



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابداری مدیریت
دوره ۱۶ / شماره ۲ (پیاپی ۶۲) / تابستان ۱۴۰۶
صفحه ۴۷۷ تا ۴۸۷

رابطه میان فرهنگ سازمانی دانش محور و قصد ترک شغل در حرفه حسابداری: آزمون نظریه مدیریت دانش

محمد رضا عبدی

گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
mohammadreza.abdi9418@iau.ac.ir

مرتضی حاجی عباسی

گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران (نویسنده مسئول)
m.hajiabbasi@toniau.ac.ir

سمانه رفاهی بخش

گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
Samaneh.refahi@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۷

چکیده

مدیریت دانش استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرایند تولید دانش، تسهیم دانش و به کارگیری آن برای دستیابی به اهداف سازمان است. از این رو، هدف این مقاله، مطالعه این موضوع است که چه ارتباطی میان یک محیط دانش محور در موسسات حسابداری و تمایل حسابرسان به ترک شغل وجود دارد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابرسان شاغل در موسسات حسابداری خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی است. از این جامعه، نمونه ای ۲۲۶ نفری به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شد. مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه ای و داده های پژوهش بر اساس پرسش نامه استخراج شده است. آزمون فرضیه ها بر اساس رگرسیون چند متغیره و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان می دهد هر دو متغیر فرهنگ سازمانی دانش محور و جو یادگیری رابطه ای منفی و معنی داری با قصد ترک شغل در حسابرسان دارند. به بیان دیگر با بهبود فرهنگ سازمانی دانش محور و جو یادگیری در موسسات حسابداری می توان قصد ترک شغل در حسابرسان را کاهش داد. شواهد این مطالعه مشخص می نماید نیازها و انتظارات حسابرسان آگاه که به دنبال یادگیری و کسب دانش هستند باید توسط موسسات حسابداری از طریق استقرار مدیریت دانش مورد توجه قرار گیرد. بدیهی است این مهم می تواند انگیزه کارکنان حسابداری را بهبود و در نهایت کیفیت حسابداری ارتقاء می یابد.

واژه های کلیدی: فرهنگ دانش محور، جو یادگیری، ترک شغل.

۱- مقدمه

ایجاد، ذخیره سازی، انتقال و به کارگیری دانش در یک سازمان است. مدیریت دانش در سازمان، به بهبود عملکرد کارکنان کمک و منجر به توسعه حرفه ای کارکنان می شود و قصد ترک شغل را در آن ها کاهش می دهد (وانگ و وانگ، ۲۰۱۶؛ جو، ۲۰۱۰). هدف این مقاله آن است تا بررسی نماید که چگونه یک محیط دانش محور در موسسات حسابرسی می تواند بر تمایل کارکنان حسابرسی به ترک شغل تاثیرگذار باشد. درک چگونگی وقوع این امر در یک محیط حسابرسی به منظور بهبود عملکرد حسابرسان ضروری است. از این رو، سؤال اصلی این مطالعه آن است که تا چه اندازه فرهنگ سازمانی دانش محور می تواند بر قصد ترک شغل حسابرسان اثرگذار باشد.

۲- مبانی نظری

۲-۱- ارتباط میان مدیریت دانش و ترک شغل

مدیریت دانش یک دیدگاه علمی در مدیریت است که برافزایش کارایی و بهبود اثربخشی فرایندهای سازمانی، همراه با نوآوری مستمر، توجه زیادی دارد. نیاز به مدیریت دانش از این واقعیت سرچشمه می گیرد که دانش در عملکرد سازمانی و دسترسی به مزیت رقابتی پایدار، عنصری مهم تلقی می شود. امروزه صاحب نظران مدیریت اعتقاد دارند که فواید بکارگیری دانش و مدیریت آن شامل افزایش یادگیری سازمانی، مدیریت سرمایه فکری، بهبود کارآمدی و اثر بخشی عملکرد و پیشرفت مداوم و مستمر سازمان است. نتایج پژوهش های مختلف نشان می دهد مدیریت دانش بر بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه بر عملکرد سازمانی تاثیر با اهمیتی دارد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). شواهد تأیید می نماید که فرهنگ دانش محور در سازمان ها موجب حمایت و حفظ کارکنان خواهد شد (لی و هان^۲، ۲۰۲۴). هم چنین در سازمان های یادگیرنده، به اشتراک گذاری دانش در سازمان موجب توسعه مهارت ها و توانمندسازی کارکنان می شود و در نتیجه ماندگاری کارکنان را افزایش می یابد (عووده^۴ و همکاران، ۲۰۲۶). علاوه بر این، دوپار^۵ و همکاران (۲۰۲۶) با تحلیل محتوای مقالات مرتبط با ترک شغل دریافتند فرهنگ سازمانی شامل فرهنگ سازمانی دانش محور از متغیرهای تاثیرگذار بر تمایل کارکنان به ترک شغل است.

لهتونن^۶ و همکاران (۲۰۲۶) اذعان دارند فرصت های توسعه شغلی و یادگیری در محل کار تاثیر معنی داری بر موفقیت شغلی کارکنان دارد. محیط یادگیری کارآمد، فرصت های یادگیری

تمایل کارکنان به ترک شغل پیامدهای زیانباری برای سازمان از جمله هزینه استخدام و آموزش کارکنان جدید، کاهش خلاقیت و نوآوری و در نهایت افزایش هزینه های رقابت خواهد شد. در دنیای امروز حفظ سرمایه انسانی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این مهم مورد توجه نهادهای ناظر و سیاست گذار حرفه حسابرسی مانند جامعه حسابداران رسمی و سازمان بورس اوراق بهادار نیز قرار گرفته است. تا آنجا که طبق دستورالعمل های صادره از این دو نهاد ناظر، موسسات حسابرسی باید دارای کارکنان حرفه ای تمام وقت متناسب با حجم فعالیت خود باشند و ترکیب کارکنان در رده های حرفه ای مختلف باید به گونه ای باشد که خدشه ای بر کیفیت کار حسابرسی وارد ننماید (مهربان پور و قاسمی، ۱۴۰۳).

شواهد در حرفه حسابرسی کشور بیانگر آن است که دلیل پایین بودن حقوق و مزایا، کمبود تسهیلات، فرصت های پایین ارتقای شغلی، فقدان عدالت سازمانی، فرسودگی شغلی، نیاز بازار کار به حسابداران و حسابرسان متخصص و...، ترک شغل در موسسات حسابرسی را افزایش داده است (زارع و غلامی جمرانی، ۱۴۰۱).

حسابرسی، حرفه ای دانش محور است و آموزش و یادگیری مستمر حسابرسان تاثیر قابل توجهی بر بهبود عملکرد و کیفیت حسابرسی و در نتیجه بر موفقیت و شهرت موسسات حسابرسی دارد. از این رو، ضرورت توجه به آموزش کارکنان موسسات حسابرسی به منظور بهبود کیفیت حسابرسی غیر قابل انکار است. تغییرات در استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ظهور فن آوری های جدید در حسابداری و حسابرسی، تغییرات در قوانین تجاری و مالیاتی و امثالهم لزوم ایجاد جو یادگیری دانش محور را در موسسات حسابرسی با اهمیت می نماید. مطالعات نشان می دهد قصد ترک شغل در کارکنان در سازمان های یادگیرنده به واسطه تاثیر مثبت یادگیری بر رضایت شغلی، کاهش می یابد (ایگن^۱ و همکاران، ۲۰۰۴؛ جو^۲، ۲۰۱۰).

تاکنون پژوهش های مختلفی درباره عوامل اثرگذار بر تمایل کارکنان موسسات حسابرسی به ترک شغل انجام شده است. اما نوآوری این مقاله در مقایسه با پژوهش های قبلی آن است که موضوع ترک شغل در حرفه حسابرسی را از دیدگاه مدیریت دانش مورد مطالعه و بررسی قرار می دهد. مدیریت دانش شامل ایجاد فرهنگ و جو سازمانی دانش محور و مستلزم فرایندهای

⁴ Awawdeh

⁵ Dhoopar

⁶ Lehtonen

¹ Egan

² Joo

³ Lee & Han

۲-۲- پیشینه پژوهش

کوسواردانی^۵ و همکاران (۲۰۲۶) نشان دادند انگیزه کاری به طور منفی بر قصد ترک شغل حسابرسان تأثیر می‌گذارد، در حالی که حجم کار و فشار بودجه زمانی به طور مثبت بر قصد ترک شغل تأثیر می‌گذارند. نتایج پژوهش آن‌ها همچنین نشان می‌دهد که رضایت شغلی رابطه بین انگیزه کاری و قصد ترک شغل را تعدیل و اثر منفی آن را تقویت می‌کند. با این حال، رضایت شغلی به طور قابل توجهی تأثیر حجم کار یا فشار بودجه زمانی بر قصد ترک شغل را تعدیل نمی‌کند. چیمائو و همکاران (۲۰۲۶) در مطالعه‌ای دریافته‌اند برآورده شدن نیازهای اساسی روانشناختی کارکنان، قصد ترک شغل را کاهش می‌دهد. اما، آن‌ها شواهد با اهمیتی در مورد نقش واسطه‌ای انگیزه خدمت عمومی بین نیازهای اساسی روانشناختی و قصد ترک شغل دست نیافتند.

الشبیل^۷ و همکاران (۲۰۲۵) نیز نشان دادند رضایت شغلی و تعهد سازمانی با مسئولیت اجتماعی داخلی موسسه حسابرسی نسبت به کارکنان همبستگی مثبت دارند. اما، هیچ رابطه‌ای بین قصد ترک شغل و مسئولیت اجتماعی داخلی موسسه وجود ندارد. آن‌ها نتیجه می‌گیرند هر چند مسئولیت اجتماعی موسسه حسابرسی نسبت به کارکنان مستقیماً بر قصد ترک شغل تأثیر نمی‌گذارد، بلکه از طریق واسطه‌هایی مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر آن تأثیر گذار هستند.

شواهد پژوهش برگیگ و ال بدلاوی^۸ (۲۰۲۵) نشان می‌دهد که «حقوق و مزایا» و «حمایت همکاران» تأثیر منفی قابل توجهی بر قصد ترک شغل در موسسات حسابرسی دارند. در حالی که «تعادل کار و زندگی»، «پرستیژ سازمانی» و «فشار حجم کار» تأثیر معنی داری بر قصد ترک شغل حسابرسان ندارند. در مجموع، آن‌ها نتیجه می‌گیرند در حسابرسانی که از فشار کاری خود از قبل آگاهی دارند، حقوق و مزایای کافی و حمایت از همکاران می‌تواند فشارکاری را در آن‌ها کاهش داده و قصد ترک شغل را در آن‌ها کم نماید.

انسور^۹ و همکاران (۲۰۲۵) نیز نشان دادند بدبینی سازمانی به طور مثبت و معناداری بر خستگی عاطفی تأثیر می‌گذارد. آن‌ها دریافته‌اند بدبینی عاطفی سازمانی تأثیر معنی دار و مثبتی بر قصد ترک شغل حسابرسان دارد. این در حالی است بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری چنین تأثیری نداشتند. در مورد خستگی عاطفی، مشخص شد که تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل حسابرسان دارد.

قوی‌تر، غنی‌تر و بیشتری را ایجاد می‌کند و در نتیجه فرصت‌های بیشتری برای رشد حرفه‌ای و تصمیمات شغلی رضایت‌بخش در کارکنان ایجاد و موجب کاهش ترک شغل در کارکنان می‌شود. آن‌ها نتیجه‌گیری می‌کنند که فرایندهای رفاه و یادگیری به شدت در هم تنیده شده‌اند و یکدیگر را تقویت می‌کنند و تمایل به تغییر شغل در آینده نزدیک را کاهش می‌دهند. کریم^۱ و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند توانمندسازی کارکنان و یادگیری سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی، رابطه بین شیوه‌های توسعه استعداد و قصد حفظ کارکنان را توسعه می‌دهند.

خو و لوانگ^۲ (۲۰۲۴) در یک پژوهش آمیخته با استفاده از روش‌های کیفی و کمی، پیامدهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فرهنگ‌های یادگیری را در پرورش نوآوری و حفظ استعدادها در محیط‌های رقابتی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافته‌اند همسوسازی استراتژی‌های منابع انسانی با اهداف سازمانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک شغل را به همراه دارد.

القداد^۳ و همکاران (۲۰۲۳) عقیده دارند سازمان‌هایی که به اشتراک‌گذاری دانش متعهد هستند، کمتر احتمال دارد که پیامدهای منفی کارکنان مانند ترک شغل را تجربه کنند. زیرا دسترسی آسان به اطلاعات، ابزارها و منابع مرتبط را برای کارکنان فراهم می‌کنند و آنها را قادر می‌سازند تا وظایف خود را به خوبی انجام دهند و تعهد و تعامل خود را با کارفرما افزایش دهند. اشتراک‌گذاری دانش همچنین ارتباطات را ارتقا می‌دهد و حس حمایت و هماهنگی را در کارکنان برمی‌انگیزد. در نتیجه، احتمال ترک شغل توسط کارکنان کمتر می‌شود. یافته‌های تریپاتی و سانکاران^۴ (۲۰۲۲) نشان می‌دهد یادگیری سازمانی به طور قابل توجهی بر حفظ کارکنان سازمان تأثیر می‌گذارد و سازمان‌های یادگیرنده چابک به طور غیرمستقیم با کمک فرهنگ یادگیری بر حفظ کارکنان در داخل سازمان تأثیر می‌گذارند.

بر اساس آن چه که گفته شد فرضیه اول و دوم پژوهش به صورت زیر نوشته می‌شود:

فرضیه اول: فرهنگ سازمانی دانش محور بر قصد ترک شغل حسابرسان تأثیر معنی دار دارد.

فرضیه دوم: جو یادگیری بر قصد ترک شغل حسابرسان تأثیر معنی دار دارد.

⁶ Cheema

⁷ Al Shbail

⁸ Berguig & El Badlaoui

⁹ Ensour

¹ Karim

² Xu & Loang

³ AlQudah

⁴ Tripathi & Sankaran

⁵ Koeswardani

اخلاقی در میان حسابرسان می شود و در نتیجه ترک شغل در آن ها افزایش می یابد. آن ها نتیجه گیری می کنند که برای کاهش ترک شغل در موسسات حسابداری باید جو اخلاقی را در آن موسسات تقویت نمود تا تعارض اخلاقی میان حسابرسان کاهش یابد.

الوز^۷ و همکاران (۲۰۲۴) طی یک بررسی نشان دادند اضافه کاری به طور مثبت اما غیرمستقیم از طریق تعادل کار و زندگی با قصد ترک شغل حسابرسان رابطه معنی داری دارد. علاوه بر این، آن ها دریافتند تعهد سازمانی به طور مستقیم و منفی، و رضایت شغلی به طور غیرمستقیم و منفی با قصد ترک شغل حسابرسان رابطه معنی دار دارند. هم چنین آن ها به این نتیجه رسیدند که اضافه کاری زیاد و عدم موازنه میان ساعات کار و زندگی می تواند قصد ترک شغل در حسابرسان را تقویت نماید. آلنلین و سوانستروم^۸ (۲۰۲۴) نشان دادند تنوع تیمی بر پیامدهای عاطفی تیم حسابداری از جمله استرس نقش، رضایت و تمایل به ترک خدمت تأثیر معنی داری می گذارد. هم چنین آن ها نتیجه گیری می کنند که وجود تیم های متنوع در موسسات حسابداری می تواند رفتار ناکارآمد، عملکرد، تلاش حسابداری را کاهش دهد.

آلمر^۹ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند رابطه میان سرپرست- حسابرس از طریق تعهد سازمانی، به طور معنی داری موجب حفظ کارکنان حسابداری می شود. هم چنین آن ها دریافتند زیردستان زن، صرف نظر از جنسیت سرپرست، روابط با کیفیت پایین تری با سرپرستان برقرار می کنند که به نوبه خود می تواند بر رابطه میان سرپرست- حسابرس تأثیر بگذارد.

نتایج پژوهش حجازی^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۳) اعتقاد دارند فرسودگی شغلی پیامدهای منفی هم برای حسابرس و هم برای موسسه حسابداری دارد. هم چنین آن ها ادعان دارند که جو سازمانی خوب ارتباط منفی و معناداری با کیفیت حسابداری، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابداری دارد. همچنین، قصد ترک شغل در حسابرسان ارتباط مثبت و معناداری با تصمیمات غیراخلاقی، کیفیت و عملکرد حسابداری دارد.

هوی^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند رابطه مثبت معناداری بین رضایت شغلی و تعادل کار و زندگی میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابداری دولتی وجود دارد. هم چنین آن ها دریافتند میان تعادل کار و زندگی و قصد ترک شغل

الذوبی^۱ و همکاران (۲۰۲۵) دریافتند ارتباط قوی و مثبتی بین حجم کار زیاد، رهبری رسمی و تمایل به ترک شغل در حسابرسان داخلی وجود دارد. آن ها پیشنهاد می نمایند به منظور کاهش ترک شغل در حسابرسان داخلی باید سبک رهبری و حجم کار حسابرسان داخلی را کاهش داد. در مطالعه ای دیگر خاویس و سزرو^۲ (۲۰۲۵) نشان دادند ترک شغل کارکنان حسابداری، توانایی موسسه حسابداری در ارائه حسابداری را مختل می کند و منجر به تغییر حسابداری می شود. آن ها دریافتند ترک شغل در حرفه حسابداری موجب افزایش هزینه های حسابداری، کاهش دقت و در نتیجه کیفیت پایین حسابداری را به همراه خواهد داشت.

هو^۳ و همکاران (۲۰۲۵) عقیده دارند ترک شغل در حرفه حسابداری موجب از دست دادن دانش و مهارت و در نتیجه کیفیت حسابداری می شود. هم چنین آن ها دریافتند موسسات حسابداری که جابجایی بالای حسابرس دارند معمولاً از طریق استخدام داخلی و خارجی و از طریق تنظیم طرح های جبران خدمات و ارتقاء به دنبال حفظ نیروی انسانی هستند.

جون^۴ و همکاران (۲۰۲۵) طی مطالعه ای نشان دادند میان نسبت جابجایی کارکنان حرفه ای با سودآوری و بهره وری موسسات حسابداری دولتی ارتباط منفی وجود دارد. هم چنین آن ها به این نتیجه رسیدند که میان جابجایی شرکا و حسابداران رسمی ارشد با سودآوری و بهره وری ارتباط منفی وجود دارد. علاوه بر این، آن ها دریافتند ترک شغل شرکای حسابداری با افزایش درصد اجرای حسابداری و کاهش نرخ حفظ مشتری موسسه حسابداری مرتبط است. از دیگر نتایج این مطالعه آن بود که بین جابجایی کارکنان حرفه ای با سودآوری و بهره وری برای موسسات حسابداری بزرگ کمتر است.

اوان^۵ (۲۰۲۵) طی پژوهشی به این نتیجه رسید که فارغ التحصیلان جدید که به عنوان دستیار حسابداری در موسسات حسابداری مستقل کار می کنند، اغلب به دلیل فشار کاری در سال های اول، شغل خود را ترک می کنند. به عقیده او عواملی چون جو محیط کار، فرصت های شغلی، آگاهی شغلی و شرایط کاری از جمله عوامل تعیین کننده در ترک شغل حسابرسان جوان می باشد.

تورمو-کاربو^۶ و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند حجم کار زیاد و سقوط جو اخلاقی در موسسات حسابداری باعث افزایش تعارض

⁷ Alves

⁸ Annelin & Svanström

⁹ Almer

¹⁰ Hegazy

¹¹ Hui

¹ Alzoubi

² Khavis & Szerwo

³ Hu

⁴ Jeon

⁵ Qanh

⁶ Tormo-Carbó

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.

عموزاد مهدیرجی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان دادند حقوق و مزایا، چشم‌انداز از آینده حرفه، ویژگی‌های شغلی و حمایت سازمانی به‌طور معناداری بر تمایل به خروج از حرفه تأثیر دارند. همچنین، عواملی مانند رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی تأثیر زیادی بر تصمیم به ترک حسابرسان از حرفه ندارند.

حامدی نژاد و همکاران (۱۴۰۲) طی مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که استرس ناشی از کار، تحمل‌پذیری، حجم و زمان کار، پاسخگویی حسابداران و نظارت حرفه‌ای، فشارهای روانی حاکم بر محیط شغلی، جنسیت، سن، تجربه، وضعیت تأهل، انصاف و عدالت در محیط کار از جمله عوامل مهم و تاثیرگذار بر قصد ترک شغل در حسابداران است.

کامرانی و همکاران (۱۴۰۲) عوامل موثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان در راستای کاهش قصد ترک شغل را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافتند قراردادهای روانشناختی، ذهن آگاهی و توانمندسازی روانشناختی از اثرگذارترین عوامل ترک شغل در حسابرسان است.

۳- روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش مبانی نظری بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های پژوهش بر اساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. متغیر وابسته ترک شغل است که از طریق پرسش‌نامه کولارلی^۱ (۱۹۸۴) شامل دو سؤال در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از خیلی کم (امتیاز ۱) تا خیلی زیاد (امتیاز ۵) اندازه‌گیری می‌شود. این دو سؤال عبارتند از: الف) من اغلب به ترک شغل از این موسسه فکر می‌کنم. ب) احتمالاً در یک سال آینده به دنبال شغل جدیدی خواهم بود.

برای اندازه‌گیری متغیرهای مستقل یعنی فرهنگ سازمانی دانش محور و جو یادگیری از پرسش‌نامه کچارسکا^۲ (۲۰۲۰) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۸ سؤال (۴ سؤال برای فرهنگ سازمانی دانش محور و ۴ سؤال برای جو یادگیری) در طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای می‌باشد. متغیرهای کنترل در این پژوهش شامل جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه کاری و اندازه موسسه حسابرسی می‌باشد. نحوه اندازه‌گیری متغیرهای کنترل به صورت زیر تعریف می‌شود:

رابطه منفی معناداری وجود دارد و رابطه معکوس معناداری بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل برقرار است. آن‌ها بر وجود فرهنگ تعادل کار و زندگی در موسسات حسابرسی دولتی برای افزایش رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل کارکنان تأکید می‌نمایند.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

مهرانی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی رابطه بین تعارض اخلاقی و قصد ترک شغل حسابرسان را بررسی کردند. آن‌ها نشان دادند هر چه تعارض اخلاقی میان ارزش‌های فردی حسابرسان و انتظارات سازمانی بیشتر باشد، تمایل به ترک شغل نیز افزایش می‌یابد. بر این اساس، آن‌ها اعتقاد دارند که تقویت جو اخلاقی در مؤسسات حسابرسی می‌تواند تعارض اخلاقی را کاهش و ماندگاری حسابرسان را افزایش دهد.

محمدزاده سالطه و رضاپور (۱۴۰۴) دریافتند جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی تأثیر مثبت بر کیفیت و عملکرد حسابرسی دارند.

فیل سرائی و صفایی (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر قصد ترک شغل حسابرسی بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی به مطالعه اثر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل حسابرسان بر عملکرد حرفه‌ای آنها پرداختند. نتایج نشان داد قصد ترک شغل حسابرسان تأثیر معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی، اتخاذ تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد کلی حسابرسی دارد.

سلطانی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر فعالیت مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک خدمت کارکنان و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی دریافتند فعالیت‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی باعث کاهش تمایل به ترک خدمت و افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود و این رابطه تا حدی توسط تعهد سازمانی میانجی‌گری می‌شود. مهربان پور و قاسمی (۱۴۰۳) طی مطالعه‌ای تأیید می‌نمایند که مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر قصد ترک شغل در حرفه حسابرسی شامل حق الزحمه حسابرسی، فرسودگی شغلی، فرصت‌های شغلی جایگزین برای کارکنان، عدم صبوری کارکنان جهت ارتقاء شغلی است.

نظری پور و بابازاده هشین (۱۴۰۳) نشان دادند گرانباری شغلی باعث افزایش قصد ترک شغلی و متغیرهای تعادل کار- زندگی و تعهد سازمانی باعث کاهش قصد ترک شغلی می‌شوند. هم‌چنین یافته‌های پژوهش نشان دادند متغیر انگیزش بر رابطه

² Kucharska

¹ Colarelli

رابطه
شماره ۱

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + \mu$$

Y = تمایل به ترک شغل
 X_1 = فرهنگ سازمانی دانش محور و جو یادگیری
 X_2 = جنسیت
 X_3 = تحصیلات
 X_4 = تجربه کاری
 X_5 = اندازه موسسه حسابرسی
 μ = خطای مدل

جنسیت: یک متغیر اسمی با مقدار یک و صفر است. اگر حسابرس مرد باشد عدد یک و زن با صفر نشان داده می شود. سطح تحصیلات: یک متغیر فاصله ای با مقدار یک تا پنج است. اگر سطح تحصیلات حسابرس کارشناسی باشد با عدد ۱، دانشجوی کارشناسی ارشد با عدد ۲، کارشناسی ارشد با عدد ۳، دانشجوی دکتری با عدد ۴ و دکتری با مقدار ۵ نشان داده می شود.

تجربه کاری: یک متغیر نسبی است که نشان دهنده سال های تجربه کاری حسابرس می باشد.

اندازه موسسه حسابرسی: عبارت است از اندازه و بزرگی یک موسسه حسابرسی که از طریق لگاریتم طبیعی تعداد کارکنان اندازه گیری می شود.

نمونه آماری پژوهش شامل ۲۲۶ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی بوده که ۱۵۳ نفر آنها مرد و ۷۳ نفر نیز زن هستند. سطح تحصیلات حسابرسان مشارکت کننده در این پژوهش شامل ۱۱۴ نفر دارای تحصیلات کارشناسی و ۱۰۶ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد و یا کارشناسی ارشد و بقیه نیز دارای تحصیلات دکتری و یا دانشجوی دکتری بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

n = تعداد نمونه

Z = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

Pq = 5/0

d = 1/0

تعداد نمونه آماری به دست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می باشد که در این تحقیق تعداد ۲۵۰ پرسش نامه به صورت تصادفی میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی توزیع و ۲۲۶ نسخه آن دریافت شد. آزمون فرضیه های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. مدل پژوهش به صورت رابطه شماره ۱ زیر تدوین گردید.

۴- یافته های پژوهش

۴-۱- آمار توصیفی

جدول شماره (۱) به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش اختصاص دارد. طبق این جدول، میانگین ترک شغل ۴/۹۷ می باشد. از آنجایی که این متغیر براساس دو سؤال پنج گزینه ای اندازه گیری می شود، حداکثر نمره تمایل ترک شغل برابر ۱۰ خواهد شد، به بیان دیگر متوسط نمره ترک شغل برابر ۵ است. از آنجایی که میانگین نمره ترک شغل برابر ۴/۹۷ و نزدیک به حد متوسط آن است. هم چنین میانگین فرهنگ سازمانی دانش محور برابر ۲۰/۱۷ است. این متغیر با چهار سؤال و هر سؤال هفت امتیاز اندازه گیری می شود. پاسخ دهنده ای که در همه سئوالات، گزینه هفت امتیازی را انتخاب کند، حداکثر امتیاز یعنی ۲۸ امتیاز کسب خواهد کرد و حد وسط آن برابر ۱۴ خواهد بود. این در حالی است که میانگین برابر ۲۰/۱۷ و بیانگر آن است که فرهنگ سازمانی دانش محور در نمونه پژوهش بالاتر از حد متوسط است. جو یادگیری نیز با چهار سؤال در طیف لیکرت هفت امتیازی یعنی حداکثر با امتیاز ۲۸ اندازه گیری خواهد شد. حد متوسط امتیاز جو یادگیری برابر ۱۴ می باشد، باید گفت از آنجایی که میانگین جو یادگیری برابر ۱۹/۳۶ می باشد، جو یادگیری بیشتر از حد متوسط آن است. هم چنین آمار توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت شناسی به شرح جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شرح	ترک شغل	فرهنگ سازمانی دانش محور	جو یادگیری	تجربه کاری	اندازه موسسه حسابرسی
میانگین	۴/۹۷	۲۰/۱۷	۱۹/۳۶	۷/۶	۴/۴۵
میانه	۴	۲۱	۲۰	۶	۴/۴۵
انحراف معیار	۲/۵۷۵	۵/۰۶۷	۵/۲۴۳	۶/۹۹۶	۰/۷۷۲
حداقل	۲	۷	۷	۱	۱
حداکثر	۱۰	۲۸	۲۸	۴۵	۶

جدول ۲. آمار توصیفی مرتبط با جمعیت شناسی نمونه پژوهش

تعداد به نفر	شرح	
۷۳	زن	جنسیت
۱۵۳	مرد	
۱۱۴	کارشناسی	تحصیلات
۶۵	دانشجوی کارشناسی ارشد	
۴۱	کارشناسی ارشد	
۴	دانشجوی دکتری	
۲	دکتری	تجربه کاری
۹۰	کمتر از ۵ سال	
۵۸	بین ۵ تا ۱۰ سال	
۳۷	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	
۱۹	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	
۲۲	بالای ۲۰ سال	

۴-۲- آزمون فرضیه‌ها

صفر است و می توان ادعا نمود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد هر دو فرضیه تایید می شوند. مضافاً شواهد جدول شماره ۳ نشان می دهد با توجه به این که سطح معنی داری متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه کاری و اندازه موسسه حسابرسی بیش از پنج درصد است ، لذا می توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد ، رابطه ای معنی دار میان متغیرهای مذکور با قصد ترک شغل در حسابرسان نمونه پژوهش وجود ندارند.

نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها بیانگر آن است هر دو فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی دانش‌محور رابطه ای معنی دار و منفی با قصد ترک شغل حسابرسان دارد. هم چنین جو یادگیری رابطه ای معنی دار و منفی با قصد ترک شغل دارد. زیرا سطح معنی داری متغیرهای فرهنگ سازمانی دانش محور و جو یادگیری برابر

جدول ۳. آزمون فرضیه های پژوهش

مدل شماره ۲				مدل شماره ۱				شرح	
آماره هم خطی	معنی داری	آماره t	ضرایب	آماره هم خطی	معنی داری	آماره t	ضرایب		
-	۰/۰۰۰	۵/۲۸۶	۷/۱۴۷	-	۰/۰۰۰	۵/۵۹۷	۷/۸۰۷	مقدار ثابت	
-	-	-	-	۱/۰۰۳	۰/۰۰۰	-۴/۵۰۸	-۰/۱۴۳	فرهنگ دانش محور	
۱/۰۱۵	۰/۰۰۰	-۴/۲۳۸	-۰/۱۳۳	-	-	-	-	جو یادگیری	
۱/۰۲۵	۰/۶۶۹	۰/۴۲۹	۰/۱۷۴	۱/۰۱۸	۰/۴۲۶	۰/۷۹۹	۰/۳۲۲	جنسیت	
۱/۰۶۹	۰/۸۱۸	-۰/۲۳۱	-۰/۰۴۳	۱/۰۷۰	۰/۶۲۹	-۰/۴۸۴	-۰/۰۸۹	تحصیلات	
۱/۰۸۷	۰/۲۸۵	-۱/۰۷۲	-۰/۰۳۱	۱/۰۸۴	۰/۳۳۸	-۰/۹۶۱	-۰/۰۲۸	تجربه کاری	
۱/۰۱۶	۰/۵۰۵	۰/۶۶۸	۰/۱۵۶	۱/۰۱۱	۰/۶۸۰	۰/۴۱۳	۰/۰۹۶	اندازه موسسه حسابرسی	
	۰/۰۰۰		۴/۲۶۸		۰/۰۰۰		۴/۳۷۹	آماره F	
ضریب تعیین = ۰/۰۹۹ دوربین واتسن = ۱/۷۳۸				ضریب تعیین = ۰/۱۱ دوربین واتسن = ۱/۷۵۲					

۵- نتیجه گیری و پیشنهاد

فرضیه ها نشان داد فرهنگ سازمانی دانش محور و جو یادگیری تاثیر منفی و معنی داری بر ترک شغل در حسابرسان دارد. این یافته با نتایج پژوهش لی و هان (۲۰۲۴) ، کریم و همکاران (۲۰۲۵) ، دوپار و همکاران (۲۰۲۶) و لهتونن و همکاران (۲۰۲۶)

هدف این مقاله بررسی این موضوع است که چگونه یک محیط دانش محور در موسسات حسابرسی می تواند بر تمایل کارکنان حسابرسی به ترک شغل تاثیرگذار باشد. نتایج حاصل از آزمون

فهرست منابع

- مطابقت دارد. آن‌ها نشان دادند فرهنگ دانش محور و جو یادگیری در سازمان، موجب بهبود نگرش مثبت کارکنان نسبت به ماندگاری کارکنان در سازمان می‌شود و این موضوع می‌تواند تمایل به ترک شغل در کارکنان را کاهش دهد. یافته‌های این مقاله نشان داد فرهنگ سازمانی مبتنی بر دانش و جو یادگیری در موسسات حسابرسی موجب توسعه و بهبود فرایند آموزش در موسسات مذکور خواهد شد و رضایت حسابرسان را از شغل خود را بهبود و این موضوع می‌تواند انگیزه کارکنان در ماندگاری در شغل حسابرسی را بهبود بخشد. با توجه به تغییرات در محتوای استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ظهور فن آوری‌های جدید در حسابداری و حسابرسی، تغییرات در قوانین تجاری و مالیاتی و امثالهم، با استقرار فرهنگ سازمانی مبتنی بر مدیریت دانش و تقویت محیط یادگیری در موسسات حسابرسی می‌توان انگیزه کارکنان حسابرسی را بهبود بخشید و این موضوع در نهایت منجر به کاهش قصد ترک شغل در آن‌ها خواهد شد.
- سودمندی این مقاله در مقایسه با سایر مقاله‌ها درباره ترک شغل در حرفه حسابرسی آن است که این پژوهش یک مطالعه بین رشته‌ای بوده و می‌تواند بخشی از خلاءهای مطالعات میان رشته‌ای بین دو رشته مدیریت دانش و حسابرسی را کاهش داده و موجب بسط و گسترش دیدگاه‌های رفتاری در پژوهش‌های حسابرسی شود. این پژوهش نشان داد طبق نظریه مدیریت دانش، شزکای موسسات حسابرسی می‌توانند با تقویت جو و فرهنگ یادگیری در موسسات حسابرسی، فرصت‌های آموزش و یادگیری را برای حسابرسان فراهم آورند و این موضوع در نهایت موجب رشد استعداد و توانمندسازی حرفه‌ای و ماندگاری حسابرسان در موسسات حسابرسی خواهد شد. هم‌چنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی از جمله جامعه حسابداران رسمی درباره استقرار مدیریت دانش در موسسات حسابرسی و اثر آن بر ترک شغل در حسابرسی ارائه نماید.
- بر اساس یافته‌ها و نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش به موسسات حسابرسی و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی پیشنهاد می‌شود تا با استقرار فرهنگ سازمانی دانش محور در فرهنگ سازمانی موسسات حسابرسی و گنجاندن برنامه‌های آموزشی مناسب، نیازهای حرفه کارکنان حسابرسی به آموزش مستمر و در نتیجه انگیزه ماندگاری آن‌ها را در حرفه حسابرسی تقویت نمایند.
- رضایی، روح اله، صالحی، مقدم، نفیسه، شعبانعلی فمی، حسین (۱۳۹۳). بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان البرز، پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، دوره ۷، شماره ۴، صص ۷۷-۹۱
- زارع روح الله؛ غلامی جمکرانی رضا (۱۴۰۱). عدم ماندگاری نیروی کار حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران؛ پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای؛ شماره ۷ صص ۳۴-۴۸
- حامدی نژاد میترا، کریمی کسبی رضا؛ کامرانی رضا، غریبی اعظم (۱۴۰۲). طراحی مدل ساختاری عوامل موثر بر تصمیم به ترک شغل حسابداران در سازمان‌های بخش دولتی، پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، شماره ۹ صص ۱۳۰-۱۵۴
- عموزاد مهدیرجی، شهرام؛ تاری وردی، یداله؛ رجبی، روح الله. (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۰(۱)، ۵۵-۷۶
- سلطانی نژاد، محمدفاضل؛ فرح بخش، مهدی؛ امینی زاده، فرشته. (۱۴۰۳). بررسی تاثیر فعالیت مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک خدمت کارکنان و رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی: مطالعه موردی شرکت گهر زمین سیرجان. نشریه پژوهش‌های علوم مدیریت، ۱۹(۱)، ۱۹۰-۱۷۹.
- فیل‌سرائی، مهدی؛ صفایی، رضا. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر قصد ترک شغل حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی. مجله حسابداری و شفافیت مالی، ۲(۱)، ۶۸-۹۱.
- کامرانی حسین، علیخانی رضیه، مران جوری مهدی، تقی پوریان یوسف (۱۴۰۲). مدل سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر تاب آوری روان شناختی حسابرسان در راستای کاهش قصد ترک شغل، پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، شماره ۱۱ صص ۸۷-۱۰۵
- محمدزاده سالطه، حیدر؛ رضاپور، آرش. (۱۴۰۴). تأثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی. مطالعات حسابداری و حسابرسی، ۵۴، ۴۷-۵۸.
- مهربان پور محمدرضا، قاسمی سعید (۱۴۰۳). رمزگشایی از خروج حسابرسان: تحلیل عوامل موثر بر تمایل به ترک

- Journal of Applied Psychology, 69(4), 633-642. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.4.633>
- Dhoopar, A., Gupta, B., Sihag, P., & Goyal, K. (2026). Employee Turnover Intention: A Review and Research Agenda. *Global Business and Organizational Excellence*, 45(2), 205-226.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301.
- Ensour, W., Shbail, M. O. A., & Alshurafat, H. (2025). Organisational cynicism and auditors' turnover intention: the mediating role of emotional exhaustion. *International Journal of Business Innovation and Research*, 38(1), 53-73.
- Hu, W., Liu, X., Na, K., & Wu, H. (2025). Audit Personnel Turnover, Auditor Labor Market, and Audit Quality. *Journal of Business Finance & Accounting*, 52(5), 2363-2391.
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19(5), 765-789.
- Hui, S. A., Ping, K. Y., & Yuan, F. C. (2023). The relationship between work-life balance, job satisfaction, and turnover intention among accounting personnel in public accounting firms. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. Vol, 9(2).
- Jeon, K. A., Kwack, S. Y., & Yi, C. H. (2025). Professional Staff Turnover and Organizational Performance in Public Accounting Firms. *International Journal of Auditing*, 29(4), 513-540.
- Joo, B. K. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 21(1), 69-85.
- Karim, R. A., Rabiul, M. K., Munira, S., Karim, D. N., & Kawser, S. (2025). Fostering employee retention intention through talent development practices, employee empowerment and organisational learning in the private banking sector. *The Learning Organization*, 32(4), 641-659.
- Kucharska, W. (2021). Wisdom from experience paradox: Organizational learning, mistakes, hierarchy and maturity issues. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 19(2), 105-117, doi: 10.34190/ejkm.19.2.2370.
- Koeswardani, G., Sulisty, E., & Sari, R. P. (2026). Determinants of Auditor Turnover Moderated by Job Satisfaction at Public Accounting Firms in East Java. *Economics and Business Journal (ECBIS)*, 4(2), 337-354.
- Khavis, J. A., & Szerwo, B. (2025). Audit-employee turnover, audit delivery, and auditor-client realignment. *The Accounting Review*, 100(5), 237-264.
- Lee, S., & Han, S. (2024). Learning organization culture and knowledge sharing: the mediating role of حرفه حسابرسی ، پژوهش های حسابرسی حرفه ای ؛ شماره ۷۱۷ صص ۵۸-۸۹
- مهرانی، نیوشا؛ بنی مهد، بهمن؛ حسینی، سید حسین؛ رفاهی بخش، سمانه. (۱۴۰۴). تعارض اخلاقی و تمایل به ترک شغل: شواهدی از حرفه حسابرسی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۲۰ (۳)، ۱۵۰-۱۵۶.
- نظری پور محمد؛ بابازاده هشین جعفر (۱۴۰۳) بررسی تأثیر گرانباری شغلی، تعادل بین کار و زندگی، و انگیزه بر قصد ترک شغلی حسابرسان: یک تحلیل میانجی و تعدیلی؛ پیشرفت های حسابداری؛ شماره ۸۷ صص ۳۳۷-۳۴۸
- AlQudah, N. F., Adeel Anjum, M., Naeem, K., Alqudah, M. M., Ahmed, A., & Shtnaoui, H. (2023). Examining the antecedents of employee retention among Jordanian private Universities: The moderating role of knowledge sharing. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2208429.
- Al Shbail, M. O., Alshurafat, H., Ensour, W., Al Amosh, H., & Al-Hazaima, H. (2025). Exploring the impact of internal CSR on auditor turnover intentions: The mediating and moderating roles of job satisfaction, organisational commitment, and job complexity. *Acta Psychologica*, 256, 105012.
- Awawdeh, S., Harb, Y., & Zhang, J. Z. (2026). Empowering sustainability: cultivating learning and knowledge sharing for employee retention. *Journal of Computer Information Systems*, 66(1), 92-108.
- Alzoubi, A. B., Alshurafat, H., & Dahmash, F. (2025). Work overload, toxic leadership and internal auditors' turnover intention: evidence from Jordan. *International Journal of Services and Operations Management*, 50(3), 374-388.
- 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.
- Annelin, A., & Svanström, T. (2024). Audit team diversity, work quality and affective state outcomes. *International Journal of Auditing*, 28(4), 743-771.
- 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.
- Berguig, O., & El Badlaoui, A. (2025). Quality of work life and turnover intention among auditors: evidence from Morocco. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(8), 2400-2418.
- Cheema, F. S., Verka, S. T., & Azam, M. (2026). Self-determination theory and turnover intention: testing the mediating effect of public service motivation. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 1-25.
- Colarelli, S. M. (1984). Methods of communication and mediating processes in realistic job previews.

- social capital. *Journal of Workplace Learning*, 36(8), 770-787.
- Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H., & Puhakka, I. (2022). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention?. *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 88-109.
- Oanh, N. D. (2025). Factors affecting audit assistant's intention to retire: Empirical study in single audit firms establish in Ho Chi Minh City. Available at: <https://search.idk.org.vn/Record/oai:localhost:U EH-76224>
- Tripathi, A., & Sankaran, R. (2022). Improving the retention of employees through organisational learning culture: the mediating role of learning agility and the moderating role of gender. *International journal of knowledge and learning*, 14(4), 301-323.
- Tormo-Carbó, G., Mardawi, Z., & Seguí-Mas, E. (2024). Should I stay or should I go? Auditor ethical conflict and turnover intention. *Journal of Business Ethics*, 194(2), 335-350.
- Wang, Y., & Wang, Y. (2016). Determinants of firms' knowledge management system implementation: An empirical study, *Computers in Human Behavior*, Volume 64, November 2016, Pages 829-84
- Xu, X., & Loang, O. K. (2024). Mediating role of employee turnover intentions in the relationship between strategic HRM, organizational learning culture, and job satisfaction in the Shanghai technology sector. *International Journal of Business and Technology Management*, 6(2), 172-187.



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 16/ No. 62/ Summer 2027

The relationship Between Knowledge-Based Organizational Culture and job turnover intention in the auditing profession: Testing the knowledge management theory

Mohammadreza Abdi

Department of Accounting, SR.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
mohammadreza.abdi9418@iau.ac.ir

Morteza Hajiabbasi

Department of Accounting, To.c., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran
(Corresponding Author)
m.hajiabbasi@toniau.ac.ir

Samaneh Refahibakhsh

Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran.
Samaneh.refahi@iau.ac.ir

Abstract

Knowledge management is the use of individual and collective experience and knowledge through the process of knowledge production, knowledge sharing, and its application to achieve organizational goals. Therefore, the purpose of this paper is to study the relationship between a knowledge-based environment in auditing firms and auditors' tendency to leave their jobs. The statistical population of this study includes all auditors working in private auditing firms that are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants. From this population, a sample of 226 people was selected by random sampling method. The theoretical foundations of the research are based on library studies and research data extracted based on a questionnaire. Hypothesis testing was conducted based on multivariate regression and using SPSS software. The results of hypothesis testing show that both variables of knowledge-based organizational culture and learning climate have a negative and significant relationship with the intention to leave the job in auditors. In other words, by improving the knowledge-based organizational culture and learning climate in auditing firms, the intention to leave the job in auditors can be reduced. The evidence of this study indicates that the needs and expectations of knowledgeable auditors who are seeking to learn and gain knowledge should be addressed by audit firms through the establishment of knowledge management. Obviously, this can improve the motivation of audit staff and ultimately improve audit quality.

Keywords: Knowledge-Based Culture, learning Climate and Job Turnover Intention

