

## چرا اشخاص شغل حسابرسی را ترک می‌کنند



زهرا نوری ✍️

### ادوارد مندلوئیتز-شریک بازنشسته موسسه حسابرسی ویتهم-ایالات متحد

دلایل بسیاری وجود دارد مبنی بر این‌که چرا حسابداران رسمی یا حسابرسان مستقل (CPA) تصمیم به ترک موسسات حسابرسی می‌گیرند. براساس تجربه شخصی، به‌باور من برخی از این دلایل، شخصی و فردی هستند، اما بسیاری از این دلایل ریشه در رهبری موسسات حسابرسی دارد و می‌توان آن‌ها را کاهش داده یا از آن‌ها اجتناب کرد. مبحث زیر شامل مواردی است که به‌عنوان رایجترین دلایل ترک شغل حسابرسی دریافت‌ام.

## تعادل بین کار و زندگی

من با قاطعیت بر این باورم که دلیل اصلی ترک کار در حسابرسی از سوی اشخاص، توازن بین کار و زندگی است. این اشخاص احساس می‌کنند که با کار حسابرسی، نمی‌توانند بین کار و زندگی توازن معقولی داشته باشند و برای ترکیب بهتر زندگی، به دنبال کار غیر حسابرسی در صنعت و بخش خصوصی می‌روند. عامل اصلی دیگر، ساعات کاری کارکنان در فصل مالیات است. بسیاری از موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی، شرایط اضافه کاری توجیه‌ناپذیری دارند، به طوری که برخی از این موسسات، کارکنان را ملزم می‌کنند که در خلال فصل مالیاتی که می‌تواند از اواسط ژانویه شروع شده و تا ۱۵ آوریل ادامه داشته باشد، ۶۰ تا ۷۰ ساعت قابل شارژ در هفته کار کنند. این به معنی نداشتن زندگی یا فعالیت‌های شخصی به مدت یک چهارم از سال است.

در بسیاری از موسسات، صرف نظر از اضافه کاری، پرداختی دیگری مازاد بر حقوق برای آن کار یا وجود ندارد یا منوط به تعیین آن از سوی شرکای موسسه است که به عنوان پاداش تا پایان ماه ژوئن پرداخت خواهند کرد. دست کم اگر پرداخت به صورت چک حقوقی به طور منظم پس از اضافه کاری انجام شود، کارمندان (و خانواده یا شرکای موسسه آن‌ها) مزایای ملموسی را برای ساعات اضافه کاری دریافت خواهند کرد. اگر اشخاص به دو دلیل اصلی در بالا، حسابرسی را ترک کنند، تقصیر بر گردن موسسه است و ایراد بزرگ بر آن‌ها این است که متوجه مدیریت تنگ نظرانه خود نیستند.

کاری که حسابرسان انجام می‌دهند، بسیار سخت است. اشخاصی که از سوی جامعه حسابداران رسمی امریکا به کار گرفته می‌شوند، باید از همه چیز آگاه بوده و به طور مستمر در حال رشد و یادگیری باشند. بسیاری از آن‌ها نمی‌خواهند که تلاش کنند. این اشخاص اگر کار خود را ترک کنند، برای موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی، نه تنها زیان به حساب نمی‌آید، بلکه رفتن آن‌ها برای موسسه مزیت هم دارد.

با این وجود، اگر موسسات به این دلیل همچنان کارکنان خود را از دست می‌دهند، باید فرایند استخدام خود را بررسی کنند.

برخی اشخاص دوست ندارند که اضافه کاری کنند. من کارکنانی را می‌شناسم که به همین دلیل کار را ترک کردند، اما بعد متوجه شدند که می‌توانند بدون هیچ انتظاری برای اضافه کاری به کار خود ادامه دهند. این رویداد روز به روز بیشتر اتفاق می‌افتد. از گفتگوهای زیادی که با مدیران و کارکنان داشتم، متوجه شدم که این حرفه با یک مدل کاری بسیار انعطاف پذیر انطباق دارد. این مدل، نبود اضافه کاری و همچنین امکان انجام کار در خانه یا محل کار به دلخواه کارکنان را در برمی‌گیرد. موقعیتی را به یاد دارم که شخصی که به تازگی فرزند سوم خود را به دنیا آورده بود، اطلاع داد که متقاعد شده است ۱۵ ساعت در هفته به کار خود ادامه دهد (این موضوع مربوط به دوران پیش از کووید-۱۹

برخی از اشخاص به دلیل این که

رییس خود را دوست ندارند

کار را ترک می‌کنند

اشخاص برای

عنوان موسسه کار نمی‌کنند

آن‌ها برای

یک شخص کار می‌کنند

(COVID-19) است). یک روز او را در محل کار دیدم و علت حضورش را پرسیدم و او پاسخ داد: تنها باید از خانه بیرون می‌آمدم. این موضوع مانع ۱۵ ساعت کار او در هفته نشده بود، اما تصمیم گرفته بود که انتخاب زمان و مکان خود را تغییر دهد.

### صاحبکاران

صاحبکاران به دلایل مختلف ممکن است مشکل ساز شوند. اما به هر دلیلی که باشد، صاحبکاران دغلكار می‌توانند موجب شوند که اشخاص با موسسه و حتی حرفه قطع رابطه کنند. حتی با وجود بهترین صاحبکاران، برخی از اشخاص برای مدت طولانی با صاحبکاران بسیار بزرگ کار می‌کنند و سپس درمی‌یابند که صاحبکار یا صنعت را دوست ندارند، یا احساس می‌کنند رشدی ندارند و در جایی درگیر شده‌اند که دوست ندارند آنجا باشند. آن‌ها در معرض دامنه وسیعی از مشاغل و صناعی که باور

دارند برای رشد الزامی هستند، قرار نمی‌گیرند. تقصیر این دلیل رایج برای ترک کار حسابرسی توسط اشخاص، برعهده موسسه است که ترکیب صاحبکاران را برای کارکنان خود مدیریت نکرده است.

برخی از موسسات نگرش ارتقا یا اخراج دارند. این نگرش می‌تواند کارکنان را مجبور کند که زودتر از آن‌ها که بتوانند از کارشان تجربه‌های کاملی را فراگیرند، جابه‌جا بشوند، در حالی که ممکن است از آن‌ها انتظار داشته باشند که این تجربه‌ها را در جایگاه جدید تکرار کنند.

گاهی اوقات، وقتی شخصی خارجی (غیربومی) را استخدام می‌کنید و به او شغل بومی می‌دهید یا برعکس، کارمند همکار او با نارضایتی کار را ترک می‌کند، چرا که از لحاظ کاری با هم سازگار نیستند. این علامت هشدار برای یک مدیر موفق است که باید از آن اجتناب کند.

برخی از اشخاص به دلیل این که تغییر از یک صاحبکار به صاحبکار دیگر را دوست ندارند، موسسه را ترک می‌کنند و ترجیح می‌دهند برنامه به نسبت ثابتی داشته باشند، که کم‌وبیش به صورت ماهانه یا دوره‌ای تکرار شود. این که آن‌ها موسسه را ترک می‌کنند، در اصل اتفاق بدی نیست. اشخاص، احساسها و روشهای مختلفی برای گذران وقت خود دارند. برخی از موسسات برای انجام کار صاحبکاران، نیاز به مسافرت خارج از شهر به نقاط مختلف کشور یا به مکانهای دور از دسترس دارند و این امر برای برخی از کارکنان انجام شدنی نیست.

### فرصتهای رشد

بسیاری از موسساتی که با موفقیت توانسته‌اند کارکنان متنوعی را استخدام کنند، این تنوع مشابه را در پستهای بالاتر شراکت یا مدیریت ندارند، که بتوانند به‌عنوان مربی و استاد خدمت کنند، الگو ارائه کنند و فرصتهای احتمالی رشد را نشان دهند. این بدان معنا نیست که کارکنان مورد تبعیض قرار می‌گیرند، بلکه آن‌ها خود را برای تصدی جایگاه رهبری در درازمدت تصور نمی‌کنند. دیدن دیگران در موقعیتهای عالی در موسسه، می‌تواند کارکنان را به این باور برساند که

من با قاطعیت

بر این باورم که

دلیل اصلی ترک کار

در حسابرسی

از سوی اشخاص

توازن بین کار و زندگی

است

خانه‌اش اما در مسیری متفاوت بود. او در آن دفتر ماند و در آن موسسه شریک شد.

من معتقدم که بسیاری از اشخاص کار حسابرسی را ترک می‌کنند؛ زیرا از فرصت‌های رشد، از جمله مسیر منتهی به شراکت آگاه نیستند. این مسئله می‌تواند در موسسات کوچکتر، به دلیل محدودیت رشد کارکنان و موسسه دشوارتر باشد، اما موسسات بزرگتر باید کارکنان را از چشم‌انداز رشد و همچنین پتانسیل حقوق خود در آینده آگاه کنند. سلسله مراتب جدیدی با طبقه‌بندی خلاقانه از شرکا و جایگاه‌ها برای اشخاصی که مدرک حسابداری ندارند ایجاد شده است. مدیریت ارشد در موسسات به طور سنتی در ارتقای این فرصت‌ها ضعیف بودند، اما می‌بینم که این شرایط به سرعت در حال تغییر است.

در حسابرسی کسانی هستند که آرزوی شریک شدن ندارند، اما به این کار علاقه‌مند بوده، در آن مهارت داشته و موقعیت خود را در درون موسسه دوست دارند و آن را به عنوان نقطه اوج مسیر شغلی خود می‌بینند. این اشخاص باید تشویق شوند تا در شغل حسابرسی باقی بمانند.



#### منبع:

• Edward Mendlowitz, **Why People Leave Public Accounting**, CPA Journal, 2023



کاری که حساب‌برسان

انجام می‌دهند

بسیار سخت است

اشخاصی که از سوی جامعه

حسابداران رسمی امریکا

به‌کار گرفته می‌شوند

باید از همه چیز آگاه بوده و

به‌طور مستمر

در حال رشد و یادگیری باشند

”بله این امکان دارد“ و به برانگیختگی رضایت فردی کمک می‌کند.

برخی از اشخاص به دلیل این که رییس خود را دوست ندارند، کار را ترک می‌کنند. اشخاص برای عنوان موسسه کار نمی‌کنند؛ آن‌ها برای یک شخص کار می‌کنند، اگر آن شخص را دوست نداشته باشند، کار را ترک خواهند کرد. یکبار یکی از دوستان به من گفت که دخترشان می‌خواهد کار در حسابرسی را ترک کند، زیرا از رئیسش متنفر است. او کار را دوست داشت، اما فهمید که کارکردن در آن موسسه خاص بزرگ برایش بسیار ناخوشایند است. من به او گفتم که با شریک مدیریتی منطقه‌ای موسسه صحبت کند. او را نگه داشتند و به دفتر دیگری منتقل کردند که در همان فاصله از