

## نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی بر رابطه بین هویت حرفه‌ای و سازمانی و کیفیت حسابرسی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱۹

■ بهزاد کاردان<sup>۱</sup>

■ مهدی مرادی<sup>۲</sup>

■ زکيه مرندی<sup>۳</sup>

■ اعظم بيك بشرويه<sup>۴</sup>

### چکیده:

هدف از مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی بر رابطه بین هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی است. این مطالعه از نوع مطالعات توصیفی-پیمایشی می‌باشد و جامعه آماری آن حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بوده است. گروه نمونه شامل تعداد ۱۳۵ نفر بود. جهت جمع‌آوری داده‌های مطالعه حاضر از ابزار پرسشنامه استفاده شد. در این راستا تعداد ۱۰ فرضیه تدوین و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از رگرسیون چند متغیره و آزمون سوبل صورت گرفت. نتایج مطالعه حاضر حاکی از تأثیر مثبت و معنادار عجین‌شدگی شغلی بر رابطه بین هویت حرفه‌ای و سازمانی و کیفیت حسابرسی بود. دیگر نتایج حاکی از تأیید نقش میانجی عجین‌شدن فیزیکی، شناختی و عاطفی بر رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی بود، اما هویت سازمانی تنها از طریق عجین‌شدگی عاطفی بر کیفیت حسابرسی اثر گذار بود. نتایج حاصله می‌تواند پیامدهای قابل توجهی را برای مؤسسات حسابرسی در جهت ایجاد توجه بیشتر به عوامل سازمانی و ایجاد بستر مناسب در این زمینه داشته باشد.

**واژگان کلیدی:** کیفیت حسابرسی، هویت حرفه‌ای، هویت سازمانی، عجین‌شدگی شغلی، آزمون سوبل.

۱. استادیار حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

۲. استاد حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران، (نویسنده مسئول)، ایمیل: mhd\_moradi@um.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

۴. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

## ۱- مقدمه

حسابرسی نقش مهمی در توسعه بازارهای مالی ایفا می‌کند. حسابرسان از طریق ارائه اظهار نظر مستقل در رابطه با اینکه آیا صورت‌های مالی شرکت به نحوی مطلوب و منصفانه وضعیت مالی شرکت را نشان می‌دهد، اعتماد بین شرکت و سرمایه‌گذاران را افزایش می‌دهند (شهزاد<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). در این راستا کیفیت حسابرسی یک رویه مهم از کاربرد استانداردهای حسابداری و انعکاس صادقانه فعالیت‌های اقتصادی شرکت است (دیفاند و ژانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴؛ فرانسیس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴)، و به ایجاد اطلاعات صحیح کمک می‌کند (زوریگات، ۲۰۱۱). با این حال اینکه چگونه عملکرد حسابرسی از طریق ویژگی‌های کارکنان تحت تأثیر قرار می‌گیرد در تحقیقات صورت گرفته ناشناخته باقی مانده است (دیفاند و ژانگ، ۲۰۱۴؛ دیفاند و فرانسیس، ۲۰۰۵؛ گیول و همکاران، ۲۰۱۳؛ لی و همکاران، ۲۰۱۷). عجین شدن شغلی از جمله متغیرهایی است که با وجود نقش مهمی که در کیفیت و عملکرد شغلی دارد در حسابرسی به آن توجهی صورت نگرفته است. در یک حرفه، احساس هویت، موضوعی با اهمیت برای افراد شاغل در آن حرفه است. حسابرسی که به شدت درگیر حرفه خود هستند حرفه حسابرسی را بخش مهمی از هویت شخصی خود می‌دانند. حسابرسان دارای هویت سازمانی و حرفه‌ای برای پیروی از اهداف سازمان و حرفه، صرفاً به کسب منافع شخصی بیشتر توجهی ندارند و در نتیجه تلاش دارند تا حسابرسی با کیفیت بالاتری را به ثمر برسانند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ اما علی‌رغم اهمیت تئوریک آن، موضوع هویت، به ویژه از نظر پیامدهایی که برای حسابرسان در پی دارد به اندازه کافی در ادبیات حسابداری و حسابرسی مطالعه نشده است (گو، ۲۰۱۵)؛ و اثر هویت در حسابرسی تنها در رابطه با برخی شاخصه‌های کیفیت حسابرسی از جمله تردید حرفه‌ای (خواجه‌وی و صالحی، ۱۳۹۸؛ رضایی و همکاران، ۱۳۹۷، وانگ و همکاران، ۲۰۱۷) مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج مطالعات به نقش هویت حرفه‌ای و سازمانی بر متغیرهای سازمانی از جمله عجین شدن شغلی (سابنشوگلاری و دوگان، ۲۰۱۵؛ بوتما و روت، ۲۰۱۲؛ کارانیکا موری و همکاران، ۲۰۱۵) اشاره داشته‌اند. عجین شدن با شغل، موقعیت ذهنی مثبت و برآورنده مرتبط با کار است که به وسیله توان، وقف شدن و ذوب شدن در شغل مشخص می‌گردد (اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۲). مطالعات اخیر نشان داده‌اند که عجین شدن شغلی به طور مثبت با عملکرد درون و برون نقشی شرکت (هالبسلبن و ویلر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸؛ اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۶) و عملکرد شغلی (هارتر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۲) مرتبط است. در حالت عجین‌شدگی با شغل، افراد احساس مسئولیت شخصی برای شغلشان و تعهد به شغلشان دارند و احساس می‌کنند که عملکرد شغلی برای آنان مهم است (بریت، ۲۰۰۳). علاوه بر این عجین شدن شغلی یک حالت ذهنی دارد و یک فرایند معناسازی اجتماعی و سازمانی است زیرا

1. Shahzad
2. DeFond & Zhang
3. Francis
4. Guo
5. Halbesleben and Wheeler
6. Harter

افراد، درگیر مذاکره در مورد معیارها و هنجارها می‌شوند؛ که به نوبه خود، ارتباط با کار و دیگران، حضور شخصی (فیزیکی، شناختی و احساسی) و اجرای کامل عملکردهای نقشی را به دنبال دارد (کان، ۱۹۹۰؛ بیلت و اسمورویل، ۲۰۰۴). با وجود نقش مهمی که عجین شدن شغلی در عملکرد شغلی و کیفیت کاری ایفا می‌کند مطالعات معاصر، کاهش عجین شدن شغلی را گزارش کرده‌اند (بیلت، ۲۰۰۴)، و کمتر از یک پنجم کارکنان به طور واقعی در شغل خود درگیر می‌شوند که لزوم توجه به این عامل را آشکار می‌سازد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس استدلال‌های صورت گرفته، نبود ادبیات در رابطه متغیرهای تاثیرگذاری از جمله هویت حرفه‌ای و سازمانی و عجین شدن شغلی بر کیفیت حسابرسی احساس می‌شود و با توجه به نقش مهمی که این عوامل می‌توانند بر کیفیت و عملکرد حسابرسی دارا باشند انجام مطالعه‌ای در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. در این راستا نتایج مطالعات حاکی از تأثیر مثبت هویت حرفه‌ای و سازمانی بر عجین شدن شغلی (کارانیکا موری و همکاران، ۲۰۱۵) و تأثیر مثبت عجین شدن شغلی بر رضایت شغلی (هارتر و همکاران، ۲۰۰۲؛ رستگار و همکاران، ۱۳۹۲) و اثرات مثبت رضایت شغلی بر کیفیت حسابرسی می‌باشد (یاکین و اردیل، ۲۰۱۲؛ هوپز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷؛ گلد<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷؛ الشیبیل، ۲۰۱۸؛ ترانگ، ۲۰۱۸؛ گلد و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین اثر غیر مستقیم عجین شدن شغلی در رابطه بین هویت و کیفیت حسابرسی مشهود است. از این رو هدف از مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی عجین شدن شغلی در رابطه بین هویت و کیفیت حسابرسی است. به عبارت دیگر مطالعه حاضر در پی یافتن پاسخ به این سؤال است که آیا عجین شدن شغلی نقش واسطه‌ای بر رابطه بین هویت و کیفیت حسابرسی دارد؟

با توجه به فقدان مطالعات در زمینه موضوع پژوهش حاضر، نتایج این مطالعه به پرکردن شکاف موجود در ادبیات، کمک شایان توجهی خواهد نمود همچنین برای گروه‌های مختلفی از جمله مؤسسات حسابرسی، سودمند خواهد بود. از آنجا که حرفه حسابرسی، با ارائه قضاوت‌ها و اظهارنظرهای دقیق مواجه می‌باشد و از طرفی در برخی از ماه‌های سال مالی، با فشار کاری بالایی روبه رو می‌باشند این عوامل فشار زیادی را بر پرسنل مؤسسات حسابرسی وارد می‌سازد که این عوامل نیاز به توجه به نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی را دو چندان می‌کند و وجود حسابرسانی با انگیزه و اشتیاق جهت انجام وظایف حسابرسی، حائز اهمیت است.

## ۲- مبانی نظری و فرضیه‌ها

### ۲-۱- کیفیت حسابرسی

یکی از متداول‌ترین تعریف‌ها در خصوص کیفیت حسابرسی، تعریفی است که دی آنجلو (۱۹۸۱) ارائه کرده است. "ارزیابی (استنباط) بازار" از احتمال اینکه حسابرِس، تحریف‌های بااهمیت در صورت‌های مالی یا سیستم حسابداری صاحب‌کار را کشف کند و آن تحریف‌های

1. Yakin and Erdil

2. Hoopes

3. Gold

بااهمیت کشف شده را گزارش کند. احتمال اینکه حسابرس هر مورد از تحریف‌های بااهمیت را افشا کند به شایستگی حسابرس بستگی دارد و اینکه هر مورد تحریف‌های بااهمیت کشف شده را گزارش کند به استقلال حسابرس وابسته است. در تعریفی دیگر از این مفهوم، دی آنجلو کیفیت واقعی حسابرسی مبتنی بر برداشت استفاده‌کنندگان یا به‌اصطلاح استنباط بازار از کیفیت حسابرسی را عنوان می‌کند. به‌کارگیری این تعریف در بیان کیفیت واقعی حسابرسی با این فرض اساسی صورت می‌گیرد که برداشت از کیفیت حسابرسی، منعکس‌کننده کیفیت واقعی حسابرسی است. شوئر<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) تعریف دی آنجلو از کیفیت حسابرسی را بدون تفکیک آن به کیفیت واقعی حسابرسی و برداشت از کیفیت حسابرسی پذیرفته است.

باگذشت زمان زیادی از مطالعه در زمینه کیفیت حسابرسی، هنوز توافق‌چندانی در تعریف آن وجود ندارد. بنابراین، باید توجه داشت که کیفیت حسابرسی می‌تواند به عوامل بسیار زیادی بستگی داشته باشد. استفاده‌کنندگان از گزارش حسابرس، خود حسابرسان، ناظران و قانون‌گذاران و کل ذینفعان در فرآیند گزارشگری مالی، ممکن است نظرات متفاوتی درباره کیفیت حسابرسی داشته باشند. استفاده‌کنندگان از گزارش‌های مالی می‌تواند بر این باور باشد که کیفیت بالای حسابرسی، یعنی تحریف بااهمیتی در حسابرسی وجود ندارد و تعریف کیفیت بالای حسابرسی را انجام وظایف مشخص شده حسابرس بر اساس شیوه‌های مرسوم بداند (نچل و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). موسسه‌های حسابرسی می‌توانند کیفیت بالای حسابرسی را بر اساس میزان موثر بودن در برابر چالش‌های بازرسی یا دعاوی حقوقی ارزیابی کنند. قانون‌گذاران ممکن است کیفیت بالای حسابرسی را عاملی بدانند که باعث انجام کار بر اساس استانداردها می‌شود. سرانجام آن که کیفیت حسابرسی را عاملی مدنظر قرار دهند که از بروز مشکلات اقتصادی برای شرکت یا بازار جلوگیری می‌کند. گفتنی است که نگاه‌های متفاوت، معیارهای متفاوتی ارائه می‌کند (نچل و همکاران، ۲۰۱۲).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

## ۲-۲- هویت، عین شذگی و کیفیت حسابرسی

پیچیدگی صورت‌های مالی نسبت به پیچیدگی عملیاتی کار واحد مورد رسیدگی متمایز است. همان‌طور که شرکت‌ها رشد پیدا می‌کنند، پیچیده‌تر شده و اعتبار دهی در صورت‌های مالی به طور فزاینده مشکل‌تر و پرهزینه‌تر می‌شود (تن، ۲۰۱۵). وظیفه اصلی حسابرسان؛ گواهی دادن به این موضوع است که صورت‌های مالی صاحب‌کار از تمام جنبه‌های بااهمیت عاری از هر گونه تحریف اساسی باشد (جانستون و همکاران، ۲۰۰۱). حسابرسان نسبت به کارهایی که از آن به عنوان ساده یاد می‌شود اعتماد بیشتری برای قضاوت دقیق دارند. از طرف دیگر در خصوص کارهایی که از آن به عنوان پیچیده یاد می‌شود اطمینان کمتری نسبت به دقت قضاوت دارند. این موضوع دلیلی است بر اینکه حسابرسان در یک کار ساده انتظار دارند تا قضاوتی دقیق انجام

1. Schauer

2. Knechel

دهند (چانگ و مانرو، ۲۰۰۰).

رشد سریع مؤسسات حسابرسی در چند دهه اخیر و در نتیجه افزایش قابل توجه حساب‌رسان و کارکنان مؤسسات حسابرسی، موجب افزایش اهمیت نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی شده است. با توجه به اینکه شغل حسابرسی، با ارائه قضاوت‌ها و اظهارنظرهای دقیق مواجه می‌باشد و حساب‌رسان بایستی برای پذیرش کار شرکت‌های مختلف و پیروز شدن در عرصه رقابت، از تخصص در قوانین و مقررات حاکم بر صنایع مختلف برخوردار باشند و از طرفی در برخی از ماه‌های سال مالی، با فشار کاری بالایی روبه‌رو می‌باشند این عوامل فشار زیادی را بر کارکنان مؤسسات حسابرسی وارد می‌سازد که نیاز به توجه به نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی را دوچندان می‌کند. تئوری مدرن سرمایه انسانی (زینگالس، ۲۰۰۰؛ مک گرگور، ۱۹۶۰) استدلال می‌کند که شرکت‌ها کارکنان را به عنوان دارایی‌های سازمانی مهم و بدون هزینه می‌دانند که می‌توانند از طریق خلاقیت‌ها، قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری و ایجاد روابط با مشتریان، برای سازمان‌ها ارزش ایجاد کنند؛ از این رو درک ویژگی‌های مرتبط با عوامل انسانی می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در عملکرد و کیفیت نتایج کاری به همراه داشته باشد. یکی از این عوامل، مسئله هویت می‌باشد که به طور خاص‌تر در حرفه حسابرسی می‌توان به هویت‌های دوگانه حرفه‌ای و سازمانی و نقش آن بر کیفیت و عملکرد حسابرسی اشاره داشت.

هویت حرفه‌ای به میزانی که یک فرد حرفه‌ای حالت یکی بودن با حرفه را تجربه می‌کند اشاره دارد. هویت حرفه‌ای نه تنها خود ادراکی یک فرد را در رابطه با دیگر افراد گروه شکل می‌دهد بلکه خود ادراکی فرد را با اعضای غیر گروه شکل می‌دهد (چسپر و همکاران، ۱۹۹۴). هویت حرفه‌ای در اثر اشتغال، کسب درآمد، قدرت تصمیم‌گیری و حس مفید بودن در حرفه در وجود افراد شکل می‌گیرد (ایگن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳)، و هنجارها، اهداف و ارزش‌های حساب‌رسان را با تعهدات حرفه‌ای آن‌ها همسو می‌سازد. هنجارها یا ارزش‌های حرفه می‌تواند شامل حفظ و پای بندی به وظایف عمومی، اصول حرفه‌ای و اخلاقی، شک و تردید حرفه‌ای یا بی‌طرفی باشد (باوئر، ۲۰۱۵) که همه این‌ها از عوامل مؤثر بر کیفیت کار حساب‌رسان است. هویت سازمانی نیز مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که فرد در آن کار می‌کند و رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان دارد و بر اساس آن افراد سازمان، موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان را موفقیت‌ها و شکست‌های خود می‌دانند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). هویت سازمانی نزدیکی میان اعضای گروه را افزایش می‌دهد (هکمن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). نتایج پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که هویت سازمانی و حرفه‌ای تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای دارد. هویت سازمانی و حرفه‌ای باعث شناخت و بررسی ادراک کارکنان و میزان همسویی آن‌ها با اهداف و ارزش‌های سازمان و حرفه می‌شود و مطالعه ادراک کارکنان و همزادپنداری آن‌ها با اهداف سازمان یا حرفه حسابرسی، سبب افزایش کارآمدی این مؤسسات و رشد حرفه حسابرسی می‌شود

1. Eggen

2. Hekman

(رضایی و همکاران، ۱۳۹۷).

عجین شدن شغلی از جمله دیگر عواملی است که اثر آن بر نتایج و پیامدهای کاری به خصوص در مشاغل تخصصی مانند حسابرسی که وجود استقلال بیشتری را می‌طلبند بسیار حائز اهمیت است. عجین شدن شغلی به طور نسبی یک مفهوم جدید روان‌شناختی مثبت است و اشاره به عملکرد بهینه و تجربیات مثبت در کار دارد (ماونا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). این مفهوم به انرژی و کارایی حرفه‌ای اشاره دارد و مخالف با فرسودگی شغلی است. آن نیز به عنوان یک وضعیت فعالانه احساسی مثبت و پایدار از کارکنان تعریف می‌شود (اسکافلی و بیکر، ۲۰۰۴). کان (۱۹۹۰) اولین کسی بود که این مفهوم را وارد محیط‌های کاری کرد. به نظر او، کارکنان سازمان نیز در یک نقش کاری ممکن است درگیر بوده یا درگیر نباشند و عجین شدن در کار را وضعیت روان‌شناختی که در آن فرد، خود را مطیع و تحت امر نقش کاری‌اش در سازمان درمی‌آورد تعریف می‌کند. او معتقد بود که عجین شدن شغلی بدین معناست که کارکنان به چه میزان پرنرژی و متعهد به کارشان هستند، و یک حالت انگیزشی فراگیر و بادوام است (اسکافلی و بیکر، ۲۰۱۰). که در این حالت افراد خودشان را به شدت درگیر کارشان می‌کنند (مک کی و اشنایدر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ می<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). بر اساس نظر او، عجین شدن با شغل یعنی حضور روانی شاغل در زمان انجام وظیفه (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵). درگیری شغلی پایین، به بیگانگی با کار و سازمان و بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان (هیرچفلد<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲)، و درگیری شغلی بالا، منجر به احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خویشتاوندی نسبت به کار می‌شود (اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۸). بر اساس تلاش‌های صورت گرفته در این حوزه، سه شاخص عمده تأثیرگذار بر عجین شدن شغل توسط می و همکاران (۲۰۰۴) شناسایی شده است که عمدتاً بر اساس تحقیقات آکادمیک و علمی در باب عجین شدن با شغل قرار گرفته است که عبارت‌اند از بعد فیزیکی، بعد عاطفی و بعد شناختی (به نقل از رستگار و همکاران، ۱۳۹۵). بعد فیزیکی اشاره به درگیری فیزیکی در وظایف در دست دارد، بعد شناختی در رابطه با هوشیاری و جذب در کار، و بعد احساسی به معنای ارتباط با شغل و کار کردن با فداکاری و تعهد می‌باشد (کان، ۱۹۹۰؛ می و همکاران، ۲۰۰۴، سلیمان و ترلی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). عجین شدن با شغل احساس مثبت کارکنان در قبال شغل آن‌ها است که موجب می‌شود کارکنان شغل خود را شخصاً معنادار بدانند و چالش‌های شغلی خود را با امید به آینده با جدیت دنبال کنند. محققان معتقدند جهت شناسایی دقیق عجین شدن شغلی باید به شناسایی پیشایندها و پسایندهای آن توجه نمود. پیشایندها شامل فردگرایی، کانون کنترل درونی، انگیزش و هوشیاری و پسایندها شامل تلاش شغلی، عملکرد، غیبت، جابجایی، استرس و رضایت شغلی است (خوارزمی، ۱۳۹۲). یافته‌های مطالعه قلی

1. Mauno
2. Macey and Schneider
3. May
4. Hirschfeld
5. Sulaiman



پور و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که محیط‌های حامی استقلال اثر معناداری بر برآورده شدن نیازهای روانی دارند و برآورده شدن نیازهای روانی اثر مستقیم معناداری بر عجزین‌شدن شغلی دارد. عجزین‌شدن شغلی هم به ستاده‌های فردی مانند کیفیت کار افراد، تجربه و شخصیت در انجام کار و هم به ستاده‌های سازمانی مانند بهره‌وری مرتبط است (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین اینکه چقدر افراد احساس یکی بودن با حرفه را داشته باشند (هویت حرفه‌ای) (چسر و همکاران، ۱۹۹۴)، و اینکه چقدر بین اعضای سازمان ارتباط نزدیکی وجود داشته باشد و فرد در موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان خود را دخیل بداند (هویت سازمانی) (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷؛ هکمن و همکاران، ۲۰۰۹) می‌تواند بر وابستگی فرد یا به عبارتی عجزین‌شدن فرد با کار خود اثر بگذارد. چریس و همکاران (باتما و روت، ۲۰۱۲) نشان دادند که هویت حرفه‌ای نقش مثبتی را بر عجزین‌شدن شغلی بازی می‌کند. مطالعات نشان دادند که هم هویت کاری و هم عجزین‌شدن شغلی، نتایج کاری را بهبود می‌دهند (می و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج مطالعه موری و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که از طریق نقش میانجی عجزین‌شدن شغلی، بین هویت سازمانی و رضایت شغلی، اثری غیرمستقیم و مثبت وجود دارد (کارنیکا موری و همکاران، ۲۰۱۵). رضایت شغلی بر مسائل مهمی مانند میزان تأخیر، ترک خدمت، افزایش کمیت و کیفیت کار، دلبستگی به محیط کار، و نیز بر کارایی و اثربخشی فردی مانند میزان تولید و بهره‌وری فرد تأثیر می‌گذارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). در این راستا ترانگ (۲۰۱۸) در بررسی اثر رضایت شغلی بر کیفیت حسابرسی دریافت که حسابرسان راضی‌تر، به احتمال بیشتری ناهنجاری‌های بااهمیت حسابداری را کشف می‌کنند.

با توجه به نتایج مطرح شده، نمایان است که سطح بالاتر وابستگی شغلی کارکنان، رضایت شغلی، نتایج کاری و وفاداری به سازمان را افزایش می‌دهد و منجر به کارایی بیشتر سازمان‌ها خواهد شد (لینی و گرگوری، ۲۰۰۷). پالی و همکاران (۱۹۹۴) نشان دادند که وابستگی شغلی سطحی است که فرد در مورد شغلش نگران است بنابراین چنین استنباط می‌شود که سطح وابستگی شغلی حسابرسان، عامل بالقوه مهمی است که بر عملکرد حسابرسان تأثیر می‌گذارد (دیفندورف و همکاران، ۲۰۰۲). وابستگی شغلی به موقعیت شغلی فرد در یک سازمان کمک می‌کند و فرصتی برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، تجربه موفق، عزت‌نفس و کاهش فشار نقش می‌باشد. تأثیر وابستگی شغلی در محیط کار از دو جنبه می‌باشد اول آنکه رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و انگیزه‌های کاری را بهبود داده و در دستیابی به اهداف سازمان کمک خواهد کرد. دوم آنکه برای سازمان‌ها، وابستگی شغلی عاملی مهم برای برانگیختن کارکنان به کارهای سخت و طاقت فرسا است (لاولر، ۱۹۸۶) و بنیادی برای رقابت سازمانی است (یغفر، ۱۹۹۴، لاولر، ۱۹۹۲). بنابراین چنین استنباط می‌شود که مشاهده سطح وابستگی شغلی حسابرسان، می‌تواند به عنوان عاملی برای اثربخشی و بهره‌وری کاری حسابرسان خدمت کند. حرفه حسابرسی، در برخی از ماه‌های سال، با حجم و فشار کاری فوق‌العاده بالایی مواجه است از این رو وجود کارکنانی که احساس مثبت نسبت به شغل خود داشته باشند و چالش‌های حرفه حسابرسی را

با اشتیاق دنبال نمایند و کار خود را جزئی از هویت خود بدانند و نسبت به آن احساس بالندگی و غرور داشته باشند می‌تواند نقش مهمی بر کیفیت کاری حسابداری ایفا نماید. با توجه به اینکه عجین‌شدگی شغلی نقش مهمی در برانگیختن و تحریک کارکنان در کارهای سخت را دارد به نظر می‌رسد که می‌تواند به عنوان عاملی مهم در جهت ارتقا و بهبود کیفیت کاری و عملکردی حسابرسان باشد.

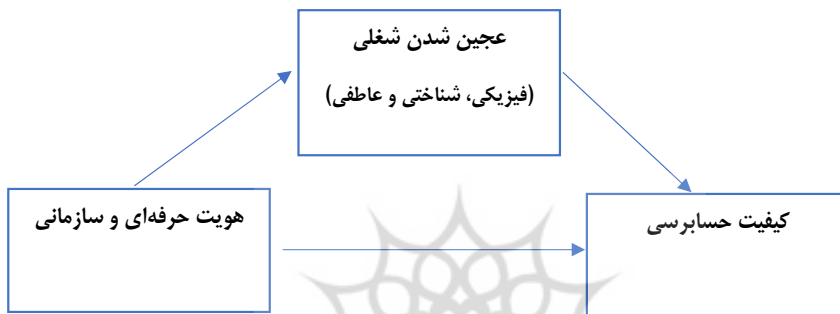
بر اساس ادبیات ذکر شده چنین استدلال می‌شود که هر چقدر کارکنان، هویت‌یابی بیشتری با حرفه و سازمان خود داشته باشند منجر به همسویی بیشتر هنجارها اهداف و ارزش‌های حرفه آنان با تعهد و پای بندی حرفه‌ای می‌گردد و این عامل باعث می‌شود که افراد شغل خود را معنادار دانسته و مشکلات و مسائلی که در حین کار خود با آن‌ها مواجه می‌شوند را با جدیت و دلسوزی بیشتری دنبال نمایند و در نهایت کیفیت عملکردی آنان را به دنبال خواهد داشت. به نظر می‌رسد در حرفه حسابداری که از انعطاف‌پذیری بالایی برخوردار بوده و با چالش‌های زیادی مواجه می‌باشد این مسئله نمایان‌تر باشد. از این رو به نظر می‌رسد که هویت‌یابی حسابرسان همراه با عجین‌شدگی شغلی کارکنان حسابداری می‌تواند آثار قابل توجهی بر کیفیت و قضاوت‌های حسابداری به همراه داشته باشد از این رو در مطالعه حاضر با هدف بررسی این موضوع، تعداد ۱۰ فرضیه تدوین شد.

فرضیه‌های اول و دوم رابطه کلی بین هویت حرفه‌ای و سازمانی با کیفیت حسابداری را نشان می‌دهد. فرضیه سوم و چهارم رابطه بین هویت حرفه‌ای سازمانی بر کیفیت حسابداری را با توجه به نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی در حالت کلی (موردبررسی قرار می‌دهد. فرضیه پنجم تا دهم نیز رابطه بین هویت و کیفیت را با توجه به نقش هر یک از ابعاد عجین‌شدگی شغلی نشان می‌دهد. در این راستا فرضیه‌ها عبارت‌اند از:

- فرضیه اول:** هویت حرفه‌ای بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه دوم:** هویت سازمانی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه سوم:** هویت حرفه‌ای حسابرسان از طریق عجین‌شدگی شغلی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه فرعی ۱-۳:** هویت حرفه‌ای حسابرسان از طریق عجین‌شدن فیزیکی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه فرعی ۲-۳:** هویت حرفه‌ای حسابرسان از طریق عجین‌شدن عاطفی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه فرعی ۳-۳:** هویت حرفه‌ای حسابرسان از طریق عجین‌شدن شناختی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه چهارم:** هویت سازمانی حسابرسان از طریق عجین‌شدگی شغلی بر کیفیت حسابداری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- فرضیه ۱-۴:** هویت سازمانی حسابرسان از طریق عجین‌شدن فیزیکی بر کیفیت حسابداری



تأثیر مثبت و معنادار دارد.  
 فرضیه ۲-۴: هویت‌سازمانی حساسان از طریق عجزین‌شدن عاطفی بر کیفیت حساسی  
 تأثیر مثبت و معنادار دارد.  
 فرضیه ۳-۴: هویت‌سازمانی حساسان از طریق عجزین‌شدن شناختی بر کیفیت حساسی  
 تأثیر مثبت و معنادار دارد.  
 با توجه به پیشینه‌های نظری و تجربی، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل (۱) ترسیم شد.  
 شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش



### ۳- روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نوع مطالعات توصیفی- پیمایشی است. جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. در مطالعه حاضر متغیر کیفیت حساسی به عنوان متغیر وابسته پژوهش است که جهت اندازه‌گیری آن از پرسشنامه برگرفته از مطالعه سلیمان (۲۰۱۱) با تعداد ۱۴ سؤال بهره گرفته شد. هویت به عنوان متغیر مستقل پژوهش حاضر می‌باشد که به منظور اندازه‌گیری هویت حرفه‌ای و سازمانی از پرسشنامه میل و اشفورت (۱۹۹۲) و وانبرگ و اهنن (۲۰۱۶) با تعداد ۴ سؤال برای هر یک از ابعاد (در مجموع ۸ سؤال) استفاده شد. عجزین‌شدن شغلی نیز به عنوان متغیر میانجی پژوهش حاضر است و دارای سه بعد وابستگی فیزیکی، عاطفی و شناختی می‌باشد که با استفاده از پرسشنامه لپین و کرافورد (۲۰۱۰) با ۵ سؤال برای بعد فیزیکی، ۵ سؤال برای بعد عاطفی و ۵ سؤال برای بعد شناختی سنجیده می‌شود. همه پرسشنامه‌های استفاده شده در مطالعه حاضر بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای با امتیاز (۱) کاملاً مخالفم تا (۵) کاملاً موافقم اندازه‌گیری شد. در راستای بررسی روایی، پرسشنامه پژوهش پس از ترجمه در اختیار چند نفر از اساتید خبره قرار داده شد و بر اساس نظر نهایی آنان، پرسشنامه پژوهش اصلاح و ویرایش شد. جهت بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد که در این راستا پرسشنامه نهایی بین ۳۰ نفر توزیع و بر اساس نمونه اولیه، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که نتایج حاصله در جدول (۱) ارائه شده است. همچنان که نتایج نشان می‌دهد، ضرایب آلفای کرونباخ برای همه پرسشنامه‌ها بیش از ۰/۶۵ است که حاکی از پایایی

مناسب هر یک از پرسشنامه‌ها می‌باشد.

جدول (۱) نتایج بررسی پایایی سوالات پرسشنامه

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۸۵	کیفیت حسابرسی
۰/۸۴	عجزین شدن فیزیکی
۰/۹۲	عجزین شدن عاطفی
۰/۹۷	عجزین شدن شناختی
۰/۶۵	هویت حرفه‌ای
۰/۷۵	هویت سازمانی

به منظور بررسی اثر سایر متغیرهای اثرگذار بر کیفیت حسابرسی، بر اساس مطالعات صورت گرفته، متغیرهای تجربه، سمت سازمانی، میزان تحصیلات، جنسیت و سن حسابرسان به عنوان متغیر کنترلی در نظر گرفته شدند. مطالعات نشان دادند که حسابرسان زن، تحریفات بالقوه بیشتری را نسبت به حسابرسان مرد کشف می‌کنند (بریچ و برانسون، ۲۰۰۹). تخصص و صلاحیت حسابرسان همچنین به شدت بر کشف تقلب اثر می‌گذارد (منصوری و همکاران، ۲۰۰۹). دیگر مطالعات نشان دادند که تجربه شرکای حسابرسی، کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵)، و شریک حسابرسی با تجربه به طور مثبت، کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد و این ارتباط برای شرکای حسابرسی کوچکتر، ضعیف‌تر است (سونو و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج مطالعات صورت گرفته حاکی از آن بود که سن حسابرسان به طور مثبت با توانایی آن‌ها برای شناسایی ریسک‌ها مرتبط است (ایناف و همکاران، ۲۰۱۳).

جامعه آماری مطالعه حاضر، کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است که جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح رابطه (۱) بهره گرفته شد. در این رابطه،  $Z$  مقدار انحراف نرمال استاندارد،  $\alpha$  میزان خطا،  $\sigma$  انحراف معیار بر اساس نمونه اولیه (۳۰ پرسشنامه) و  $\epsilon$  سطح دقت مورد نظر می‌باشد. بر اساس رابطه (۱) حجم نمونه به تعداد ۱۳۱ نفر تعیین شد. در نهایت پس از محاسبات فوق، پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و الکترونیکی، به ۱۵۰ نفر ارسال شد و تعداد پرسشنامه‌های برگشتی پاسخ داده شده ۱۳۵ پرسشنامه بود که بر اساس آن‌ها تحلیل‌ها صورت پذیرفت.

رابطه (۱)

$$N = \left( \frac{Z_{\alpha} \times \sigma}{\epsilon} \right)^2 = \left( \frac{1.96 \times 0.293}{0.05} \right)^2 = 131$$

در مطالعه حاضر جهت آزمون فرضیه اول و دوم از روش رگرسیون چند متغیره، و جهت آزمون فرضیه‌های سوم تا دهم از آزمون سوبل بهره گرفته شد. آزمون سوبل، اثر کلی متغیر مستقل بر متغیر وابسته شامل اثرهای مستقیم و غیرمستقیم را در بر می‌گیرد. اثر مستقیم شامل اثر متغیر مستقل بر وابسته و اثر غیر مستقیم شامل حاصل ضرب ضرایب رگرسیون متغیر میانجی بر مستقل، و ضریب رگرسیون متغیر وابسته بر میانجی است. نحوه محاسبه اثر کلی بر اساس رابطه (۳) می‌باشد.

رابطه (۳)

اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب ضرایب رگرسیون) + اثر مستقیم = اثر کلی

جهت تعیین معناداری متغیر میانجی بر رابطه بین متغیر مستقل و وابسته از آزمون سوبل استفاده می‌گردد که در این آزمون مقدار Z value به دست می‌آید و در صورتی که این مقدار از مقدار سطح خطای ۰۵/۰ یعنی ۹۶/۱ بیشتر باشد می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معناداری اثر غیر مستقیم را تأیید کرد. انجام آزمون سوبل از طریق آزمون آنلاین آن در وب سایت <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> صورت پذیرفت. لازم به ذکر است جهت تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار اکسل و SPSS نسخه ۲۵ بهره گرفته شد.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

##### ۴-۱- آمار توصیفی

جدول (۲) نتایج آمار توصیفی اطلاعات جمعیت‌شناسی نمونه مطالعه حاضر را نشان می‌دهد. همچنان که قابل مشاهده است، حدود ۸۴ درصد از گروه نمونه پژوهش را حسابسان مرد به خود اختصاص داده‌اند که نشان از آن دارد در حرفه حسابداری به دلیل فشار کاری بالا و استرس‌های فراوان، زنان تمایل کمتری به انتخاب شغل حسابداری دارند. در بین طبقات سمت شغلی، در مجموع، ۶۳ درصد از اعضای نمونه، طبقات حسابرسان، کمک حسابرسان و حسابرس ارشد می‌باشند، همچنین بیشترین میزان اعضای نمونه، افراد با سابقه کاری کمتر از ۵ سال است که این مطلب نشان‌دهنده تمایل زیاد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها برای ورود به حرفه حسابداری است. نتایج نشان داد که درصد بیشتری از حسابسان نمونه مطالعه حاضر را افراد با مقاطع تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری به خود اختصاص داده است که این نشان از تخصص‌گرایی بیشتر در حرفه حسابداری و در مؤسسات حسابداری ایرانی می‌باشد.

جدول (۲): آمار توصیفی اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان

متغیر	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۱۳	۸۳/۷
	زن	۲۲	۱۶/۳
سمت	کمک حسابرس	۱۶	۱۱/۹
	حسابرس	۵۷	۴۲/۲
	حسابرس ارشد	۱۰	۷/۴
	سرپرست	۱۸	۱۳/۳
سابقه	سرپرست ارشد	۵	۳/۷
	مدیر	۲۲	۱۶/۳
تحصیلات	شریک	۷	۵/۲
	کمتر از ۵ سال	۶۵	۴۸/۱
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۶۱	۴۵/۲
	بیش از ۱۰ سال	۹	۶/۷
	کاردانی	۲	۱/۵
	کارشناسی	۱۸	۱۳/۳
	کارشناسی ارشد	۵۸	۴۳
	دکتری	۵۷	۴۲/۲

جدول (۳) مقادیر میانگین، حداقل، حداکثر، و انحراف معیار بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج جدول (۳) میانگین همه متغیرهای پژوهش، بیش از میانگین طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای یعنی مقدار (۳) می‌باشد که حاکی از آن است که کیفیت عملکرد حسابرسان، عجزین شدگی و هویت حرفه‌ای و سازمانی آنان در سطح بالایی قرار دارد. مقدار انحراف معیار، میزان انحراف داده‌ها از میانگین را نشان می‌دهد که در بین متغیرهای پژوهش مقدار این انحراف برای متغیر هویت سازمانی بیش از سایر متغیرها می‌باشد. همچنین متغیر عجزین شدگی شغلی در حالت کلی بر اساس متوسط مجموع نمرات هر سه بعد عجزین شدگی (فیزیکی، عاطفی و شناختی) محاسبه شده است که نتایج توصیفی آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	کمینه	بیشینه	انحراف معیار
کیفیت حسابرسی	۳/۶۰۴	۱	۵	۰/۴۸۶
وابستگی فیزیکی	۳/۸۸۴	۱	۵	۰/۶۵۸
وابستگی عاطفی	۳/۷۲۹	۱	۵	۰/۷۸۹
وابستگی شناختی	۳/۷۷۰	۱	۵	۰/۷۶۴
هویت حرفه‌ای	۳/۸۵۱	۱	۵	۰/۷۱۵
هویت سازمانی	۳/۸۵۱	۱	۵	۰/۶۰۹
عجزین شدگی شغلی (حالت کلی)	۳/۷۹۱	۱	۵	۰/۶۳۵

جدول ۴ آمار توصیفی مرتبط با هر یک از گویه‌های پرسشنامه پژوهش را نشان می‌دهد که شامل حداقل و حداکثر امتیازهای داده‌شده توسط پاسخگویان در هر گویه و فراوانی‌های مرتبط با هر یک از ابعاد گویه‌ها می‌باشد.

جدول (۴): آمار توصیفی گویه‌های پرسشنامه

آماره	حداقل		حداکثر	فراوانی (نفرات)			
	کاملاً مخالف	مخالف		بی‌نظر	موافق	کاملاً موافق	
کیفیت حسابرسی:							
در موسسه‌ای که من کار می‌کنم، حسابرسی مطابق با استانداردهای حسابرسی انجام می‌گیرد.	۵	۱	۵	۲	۲۳	۳۷	۶۴
در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسی مطابق با استانداردهای اخلاقی انجام می‌شود	۵	۱	۵	۲	۳۰	۱۹	۷۹
در موسسه‌ای که من کار می‌کنم کار حسابرسی انجام شده در درجه اول براساس ریسک‌های مرتبط با صورتهای مالی مشتری صورت می‌گیرد.	۵	۱	۵	۱	۲۰	۲۲	۷۸
در موسسه‌ای که من کار می‌کنم کار حسابرسی براساس یک روند برنامه ریزی مناسب انجام می‌شود.	۵	۱	۵	۱	۹	۱۴	۸۴
در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسان، تلاش زیادی برای به دست آوردن شواهد کافی برای حمایت از اظهارنظر حسابرسی انجام می‌دهد.	۵	۲	۵	۰	۱۸	۲۴	۷۹
در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسی به روشی به موقع انجام می‌شود.	۵	۱	۵	۳	۲۰	۱۰	۸۵

فرآوانی (نفرات)					حداقل		حداکثر		آماره
کاملاً موفق	موافق	بی‌نظر	مخالف	کاملاً مخالف			گویه		
<b>کیفیت حسابرسی:</b>									
۲۲	۷۹	۲۷	۷	۰	۵	۲	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسی سطح بالایی از مستندسازی را در تکمیل فایل‌های حسابرسی بکار می‌گیرد.		
۸	۶۷	۲۸	۳۱	۰	۵	۲	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسی روابط خوبی با مدیریت شرکت صاحبکار برقرار می‌کند		
۱۱	۸۷	۸	۲۷	۱	۵	۱	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسی انتظارات مشتریان را برآورده می‌کند.		
۱۰	۵۹	۴۲	۲۰	۲	۵	۱	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسی زمان لازم را برای جمع‌آوری شواهد جهت اظهارنظر حسابرسی صرف می‌کند.		
۷	۶۴	۱۹	۳۱	۴	۵	۱	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسی تعاملات و ارتباطات موثری با کمیته حسابرسی دارد.		
۲۹	۸۰	۱۷	۹	۱۴	۵	۱	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسان ریسک‌های محیط کسب و کار را که احساس می‌کنند بااهمیت است را گزارش می‌کنند.		
۱۴	۷۰	۲۶	۲۳	۰	۵	۲	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسان هر زمان که با چالش و مسأله‌ای روبرو می‌شوند با مدیریت در تعامل‌اند.		
۲۵	۸۲	۱۳	۱۳	۲	۵	۱	در موسسه‌ای که من کار می‌کنم حسابرسان اطلاعات کافی را فراهم می‌کنند منی بر اینکه کنترل‌های داخلی مناسب در جایی که لازم بوده به درستی انجام شده است.		
<b>هویت حرفه‌ای</b>									
۴۷	۴۹	۳۲	۳	۴	۵	۱	من افتخار می‌کنم که به دوستانم بگویم که یک حسابرس هستم.		
۲۰	۶۵	۳۱	۱۹	۰	۵	۲	وقتی کسی حرفه حسابرسی را تحسین و تمجید می‌کند مانند یک احساس شخصی است.		
۲۳	۸۲	۲۰	۸	۲	۵	۱	زمانی که در مورد حرفه‌ام صحبت می‌کنم به جای استفاده از کلمه "آن‌ها" از کلمه "ما" استفاده می‌کنم.		
۳۳	۷۶	۱۰	۱۶	۰	۵	۲	موفقیت حرفه موفقیت من به حساب می‌آید.		
<b>هویت سازمانی</b>									
۳۳	۷۰	۲۶	۵	۱	۵	۱	من افتخار می‌کنم که به دوستانم بگویم من بخشی از موسسه محسوب می‌شوم.		
۳۳	۸۱	۱۸	۲	۱	۵	۱	زمانی که هر فردی موسسه من را تحسین می‌کند این همانند یک احساس شخصی برای من محسوب می‌شود.		



فراوانی (نفرات)					آماره		گویه
کاملاً موافق	موافق	بی‌نظر	مخالف	کاملاً مخالف	حداکثر	حداقل	
<b>کیفیت حسابرسی:</b>							
۳۹	۶۸	۲۳	۵	۰	۵	۲	زمانی که در مورد موسسه‌ام صحبت می‌کنم به جای استفاده از کلمه آنها از کلمه ما استفاده می‌کنم.
۳۶	۶۸	۲۶	۵	۰	۵	۲	موفقیت سازمان و موسسه همانند موفقیت خود من به حساب می‌آید.
<b>وابستگی فیزیکی</b>							
۲۷	۷۰	۱۵	۲۳	۰	۵	۲	در محل کارم به شدت کار می‌کنم.
۲۳	۸۵	۱۶	۱۰	۱	۵	۲	هنگام کار کردن احساس نیرو می‌کنم
۱۹	۸۳	۲۵	۶	۲	۵	۱	تمام انرژی‌م را برای کارم اختصاص می‌دهم.
۲۴	۹۱	۱۵	۴	۱	۵	۱	حتی اگر کارها به خوبی پیش نرود کارم را رها نمی‌کنم
۳۰	۷۷	۲۴	۴	۰	۵	۱	برای اینکه کارم را به خوبی انجام دهم سخت تلاش می‌کنم.
<b>وابستگی عاطفی</b>							
۳۲	۶۵	۲۱	۱۶	۱	۵	۱	صبح که از خواب بیدار می‌شوم با اشتیاق به سر کارم می‌روم.
۲۷	۷۰	۲۱	۱۷	۰	۵	۲	من در کارم سرشار از انرژی هستم
۲۸	۷۰	۱۴	۱۹	۴	۵	۱	من به کارم علاقمند هستم.
۳۶	۷۰	۲۴	۱	۴	۵	۱	کارم به من روحیه مثبت می‌دهد
۳۱	۷۱	۲۶	۳	۴	۵	۱	نسبت به کارم هیجان زده‌ام و گذر زمان را احساس نمی‌کنم.
<b>وابستگی شناختی</b>							
۱۵	۸۰	۱۵	۲۵	۰	۵	۲	هنگام کار، زمان و مکان را احساس نمی‌کنم.
۲۱	۸۵	۱۵	۱۴	۰	۵	۲	هنگام کار از نظر ذهنی بسیار آماده هستم.
۱۶	۸۶	۱۳	۲۰	۰	۵	۲	هنگام انجام وظایفم، به چیزی جز کار توجه نمی‌کنم.
۱۷	۸۷	۷	۲۴	۰	۵	۲	من تمرکز زیادی روی کارم دارم.
۲۲	۹۷	۲	۱۴	۰	۵	۲	در حین انجام کار به کارم جذب می‌شوم.

#### ۲-۴- آمار استنباطی

#### نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول پژوهش

جدول (۵) نتایج حاصل از بررسی رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی است. در نتایج حاصل شده، سطح معناداری آماره F، به میزان کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بوده که حاکی

از مناسب بودن مدل پژوهش در بررسی رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی است. آماره دوربین واتسون با مقداری بین ۱/۵ تا ۲/۵ نشان‌دهنده برقرار بودن فرض رگرسیون مبنی بر عدم وجود خودهمبستگی بین خطاهای مدل می‌باشد. آماره عامل تورم واریانس با مقادیری کمتر از ۱۰ نشان‌دهنده عدم وجود خودهمبستگی بین متغیرهای توضیحی پژوهش می‌باشد. همچنین به منظور بررسی فرض رگرسیونی ثابت بودن واریانس خطاها، نمودار پراکنش مقادیر پیش‌بینی شده استاندارد در مقابل مقادیر باقی‌مانده استاندارد رسم شد و در نتایج حاصل از آن روند خاصی مشاهده نشد که گویای برقراری فرض رگرسیونی مبنی بر ثابت بودن واریانس خطاها و خطی بودن الگوی پژوهش است. مقدار میانگین باقیمانده‌ها صفر بوده که دلیلی بر تأیید فرض رگرسیون است. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که متغیر هویت حرفه‌ای حدود ۰/۱۴ از تغییرات متغیر کیفیت حسابرسی را توضیح می‌دهد.

همچنان که نتایج نشان می‌دهد ضریب متغیر هویت حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی، مقداری مثبت و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان‌دهنده تأثیر مثبت هویت حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی است بدین معنا که هرچه قدر حسابرسان بیشتر احساس یکی بودن با حرفه خود را داشته باشند، سطح کیفیت مؤسسات حسابرسی افزایش می‌یابد. سایر متغیرهای کنترلی پژوهش از تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی برخوردار نبودند.

جدول (۵) نتایج بررسی رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	عامل تورم واریانس	سطح معناداری
	بتا	انحراف معیار				
ضریب ثابت	۰/۳۱۴	۲/۲۹۳	-	۷/۳۱۱	-	۰/۰۰۰
هویت حرفه‌ای	۰/۰۵۸	۰/۲۳۷	۰/۳۴۸	۴/۰۹۱	۰/۹۲۱	۰/۰۰۰
سابقه	۰/۰۷۶	۰/۰۷۱	۰/۰۹۰	۰/۹۲۹	۰/۷۱۵	۰/۳۵۵
جنسیت	۰/۱۱۱	۰/۱۵۳	۰/۱۱۷	۱/۳۷۹	۰/۹۳۱	۰/۱۷۰
سمت	۰/۰۲۷	-۰/۰۰۱	-۰/۰۰۵	۰/۰۴۸	۰/۶۴۱	۰/۹۶۲
تحصیلات	۰/۰۵۹	۰/۰۵۰	۰/۰۷۷	۰/۱۸۶	۰/۸۳۳	۰/۳۹۲
ضریب تعیین	۰/۱۴۲		میانگین باقیمانده‌ها	۰/۰۰۰		
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۱۰۹		آماره F	۴/۲۸۱(۰/۰۰۱)		
دوربین واتسون	۱/۶۶۶		ضریب همبستگی	۰/۳۷۷		

### نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم پژوهش

جدول (۶) نتایج حاصل از بررسی رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی را نشان می‌دهد. همچنان که نتایج نشان می‌دهد آماره F با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ حاکی از مناسب بودن مدل رگرسیونی فرضیه دوم است. آماره دوربین واتسون در سطح مطلوب و مناسبی قرار دارد. مقادیر عامل تورم واریانس حاکی از عدم وجود خودهمبستگی بین متغیرهای توضیحی پژوهش می‌باشد و در نمودار پراکنش، روند خاصی مشاهده نشد و مقدار میانگین باقی‌مانده‌ها صفر حاصل شد. همه این موارد ذکر شده گویای برقراری فروض رگرسیونی در الگوی دوم پژوهش است. در نتایج حاصل‌شده مقدار ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل‌شده نشان می‌دهد که حدود ۱۹ درصد از تغییرات متغیر کیفیت حسابرسی به‌وسیله هویت سازمانی توضیح داده می‌شود. همچنان که نتایج نشان می‌دهد ضریب متغیر هویت سازمانی بر کیفیت حسابرسی، مقدار ۰/۳۴۰ و از سطح معناداری برخوردار می‌باشد که نشان می‌دهد هر چقدر حسابرسان بتوانند رابطه مناسب‌تری با سازمانی که در آن کار می‌کنند برقرار کنند، کیفیت حسابرسی نیز افزایش می‌یابد.

جدول (۶): نتایج بررسی رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		آماره t	عامل تورم واریانس	سطح معناداری
	بتا	انحراف معیار	بتا				
ضریب ثابت	۲/۰۵۴	۰/۳۰۹	-	-	۶/۶۴۵	-	۰/۰۰۰
هویت سازمانی	۰/۳۴۰	۰/۰۶۶	۰/۴۲۵		۵/۱۲۹	۰/۹۰۷	۰/۰۰۰
سابقه	۰/۰۵۱	۰/۰۷۲	۰/۰۶۴		۰/۷۰۳	۰/۷۴۸	۰/۴۸۳
جنسیت	۰/۱۰۵	۰/۱۰۸	۰/۰۸۰		۰/۹۷۴	۰/۹۲۴	۰/۳۳۲
سمت	-۰/۰۰۷	۰/۰۲۶	-۰/۰۲۵		-۰/۲۵۸	۰/۶۳۸	۰/۷۹۷
تحصیلات	۰/۰۱۲	۰/۰۵۸	۰/۰۱۹		۰/۲۱۲	۰/۸۰۶	۰/۸۳۳
ضریب تعیین	۰/۱۹۵		میانگین باقیمانده‌ها				۰/۰۰۰
ضریب تعیین تعدیل‌شده	۰/۱۶۴		آماره F				۶/۲۵۶(۰/۰۰۰)
دوربین واتسون	۱/۸۱۲		ضریب همبستگی				۰/۴۴۲

### نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم پژوهش

در فرضیه سوم، رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی از طریق نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی (در حالت کلی) مورد بررسی قرار گرفته است. در این فرضیه متغیر عجین‌شدگی یک متغیر میانجی است که برای بررسی آن از آزمون سوبل استفاده شده است که نتایج حاصل

شده در جدول ۷ ارائه شده است. بر این اساس تأثیر مستقیم هویت حرفه‌ای بر کیفیت حساسی در فرضیه اول بررسی شد که در نتایج حاصله در جدول ۴، ضریب متغیر هویت حرفه‌ای مثبت و مقدار ۰/۲۳۷ و معنادار بود؛ همچنین اثر هویت حرفه‌ای بر عجین‌شدگی شغلی و نیز اثر عجین‌شدگی شغلی بر کیفیت حساسی بررسی شد و ضریب رگرسیون در هر دو مدل به ترتیب مقادیر ۰/۵۲۵ و ۰/۲۲۶ مثبت و معنادار بود. بنابراین اثر کلی هویت حرفه‌ای از طریق عجین‌شدن فیزیکی بر کیفیت حساسی بر اساس نتایج جدول ۶ به میزان ۰/۹۸۸ حاصل شد. همچنین نتایج آزمون سوبل که در جدول (۶) ارائه شده است آماره این آزمون ۳/۱۹۳ و ارزش احتمال آن کمتر از ۰/۰۱ است که معنادار بودن اثر غیر مستقیم هویت حرفه‌ای بر کیفیت حساسی را به واسطه نقش متغیر میانجی عجین‌شدگی شغلی تأیید می‌کند. بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۹ فرضیه سوم رد نمی‌گردد.

### نتایج حاصل از فرضیه فرعی ۱-۳

نتایج مربوطه به بررسی فرضیه ۱-۳ در جدول ۷ ارائه شده است. در این راستا تأثیر مستقیم هویت حرفه‌ای بر کیفیت حساسی در فرضیه اول بررسی شد که در نتایج حاصله، ضریب متغیر هویت حرفه‌ای مثبت و مقدار ۰/۲۳۷ و معنادار بود؛ همچنین اثر هویت حرفه‌ای بر عجین‌شدن فیزیکی و نیز اثر عجین‌شدن فیزیکی بر کیفیت حساسی بررسی شد و ضریب رگرسیون در هر دو مدل به ترتیب مقادیر ۰/۲۸۶ و ۰/۲۲۰ مثبت و معنادار بود. بنابراین اثر کلی هویت حرفه‌ای از طریق عجین‌شدن فیزیکی بر کیفیت حساسی به میزان ۰/۲۹۹ تعیین شد. همچنین در نتایج آزمون سوبل، آماره این آزمون ۲/۵۳۴ و ارزش احتمال آن کمتر از ۰/۰۵ است که معنادار بودن اثر غیر مستقیم هویت حرفه‌ای بر کیفیت حساسی را به واسطه نقش متغیر میانجی عجین‌شدن فیزیکی تأیید می‌کند. بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۵ این فرضیه رد نمی‌گردد.

### نتایج حاصل از فرضیه فرعی ۲-۳

در فرضیه فرعی ۲-۳ اثر غیر مستقیم هویت حرفه‌ای حساسان از طریق عجین‌شدن عاطفی بر کیفیت حساسی مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است. در این فرضیه نیز متغیر عجین‌شدن فیزیکی یک متغیر میانجی است. در فرضیه اول تأثیر مستقیم هویت حرفه‌ای بر کیفیت حساسی مقدار ۰/۲۳۷ مثبت و معنادار بود. همچنین اثر هویت حرفه‌ای بر عجین‌شدن عاطفی مقدار ضریب ۰/۷۱۶ و مثبت معنادار و نیز اثر عجین‌شدن عاطفی بر کیفیت حساسی مقدار ضریب ۰/۱۷۴ مثبت معنادار حاصل شد. بر اساس ضرایب حاصله اثر کلی هویت حرفه‌ای از طریق عجین‌شدن عاطفی بر کیفیت حساسی ۰/۳۶۱ حاصل شد. در ادامه نتایج آزمون سوبل نشان می‌دهد سطح معناداری این آزمون با مقدار ۰/۰۰۱ که کمتر از ۰/۰۵ است حاکی از اثر معنادار متغیر میانجی عجین‌شدن عاطفی بر رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حساسی است. بنابراین فرض فرعی دوم پژوهش تأیید می‌گردد.

### نتایج حاصل از فرضیه فرعی ۳-۳

در فرضیه فرعی سوم، رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی با استفاده از اثر میانجی عجین‌شدن شناختی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بررسی فرضیه ذکر شده که نتایج آن در جدول ۷ ارائه شده است، همچنان که قبلاً اشاره شد در فرضیه اول رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی مقدار ضریبی مثبت و معنادار حاصل شده بود، همچنین مقدار ضریب متغیر هویت حرفه‌ای بر عجین‌شدن شناختی، ضریبی مثبت و معنادار با مقدار  $0/536$  بود، اما در بررسی اثر عجین‌شدن شناختی بر کیفیت حسابرسی، مقدار آماره  $F$ ،  $1/638$  و با سطح معناداری  $0/155$  حاصل شد که حاکی از عدم معناداری مدل در حالت فوق بود از این رو فرضیه فرعی سوم تأیید نمی‌گردد.

### نتایج حاصل از فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه چهارم پژوهش رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی را با استفاده از نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی مورد بررسی قرار می‌دهد. در این فرضیه به منظور بررسی اثر غیر مستقیم هویت سازمانی بر کیفیت حسابرسی، در مرحله اول با استفاده از رگرسیون چند متغیره، اثر هویت سازمانی بر عجین‌شدگی شغلی و سپس اثر عجین‌شدگی شغلی بر کیفیت حسابرسی بررسی شد. ضرایب رگرسیونی در هر دو حالت به ترتیب  $0/267$  و  $0/226$  حاصل شد. با توجه به ضرایب حاصله، مقدار اثر کلی بر اساس نتایج جدول ۶ به میزان  $0/833$  حاصل شد. پس از به دست آوردن ضرایب حاصله، با استفاده از آزمون سوبل، نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی در رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج آزمون سوبل جهت بررسی فرضیه چهارم، در جدول ۶ ارائه شده است. همچنان که نتایج نشان می‌دهد مقدار آماره احتمال این آزمون  $2/242$  و ارزش احتمال آن کمتر از سطح خطای  $0/05$  است که این نشان دهنده تأثیر معنادار هویت سازمانی بر کیفیت حسابرسی از طریق عجین‌شدگی شغلی می‌باشد، بنابراین فرضیه چهارم پژوهش تأیید می‌شود.

### نتایج حاصل از فرضیه فرعی ۴-۱

فرضیه ۴-۱ در رابطه با اثر میانجی عجین‌شدن فیزیکی در رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی می‌باشد. در فرضیه دوم پژوهش رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی مقدار ضریب  $0/340$  و مثبت معنادار بود. در این فرضیه هم نیز همانند فرضیه قبل مدل اثر هویت سازمانی بر عجین‌شدن فیزیکی معنادار نبود.

### نتایج حاصل از فرضیه فرعی ۴-۲

در فرضیه فرعی ۴-۲، اثر میانجی عجین‌شدن عاطفی بر رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت

حسابرسی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در نتایج حاصل شده در جدول ۶ مرتبط با فرضیه دوم، مقدار ضریب رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی مثبت و معنادار بود (۰/۳۴۰). به منظور بررسی اثر متغیر میانجی، اثر هویت سازمانی بر عجین شدن عاطفی و همچنین اثر عجین شدن عاطفی بر کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل شده به ترتیب شامل ضرایب ۰/۴۶۲ و ۰/۱۷۴ مثبت و معنادار بود، بنابراین اثر کلی حاصل شده به مقدار ۰/۴۲۰ حاصل شد. همچنین مقدار آماره آزمون سوبل بر اساس نتایج جدول (۷) مقدار ۲/۶۱۷ با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بوده که حاکی از تأیید اثر غیر مستقیم هویت سازمانی بر کیفیت حسابرسی از طریق عجین شدن عاطفی می‌باشد. بنابراین فرضیه مورد بررسی تأیید می‌گردد.

### نتایج حاصل از فرضیه فرعی ۳-۴

در فرضیه فرعی ۳-۴ اثر میانجی عجین شدن شناختی بر رابطه بین هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار گرفت. در نتایج حاصل از بررسی اثر هویت بر عجین شدن شناختی، مقدار آماره  $F$  (معناداری کلی مدل) ۱/۵۹۳ و با سطح معناداری ۰/۱۶۷ بدست آمد که حاکی از عدم معناداری مدل در حالت فوق می‌باشد بنابراین فرضیه فرعی زیر مجموعه فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اثر میانجی عجین شدن شناختی بر رابطه بین هویت و کیفیت حسابرسی تأیید نمی‌گردد.

جدول ۷: نتایج آزمون سوبل جهت تعیین معناداری اثرهای غیرمستقیم

فرضیه	رابطه مورد بررسی	آماره $t$	سطح معناداری
سوم	هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی از طریق نقش میانجی عجین شدگی شغلی	$0.237 + (0.525 \times 0.226) = 0.1988$ اثر کلی	۳/۱۹۳
چهارم	هویت سازمانی و کیفیت حسابرسی با استفاده از نقش میانجی عجین شدگی شغلی	$0.340 + (0.267 \times 0.226) = 0.1823$ اثر کلی	۲/۲۴۲
پنجم	اثر غیر مستقیم هویت حرفه‌ای حسابرسان از طریق عجین شدن فیزیکی بر کیفیت حسابرسی	$0.237 + (0.286 \times 0.220) = 0.299$ اثر کلی	۲/۵۳۴
ششم	اثر غیر مستقیم هویت حرفه‌ای حسابرسان از طریق عجین شدن عاطفی بر کیفیت حسابرسی	$0.237 + (0.716 \times 0.174) = 0.361$ اثر کلی	۳/۱۴۸
هفتم	اثر غیر مستقیم هویت حرفه‌ای حسابرسان از طریق عجین شدن شناختی بر کیفیت حسابرسی	مدل معنادار نشد	-

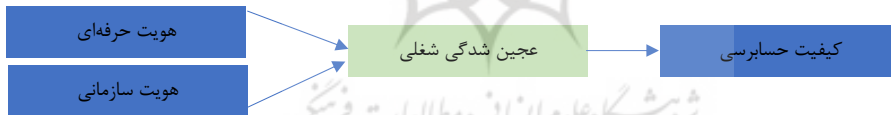


فرضیه	رابطه مورد بررسی	آماره t	سطح معناداری
هشتم	اثر غیر مستقیم هویت سازمانی حسابرسان از طریق عجین شدن فیزیکی بر کیفیت حسابرسی	-	-
نهم	اثر غیر مستقیم هویت سازمانی حسابرسان از طریق عجین شدن عاطفی بر کیفیت حسابرسی	$0/420 = (0/174) * (0/462) + 0/340$ اثر کلی	۲/۶۱۷
دهم	اثر غیر مستقیم هویت سازمانی حسابرسان از طریق عجین شدن شناختی بر کیفیت حسابرسی	-	-

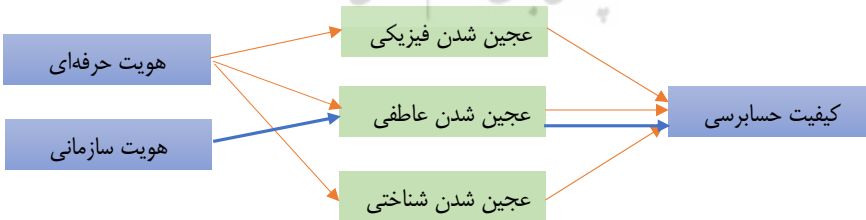
### ۱۱-۲-۴- مدل استنباط شده پژوهش بر اساس نتایج فرضیه‌ها

پس از بررسی فرضیه‌ها و روابط حاصل شده، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل (۲) و (۳) حاصل شد. در نتایج حاصل از بررسی فرضیه با توجه به اینکه مقدار آماره t-آزمون سو بل در بعد عاطفی عجین‌شدگی شغلی (فرضیه ششم) بیشتر از سایر ابعاد بود چنین استدلال می‌شود که عجین‌شدگی حسابرسان با شغلشان از نظر عاطفی می‌تواند سهم بسزایی در کیفیت کار آنان در پی داشته باشد.

شکل (۲) رابطه بین هویت و کیفیت با استفاده از نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی در حالت کلی



شکل (۳) رابطه بین هویت و کیفیت با استفاده از نقش میانجی عجین‌شدگی شغلی در هر یک از ابعاد



### ۵- بحث و نتیجه‌گیری

هویت حرفه‌ای و سازمانی و عجین‌شدن شغلی یکی از مباحث مهم سازمانی و حرفه‌ای است

که تأثیر زیادی در عملکرد شغلی و همچنین بهبود فعالیت‌ها و نتایج دارد که در حوزه حسابداری و حسابرسي کمتر به آن پرداخته شده است و تاکنون نیز در ایران به این مفهوم و ارتباط آن با کیفیت حسابرسي پرداخته نشده است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش در وهله اول اثر هویت حرفه‌ای و سازمانی بر کیفیت حسابرسي بود و سپس تأثیری که می‌تواند عجزین شدن شغلی بر این رابطه داشته باشد مورد بحث و بررسی قرار گرفت. در این راستا هشت فرضیه تدوین گردید که در دو فرضیه اول اثر هویت حرفه‌ای و سازمانی بر کیفیت حسابرسي و در شش فرضیه بعد اثر عجزین شدن شغلی (عاطفی، فیزیکی و شناختی) بر این رابطه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج دو فرضیه نخست حاکی از رابطه مثبت و معنی‌دار هویت حرفه‌ای و سازمانی بر کیفیت حسابرسي است و بدین معناست که هرچه حسابرسان خود را بیشتر درگیر حرفه کنند و احساس یکی بودن بیشتری با حرفه خود داشته باشند (هویت حرفه‌ای)، همچنین هرچه بتوانند رابطه بهتر و مناسب‌تری با سازمانی که در آن مشغول به فعالیت هستند (هویت سازمانی) برقرار کنند کیفیت حسابرسي افزایش می‌یابد. نتایج این دو فرضیه با نتایج پژوهش رضایی و همکاران (۱۳۹۷) که نشان دادند هویت حرفه‌ای و سازمانی بر قضاوت حسابرسي و در نتیجه کیفیت حسابرسي تأثیر مثبت دارد هم‌راستا می‌باشد. فولر و همکاران (۲۰۰۶) و مور و هافمن (۱۹۹۸) نیز نشان دادند هویت سازمانی باعث عملکرد اثربخش می‌گردد و هویت حرفه‌ای مبنایی برای دستیابی به اهداف سازمانی است.

نتایج فرضیه‌های سوم تا دهم پژوهش نشان داد که عجزین شدن شغلی در حالت کلی و در هر یک از ابعاد (فیزیکی، عاطفی و شناختی) بر رابطه بین هویت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسي تأثیرگذار است و هویت سازمانی تنها از طریق عجزین شدن عاطفی بر کیفیت حسابرسي تأثیرگذار است و عجزین شدن شناختی و فیزیکی تأثیری بر رابطه نداشته است. عجزین شدن شغلی می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیرگذار باشد و در نهایت منجر به نتایج کاری بهتر شود. نتایج پژوهش ترانگ (۲۰۱۸) نیز نشان داد که عواملی همانند رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و عوامل استرس‌زای محیط حسابرسي داخلی می‌تواند بر کیفیت حسابرسي داخلی اثرگذار باشد. همچنین نتایج پژوهش حاضر با پژوهش قانعی و آقایی (۱۳۹۶) نیز مطابقت دارد که نشان می‌دهد رضایت شغلی حسابرسان به طور مثبت با کیفیت حسابرسي در سطح بنگاه حسابرسي و در سطح مشتری اثرگذار است و رضایت شغلی حسابرسان می‌تواند باعث افزایش کیفیت کار از طریق افزایش کیفیت انجام فرآیندهای حسابرسي توسط حسابرسان شود.

به طور کلی رقابت تجاری شدید و جهانی‌سازی منجر به افزایش اهمیت اقتصادی سرمایه‌گذاری‌های نامشهود در اقتصادهای معاصر شده است. منابع انسانی بارزترین دارایی‌های سازمان‌ها هستند و کلید بقا و توسعه شرکت‌ها می‌باشند. اگر عملکرد و پتانسیل منابع انسانی به درستی استفاده شود آن‌ها می‌توانند کمک قابل توجهی به بهره‌وری سازمان‌ها داشته باشند. به عنوان یک نتیجه از مطالعه حاضر، با توجه به اینکه حرفه حسابرسي با فشار کاری و استرس‌های شغلی فراوانی همراه است زمانی که حسابرسان درگیر وظایف حسابرسي می‌شوند در

صورت فقدان دلبستگی و هویت سازی حسابرسان از نظر فیزیکی، شناختی و احساسی به کار، توجه فرد به اهمیت کار حسابداری تنزل یافته و می‌تواند نه تنها ریسک حسابداری را افزایش دهد و زمینه برای طرح دعوی بیشتر علیه حسابرسان را فراهم آورد بلکه در بهره‌وری و کیفیت کاری حسابرسان اثر گذاشته و رفته رفته منجر به خروج کارکنان از حرفه حسابداری می‌گردد. با توجه به اینکه در ایران، حسابرسان از شرایط کاری متناسب با سطح وظایف محوله (از جمله حقوق و مزایای متناسب) برخوردار نمی‌باشند از این رو با توجه به نتایج مطالعه حاضر به مؤسسات حسابداری توصیه می‌شود با فراهم آوردن شرایط کاری مناسب از جمله حقوق متناسب با سطح وظایف محوله به حسابرسان، ایجاد محیط کاری گرم و صمیمانه، برقراری روابط خوب و دوستانه بین مدیران مؤسسات حسابداری با کارکنان زیرمجموعه، و ایجاد برنامه‌های فرهنگی و تفریحی مناسب در زمان‌های اوج کاری و در نهایت با زمان بندی مناسب کار و انجام زودتر از موعد برخی وظایف محوله، بستر مناسب جهت وابستگی شغلی و هویت سازی کارکنان حسابداری را فراهم آورند تا نه تنها انجام وظایف حسابداری برای کارکنان، جذاب‌تر شود بلکه ریسک حسابداری کاهش یابد و حسابداری با کیفیت بالایی توسط حسابرسان صورت پذیرد. در راستای نتایج حاصله از مطالعه حاضر، به مطالعات آتی توصیه می‌گردد نقش عجزین‌شدگی شغلی را بر انواع اظهارنظرهای حسابرسان و کاهش فاصله انتظاراتی مورد کاوش قرار دهند.

### فهرست منابع

#### الف- منابع فارسی

۱. باقرپور ولاشانی، محمد علی، ساعی، محمد جواد، شعنی، اسماعیل. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۲(۲)، ۶۵-۹۴.
۲. الحسینی المدرسی، سید حسین، فیروز کوهی برنج آبادی، مجید. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه تاب آوری با ابعاد عجزین شدن با شغل، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۱-۲۴.
۳. خواجوی، شکر الله، و صالحی، تابنده. (۱۳۹۸). تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابداری، دستاوردهای حسابداری ارزشی و رفتاری. سال ۴، شماره ۸، ۲۴۳-۲۷۹.
۴. خوارزمی، عارف، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین عجزین شدن با شغل و استرس شغلی کارکنان شرکت معدن گاری اولنگ، اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن،
۵. دریایی، عباسعلی، عزیزی، اکرم. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابداری (با توجه به نقش تعدیل کننده شک و تردید حرفه‌ای)، دانش حسابداری مالی، دوره ۵، شماره ۱، ۷۹-۹۹.
۶. رستگار، عباسعلی؛ سیدمهدی موسوی داودی و کبارش فرتاش، ۱۳۹۲، بررسی تأثیر عجزین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، (۴۱).
۷. رضایی، نرگس، بنی مهد، بهمن، و حسینی، سید حسین. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، فصلنامه دانش حسابداری، سال ۱۸، شماره ۲، ۱۷۵-۱۹۹.
۸. زهرابی، مهدی. (۱۳۹۳). تأثیر تردید حرفه‌ای بر کیفیت حسابداری، حسابرس، شماره ۷۰، ۱۰۰-۱۰۶.
۹. ساریخانی، نصیبی، برزگر، الهام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت حسابداری و تجدید ارائه صورت‌های مالی ناشی از مدیریت سود و مدیریت وجه نقد در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه حسابداری مالی، جلد ۸ شماره ۲۹ صفحات ۱۰۳-۱۳۱.

۱۰. قانع، پریسا و آرزو آقایی چادگانی، ۱۳۹۶، ارتباط بین رضایت شغلی حسابرسان و کیفیت حسابداری، دهمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت، رشت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت
۱۱. قلی پور، آرین، اصغری صارم، علی، و امانی ساری بگلو، جواد. (۱۳۹۱). محیط‌های حامی استقلال و عین شدن با شغل در بین کارمندان دانشگاه تهران: نقش واسطه‌ای نیازهای روانی اساسی، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، سال دوم، شماره ۱، ۹۲-۱۱۲.
۱۲. محمدی، محمد، طریقی، سمانه، و طایفه آقاخان هسترودی، نگین. (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان، دوره ۹، شماره ۱۹، ۲۳-۳۷.
۱۳. مشایخی فرد سعید، پورزمانی زهرا، جهانشاد آزیتا. نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرس بر تأثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرس. فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. ۴؛ ۱۳۹۸: ۶۲-۲۳ (۷)

### ب- منابع خارجی

1. Al Shbail, M. O. (2018). A Theoretical Discussion of Factors Affecting the Internal Audit Quality in Jordanian Public Shareholding Companies. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(2), 218-227.
2. Al Shbail, M. O. (2018). A Theoretical Discussion of Factors Affecting the Internal Audit Quality in Jordanian Public Shareholding Companies. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(2), 218-227.
3. Ashforth, B. E., Rogers, K. M., & Corley, K. G. (2011). Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics. *Organization science*, 22(5), 1144-1156.
4. Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
5. Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict?. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38.
6. Bates, S. (2004). "Getting Engaged", *HRMagazine*, 49 (2), P.44-51.
7. Bauer, T. D. (2015). The effects of client identity strength and professional identity salience on auditor judgments. *The Accounting Review*, 90(1), 95-114.
8. Billett\*, S., & Somerville, M. (2004). Transformations at work: Identity and learning. *Studies in continuing education*, 26(2), 309-326.
9. Blackwell, D. W., Noland, T. R., & Winters, D. B. (1998). The value of auditor assurance: Evidence from loan pricing. *Journal of accounting research*, 36(1), 57-70.
10. Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 27-44.
11. Breesch, D., & Branson, J. (2009). The effects of auditor gender on audit quality. *IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 8.
12. Britt, T. W. (2003). Aspects of identity predict engagement in work under adverse conditions. *Self and Identity*, 2(1), 31-45.
13. Çelik, S., & Hisar, F. (2012). The influence of the professionalism behaviour of nurses working in health institutions on job satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 18(2), 180-187.
14. Chesser, D. L., Moore, C. W., & Conway, L. G. (1994). Has Advertising by CPA's Promoted a Trend Toward Commercialism?. *Journal of Applied Business Research*, 10, 98-98.
15. Chung, J., & Monroe, G. (2000). The effects of experience and task difficulty on accuracy and confidence assessments of auditors. *Accounting & Finance*, 40(2), 135-151.
16. DeAngelo, L.E., (1981a). 'Auditor Size and Audit Quality'. *Journal of Accounting and Economics*, 3 (1):183-199.

17. DeFond, M. L., & Francis, J. R. (2005). Audit research after sarbanes-oxley. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 24(s-1), 5-30.
18. DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2), 275-326.
19. Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 93-108.
20. Eggen, A. B. (2004). Alfa and Omega in student assessment: Exploring identities of secondary school science teachers.
21. Francis, J. R. (2004). What do we know about audit quality? *British Accounting Review*, 36, 345-368.
22. Fuller, J. B., Marler, L., Hester, K., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology*, 146(6), 701-716.
23. Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.
24. Gold, A. H., Kuang, Y. F., Lee, G., & Qin, B. (2017, September). Do Satisfied Auditors Perform Better? Investigating the Association between Audit Firm Employee Job Satisfaction and Audit Quality. In 9th European Auditing Research Network Symposium (EARNet): Leuven, Belgium.
25. Gold, A., Kuang, Y. F., Lee, G., & Qin, B. (2017). Do Satisfied Auditors Perform Better? Investigating the Association between Audit Firm Employee Job Satisfaction and Audit Quality.
26. Gul, F. A., Wu, D., & Yang, Z. (2013). Do individual auditors affect audit quality? Evidence from archival data. *The Accounting Review*, 88(6), 1993-2023.
27. Guo, K. H. (2015). The institutionalization of commercialism in the accounting profession: An identity-experimentation perspective. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 35(3), 99-117.
28. Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, 22, 242-256
29. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
30. Hekman, D. R., Steensma, H. K., Bigley, G. A., & Hereford, J. F. (2009). Effects of organizational and professional identification on the relationship between administrators' social influence and professional employees' adoption of new work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1325.
31. Hirschfeld, R. R. (2002). Achievement Orientation and Psychological Involvement in Job Tasks: The Interactive Effects of Work Alienation and Intrinsic Job Satisfaction 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663-1681.
32. Hoopes, J. L., K. J. Merkley, J. Pacelli, and J. H. Schroeder. 2017. Audit personnel salaries and audit quality. Working paper.
33. Hsu, G., & Hannan, M. T. (2005). Identities, genres, and organizational forms. *Organization Science*, 16(5), 474-490.
34. Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J., & Lloyd, J. W. (2006). Multiple professional identities: examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498.
35. Johnstone, K. M., Warfield, T. D., & Sutton, M. H. (2001). Antecedents and consequences of independence risk: Framework for analysis. *Accounting Horizons*, 15(1), 1-18.

36. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
37. Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
38. Knechel, W.R., Krishnan, G.V., Pevzner, M., Shefchik, L.B. & Velury, U. (2012). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 385-421.
39. Lawler III, E. E. (1986). *High-Involvement Management. Participative Strategies for Improving Organizational Performance*. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.
40. Lawler III, E. E. (1992). The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization.
41. Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied psychology*, 54(4), 305.
42. Leanne, C.G. and Gregory, A.L. (2007), "Time budget pressure, auditor's personality type, and the incidence of reduced audit quality practices", *Pacific Accounting Review*, Vol. 19 No. 2, pp. 125-52.
43. Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables. *Journal of applied psychology*, 85(5), 799.
44. Li, L., Qi, B., Tian, G., & Zhang, G. (2016). The contagion effect of low-quality audits at the level of individual auditors. *The Accounting Review*, 92(1), 137-163.
45. Lindstedt, K., & Veerman, M. (2018). Auditing auditor identities: Auditor attributes, professional and commercial orientations, and the implications for audit practice.
46. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
47. Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
48. Mansouri, A., Pirayesh, R., & Salehi, M. (2009). Audit competence and audit quality: Case in emerging economy. *International Journal of Business and Management*, 4(2), 17.
49. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
50. Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
51. May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
52. McGregor, D., (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill, New York.
53. Moch, M. K. (1980). Job involvement, internal motivation, and employees' integration into networks of work relationships. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(1), 15-31.
54. Moore, M., & Hofman, J. E. (1988). Professional identity in institutions of higher learning in Israel. *Higher education*, 17(1), 69-79.
55. Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224.
56. Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work*



- Force, Harvard Business School Press, Boston, MA.
57. Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
  58. Sabanciogullari, S., & Dogan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076-1085.
  59. Schauer, P.C. (2000). Differences in Audit Quality among Audit Firms: An Examination Using Bid-ask Spreads, Working paper.
  60. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
  61. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.) *In Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
  62. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
  63. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
  64. Settles, I. H. (2004). When multiple identities interfere: The role of identity centrality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 487-500.
  65. Shahzad, K., Pouw, T., Rubbaniy, G., & El-Temtamy, O. (2018). Audit quality during the global financial crisis: The investors' perspective. *Research in International Business and Finance*, 45, 94-105.
  66. Shih, K. H., Hsieh, Y. R., & Lin, B. (2009). Moderator effects to internal audits' self-efficacy and job involvement. *International Journal of Accounting & Information Management*.
  67. Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1) 89-110.
  68. Sukriah, I., Akram, & Inapty, B. A. (2009). Pengaruh pengalaman kerja, independensi, obyektivitas, integritas dan kompetensi terhadap kualitas hasil pemeriksaan. In Paper presented at the Simposium Nasional Akuntansi XII (SNA12), Universitas Sriwijaya.
  69. Sulaiman, N. A., & Turley, S. (2011). *Audit Quality in Practice: A Study of Perceptions of Auditors, Audit Committee Members and Quality Inspectors* (Doctoral dissertation, University of Manchester).
  70. Svanberg, J., & Öhman, P. (2015). Auditors' identification with their clients: Effects on audit quality. *The British Accounting Review*, 47(4), 395-408.
  71. Tajfel H, Turner JC (1986) The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel S, Austin W (eds) *The psychology of intergroup relations*. Nelson-Hall, Chicago.
  72. Tan, B. S. (2015). The value of audit and the economic history of market. *International Journal of Economics and Accounting*, 6(4), 346-351.
  73. Titman S., and B. Trueman. (1986). Information Quality and the Valuation of New Issues, *Journal of Accounting and Economics* (December):14-15.
  74. Truong, P. (2018). *The Impact of Audit Employee Job Satisfaction on Audit Quality*. Available at SSRN.
  75. Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 228-255.
  76. Wang, L., & Pratt, M. G. (2008). An identity-based view of emotional ambivalence and its management in organizations. *Research companion to emotion in organizations*, 589, 604.

77. Wang, P., Yuan, L., & Wu, J. (2017). The joint effects of social identity and institutional pressures on audit quality: The case of the Chinese Audit Industry. *International Business Review*, 26(4), 666-682.
78. Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
79. Zingales, L. (2000). In search of new foundations. *The journal of Finance*, 55(4), 1623-1653.
80. Zureigat, Q. M. (2011). The effect of ownership structure on audit quality: Evidence from Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(10).

