

The Effect of Mental Well-Being on Job Commitment and Professional Skepticism of Independent Public Sector Auditors

Nazanin Bashirimanesh^{1*}, Shima Davoodi²

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Management, Economic & Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. M.Sc. Student, Department of Accounting, Faculty of Management, Economic & Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. (sogoli.shida@gmail.com).

Received: 2022/02/28

Accepted: 2022/08/05

Abstract

Subject and Purpose of the Article: The purpose of this study is to investigate the effect of mental well-being on job commitment and professional skepticism of independent auditors.

Research Method: The present study is a descriptive survey and correlational research and it is also descriptive in nature. The statistical population of the research is the senior auditors of the auditing organization and the research sample according to Cochran's formula includes 181 independent auditors. Structural Equation Modeling (SEM) with partial least squares (PLS) approach and Smart PLS3 software have been used to test the hypotheses.

Research Findings: The findings show that mental well-being has a positive and significant effect on job commitment and the professional skepticism of independent auditors. Job commitment also has a positive and significant effect on the professional skepticism of independent auditors. Finally, mental well-being mediates the professional skepticism of independent auditors through job commitment.

Conclusion, Originality and its Contribution to the Knowledge: According to the research findings, increasing auditors' job commitment and their mental health leads to improvement skepticism and thus provides professional judgment of independent auditors.

Keywords: Job Commitment and Professional Skepticism of Independent Auditors, Mental Well-Being.

JEL Classification: M42.



تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل بخش عمومی

نازنین بشیری منش^{۱*}، شیما داوودی^۲

۱. استادیار، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
(Bashirimanesh@pnu.ac.ir)

۲. کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
(sogoli.shida@gmail.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۴

چکیده

موضوع و هدف مقاله: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی و همبستگی قرار دارد، همچنین از نظر ماهیت، توصیفی است. جامعه آماری پژوهش، حساب‌برسان ارشد سازمان حسابداری بوده و نمونه پژوهش برحسب فرمول کوکران شامل ۱۸۱ حساب‌برس مستقل است. در بررسی فرضیه‌های مطرح شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار Smart PLS3 استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش: یافته‌ها نشان می‌دهد که بهزیستی ذهنی، بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل تأثیر مثبت و معناداری دارد. در نهایت بهزیستی ذهنی از طریق تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل تأثیر میانجی‌گری دارد.

نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش: براساس یافته‌های پژوهش، افزایش تعهد شغلی حساب‌برسان و سلامت روانی آنها منجر به بهبود تردیدگرایی و در نتیجه ارائه قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل می‌شود.

واژه‌های کلیدی: بهزیستی ذهنی، تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل.

طبقه بندی موضوعی: M42.

مقدمه

تردید حرفه‌ای، مستلزم به چالش کشیدن اطلاعات و شواهد حسابرسی فراهم شده در سراسر فرایند حسابرسی است که مغایر با اجرای حسابرسی در مسیر عادی خود هستند. حرفه حسابرسی در صورت ضعف شخصیتی و عدم رعایت ابعاد روانی مکتب تردیدگرایی توسط حسابرسان مستقل، دچار لطمه‌های جبران‌ناپذیری می‌شود که نمونه‌ای از آن را در رسوایی‌های مالی اخیر در جهان و کم‌اعتبار شدن حرفه حسابرسی می‌توان مشاهده کرد (طوبی^۱، ۲۰۱۱). پلاملی و همکاران^۲ (۲۰۱۲) استدلال می‌کنند که شواهد موجود از فقدان تردید حرفه‌ای در فرایند حسابرسی می‌تواند به شکست استانداردهای حسابرسی و دستورالعمل‌های معتبر در ارائه ساختارهای کافی وابسته به جنبه‌های شناختی پردازش اطلاعات و ارزیابی شواهد که زمینه اصلی تردید حرفه‌ای هستند، نسبت داده شود. پژوهشگران به طور تجربی نشان دادند که فراهم کردن راهنمایی‌های خاص در رابطه با عملکرد مناسب و توالی سبک‌های فکری، می‌تواند منجر به تهیه مجموعه‌ای غنی‌تر از توضیحات جایگزین و نیز ارزشیابی جامع‌تر از گزینه‌های انتخابی شود (راس^۳ و همکاران، ۲۰۱۷)؛ گرفت^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). از جمله عوامل درون فردی که می‌تواند در تعهد شغلی و ایفای وظایف شغلی کارکنان هر سازمان تأثیر داشته باشد، بهزیستی ذهنی است. بهزیستی ذهنی نشان‌دهنده ارزیابی فرد از روند و به منظور زندگی خود است که در برگزیده دیدگاه و نگرش فرد از رضایت‌مندی زندگی است. بهزیستی ذهنی به علت ارتباط با شیوه فکری باعث رضایت از زندگی و افزایش خودکارآمدی در مسیر زندگی می‌شود. بنابراین جهت‌گیری خوشبینانه و امید به موفقیت در زندگی می‌تواند حاصل کارکرد بهزیستی ذهنی و عاطفه مثبت باشد که این امر موجب افزایش و بهبود انگیزش برای تلاش بیشتر و احساس خوشبختی و موفقیت در زندگی می‌شود (جاودان و همکاران، ۱۳۹۵). کارکنان با احساس بهزیستی بالا، به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که کارکنان با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانات منفی مانند اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند. در واقع در سازمان‌هایی که در کارکنان به جای ایجاد حس رقابت، حس همکاری و اتحاد را تشویق کنند، باعث کاهش تنش روانی و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان و به تبع افزایش میزان تعهد شغلی در کارکنان می‌شوند. نیروی انسانی متخصص، وفادار، متعهد، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی، حاضر است فراتر از

-
1. Toba
 2. Plumlee
 3. Rose
 4. Griffith

وظایف فرمان داده شده فعالیت کند و موجبات اثربخشی و پیشرفت سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌کند. به این دلیل مطالعه در پی آن است که تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل را بررسی کند.

مبانی نظری پژوهش

تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل

حسابرسان باید حسابرسی‌های خود را با تردید حرفه‌ای برنامه‌ریزی و اجرا کنند و مراقب وجود شرایطی باشند که ممکن است موجب تحریف مهمی در صورت‌های مالی شود. تردید حرفه‌ای حسابرس، نگرشی متضمن یک ذهن پرسشگر است (هشیاری نسبت به شرایطی که می‌تواند نشانه تحریف ناشی از تقلب یا اشتباه باشد و ارزیابی نقادانه شواهد حسابرسی است، استاندارد حسابرسی، شماره ۲۰۰، بند ۱۱ و ۱۲). تردید حرفه‌ای عنصر ضروری در حسابرسی است. حسابرسان همواره شک و تردید به خود راه می‌دهند که این شک و تردید برپایه تجربه و آموزش‌های لازم بدست می‌آید. تردید حرفه‌ای عنصر ذاتی اعمال قضاوت حرفه‌ای است و برپایه استانداردهای حسابرسی، حسابرس باید کار خود را با تردید و نه با سوءظن و بدگمانی به انجام برساند. بنابراین حفظ موازنه منطقی بین دو روی سکه الزامی است. از حسابرس نمی‌توان انتظار داشت که سابقه صداقت و درستکاری مدیران اجرایی و ارکان راهبری واحدهای تجاری را نادیده بگیرد. با این حال، اعتقاد به صداقت و درستکاری مدیران اجرایی و ارکان راهبری واحدهای تجاری، نیاز حسابرس را به حفظ نگرش تردید حرفه‌ای مرتفع نمی‌کند یا اجازه نمی‌دهد که حسابرس هنگام کسب اطمینان بخردانه، با شواهد حسابرسی ناکافی یا نامناسب متقاعد شود (مهام، ۱۳۸۳). شش بعد مطرح شده در مکتب تردیدگرایی شامل: ذهن پرسشگر، تعلیق در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خوداطمینانی است (هارت^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). ویژگی‌های در پیوند با آزمون شواهد، شامل یک ذهن پرسشگر و کنجکاو، به تعویق انداختن قضاوت و جستجوی دانش است. ذهن پرسشگر شامل مواردی از قبیل: الزام به استدلال، شواهد، برهان و دلیل آوردن یا اثبات کردن نشان داده می‌شود. بیلی^۲ و همکاران (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که تعلیق در قضاوت جزء لازم تردید است، افراد شکاک قبل از باور هر چیزی به جستجوی شواهد می‌پردازند. جستجوی دانش فرایندی است که برای کسب آگاهی و دانش نسبت به مسأله مشخص انجام می‌شود. اعتماد فردی، عبارت است از حرف، قول یا بیانیه کتبی و شفاهی که توسط فرد یا گروهی بیان شده و دیگران به آن

1. Hurtt

2. Bailey

اعتماد می‌کنند (راتر^۱، ۱۹۶۷) و این مفهوم در حسابرسی دارای اهمیت است. خود اطمینانی یعنی از دیدگاه حرفه‌ای و کسب شواهد لازم، بتوان با اعتماد به نفس قضاوت خود درباره کیفیت شواهد بدست آمده را مطرح کرد (هارت و همکاران، ۲۰۱۳).

بهبودی ذهنی

ریف^۲ (۲۰۱۶)، بهبودی ذهنی را به‌عنوان یک فرایند برای تحقق توانایی‌های بالقوه خود تعریف می‌کند که از شش بُعد: خودمختاری، تسلط محیطی، رشد شخصی، رابطه مثبت با دیگران، هدف در زندگی و پذیرش خویشتن تشکیل شده است (ویس^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). انسانی که از نظر روانی سالم است، کسی است که نه تنها دچار اختلال روانی نیست، بلکه از هیجان‌های مثبت نیز برخوردار است و روحیه‌اش را از حالت یکنواخت و معمول زندگی فراتر می‌برد (کوئینگ^۴، ۱۹۹۸). پژوهش‌ها بیانگر آن است که افراد شاد در ابعاد مختلف زندگی همچون سلامت، ازدواج، دوستی، درآمد، تحصیل و کار، موفق‌ترند (لیوبومرסקی^۵ و همکاران، ۲۰۰۵). بر اساس دیدگاه دینر و سلیگمن^۶ (۲۰۰۴) بالا بودن بهبودی ذهنی در افراد، اداره کشور را برای مسئولان تسهیل می‌کند، زیرا افراد شاد با درآمدهای بالا، رفاه را در سطح جامعه افزایش داده و فرصت‌های بیشتری برای دیگران خلق می‌کنند و به دلیل برخورداری از سلامت روان بالا، روابط اجتماعی بهتری در سطح جامعه ایجاد می‌کنند. همچنین ریف (۲۰۱۶) بر نقش مهم حمایتی بهبودی ذهنی در سلامت روانی و همچنین جسمی افراد تأکید می‌کند. احساس ذهنی بهبودی از دیدگاه تأمین سلامت روانی و جسمانی و افزایش طول عمر، اثبات ارزش شادکامی برای انسان، اندازه‌گیری شاخص کیفیت زندگی در کنار شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی اهمیت دارد. در واقع، احساس ذهنی بهبودی بزرگ‌ترین آرزو و مهم‌ترین هدف زندگی بشر است که بیش از هر عامل دیگری بهداشت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (عسگری و شرف‌الدین، ۲۰۰۹). کیز^۷ (۱۹۹۸) معتقد است سه نوع بهبودی در ارزیابی افراد مشاهده می‌شود، بهبودی هیجانی که به تعادل بین عاطفه مثبت و منفی اطلاق می‌شود، بهبودی روان‌شناختی که بیشتر استوار بر ملاک‌های شخصی و خصوصی برای ارزیابی فردی از کنش‌های روانی فرد است و بهبودی اجتماعی که به طور عمده استوار بر ملاک‌های عمومی و اجتماعی، برای ارزیابی کنش‌های اجتماعی افراد در طول زندگیشان و در تعامل با دیگران، محسوب می‌شود.

1. Rotter
2. Ryff
3. Weiss
4. Koenig
5. Lyubomirsky
6. Diener & Seligman
7. Keyes

تعهد شغلی

تعهد شغلی عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد شغلی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (چانگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). تعهد از نظر لغوی عبارت است از به عهده گرفتن، نگاه داشتن و عهد و پیمان بستن (بانی و همکاران، ۱۳۹۸). شهید مطهری در کتاب انسان کامل درباره تعهد چنین می‌گوید: تعهد به معنی پایبندی به اصول یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد و پایدار به آنها است. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آنها و برای حفظ آنها پیمان بسته است، صیانت کند (یعقوبی، ۱۳۸۸). نیروی انسانی متعهد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، بلکه برتری رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها است (هاشمی نسب و همکاران، ۱۳۸۹). اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب به طور کامل به اهداف خود دست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد است (بلوردی و شریفی، ۱۳۸۹). تعهد شغلی، توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی، انجام درست و معقول کار است. همچنین بیانگر نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند. از جمله، وابستگی حرفه‌ای که بر علاقه و رضایت شاغل از شغل (پرداختی، ۱۹۹۵) و وابستگی سازمانی که مصداق ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان است (رنجبران، ۱۹۹۶) و پایبندی به ارزش‌های کار که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد و سرانجام مشارکت شغلی که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود (طوسی، ۱۹۹۹).

پیشینه تجربی پژوهش

دینک^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی تحت عنوان رضایت شغلی پرستاران به عنوان واسطه ارتباط بین مولفه‌های تعهد شغلی و عملکرد شغلی به انجام رساندند. این مطالعه به بررسی تأثیر مولفه‌های تعهد شغلی بر عملکرد شغلی از طریق رضایت شغلی در بیمارستان‌های خصوصی و دولتی بوسنی و هرزگوین می‌پردازد. با استفاده از روش بررسی ۲۷۴ پاسخ از پرستاران جمع‌آوری

1. Chang

2. Dinc

شد. مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی برای تست قابلیت اطمینان و اعتبار سنجی و مدل ساختاری ساخته شد. نتایج مطالعه نشان داد که تعهدات عاطفی و تجاری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، در حالی که رضایت شغلی تأثیر چشمگیری بر عملکرد شغلی دارد. با این حال، رضایت شغلی می‌تواند رابطه بین تعهد عاطفی، تعهد تجاری و همچنین تعهد مداوم و عملکرد شغلی را مداخله کند.

آگاروالا^۱ و همکاران (۲۰۱۷): تأثیر خودباوری با تردید حرفه‌ای حساب‌برسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای را بررسی کردند. در این پژوهش با استفاده از بررسی مقایسه‌ای، ۱۲۵ حساب‌برس در دو گروه آزمون و کنترل مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج پژوهش نشان داد، خودباوری بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنادار دارد به گونه‌ای که نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان داد، با افزایش خودباوری حساب‌برسان به عنوان ویژگی شخصیتی، تردید حرفه‌ای حساب‌برسان برانگیخته می‌شود.

سید حسین^۲ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تحریفات با اهمیت توسط حساب‌برسان: تأثیر همزمان تجربه و فشار بودجه زمانی» نشان دادند که شک و تردید حرفه‌ای و تجربه تأثیر مثبت و معناداری بر ارزیابی شواهد توسط حساب‌برسان دارد، در حالی که فشار ناشی از بودجه زمانی، دارای تأثیر منفی بر ارزیابی شواهد توسط حساب‌برسان است. کوهن^۳ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر رویکردهای شک احتمالی و بی‌طرفانه تردید حرفه‌ای بر نتایج کار حساب‌برسان» نشان دادند که دیدگاه بی‌طرفانه از شک و تردید حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر مسیر حرفه‌ای حساب‌برسی از طریق سطوح بالای بکارگیری شک و تردید حرفه‌ای نسبت به چشم‌انداز شک احتمالی از شک و تردید حرفه‌ای دارد. دیدگاه شک احتمالی، اثر منفی بر مسیر شغلی حرفه‌ای حساب‌برسی از طریق به‌کارگیری سطوح پایین از شک و تردید حرفه‌ای دارد.

یانکووا^۴ (۲۰۱۷) بیان می‌کند که برخی از هیئت‌های حساب‌برسی و قانون‌گذاران در کنار انتظارات اجتماعی، تمایل دارند تردید حرفه‌ای را از زاویه تردید منطقی، نگاه کنند. این نگرش به تفکر، بی‌اعتمادی به صداقت مدیریت و جانبدارانه نبودن اظهارات و ادعاهای مدیریت اشاره دارد، مگر اینکه شواهد منطقی کافی وجود داشته باشد که بتواند این شک را برطرف کند. این دیدگاه را می‌توان چنین بیان کرد که «بدترین حالت فکر کن، و بهترین را تأیید کن».

-
1. Agarwalla
 2. Sayed Hussin
 3. Cohen
 4. Yankova

راس و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهش خود تأثیر تفاسیر و طرز تفکر حسابرسان بر تردید حرفه‌ای حسابرس را بررسی کردند. آنها دو طرز تفکر مکانیکی و تأملی را در میان حسابرسان مورد بررسی قرار دادند. بدین منظور، ۵۸ حسابرس از مؤسسات حسابرسی محلی و بین‌المللی که برآوردهای حسابداری پیچیده را بر عهده داشتند، انتخاب شدند. ۱۱ پرسش برای تشخیص طرز تفکر حسابرسان مطرح شد و از طریق تحلیل محتوای پاسخ‌های دریافتی از حسابرسان طرز تفکر حسابرس را تشخیص دادند. راس، طرز تفکر تأملی را دربرگیرنده بی‌طرفی، طرز تفکر باز، تعمق در پردازش و ارزیابی شواهد و طرز تفکر مکانیکی را شامل ترجیح دادن و تمرکز بر یک راهکار، ملاحظات خاص در ارزیابی شواهد، به ویژه شواهد تاییدکننده تفکر فرد تعریف می‌کند. وی با استفاده از معیارهای چندگانه تردید حرفه‌ای به این نتیجه رسید که حسابرسان دارای طرز تفکر تأملی، نسبت به حسابرسانی که دارای طرز تفکر مکانیکی هستند، تردید حرفه‌ای بالاتری اعمال می‌کنند.

هان^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، در حیطه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، پژوهشی را در کشور چین انجام دادند. آنها در بررسی ۱۷۳ تن از کارکنان سازمان‌های مختلف، ماهیت مهارت ارتباطی را در چارچوب فرهنگ سازمانی چین به عنوان یک سیاست اداری، در نظر گرفتند. این پژوهش بیان می‌کند که مهارت ارتباطی، عاملی مهم و تأثیرگذار در ارتقا و پاداش کارکنان چینی است.

کادوس و ژو^۲ (۲۰۱۶)، بعد دیگری از خصوصیات روانشناختی را مورد مطالعه قرار دادند. آنها اعتقاد دارند انگیزه درونی (ذاتی) با عملکرد افراد در پیوند است. انگیزه درونی سطح عمیق‌تری از توجه و حساسیت را در حسابرس ایجاد می‌کند و این امر باعث افزایش تردید حرفه‌ای و در نتیجه باعث به‌دست آوردن شواهد بالاتر می‌شود. انگیزه درونی از آن جا که وسعت و عمق نگرش حسابرس را افزایش می‌دهد و همچنین توانایی حسابرس را برای شناسایی مدارک و ارزیابی شواهد بالاتر می‌برد، دارای اهمیت است. بنابراین به بهبود تصمیم‌گیری و اظهار نظر حسابرس در برنامه‌های حسابرسی پیچیده منجر می‌شود.

کارپنتر و ریمرس (۲۰۱۶)، تأثیر دیدگاه شرکا و وجود تقلب بر قضاوت‌ها و اقدامات حسابرسان نسبت به تقلب را از دیدگاه تردید حرفه‌ای در میان افراد حرفه‌ای در حسابرسی، مورد بررسی قرار دادند. آنها اجزای مدل تردید حرفه‌ای نلسون را مورد بررسی قرار دادند و پی بردند وقتی مدیران حسابرسی در قبال شریکی پاسخگو باشند که بر تردید حرفه‌ای تأکید می‌ورزد، نسبت به زمانی که در مقابل شریکی پاسخگو باشند که تأکید چندانی بر تردید حرفه‌ای نمی‌ورزد، آنگاه آنان ارزیابی‌های

1. Han

2. Kadous & Zhou

بیشتری از ریسک وقوع تقلب انجام می‌دهند و با استفاده از رویه‌های حسابرسی مناسب با ریسک تقلب مقابله خواهند کرد.

اندرسون^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر سوگیری پسنگر بر قضاوت حسابرسان باتجربه و کم تجربه درباره فرض تداوم فعالیت پرداختند. این موضوع بررسی شد که زمانی که حسابرسان از پیامد یک رویداد آگاهی دارند، تا چه میزانی مربوط بودن شواهد به نتایج را به درستی رتبه‌بندی می‌کنند و اینکه آیا تجربه حسابرس بر این رتبه‌بندی تأثیر دارد یا خیر. نتایج پژوهش آنها نشان داد که صرف نظر از اطلاعاتی که درباره پیامد رویداد فراهم شده بود، هر دوی حسابرسان باتجربه و کم تجربه نشانه‌های مربوط به عدم موفقیت واحد تجاری را مربوط‌تر از نشانه‌های موفقیت ارزیابی کردند. همچنین، وی به این نتیجه نیز دست یافت که به دلیل وجود سوگیری پسنگر، حسابرسانی که اطلاعاتی درباره عدم موفقیت واحد تجاری داشتند، در مقایسه با حسابرسانی که اطلاعاتی درباره نتیجه نهایی عملکرد واحد تجاری نداشتند، اهمیت بیشتری برای عوامل نامطلوب تأثیرگذار قائل بودند.

نلسون^۲ (۲۰۰۹)، بر پایه مطالعات پیشین، الگویی را برای تردید حرفه‌ای ارائه می‌کند که محور اصلی آن، تفاوت میان قضاوت و عملکرد همراه با تردید است. الگوی وی، در خصوص عوامل تعیین کننده تردید حرفه‌ای در عملکرد حسابرسی را نشان می‌دهد که ورودی شواهد، بر قضاوت‌های همراه با تردید تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، قضاوت‌های همراه با تردید بر عملکرد، همراه با تردید اثرگذار بوده و این موارد خود متأثر از دانش (آگاهی)، ویژگی‌های شخصیتی و مشوق‌های در اختیار حسابرسان است.

پیشینه داخلی

حسینی و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان تبیین مولفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی انجام دادند. آنها از مدل ارائه شده توسط هارت برای تبیین مولفه‌های تأثیرگذار بر تردیدگرایی حسابرسان مستقل استفاده کردند و ارتباط میان مشخصه‌های فردی حسابرسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنها، در میان حسابرسان مستقل عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شاغل در حرفه حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان از تأثیر جستجوی دانش، اعتماد به نفس و درک میان فردی آنها بر تردید حرفه‌ای حسابرسان داشت و سایر عوامل نیز تبیین کننده تردید حرفه‌ای نیستند.

1. Anderson

2. Nelson

حسینی و ذکریایی (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای خنثی و سوگیرانه بر پیامدهای شغلی حساب‌رسان، زمینه‌های ترک کار حساب‌رسان را با توجه به سطح مؤلفه رفتاری تردیدگرایی آنها مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که در نمونه مورد بررسی تردید حرفه‌ای سوگیرانه و خنثی، به ترتیب تأثیر معنادار منفی و مثبت بر حمایت درک شده شریک و سازمان دارد. همچنین، حمایت درک شده شریک به طور غیرمستقیم، تأثیر مثبت بر رفتار سازمانی فردی و تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل حساب‌رسان دارد.

سپاسی و دیناربر (۱۳۹۴)، یک مدل مفهومی برای تبیین تردید حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران ارائه کردند که رابطه میان عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای را در قالب مشخصه‌های اصلی و فرعی نشان می‌دهد. ابزار جمع‌آوری داده پرسشنامه بود که توسط نمونه‌ای از اعضای حسابداران رسمی ایران تکمیل شد. داده‌های به دست آمده در این پژوهش، با تکنیک‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش، بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی، شش عامل اصلی: «خصوصیات فردی حساب‌رسان» و «مسائل روانشناختی»، «نظارت حرفه‌ای»، «ویژگی‌های کار حساب‌رسانی»، «عملکرد حساب‌رسان» و «عوامل محیطی» از عوامل تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابداران رسمی تعیین شد. نتایج نشان داد که از میان این شاخص‌ها، عامل «مسائل روانشناختی» بر تردید حرفه‌ای حسابداران رسمی اثری ندارد، این در حالی است که از میان سایر عوامل اصلی اثرگذار عامل «ویژگی‌های کار حساب‌رسانی»، بیشترین تأثیر را بر تردید حرفه‌ای حسابداران رسمی ایران دارد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهشی با عنوان تبیین مولفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان با تکیه بر ابعاد فردی انجام دادند. آنها از مدل ارائه شده توسط هارت برای تبیین مولفه‌های تأثیرگذار بر تردیدگرایی حساب‌رسان مستقل استفاده کردند و ارتباط میان مشخصه‌های فردی حساب‌رسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنها، در میان حساب‌رسان مستقل عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شاغل در حرفه حساب‌رسانی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان از تأثیر جستجوی دانش، اعتماد به نفس و درک میان فردی آنها بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسانی داشت و سایر عوامل نیز تبیین‌کننده تردید حرفه‌ای نیستند.

معین‌الدین و فاضل (۱۳۹۳)، پژوهشی را با هدف بررسی تأثیر شک و تردید حرفه‌ای و تجارب قبلی کار با مشتری بر ارزیابی اولیه قضاوت حساب‌رسان انجام دادند. جامعه مورد استفاده آنها مشتمل بر ۱۵۶ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته حسابداری شاغل در حرفه و مشغول به تحصیل در

دانشگاه‌های آزاد اسلامی یزد و فارس بود. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه استاندارد شده بین‌المللی است. نتایج حاصل از پژوهش آنها بیانگر این است که شک و تردید حسابرس بر ارزیابی نخستین قضاوت حسابرس تأثیرگذار است. همچنین، نتایج پژوهش گفته شده نشان داد که تجربه قبلی کار با مشتری نیز بر ارزیابی نخستین قضاوت حسابرس موثر است.

حاجیها و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی در حوزه پژوهش‌های رفتاری در حسابداری و با هدف بررسی ویژگی‌های تردید حسابرس و رابطه آنها با قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس انجام دادند. جامعه آماری پژوهش آنها حسابرسان سازمان حسابداری و موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی بود که نمونه‌ای مشتمل بر یکصد نفر از حسابرسان با گروه‌های شغلی متفاوت سازمانی را در بر می‌گرفت. آنها برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که چهار ویژگی تردید (اعتماد فردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه‌ای) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان، موثرند. ولی بیشترین تأثیر مربوط به منبع کنترلی است و هر چه توجه به آن بالا رود، کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری نیز افزایش خواهد یافت.

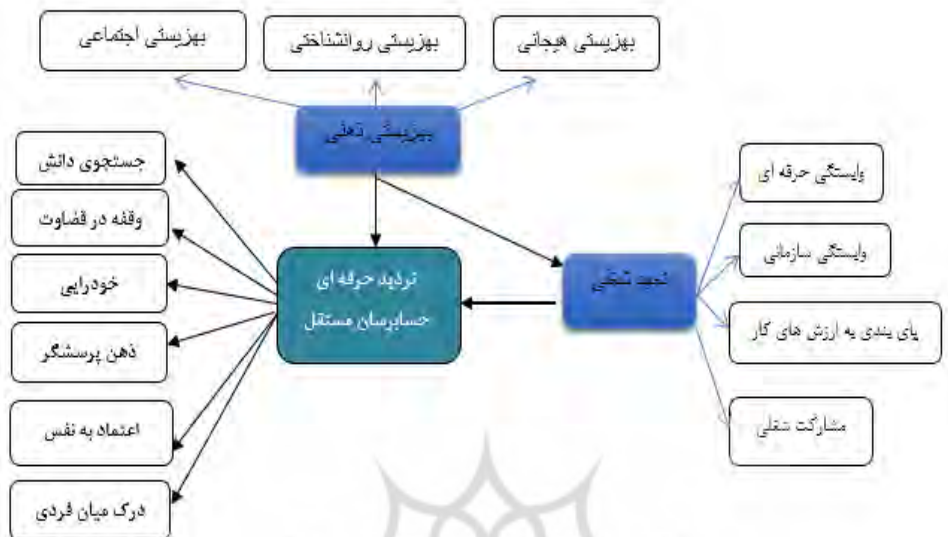
مرور ادبیات نشان می‌دهد، کارکنان با احساس بهزیستی بالا، به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع ارزیابی مثبتی دارند، در صورتی که از کار در سازمان رضایت داشته باشند و نسبت به سازمان متعهد شوند، در اینصورت انگیزه بالاتری دارند، از کارشان لذت می‌برند، شادترند، رفتار سازمانی مناسبی با سایرین دارند و سعی می‌کنند مهارت‌های لازم برای پیشرفت توانایی‌های شغلی خود فراگیرند که در نهایت بهبود عملکرد آنها باعث پیشرفت سازمان می‌شود، به این دلیل مطالعه حاضر در پی آن است که تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل را بررسی کند.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه دوم: بهزیستی ذهنی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه سوم: تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه چهارم: بهزیستی ذهنی از طریق تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.

مدل مفهومی پژوهش

شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش جاری از نظر هدف، در گروه پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر نوع پژوهش، در دسته پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار دارد. نظر به اینکه پژوهش جاری به دنبال توصیف شرایط یا پدیده مورد بررسی است، این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی است و از آنجا که جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه‌ای پشتیبانی می‌شود، می‌توان آن را در گروه پژوهش‌های میدانی قرار داد. این پژوهش از نظر نوع مطالعه، کتابخانه‌ای و تحلیلی-علی و استوار بر داده‌های گردآوری شده است. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 25 و نرم‌افزار Smart PLS 3 که یکی از پرکاربردترین نرم‌افزارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری است، استفاده شد. مدل‌سازی معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری (رابطه میان سازه‌ها و ابعاد آن سازه‌ها) و مدل ساختاری (رابطه سازه‌ها با یکدیگر) تشکیل شده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل حسابرسان ارشد سازمان حسابرسی است. تعداد این افراد رویهمرفته ۳۴۰ نفر است. حجم نمونه این پژوهش بر اساس فرمول کوکران به شرح زیر تعداد ۱۸۱ نفر محاسبه شده است:

$$= \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{340} \left(\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} - 1 \right)} = 181$$

n = حجم نمونه

N = حجم جامعه

P = نسبت افراد جامعه که دارای یک ویژگی خاص هستند

q = (1 - p)

d = اشتباه مجاز

t = ضریب متناظر با احتمال اشتباه در سطح معین (1 - α)

متغیرهای پژوهش**متغیرهای وابسته****تردید حرفه‌ای حسابرسان**

برای اندازه‌گیری متغیر تردید حرفه‌ای، از پرسشنامه هارث (۲۰۱۳) استفاده شد که در برگزیده شش شاخص ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خود اطمینانی است. این پرسشنامه در برگزیده ۳۰ پرسش از نوع لیکرت شش گزینه‌ای از (کاملاً مخالفم = ۱) تا (کاملاً موافقم = ۵) است.

خرده مقیاس‌ها و پرسش‌ها**جدول ۱. خرده مقیاس‌های پرسشنامه**

ردیف	خرده مقیاس	سوالات	تعداد سوال
۱	جستجوی دانش	۱ تا ۶	۶
۲	وقفه در قضاوت	۷ تا ۱۱	۵
۳	خودرایی	۱۲ تا ۱۷	۶
۴	ذهن پرسشگر	۱۸ تا ۲۱	۴
۵	اعتماد به نفس	۲۲ تا ۲۵	۴
۶	درک میان فردی	۲۶ تا ۳۰	۵

تعهد شغلی: پرسشنامه تعهد شغلی توسط بلاو و بل^۱ (۱۹۸۹)، طراحی و تنظیم شده است. آزمودنی می‌تواند در هر پرسش پرسشنامه، نمرات ۱ تا ۵ را بر اساس طیف لیکرت و با توجه به شیوه پرسش انتخاب کند. این پرسشنامه شامل ۴۰ پرسش و در برگرنده ۴ بعد: (۱) وابستگی حرفه‌ای (۲) وابستگی سازمانی، (۳) پای‌بندی به ارزش‌های کار و (۴) مشارکت شغلی است که به اندازه‌گیری تعهد شغلی مدیران می‌پردازد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد).

جدول ۲. مؤلفه‌ها و پرسش‌های مربوط به هر مؤلفه

عبارات	مؤلفه‌ها
۱-۸	وابستگی حرفه‌ای
۹-۱۹	وابستگی سازمانی
۲۰-۲۹	پای‌بندی به ارزش‌های کاری
۳۰-۴۰	مشارکت شغلی

متغیر مستقل

بهزیستی ذهنی

مقیاس بهزیستی ذهنی: این مقیاس توسط کینز و ماگیارمویی^۲ (۲۰۰۳) برای سنجش بهزیستی هیجانی، روانشناختی و اجتماعی به کار می‌رود که از ۴۵ پرسش تشکیل شده است. بهزیستی هیجانی (۱۲ پرسش) شامل دو زیرمؤلفه هیجانان مثبت و منفی است که از طیف لیکرت پنج درجه‌ای (اصلا، کمی، بعضی اوقات، بیشتر اوقات، تمام مدت) برای نمره‌گذاری آن استفاده می‌شود. بهزیستی روانشناختی (۱۸ پرسش) دارای ۶ زیرمؤلفه پذیرش خویش، رشد شخصی، هدف در زندگی، تسلط بر محیط، خودمختاری و روابط مثبت با دیگران است که از طیف لیکرت هفت درجه‌ای (بسیار مخالف، تا حدی مخالف، کمی مخالف، نمیدانم، کمی موافق، تا حدی موافق، بسیار موافق) برای نمره‌گذاری آن استفاده می‌شود و بهزیستی اجتماعی (۱۵ پرسش بعدی) نیز از ۵ زیر مؤلفه مقبولیت و پذیرش اجتماعی، واقع‌گرایی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، پیوستگی اجتماعی، و همبستگی و یکپارچگی اجتماعی تشکیل شده است که برای نمره‌گذاری این خرده مقیاس هم از طیف لیکرت هفت درجه‌ای (بسیار مخالف، تا حدی مخالف، کمی مخالف، نمیدانم، کمی موافق، تا حدی موافق، بسیار موافق) استفاده می‌شود.

1. Blau & Boal

2. Keyes & Magyar-Moe

آمار توصیفی

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شود.

توزیع فراوانی، در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی

خصوصیت	پاسخ	فراوانی	درصد فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۱۱۷	۶۴٫۶
	زن	۶۴	۳۵٫۴
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۱۶	۸٫۸
	لیسانس	۷۸	۴۳٫۱
	فوق لیسانس و بالاتر	۸۷	۴۸٫۱
سابقه کار	۱-۱۰ سال	۳۳	۱۸٫۲
	۱۱-۲۰ سال	۱۲۲	۶۷٫۴
	بالای ۲۰ سال	۲۶	۱۴٫۴

*منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد، از بین ۱۸۱ نفر موجود، ۱۱۷ نفر (۶۴٫۶ درصد) از افراد مرد و ۶۴ نفر (۳۵٫۴ درصد) زن، ۸٫۸ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۳٫۱ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۴۸٫۱ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر هستند. همچنین برپایه توزیع فراوانی سابقه کاری، بیشترین فراوانی مربوط به رده ۱۱ تا ۲۰ سال بوده که ۶۷٫۴ درصد از وزن کل را شامل شده و کمترین فراوانی مربوط به رده بالای ۲۰ سال است که ۱۴٫۴ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده است.

تحلیل تائیدی (مدل اندازه‌گیری)

در تحلیل عاملی تائیدی، زیرسازه‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۴ است، از سازه مورد نظر حذف شده و تنها زیرسازه‌هایی که بار عاملی بیش از ۰/۴ داشته و آماره t آن‌ها بالاتر از ۱/۹۶

است، در مدل نهایی قرار گرفته است. یافته‌ها نشان داد، مدل اندازه‌گیری مورد استفاده در بررسی رابطه متغیرها مناسب بوده و نشان از این دارد که نشان‌گرهای مورد استفاده برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون با ساختار عاملی و زیر بنای نظری تطابق قابل قبولی دارد.

سازگاری درونی یا پایایی سازه این امکان را فراهم می‌سازد تا سازگاری درونی شاخص‌هایی بررسی شود که یک مفهوم را می‌سنجند. به عبارت دیگر پایایی سازه نشان می‌دهد متغیرهای مشاهده شده (نشانگرها) با چه دقتی متغیر مکنون (پنهان) را می‌سنجند. برای اندازه‌گیری سازگاری درونی، از شاخص پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. این شاخص بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می‌شود. مقدار این شاخص باید بزرگتر یا مساوی $0/6$ باشد. جدول ۴ مقدار پایایی سازه یا سازگاری درونی را برای هریک از متغیرهای مکنون مدل پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های (متغیرهای مکنون) پژوهش

میانگین واریانس AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	سطح معناداری	بار عاملی	گویه	مؤلفه / متغیر	
۰.۵۲۶	۰.۸۶۸	۰.۸۱۸	۰.۰۰۰	۰.۶۷۰	Q1	جستجوی دانش	تردید حرفه‌ای
				۰.۸۱۹	Q2		
				۰.۷۸۸	Q3		
				۰.۶۶۳	Q4		
				۰.۶۵۴	Q5		
				۰.۷۴۴	Q6		
۰.۷۰۶	۰.۹۲۳	۰.۸۹۶	۰.۰۰۰	۰.۸۳۹	Q7	وقفه در قضاوت	
				۰.۷۹۴	Q8		
				۰.۸۵۴	Q9		
				۰.۸۶۷	Q10		
				۰.۸۴۸	Q11		
۰.۶۱۶	۰.۹۰۴	۰.۸۷۹	۰.۰۰۰	۰.۸۴۳	Q12	خودرایی	
				۰.۸۴۳	Q13		
				۰.۸۵۵	Q14		
				۰.۸۵۸	Q15		
				۰.۶۸۹	Q16		
				۰.۵۸۰	Q17		
۰.۶۴۶	۰.۸۷۹	۰.۸۱۵	۰.۰۰۰	۰.۸۰۲	Q18	درک میان فردی	
				۰.۸۷۰	Q19		
				۰.۸۴۵	Q20		
				۰.۶۸۴	Q21		
۰.۶۵۵	۰.۸۸۴	۰.۸۲۴	۰.۰۰۰	۰.۸۰۱	Q22	ذهن پرسشگر	
				۰.۸۲۵	Q23		

میانگین وارانس AVE	پایایی ترکیبی	الفای کرونباخ	سطح معناداری	بار عاملی	گویه	مؤلفه / متغیر
۰.۵۹۳	۰.۸۷۹	۰.۸۳۵	۰.۰۰	۰.۷۵۵	Q24	اعتماد به نفس
				۰.۸۵۵	Q25	
				۰.۷۶۸	Q26	
				۰.۷۷۶	Q27	
				۰.۶۹۳	Q28	
				۰.۷۸۲	Q29	
۰.۵۴۳	۰.۹۰۳	۰.۸۷۶	۰.۰۰	۰.۶۳۶	Q31	وابستگی حرفه‌ای
				۰.۸۳۲	Q32	
				۰.۷۶۹	Q33	
				۰.۶۴۸	Q34	
				۰.۵۶۱	Q35	
				۰.۷۶۰	Q36	
۰.۶۲۴	۰.۹۴۸	۰.۹۳۹	۰.۰۰	۰.۷۷۴	Q37	وابستگی سازمانی
				۰.۸۶۵	Q38	
				۰.۸۳۳	Q39	
				۰.۷۸۱	Q40	
				۰.۸۳۷	Q41	
				۰.۸۵۶	Q42	
				۰.۸۴۸	Q43	
				۰.۷۷۳	Q44	
				۰.۷۱۸	Q45	
				۰.۶۵۴	Q46	
۰.۵۶۴	۰.۹۲۸	۰.۹۱۶	۰.۰۰	۰.۷۹۵	Q47	تعهد شغلی
				۰.۷۷۰	Q48	
				۰.۸۱۱	Q49	
				۰.۷۹۷	Q50	
				۰.۸۱۶	Q51	
				۰.۸۴۳	Q52	
				۰.۸۰۳	Q53	
				۰.۷۴۰	Q54	
				۰.۶۵۹	Q55	
				۰.۶۶۰	Q56	
۰.۵۲۰	۰.۹۲۲	۰.۹۰۸	۰.۰۰	۰.۶۷۱	Q57	پابندی به ارزش‌های کار
				۰.۷۱۶	Q58	
				۰.۷۸۰	Q59	
				۰.۷۲۵	Q60	
				۰.۷۴۳	Q61	
				۰.۷۳۸	Q62	
۰.۵۲۰	۰.۹۲۲	۰.۹۰۸	۰.۰۰	۰.۷۲۵	Q60	مشارکت شغلی
				۰.۷۴۳	Q61	
				۰.۷۳۸	Q62	

میانگین وارianس AVE	پایایی ترکیبی	الفای کرونباخ	سطح معناداری	بار عاملی	گویه	مؤلفه / متغیر
				۰,۷۱۳	Q63	
				۰,۷۱۹	Q64	
				۰,۶۲۸	Q65	
				۰,۷۴۰	Q66	
				۰,۷۸۸	Q67	
				۰,۶۸۹	Q68	
				۰,۶۸۵	Q69	
				۰,۷۵۳	Q70	
				۰,۸۱۱	Q71	
				۰,۷۸۰	Q72	
				۰,۸۲۹	Q73	
				۰,۸۶۱	Q74	
				۰,۸۵۲	Q75	
۰,۶۲۴	۰,۹۵۲	۰,۹۴۴	۰,۰۰	۰,۷۷۷	Q76	
				۰,۷۲۸	Q77	
				۰,۶۴۵	Q78	
				۰,۷۸۶	Q79	
				۰,۷۶۳	Q80	
				۰,۸۱۷	Q81	
				۰,۸۰۳	Q82	
				۰,۶۵۷	Q83	بهزیستی ذهنی
				۰,۶۵۳	Q84	
				۰,۵۹۵	Q85	
				۰,۷۰۵	Q86	
				۰,۷۱۳	Q87	
				۰,۷۰۰	Q88	
				۰,۷۸۳	Q89	
				۰,۷۵۸	Q90	
				۰,۷۳۴	Q91	
۰,۵۳۳	۰,۹۵۳	۰,۹۴۸	۰,۰۰	۰,۷۴۴	Q92	
				۰,۶۹۴	Q93	
				۰,۸۴۶	Q94	
				۰,۸۳۳	Q95	
				۰,۷۸۲	Q96	
				۰,۷۹۷	Q97	
				۰,۷۳۴	Q98	
				۰,۷۲۶	Q99	
				۰,۶۴۱	Q100	
۰,۵۴۱	۰,۹۴۶	۰,۹۴۰	۰,۰۰	۰,۷۴۹	Q101	

میانگین واریانس AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	سطح معناداری	بار عاملی	گویه	مؤلفه / متغیر
				۰,۷۷۶	Q102	بهزیستی اجتماعی
				۰,۸۱۰	Q103	
				۰,۷۶۴	Q104	
				۰,۷۶۳	Q105	
				۰,۷۰۲	Q106	
				۰,۷۰۹	Q107	
				۰,۷۱۶	Q108	
				۰,۶۷۹	Q109	
				۰,۷۸۱	Q110	
				۰,۶۶۴	Q111	
				۰,۶۷۴	Q112	
				۰,۷۵۵	Q113	
				۰,۷۶۶	Q114	
				۰,۷۰۳	Q115	

*منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر شانزده مؤلفه یا متغیر پژوهش بالاتر از $0/6$ هستند. بنابراین مدل اندازه‌گیری از پایایی سازه مناسبی برخوردار بوده و سازگاری درونی مدل تأیید می‌شود. در مدل‌یابی معادلات ساختاری روایی همگرا توسط معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مورد تحلیل قرار می‌گیرد. این معیار یا شاخص نشان‌دهنده‌ی میزان واریانس است که یک سازه (متغیر مکنون) از نشانگرهایش (متغیرهای مشاهده شده) بدست می‌آورد. برای این معیار، منگر و همکاران مقادیر بیشتر از $0/4$ را پیشنهاد می‌کنند، چرا که این مقدار تضمین می‌کند حداقل 40 درصد واریانس یک سازه، توسط نشانگرهایش تعریف می‌شود. همانطور که ملاحظه می‌شود تمامی مقادیر میانگین واریانس استخراج شده از $0/4$ بیشتر بوده و بنابراین مدل اندازه‌گیری از روایی همگرای مناسب برخوردار است.

روایی واگرا: روایی واگرا یا روایی تشخیصی نشان‌دهنده ساختار بازتابنده قوی‌ترین ارتباط درونی سازه‌های هر متغیر نسبت به سایر متغیرهای مدل را نشان می‌دهد. روش‌های متفاوتی برای سنجش مقدار روایی واگرا وجود دارد، یکی از شاخص‌ترین این معیارهای توسط فورنل و لارکر^۱ در سال ۱۹۸۱ ارائه شده است. در جدول ۵، نتایج روایی واگرا بیان شده است.

جدول ۵. نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

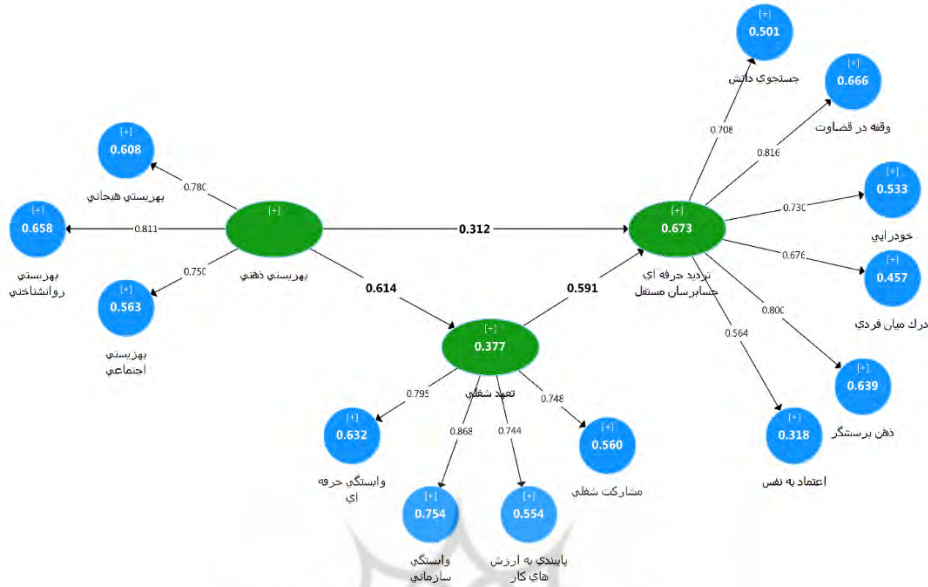
متغیرهای مرتبه اول	ولستگی حرفه‌ای	ولستگی سازمانی	پایبندی به ارزش‌های کار	مشارکت شغلی	بهزیستی هیجانی	بهزیستی روانشناختی	بهزیستی اجتماعی	جستجوی دلش	وقفه در قضاوت	خودرایی	درک میان فردی	ذهن پرسشگر	اعتماد به نفس
ولستگی حرفه‌ای	۰.۷۴												
ولستگی سازمانی	۰.۵۸	۰.۷۹											
پایبندی به ارزش‌های کار	۰.۵۵	۰.۵۱	۰.۷۵										
مشارکت شغلی	۰.۴۷	۰.۵۵	۰.۳۵	۰.۷۲									
بهزیستی هیجانی	۰.۳۸	۰.۴۳	۰.۳۳	۰.۴۱	۰.۷۹								
بهزیستی روانشناختی	۰.۴۸	۰.۴۰	۰.۳۳	۰.۴۶	۰.۴۳	۰.۷۳							
بهزیستی اجتماعی	۰.۴۱	۰.۳۳	۰.۳۱	۰.۲۷	۰.۴۶	۰.۳۷	۰.۷۴						
جستجوی دلش	۰.۵۴	۰.۵۰	۰.۳۹	۰.۴۳	۰.۴۰	۰.۴۷	۰.۳۸	۰.۷۳					
وقفه در قضاوت	۰.۶۰	۰.۵۲	۰.۵۳	۰.۵۰	۰.۴۲	۰.۴۳	۰.۴۰	۰.۵۴	۰.۸۴				
خودرایی	۰.۴۳	۰.۳۸	۰.۴۰	۰.۴۰	۰.۲۸	۰.۴۲	۰.۳۴	۰.۳۲	۰.۵۰	۰.۷۸			
درک میان فردی	۰.۴۱	۰.۴۶	۰.۳۵	۰.۳۸	۰.۴۲	۰.۵۴	۰.۲۸	۰.۴۴	۰.۵۰	۰.۳۵	۰.۸۰		
ذهن پرسشگر	۰.۵۱	۰.۴۸	۰.۴۴	۰.۴۹	۰.۳۲	۰.۴۴	۰.۳۴	۰.۴۹	۰.۵۲	۰.۵۱	۰.۴۷	۰.۸۱	
اعتماد به نفس	۰.۳۸	۰.۴۱	۰.۳۵	۰.۴۰	۰.۳۱	۰.۳۳	۰.۲۴	۰.۲۲	۰.۳۰	۰.۳۸	۰.۲۵	۰.۵۰	۰.۷۷

*منبع: یافته‌های پژوهش

جدول بالا، نتایج بررسی روایی واگرا را به روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در مدل‌های بالا، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با پرسش‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

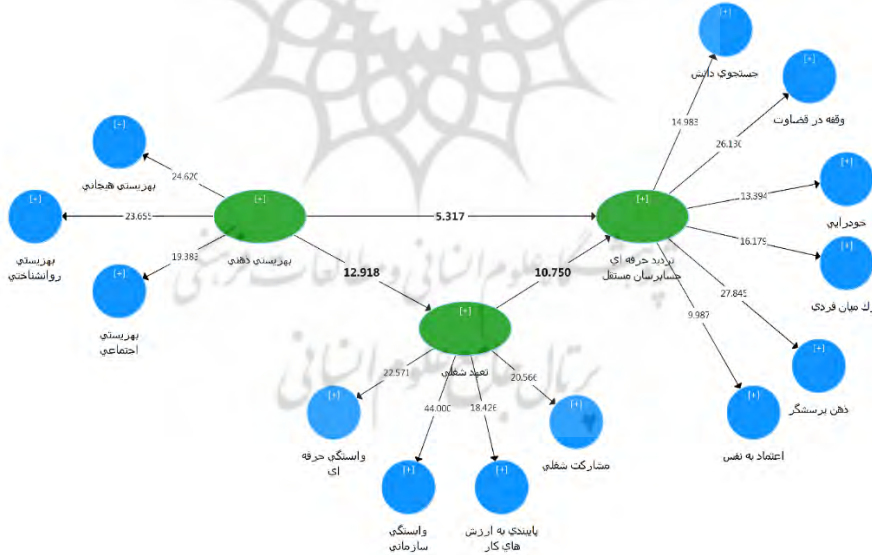
مدل ساختاری

شکل ۲، مدل مفهومی پژوهش را در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده، نشان می‌دهد.



شکل ۲. مدل مفهومی با ضرایب استاندارد شده مسیر (ارزیابی مدل‌های ساختاری)

شکل ۳ مدل مفهومی پژوهش را در حالت معناداری تی نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل پژوهش با ضرایب *t-Values* (ارزیابی مدل‌های ساختاری)

آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این بخش به بررسی فرضیه‌های پژوهش با تکنیک تحلیل مسیر، پرداخته شده است. تصمیم‌گیری در خصوص تأیید یا رد فرضیه‌ها بر اساس مقدار آماره تی (T-Value) صورت خواهد گرفت، به نحوی که اگر مقدار تی بیشتر از ۱,۹۶ بدست آید، فرضیه وابسته تأیید و اگر کمتر از ۱,۹۶ بدست آید، فرضیه مد نظر غیر معنادار خواهد شد. پس از آزمون معناداری، شدت و جهت رابطه بین متغیرها بررسی می‌شود که این مهم بر اساس ضرایب استاندارد شده بار عاملی انجام خواهد شد. ضرایب مسیر مثبت نشان دهنده روابط مستقیم بین متغیرهای پنهان درون زا و برون‌زا هستند. در مقابل، ضرایب مسیر منفی (بنای منفی) نشان دهنده رابطه معکوس بین متغیرهای پنهان درون زا و برون‌زا است.

جدول ۶. بررسی فرضیه چهارم

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
بهزیستی ذهنی ← تردید حرفه‌ای	۰,۳۱۲	۵,۳۱۷	۰,۰۰	تایید شد
بهزیستی ذهنی ← تعهد شغلی	۰,۶۱۴	۱۲,۹۱۸	۰,۰۰	تایید شد
تعهد شغلی ← تردید حرفه‌ای	۰,۵۹۱	۱۰,۷۵۰	۰,۰۰	تایید شد
تأثیرات بهزیستی ذهنی بر تردید حرفه‌ای				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰,۳۱۲	۰,۳۲	۰,۶۷۴	۷,۶۶۷	۰,۰۰

*منبع: یافته‌های پژوهش

همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، تأثیر متغیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی با ضریب مسیر ۰,۶۱۵ و مقدار آماره تی ۱۲,۹۱۸ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای نیز با ضریب مسیر ۰,۵۹۱ و مقدار آماره تی ۱۰,۷۵۰ تأیید شد. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل، می‌توان استنباط کرد که متغیر تعهد شغلی نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری بهزیستی ذهنی بر تردید حرفه‌ای ایفا می‌کند. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۷,۶۶۷ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری تعهد شغلی را در رابطه بین بهزیستی ذهنی و تردید حرفه‌ای را بار دیگر تأیید کرد.

معیارهای برازش مدل

شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون زا

ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زا (وابسته) در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر متغیری برون‌زا بر متغیری درون‌زا است. هر چه R^2 مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش

بهتر مدل است. هنسلر^۱ و همکاران (۲۰۰۹)، معتقدند که در یک مدل، در صورتی که یک سازه درون‌زا توسط یک یا دو سازه برون‌زا تحت تاثیر قرار گیرد، مقدار R^2 از $0/33$ به بالا نشان از قوت رابطه بین آن سازه و سازه‌های درون‌زا است. وجود متغیرهای مستقل بیشتر موجب افزایش R^2 می‌شود. بنابراین هرچه تعداد متغیرهای مستقل در تبیین یک متغیر وابسته بیشتر باشد، مقدار R^2 بالا برای برازش مدل نیاز است.

جدول ۷. ضریب R^2 متغیرهای وابسته مدل

متغیر	R^2
تعهد شغلی	۰,۳۷۷
تردید حرفه ای حساب‌رسان مستقل	۰,۶۷۳

مقدار R^2 برای متغیرهای درون‌زای تعهد شغلی (۰,۳۷۷) و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل (۰,۶۷۳) در حد بسیار مناسبی قرار دارد. مقدار R^2 برای تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل نشان‌دهنده این مفهوم است که متغیرهای بهزیستی ذهنی و تعهد شغلی در مجموع و با همکاری یکدیگر، توانسته‌اند ۶۷,۳ درصد از تغییرات تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل را پیش‌بینی کنند که سطح مطلوبی است. همچنین ضریب تعیین تعهد شغلی نشان می‌دهد که بهزیستی ذهنی توانسته ۳۷,۷ درصد از تغییرات آن را پیش‌بینی کند که سطح مطلوبی است.

شاخص ارتباط پیش بین Q^2

معیار، Q^2 که توسط استون و گیسر^۲ (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می‌کند. به اعتقاد آنها مدل‌هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. مقدار Q^2 در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا، سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند.

جدول ۸. ضریب Q^2 متغیرهای وابسته مدل

متغیر	Q^2
تعهد شغلی	۰,۱۲۸
تردید حرفه ای حساب‌رسان مستقل	۰,۲۰۳

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مقدار Q^2 برای متغیرهای درون‌زای مدل یعنی تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل به ترتیب برابر $0,128$ و $0,203$ محاسبه شده است. با

1. Henseler
2. Stone-Geisser Criterion

توجه به حدود گفته شده در ابتدای این بخش، می‌توان اظهار نظر کرد که این معیار برای تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل در سطح بسیار مناسبی قرار دارد و نشان می‌دهد که قدرت پیش بینی مدل در خصوص این متغیر در حد بسیار مطلوبی است.

معیار اندازه اثر (f^2)

چهارمین معیار بررسی مدل ساختاری، اندازه تأثیر f^2 است. کوهن (۱۹۸۸) برای تعیین شدت رابطه میان متغیرهای پنهان مدل، معیار اندازه اثر را معرفی کرد. به کمک معیار f^2 می‌توان میزان اندازه اثر یک متغیر برون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا در مدل معادلات ساختاری اندازه‌گیری کرد. مقادیر $0/۱۵$ ، $0/۰۲$ و $0/۳۵$ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. همانطور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، شدت تأثیر متغیرهای بهزیستی ذهنی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل نسبت به شدت تأثیر تعهد شغلی در سطح پایینتری قرار دارد.

جدول ۹. ضرایب f^2 متغیرهای پژوهش

f^2	متغیر اثر پذیر	متغیر تأثیر گذار
۰,۱۸۶	تردید حرفه ای حساب‌رسان مستقل	بهزیستی ذهنی
۰,۶۶۴	تردید حرفه ای حساب‌رسان مستقل	تعهد شغلی

بررسی مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل خواهد شد. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام GOF^1 وجود دارد. معیار GOF توسط تننهاوس^۲ و همکاران^۳ (۲۰۰۴) ابداع شد و برپایه فرمول موجود در جدول محاسبه می‌شود. سه مقدار $0/۰۱$ ، $0/۲۵$ و $0/۳۶$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

جدول ۱۰. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

\bar{R}^2	Communalities	$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times \bar{R}^2}$
۰,۵۶۶	۰,۴۵۰	۰,۵۰۴

1. Goodness Of Fit
2. Tenenhaus
3. Tenenhaus et al.

همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی^۱ مقدار ۰,۴۵۰ و میانگین مقادیر R^2 برابر ۰,۵۶۶، به دست آمده است و با توجه به فرمول مقدار معیار GOF معادل ۰/۵۰۴ بدست آمد که با توجه به دسته‌بندی یادشده نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش است. معیار بالای GOF مدل کلی را با قدرت تایید کرده و اجازه ورود به بخش بررسی فرضیه‌ها صادر می‌شود.

نتیجه‌گیری

کارکنان با احساس بهزیستی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که کارکنان با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانات منفی مانند: اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند. در واقع در سازمان‌هایی که در کارکنان به جای ایجاد حس رقابت، حس همکاری و اتحاد را تشویق کنند، باعث کاهش تنش روانی و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان و پیرو آن، افزایش میزان تعهد شغلی در کارکنان می‌شوند. نیروی انسانی متخصص، وفادار، متعهد، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی، حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند و موجبات اثربخشی و پیشرفت سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌کند. براین اساس، پژوهش حاضر تاثیر بهزیستی ذهنی بر رابطه تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل را بررسی کرد. یافته‌ها نشان می‌دهد، بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. کارکنان با احساس بهزیستی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که کارکنان با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند.

در واقع حسابرسان شاغل که به جای ایجاد حس رقابت، حس همکاری و اتحاد را تشویق می‌کنند، باعث کاهش تنش روانی و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان و به تبع افزایش میزان تعهد شغلی در کارکنان می‌شوند. بهزیستی ذهنی و عواطف مثبت موجب بهبود سلامت روانی و افزایش انگیزش در فرد می‌شوند که این امر باعث می‌شود فرد در رویایی با مشکلات با توان بیشتری به حل مسایل بپردازد که این امر موجب موفقیت فرد و افزایش خودکارآمدی او می‌شود. پس عاطفه مثبت نشان‌دهنده میزان هیجان است و شور و شوق فرد را در امور زندگی منعکس می‌کند و می‌تواند بر واکنش‌های عاطفی فرد و احساس توانمندی او اثرگذار باشد. بنابراین می‌توان

چنین نتیجه‌گرفت که بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی تأثیر معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج دینک و همکاران (۲۰۱۸) همپوشانی دارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، بهزیستی ذهنی و تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل تأثیر مثبت و معناداری دارد. برپایه بند ۱ استاندارد حسابرسی شماره ۲۰۰، حسابرس ملزم به اعمال قضاوت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای در تمام مراحل برنامه‌ریزی و اجرای عملیات حسابرسی است. بیانیه استاندارد حسابرسی بین‌المللی شماره ۵۶ در بخش ۲۴ با عنوان بررسی‌های تحلیلی، تأکید می‌کند که کلیه ادعاهای مدیران باید با دیگر شواهد حسابرسی تطبیق داده شوند. به بیان دیگر، اعتماد صرف به مدیران غلط است و این نشان از توجه به رویکرد تردیدگرایی در اجرای فرایند حسابرسی است. تردید حرفه‌ای تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان است و در صورت توجه به ابعاد فردی حسابرسان، امکان بهبود تردیدگرایی در میان آنها وجود خواهد داشت (وایت، ۲۰۱۰). به منظور توانمندسازی روحیه تردیدگرایی در حسابرسان لازم است، احساس وابستگی سازمانی و حرفه‌ای افراد را تقویت کرده تا از انگیزش‌های درونی برای ایفای بهتر مسئولیت بهره‌مند شده و از سوی دیگر با توجه به کار تیمی در حرفه حسابرسی لازم است. زمینه ایجاد دوستی، محبت و روابط اجتماعی بین کارکنان فراهم شود تا با ارتقای بهزیستی ذهنی به توان افزایشی و انگیزه‌های درونی کارکنان منجر شده و سطح دقت و عملکرد در فرایند حسابرسی را افزایش دهند. میانجی‌گری تعهد شغلی در رابطه بین بهزیستی ذهنی و تردید حرفه‌ای نیز تایید شد. بهزیستی ذهنی شامل اصول مهمی است که از طریق تأثیر بر احساسات در همه ابعاد رفتار انسان و پیشرفت او شامل سلامت فیزیکی و روانی، پیشرفت مهارتی و آموزشی، صلاحیت اجتماعی و ایجاد روابط مثبت اجتماعی قابل شناسایی است. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خلق‌های شاد، توانایی تفکر برای حل مسائل به شیوه‌های جدید را تسهیل می‌کنند و احساسات منفی از توانایی تفکر انعطاف پذیر جلوگیری می‌کنند. هوگه^۲ (۲۰۱۲)، معتقد است در حالت شادی، مردم با هم همکاری می‌کنند (برای مثال آنها به شکلی گفتگو می‌کنند که بیشترین نتیجه برای دو طرف حاصل می‌شود)، در نتیجه رفتارهای انعطاف پذیر، حل مساله و درک بهتر مسائل ایجاد می‌شود. همچنین بهزیستی ذهنی به علت ارتباط با شیوه فکری باعث رضایت از زندگی و افزایش خودکارآمدی در مسیر زندگی می‌شود. بنابراین با توجه به این که بهزیستی ذهنی، کیفیت زندگی کاری را هم تحت پوشش قرار می‌دهد، می‌تواند بیشترین تأثیر را از طریق تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل داشته باشد. از آنجایی که آموزش مثبت نگری یک روش به نسبت ارزان، کاربردی و کارآمد است، بنابراین پیشنهاد می‌شود که حسابرسان

1. White
2. Hooghe

ارشد و مشاوران تیم های حسابرسی برای بهبود بهزیستی ذهنی، در فرایند حسابرسی، مرتب بر توانمندی های افراد، هیجان ها و احساسات مثبت تأکید کنند، بنابراین افراد با شناخت دقیق و خوب توانمندی های خود، توانایی و انگیزه لازم برای مدیریت و برنامه ریزی فعالیت های خود بدست می آورند. همچنین اگر تیم حسابرسی محیط کاری را پشتیبان، حمایت کننده و یاریگر خود درک کند، استرس کمتری تجربه می کند و حس سرزندگی و لذت منجر می شود تا عملکرد بالاتری داشته باشند. بنابراین، با توجه به یافته های این پژوهش در خصوص اهمیت بهزیستی ذهنی و تعهد شغلی، می توان با افزایش انگیزه، تلاش، کاهش استرس و ایجاد حس لذت و سرزندگی به پیشرفت کیفیت کاری جامعه حسابرسان کمک کرد. از این رو انجام پژوهش در زمینه سایر عوامل پیش بینی کننده و مؤثر بر تردیدگرایی حسابرسان دارای اهمیت است.



منابع

- بانی، محمود؛ فغانی ماکرانی، خسرو و ذبیحی، علی. (۱۳۹۸). تأثیر تعهد حرفه‌ای و ایدئولوژی اخلاقی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی رفتار اخلاقی حساب‌رسان شرکت‌های دولتی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری. *فصلنامه حسابداری دولتی*. دوره ۶ شماره ۱، صص ۸۱-۹۶.
- جاودان، موسی؛ حاجی علیزاده، کبری و رفیعی پور، امین. (۱۳۹۵). رابطه علی بین بهزیستی ذهنی، کیفیت زندگی و سبک‌های هویتی با پیشرفت تحصیلی از طریق خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان پسر دبیرستانی بندرعباس. *فصلنامه آموزشی*؛ دوره ۹، شماره ۳۰، صص ۱۲۳-۴۵.
- حاجی‌ها، زهره؛ گودرزی، احمد و فتاحی، زهرا. (۱۳۹۲). ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای، حساب‌رسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها، *فصلنامه حسابداری مدیریت*، سال ۶ شماره ۱۹، صص ۴۳-۵۹.
- حسینی، سید حسین و ذکریایی، مهران. (۱۳۹۸). تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای خنثی و سوگیرانه بر پیامدهای شغلی حساب‌رسان. *حسابداری ارزشی و رفتاری*. دوره ۴، شماره ۷، صص ۱۰۳-۱۳۴.
- حسینی، سید حسین؛ نیکومرام، هاشم و رضایی، علی اکبر. (۱۳۹۹). تبیین مؤلفه‌های تأثیر گذار بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان با تکیه بر ابعاد فردی. *فصلنامه حسابداری مدیریت*. دوره ۲۵، شماره ۸، صص ۱۳-۲۷.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۲). مدلسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS. *انتشارات جهاد دانشگاهی*. تهران.
- سپاسی، سحر و دیناربر، مینا. (۱۳۹۴). ارائه مدلی تبیینی به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حسابداران رسمی با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی و مدلسازی معادلات ساختاری، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۱۰۷-۱۱۶.
- صالح بلوردی، آناهیتا و پاشا شریفی، حسن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه خودآگاهی در موقعیت شغلی با رضایت شغلی مدیران فروش سازمان مدیریت صنعتی ایران. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، دوره اول، شماره ۲، صص ۲۱-۲۷.
- طوسی، محمدعلی. (۱۳۷۹). مدیریت و مشارکت کارکنان. تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی سازمان حسابرسی. (۱۳۹۳). استاندارد حسابرسی ۲۰۰، *سازمان حسابرسی*.
- معین‌الدین، محمود و فاضل، زهرا. (۱۳۹۳). تأثیر شک و تردید و سابقه قبلی کار با مشتری بر ارزیابی اولیه قضاوت حساب‌رسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، *دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد*.
- مهام، کیهان. (۱۳۸۳). تأثیر ویژگی‌های حساب‌رسان بر قضاوت حرفه‌ای. *حسابدار رسمی*. دوره ۱، شماره ۳، صص ۴۳-۴۷.

هاشمی‌نسب، فخرالسادات؛ یزدان پناه، لیلی و امیر کافی، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان سازمان‌های شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید باهنر کرمان.

یعقوبی، مریم؛ سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه؛ ابوالقاسم گرجی، حسن؛ نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صص ۲۵-۳۲.

References

- Agarwalla, S.K., Desai, N., Tripathy, A (2017). The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality., *Advances in Accounting*, Volume 37, June 2017, Pages 85-93, , <http://dx.doi.org/10.1016/j.adiac.2017.04.002>.
- Anderson J.C, Jennings M. M, Low D, Reckers P. (2014). The mitigation of hindsight bias in judges' evaluation of auditor decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 16(2), 20-39.
- Asgari, P. Sharafodin, H. (2009). The Relationship between Social Anxiety, Hope, and Social Support with Students' Well-being, *Journal of New Findings in Psychology*, 3 (9), 25-36. (In Persian).
- Bailey, Charles D. Daily, Phillips.(2005). A Study of Kruglanski Need for Closure Construct and Its Implications for Judgment and Decision Making in Accounting and Auditing.
- Blau G, Boal K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15, 115-127.
- Chang, H. T., Chi, N. W., & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between threecomponent organizational-occupational commitment and turnover intention using a nonrecursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352-368.
- Cohen, A, (1988). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains, *Human Relations*, Vol. 48, 239-63.
- Cohen, J. R., Dalton, D. W. and Harp, N. L. (2017). Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes, *Accounting, Organizations and Society*, 62:1-20.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of wellbeing. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Dinc, M., Kuzey, C. & Steta, N. (2018). Nurses' job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance, *Journal of Workplace Behavioral Health*. Volume 33, 2018 - Issue 2. Pages 75-95.

- Fornell, C. and Larcker, D. (1981); "Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error"; *Journal of Marketing Research*, Vol.18, No.1, pp.39-50.
- Toba, Y. (2011). Toward a Conceptual Framework of Professional Skepticism in Auditing. *Waseda Business & Economic Studies* No.47, pp: 110- 12
- Griffith E.E, Hammersley J.S, Kadous D. (2012). Auditing complex estimates: understanding the process used and problems encountered. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(2), 73-111.
- Han Y, Wang Z, Sheard G, Kakabadse N. (2016). A grounded investigation of Chinese office politics. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(3), 281- 297.
- Hensler, J., Ringle, C & Sinkovics, R. (2009) .The use of partial least square based multi group analysis: in .advance in international marketing 20.Nunnally, J & Bernstein, I.(1994). Psychometric theory .New York: Mc Graw Hill.
- Hooghe, M. (2012). Is sexual well -being part of subjective well -being? An empirical analysis of Belgian (Flemish) survey data using an extended well -being scale. *Journal of Sex Research*, 49(2 -3), 264 -273.
- Hurt R.K, Brown-Liburd H, Earley C.E, Krishnamoorthy G. (2013). Research on auditor professional skepticism: literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 32(1), 45-97.
- Kadous, K., Zhou, Y.D. (2016). How does intrinsic motivation improve auditor skepticism in complex audit tasks? Working Paper, Emory University
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. 2003: 411- 25. Edited by S. J. Lopez and R. Snyder. Washington, DC: American Psychological Association. [DOI: 10.1037/10612-026].
- Keyes, C. Lee, M. (1998) "Social Well-Being", *Social Psychology Quarterly*, vol. 61, N. 2, p 121- 190.
- Koenig, H. G. (1998) *Handbook of religion and mental health*, New York: Academic Press.translate by: Shabani, Avaye noor Publications. [Persian].
- Lyubomirsky, S.; King, L.; Diener, E. (2005). "The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?", in: *Psychological Bulletin*, 131 (6): 803-855.
- Nelson. M.W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing A Journal of Practice and Theory*, 28(2), 1-34.
- Pardakhtchi. MH. (1995) [Educational administration as a professional field. *Journal of Educational Administration*. 1995; 14(4): 48.] Persian
- Plumlee. D, Rixom B.A, Rosman A.J. (2012). Training auditors to think skeptically. Working Paper, 18, 23-42.

- Ranjbaraian B. (1996) [Organizational Commitment. *Journal of Administrative and Economic Science*, University of Isfahan. 1996; 1-2(10): 42-3. (In Persian).
- Rose, A.M, Rose, J.M Suh I, Thibodeau J.C. (2017). When fraud brainstorming becomes dysfunctional: can the generation of many fraud risks increase anchoring on client-provided explanations? Working Paper, Victoria University of Wellington.
- Rotter, J.B. (1967). A New Scale for the Measurement of Interpersonal Trust. *Journal of Personality* pp: 651-66
- Ryff, C. D. (2016). Articolo Target. Psychological well -being and health: Past, present and future. *Psicologia Della Salute*.
- Sayed Hussin, S. A. H., Iskandar, T. M., Saleh, N. M., Jaffar, R. (2017). Professional Skepticism and Auditors' Assessment of Misstatement Risks: The Moderating Effect of Experience and Time Budget Pressure. *Economics and Sociology*, 10(4), 225 -250. (In Persian).
- Stone, M., & Geisser, F. (1975). Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111-147.
- Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In *Proceeding of the XLII SIS scientific meeting*, 739-742
- Toosi, MA. [Optimizing organization and employee's participation. *Public Administration Quarterly*. 1999; 51: 27-51.]. (In Persian).
- Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can We Increase Psychological Well -Being? The Effects of Interventions on Psychological Well -Being: A Meta - Analysis of Randomized Controlled Trials. *Plos One*, 11(6), e0158092.
- White, R., (2010), " Evidential Symmetry and Mushy Credence", *Academy of Management Review* 23(3), PP. 513-530
- Yankova, k. (2017). The influence of Information Order Effects and Trait Professional Skepticism on Auditor's Belief Revision. Wiesbaden: Springer Gabler.

COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.