



Examining the effect of Organizational Climate on Audit Quality, Unethical Decisions and Audit Performance

Mahdi Filsaraei¹

Received: 2023/11/13

Accepted: 2023/12/17

Research Paper

Extended Abstract

Background and Purpose

A person's participation in an organization is influenced by three factors: (1) acceptance of the organization's values and goals, (2) individual desire to stay in the organization, and (3) willingness to do everything for the sake of the organization. Some researchers state that organizational climate has a negative relationship with employees' intention to leave their jobs in any organization. The lower the organizational climate commitment, the higher the employee turnover intention. Audit quality provides reasonable assurance that the financial statements are fair and free from material misstatement. The amount of reliance on the auditor's report depends on the quality of the audit. While audit quality is absolutely essential and necessary to the stability of capital markets and the well-being of investors, creditors, and other stakeholders, no precise definition of the term has been provided.

A decrease in audit quality can be intentional due to the auditor's dishonest action to present a false and inaccurate image of the fairness of the financial statements to the shareholders, or it can be caused unintentionally through the effects and consequences of the auditor's surrounding environment such as work overload, role ambiguity, or lack of organizational commitment. The present study was conducted and carried out with the aim of investigating the effect of organizational climate on audit quality, unethical decisions, and audit performance. In this regard, the current research is one of the applied researches in terms of its purpose, according to the research objectives. From the point of view of data collection, the present research is included in the collection of field and survey research.

Methodology

The statistical population of this research includes all certified accountants who are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA). According to the collected information, the certified accountants who are members of the IACPA are limited to 3100 people. Due to the limited population, Morgan's table was used to determine the sample size. Based on this, the number of 342 sample people has been estimated in 2023. Finally, the results obtained from the hypothesis test using the partial least square method and SmartPLS software show that organizational climate has an effect on audit quality. Also, the organizational climate has an effect on the unethical decisions of auditors, and finally, the organizational climate affects audit performance.

¹Assistant Prof., Department of Accounting, Hakim Toos Higher Education institute, Mashhad, Iran, (Corresponding author) (filsaraei@yahoo.com)



Findings

The findings indicate that people working in the audit team have a different understanding of the most basic concepts related to critical evaluation and examining the adequacy and appropriateness of audit evidence within the organizational atmosphere. Therefore, it can be said that in the auditing profession of Iran, there is a meaningful relationship between the quality and the factors affecting the auditing performance, which are obtained through skills, expertise, professional records, knowledge, experience, and the organizational atmosphere, considered an important issue in the auditing profession.

Discussion

The auditor endeavors to fulfill their role to the best of their ability. According to previous research on organizational climate, one of the factors contributing to increased quality is the unethical behavior of auditors and audit performance. Therefore, special emphasis should be placed on preventing the occurrence of such unpleasant factors. When the auditor conducts the audit within a suitable organizational atmosphere, features such as biased judgments are reduced, ethical issues are observed more, and subsequently, the quality of the auditors' judgments significantly increases. It should also be noted that the level of professional skepticism (which is formed following the increase in audit quality and audit performance) depends on the auditor's knowledge, experience, expertise, and familiarity with the unit under review. As previously mentioned in theoretical foundations, auditors who align their goals with the organization's goals possess more organizational identity and experience less burnout.

On the other hand, in auditing institutions, providing quality services is one of the most essential and important goals, and achieving this goal necessitates an appropriate level of professional skepticism that arises in a turbulent work environment. Field studies have drawn from within the auditing profession and practice to determine the main characteristics of good audit quality. Previous studies' results have stated the main characteristics of audit quality, such as compliance with audit standards, timely audits, the number of audit committee meetings, fair treatment of employees, appropriate workload of partners, and disclosure of additional reports in financial statements.

Key words: Audit Performance, Audit Quality, Organizational climate, Unethical Decisions

JEL classification: G40



بررسی تأثیر جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی، تصمیم‌های غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی

مهدی فیل‌سرائی^۱

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۶

چکیده

جو سازمانی با قصد ترک شغل کارکنان در هر سازمان رابطه منفی دارد. هر چه تعهد جو سازمانی کمتر باشد، قصد جابه‌جایی کارکنان بیشتر است. کاهش کیفیت حسابرسی می‌تواند به صورت عمدی به دلیل اقدام غیرصادقانه حسابرسان برای ارائه تصویری نادرست از عادلانه بودن صورت‌های مالی به سهام‌داران باشد یا به‌طور ناخواسته از طریق تأثیرات محیط اطراف حسابرسان مانند اضافه حجم کاری یا عدم تعهد سازمانی ایجاد شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی، تصمیم‌های غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی به اجرا درآمده است. در این راستا پژوهش حاضر از حیث هدف، با توجه به اهداف پژوهش جزو پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و از منظر گردآوری داده‌ها در مجموعه پژوهش‌های میدانی و پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابداران رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند. با توجه به محدود بودن جامعه برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. این پژوهش در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نشان می‌دهد که جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است و بر تصمیم‌های غیراخلاقی حسابرسان و بر عملکرد حسابرسی نیز تأثیر می‌گذارد. نتایج این پژوهش، برای مدیران، کارکنان حسابرسی، مؤسسه‌های حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی، محققان و مدیران مالی کاربرد دارد. برای افزایش کیفیت حسابرسی و از طرفی عدم اتخاذ تصمیم‌های غیراخلاقی از سوی حسابرسان، مدیران مؤسسه‌های حسابرسی، جو سازمانی مناسبی را باید فراهم نمایند.

کلمات کلیدی: جو سازمانی، کیفیت حسابرسی، تصمیم‌های غیراخلاقی، عملکرد حسابرسی.

طبقه‌بندی موضوعی: G40

^۱ استادیار، گروه حسابداری، مؤسسه آموزش عالی حکیم طوس، مشهد، ایران، (نویسنده مسئول)، (Filsaraei@yahoo.com)



مقدمه

فشار فصلی مؤسسه‌های حسابرسی به عنوان یک عامل کلیدی فرسودگی شغلی حساب‌رسان شناخته شده است. حجم کاری ناشی از چنین فشاری ممکن است منجر به افزایش ترک شغل در مؤسسه‌های حسابرسی شود که می‌تواند بر کیفیت حسابرسی و عملکرد مؤسسه تأثیر بگذارد (هگازی و همکاران^۱، ۲۰۲۳). دانودورو و همکاران^۲ (۲۰۲۱) دریافتند که حسابرسانی که در مؤسسه‌های حسابرسی بزرگ کار می‌کنند به‌طور قابل توجهی سطوح بیشتری از فرسودگی و خستگی ذهنی را تجربه می‌کنند. آن‌ها همچنین نشان دادند که حساب‌رسان مستقلاً که فقط یک سال کار کرده‌اند، سطح حمایت اجتماعی بیشتری را در مقایسه با کسانی که بیش از سه سال کار کرده‌اند، تجربه کرده‌اند، زیرا حساب‌رسان با تجربه موظفند همکاران کم‌سابقه خود را راهنمایی کنند (پوترا و همکاران^۳، ۲۰۲۰). تساهوریدو^۴ (۲۰۱۸)، جو سازمانی را به عنوان نیروی شناسایی فرد در برابر دخالت او در سازمان تعریف کرد. مشارکت فرد در سازمان تحت تأثیر سه عامل است: (۱) پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان. (۲) تمایل فردی برای ماندن در سازمان و (۳) تمایل به انجام هر کاری به خاطر سازمان. برخی محققان بیان می‌کنند که جو سازمانی با قصد ترک شغل کارکنان در هر سازمان رابطه منفی دارد. هر چه تعهد جو سازمانی کمتر باشد، قصد جابه‌جایی کارکنان بیشتر است. تعهد جو سازمانی به سه دسته تقسیم می‌شود (مایر و آلن^۵، ۱۹۹۱): اول، تعهد هنجاری که باورهای فردی را نسبت به مسئولیت‌های کارکنان در سازمان توصیف می‌کند. دوم، تعهد مستمر که تصمیم کارمند را برای ماندن در سازمان به دلیل ترس از دست دادن مزایای دریافتی از سازمان توصیف می‌کند. در نهایت، تعهد عاطفی که بیانگر تمایل فرد به ماندن در سازمان به دلیل وابستگی عاطفی او به مکان است. سه نوع تعهد نشان‌دهنده قصد کارمند برای ماندن در سازمان به دلایل مختلف است و اکثر شرکت‌ها باید این نوع احساسات را در محیط کار تشویق کنند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان تعهد بالاتر باشد، تمایل کارکنان به ماندن در سازمان بیشتر می‌شود.

کیفیت حسابرسی، اطمینان معقولی در مورد منصفانه بودن صورت‌های مالی و عاری بودن از تحریف بااهمیت ارائه می‌کند. میزان اتکا به گزارش حسابرسی به کیفیت حسابرسی انجام‌شده بستگی دارد. درحالی‌که کیفیت حسابرسی برای ثبات بازار سرمایه و رفاه سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر ذی‌نفعان ضروری است، هیچ تعریف دقیقی برای این اصطلاح ارائه نشده است (دیفاند و ژانگ^۶، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش‌های قبلی، ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی را به عنوان انطباق با استانداردهای حسابرسی، تکمیل به موقع حسابرسی، تعداد جلسات کمیته حسابرسی، رفتار منصفانه با کارکنان، حجم کاری مناسب شرکا و افشای اضافی در صورت‌های مالی می‌دانند. کیفیت حسابرسی همچنین شامل پایبندی به منشور اخلاقی و مستقل بودن حسابرسی است (ساماگایو و فلیسیو^۷، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، یکی از اصلی‌ترین نشانه‌های منفی سطح پایین کیفیت حسابرسی، تجدید ارائه صورت‌های مالی است، زیرا مطالعات نشان می‌دهد که این اقدام، سیگنال‌های بدی را برای سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان شرکت ارسال می‌کند (چنگ و همکاران^۸، ۲۰۲۱). مطالعات همچنین از شاخص‌هایی برای کیفیت حسابرسی مانند اقلام تعهدی غیرعادی،

¹ Hegazy et al.

² Danudoro et al.

³ Putra et al.

⁴ Tsahuridu

⁵ Meyer & Allen

⁶ DeFond & Zhang

⁷ Samagaio & Felício

⁸ Cheng et al.

تعداد دعاوی قانونی علیه حسابرسان، اظهارنظر تداوم فعالیت و حق الزحمه حسابرسی استفاده کردند که هر کدام به تنهایی برای نشان دادن ساختار کیفیت حسابرسی ناکافی هستند. علاوه بر این، کاهش کیفیت حسابرسی می‌تواند عمدی و به دلیل اقدام غیرصادقانه حسابرسان برای ارائه تصویری نادرست از عادلانه بودن صورت‌های مالی به سهام‌داران باشد یا به‌طور ناخواسته از طریق تأثیرات محیط اطراف حسابرسان مانند افزایش حجم کار یا ابهام نقش یا عدم تعهد سازمانی ایجاد شود (چنگ و همکاران، ۲۰۲۱). اعمال غیرعمدی مانند ابهام نقش و افزایش حجم کاری و تضاد نقش و فرسودگی شغلی از دلایل اصلی کاهش کیفیت حسابرسی هستند. چنگ و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که حجم کاری شریک به‌طور مثبت با کیفیت حسابرسی مرتبط است. همچنین پوتری و همکاران^۱ (۲۰۱۷) بیان کردند که کیفیت حسابرسی با تصمیم اخلاقی حسابرسان در فرایند حسابرسی همراه است. اجرای مجازات‌ها و محیط اخلاقی خوب بر هنجارهای بهتر تأکید می‌کند و با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه منفی دارد (میچل و همکاران^۲، ۲۰۱۸).

تصمیم غیراخلاقی ممکن است ناشی از فرسودگی شغلی، قصد جابه‌جایی، جو سازمانی نامناسب و عدم شفافیت نقش باشد. میچل و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند که بین سطح استقلال حسابرسان و سطح فشار کاری از یک سو و خطر دعوا از سوی دیگر همبستگی وجود دارد. علاوه بر این، این پژوهش بر ویژگی‌های اخلاقی حسابرسان در مواجهه با ریسک‌های مربوط به قصد ترک شغل و تغییر جو کسب‌وکار تأکید کرد. یافته‌های پژوهش رابطه افزایش سطح استقلال، شایستگی و کاهش فشار کاری مرتبط با فرسودگی حسابرسان با افزایش کیفیت حسابرسی را نشان داد. از طرفی عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین جنبه اندازه‌گیری شامل کارایی، مشتری و کیفیت می‌باشد. مشتری معمولاً نگران رفتار نامناسب حسابرسان است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون به صرفه در برنامه زمانی برنامه‌ریزی‌شده کار حسابرسان است. در نهایت، کیفیت، مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است (هوانگ و همکاران^۳، ۲۰۱۹). هو و همکاران^۴ (۲۰۱۸) نشان دادند که چالش اصلی اندازه‌گیری عملکرد مؤسسه حسابرسی، دشواری تعریف معیارهای مناسب برای فعالیت‌های حسابرسی مختلف است. مدیریت یک عنصر مهم است که محرک عملکرد کلیدی در فرایند حسابرسی است. موضوع برجسته دیگر در ارزیابی عملکرد مؤسسه حسابرسی، استفاده کارآمد از منابع برای کاهش هزینه کل حسابرسی است. کنچل و همکاران^۵ (۲۰۱۳) توضیح می‌دهند که عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی به دو شاخص عملکرد حرفه‌ای و تجاری تقسیم می‌شود. اولی مربوط به کمک حسابرسان به کیفیت حسابرسی و دومی مربوط به سودآوری و رشد درآمد همراه با حفظ رابطه خوب با مشتریان است. در نتیجه، عملکرد حسابرسی باید شامل معیارهای مالی و غیرمالی باشد. پژوهش‌های اندکی رابطه بین اجزای فرسودگی شغلی و عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی را ارزیابی کردند. یوهانسن و کریستوفرسن^۶ (۲۰۱۷) بیان کردند که فرسودگی حسابرسان، جو سازمانی، شفافیت نقش وظایف حسابرسی و قصد ترک شغل با کیفیت حسابرسی و عملکرد مؤسسه حسابرسی رابطه دارد. در این پژوهش عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، مطابقت با جدول زمانی برنامه‌ریزی‌شده حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک تکلیف حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود. در تحقیقی جدیدتر، پوترا و همکاران (۲۰۲۰) عملکرد حسابرسان را به عنوان عمل یا اجرای

¹ Putri et al.

² Mitchell et al.

³ Hoang et al.

⁴ Hu et al.

⁵ Knechel et al.

⁶ Johansen & Christoffersen

وظایف حسابداری توسط حسابرس در یک چارچوب زمانی مشخص تعریف کردند. آن‌ها نشان دادند که شیوه‌های حسابداری ناکارآمد و فقدان تعهد سازمانی می‌تواند بر عملکرد حسابرس تأثیر بگذارد. اثربخشی حسابرسان در کارشان به‌طور مثبت و معناداری تحت‌تأثیر سطح تعهد سازمانی است و این مطالعه رابطه مطلوبی بین تعهد سازمانی و عملکرد حسابرسی آشکار کرد. در نتیجه، حسابرسی که به کار خود متعهد است، بهترین کار خود را انجام می‌دهد و عملکرد را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، رفتار حسابرسی با فقدان یا کاهش تعهد سازمانی بدتر می‌شود. همچنین، عملکرد حسابرس به‌طور منفی تحت‌تأثیر رفتار ناکارآمد حسابرسی قرار می‌گیرد که نشان می‌دهد هر چه رفتار ناکارآمد کمتری وجود داشته باشد، حسابرسان بهتر عمل می‌کنند.

با توجه به توضیحات فوق، چنانچه در مؤسسه‌ای جو سازمانی نامناسبی وجود داشته باشد، هم کیفیت کار حسابداری، هم تصمیم‌های حسابرسان و در نهایت عملکرد حسابداری را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. تمام تلاش‌های حسابرسان علاوه بر رعایت دستورالعمل‌ها و آیین رفتار حرفه‌ای، در نتیجه کار آن‌ها خلاصه می‌گردد و نتیجه و بازخورد کار آن‌ها در نهایت در عوامل متعددی خلاصه می‌شود که از آن جمله می‌توان بر کیفیت کار، تصمیم‌های اخلاقی آن‌ها و عملکرد حسابداری اشاره نمود. در صورتی که به این موارد خدشه وارد شود، کلیه ذی‌نفعان از گزارش‌های حسابداری، تصمیم‌های نامناسبی را اتخاذ می‌نمایند. در این پژوهش با تأکید بر جو سازمانی، به عنوان عامل به‌وجودآورنده این مشکلات و یا از بین برنده آن به‌صورت خاص پرداخته شده است.

هدف پژوهش حاضر ارزیابی نحوه مواجهه حسابرسان با تمام چالش‌ها و فشارهای فوق در هنگام انجام وظایف حسابداری و در عین حال حفظ کیفیت حسابداری موردنیاز است. همچنین، این پژوهش بررسی می‌کند که چگونه رابطه بین حسابرسان و مؤسسه‌های حسابداری آن‌ها می‌تواند قصد جابه‌جایی کارکنان و فرسودگی شغلی را کاهش دهد. پژوهش حاضر با بررسی پدیده فرسودگی شغلی در بازارهای نوظهوری مانند ایران با استفاده از چند نظریه سازمانی برای درک بهتر این موضوع، به مطالعات حسابداری رفتاری می‌افزاید. این پژوهش شکاف ادبیات مربوط به آزمایش فرسودگی شغلی در بازارهای نوظهور را پر می‌کند.

با توجه به توضیحات فوق سؤال اصلی این پژوهش این است که جو سازمانی بر کیفیت حسابداری، تصمیم‌های غیراخلاقی و عملکرد حسابداری چه تأثیری دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

جو سازمانی

فضای سازمانی، فضا یا جو سازمانی پیرامونی انسان است که در آن کارکنان یک سازمان به کار خود می‌پردازند، به‌طوری که فضای سازمانی می‌تواند بر انگیزش کارکرد و خشنودی شغل اثر گذارد. برخی از محققان جو سازمانی را چگونگی نگرش کارکنان به محیط کاری خود تعریف کرده‌اند. برخی دیگر جو سازمانی را به عنوان فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به وسیله رفتارها برانگیخته شده و به وسیله خط مشی‌ها، فرایندها، شیوه‌ها و ادراک کارکنان بیان می‌شوند (عباسپور شوشتری و کیایی، ۱۳۹۷).

همچنین می‌توان گفت جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیرقابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان‌بخش، تسهیل‌کننده یا بازدارنده می‌سازد و از عواملی نظیر رضایت شغلی، شخصیت، رفتار، سوابق، نوع مدیریت، فرهنگ سازمانی، روحیه انگیزش، ساختار تکنولوژی و غیره به‌وجود می‌آید و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می‌شود (صمدیان و همکاران، ۱۳۹۹). از سوی

دیگر هر سازمانی دارای جو سازمانی منحصر به فردی است. جو سازمانی یکی از ابعادی است که در هر واحد سازمانی نشان‌دهنده فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد است جو سازمانی حاکم بر یک واحد می‌تواند در موفقیت آن واحد در زمینه‌های مختلف تأثیرگذار باشد. جو سازمانی از فعالیت‌های روزمره در سازمان‌ها نشئت گرفته و نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت مانند افزایش بهره‌وری رضایت شغلی و انگیزش و هم به روش منفی مانند خستگی غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۹).

جو سازمانی به تمام محیط داخلی سازمان اشاره دارد و شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به وسیله اعضای سازمان مشاهده می‌شود. این جو سازمان را شرح می‌دهد، آن را از سایر سازمان‌ها مجزا می‌کند و افراد از آن تأثیر می‌پذیرند و هدایت می‌شوند؛ همچنین میزان استقلال فردی که به اعضای سازمان داده می‌شود میزان و درجه‌ای که سرپرستان اهداف ارتباطی قوانین و شیوه‌ها را برای زیردستان تعیین می‌کنند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که ادراکات از این جو با نتایج متنوع و مهمی در افراد گروه‌ها و سطوح سازمانی همراه باشد (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۹). این جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف‌های آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود (پارسامهر و اصغری ینگجه، ۱۳۹۶).

ویتفورتنر و سیدل^۱ در سال ۲۰۱۹ در نظریه خود در خصوص جو سازمانی به تسهیل توسعه دانش جمعی اشاره کرد. این محققان اثبات کردند سازمان‌هایی که جو سازمانی بهتری دارند، تسهیم دانش در آن‌ها تقویت می‌شود و معمولاً مرزها و فاصله‌های بین کارکنان آن‌ها کمتر است. تسای و همکاران^۲ در سال ۲۰۱۵ در نظریه خود در خصوص جو سازمانی بر محیط کار و حمایت سازمانی استناد کرد. این محققان اثبات کردند که حمایت سازمانی بر اساس محیط کار شکل می‌گیرد. زمانی در سازمان جو سازمانی مناسب صورت گیرد، خلاقیت شکل می‌گیرد. خلاقیت معمولاً با محیط کار و حمایت سازمانی در ارتباط است. حمایت سازمانی در این حالت بر اساس اشتراک دانش، انگیزه، عدالت رویه‌ای و همچنین ارتقای رابطه مثبت شکل می‌گیرد. معمولاً جو سازمانی سبب می‌شود که کارکنان از انگیزه و تسهیم دانش کارکنان بهره‌گیرند.

جو سازمانی، کیفیت حسابرسی، تصمیم‌های غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی

در مؤسسه‌هایی که جو سازمانی نامطلوب است، با توجه به فرسودگی کاری، کارکنان بازده مناسبی نداشته و در نتیجه آن انجام حسابرسی اثربخش، به طرز مناسبی صورت نگرفته و کیفیت کار پایین می‌آید. پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند، فرسودگی کاری بر کیفیت پایین حسابرسی تأثیر می‌گذارد. فرسودگی و خستگی شغلی (در نتیجه کیفیت پایین حسابرسی) به‌طور گسترده در انواع ادبیات پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است (آنلین و اسوان استورم، ۲۰۲۲). پژوهش‌های قبلی همچنین نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی با غیبت و عملکرد ضعیف شغلی، ارتباطات یا تعاملات غیردوستانه در محل کار، حجم کاری، ناآشنایی کارکنان با اهداف سازمان و وظایفشان همراه است (دانودرو و همکاران، ۲۰۲۱). هالینگ‌ورث و ولنتاین (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که جو سازمانی با قصد ترک شغل کارکنان در هر سازمان رابطه منفی دارد. چنین یافته‌هایی نشان می‌دهد هر چه تعهد محیطی کمتر باشد، تصمیم‌های غیراخلاقی و قصد ترک شغل حسابرسان بیشتر است.

¹ Weinfurtnner & Seidl

² Tsai et al.

حسابرسان منصفانه بودن صورت‌های مالی و عاری بودن از تحریف موضوعات کلیدی را تضمین می‌کنند. میزان اتکا به گزارش حسابرس به کیفیت حسابرسی انجام‌شده بستگی دارد (دفاند و ژانگ، ۲۰۱۴). نهادهای تدوین‌کننده استانداردها مانند هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی (IAASB)، هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های دولتی (PCAOB) و انجمن حسابداران رسمی آمریکا در فرایند تعریف و اندازه‌گیری جنبه‌های کیفیت حسابرسی مشارکت دارند (آستوتی و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات میدانی برای تعیین ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی خوب از درون حرفه و عملکرد حسابرسی استفاده کرده‌اند (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲). نتایج مطالعات قبلی ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی را مانند رعایت استانداردهای حسابرسی، انجام به‌موقع حسابرسی، تعداد جلسات کمیته حسابرسی، رفتار منصفانه با کارکنان، حجم کار مناسب شرکا و افشای گزارش‌های اضافی در صورت‌های مالی، بیان کرده‌اند (هگازی و همکاران، ۲۰۲۳). کیفیت حسابرسی همچنین شامل پایبندی به منشور اخلاقی و مستقل بودن حسابرس است (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲). از سوی دیگر، یکی از اصلی‌ترین نشانه‌های منفی برای سطح پایین کیفیت حسابرسی، تجدید ارائه صورت‌های مالی است؛ زیرا بررسی‌ها نشان می‌دهد که این اقدام سیگنال‌های نامناسبی به سرمایه‌گذاران و طلبکاران شرکت می‌دهد (کنچل و همکاران، ۲۰۱۳؛ چنگ و همکاران، ۲۰۲۱).

عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین معیار است. این جنبه‌ها می‌تواند شامل کارایی، مشتری و مسائل مربوط به کیفیت باشد. مشتری معمولاً نگران رفتار نامناسب حسابرس است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون‌به‌صرفه در برنامه زمانی مشخص است. در نهایت، کیفیت مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است (هوانگ و همکاران، ۲۰۱۹). چالش اصلی برای اندازه‌گیری عملکرد مؤسسه حسابرسی، دشواری تعریف معیارهای مناسب برای فعالیت‌های حسابرسی مختلف است. مدیریت کارکنان یک عنصر مهم است زیرا کارکنان محرک عملکرد کلیدی در فرایند حسابرسی هستند. موضوع برجسته دیگر در ارزیابی عملکرد مؤسسه حسابرسی، استفاده کارآمد از منابع برای کاهش هزینه کل حسابرسی است. عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی به دو شاخص عملکرد حرفه‌ای و تجاری تقسیم می‌شود. اولی مربوط به کمک حسابرسان به کیفیت حسابرسی و دومی مربوط به سودآوری و رشد درآمد همراه با حفظ رابطه خوب با مشتریان است. در نتیجه، عملکرد حسابرسی باید شامل معیارهای مالی و غیرمالی باشد. پژوهش‌های اندکی، رابطه بین جو سازمانی، فرسودگی شغلی و عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی را ارزیابی کرده‌اند. جو سازمانی و قصد ترک شغل بر کیفیت حسابرسی و به‌طور پیش‌فرض، بر عملکرد مؤسسه حسابرسی تأثیر معناداری دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، به‌موقع بودن حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک پروژه حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود.

در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود:

کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی تأثیر جو مسموم سازمانی بر تمایل به ترک شغل پرداختند. همچنین، نقش میانجیگر دو متغیر استرس و فرسودگی شغلی نیز در رابطه بین جو مسموم و تمایل به ترک شغل را بررسی نمودند. این پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از پرستاران زن بیمارستان علی ابن ابی‌طالب شهرستان رفسنجان و ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. روایی و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روایی صوری، روایی سازه و همچنین، محاسبه آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که جو مسموم سازمانی به گونه مستقیم در ایجاد تمایل به ترک شغل و فرسودگی شغلی تأثیری ندارد، ولی در ایجاد استرس شغلی تأثیری مثبت و معنادار دارد. همچنین،

براساس نتایج پژوهش مشخص شد استرس شغلی در ایجاد فرسودگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار داشته، ولی در تمایل به ترک شغل تأثیری ندارد.

احمدزاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت با وقوع رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و نقش جنسیت در رغبت به رفتارهای مذکور پرداختند. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان مشغول به کار در کلیه رده‌های حسابرسی در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است که از بین آن‌ها تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و آزمون t دونمونه‌ای مستقل استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیر بودن و وجدان‌کاری) وجود دارد.

ریفای و مردیجونو^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی رابطه بین صداقت حسابرس و تعهد سازمانی با پیشگیری از تقلب را بررسی نمودند. این پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه‌های توزیع شده برای تمام حسابرسان داخلی که در دفتر نمایندگان جاوا شرقی حسابرس داخلی دولت ملی اندونزی کار می‌کردند، انجام شد. یکصد و سیزده پرسش‌نامه توزیع و پنجاه و هفت پرسش‌نامه دریافت شد و همگی دارای روایی بودند. نتایج این پژوهش نشان داد که صداقت و تعهد سازمانی حسابرس تأثیر مثبتی بر پیشگیری از تقلب دارد.

اریفوالدین و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی تجربه حسابرس، بار کاری، تیپ شخصیتی و شکاکیت حرفه‌ای حسابرس در برابر توانایی حسابرسان در کشف تقلب را بررسی نمودند. این مطالعه با هدف بررسی تأثیر تجربه حسابرس، حجم کار، شک حرفه‌ای، تیپ شخصیتی، بر توانایی حسابرس در کشف تقلب انجام شده است. پاسخ‌دهندگان در این مطالعه حسابرسان در مناطق جاکارتا، سورابایا و ماکاسار با روش‌های نمونه‌گیری هدفمند بودند. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش توزیع پرسش‌نامه بین پاسخ‌گویان بوده است. روش تحلیل داده‌های مورد استفاده، تحلیل رگرسیون خطی چندگانه است. نتایج نشان داد که متغیرهای تجربه حسابرسی، حجم کار و شک حرفه‌ای بر توانایی حسابرس در کشف تقلب تأثیر مثبت دارند، در حالی که متغیرهای تیپ شخصیتی بر توانایی حسابرس برای کشف تقلب تأثیری نداشتند.

مسرور و همکاران (۱۴۰۱) به تعیین ارتباط فرسودگی شغلی با جو سازمانی در پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی جراحی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۹ پرداختند. این مطالعه همبستگی توصیفی از نوع مقطعی در بخش‌های داخلی جراحی ۴ بیمارستان منتخب مرکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران بود که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، انجام شد. برای تعیین حجم نمونه در سطح اطمینان ۹۵ درصد و توان آزمون ۸۰ درصد ۲۰۰ نفر برآورد شد. برای گردآوری داده‌ها از فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و پرسش‌نامه جو سازمانی هالپین و کرافت استفاده شد. براساس یافته‌ها خستگی عاطفی با کلیه ابعاد جو سازمانی درک شده به جز روحیه گروهی و فاصله‌گیری همبستگی معنادار آماری داشته، به طوری که با بعد مزاحمت همبستگی معکوس و با بقیه ابعاد همبستگی مستقیم داشت. بدین معنی که هرچه نمره ابعاد جو سازمانی بالاتر باشد، نمره خستگی عاطفی بیشتر است. در نتیجه شخص دچار فرسودگی شغلی بیشتری خواهد شد.

¹ Rifai Mardijuwono

² Arifuddin et al.

نظری پور و زکی‌زاده (۱۴۰۱) در پژوهشی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری با میانجی‌گری استرس شغلی را بررسی کردند. داده‌های این پژوهش از طریق توزیع پرسش‌نامه بین ۲۷۳ حسابرس گردآوری شده و دوره زمانی گردآوری داده‌ها، بهار سال ۱۴۰۱ بوده است. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. براساس یافته‌های این پژوهش، هر سه متغیر مستقل (فشار زمانی، ابهام نقش و تعارض کار - خانواده) بر استرس شغلی اثر مثبت و معناداری می‌گذارند. همچنین متغیرهای فشار زمانی و استرس شغلی، باعث بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری شده است؛ اما در مقابل، متغیرهای ابهام نقش و تعارض کار - خانواده، تأثیر مستقیمی بر کیفیت حسابداری ندارند. با لحاظ کردن متغیر استرس شغلی به‌عنوان متغیر میانجی، مشاهده شد که متغیر فشار زمانی اثر میانجی جزئی (اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم) و متغیرهای ابهام نقش و تعارض کار - خانواده اثر میانجی کامل (اثرگذاری غیرمستقیم) داشتند.

هگازی و همکاران (۲۰۲۳) اثرات جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی محیط کار بر کیفیت و عملکرد حسابداری را بررسی نمودند. پرسش‌نامه‌ای بر روی نمونه‌ای از حسابرسان در ده شرکت حسابداری برتر در یک بازار نوظهور توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌های توسعه‌یافته از تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی پیامدهای منفی هم برای حسابرس و هم برای مؤسسه حسابداری دارد. درحالی‌که جو سازمانی خوب با کیفیت حسابداری، تصمیم‌های غیراخلاقی و عملکرد حسابداری ارتباط منفی و معناداری دارد، شفافیت نقش با کیفیت و عملکرد حسابداری ارتباط مثبت و معناداری دارد و با تصمیم‌های غیراخلاقی ارتباط ناچیز دارد. همچنین، قصد ترک شغل با تصمیم غیراخلاقی، کیفیت حسابداری و عملکرد ارتباط مثبت و معناداری دارد.

یولیانتی و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی تأثیر تعهد حرفه‌ای، تعهد اخلاقی، منبع کنترل داخلی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری را بررسی نمودند. جامعه آماری، حسابرسان داخلی در واحد کنترل داخلی در آموزش عالی دینی اسلامی در اندونزی است. پردازش داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و آزمون سوبل برای تأیید آثار مستقیم و غیرمستقیم استفاده کرد. این مطالعه نشان داد که تعهد حرفه‌ای و هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر توانایی کشف تقلب دارد. تعهد اخلاقی و هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کیفیت حسابداری اثر منفی دارد. علاوه بر این، این مطالعه نشان داد که تعهد اخلاقی و هوش هیجانی به‌طور غیرمستقیم بر توانایی کشف تقلب از طریق رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری تأثیر می‌گذارد.

غلامی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی رابطه استرس شغلی حسابرسان و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری با توجه به عوامل استرس‌زایی همچون فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بررسی نمودند. این پژوهش از نوع کمی و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است. به دلیل نامعین بودن حجم جامعه تعداد ۳۶۵ پرسش‌نامه در سال ۱۴۰۰ از حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابداری و سازمان حسابداری دریافت شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیل معادلات ساختاری بررسی گشت. یافته‌های پژوهش حاضر گویای آن بود که فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش دارای ارتباط مثبت با استرس شغلی حسابرس است؛ همچنین فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری ارتباط مثبت دارند.

¹ Yulianti et al.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.
 فرضیه دوم: جو سازمانی بر تصمیم‌های غیراخلاقی تأثیر منفی معنادار دارد.
 فرضیه سوم: جو سازمانی بر عملکرد حسابرسی تأثیر مثبت معنادار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، با توجه به اهداف پژوهش جزء پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و از منظر گردآوری داده‌ها، در مجموعه پژوهش‌های میدانی و پیمایشی قرار می‌گیرد چون داده‌های موردنظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه به دست می‌آید. همچنین این پژوهش از شاخه پیمایشی بوده و به شیوه مقطعی انجام شده است. شیوه پیمایش، مجموعه‌ای از روش‌های منظم و استاندارد است که برای جمع‌آوری اطلاعات درباره افراد، خانواده‌ها و یا مجموعه‌های بزرگ‌تر مورد استفاده قرار می‌گیرد و همچنین روشی برای به دست آوردن اطلاعاتی درباره دیدگاه‌ها، باورها، نظرها، رفتارها یا مشخصات گروهی از اعضای یک جامعه آماری از راه انجام پژوهش است. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با موضوع در بخش نظری از شیوه کتابخانه‌ای و در بخش تجربی به منظور گردآوری داده‌ها برای آزمون فرضیه از روش میدانی (نظرخواهی به کمک ابزار پرسش‌نامه) استفاده شده است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آماره t با استفاده از روش‌های عاملی تأییدی برای سنجش مدل‌های اندازه‌گیری استفاده می‌شود. به طور کلی برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است. به منظور اندازه‌گیری جو سازمانی کارکنان از پرسش‌نامه جو سازمانی (لایل ساسمن و سام دیپ، ۲۰۱۴) استفاده شد. این ابزار دارای ۲۰ پرسش و ۵ مؤلفه می‌باشد که در جدول ذیل آمده است.

جدول (۱). بررسی ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های پرسش‌نامه جو سازمانی

شماره پرسش	بعد
۱ الی ۴	وضوح و روشنی اهداف
۵ الی ۸	وضوح و روشنی نقش
۹ الی ۱۲	رضایت از پاداش
۱۱ الی ۱۶	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها
۱۷ الی ۲۰	اثربخشی ارتباطات

نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت پنج‌نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «خیلی ناراضی»، «ناراضی»، «بی‌نظم»، «راضی» و «خیلی راضی» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ در نظر گرفته می‌شود و نمره‌گذاری به صورت مثبت می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ به طور کلی برابر ۰/۹۱ و برای هر یک از ابعاد جو سازمانی یعنی وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات به ترتیب برابر ۰/۷۲، ۰/۷۶، ۰/۷۳، ۰/۸۱ و ۰/۵۶ به دست آمد.

برای سنجش کیفیت حسابرسی از پرسش‌نامه کیفیت حسابرسی **کنچل' او همکاران (۲۰۱۳)**، با هدف بررسی کیفیت حسابرسی طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۶ گویه، ۴ مؤلفه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با مواردی مانند: (به نظر من، مدیریتی که بر حسابرسان این سازمان اعمال می‌شود به گونه‌ای است که حسابرسان به خوبی می‌توانند ایرادهای حسابرسی موجود را کشف کنند). کیفیت حسابرسی را می‌سنجد. در این پژوهش منظور از کیفیت حسابرسی نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۱۶ گویه‌ای کیفیت حسابرسی می‌دهند.

جدول (۲). مؤلفه‌های پرسش‌نامه

تعداد گویه	گویه‌ها	شاخص‌ها و متغیرها	کیفیت حسابرسی
۵	۱-۵	مدیریت و رهبری	
۴	۶-۹	کیفیت حرفه‌ای	
۴	۱۰-۱۳	هدف و مأموریت	
۳	۱۴-۱۶	ارزش مشتری	

پرسش‌نامه تصمی‌های غیراخلاقی (نیواسترم و واج، ۱۹۷۵) با هدف بررسی تصمی‌های غیراخلاقی طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۷ گویه، ۷ مؤلفه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است.

جدول (۳). ضرایب پایایی و روایی مقیاس رفتار غیراخلاقی

روایی	پایایی		مؤلفه‌های تصمی‌های غیراخلاقی
	تخصیص	آلفای کرونباخ	
۰/۸۰ (P<۰/۰۱)	۰/۷۳	۰/۷۵	رفتار غیراخلاقی
۰/۸۰ (P<۰/۰۱)	۰/۸۰	۰/۸۳	استفاده شخصی
۰/۷۹ (P<۰/۰۱)	۰/۷۰	۰/۷۲	سرزنش دیگران
۰/۸۱ (P<۰/۰۱)	۰/۷۸	۰/۷۸	رشوه
۰/۸۳ (P<۰/۰۱)	۰/۷۱	۰/۷۴	تحریف
۰/۷۸ (P<۰/۰۱)	۰/۸۱	۰/۸۱	دستکاری گزارش هزینه‌ها
۰/۸۲ (P<۰/۰۱)	۰/۷۰	۰/۷۴	فریب

پرسش‌نامه تصمی‌های غیراخلاقی سرمد و دیگران هدف بررسی تصمی‌های غیراخلاقی طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۴ گویه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه محسنی، یک نمونه اولیه انتخاب کرد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسش‌نامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماري spss میزان ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. از آنجایی که مقدار به‌دست‌آمده آلفای کرونباخ برای این متغیر در نرم‌افزار spss ۰/۷۶ و بزرگ‌تر از مقدار ۰,۷ می‌باشد پایایی پرسش‌نامه تأیید می‌شود.

براساس نظرسنجی انجام‌شده و با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود ۳۶ درصد پاسخ‌گویان دارای سمت سرپرست حسابرسی می‌باشند.

جدول (۴). توزیع فراوانی سمت

سمت	فراوانی	درصد
حسابرس	۱۰	۰/۰۳
حسابرس ارشد	۱۷	۰/۰۵
سرپرست حسابرسی	۱۲۶	۰/۳۷
سرپرست ارشد حسابرسی	۹۷	۰/۲۸
مدیر حسابرسی	۸۶	۰/۲۵
شریک حسابرسی	۶	۰/۰۲
جمع	۳۴۲	۱۰۰

یافته‌های پژوهش

با توجه به این‌که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شده است، مدل کلی چگونگی روابط آن و همچنین مدل اولیه پژوهش ناشی از خروجی نرم‌افزار تبیین می‌گردد و سپس به ارزیابی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری و در نهایت براساس مدل تحلیل مسیر به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

روایی هم‌گرا

روایی هم‌گرا معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر است. این شاخص را فورنل و لارکر معرفی کرده‌اند. اعتبار هم‌گرا براساس مدل بیرونی و با محاسبه میانگین واریانس استخراج (AVE) بررسی می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر معتقدند روایی هم‌گرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد، در جدول زیر، روایی هم‌گرا (میانگین واریانس استخراجی) ارائه شده است که بالاتر از ۰/۵۰ می‌باشد.

جدول (۵). روایی هم‌گرا (میانگین واریانس استخراجی)

متغیرها	روایی هم‌گرا (میانگین واریانس استخراجی)
جو سازمانی	۰/۸۵۲
کیفیت حسابرسی	۰/۸۲۴
تصمیم‌های غیراخلاقی	۰/۸۷۴
عملکرد حسابرسی	۰/۸۶۲

برای نمونه، روایی هم‌گرای به‌دست‌آمده در جدول فوق برای متغیر جو سازمانی، مساوی ۰/۸۵۲ می‌باشد که بالاتر از ۰/۵ بوده و مطلوب است.

پایایی سازه‌ها (ترکیبی)

پایایی ترکیبی^۱ یک معیار ارزیابی برازش درونی مدل است و براساس میزان سازگاری سؤالات مربوط به سنجش هر عامل قابل‌محاسبه است. این نوع پایایی شباهت زیادی به روایی هم‌گرا دارد و از همان مؤلفه‌های روایی هم‌گرا برای محاسبه پایایی مرکب استفاده می‌شود. در شاخص پایایی ترکیبی، پایایی سازه‌ها نه به‌صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شود. می‌توان شاخص CR را برابر با مقدار کل واریانس نمره واقعی نسبت به واریانس نمره کل مقیاس در نظر گرفت. آستانه معقول F برای پایایی مرکب می‌تواند از ۰,۷ به بالا باشد. در جدول زیر، پایایی ترکیبی ارائه شده است که بالاتر از ۰/۷ می‌باشد.

جدول (۶). پایایی ترکیبی سازه‌ها

متغیرها	پایایی ترکیبی سازه‌ها
جو سازمانی	۰/۹۴۴
کیفیت حسابرسی	۰/۹۵۷
تصمیم‌های غیراخلاقی	۰/۹۴۸
عملکرد حسابرسی	۰/۹۵۱

برای نمونه، پایایی ترکیبی به‌دست‌آمده در جدول فوق برای متغیر جو سازمانی، مساوی ۰/۹۴۴ می‌باشد که بالاتر از ۰/۷ بوده و مطلوب است.

پایایی آلفای کرونباخ

آزمون کرونباخ قابلیت اعتماد یا پایایی پرسش‌نامه یک آزمون آماری است که حاصل آن یک ضریب به نام آلفای کرونباخ می‌باشد، برای آزمون قابلیت اعتماد یا پایایی پرسش‌نامه‌ای که به‌صورت طیف لیکرت طراحی شده و جواب‌های آن چندگزینه‌ای می‌باشند، به کار می‌رود. هر قدر همبستگی مثبت بین سؤالات بیشتر شود، میزان آلفای کرونباخ بیشتر خواهد شد و بالعکس هر قدر واریانس میانگین سؤالات بیشتر شود آلفای کرونباخ کاهش پیدا خواهد کرد. آستانه معقول F برای پایایی کرونباخ می‌تواند از ۰/۷ به بالا باشد. در جدول زیر، پایایی کرونباخ ارائه شده است که بالاتر از ۰/۷ می‌باشد.

جدول (۷). پایایی کرونباخ

متغیرها	پایایی کرونباخ
جو سازمانی	۰/۹۲۱
کیفیت حسابرسی	۰/۹۵۹
تصمیم‌های غیراخلاقی	۰/۹۴۸
عملکرد حسابرسی	۰/۹۵۴

¹ Composite reliability

برای نمونه، پایایی کرونباخ به دست آمده در جدول فوق برای متغیر جو سازمانی، مساوی ۰/۹۲۱ می‌باشد که بالاتر از ۰/۷ بوده و مطلوب است.

روایی واگرا

روایی واگرا^۱ معیاری است که نشان می‌دهد چقدر سنج‌های عوامل متفاوت با هم تفاوت دارند. در یک پرسش‌نامه برای سنجش عوامل مختلف سؤالات متعددی مطرح می‌شود بنابراین لازم است که مشخص شود این سؤالات از یکدیگر متمایز بوده و باهم همپوشانی ندارند. روایی واگرا نشان می‌دهد چقدر سؤالات یک عامل با سؤالات سایر عوامل تفاوت دارند. این معیار یکی از معیارهای اصلی برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است و براساس بارهای عاملی مربوط به گویه‌های هر سازه تعیین می‌شود. روایی واگرا بر همبستگی پایین سنج‌های یک متغیر پنهان با یک متغیر غیرمرتبط با آن (از نظر پژوهشگر) اشاره دارد. این معیار در روش حداقل مربعات جزئی از دو طریق سنجیده می‌شود. یکی از روش‌ها، استفاده از آزمون بار عرضی است که در جدول ذیل آمده است.

جدول (۸). روایی واگرا

متغیرها	جو سازمانی	کیفیت حسابرسی	تصمیم‌های غیراخلاقی	عملکرد حسابرسی
جو سازمانی	۰/۷۳۵	۰/۹۲۷	۰/۷۵۱	۰/۹۲۵
کیفیت حسابرسی	۰/۸۱۸	۰/۹۲۴	۰/۷۶۲	۰/۶۶۳
تصمیم‌های غیراخلاقی	۰/۹۲۲	۰/۷۸۱	۰/۹۵۳	۰/۷۵۸
عملکرد حسابرسی	۰/۸۵۴	۰/۸۹۱	۰/۷۷۱	۰/۷۴۳

براساس آزمون بار عرضی، در صورت وجود روایی واگرا، بارهای عاملی هر یک از متغیرهای آشکار موردنظر در یک مدل انعکاسی بیشتر از بارهای عاملی متغیرهای آشکار دیگر مدل معادلات ساختاری اندازه‌گیری شده است. بار عاملی هر متغیر آشکار، بر روی متغیر پنهان متناظرش، باید حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر آشکار بر متغیرهای پنهان دیگر باشد. برای نمونه، بار عرضی به دست آمده در جدول فوق برای متغیر گویه اول، بالاتر از ۰/۱ است.

پایایی شاخص

برای بررسی پایایی شاخص، بارهای عاملی مربوط به هر متغیر به همراه آماره T، و انحراف استاندارد در جدولی تحت عنوان بارهای عاملی متغیرهای قابل مشاهده آورده شده است.

جدول (۹). بررسی پایایی شاخص، بارهای عاملی مربوط به هر متغیر

کیفیت حسابرسی -> جو سازمانی	تصمیم‌های غیراخلاقی -> جو سازمانی	عملکرد حسابرسی -> جو سازمانی	میانگین	انحراف معیار	ضرایب تی	سطح معناداری
۰/۲۶۱	۰/۱۴۷	۰/۱۶۲	۰/۰۰۷	۰/۰۰۵	۳۹/۹۳۵	۰/۰۱
۰/۰۰۷	۰/۰۰۵	۰/۰۰۴	۰/۰۰۷	۰/۰۰۵	۲۶/۴۱۲	۰/۰۱
۰/۰۰۷	۰/۰۰۵	۰/۰۰۴	۰/۰۰۷	۰/۰۰۵	۴۰/۳۷۹	۰/۰۱

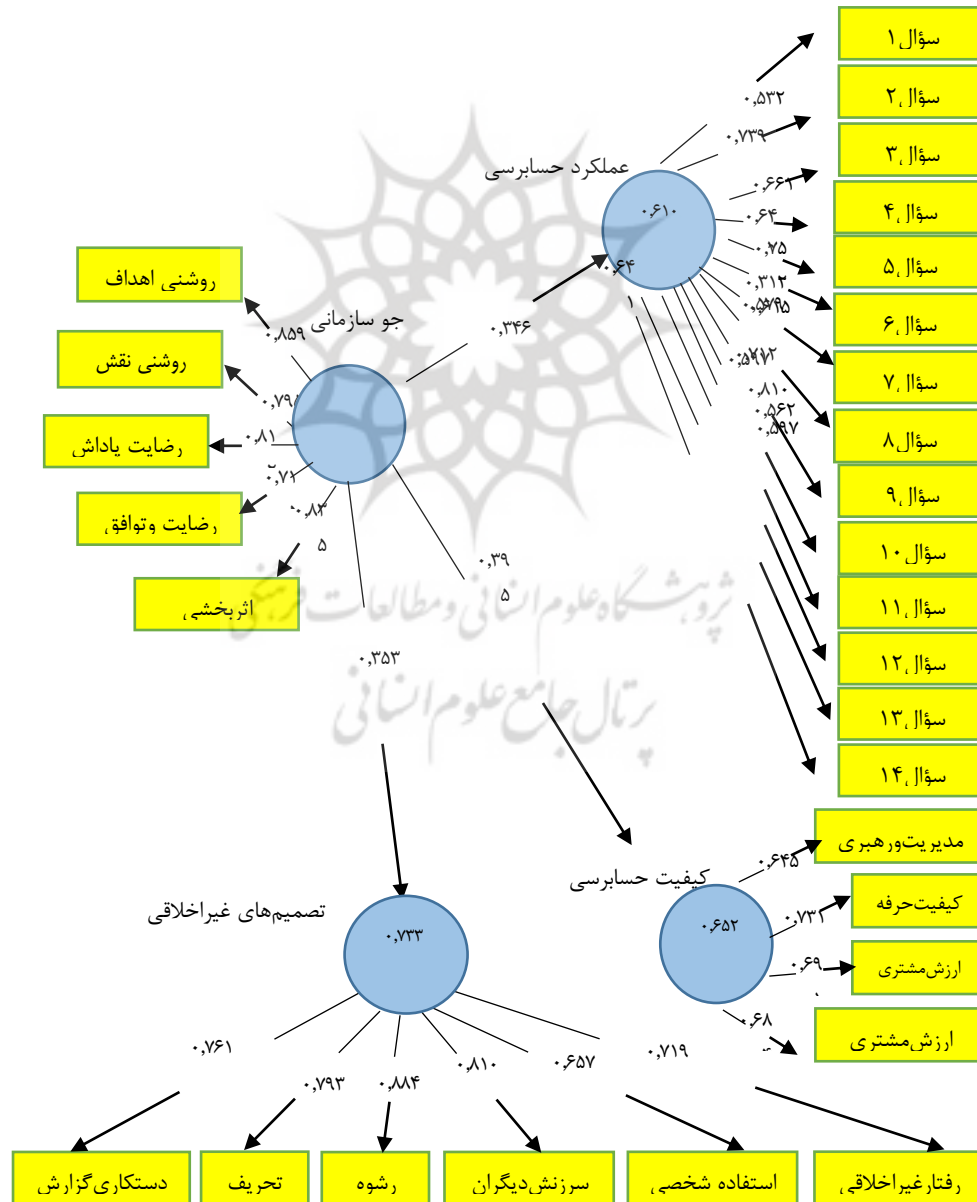
¹ Discriminant validity

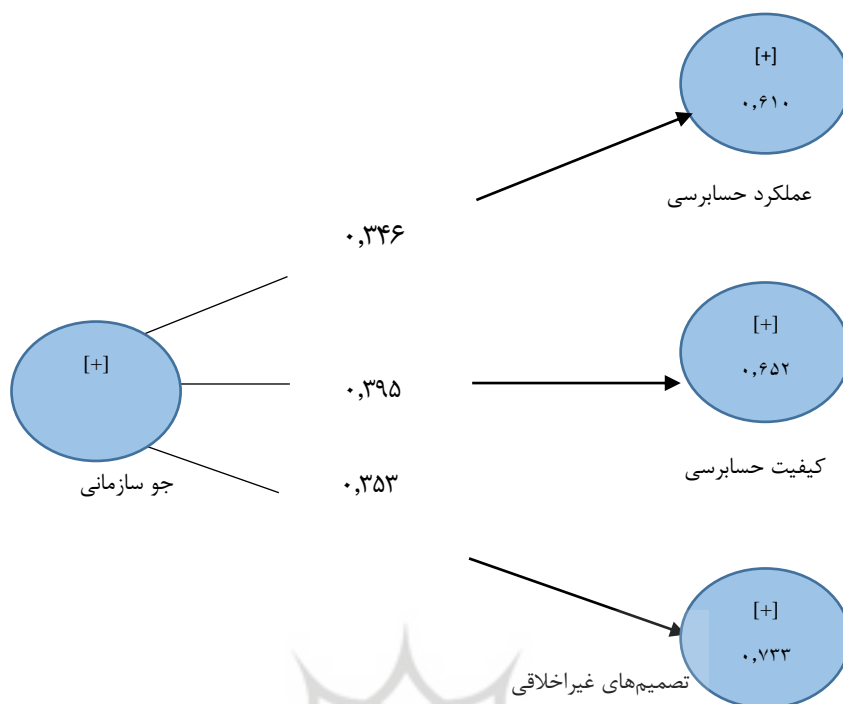
بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوط را طی فرایند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند.

برازش مدل ساختاری

ضرایب استاندارد مدل

نمودار ذیل، بیانگر حالت تخمین استاندارد مقادیر برآورد شده بارهای عاملی هست، این مقادیر، میزان نقش یک متغیر بر متغیر وارد شونده را نشان می‌دهد. بار عاملی مقداری بین منفی یک و یک است. اگر قدر مطلق بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۱ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.

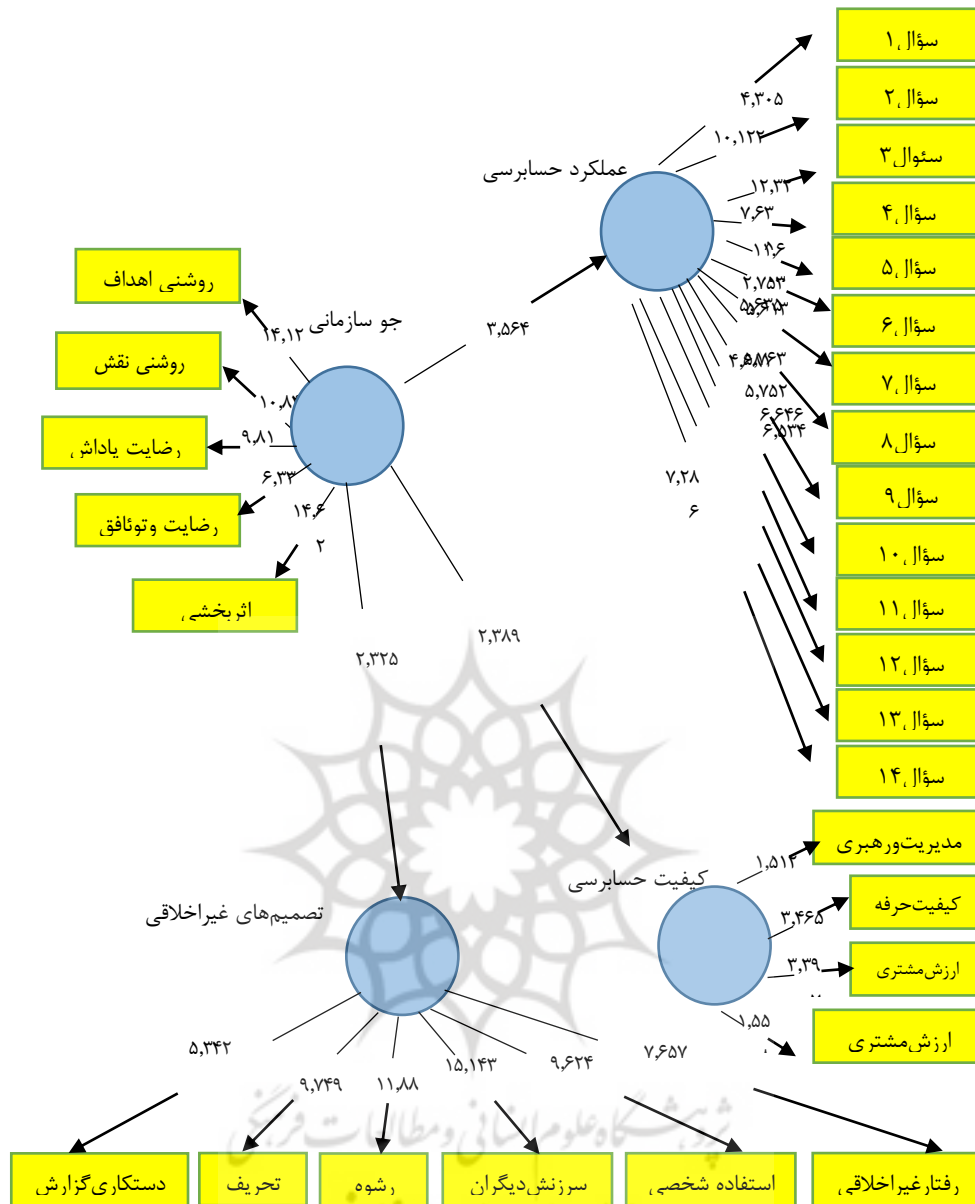


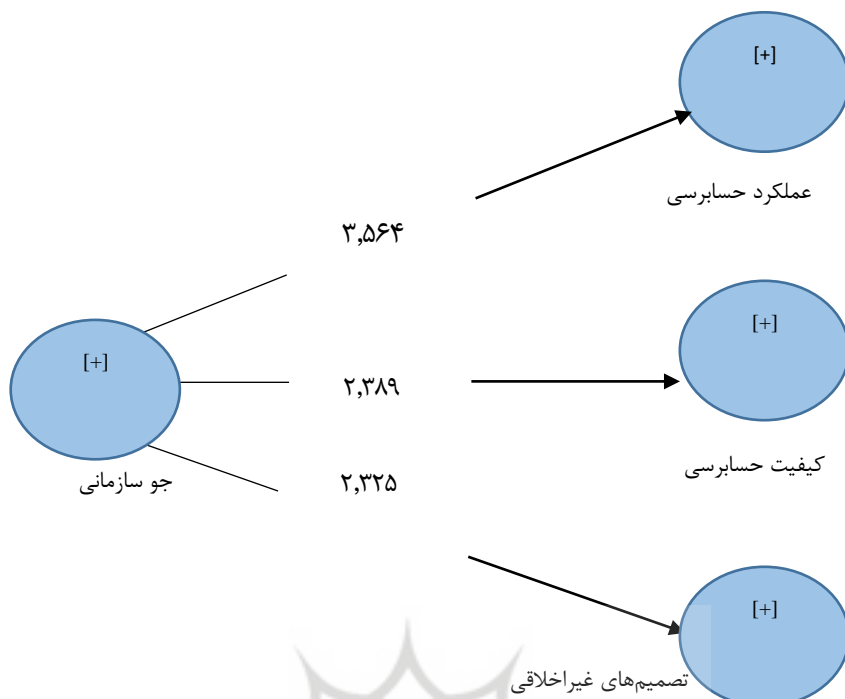


نمودار ۱: ضرایب استاندارد مدل

ضرایب معناداری t

به منظور محاسبه ضرایب معناداری Z، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر یکدیگر از آزمون PLS Algorithm استفاده شد.





نمودار (۲): ضرایب معناداری z، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان ضرایب معناداری z، استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t-value از ۱/۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. در این آزمون اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مربوط به این آزمون هستند.

جدول (۱۰). بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها آماره آزمون t

سطح معناداری	ضرایب تی	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۳۱	۳/۱۵	۰/۱۵۲	۰/۴۶۶	کیفیت حسابرسی -> جو سازمانی
۰/۰۳۶	۳/۱۹	۰/۱۶۱	۰/۳۵۹	تصمیم‌های غیراخلاقی -> جو سازمانی
۰/۰۷۲	۴۰/۴۹	۰/۰۰۴	۰/۱۶۵	عملکرد حسابرسی -> جو سازمانی

ضریب تعیین R²

ضریب تعیین R² معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار R² تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R² مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول (۱۱). ضریب تعیین R²

ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح‌شده	
۰/۶۱	۰/۵۹	کیفیت حسابرسی
۰/۶۵	۰/۶۳	تصمیم‌های غیراخلاقی
۰/۷۳	۰/۷۱	عملکرد حسابرسی حسابرسی

معیار اندازه تأثیر f^2

قسمت قبل بررسی شد که متغیرها تا چه حد توانسته‌اند متغیرهای دیگر را تبیین کنند. اما میزان تأثیر هر کدام از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته مشخص نکردیم. این معیار را که کوهن معرفی کرده است، شدت رابطه میان سازه‌های مدل را نشان می‌دهد. معیار اندازه تأثیر در مدل‌هایی کاربرد دارد که متغیرهای درون‌زایی داشته باشد که بیش از یک متغیر برون‌زا بر آن تأثیرگذار باشد برای هر اثر در مدل مسیری می‌توان اندازه اثر را با استفاده از f square کوهن ارزیابی کرد. اندازه اثر f^2 به صورت نسبتی از تغییرات R^2 به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درون‌زا است که به صورت تبیین نشده در مدل باقی می‌ماند.

جدول (۱۲). معیار اندازه تأثیر f^2

رفتارهای کاهنده کیفیت	توانایی کشف تقلب	جو سازمانی
۰/۰۹	۰/۰۷۲	

معیار استون-گیسر Q^2

این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. اگر مقدار شاخص Q^2 مثبت باشد نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی دارد.

جدول (۱۳). پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا

$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	SSE	SSO	
۰/۵۴۷	۳۵۵/۸۴	۷۸۵	کیفیت حسابرسی
۰/۵۶۷	۳۳۵/۳۵	۷۷۴	تصمیم‌های غیراخلاقی
۰/۵۴۱	۳۴۲/۱۲	۷۴۵	عملکرد حسابرسی

یک مقدار Q^2 بزرگ‌تر از صفر برای یک متغیر پنهان درون‌زا نشان می‌دهد که مدل مسیر PLS دارای ارتباط پیش‌بینی‌کننده برای این سازه است که در تحلیل فوق، مساوی ۰/۵۴۱ و بالاتر از صفر می‌باشد.

معیار GOF

شاخص نکویی برازش (goodness of fit)، به عنوان یک معیار کلی از تناسب مدل برای مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی توسعه یافته است. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است، شاخص نکویی برازش GOF عددی بین صفر و یک به دست می‌آید. هر چه مقدار شاخص GOF به عدد یک نزدیک باشد، بیانگر مناسب‌تر بودن مدل است. شاخص یا معیار GOF با فرمول ذیل محاسبه می‌شود:

جدول (۱۴). شاخص نکویی برازش

متغیرها	communality میانگین مقادیر اشتراک	ضریب تعیین برای متغیر درون‌زا
جو سازمانی	۰/۸۳۴	۰/۶۶۲

در فرمول زیر، communality میانگین مقادیر اشتراک هر سازه در مدل pls است و R^2 نیز همان R squares است و از علامتی که در بالای این شاخص‌ها در فرمول GOF آمده پیداست که در صورت وجود بیش از یک ضریب تعیین و میانگین اشتراک باید میانگین گرفت و در فرمول قرار داد. معمولاً مقادیر به‌دست‌آمده از این فرمول که بالاتر از ۳۵ درصد یا ۳۵۰ هزارم باشد نشان از اعتبار قابل‌قبولی در مدل pls است.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Communality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

$$GOF = \sqrt{0.834 \times 0.662} = 0.738$$

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان می‌دهد افراد شاغل در تیم حسابرسی، درک متفاوتی از اساسی‌ترین مفهوم مرتبط با ارزیابی نقادانه و بررسی کیفیت و مناسب بودن شواهد کسب‌شده حسابرسی و جو سازمانی دارند. بنابراین می‌توان گفت در حرفه حسابرسی ایران، بین کیفیت و عوامل مؤثر بر عملکرد حسابرسی که با مهارت، تخصص، سوابق حرفه‌ای، دانش و تجربه کسب می‌شود و جو سازمانی رابطه معناداری وجود دارد که در حرفه حسابرسی مسئله و موضوع مهمی محسوب می‌شود.

حسابرس برای ایفای هرچه بهتر نقش خود تلاش می‌کند. طبق پژوهش‌های پیشین جو سازمانی، از عوامل افزایش کیفیت، رفتار غیراخلاقی حسابرسان و عملکرد حسابرسی می‌باشد. بنابراین باید روی آن تأکید خاص نمود تا از بروز عوامل ناخوشایند جلوگیری نمود. زمانی که حسابرس، حسابرسی را با جو سازمانی مناسب انجام می‌دهد، ویژگی‌هایی چون قضاوت‌های توأم با سوگیری کاهش یافته و مباحث اخلاقی بیشتر رعایت گردیده و به دنبال آن کیفیت قضاوت حسابرسان به طرز چشم‌گیری افزایش می‌یابد. همچنین باید توجه داشت که سطح اعمال تردید حرفه‌ای (که به دنبال افزایش کیفیت حسابرسی و عملکرد حسابرسی شکل می‌گیرد)، بستگی به دانش، تجربه، خبرگی و شناخت حسابرس از واحد مورد رسیدگی دارد. به شرح پیش‌گفته در مبانی نظری، حسابرسانی که اهداف خود را هم‌سو با اهداف سازمان تعیین می‌کنند، از هویت سازمانی بیشتری برخوردار بوده و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. از طرفی در مؤسسه‌های حسابرسی، ارائه خدمات باکیفیت، از اهداف مهم به‌شمار می‌آید که برای رسیدن به این هدف داشتن سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای که در یک جو نامتلاطم کاری به وقوع می‌پیوندد، امری ضروری است.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول در سطح خطای پنج درصد نشان داد: جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج به‌دست‌آمده با مطالعات هگازی و همکاران (۲۰۲۳)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌سو می‌باشد. فرسودگی و خستگی شغلی به‌طور گسترده در انواع ادبیات پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. سه بعد برای فرسودگی و خستگی شغلی وجود دارد: خستگی عاطفی؛ موفقیت شخصی کم و زوال شخصیت. خستگی عاطفی با کمبود انرژی و احساس پایان منابع عاطفی توصیف می‌شود. موفقیت شخصی پایین با انگیزه و عزت نفس پایین مرتبط است و زوال شخصیت نشان‌دهنده دوری و خشونت عاطفی نسبت به دیگران است. خستگی عاطفی مهم‌ترین بعد خستگی است و به عنوان متغیری کلیدی برای درک فرسودگی شغلی ظاهر شده است. پژوهش‌های قبلی همچنین نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی با غیبت و عملکرد ضعیف شغلی، ارتباطات یا تعاملات غیردوستانه در

محل کار، حجم کاری، ناآشنایی کارکنان با اهداف سازمان و وظایفشان، ناآگاهی از اهمیت نقش خود در سازمان و افزایش قصد ترک شغل کارکنان همراه است. فرسودگی شغلی حسابرس، جو سازمانی، شفافیت وظایف حسابرسی و قصد ترک شغل بر کیفیت حسابرسی و به‌طور پیش‌فرض، بر عملکرد مؤسسه حسابرسی تأثیر معناداری دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، به موقع بودن حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک پروژه حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود. علاوه بر این، مطالعات قبلی رابطه منفی بین فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل از یک طرف و تعهد سازمانی از طرف دیگر را نشان داده‌اند. به عنوان مثال، **هالینگ ورث و ولنتاین (۲۰۱۴)** نشان دادند که قصد ترک شغل رابطه منفی با تعهد سازمانی دارد. همچنین، فرسودگی شغلی ارتباط مثبتی با قصد ترک شغل دارد. آن‌ها بیان می‌کنند که جو سازمانی با قصد ترک شغل کارکنان در هر سازمان رابطه منفی دارد. چنین یافته‌هایی نشان می‌دهد هر چه تعهد محیطی کمتر باشد، قصد ترک شغل کارکنان بیشتر است. تعهد به جو سازمانی در ادبیات به سه دسته تقسیم می‌شود (**مایر و آلن، ۱۹۹۱**). اول، تعهد هنجاری که باورهای فردی را نسبت به مسئولیت‌های کارکنان در سازمان توصیف می‌کند. دوم، تعهد مستمر که تصمیم کارمند را برای ماندن در سازمان به دلیل ترس از دست دادن پاداش و مزایای دریافتی از سازمان توصیف می‌کند. در نهایت، تعهد عاطفی که بیانگر تمایل فرد به ماندن در سازمان به دلیل وابستگی عاطفی او به سازمان است. این سه نوع تعهد نشان‌دهنده قصد کارمند برای ماندن در سازمان به دلایل مختلف است و اینکه اکثر شرکت‌ها باید این نوع احساسات را در محیط کار تقویت کنند. براساس بحث فوق، می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان تعهد بیشتر باشد، تمایل کارکنان به ماندن در سازمان بیشتر می‌شود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم در سطح خطای پنج درصد نشان داد: جو سازمانی بر تصمیم‌های غیراخلاقی تأثیر معنادار دارد. نتایج به‌دست‌آمده با مطالعات **هگازی و همکاران (۲۰۲۳)**، **کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)** هم‌سو می‌باشد. حسابرسان منصفانه بودن صورت‌های مالی و عاری بودن از تحریف موضوعات کلیدی را تضمین می‌کنند. میزان اتکا به گزارش حسابرس به کیفیت حسابرسی انجام‌شده بستگی دارد. درحالی‌که کیفیت حسابرسی برای ثبات بازار سرمایه و رفاه سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و سایر ذی‌نفعان ضروری است، تعریف دقیقی برای این واژه ارائه نشده است. نهادهای تنظیم‌کننده استانداردها مانند هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی، هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های دولتی و جامعه حسابداران رسمی آمریکا در فرایند تعریف و اندازه‌گیری جنبه‌های کیفیت حسابرسی مشارکت دارند. مطالعات میدانی برای تعیین ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی خوب از درون حرفه و عملکرد حسابرسی استفاده کرده‌اند. نتایج مطالعات قبلی ویژگی‌های اصلی کیفیت حسابرسی را مانند رعایت استانداردهای حسابرسی، انجام به موقع حسابرسی، تعداد جلسات کمیته حسابرسی، رفتار منصفانه با کارکنان، حجم کار مناسب شرکا و افشای گزارش‌های اضافی در صورت‌های مالی بیان کرده‌اند. کیفیت حسابرسی همچنین شامل پایبندی به منشور اخلاقی و مستقل بودن حسابرس است. از سوی دیگر، یکی از اصلی‌ترین نشانه‌های منفی برای سطح پایین کیفیت حسابرسی، تجدید ارائه صورت‌های مالی است، زیرا بررسی‌ها نشان می‌دهد که این اقدام سیگنال‌های بدی به سرمایه‌گذاران و طلبکاران شرکت می‌دهد. مطالعات قبلی همچنین از شاخص‌هایی برای کیفیت حسابرسی مانند اقلام تعهدی غیرعادی، تعداد دعاوی قانونی علیه حسابرس، اظهارنظر تداوم فعالیت و حق‌الزحمه حسابرسی استفاده می‌کردند. این مطالعات با هدف یافتن قابل‌اعتمادترین معیارهای کیفیت حسابرسی انجام شد و در عین حال، ناکافی بودن هر یک از شاخص‌های واحد را برای انعکاس جداگانه کل ساختار کیفیت حسابرسی نشان داد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم در سطح خطای پنج درصد نشان داد: جو سازمانی بر عملکرد حسابرسی تأثیر معنادار دارد. نتایج به‌دست‌آمده با مطالعات **هگازی و همکاران (۲۰۲۳)**، **کاظمی و همکاران (۱۳۹۸)** هم‌سو می‌باشد.

جو سازمانی بر تصمیم‌های غیراخلاقی تأثیر معنادار دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین معیار است. این جنبه‌ها می‌تواند شامل کارایی، مشتری و مسائل مربوط به کیفیت باشد. مشتری معمولاً نگران رفتار نامناسب حسابرسان است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون‌به‌صرفه در برنامه زمانی مشخص است. در نهایت، کیفیت مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است. چالش اصلی برای اندازه‌گیری عملکرد مؤسسه حسابرسی، دشواری تعریف معیارهای مناسب برای فعالیت‌های حسابرسی مختلف است. مدیریت کارکنان یک عنصر مهم است زیرا کارکنان محرک عملکرد کلیدی در فرایند حسابرسی هستند. موضوع برجسته دیگر در ارزیابی عملکرد مؤسسه حسابرسی، استفاده کارآمد از منابع برای کاهش هزینه کل حسابرسی است. عملکرد حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی به دو شاخص عملکرد حرفه‌ای و تجاری تقسیم می‌شود. اولی مربوط به کمک حسابرسان به کیفیت حسابرسی و دومی مربوط به سودآوری و رشد درآمد همراه با حفظ رابطه خوب با مشتریان است. در نتیجه، عملکرد حسابرسی باید شامل معیارهای مالی و غیرمالی باشد. پژوهش‌های کمی رابطه بین اجزای فرسودگی شغلی و عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی را ارزیابی کرده‌اند. فرسودگی شغلی حسابرسان، جو سازمانی، شفافیت وظایف حسابرسی و قصد ترک شغل بر کیفیت حسابرسی و به‌طور پیش فرض، بر عملکرد مؤسسه حسابرسی تأثیر معناداری دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، به موقع بودن حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک پروژه حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود.

بر اساس نتایج حاصل از انجام پژوهش، پیشنهادهای کاربردی منتج از فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

• با توجه به اثر معنی‌دار جو سازمانی بر کیفیت حسابرسی، به مؤسسه‌های و سازمان‌های حسابرسی کشور توصیه می‌شود جهت افزایش کیفیت حسابرسی سعی کنند تا جو سازمانی مطلوبی را برای حسابرسان مهیا کنند تا باعث ارتقای عملکرد کارکنان و در نتیجه کیفیت بالای حسابرسی شوند.

• با توجه به اثر معنی‌دار جو سازمانی و فرسودگی شغلی (به دلیل حجم کار بالا) بر تصمیم‌های غیراخلاقی حسابرسان، به شرکا و مدیران حسابرسی توصیه می‌شود، نسبت به متعادل کردن جو سازمان و کاهش حجم کار حسابرسان با جذب کارآموز و حسابرسان جدید، جلو تصمیم‌های غیراخلاقی حسابرسان را گرفته و آن‌ها به پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای ترغیب کنند.

• با توجه به اثر معنی‌دار جو سازمانی بر عملکرد حسابرسی، به مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌گردد از طریق ارتقای دانش و مهارت‌های حسابرسی، تردید حرفه‌ای حسابرسان را بهبود بخشند. همچنین با ارتقای انگیزه‌های حسابرسان، هویت حرفه‌ای و سازمانی آن‌ها را ارتقا دهند تا عملکرد حسابرسی افزایش و در پی آن ادراک اخلاقی حسابداران رسمی نیز بهبود یابد.

• برای کاهش فرسودگی شغلی بالقوه و بهبود محیط کار برای سلامت عاطفی باید اقدامات اداری خاصی اجرا شود، از جمله ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی و پاداش و به رسمیت شناختن شغل. ارتباطات دوجانبه به منظور اجماع و تسهیل در بهبود فضای کاری سازمانی.

همچنین پیشنهادهای جهت انجام پژوهش‌های آتی عبارتند از:

- ✓ بررسی تأثیر خودکفایی بر عملکرد و کیفیت حسابرسی با توجه به تردید حرفه‌ای حسابرسان؛
- ✓ بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد و کیفیت حسابرسی با توجه نقش شهرت حسابرسان؛
- ✓ بررسی رابطه جو سازمانی و تصمیم‌های غیراخلاقی حسابرسان با توجه حق الزحمه حسابرسان؛
- ✓ بررسی اثر شک و تردید حرفه‌ای بر عملکرد حسابرسی با در نظر گرفتن نقش آموزش، فرهنگ و ...؛

✓ تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی، عملکرد حسابرسی؛
 ✓ انجام پژوهش مشابه دیگری با در نظر گرفتن سایر متغیرهای به منظور مقایسه با نتایج این پژوهش؛
 ✓ بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و فلسفه اخلاقی شخصی بر کیفیت حسابرسی، عملکرد حسابرسی.
 هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی می‌باشد که در این پژوهش ضمن محدودیت‌های ذاتی مترتب بر انجام پژوهش از طریق پرسش‌نامه، می‌توان به گفت با توجه به اینکه این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است، به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره‌ی علیت را دشوار می‌سازد. همچنین ممکن است برخی از افراد از ارائه‌ی پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی داده باشند. نتایج پژوهش حاضر قابل تعمیم به کاربران و پژوهشگران حوزه‌ی مالی- رفتاری است و در صورت نیاز و به تعمیم به سایر پژوهشگران با احتیاط و دانش کافی این کار صورت بگیرد.

References

- Abbaspourshustari, A. & Kiaei, M., (2017). the relationship between psychological capital and organizational culture through organizational learning, *the third annual national conference on economics, management and accounting, Ahvaz*.
- Ahmadzadeh, T., kheirollahi, F., Shahveisi, F., & Taherabadi, A. (2018). Investigating the Relationship between Personality Dimensions and Gender with Reduced Audit Quality Behaviors. *Journal of Health Accounting*, 6(2), 1-23. doi: 10.30476/jha.2018.39380 (In Persian)
- Annelin, A. and Svanström, T. (2022). The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams, *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133.
- Rahmawati, H. S., & Indrijawati, A. (2020). Auditor experience, work load, personality type, and professional auditor skepticism against auditors ability in detecting fraud, *Talent Development and Excellence*, 12(2), 1878-1890.
- Astuty, W., Anindya, D.A., Ovami, D.C. and Pasaribu, F. (2022), The impact of due professional care, time budget pressure and dysfunctional behavior on audit quality, *Academy of Entrepreneurship Journal*, 28(1), 1-10.
- Cheng, Y., Haynes, C.M. and Yu, M.D. (2021), The effect of engagement partner workload on audit quality, *Managerial Auditing Journal*, 36(8), 1068-1091.
- Danudoro, K., Zamralita, Z. & Lie, D. (2021). The Effect of job demands on burnout with job resources as a moderator among external auditors, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 570, 1138-1142.
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of accounting and economics*, 58(2-3), 275-326.
- Gholami Fatideh, A., mehrani, K., & Tahriri, A. (2023). The Effect of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior with the Mediating effect of work stress: *An Analysis of the Iranian Audit Environment. Empirical Studies in Financial Accounting*, 19(76), 65-96. doi: 10.22054/qjma.2023.71177.2420 (In Persian)
- Hegazy, M., El-Deeb, M. S., Hamdy, H. I., & Halim, Y. T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*.
- Hoang, K., Jamal, K. & Tan, H.T. (2019), Determinants of audit engagement profitability, *The Accounting Review*, 94(6), 253-283.
- Hollingworth, D. & Valentine, S. (2014). Corporate social responsibility, continuous process improvement orientation, organizational commitment, and turnover intentions, *International Journal of Quality and Reliability Management*, 31(6), 629-651.
- Hu, K.H., Chen, F.H. & Tzeng, G.H. (2018), CPA firm's cloud auditing provider for performance evaluation and improvement: an empirical case of China, *Technological and Economic Development of Economy*, 24(6), 2338-2373.

- Johansen, T.R. & Christoffersen, J. (2017), Performance evaluations in audit firms: evaluation focus and dysfunctional behavior, *International Journal of Auditing*, 21(1), 24-37.
- Kazemi, F., Zare, A., Sepehry, S., & Roostaei, S. (2018). The Impact of Organizational Toxic Climate on Intention to leave job among female nursing: Explaining the role mediator of Stress and Job burnout. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 8(32), 75-102. (In Persian)
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A journal of practice & theory*, 32(Supplement 1), 385-421.
- Marzooghi, Z., Naghshbandi, S. S., & Nikbakhsh, R. (2020). Relationship between Organizational Identity and Organizational Silence and Organizational Climate among the Staff of Gymnasts and Bodybuilders of Selected Provinces. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 19(47), 285-300. (In Persian)
- Masror Roudsary, D., Salehi, Z., & Haghani, H. (2022). Relationship Between Job Burnout and Organizational Climate in Nurses Working in Teaching Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences. *Iran Journal of Nursing*, 35(137), 276-289. (In Persian)
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mitchell, M.S., Baer, M.D., Ambrose, M.L., Folger, R. & Palmer, N.F. (2018). Cheating under pressure: a self-protection model of workplace cheating behavior, *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54.
- Nazaripour, M., & Zakizadeh, B. (2022). Investigating the Impacts of Time Pressure, Work-family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior Mediated by Work Stress. *Accounting and Auditing Review*, 29(4), 714-737. doi: 10.22059/acctgrev.2023.344298.1008693. (In Persian)
- Parsamehr, Mehraban, & Asghari Yengjeh, Vahid. (2015). investigating the relationship between school organizational climate and entrepreneurial spirit among public and non-profit high school students (case study: Yazd city). *Sociological Research*, 10(2), 23-38. (In Persian)
- Putra, M.D.P., Widanaputra, A.A.G.P., Ramantha, I.W. & Gayatri, G. (2020). The effect of organizational commitments in auditor performance with dysfunctional audit behavior as mediation variables, *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(1), 45-52.
- Putri, N.K., Adawiyah, W.R. & Pramuka, B.A. (2017). Independence of audit ethical decision-making process: a case of Indonesia, *DLSU Business and Economics Review*, 26(2), 115-124.
- Rifai, M.H. & Mardijuwono, A.W. (2020). Relationship between auditor integrity and organizational commitment to fraud prevention, *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2), 315-325.
- Samadian, A., Nazem, F., & Sabargarakani, A. (2020). A Model for Identifying and Ranking the Barriers to Innovative Organizational Climate in the University (Case Study: Central Organization of Islamic Azad University). *Journal of Cultural Management*, 14(49), 133-145. (in Persian)
- Samagaio, A., & Felício, T. (2022). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of Business Research*, 141, 794-807.
- Sarami M, Khaefelahi A A, Azadfallah P, Rajabzadeh ghatari A. (2021). The Effect of changing the personality characters of organizational manager on organizational climate. *ORMR*; 11 (2) :91-113. (In Persian)
- Shtripling, L. O., & Bazhenov, V. V. (2015). Emission process system organisation of pollutants into the atmosphere for refinery enterprises. *Procedia Engineering*, 113, 349-356.
- Tsai, C. Y., Horng, J. S., Liu, C. H., & Hu, D. C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 26-35.
- Tsahuridu, E.E. (2018). The Effect of organizational climate on ethical decisions in organizations, *Current Topics in Management, Routledge*, 163-183.

- Weinfurtner, T., & Seidl, D. (2019). Towards a spatial perspective: An integrative review of research on organisational space. *Scandinavian Journal of Management*, 35(2), 101009.
- Yulianti, Y., Zarkasyi, M. W., Suharman, H., & Soemantri, R. (2023). Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*.

COPYRIGHTS

©2023 by the authors. Published by the Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

