



Doi:

تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر بهزیستی ذهنی حسابرسان

شهناز مشایخ^۱

نسرین قدمیاری^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵

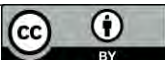
چکیده

بهزیستی ذهنی یکی از سازه‌های مهم بهداشت روان است که شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن از اهمیت شایان توجهی برخوردار است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر بهزیستی ذهنی حسابرسان است. جامعه آماری پژوهش، کلیه حسابرسان مؤسسات حسابرسی شهر تهران می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۳۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور سنجش بهزیستی ذهنی از سه متغیر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی استفاده شده است. همچنین مسئولیت اجتماعی شرکت از چهار بعد اقتصادی، اخلاقی، قانونی و بشردوستانه مورد بررسی قرار گرفته است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه است. به منظور انجام تحلیل‌های آماری، با بکارگیری مدل معادلات ساختاری، از نرم‌افزارهای Spss و Smart PLS3 استفاده شده است. نتایج نشان داد که چهار بعد مسئولیت اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت دارد. کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی تأثیر مثبت و معناداری دارد. رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی دارد. و رضایت شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی نقش میانجیگری دارد.

واژه‌های کلیدی: مسئولیت اجتماعی، بهزیستی ذهنی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی.

۱ گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، (ایران نویسنده مسئول). sh.mashayekh@alzahra.ac.ir

۲ گروه حسابداری، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران ghadamyari.acc@gmail.com



۱- مقدمه

رسوایی مالی برخی از شرکت‌ها طی چند دهه اخیر و افزایش آگاهی به نقش و جایگاه مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حرکت شرکت‌ها به سمت پذیرش تعهدات اجتماعی و زیست‌محیطی را سرعت بخشیده است. به گونه ای که امروزه بسیاری از ذینفعان خواستار اطلاعات غیرمالی مرتبط با مسائل اجتماعی هستند. بنابراین شرکت‌ها به منظور توجیه فعالیت‌های خود، صرفاً گزارش عملکرد خود را به فعالیت‌های اقتصادی محدود نمی‌کنند. طبق گزارش مؤسسه بین‌المللی حسابرسی پرایس واتر هاوس کوپر^۱ در سال ۲۰۰۲، حدود ۷۰ درصد از مدیران معتقدند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها، نقش بسیار مهمی در سودآوری شرکت‌ها دارد. زیرا، همواره این اعتقاد وجود دارد که همه شرکت‌ها دارای ارتباطاتی با جامعه بوده و توجه و افشای مسئولیت اجتماعی در جامعه نقش مهمی در تداوم فعالیت آنها دارد و امکان بقای آنها را در بلندمدت فراهم می‌آورد (یزدی و همکاران، ۱۴۰۱). بنابراین مسئولیت اجتماعی به یکی از مهمترین موضوعات تبدیل شده و به توسعه چارچوب گزارشگری و تأکید بر ارائه اطلاعاتی فراتر از اطلاعات مالی منجر شده است (رحمان و همکاران^۱، ۲۰۱۱). اهمیت روزافزون مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) پاسخ به استانداردی است که در سال ۲۰۱۰، توسط سازمان بین‌المللی استاندارد، به نام ISO 26000 برای کمک به سازمان‌ها در ارزیابی و رسیدگی به مسئولیت‌های اجتماعی خود، منتشر شده است. مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها برآیند چهار مؤلفه مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت بشردوستانه است (گنجی ارجنکی و عظیمی، ۱۳۹۴). مسئولیت اجتماعی شرکت را می‌توان به عنوان تعهد کسب و کار به منظور کمک به توسعه اقتصادی پایدار بیان کرد. تحقق این امر از طریق مشارکت مدیران، سهامداران، کلیه ذینفعان و به طور کلی عموم مردم به انجام فعالیت‌هایی است که هم برای خودشان و هم برای توسعه کسب و کار سودمند بوده و در راستای بهبود کیفیت زندگی، حاصل می‌شود (کولسی^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). امروزه حرفه حسابرسی به دلیل پیچیدگی نیازهای اطلاعاتی، فشار کاری زیادی را نسبت به گذشته تجربه می‌کند (واسعی چهارمحالی و همکاران، ۱۳۹۷). فشار روانی در حرفه حسابرسی، به دلیل انتظارات و حساسیت‌های جامعه نسبت به افشای واقعی عملکرد شرکت‌ها تا حدود زیادی غیرقابل کنترل و پیچیده است. (بنی هاشمی و خسروی پور، ۱۴۰۰). شرکت‌هایی که عملکرد اجتماعی بالایی دارند، انگیزه زیادی به افشای فعالیت‌های اجتماعی خود دارند. سطح بالای شفافیت در گزارشگری باعث کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین شرکت‌ها و سرمایه‌گذاران می‌شود (چو^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). با عنایت به اینکه افشای اطلاعات مسئولیت اجتماعی در قالب گزارش فعالیت هیئت‌مدیره و جدا از صورتهای مالی اساسی ارائه می‌شود، لذا برخی از شرکت‌ها با هدف افزایش اعتماد استفاده‌کنندگان به این گزارش‌ها، به دنبال حسابرسی هستند که از تخصص و اعتبار بالاتری برخوردارند. به اعتقاد سون^۴ و همکاران (۲۰۱۷) شرکت‌ها تعهد خود به انتشار گزارش‌های قابل اعتماد CSR را از طریق افزایش در مخارج و حق‌الزحمه‌های

¹ Price Water House Cooper's International

² Corporate Social Responsibility

حسابرسی نشان می‌دهند. حسابرسان نیز برای قیمت‌گذاری خدمات حرفه‌ای خود عوامل گوناگونی را مدنظر قرار می‌دهند. یکی از این عوامل، حجم و پیچیدگی عملیات واحد مورد رسیدگی است (نصر، ۱۴۰۱). نتایج برخی تحقیقات نشان داده است که بین هزینه‌های حسابرسی و اطلاعات غیرمالی مانند مسئولیت اجتماعی رابطه مثبتی وجود دارد. به طوری که هر چه سطح پیچیدگی اطلاعات گزارش شده بیشتر باشد، سطح ریسک حسابرسی افزایش می‌یابد که این امر موجب افزایش ساعات کاری حسابرسان می‌گردد (جامعی و نجفی، ۱۳۹۸). افزایش حجم کاری حسابرسان نیز موجب افزایش حق الزحمه حسابرسان می‌گردد (کیم^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین می‌توان اینگونه پنداشت که شرکت‌هایی که عملکرد بهتری در افشای اطلاعات غیرمالی مانند مسائل اجتماعی، اخلاقی و بشردوستانه دارند، حق الزحمه بیشتری به حسابرسان پرداخت می‌کنند. حق الزحمه‌های بالاتر حسابرسی نیز موجب رضایت شغلی حسابرسان می‌شود که این امر منجر به ارتقای کیفیت زندگی کاری به طور خاص، و افزایش کیفیت زندگی به طور کلی می‌گردد (فریمیت^۶، ۲۰۰۸). تحقیقات نشان داده است که انجام کار با کیفیت بالا با رضایت شغلی مرتبط است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸). افرادی که از شغل خود راضی هستند از انجام کار لذت می‌برند که همین عامل سبب کاهش استرس، فشارهای روحی و خستگی شده و آرامش و رفاه ذهنی و به عبارتی دیگر بهزیستی ذهنی را به دنبال خواهد داشت. بهزیستی ذهنی نیز به دلیل ارتباط با شیوه و نگرش فکری افراد، باعث بهبود و رضایت زندگی کاری می‌شود. رضایتمندی در زندگی کاری نهایتاً موجبات افزایش خودکارآمدی در مسیر زندگی را فراهم می‌آورد که آن نیز، پیامدهای مثبتی از جمله بهبود انگیزش و تلاش برای کسب موفقیت در زندگی و ارتقای کیفیت زندگی افراد (در حوزه‌های کاری و غیر کاری) را در پی خواهد داشت. با توجه به موارد فوق، مطالعه حاضر در پی آن است که تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بر بهزیستی ذهنی حسابرسان را بررسی نماید. انتظار می‌رود پژوهش حاضر بتواند علاوه بر غنا بخشیدن به ادبیات مربوط به مسئولیت اجتماعی و بهزیستی ذهنی، به مدیران در جهت ارتقای گزارشگری اطلاعات CSR کمک کند. همچنین در آگاهی‌بخشی به حسابرسان تأثیرگذار بوده تا به جای ایجاد حس رقابت، حس همکاری را ترغیب کرده تا از این طریق موجب کاهش تنش روانی، افزایش بهزیستی ذهنی و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان‌ها شوند. ساختار مقاله در ادامه بدین صورت است: در بخش دوم، مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها ارائه می‌گردد. در بخش سوم، روش‌شناسی پژوهش شامل جامعه و نمونه آماری و مدل مفهومی پژوهش بیان می‌شود. در بخش چهارم آماره‌های توصیفی و یافته‌های پژوهش تشریح شده و در نهایت، نتیجه‌گیری مطرح می‌گردد.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

مسئولیت اجتماعی شرکت، مجموعه فعالیت‌هایی است که پیش برنده سود و منفعت اجتماعی بوده و فراتر از منافع سازمان و آن چیزی است که قانون الزامی می‌کند (رضائی و تامرادی، ۱۴۰۱). به عبارتی دیگر CSR مفهومی است که به موجب آن شرکتها از طریق مشارکت در فعالیتهای اجتماعی می‌توانند به شرکت مشروعیت بخشیده و

حمایت سهامداران را جلب نمایند (گروگیو و همکاران، ۲۰۱۴). در حال حاضر CSR از یک رویکرد داوطلبانه و بشردوستانه به یک ضرورت راهبردی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی برای شرکتها تبدیل شده (احسان^۸ و همکاران، ۲۰۲۲) و امروزه شرکتها صرفاً از جنبه بشردوستانه و داوطلبانه در این زمینه فعالیت نمی‌کنند. بلکه آنها از منظر اقتصادی، اخلاقی و قانونی نیز در قبال مشتریان خود دارای مسئولیتهایی هستند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴). لذا CSR به این مفهوم اشاره دارد که شرکتها، ذینفعان را در جریان فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی خود قرار داده و ارزش شرکت را به حداکثر می‌رسانند (چاکرون و بن آمر^۹، ۲۰۲۲). طبق دیدگاه کارول^{۱۰} (۱۹۷۹) CSR معمولاً چهار بعد «اقتصادی»، «قانونی»، «اخلاقی» و «بشردوستانه» را دربر می‌گیرد. کارول (۱۹۷۹) بیان می‌کند که بعد بشردوستانه در بالاترین سطح و بعد اقتصادی در پایین ترین سطح قرار دارد. بعد اقتصادی به مسئولیت های اقتصادی شرکت در قبال ذینفعان می‌پردازد. بعد قانونی مربوط به تعهدات شرکت نسبت به رعایت قوانین و مقررات است. جنبه اخلاقی مربوط به مسئولیت شرکت جهت اخذ تصمیم‌های منصفانه و اخلاقی است. در نهایت، بعد بشردوستانه به مشارکت داوطلبانه شرکت در فعالیتهایی اشاره دارد که رفاه و حسن‌نیت انسانی را ارتقا می‌دهد (گودرزی و رشیدی، ۱۴۰۰).

لذا افشای مسئولیت اجتماعی در شرکتها، سبب ایجاد اتحاد و پیوستگی بین ارزش‌ها و فعالیت‌های سازمان شده و در برگیرنده منفعت‌های مربوط به همه گروه‌های ذی‌نفع در واحد اقتصادی از جمله سهامداران، کارکنان، مشتریان، جامعه، دولت و غیره می‌باشد (کریمی و نصیرزاده، ۱۴۰۲). اگرچه در گذشته بر افزایش کیفیت زندگی شخصی افراد تأکید زیادی شده اما در دنیای پرچالش کنونی، کیفیت زندگی کاری نیز به موضوع بااهمیت اجتماعی تبدیل شده است. به طوری که یکی از اهداف مهم شرکت‌هایی که به فکر بقا در صحنه رقابت هستند، بهبود زندگی کاری کارکنان می‌باشد. از این رو ارتقای کیفیت کاری، کلید موفقیت هر سازمانی به شمار می‌رود (بخشی و کلانتری، ۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری به سطحی از رضایتمندی و انگیزه افراد اشاره دارد که در محیط کاری تجربه شده و بیانگر اهمیت زندگی کاری افراد می‌باشد. نارضایتی از کیفیت زندگی در زمینه‌های شغلی و زندگی شخصی افراد، مشکلی است که همه کارکنان را صرف‌نظر از پست و موقعیت شغلی، تحت تأثیر قرار می‌دهد. زیرا کیفیت زندگی بطور مستقیم با روحیه و آرامش روانی در ارتباط بوده و فقدان آن موجب ایجاد خستگی، نارضایتی در کار، کاهش روحیه کاری و نهایتاً افزایش غیبت و ترک شغل می‌شود. اقدامات CSR یک شرکت از طریق تأمین نیازهای جسمی، روانی و رفاهی کارکنان در محیط کار، کیفیت زندگی آنها را افزایش می‌دهد. به عنوان مثال، فعالیتهای ناشی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک شرکت نظیر افزایش رفاه کارکنان (به عنوان مثال، از طریق اعطای پاداش)، و همچنین ارتقای بهزیستی ذهنی آنها (از طریق بهبود سبک زندگی) کیفیت زندگی کارکنان را افزایش می‌دهد. در زمینه افشای اطلاعات CSR دان و میهو^{۱۱} (۲۰۰۴) بیان کردند که انتخاب حسابرس، استراتژی افشای شرکت را نشان می‌دهد. به این صورت که انتخاب حسابرسانی با تخصص بالا، تمایل شرکت برای افشای بیشتر اطلاعات را به بازار مخابره می‌کند. هوکه^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۵) دریافتند که بین ارزشهای اخلاقی شرکتها و انتخاب

حسابرسان با اعتبار بالا، رابطه مثبتی وجود دارد. سرویکوزی و ژیکا^{۱۳} (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که شرکت‌های با عملکرد بالا در مسئولیت‌های اجتماعی، هزینه بیشتری را برای دریافت خدمات حسابرسی، پرداخت می‌کنند. پرداخت‌های بالا نیز موجب کاهش فرسودگی شغلی و بهبود کیفیت زندگی کاری خواهد شد. همچنین دریافتند که بین حق الزحمه حسابرسی بالا و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبتی وجود دارد. کیم و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر بهزیستی ذهنی کارکنان در صنعت هتل‌داری را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که CSR بشردوستانه و اقتصادی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت دارد، در حالی که CSR قانونی و اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری تأثیری ندارد. همچنین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بر کیفیت زندگی آنها تأثیر می‌گذارد.

با توجه به موارد فوق و با عنایت به اینکه مسئولیت اجتماعی به چهار بعد قانونی، اخلاقی، بشردوستانه و اقتصادی تقسیم می‌شود، لذا فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل بیان می‌شود:

فرضیه اول) مسئولیت اجتماعی قانونی تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان دارد.

فرضیه دوم) مسئولیت اجتماعی اخلاقی تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان دارد.

فرضیه سوم) مسئولیت اجتماعی بشردوستانه تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان دارد.

فرضیه چهارم) مسئولیت اجتماعی اقتصادی تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان دارد.

طبق تحقیقات انجام شده یکی از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی افراد است (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹). رضایت شغلی بر رضایت در سایر حوزه‌های زندگی، مانند زمینه‌های مالی، اجتماعی، سلامتی و زندگی شخصی افراد تأثیرگذار است (سیرگی^{۱۴}، ۲۰۱۲). دانا و گریفین^{۱۵} (۱۹۹۹) دریافتند که سطح پایین رفاه در محل کار منجر به غیبت، کاهش بهره‌وری و کارایی، و کاهش کیفیت خدمات می‌شود. سوونی و سامرز^{۱۶} (۲۰۰۲) عوامل مؤثر بر کاهش کیفیت کاری حسابرسان را بررسی کرده و دریافتند که خستگی مفرط، احساس افسردگی و ناامیدی و عدم رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در کاهش کیفیت زندگی شغلی حسابرسان بوده است. یافته‌های پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که ابعاد اقتصادی و بشردوستانه CSR بر تعهد سازمانی تأثیر دارد، در حالی که تنها بعد اخلاقی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی دارد. بر همین اساس فرضیه‌های پنجم و ششم به شرح ذیل تبیین می‌گردد:

فرضیه پنجم) کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی حسابرسان دارد.

فرضیه ششم) کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی حسابرسان دارد.

به طور کلی، کیفیت زندگی بیانگر ویژگی‌هایی است که برای فرد دارای ارزش بالایی بوده به گونه‌ای که فرد از تواناییهای خود در فعالیتهای ارزشمند زندگی استفاده کرده و آن را ارتقا می‌بخشد (خداپرست و امیدي خانکهدانی،

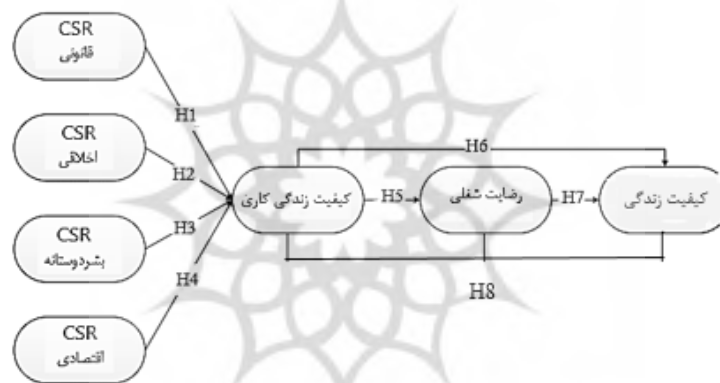
۱۴۰۰). اشرفی (۱۳۹۵) در پژوهشی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر کیفیت زندگی حسابداران را بررسی کرده و دریافت کیفیت زندگی کاری بر کیفیت زندگی حسابداران تأثیر داشته و ارتباط معناداری بین آنها مشاهده شده است. لی^{۱۶} و همکاران (۲۰۰۳) روابط متقابل بین کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و کیفیت زندگی را بررسی کردند. آنها دریافتند که کیفیت زندگی کاری از طریق بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی بر کیفیت زندگی افراد تأثیر می‌گذارد. طبق موارد فوق، فرضیه هفتم و هشتم پژوهش به شرح ذیل مطرح می‌گردد:

فرضیه هفتم) رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی دارد.

فرضیه هشتم) رضایت شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی نقش میانجیگری دارد.

۳- مدل مفهومی پژوهش

بر اساس فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی در قالب شکل ۱ ارائه می‌گردد:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

(کیم و همکاران، ۲۰۱۷)

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت جزء پژوهش‌های توصیفی - همبستگی به شمار می‌رود و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه مسئولیت اجتماعی لی و همکاران (۲۰۱۳)، پرسشنامه رضایت شغلی نیل^{۱۸} و همکاران (۲۰۰۷)، و پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی، کارا^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۳) می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه حسابرسان مؤسسات حسابرسی شهر تهران تشکیل می‌دهند. لذا از آنجا که آمار رسمی جامعه این پژوهش در دسترس نیست، می‌توان تعداد جامعه آماری را نامحدود فرض کرد. با استفاده از فرمول کوکران، تعداد اعضای نمونه تعداد ۳۸۴ نفر

تعیین گردید. به دلیل حجم بالای نمونه، با روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و در دسترس تعداد ۱۳۷ نفر به عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. به منظور بررسی آمار توصیفی از نرم افزار SPSS و برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و کشف روابط بین متغیرها، از نرم‌افزار smart-pls استفاده شده است.

۵- آمار توصیفی

۵-۱- توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت، سن، تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار حسابرسی، عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران و رتبه حسابرسی، در جدول ۱، ارائه شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی

درصد	فراوانی	پاسخ	خصوصیت
۵۷.۷	۷۹	مرد	جنسیت
۴۲.۳	۵۸	زن	
۳۹.۴	۵۴	۲۰ تا ۳۵ سال	سن
۲۹.۹	۴۱	۳۶ تا ۴۵ سال	
۲۱.۲	۲۹	۴۶ تا ۵۵	
۹.۵	۱۳	بیشتر از ۵۵ سال	
۲۴.۸	۳۴	لیسانس	تحصیلات
۵۱.۱	۷۰	فوق لیسانس	
۲۴.۱	۳۳	دکتری	
۷۰.۱	۹۶	حسابداری	رشته تحصیلی
۲۹.۹	۴۴	حسابرسی	
۴۳.۱	۵۹	۵ سال و کمتر	سابقه کار حسابرسی
۵۶.۹	۷۸	بیشتر از ۵ سال	
۲۰.۴	۲۸	بلی	عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران
۷۹.۶	۱۰۹	خیر	
۹.۵	۱۳	شریک مؤسسه	رتبه حسابرسی
۵.۱	۷	مدیر فنی	
۲۷.۷	۳۸	حسابرس ارشد یا سرپرست	
۵۷.۷	۷۹	کمک حسابرس و حسابرس	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۲-۵. توصیف متغیرهای مورد مطالعه

در جدول ۲، شاخصهای توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. لازم بذکر است که برای ایجاد متغیرها در فضای نرم افزار از میانگین نمرات گویه ها استفاده شده است.

جدول ۲- شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

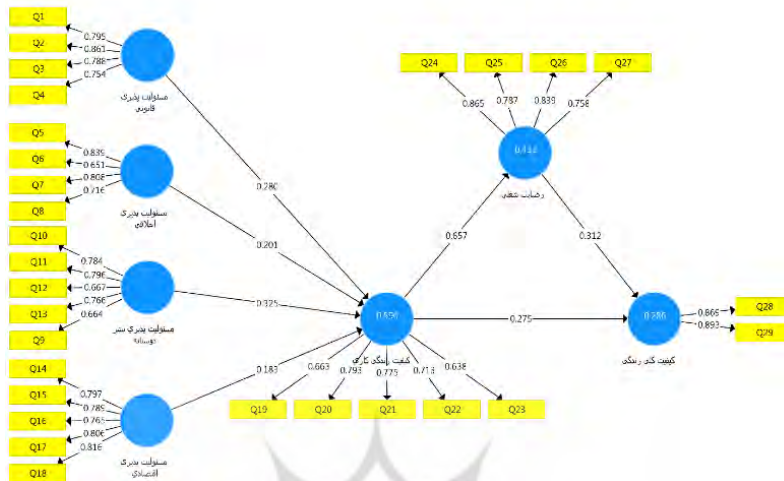
کشیدگی	چولگی	بازه نمرات کسب شده		انحراف معیار	میانگین	متغیرها
		بیشترین	کمترین			
1.264	-.901	5.00	1.00	.79571	3.7391	مسئولیت پذیری قانونی
1.713	.131	5.00	1.25	.63240	3.3759	مسئولیت پذیری اخلاقی
-.411	-.226	5.00	1.60	.74469	3.4628	مسئولیت پذیری بشر دوستانه
.638	-.577	5.00	1.60	.70743	3.7883	مسئولیت پذیری اقتصادی
-.528	-.183	5.00	1.00	.81532	3.4234	کیفیت زندگی کاری
-.008	-.299	5.00	1.00	.85763	3.3084	رضایت شغلی
-.045	-.570	5.00	1.50	.82755	3.6679	کیفیت زندگی

منبع: یافته های پژوهشگر

همانطور که در جدول فوق نمایان است، چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه قابل قبول (+۲ و -۲) قرار دارد که نشان از جمع آوری داده های مطلوب بوده بطوری که می توان با اطمینان بالا نتایج نمونه را به جامعه آماری تعمیم داد.

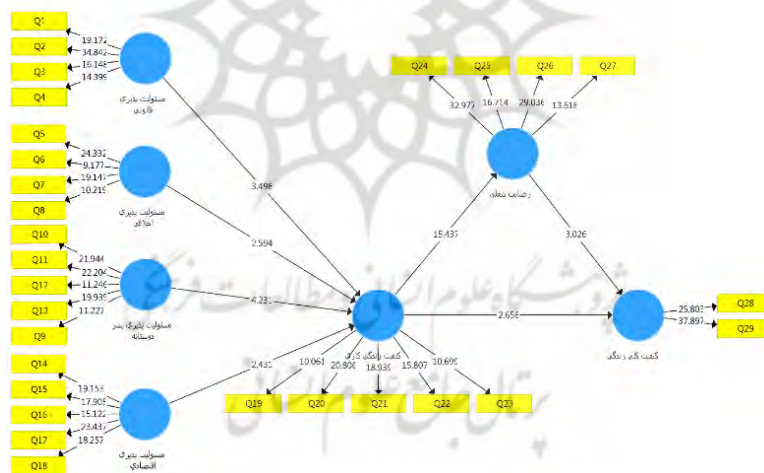
۳-۵. بررسی مدل نظری پژوهش با روش مدل سازی معادلات ساختاری

مدل پژوهش در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده و در حالت ضرایب معناداری تی در نمودارهای ۲ و ۳ ارائه شده است.



نمودار ۲- مدل در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

منبع: یافته‌های پژوهشگر



نمودار ۳- مدل در حالت ضرایب معناداری تی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶- آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: مسئولیت پذیری قانونی شرکت بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان تأثیر معنی داری دارد. نتایج مربوط به فرضیه اول در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتیجه فرضیه اول

معناداری	t-value	ضریب مسیر	فرضیه اول
۰.۰۰۱	۳.۴۹۸	۰.۲۸۰	مسئولیت پذیری قانونی و کیفیت زندگی کاری

منبع: یافته های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۳.۴۹۸ و از ۱/۹۶ بیشتر می باشند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که مسئولیت پذیری قانونی شرکت بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه اول پژوهش تایید می شود.

فرضیه دوم: مسئولیت پذیری اخلاقی شرکت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنی داری دارد. نتایج مربوط به فرضیه دوم در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- نتیجه فرضیه دوم

معناداری	t-value	ضریب مسیر	فرضیه دوم
۰.۰۱	۲.۵۹۴	۰.۲۰۱	مسئولیت پذیری اخلاقی و کیفیت زندگی کاری

منبع: یافته های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۲.۵۹۴ و از ۱/۹۶ بیشتر می باشند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که مسئولیت پذیری اخلاقی شرکت بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه دوم پژوهش تایید می شود.

فرضیه سوم: مسئولیت پذیری بشر دوستانه شرکت بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان تأثیر معنی داری دارد. نتایج مربوط به فرضیه سوم در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- نتیجه فرضیه سوم

معناداری	t-value	ضریب مسیر	فرضیه سوم
۰.۰۰	۴.۲۳۱	۰.۳۲۵	مسئولیت پذیری بشر دوستانه و کیفیت زندگی کاری

منبع: یافته های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۴.۲۳۱ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت پذیری بشردوستانه شرکت بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه سوم پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه چهارم: مسئولیت پذیری اقتصادی شرکت بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنی داری دارد. نتایج مربوط به فرضیه چهارم در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- نتیجه فرضیه چهارم

معناداری	t-value	ضریب مسیر	فرضیه چهارم
۰.۰۱۵	۲.۴۳۱	۰.۱۸۳	مسئولیت پذیری اقتصادی و کیفیت زندگی کاری

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۲.۴۳۱ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت پذیری اقتصادی شرکت بر کیفیت زندگی کاری حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه پنجم: کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی تأثیر معنی داری دارد. نتایج مربوط به فرضیه پنجم در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷- نتیجه فرضیه پنجم

معناداری	t-value	ضریب مسیر	فرضیه پنجم
۰.۰۰۰	۱۵.۴۳۷	۰.۶۵۷	کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۱۵.۴۳۷ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه پنجم پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ششم: کیفیت زندگی کاری بر کیفیت کلی زندگی تأثیر معنی داری دارد. نتایج مربوط به فرضیه ششم در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸- نتیجه فرضیه ششم

معناداری	t-value	ضریب مسیر	فرضیه ششم
۰.۰۰۸	۲.۶۵۶	۰.۲۷۵	کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی

منبع: یافته های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۲.۶۵۶ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری بر کیفیت زندگی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه ششم پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه هفتم: رضایت شغلی بر کیفیت کلی زندگی تأثیر معنی داری دارد. نتایج مربوط به فرضیه هفتم در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹- نتیجه فرضیه هفتم

معناداری	t-value	ضریب مسیر	فرضیه هفتم
۰.۰۰۳	۳.۰۲۶	۰.۳۱۲	رضایت شغلی و کیفیت زندگی

منبع: یافته های پژوهشگر

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۳.۰۲۶ و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی بر کیفیت زندگی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا فرضیه هفتم پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه هشتم: رضایت شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت کلی زندگی نقش میانجیگری دارد. جهت بررسی فرضیه هشتم دو مسیر تأثیرگذاری کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و مسیر اثرگذاری رضایت شغلی بر کیفیت کلی زندگی مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجیگری تایید شده و تأثیر غیر مستقیم را تایید خواهیم کرد. نتایج مربوط به فرضیه هشتم در جدول ۱۰ ارائه شده است.

همانطور که در جدول ۱۰ مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی با ضریب مسیر ۰.۶۵۷ و مقدار آماره تی ۱۵.۴۳۷ تأیید شد. همچنین تأثیر رضایت شغلی بر کیفیت زندگی نیز با ضریب مسیر ۰.۳۱۲ و مقدار آماره تی ۳.۰۲۶ تأیید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر رضایت شغلی نقش واسطه‌ای را در تأثیر گذاری کیفیت زندگی کاری بر کیفیت زندگی ایفا می‌نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۲.۹۵۹ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه

شده و سطح معناداری آزمون (۰.۰۰۳۱) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری رضایت شغلی را در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی حسابرسان را بار دیگر تأیید کرد.

جدول ۱۰- نتیجه فرضیه هشتم

مسیر	ضریب مسیر	آماره تی	معناداری	نتیجه
کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی	۰.۶۵۷	۱۵.۴۳۷	۰.۰۰۰	تایید
رضایت شغلی و کیفیت زندگی	۰.۳۱۲	۳.۰۲۶	۰.۰۰۳	تایید
کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی	۰.۲۷۵	۲.۶۵۶	۰.۰۰۸	تایید
تأثیرات کیفیت زندگی کاری بر کیفیت زندگی		آزمون سوبل		
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	معناداری
۰.۲۷۵	۰.۲۰۴	۰.۴۷۹	۲.۹۵۹	۰.۰۰۳۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر بهزیستی ذهنی حسابرسان پرداخته شد. امروزه سهامداران تمایل به سرمایه‌گذاری در شرکت‌هایی دارند که در فعالیتهای مربوط به مسئولیتهای اجتماعی مشارکت دارند. زیرا اطلاعات ارائه شده این شرکتها را شفاف‌تر و قابل اعتمادتر تلقی می‌کنند. بررسی نتایج پژوهشهای پیشین نشان داد که اکثر شرکت‌هایی که در مسائل اجتماعی، از مسئولیت‌پذیری بالاتری برخوردار بوده‌اند، اقداماتی نظیر صرف هزینه‌های بیشتر برای حسابرسان را نیز در دستور کار خود قرار داده‌اند. همانگونه که پیش‌تر اشاره شد یکی از عوامل کاهش عدم تقارن اطلاعاتی شرکتها، انتخاب حسابرسان متخصص است. شرکت‌هایی که به افشای اطلاعات CSR می‌پردازند، به دنبال افزایش سطح اطمینان حسابرسان نسبت به صورتهای مالی هستند. لذا برای خدمات حسابرسی، حق الزحمه‌های بالاتری در نظر می‌گیرند. یکی از مفاهیم مهم در کیفیت زندگی افراد، مفهوم بهزیستی ذهنی است که مرتبط با ارزیابی‌های فرد از زندگی خود است. این ارزیابی‌ها شامل واکنش‌های شناختی و هیجانی فرد به حوادث و قضاوت‌هایی است که فرد درباره رضایت از زندگی خود ارائه می‌دهد. بهزیستی ذهنی باعث رضایت از زندگی و افزایش کیفیت زندگی می‌شود. در فرضیه‌های اول تا چهارم به بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکتها در چهار بعد قانونی، اخلاقی، بشردوستانه و اقتصادی پرداخته شد. یافته‌ها حاکی از تأیید هر چهار فرضیه فوق، مطابق با پژوهشهای فریمیت (۲۰۰۸)، سرویکوزی و ژیکا (۲۰۱۸) بوده است، همچنین از این منظر که CSR بشردوستانه و اقتصادی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت دارد موافق با پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد

ولی از لحاظ تأثیر مثبت CSR قانونی و اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری مخالف با پژوهش کیم و همکاران (۲۰۱۷) است. شرکتها از طریق مشارکت در فعالیتهای مسئولیت اجتماعی و به منظور جلب اعتماد سرمایه گذاران به نتایج مالی و غیر مالی ارائه شده، اقدام به جذب حسابرسان متخصص می‌نمایند، طبیعتاً در این گونه موارد با توجه به حجم کاری بالای حسابرسان و صرف زمان زیاد برای رسیدگی به گزارشگری شرکتها، پرداخت حق الزحمه‌های بالاتر حسابرسی ضروری خواهد بود. حق الزحمه بالا و متناسب با حجم و فشار کاری زیاد، موجب بهبود نتایج حسابرسی و همچنین بهبود کیفیت زندگی کاری حسابرسان خواهد شد. در بررسی فرضیه‌های پنجم و ششم پژوهش مبنی بر تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی حسابرسان دریافتیم که هرچقدر کیفیت زندگی کاری حسابرسان بهبود یابد، رضایت شغلی آنها نیز ارتقا خواهد یافت. همچنین در بررسی فرضیه هفتم دریافتیم که رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر کیفیت زندگی دارد. و نتایج فرضیه هشتم نشان داد رضایت شغلی در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کیفیت زندگی نقش میانجیگری دارد. به طور کلی در تفسیر فرضیه‌های فوق می‌توان گفت ارتقاء و بهبود ابعاد کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجر به رضایت شغلی بیشتری در حسابرسان و بهبود ارائه خدمات حسابرسی شود. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. حسابرسانی که نسبت به حرفه و عملکرد شغلی خود احساس رضایت بیشتری دارند، از فرسودگی و احساس ناامیدی در حرفه به دور بوده و از بهزیستی ذهنی بالایی برخوردارند که به نوبه خود این موضوع کیفیت زندگی حسابرسان را تضمین خواهد کرد. بر همین اساس اگر شرکتها بتوانند تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری حسابرسان را افزایش دهند و در محیط کاری شرایطی را فراهم کنند تا آنها احساس آرامش، پیشرفت، موفقیت، امنیت، رشد و به طور کلی احساس رضایتمندی از شغل خود داشته باشند، آنگاه می‌توان شاهد بهبود کیفیت زندگی شغلی حسابرسان و رشد و پویایی شرکتها بود. یافته‌های مذکور مطابق با نتایج پژوهش کمالی و همکاران (۱۳۹۹)، لی و همکاران (۲۰۰۳) و اشرفی (۱۳۹۵) می‌باشد. مطابق با یافته‌های پژوهش به جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود از طریق برگزاری دوره های آموزشی و کارگاه‌های رفتاری در زمینه پیشگیری از فشار روانی و استرس و فرسودگی شغلی، زمینه بهبود بهزیستی ذهنی را در حسابرسان فراهم نمایند. از آنجایی که اقدامات شرکتها در زمینه مسئولیت اجتماعی موجب بهبود کیفیت زندگی کاری حسابرسان شده است، به مسئولان و سیاستگذاران توصیه می‌شود برای شرکتهای فعال در زمینه CSR اقدامات انگیزشی و حمایتی همانند اعطای پاداش در نظر گرفته شود تا نسبت به مشارکت در اینگونه فعالیتها گرایش بیشتری داشته و از این طریق گامی در جهت بهبود کیفیت زندگی حسابرسان برداشته شود. همچنین به مدیران شرکتها توصیه می‌شود به منظور افزایش رضایت شغلی حسابرسان، کیفیت زندگی کاری آنها را در زمینه های مادی و غیر مادی افزایش دهند. پیشنهاد می‌شود که مشاوران تیم های حسابرسی و حسابرسان ارشد به منظور بهبود بهزیستی و رفاه ذهنی، بر توانایی‌های افراد، هیجانها و احساسات مثبت تأکید کنند، تا افراد با شناخت و درک دقیق توانمندی‌های خود، استرس کمتری داشته و احساس امیدواری و موفقیت در شغل، رضایت شغلی را برای آنها به ارمغان آورد.

پژوهشگران می‌توانند به منظور انجام پژوهش‌های آتی، موضوع مورد بررسی مطالعه حاضر را در سطح حسابرسان دیوان محاسبات انجام دهند. همچنین می‌توانند در تحقیقات خود از متغیرهای تعدیلگر دیگری نظیر سطح تحصیلات، حق‌الزحمه حسابرسی و فرسودگی شغلی حسابرسان استفاده نمایند.

یادداشت‌ها

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. Rahman | 2. ۱۱.Dunn & Mayhew |
| 3. Kolsi | 4. ۱۲.Houqe |
| 5. Cho | 6. ۱۳.Sevrikozi & Tzika |
| 7. Sun | 8. ۱۴.Sirgy |
| 9. Kim | 10. ۱۵.Danna & Griffin |
| 11. Frimette | 12. ۱۶.Lee |
| 13. Grougiou | 14. ۱۷.Sweeney & Summers |
| 15. Ehsan | 16. ۱۸.Neal |
| 17. Chakroun & Ben Amar | 18. ۱۹.Kara |
| 19. Carroll | |

فهرست منابع

- اشرفی، بختیار، ۱۳۹۵. بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر کیفیت زندگی حسابداران، مورد مطالعه: حسابداران شرکتهای خصوصی شهر کرمانشاه. *رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی*، ۶، صص. ۳۶-۴۵.
- بخشی، احسان و کلانتری، رضا، ۱۳۹۵. بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی درمانی. *مجله مهندسی بهداشت حرفه ای*، ۳(۴)، صص. ۳۱-۳۷.
- بنی هاشمی کهنگی، سید علیرضا و خسروی پور، نگار، ۱۴۰۰. مسئولیت پذیری اجتماعی و حسابرسی صورتهای مالی. *دانش حسابرسی*، ۲۱ (۸۴)، صص. ۱۳۲-۱۴۸.
- جامعی، رضا و نجفی، قاسم، ۱۳۹۸. بررسی رابطه بین افشای مسئولیت اجتماعی شرکت و حق الزحمه حسابرسی. *مجله علمی دانش حسابداری مالی*، ۶(۱)، صص. ۱۶۱-۱۳۷.
- حسینی، سید محمود، رضایی، مرتضی، و حسین آبادی، وحید، ۱۳۹۴. تأثیر مسئولیت اجتماعی بشردوستانه بر وفاداری با میانجی گری ارزش ویژه برند و شهرت شرکت. *چشم انداز مدیریت بازرگانی*، ۲۱، صص. ۱۵۸-۱۴۱.
- حیدری، یاسر، اکبرخانی، محمدعلی، و مرید احمدی یزدی، زهرا، ۱۳۹۸. رابطه بین درک حسابرسان از حجم کار حسابرسی، کیفیت حسابرسی و رضایت شغلی. *فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت*، ۲(۱۹)، صص. ۲۷-۴۱.

خداپرست، فاطمه و امیدوی خانکهدانی، مجید، ۱۴۰۰. اثربخشی درمان پذیرش و تعهد بر بهزیستی روان شناختی، کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی حسابداران شرکت‌های فعال در منطقه آزاد چابهار. *مجله حسابداری سلامت*، ۱(۲۵)، صص. ۲۸-۴۷.

رضائی، زینب و تامرادی، علی، ۱۴۰۱. بررسی رابطه بین شیوع کووید ۱۹ و خطر سقوط قیمت سهام با تاکید بر نقش مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها در بورس اوراق بهادار تهران. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری*، ۱(۴)، صص. ۵۱-۸۲.

عظیمی، مجید و گنجی ارجنکی، سمیه، ۱۳۹۵. تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت بر کیفیت گزارشگری مالی. *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، ۵(۱۷)، صص. ۹۶-۱۱۱.

کریمی، زهرا و فرزانه، نصیرزاده، ۱۴۰۲. افشای مسئولیت اجتماعی، آگاهی بخشی قیمت سهام با تاکید بر نقش حاکمیت شرکتی. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری*، ۲(۲)، صص. ۱۹-۴۲.

کمالی، محمد، معین شاهنگیان، محدثه السادات، مبارکی، حسین، و اکبر فهیمی، ملاحظت، ۱۳۹۹. بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. *مجله مطالعات ناتوانی*، ۱۰(۲۱)، صص. ۱-۸.

گودرزی، محمد و رشیدی، اسماعیل، ۱۴۰۰. بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری و تاثیر آن در بهره‌وری سازمان با مدل والتون (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج). *فصلنامه علمی نگرشهای نوین بازرگانی*، ۱(۴)، صص. ۷۱-۸۲.

نصر، سجاد، ۱۴۰۱. بررسی تأثیر اندازه حسابرس بر رابطه بین افشای داوطلبانه مسئولیت اجتماعی و حق الزحمه حسابرسی. *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۵(۶۴)، صص. ۴۰-۵۳.

واسعی چهارمحالی، مهدی، ولیان، حسن، عبدلی، محمدرضا، و صفری گرایلی، مهدی، ۱۳۹۷. بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تاکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید. *مجله حسابداری سلامت*، ۷(۲)، صص. ۸۲-۱۰۳.

یزدی، روزبه، خلیل زاده، سید محمدرضا، و اسلامی مفیدآبادی، حسین، ۱۴۰۱. نقش نفوذ ذی‌نفعان بر رابطه بین قدرت مدیرعامل و مسئولیت اجتماعی شرکت. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری*، ۱(۲)، صص. ۹۸-۵۹.

Carroll, A.B., 1979. A three dimensional conceptual model of corporate performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), pp. 497-505.

Chakroun, S. and Ben Amar, A., 2022. Earnings management, financial performance and the moderating effect of corporate social responsibility: evidence from France. *Management Research Review*, 45(3), pp. 331-362.

Cho S.Y., Lee, C. and Pfeiffer, Jr. R. J., 2013. Corporate social responsibility performance and information asymmetry. *Journal of Accounting and Public Policy*, 32(1), pp. 71-83.



- Danna, K. and Griffin, R.W., 1999. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), pp. 357-384.
- Dunn, K.A. and Mayhew, B.W., 2004. Audit firm industry specialization and client disclosure quality. *Review of Accounting Studies*, 9(3), pp. 35-58.
- Ehsan, S., Tariq, A., Nazir, M.S., Shabbir, M.S., Shabbir, R., Lopez, L.B. and Ullah, W. 2022. Nexus between corporate social responsibility and earnings management: Sustainable or opportunistic. *Managerial and Decision Economics*, 43(2), pp.478-495.
- Frimette K., 2008. An Examination Of The Job Satisfaction Of Certified Public Accountants As It Relates To Their Area Of Practice And Their Locus Of Control. *Working Paper Series*.24(4).pp 1-28.
- Grougiou, V., Leventis, S., Dedoulis, E., and Owusu Asah, S. 2014. Corporate social responsibility and earnings management in U.S. banks. *Accounting Forum*, 6(3), pp14, 1–15.
- Houqe, M., van Zijl, T., Dunstan, K. and Karim, A. K. M., 2015, Corporate ethics and auditor choice – international evidence. *Research in Accounting Regulation*, 27(1), pp. 57-65.
- Kara, D., Uysal, M., Sirgy, M.J., and Lee, G., 2013. The effects of leadership style on employee well-being in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34(2), pp. 9-18.
- Kim, H., Woo, E., Uysal, M., and Kwon, N., 2018. The effects of corporate social responsibility (CSR) on employee well-being in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3).pp. 1584-1600.
- Kolsi, M. C. Muqattash, R., and Al-Hiyari, A., 2021. How do external auditor attributes impact corporate social responsibility disclosures: empirical evidence from ADX-listed companies. *Social Responsibility Journal*.pp101-131.
- Lee, D., Sirgy, M.J., Efraty, D. and Siegel, P., 2003. A study of quality of work life, spiritual well-being and life satisfaction. In Giacalone, R.A. & Jurkiewicz, C. L. (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. 41(13), pp. 209-230.
- Lee, Y., Kim, Y., Lee, K., and Li, D., 2012. The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), pp. 745-756.
- Neal, J., Uysal, M., and Sirgy, M. J., 2007. The effect of tourism services on travelers' quality of life. *Journal of Travel Research*, 46(2), pp. 154-163.
- Rahman, N. H. W. A., Zain, M. M. and Al-Haj, N, 2011. CSR disclosures and its determinants: Evidence from Malaysian government link companies. *Social Responsibility Journal*, 7 (2),pp. 181-201.
- Sevrikozi, A., and Tzika, V. 2018. the link between CSR and Audit Fees: Are Audit Fees associated with CSR: *Journal of Travel Research*. 21(1), pp. 1-67.
- Sirgy, M. J.. 2012. The psychology of quality of life: hedonic well-being, Life satisfaction and eudemonia. *Springer*, New York.
- Sun, W. C., Huang, H. W., Dao, M. and Young, C. S., 2017. Auditor selection and corporate social responsibility. *Journal of Business Finance & Accounting*, 44(9), pp. 1241-1275
- Sweeney, J.T. and S.L. Summers. 2002. The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting* 14: pp.223-245.

The effects of corporate social responsibility (CSR) on auditors' mental well-being

Shahnaz Mashayekh¹
Nasrin Ghadamyari²

Received: 26/ September /2024 Accepted: 25/ November /2024

Abstract

Mental well-being is one of the important constructs of mental health, and it is very important to identify the factors influencing it. The aim of this study is to evaluate The effects of corporate social responsibility (CSR) on auditors' mental well-being. The statistical population of the research is all the auditors of auditing institutions in Tehran, ۱۳۷ of whom were selected as a statistical sample by using Convenience sampling method. In order to measure mental well-being, three variables of job satisfaction, quality of work life and quality of life have been used. Also, the social responsibility of the company has been examined from four economic, ethical, legal and philanthropic dimensions. The results revealed that philanthropic ,economic, legal and ethical CSR positively affected Quality of Working Life. The quality of work life has a positive and significant effect on job satisfaction and quality of life. Job satisfaction has a positive effect on quality of life. And job satisfaction plays a mediating role in the relationship between quality of work life and quality of life.

Keywords: corporate social responsibility, mental well-being, job satisfaction, overall quality of life.

¹ Department of Accounting, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran .
(Corresponding author).sh.mashayekh@alzahra.ac.ir.

² Department of Accounting, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University Tehran, Iran,
.ghadamyari.acc@gmail.com

