



تأثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی

حیدر محمدزاده سالطه^۱ ©

دانشیار، گروه حسابداری، واحد مرنده، دانشگاه آزاد اسلامی، مرنده، ایران

آرش رضایور

دانشجوی دکترا حسابداری، واحد مرنده، دانشگاه آزاد اسلامی، مرنده، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۷ دی ۱۴۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۲۴ دی ۱۴۰۳)

حرفه حسابرسی یکی از مشاغل پر استرس است. حسابرسان با منابع استرس بحرانی در محل کار خود مواجه می‌شوند که باعث ایجاد مشکلات و چالش‌های متعددی می‌شود. هدف از تحقیق حاضر، بررسی تأثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی بود. روش گردآوری داده‌ها از نوع میدانی-کتابخانه‌ای بود. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان شرکت‌های حسابداری ایران بود که تعداد زیاد بود و نمونه با توجه به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان معادل ۳۸۴ نفر برآورد گردید. از پرسشنامه جو سازمانی لایل ساسمن و سام دیپ [۲۲]، پرسشنامه شفافیت نقش راولینز (۲۰۰۸)، پرسشنامه قصد ترک شغل موبلی و همکاران [۲۱]، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)، پرسشنامه عملکرد حسابرسی مرادی و ایمانی [۱۰]، پرسشنامه کیفیت حسابرسی بهداشتی [۱] استفاده شد. نتایج نشان داد: جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت دارد. جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسی تأثیر مثبت دارد. این مطالعه دارای محدودیت‌هایی است که ممکن است نتایج تحقیق ما را تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به محدودیت‌هایی که محقق تجربه می‌کند، بهتر است در پژوهش‌های تعداد پاسخ‌دهندگان افزایش یافته و دامنه نمونه تحقیق گسترش یابد این تحقیق یکی از اولین پژوهش‌هایی است که بر فرسودگی شغلی حسابرس تأکید می‌کند.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل، فرسودگی شغلی، کیفیت حسابرسی و عملکرد حسابرسی.

^۱ h_salteh@iau.ir

مقدمه

سازماندهی نگرش و رفتار کارکنان به صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی و هر دو منفی مانند غیبت و ترک کار) و به طور مستقیم یا غیرمستقیم برای کسانی که در سازمان کار می‌کنند، موثر است. بنابراین با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار کارکنان می‌گذارد، مدیران به ویژه در محیط‌های کاری رسمی باید فضای مناسبی را در سازمان ایجاد کنند تا هماهنگی و هماهنگی ایجاد شود، زیرا ادراکات جو سازمانی بر رفتار کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد [۶].

افزایش بار کاری و فشار استرس، عدم تحمل خطا، به روزرسانی مستمر آخرین استانداردهای حسابداری و حسابرسی، تغییر مقررات و تمرکز کارکنان برای اطمینان از گزارشگری مالی مناسب و کیفیت حسابرسی از عوامل اصلی افزایش فرسودگی شغلی و قصد گردش مالی در محیط کاری حسابداری و حسابرسی محسوب می‌شوند [۱۴].

فرسودگی شغلی حالتی از ذهنی است که حسابرسان در هنگام خستگی شدید با آن مواجه می‌شوند و باعث می‌شود که به طور موثر و کارآمد کار نکنند. حسابرسان در اجرای عملی وظایف حسابرسی خود با ناتوانی در جمع‌آوری شواهد کافی به دلیل فاصله اجتماعی و کار در خارج از دفاتر خود با چالش‌های روانی و بهداشتی قابل توجهی روبرو هستند. ادبیات حسابداری ادعا می‌کند که گردش شغلی بالاتر، عملکرد شغلی ضعیف و نارضایتی به عنوان پیامدهای اصلی فرسودگی شغلی برای حسابرسان و موسسات حسابرسی است [۱۲]. فرسودگی شغلی در ادبیات ناشی از خستگی عاطفی و خستگی جسمانی است [۱۱].

بنابراین، رویه‌های حسابرسی خارجی ممکن است در بین مؤسسات حسابرسی به طور قابل توجهی متفاوت باشد. مرجع گزارشگری مالی بر فعالیت‌های شرکت‌های پذیرفته شده در بورس و همچنین عملکرد حسابرسان خارجی که خدمات حسابرسی را به این شرکت‌ها ارائه می‌کنند نظارت می‌کند. بنابراین، همه شرکت‌های حسابرسی بزرگ و سایر شرکت‌های حسابرسی با وابستگی بین‌المللی با چالش‌های مرتبط با فرسودگی حسابرسان، شفافیت نقش، وضوح نقش و قصد گردش مالی بالا در میان حسابرسان، مانند مورد مؤسسات حسابرسی در سایر کشورهای در حال توسعه، مواجه هستند [۱۷].

افزایش حجم کار در فصول شلوغ با فرسودگی شغلی و خستگی در میان حسابدارانی که در امور حسابرسی، مالیاتی یا مشاوره کار می‌کنند، مرتبط است. فرسودگی شغلی و خستگی رابطه منفی با رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارند و به طور مثبت با قصد ترک شغل مرتبط هستند [۱۶].

بنابراین، این مقاله با هدف تحقیق حاضر ارزیابی نحوه مواجهه حسابرسان با تمام چالش‌ها و فشارهای فوق در هنگام انجام وظایف حسابرسی و در عین حال حفظ کیفیت حسابرسی مورد نیاز است. همچنین، این تحقیق بررسی می‌کند که چگونه رابطه بین حسابرسان و مؤسسات حسابرسی آنها می‌تواند قصد ترک شغل و فرسودگی کارکنان را کاهش دهد. تحقیق حاضر با بررسی پدیده فرسودگی شغلی در بازارهای نوظهوری مانند مصر با استفاده از چند نظریه سازمانی برای درک بهتر این موضوع، به مطالعات حسابداری رفتاری می‌افزاید. این تحقیق شکاف ادبیات مربوط به آزمون فرسودگی شغلی در بازارهای نوظهور را پر

می‌کند. حسابرسان خارجی برای این تحقیق انتخاب می‌شوند، زیرا حرفه حسابرسی اغلب با تعارض نقش و ابهام نقش مواجه می‌شود که باعث استرس شدید حسابرسان برای انجام وظایف حسابرسی و حفظ کیفیت حسابرسی می‌شود. لذا، هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی می‌باشد.

مبانی نظری

جو سازمانی

مفهوم جو سازمانی بر این حقیقت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان تنها از طریق تعامل با رویدادهای مستقیم و غیرمستقیم شکل نمی‌گیرد، اما متأثر از تعامل با نیروهای سازمانی ظریف و نامرئی نیز می‌باشد. به طور کلی جو سازمانی برداشتی است که افراد از جنبه‌های مختلف محیط سازمان دارند. جو سازمانی به عنوان یک مفهوم موضوعی است که بحث‌های بسیاری و علاقه‌مندان به این مفهوم را برانگیخته است [۶]. جو سازمانی مجموعه‌ای از ادراکات توصیفی و غیرارزشی از ویژگی‌های سازمانی مانند رهبری، خط مشی‌های سازمانی، ویژگی‌های شغلی و وظیفه‌ای و مانند اینها در نظر گرفته می‌شود که از این منظر جو سازمانی یک متغیر وابسته است که حداقل تا حدی ناشی از مکانیسم‌های مدیریتی است. همچنین جو سازمانی می‌تواند بر رفتارها و نگرش‌های شغلی تأثیر بگذارد [۳].

شفافیت نقش

شفافیت نقش به باورهای افراد در مورد انتظارات و رفتارهای مرتبط با نقش شغلی آنها اشاره دارد. شفافیت نقش را می‌توان به عنوان فقدان ابهام نقش و تعارض نقش تعریف کرد. تعارض نقش وضعیتی است که در آن نقش‌هایی که به فرد داده می‌شود در تضاد هستند و ابهام نقش به عدم وضوح نقش اشاره دارد. شفافیت نقش می‌تواند شامل انجام بهتر کارها و وظایف محوله به کارکنان سازمان باشد و دیدگاه و نگرش کلی فرد را نسبت به وظایف و شغل خود تغییر داده و در راستای تحقق اهداف سازمانی، اهداف فردی را نیز در پی خواهد داشت [۴].

قصد ترک شغل

ترک شغل یکی از متغیرهایی است که تحقیقات زیادی در رابطه با آن انجام شده است. گستره وسیع مطالعات مربوط به ترک شغل نشان از اهمیت و پیچیدگی آن دارد. بعد روانی، اهمیت سازمانی و بعد اقتصادی مفهوم ترک شغل باعث شده است که توجه زیادی به آن شود. مفهومی که رابطه قوی با ترک شغل دارد، قصد ترک شغل است. احتمالاً آشکارترین پیامد منفی ترک شغل، هزینه‌های استخدام و آموزش کارکنان جدید به دلیل از دست دادن کارمندان قبلی است. هزینه‌های اداری معمولاً با گردش مالی بیشتر افزایش می‌یابد. کسانی که داوطلبانه شغل خود را ترک می‌کنند، هزینه‌های مستقیمی مانند جایگزینی افراد دیگر به جای خود و هزینه‌های غیرمستقیم مانند از دست دادن سرمایه اجتماعی را بر سازمان تحمیل می‌کنند [۸].

فرسودگی شغلی

سه بعد فرسودگی شغلی و خستگی وجود دارد: خستگی عاطفی، موفقیت شخصی کم و مسخ شخصیت خستگی عاطفی با کمبود انرژی و احساس مصرف منابع عاطفی مشخص می‌شود. موفقیت شخصی پایین با انگیزه و عزت نفس پایین مرتبط است و مسخ شخصیت نشان دهنده جدایی و ظلم عاطفی نسبت به دیگران است. خستگی عاطفی مهم‌ترین بعد خستگی است و به عنوان متغیری کلیدی برای درک فرسودگی شغلی ظاهر شده است. همچنین تحقیقات قبلی نشان داد که فرسودگی شغلی با غیبت و عملکرد ضعیف شغلی، ارتباطات یا تعاملات غیردوستانه در محل کار، حجم کاری، عدم آشنایی کارکنان با اهداف سازمان و وظایفشان، ناآگاهی از اهمیت نقش خود در سازمان و افزایش آن قصد جابجایی کارکنان مرتبط است [۱۳].

کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی یکی از زمینه‌های مهم مطالعات آرشویی حسابرسی در دهه‌های گذشته بوده است. برای سنجش کیفیت حسابرسی می‌توان دو بعد ورودی و خروجی فرآیند حسابرسی را در نظر گرفت. معیارهای خروجی اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی توسط سیستم گزارشگری مالی کارآفرین و ویژگی‌های ذاتی او محدود می‌شود. این معیارهای خروجی بر اساس مشتری در خواست کننده خدمات حسابرسی است. معیار ورودی برای اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی، ورودی‌های حسابرسی به عنوان تامین کننده خدمات حسابرسی (تخصص، حق الزحمه و اندازه حسابرسی) است. این معیارهای ورودی جذاب هستند، زیرا مشتریان کیفیت حسابرسی را بر اساس ورودی‌های قابل مشاهده حسابرسی انتخاب می‌کنند. از آنجایی که ورودی‌های فرآیند حسابرسی به راحتی به خروجی تبدیل نمی‌شوند، به عنوان معیارهای کیفیت حسابرسی با خطا همراه هستند [۹].

عملکرد حسابرسی

عملکرد مؤسسه حسابرسی شامل چندین جنبه اندازه‌گیری است. این جنبه‌ها می‌تواند شامل کارایی، مشتری و نگرانی‌های کیفیت باشد. مشتری معمولاً نگران رفتار نامناسب حسابرسی است. کارایی مربوط به انجام حسابرسی به روش مقرون به صرفه در برنامه زمانی برنامه‌ریزی شده کار حسابرسی است. در نهایت، کیفیت مستلزم رعایت استانداردهای حسابرسی در انجام کار حسابرسی است [۱۸]. هو^۱ و همکاران [۱۹] نشان دادند که چالش اصلی برای اندازه‌گیری عملکرد مؤسسه حسابرسی، دشواری تعریف معیارهای مناسب برای فعالیت‌های حسابرسی مختلف است. موضوع برجسته دیگر در ارزیابی عملکرد مؤسسه حسابرسی، استفاده کارآمد از منابع برای کاهش هزینه کل حسابرسی است.

پیشینه تجربی

دانادورو و همکاران [۱۳] در تحقیقی با عنوان تأثیر تقاضاهای شغلی بر فرسودگی شغلی با منابع شغلی به عنوان تعدیل کننده در بین حسابرسان خارجی نشان دادند که تقاضاهای شغلی به طور قابل توجهی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد. با این حال، منابع شغلی نمی‌تواند ناظر باشد.

¹ Hu

الشابیل و الشابیل [۱۱] در تحقیق خود با عنوان جو سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد ترک شغل: شواهدی از اردن نشان دادند ارتباط مثبت بین جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. جو سازمانی به نوبه خود باعث کاهش قصد گردش مالی و قصد ترک شغل در بین حسابرسان داخلی خواهد شد. الیندا^۱ و همکاران [۱۵] در تحقیقی با عنوان تجزیه و تحلیل تأثیر استرس نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی نشان دادند عارض نقش و ابهام نقش تأثیر معناداری بر کاهش کیفیت حسابرسی ندارد، اما اضافه بار نقش تأثیر معناداری بر کاهش کیفیت حسابرسی دارد.

جانسون و کریستوفرسن^۲ [۲۰] در تحقیقی نشان داد که فرسودگی حسابرس، جو سازمانی، وضوح نقش وظایف حسابرسی و اهداف گردش مالی با کیفیت حسابرسی و به طور پیش فرض، بر عملکرد مؤسسه حسابرسی ارتباط قابل توجهی دارد. عملکرد مؤسسه حسابرسی با درآمد سالانه، مطابقت با جدول زمانی برنامه‌ریزی شده حسابرسی و کاهش هزینه انجام یک تکلیف حسابرسی اندازه‌گیری می‌شود.

روش تحقیق

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی بود. روش گردآوری داده‌ها از نوع میدانی-کتابخانه‌ای بود. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان شرکت‌های حسابداری ایران بود که تعداد نمونه با توجه به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان معادل ۳۸۴ نفر برآورد گردید. داده‌های پرسشنامه-های تحقیق حاضر از طریق لینک و به صورت آنلاین جمع‌آوری گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها عبارتند از:

پرسشنامه جو سازمانی لایل ساسمن و سام دیپ:

پرسشنامه جو سازمانی لایل ساسمن و سام دیپ [۲۲] دارای ۲۰ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد جو سازمانی (وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات) می‌باشد. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت و مطابق (کاملاً موافق = ۰، موافق = ۱، بی‌نظر = ۲، مخالف = ۳ و کاملاً مخالف = ۴) می‌باشد. هر بعد ممکن است بین ۰ تا ۱۶ امتیاز کسب نماید. در پژوهش درگاهی و همکاران [۵] روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات ۱۳ نفر از صاحب نظران و افراد مجرب در زمینه مدیریت منابع انسانی و مدیریت اجرایی بیمارستان‌ها که از آن‌ها خواسته شد ارتباط هر یک از سئوالات پرسشنامه با یکدیگر و با ساختار آن و همچنین چارچوب و شفافیت سئوالات را مورد بررسی قرار دهند، به تأیید رسید. برای تعیین پایایی پرسشنامه، ضریب آلفا 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.

پرسشنامه شفافیت نقش: پرسشنامه شفافیت نقش توسط راولینز (۲۰۰۸) تدوین شده و دارای ۲۲ سوال بوده است. طیف نمره‌گذاری از نوع لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، بی‌نظر = ۳،

¹ Elinda

² Johansen & Christoffersen

مخالقم= ۲ و کاملاً مخالفم= ۱) بوده است. روایی آن از نظر اساتید دانشگاه مورد تایید واقع شده است و نیز برای محاسبه پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه قصد ترک شغل: پرسشنامه تمایل به ترک شغل توسط موبلی و همکاران [۲۱] تدوین شده و توسط یین فا و همکاران (۲۰۱۰) به منظور سنجش تمایل به ترک شغل مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای ۳ سوال می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالف= ۱، مخالف= ۲، ممتنع= ۳، موافق= ۴ و کاملاً موافق= ۵) به سنجش تمایل به ترک شغل می‌پردازد. در پژوهش پیردنیایی [۲] روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش پیردنیایی برای این پرسشنامه برابر ۰/۸۸۲ برآورد شد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط مسلس (۱۹۸۱) تدوین شده است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم= ۱، مخالفم= ۲، نظری ندارم= ۳، موافقم= ۴ و کاملاً موافقم= ۵) صورت می‌گیرد. حداقل نمره در این آزمون ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ می‌باشد. در مطالعه کوچی [۷] پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ محاسبه شد.

پرسشنامه کیفیت حسابرسی: پرسشنامه کیفیت حسابرسی توسط بهدانی [۱] تدوین شده است که دارای ۱۶ گویه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. در پژوهش بهدانی روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است و پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۲ به دست آمده است.

پرسشنامه عملکرد حسابرسی: عملکرد حسابرسی با پرسشنامه عملکرد حسابرسی مرادی و ایمانی [۱۰]، برگرفته از تحقیق مالینو (۲۰۰۸) سنجیده می‌شود. این پرسشنامه دارای ۵ سوال پنج گزینه‌ای است. طریقه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای (خیلی کم= ۱ تا خیلی زیاد= ۵) رتبه‌بندی شده است به طوری که نمره ۱ نشان دهنده کمترین میزان عملکرد و نمره ۵ نشان دهنده بیشترین میزان عملکرد می‌باشد. پایایی این ابزار بر اساس روش آلفای کرونباخ در پژوهش مرادی و ایمانی، نیز به دست آمده است که نشان از اعتبار بالای این پرسشنامه است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۶ مورد بررسی قرار گرفت.

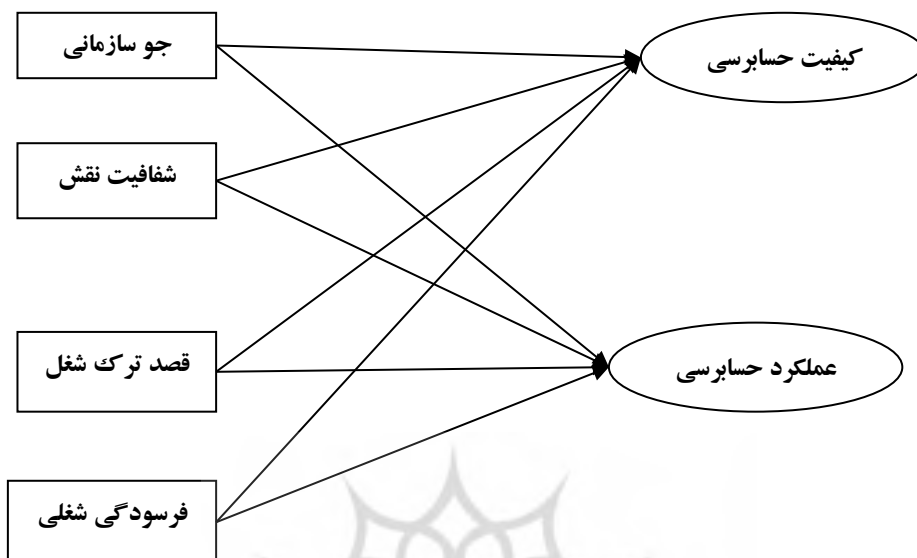
فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

1. جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد.
2. جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسی تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از تحقیق حاضر در بخش توصیفی که در جدول شماره ۱، نشان داده شده است و بخش استنباطی که در جداول شماره ۲، ۳، ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۱. جنسیت شرکت‌کنندگان در پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۱۳۰	۳۳/۸۵
مرد	۲۵۴	۶۶/۱۵
کل	۳۸۴	۱۰۰

همان‌طوری که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، آزمودنی‌های زن با فراوانی (۱۳۰ نفر) حدود ۳۳/۸۵ درصد، آزمودنی‌های مرد با فراوانی (۲۵۴ نفر) حدود ۶۶/۱۵ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۳. شاخص‌های آماری توصیفی برای متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
جو سازمانی	۵۸/۲۲	۶/۲۱۳	۰/۳۲	۰/۲۷
شفافیت نقش	۷۶/۱۲	۴/۱۲۶	۰/۲۴	۰/۲۹
قصد ترک شغل	۶۹/۰۵	۶/۵۶۳	۰/۳۴	۰/۳۱
فرسودگی شغلی	۷۴/۲۱	۵/۲۱۴	۰/۴۹	۰/۳۴
عملکرد حسابرسی	۶۹/۲۷	۶/۲۰۳	۰/۵۱	۰/۵۶
کیفیت حسابرسی	۷۶/۱۶	۵/۲۱۳	۰/۳۸	۰/۲۵

جدول شماره ۲ مربوط به آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش آورده شده است. با توجه به نتایج جدول شماره ۲، از بین متغیرهای تحقیق، کیفیت حسابرسی با ۷۶/۱۶ دارای بیشترین میانگین و جو سازمانی با ۵۸/۲۲ کمترین میانگین را دارد.

جدول ۳: تاثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی

آزمون معناداری رگرسیون		R ²	R	p-value	t	β	خطای استاندارد	B	
p-value	F								
				۰/۰۰۱	۸/۴۶۵		۷/۱۵۷	۱۰۴/۲۱۴	(ضریب ثابت)
				۰/۰۰۰	۶/۰۵۴	۰/۱۸۷	۰/۱۲۱	۰/۷۴۱	جو سازمانی
				۰/۰۰۱	۵/۱۰۲	۰/۱۶۸	۰/۲۵۴	۰/۶۵۷	شفافیت نقش
۰/۰۰۰	۳۵/۲۴۵	۰/۱۲۳	۰/۳۵۱	۰/۰۰۲	۴/۰۲۵	۰/۱۹۵	۰/۱۳۴	۰/۵۴۶	قصد ترک شغل
				۰/۰۰۱	۵/۱۵۴	۰/۱۵۴	۰/۱۰۴	۰/۵۴۲	فرسودگی شغلی

با توجه به مقدار F و p-value مربوطه در جدول ۳، نتیجه‌گیری می‌شود که رگرسیون معنادار است. همچنین نتایج بیانگر آن است که کیفیت حسابرسی تغییرات مربوط به جو سازمانی، شفافیت شغل، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی را تبیین و توضیح می‌نماید، بنابراین، می‌توان چنین عنوان کرد که جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی تاثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۴: تاثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسی

آزمون معناداری رگرسیون		R ²	R	p-value	t	β	خطای استاندارد	B	
p-value	F								
				۰/۰۰۱	۷/۴۵۶		۷/۲۵۴	۱۱۳/۱۸۵	(ضریب ثابت)
				۰/۰۰۰	۵/۱۵۲	۰/۲۵۱	۰/۱۶۵	۰/۷۵۲	جو سازمانی
				۰/۰۰۳	۵/۲۵۴	۰/۳۲۵	۰/۲۰۵	۰/۵۲۳	شفافیت نقش
۰/۰۰۰	۲۹/۴۱۲	۰/۰۳۸	۰/۱۹۵	۰/۰۰۱	۳/۲۷۶	۰/۱۲۹	۰/۱۳۷	۰/۶۵۲	قصد ترک شغل
				۰/۰۰۲	۴/۲۶۳	۰/۱۶۸	۰/۱۳۵	۰/۵۷۴	فرسودگی شغلی

با توجه به مقدار F و p-value مربوطه در جدول ۴، نتیجه‌گیری می‌شود که رگرسیون معنادار است. همچنین نتایج بیانگر آن است که عملکرد حسابرسی تغییرات مربوط به جو سازمانی، شفافیت شغل و

قصد ترک شغل را تبیین و توضیح می‌نماید، بنابراین، می‌توان چنین عنوان کرد که جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

جدول ۵: نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	سطح معناداری	t	روابط فرضیه‌ها	
تایید شده	۰/۰۰۴	۶/۰۵۴	جو سازمانی ← عملکرد حسابرسی	H۱
تایید شده	۰/۰۰۴	۵/۱۵۲	جو سازمانی ← کیفیت حسابرسی	H۲
تایید شده	۰/۰۰۶	۵/۱۰۲	شفافیت نقش ← عملکرد حسابرسی	H۳
تایید شده	۰/۰۰۶	۵/۲۵۴	شفافیت نقش ← کیفیت حسابرسی	H۴
تایید شده	۰/۰۰۶	۴/۰۲۵	قصد ترک شغل ← عملکرد حسابرسی	H۵
تایید شده	۰/۰۱۲	۳/۲۷۶	قصد ترک شغل ← کیفیت حسابرسی	H۶
تایید شده	۰/۰۰۱	۵/۱۵۴	فرسودگی شغلی ← عملکرد حسابرسی	H۷
تایید شده	۰/۰۰۳	۴/۲۶۳	فرسودگی شغلی ← کیفیت حسابرسی	H۸

به طور کلی، نتایج نشان داد که فرضیه‌ها میزان قابل توجهی از حمایت را دریافت کرده‌اند، به طوری که ۸ فرضیه، روابط پیشنهادی از نظر آماری معنی‌دار بودند.

نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، بررسی تأثیر جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی بود. یافته‌ها نشان داد که جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد. این یافته با نتایج دانادورو و همکاران [۱۳]، الشابیل و الشابیل [۱۱]، الیندا و همکاران [۱۵] و جانسون و کریستوفرسن [۲۰]، همخوانی دارد. برای تبیین می‌توان گفت، نتایج این تحقیق ممکن است به ایجاد پیوند بلندمدت بین حسابرسان و مؤسسات حسابرسی آنها کمک کند، با توجه به این مؤسسات به حفظ افرادی که بسیار ماهر، با استعداد و با انگیزه برای ادامه چنین حرفه‌ای هستند، نیاز داریم. همچنین، این یافته شواهدی از شیوه‌های فرسودگی شغلی حسابرسان و اینکه چگونه درک و کنترل عوامل آنها ممکن است منجر به روابط بلندمدت بین همه طرف‌های درگیر در ارائه خدمات حسابرسی شود را نشان می‌دهد. در نهایت، جنبه‌های رفتاری حسابرسان به عنوان عوامل کلیدی در تعیین کیفیت حسابرسی در نظر گرفته می‌شود، زیرا بر توانایی آنها در تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر می‌گذارد. این جنبه‌های رفتاری بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد و به نوبه خود بر عملکرد مؤسسه حسابرسی تأثیر می‌گذارد و چنین نتایجی از فرضیه‌های تحقیق فعلی پشتیبانی می‌کند.

همچنین نتایج نشان داد جو سازمانی، شفافیت نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسی تأثیر مثبت دارد. این یافته با نتایج دانادورو و همکاران [۱۳]، الشابیل و الشابیل [۱۱]، الیندا و همکاران [۱۵] و جانسون و کریستوفرسن [۲۰]، همخوانی دارد. برای تبیین می‌توان گفت، نتایج تحقیق اهمیت مطالعات تحصیلات تکمیلی را برای افزایش دانش و شایستگی حسابرسانی که جو سازمانی، تمایل به ترک شغل و تأثیرات آنها بر کیفیت و عملکرد حسابرسی را درک می‌کنند، تأیید می‌کند. ابهام نقش

برای حسابرسان چه دارای مدرک لیسانس یا فوق لیسانس باشد، اثرات منفی خواهد داشت. حسابرسان جوانی که همیشه به دنبال انگیزه و تشویق برای پیشرفت در شغل خود هستند، در مقایسه با حسابرسان سالخورده که نگرش مثبتی نسبت به چنین عامل فرسودگی شغلی دارند، تلقی منفی از جو سازمانی دارند. همچنین تمامی حسابرسان گروه سنی نگرش و ادراک منفی نسبت به قصد گردش مالی و تصمیمات غیراخلاقی و نگرش مثبت نسبت به کیفیت حسابرسی دارند. در نهایت، شرکای حسابرسی، مدیران و حسابرسان ارشد ادراکات مثبتی نسبت به جو سازمانی و وضوح، کیفیت و عملکرد حسابرسی دارند، زیرا اهمیت این عناصر فرسودگی شغلی برای پیشرفت شغلی و منافع مالی خود را درک می‌کنند. این مطالعه دارای محدودیت‌هایی است که ممکن است نتایج تحقیق ما را تحت تأثیر قرار دهد. پرسشنامه‌ها در زمان‌هایی توزیع شد که پاسخ‌دهندگان بسیار مشغول بودند. بنابراین، این امر می‌تواند به عنوان مانعی در روند پاسخگویی به پرسشنامه عمل کند. با توجه به محدودیت‌هایی که محقق تجربه می‌کند، بهتر است در پژوهش‌های آتی پرسشنامه‌ها در مواقعی که پاسخ‌دهندگان در دوره‌های کاری پرمشغله نیستند، توزیع شود تا تعداد پاسخ‌دهندگان افزایش یافته و دامنه نمونه تحقیق گسترش یابد و در نتیجه نتایج این تحقیق به شکل گسترده‌تری قابل تعمیم است.

فهرست منابع

۱. بهدائی، سیدمحسن. (۱۳۹۵). «بررسی اثر توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی بر بهبود کیفیت حسابرسی حسابرسان دیوان محاسبات استان گلستان» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول.
۲. پیردنیایی، زهرا. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و نگرش‌های شغلی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی استان گیلان» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، گرایش تحول). دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت.
۳. جمشیدیان، محمدمین؛ جمشیدیان، زهرا. (۱۴۰۰). «تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر نتایج منابع انسانی با تأکید بر نقش میانجی جو سازمانی». نشریه نخبگان علوم و مهندسی، ۶(۱)، ۸۴-۹۵.
۴. حسن‌زاده، عبدالمجید؛ رجایی‌پور، سعید؛ نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۲). «شفافیت نقش و توانمندی روانشناختی». چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۴(۲)، ۱۳۵-۱۵۵.
۵. درگاهی، حسین؛ موسوی، سیدمحمدهادی؛ شهم، گلزا؛ مولایی‌زاده، اکرم. (۱۳۹۱). «بررسی جو سازمانی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران». مدیریت سلامت، ۱۵، ۳۱-۴۰.
۶. زرجو، شبنم؛ طالقانی، غلامرضا؛ احمدیگی، بهزاد. (۱۴۰۰). «بررسی رابطه استرس شغلی و قصد ماندن با نقش تعدیل‌گر جو سازمانی». حکمرانی و توسعه، ۱۱(۲)، ۲۷-۴۱.
۷. کوچکی، علی. (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر تعارض در محیط کار بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش جو سازمانی» (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت بازاریابی). دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ایلام.
۸. قدیرزاد بضمن، داریوش؛ رنجی، نیما؛ کیاکجوری، کریم. (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر قصد ترک شغل کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان». صنعت حمل و نقل دریایی، ۴(۳)، ۴۷-۵۲.

۹. محمدرضائی، فخرالدین؛ فرجی، امید. (۱۳۹۸). «معمای سنجش کیفیت حسابرسی در پژوهش‌های آرشویی: نقد و ارائه پیشنهادهایی برای محیط پژوهشی ایران». *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*, ۲۶(۱), ۸۷-۱۲۲.
۱۰. مرادی، مهدی؛ افشارایمانی، یگانه‌السادات. (۱۳۹۶). «رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان». *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*, ۹(۳۵), ۴۱-۶۴.
11. Al Shbail, M. O., & Al Shbail, A. M. (2020). "Organizational climate, organizational citizenship behavior, and turnover intention: Evidence from Jordan". *Management Science Letters*, 10, 3749-3756. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.037>
12. Annelin, A., & Svanström, T. (2022). "The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams". *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133.
13. Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). "The effect of job demands on burnout with job resources as a moderator among external auditors". In *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* (Vol. 570, pp. 1138-1142).
14. Detzen, D., & Gold, A. (2021). "The different shades of audit quality: A review of the academic literature". *Maandblad Voor Accountancy en Bedrijfseconomie*, 95(1/2), 1-5.
15. Elinda, A. I., Iswati, S., & Setiawan, P. (2019). "Analysis of the influence of role stress on reduced audit quality". *Jurnal Akuntansi*, 23(2), 301-315.
16. Gadi, P. D., & Kee, D. M. H. (2021). "Workplace bullying, human resource management practices, and turnover intention: The mediating effect of work engagement: Evidence of Nigeria". *American Journal of Business*, 36(1), 62-83.
17. Hegazy, M., & Farghaly, M. (2022). "Internal audit function is a global governance pursuit: What could be done in emerging markets?". *Corporate Ownership and Control*, 19(3), 201-216.
18. Hoang, K., Jamal, K., & Tan, H. T. (2019). "Determinants of audit engagement profitability". *The Accounting Review*, 94(6), 253-283.
19. 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.
20. Johansen, T. R., & Christoffersen, J. (2017). "Performance evaluations in audit firms: Evaluation focus and dysfunctional behavior". *International Journal of Auditing*, 21(1), 24-37.
21. Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). "An evaluation of precursors of hospital employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
22. Sussmaan, L., & Deep, S. (1989). *The communication experience in human relations* (2nd ed., pp. 214-216). Cincinnati, OH: South-Western Publishing Co.



The Effect of Organizational Climate, Role Transparency, Intention to Leave the Job and Job Burnout on Audit Quality and Performance

Heydar Mohammadzadeh Salateh¹©

Associate Prof, Faculty of Accounting Department, Islamic Azad University, Marand, Iran

Arash Rezapour

Ph.D. Candidate in accounting, Faculty of accounting, Islamic Azad University, Marand, Iran

(Received: January 17, 2024; Accepted: January 13, 2025)

The auditing profession is one of the most stressful jobs. Auditors face sources of critical stress in their workplace, which causes many problems and challenges. The purpose of this research was to investigate the impact of organizational climate, role transparency, intention to leave the job and job burnout on audit quality and performance. The research was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The data collection method was field-library type. The statistical population included all the employees of accounting companies in Iran, which was a large number, and the sample was estimated to be 384 people according to the sampling table of Karjesi and Morgan. From the Organizational Climate Questionnaire of Lyle Sassman and Sam Deep [22], Rawlins' Role Transparency Questionnaire (2008), Mobley et al.'s Job Intention Questionnaire [21], Moslesh's Job Burnout Questionnaire (1981), Moradi and Imani's Audit Performance Questionnaire [10], Behdani Audit Quality Questionnaire [1] was used. The results showed that organizational climate, role transparency, intention to leave the job and job burnout have a positive effect on audit quality. Organizational atmosphere, role transparency, intention to leave job and job burnout have a positive effect on audit performance. This study has limitations that may affect the results of our research. Considering the limitations experienced by the researcher, it is better to increase the number of respondents and expand the scope of the research sample. This research is one of the first researches that emphasizes the auditor's burnout.

Keywords: Organizational Atmosphere, Role Transparency, Intention to Leave Job, Job Burnout, Audit Quality and Audit Performance.

¹ h_salteh@iau.ir © (Corresponding Author)