

## تأثیر آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی (مورد مطالعه: حسابرسان دارای گرایش مذهبی کم و زیاد)

فاطمه ژولانژاد

دانش آموخته‌ی کارشناسی‌ارشد حسابداری (نویسنده مسئول)  
Jolanejad1022@gmail.com

وحید بخردی‌نسب

دانش آموخته‌ی کارشناسی‌ارشد حسابداری  
Vahid.BekhradiNasab@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۵/۳۰ تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۲۷

### چکیده

آنفلانزای شغلی بیماری شایع اداری است که بیشتر شاغلین با آن مواجه اند. ولی بدلیل نامشهود بودن آن، برخی شاغلین از ابتلاء به آن بی‌اطلاع هستند. این بیماری ریشه در تنش‌ها و استرس‌های روانی داشته و هنگامی که فرد دارای گرایش‌های مذهبی و دینی ضعیف‌تری باشد، تشدید می‌یابد. هدف از مطالعه حاضر بررسی تأثیر آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی است. این هدف در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بیشتر و کمتر دینی مورد بررسی قرار گرفته شده است.

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش موسسات حسابرسی می‌باشد. با توجه به حجم نامشخص جامعه آماری، نمونه با استفاده از فرمول کوکران بالغ بر ۴۱۰ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از طریق متخصصین موضوعی بررسی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۰) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری Spss و Eviews در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت.

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که استرس کاری ۰/۰۹۵ درصد، کار بیش از حد ۰/۴۱۵ درصد، فشار زمانی ۰/۸۵۳ درصد، تعارض کار با خانواده ۰/۱۶۲ درصد و فشار اثرات اجتماعی ۰/۰۰۸ درصد، کیفیت کار حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین را کاهش می‌دهد. از دیگر نتایج پژوهش، استرس کاری ۰/۰۴۳ درصد، کار بیش از حد ۰/۰۷۴ درصد، فشار زمانی ۰/۰۰۱ درصد، تعارض کار با خانواده ۰/۰۴۵ درصد و فشار اثرات اجتماعی ۰/۰۰۰۲ درصد، کیفیت کار حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا را کاهش می‌دهد.

به صورت کلی نتایج در سطح خطای (P<۰/۰۵) نشان داد که آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر معکوس و معناداری دارد. همچنین این اثر در حسابرسان دارای گرایش مذهبی کمتر دینی به نسبت حسابرسان دارای گرایش مذهبی بیشتر دینی تشدید می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: آنفلانزای شغلی، کیفیت حسابرسی، گرایش‌های مذهبی.

## ۱- مقدمه

حسابرسان همواره با فشارهای موجود در شغل از جمله درخواست هایی که نیاز به دقت بالا دارد یا تردید حرفه ای نسبت به تهیه یک گزارش حسابداری با کیفیت بالا روبرو بوده و هستند. به عنوان نمونه، حسابرس ممکن است در مواردی بر سر دو راهی قرار گیرد، شامل زمانی که صاحبکار به او اجازه نمی دهد تا آزمون های خاصی انجام دهد در حالی که این آزمون ها بسیار مهم است و می تواند کل کار حسابداری برای چرخه معاملات را تحت تاثیر قرار دهد یا در بدترین حالت، هنگامی که حسابرسان با هدف های متضادی مواجه می شوند که با کم ترین هزینه کار کنند در حالی که کیفیت کار حسابداری با کاهش برخی از روش های ضروری حسابداری، تحت تاثیر قرار می گیرد و یا تمام روش های حسابداری را برای حفظ کیفیت حسابداری در سطح بالا انجام دهند که ممکن است سودآوری با افزایش هزینه های حسابداری به خطر بیفتد (وای و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). از این رو، حسابداری از دیرباز به عنوان حرفه ای با سطح بالای استرس شناخته شده است (گائرتنر و روهه<sup>۲</sup>، ۱۹۸۱؛ کمپبل و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸). در ایران به علت نیاز به ارائه گزارش حسابداری در تاریخ های معین، فشار زمانی و کاری بسیار بالایی در برخی از ماه های سال بر روی حسابرسان وجود دارد. بنابراین در ایران در برخی از ماه های سال استرس بسیار زیادی در حسابرسان ایجاد می شود. از سوی دیگر، رشد فزاینده و پیچیدگی های جامعه، نیاز به اطلاعات اقتصادی مربوط و درست که توسط فردی متخصص و با ایمان، مورد رسیدگی قرار گرفته و صحت آن ها تایید شده است را افزایش داده است. لذا، مشکل موجود که پژوهش حاضر به دنبال ارائه راهکاری برای آن است، عدم شناخت کافی از آثار استرس است، که اخیراً به آنفلانزای شغلی در بین حسابرسان مبدل شده و اثر سوء بر کیفیت کار حسابداری دارد. در این میان حسابرسانی که گرایش های دینی ضعیف تر دارند، بواسطه آنفلانزای شغلی موجود در کار حسابداری، خدمات را با کیفیت پایین به صاحبکار ارائه می نمایند. در نتیجه می توان مساله پژوهش حاضر را به این نحو بیان کرد که آیا آنفلانزای شغلی در بین حسابرسان بر کیفیت کار حسابداری انجام شده از سوی آنان تاثیر مخرب دارد یا خیر. در باب اهمیت اجرای این پژوهش باید اشاره کرد که قلب تپنده اقتصاد کشورها، در بازارهای سرمایه آن متجلی می شود و موتور محرکه اقتصاد این کشورها نیز کارکرد بهینه این بازارها می باشد. ارتقاء کیفیت حسابداری در این مورد نیز می تواند نقش بسزایی داشته باشد. از سوی دیگر، وجود مشکلات نمایندگی، تقاضا برای کیفیت حسابداری بالا را افزایش می دهد (میتین<sup>۴</sup>،

۲۰۱۴). لذا پژوهش حاضر از این دیدگاه دارای اهمیت و ضرورت اجرا است که یکی از عوامل موثر بر کیفیت حسابداری یعنی آنفلانزای شغلی حسابرسان، را در بورس اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار می دهد. در ادامه به مبانی نظری، پیشینه، روش اجرای پژوهش، یافته ها و بحث و نتیجه گیری پرداخته شده است.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش  
کیفیت حسابداری

رشد فزاینده و پیچیدگی های جامعه، نیاز به اطلاعات اقتصادی مربوط، نظام های اطلاعاتی و نیز فرآیندهای مولد اطلاعات را توجیه می کند و در این میان نیاز به حسابداری به عنوان بخشی از فرایند گزارشگری و اطلاع رسانی بیشتر می شود. همچنین اتفاق های جهانی از جمله بحران های اقتصادی (شرکت انرون) منجر به پررنگ تر شدن نقش اساسی گزارش های مالی قابل اعتماد و باکیفیت شده است. این اتفاق ها، همچنین نشانگر اهمیت کیفیت حسابداری در دیگر جنبه ها و زمینه های گزارشگری مالی است. دستیابی به کیفیت گزارشگری مالی منوط به صحت و درستی هر یک از حلقه های زنجیره گزارشگری مالی است. بنابراین کیفیت حسابداری مهم ترین موضوع برای تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری محسوب می شود.

سازمان ها، وقتی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از جنبه های فنی و رسمی شغل شان به کار بپردازند. در حسابداری نیز، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابداری می گذارد بسیار حایز اهمیت است و تأخیر در ارائه گزارش حسابداری به طور مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابداری تأثیرگذار است (کالبرز و کنکر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸؛ واعظ و همکاران، ۱۳۹۳). از این رو، چشم پوشی یا سازش با عملکرد شغلی ضعیف، ممکن است کیفیت حسابداری را کاهش دهد و در نتیجه مؤسسات حسابداری را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار دهد (فیشر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱). انتفاع بخش های مختلف جامعه از خدمات حسابداری در شرایطی پیشینه خواهد شد که با تلاش همه جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابداری در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابداری مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در روانشناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است. به اعتقاد روگیلیبرگ و ریتزلمون<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد و تقریباً اهم

باشد. با تشدید هر کدام از این عوامل، حسابرس دچار آنفلانزای شغلی می‌شود و بر کیفیت کار حسابرسی اثر منفی می‌گذارد. در ادامه به بررسی هر کدام از این معیارها پرداخته می‌شود.

### استرس کاری

مؤسسه ملی امنیت و سلامت شغلی، استرس شغلی را ناشی از مشکلات فراوان موجود در محیط کار، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه‌جایی مداوم، اضافه کار، ساعت کار زیاد و بی‌نظمی ساعت کار می‌داند (ادواردز<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۰). کاظمی و همکاران<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۸) نیز استرس شغلی را به عنوان تغییری در وضعیت فیزیکی یا ذهنی تعریف می‌کنند که اثر منفی بر کیفیت حسابرسی داشته باشد که در آن، آنفلانزای شغلی به خاطر رویدادهای استرس‌زا در محیط کار ایجاد شده است.

### کار بیش از حد

گران باری نقش یا کار بیش از حد، موقعیتی است که در آن فرد احساس می‌کند بین توقعات کاری با توانایی‌های وی و یا زمانی که او برای انجام آنها در اختیار دارد، تناسب وجود ندارد (ریبلی و میچاییل<sup>۱۶</sup>، ۱۹۹۰). به عبارتی کار بیش از حد، به کار اختصاص داده شده به حسابرس، بیش از توانایی یا سطح مهارت وی گفته می‌شود. کار بیش از حد بر کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد (شیرینیاس و تان<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۵). محیط حسابرسی، به علت بار اضافی کار به عنوان محیطی پر استرس شناخته می‌شود (سامرز و سویینی<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۲). چن و یوان<sup>۱۹</sup> (۲۰۰۴) اظهار دارد که بار اضافی کار مهم است، زیرا حسابرسان را دارای استرس‌های متفاوت می‌کند. همچنین حسابرسان مستقل همواره با فشارهای موجود در شغل از جمله درخواست‌هایی که نیاز به دقت بالا دارد یا تردید حرفه‌ای نسبت به تهیه یک گزارش حسابرسی با کیفیت بالا روبرو بوده و هستند. از این رو انتظار می‌رود که کار بیش از حد به عنوان یکی از معیارهای آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی اثر معکوسی داشته باشد.

### فشار زمانی

بودجه زمانی ابزار مدیریتی مهم در بسیاری از برنامه‌ریزی‌های حسابرسی است. اعمال بودجه زمانی غیرمتعارف خود منجر به مشکلاتی چند خواهد شد که مهمترین این مشکلات ایجاد استرس و شیوع آنفلانزای شغلی در بین حسابرسان، از دست دادن انگیزه برای حسابرسان و توسل به انجام امور از جمله حذف برخی از

تلاش مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان است. به هر حال این نکته حائز اهمیت است که عوامل موثر دیگر، همچون بینش استفاده‌کنندگان، مهارت و صلاحیت حسابرسان، فعالیت‌های دیگران در زنجیره گزارشگری مالی، قوانین و مقررات و محیط کسب و کار، عوامل رفتاری حسابرسان، تنش‌های روانی، رضایت شغلی، استرس و آنفلانزای شغلی نیز نقش بسزایی بر کیفیت حسابرسی دارند. کیفیت حسابرسی طی فرایند شناسایی و اجرای فعالیت‌های مورد نیاز جهت دسترسی به اهداف کیفیت فراهم می‌آید که بهبود آن مستلزم رویکردی منظم با یک حسابرس مستقل است. به دلیل تنش‌های شغلی در میان شرکای حسابرسی صاحبکاران، موسسات حسابرسی باید به شکلی سازمان‌یافته و طی فرایندی مستمر به موضوع بهبود کیفیت حسابرسی بپردازند. از این‌رو، دنبال کردن کیفیت حسابرسی یک برنامه با خروجی قطعی نیست، بلکه، فرایندی است که اطمینان می‌دهد با بهبود عوامل کیفیت حسابرسی در محیطی که حسابرسی‌ها انجام می‌شود، کیفیت حسابرسی نیز بهبود می‌یابد. این امر مستلزم جلوگیری از هر گونه بیماری شغلی در بین شرکای حسابرسی صاحبکار می‌باشد. چرا که بهبود هر یک از عوامل کیفیت حسابرسی نباید مانع بهبود سایر عوامل شود.

### آنفلانزای شغلی

امروزه استرس کاری به یکی از کارکنان سازمان‌ها تبدیل شده است. استرس در دوره اقتصاد دانش‌محور به عنوان آنفلانزای شغلی<sup>۸</sup> می‌باشد (لو<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶). تحت سازوکار رقابتی بازار، تمامی حرفه‌ها مانند وکلا، پزشکان، مدیران و سایر گروه‌ها دارای درجاتی از استرس کاری می‌باشند. حرفه حسابرسی نیز که به عنوان پلیس اقتصادی شناخته شده است، از این امر مستثنی نیست. در آمریکا، هیات نظارت بر شرکت‌های عمومی در خصوص تحت تأثیر قرار گرفتن کیفیت کار حسابرسی به دلیل حجم بالای کار و فشار زمانی حسابرسان، ابراز نگرانی کرده است (یان و اگری<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۶). با وجود اهمیت موضوع، مطالعات دانشگاهی اندکی در مورد آنفلانزای شغلی حسابرسان انجام شده است. این در حالی است که برخی از محدود پژوهش‌هایی نیز که در این زمینه از طریق نظرسنجی صورت پذیرفته است، به شواهد ضد و نقیضی دست پیدا نموده‌اند (لیو و ژانگ<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۸؛ جونز و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۰). هو و همکاران<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۷) معتقدند که آنفلانزای شغلی در بین حسابرسان ناشی از عواملی نظیر استرس کاری، کار بیش از حد، فشار زمانی بر حسابرس، تعارض کار با خانواده و فشار اثرات اجتماعی می‌

چارچوب فکری دهد. این اطرافیان ممکن است نسبت به اجرای چنین اقدام هایی که از طرف مافوق یا مقام صاحب قدرت تجویز می شود، بی تفاوت باشند؛ حتی اگر این اقدام ها در تضاد با باورها و اصول فردی آنها باشد. به عبارتی به دلیل فشار اطاعت، یک فرد حتی ممکن است به اجرای اقدام های غیراخلاقی نیز متمایل شود که خود ناشی از ضعف در درک مسئولیت شغلی است. فرد احساس می کند که در مقابل مقام مافوق خود مسئولیت دارد، ولی مسئول اقدام هایی که مقام مافوق تجویز می کند، نیست. در واقع، افراد تعریف مقام مافوق از اخلاق در اجرای کارها را پذیرفته اند (یعنی در قالب درست و غلط بودن) (امیری، ۱۳۹۲). نقطه اوج عملکرد زمانی است که حسابرسان سطح متوسطی از فشار اجتماعی را تجربه می کنند و زمانی که سطح فشار و استرس آنها کم یا زیاد باشد، عملکرد آنها کاهش می یابد و گاهی این کاهش عملکرد بسیار محسوس و شدید است که به آنفلانزای شغلی مبدل می شود.

### گرایش های دینی حسابرسان

شناخت خداوند و رسیدن به او در فطرت و سرشت هر انسانی نهفته است. همان طور که مقتضای طبیعت و نهاد موجود زنده احساس گرسنگی و تشنگی یا گرایش به جهتی خاص است، مقتضای فطرت و سرشت انسان هم علم و معرفت به ذات پاک خداوند و گرایش به اوست. براساس همین فطرت است که انسان به دنبال خداست و از بدو تولد در جست و جوی چیزی است که او را در قلب خود احساس می کند. اما در عالم خارج از طریق حواس نمی تواند به آن دست پیدا کند و از همان ابتدا در پی معرفت دینی است. معرفت دینی با تفکر آغاز می شود و انسان در تلاش دائمی سعی می کند شناخت جامعی از جهان به دست آورد و مرتب آن را کامل کند. این کامل شدن باعث زوال معرفت های ناقص می شود. بنابراین با تکمیل معرفت باورهای دینی در انسان تثبیت خواهد شد. براین اساس باورهای دینی را می توان شکل تکامل یافته معرفت دینی دانست که موجب گرایش به دین و تعمق فرد در دین می شود (همایی، ۱۳۷۸). تیلور و بران<sup>۲۶</sup> (۱۹۸۸) به نقل از کوئینگ و همکاران<sup>۲۷</sup> (۱۹۹۵) معتقدند رفتارهای مذهبی همچون نماز خواندن، صداقت، اعتقاد به خدا یا خواندن کتاب های مذهبی (قرآن کریم) ممکن است از طریق ایجاد امید و تشویق در جهت احراز دیدگاه مثبت به وضع موجود و بیرون کشیدن فرد از بحرانی مایوس کننده که تسلط چندانی هم بر آن ندارد، سبب ایجاد نوعی احساس امنیت و آرامش درونی می شود. این احساس امنیت منجر به طردشدگی آنفلانزای شغلی در بین کارکنان یک موسسه می شود (لو و همکاران، ۲۰۱۷). در اقتصاد و

مراحل حسابرسی از برنامه به طور پنهانی، عدم انجام رویه های حسابرسی طبق استاندارد و اتکای زیاد به توضیحات صاحبکار می شود. این قبیل رفتارها که معمولاً فشار زمانی نامتعارف است، می تواند به طور مستقیم و یا غیرمستقیم بر کیفیت حسابرسی تاثیر سوء (منفی) داشته باشد. پیش بینی زمان نیز با استرس ها و رفتارهای مربوط با کار حسابرسان که ممکن است کیفیت حسابرسی را کاهش دهد و احتمال نقصان در حسابرسی را افزایش دهد و متعاقب آن باعث طرح دعاوی بر علیه حسابداران رسمی گردد، در ارتباط است (باورین و کینگ<sup>۲۸</sup>، ۲۰۰۹).

### تعارض کار با خانواده

تغییر و تحولات جامعه فعلی منجر به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار و ازدیاد زنان و مردان شاغل در خارج از منزل و رشد نوع جدیدی از خانواده ها به نام خانواده های دو شغله شده است. در این نوع خانواده ها زن و مرد علاوه بر نقش سنتی همسری و والدینی دارای نقش شغلی نیز هستند. این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد. زیرا زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری اکنون دارای نقش جدیدی نیز شده اند (فرانسیس و همکاران<sup>۲۱</sup>، ۱۹۹۸). بر اساس این تعریف تعارض کار با خانواده نوعی اصطحاک نقش هاست که در آن فشارهای ناشی از حیطة کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است (گرینهاوس و بوتل<sup>۲۲</sup>، ۱۹۹۹). پژوهش های این حیطة نشان می دهند که ارتباط بین کار با خانواده دو جانبه است، یعنی کار می تواند با امور خانواده و خانواده می تواند با امور مربوط به کار تداخل نماید (آدامز و کینگ<sup>۲۳</sup>، ۱۹۹۶). باکر<sup>۲۴</sup> (۲۰۰۵) در مطالعه ای دریافت سختی کار و بحران های شغلی با تعارض کار با خانواده مرتبط است و تعارض کار با خانواده قادر به کاهش کیفیت حسابرسی است. اسکات<sup>۲۵</sup> (۲۰۱۰) اقتضانات شغلی و تعارضات کار با خانواده را در کاهش کیفیت حسابرسی و به دنبال آن آنفلانزای شغلی دخیل می داند.

### فشار اثرات اجتماعی

فشارهای اجتماعی نیز بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذارند. دو نوع فشار اجتماعی مؤثر بر کیفیت حسابرسی عبارتند از فشار اطاعت (تبعیت) و فشار انطباق. فشار اطاعت به وسیله فردی با قدرت بیشتر در سلسله مراتب سازمانی بالاتر، صورت می گیرد. رفتار فردی با مقام و قدرت بیشتر می تواند رفتار اطرافیان را به وسیله نظرهای خاص خود تحت تأثیر قرار دهد و به آنها

پر رنگ تر و حساس تر می شود و آنفلانزای شغلی منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می شود. البته تداوم و توسعه فعالیت های هر شغل همراه با عوامل موثر دیگر به سلامت شاغلان آن شغل بستگی دارد. اما اغلب مشاغل با نوعی مخاطره آسیب‌شناختی روبرویند. آنفلانزای شغلی هم یکی از آنهاست که در شغل حسابداری حرفه‌ای و حسابرسی، همسان سایر مشاغل حرفه‌ای نمود بارزی دارد. به عبارتی تاثیر مذهب و مظاهر آن در افزایش کیفیت حسابرسی و کاهش آنفلانزای شغلی در حسابرسان، باعث شده تا محققین در پژوهش این موضوع را به عنوان هسته محوری مطالعه خود قرار دهند. بررسی‌ها در این زمینه نشان داده شیوع و میزان آنفلانزا در شغل حسابرسی بواسطه گرایشات کم رنگ مذهبی در بین حسابرسان، رو به افزایش است. گستره ابتدای شاغلان شغل‌های حرفه‌ای به آنفلانزای شغلی چنان است که آنفلانزا به عنوان جزئی از زندگی افراد حرفه‌ای و از جمله حسابداران حرفه‌ای، پذیرش نسبی یافته است. واقعیت این است که آنفلانزا حاصل مجموعه‌ای از عوامل است که تفکیک آن‌ها از یکدیگر و یافتن ارتباط میزان آنفلانزای افراد با یک عامل یا یک مجموعه عوامل مشخص ممکن است به آسانی امکانپذیر نباشد. از آنجا که آنفلانزای شغلی اثرات منفی رفتاری، فیزیولوژیکی و شناختی بر رفتار حسابرسان در محیط کار دارد و نبود اعتقادات مذهبی در حسابرسان آن را تشدید می نماید، بنابراین می‌تواند بر کیفیت حسابرسی نیز تأثیر سوء بگذارد (ماکویی و خورشیدی فر، ۱۳۸۹). در مقابل اعتقادات مذهبی به حسابرسان کمک می‌کند تا باورهای خود را به شیوه صحیح سازماندهی کنند و با مشتریان (صاحبکاران) ارتباط صحیح داشته باشند. بسیاری از حسابرسان به دلیل همین روحیه معنوی می‌توانند بسیاری از فعالیت‌های غیرممکن را به راحتی انجام دهند و بر مشکلات غلبه کنند. پس انتظار می رود که حسابرسان دارای گرایش مذهبی قوی تر کمتر مبتلا به آنفلانزای شغلی شده و کیفیت حسابرسی بهتری را به بازار سرمایه ارائه دهند. در مقابل حسابرسان دارای گرایش مذهبی ضعیف تر بیشتر به آنفلانزای شغلی مبتلا شده و خدمات حسابرسی کم کیفیتی را به بازار سرمایه ارائه دهند.

تاکنون محققان داخلی به بررسی آنفلانزای شغلی نپرداخته‌اند ولی معمولاً در پژوهش‌های مختلف برای کیفیت حسابرسی، از معیارهای متفاوتی استفاده کرده‌اند که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود.

لو و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی، استرس کاری، تعارض کار با خانواده می‌پردازد.

کسب و کار امروزی مذهب به دنبال این است تا در ایجاد و انتشار دستورالعمل‌های معنوی و اخلاقی مطابق با آموزه‌های مذهبی و ارائه دهنده راهنمایی‌های کاربردی برای افراد دخیل در کسب و کار مرتبط با رفتار اخلاقی، ایفای نقش نماید (وکیلی فرد و حسین پور، ۱۳۹۶). به عنوان مثال بیانیه بین‌ادیان در اخلاق کسب و کار در جهت تدوین ارزش‌های اخلاقی و معنوی مسیحیت، اسلام و یهودیت به منظور تنظیم تعدادی از اصولی که ممکن است به عنوان دستورالعمل برای رفتار کسب و کار بین‌المللی به کار گرفته شود، توسعه داده شده است (بیانیه بین‌ادیان<sup>۲۸</sup>، ۱۹۹۳). اعتقادات مذهبی می‌تواند بر چگونگی اظهار نظر حسابرسان تأثیر بگذارد. شناخت خداوند در پیشرفت و دستیابی حسابرسان به نیازهای توسعه‌ای و کاهش استرس‌های شغلی آنان موثر است. شناخت خداوند، گذشته از اینکه فی‌نفسه یکی از ضروری‌ترین نیازهای دینی بشر است، عامل مهمی برای رشد و توسعه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، علمی و اقتصادی است (ذاکری‌هامانه، ۱۳۹۰). در ادامه به بررسی ارتباط اثر آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی با گرایش‌های مختلف دینی پرداخته شده است.

#### ارتباط آنفلانزای شغلی با کیفیت حسابرسی و گرایش‌های دینی حسابرسان

بزرگ‌ترین دستاورد ادیان الهی حفظ امنیت روحی و روانی انسان‌ها در مقابل تنش‌ها و وسوسه‌های شیطانی است. دین و باورهای دینی عامل تقویت و تحکیم مبانی ارزشی زندگی انسانی و وحدت نوع بشر است. به تعبیر کنت، به آدمیان فرصت می‌دهند تا تمایلات خودخواهانه خود را کنار گذاشته و همدیگر را دوست بدارند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳). بسیاری از رفتارها و اقدامات حسابرسان، متأثر از ارزش‌های دینی است و ریشه در اخلاقیات دارد. عدم توجه به روحیات معنوی حسابرسان، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های مذهبی غنی است و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارد، می‌تواند معضلاتی بزرگ را در موسسات حسابرسی بوجود آورد. به عبارتی در صورت عدم وجود ارتباط با مذهب، حسابرسان به احتمال بالا دچار آنفلانزای شغلی می‌شوند. بنابراین دین‌داری نقش مهمی در کاهش آنفلانزای شغلی در جامعه حسابرسان خواهد داشت. توجه به آنفلانزای شغلی و تاثیر پذیری آن از ارزش‌های دینی و نیت‌های اخلاقی در نوع دوستی سازمانی، کمتر مورد توجه نویسندگان و پژوهشگران بوده است. به علاوه با افزایش انتظارات کارفرما از حسابرسان، نقش گرایش‌های دینی، مذهبی

نتایج پژوهش نشان می دهد که رضایت شغلی، استرس کاری، تعارض کار با خانواده و فشار کاری تأثیری بر ترک کار ندارد.

آچارسیا و مولینا<sup>۲۹</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان "دوره تصدی حسابرسان، اندازه و کیفیت حسابرسی" را در کشور آمریکا مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان می دهد که دوره تصدی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنی داری ندارد، اما اندازه حسابرسان دارای تأثیر مثبت و معنی داری بر کیفیت حسابرسی می باشد.

یان و خی (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان "چگونه تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر می گذارد؟" نتایج پژوهش نشان می دهد حسابرسان موسسات حسابرسی بین المللی و کسانی که در نقش شریک در جهت پاسخگویی هستند، برای کارهایی که نیاز به تخصص در صنعت را دارد، دارای استرس کاری بالاتری هستند، علی الخصوص این شدت در شرکت های دولتی بالاتر است، از طرف دیگر نتایج بیانگر آن است که استرس کاری از عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی می باشد.

چانگ و مانزو<sup>۳۰</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به "بررسی تأثیر سوابق و عوارض (پیامدهای) فرسودگی شغلی بر اهداف جابه جایی یا انصراف از کار حسابداران تازه کار و کم سابقه" در انگلیس پرداختند. نتایج مطرح می کند که ابهام نقش، تعارض نقش و تنش و فشار عصبی مربوط به شغل، سوابق مهمی برای فرسودگی شغلی هستند.

ویارسی و همکاران<sup>۳۱</sup> (۲۰۱۴) به بررسی "تأثیر عوامل استرس زای شغلی شامل ابهام نقش، تعارض نقش و ازدیاد نقش بر فرسودگی شغلی حسابرسان از طریق متغیر مداخله گر هوش هیجانی" پرداختند. نتایج پژوهش نشان می دهد که هوش هیجانی عامل تضعیف کننده اثر ابهام نقش، تعارض نقش و ازدیاد نقش بر فرسودگی شغلی حسابرسان در مؤسسات حسابداری اندونزیایی است.

وای و همکاران (۲۰۱۳) در پایان نامه دکتری خود به بررسی ارتباط بین "استرس کاری و عملکرد شغلی حسابرسان" پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد که استرس کاری، فشار اجتماعی و فشار زمانی، کار بیش از حد و تعارض کار با خانواده عملکرد شغلی حسابرسان را کاهش می دهد.

یوتامی و نهارتیو<sup>۳۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر نوع شخصیت بر فرسودگی شغلی حسابرسان" به بررسی اثر تعدیل کننده نوع شخصیت تحت تأثیر عوامل استرسزای شغلی شامل ابهام نقش، تعارض نقش و گرانبیاری نقش بر فرسودگی شغلی حسابرسان پرداختند. نتایج نشان داد که نوع شخصیت

تأثیر تعارض نقش و گرانبیاری نقش را بر فرسودگی شغلی تشدید می کند در حالی که شواهدی مبنی بر تأثیر ابهام نقش بر فرسودگی شغلی یافت نشد.

محمدی پور و غلامی<sup>۳۳</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "اثر فشارهای روانی و فرسودگی شغلی حسابرسان مستقل بر کیفیت گزارش های حسابرسی" که در ایران و در سال ۲۰۱۰ و با استفاده از پرسشنامه انجام شد به این نتیجه رسیدند که اظهار نظر تحت استرس بالا و فرسودگی شغلی باعث اختلال در عملکرد حسابرسان می شود و اظهار نظر حرفه ای آنها را تحت تأثیر قرار می دهد.

در ادامه به مرور پژوهش های انجام شده در ایران و معیارهای مورد استفاده در این پژوهش ها پرداخته شده است.

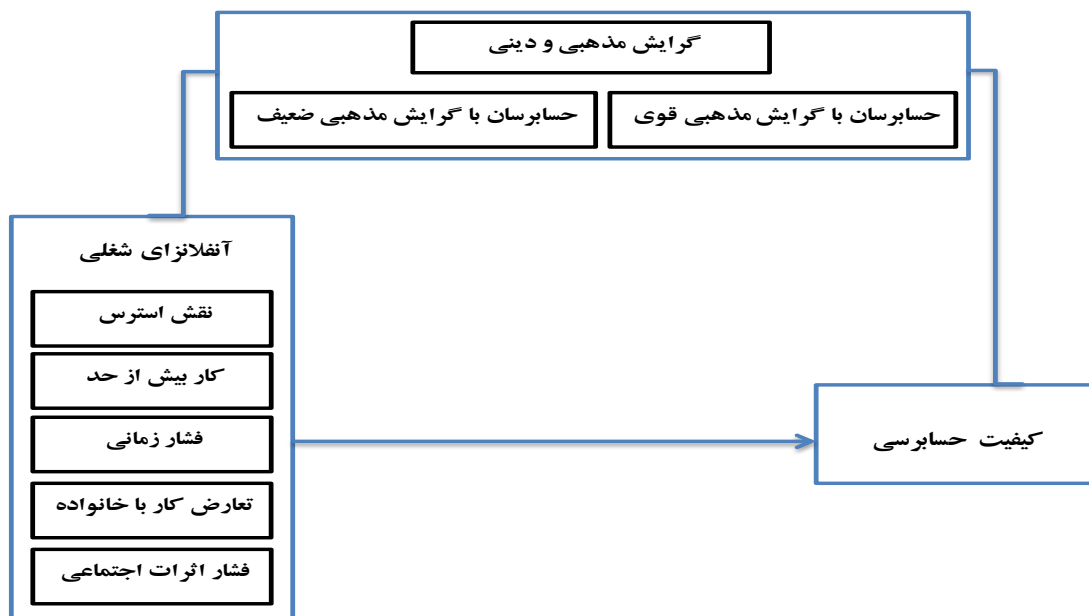
وکیلی فرد و حسین پور (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی اثر شدت نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت پرداخته اند. نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامه های توزیع شده نشان می دهد که حسابداران با گرایش های مذهبی بیشتر، دیدگاه های متفاوتی نسبت به حسابداران با گرایش های مذهبی کمتر دارند، بعلاوه اینکه نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که حسابدارانی که مذهبی شناخته شدند (با توجه به شدت نگرش مذهبی) به مسئولیت پذیری اجتماعی در شرکت ها اهمیت بیشتری می دهند و در واقع تمایل بیشتری به رعایت اصول مسئولیت پذیری اجتماعی و رویه های آن در شرکت ها دارند.

مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) تحقیقی را با عنوان "بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان" انجام دادند. یافته های پژوهش نشان دهنده وجود رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی است. به عبارت دیگر، نتایج حاکی از تأیید ارتباطی مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. هم چنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

مشتاق عشق و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ارتباط "استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت های پزشکی اورژانس استان گلستان" پرداخته اند. نتایج نشان داد که بین سطح کلی استرس شغلی با سلامت روان همبستگی معکوس معنی دار و بین استرس شغلی با سن و نوع استخدام و بین سلامت روان با نوع استخدام ارتباط معنی داری مشاهده شد.

است. همچنین هیچ‌کدام از پژوهش‌های داخلی تاکنون آنفلانزای شغلی را مورد سنجش قرار نداده است. از دیگر تمایزهای مطالعه حاضر با دیگر پژوهش‌های داخلی، بررسی حسابرسان دارای گرایش مذهبی بیشتر و کمتر دینی است که تاکنون مورد بررسی محققین داخلی قرار نگرفته است. این پژوهش حسابرسان را به دو طیف گرایش دینی قوی و ضعیف تقسیم نموده است. لذا هم از جهت کاربردی و همچنین از جهت مشکلات اندازه‌گیری اطلاعات غیر مالی و نبود منبع یا مرجعی برای سنجش آنفلانزای شغلی، تبیین ارتباط این متغیرها در صنعت حسابرسی می‌تواند مفید باشد. همچنین انتظار می‌رود که این پژوهش علاوه بر غنا بخشیدن به ادبیات آنفلانزای شغلی، بتواند برای تحلیل‌گران، مدیران و سیاست‌گذاران امور شرکتی و صاحبکاران و حسابرسان مفید باشد، تا با تدوین سیاست‌های مناسب، اطلاعات شفاف‌تری را در اختیار ذینفعان قرار دهند که در نهایت باعث افزایش کیفیت حسابرسی در بلندمدت خواهد شد. بر این اساس مدل مفهومی این پژوهش به شرح زیر بوده که چگونگی ارتباط پارامترهای پژوهش را نشان می‌دهد.

و ثوقی نیری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز" به بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین استرس ناشی از محیط کار با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنیداری وجود دارد. بدین معنی که با افزایش استرس شغلی عملکرد شغلی کاهش می‌یابد. همچنین سلامت عمومی نقش واسطه‌ای در رابطه با استرس ناشی از محیط کار و عملکرد شغلی دارد. یوسفی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران به بررسی تأثیر استرس‌های شغلی (ارزیابی عملکرد، حجم کار، تصمیم‌گیری، مسئولیت/اختیار) بر رضایت شغلی حسابداران" پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که مسئولیت/اختیار بر رضایت شغلی تأثیر معنادار و منفی دارد. بازنگری پیشینه پژوهش نشان می‌دهد علیرغم پژوهش‌های انجام شده در سایر کشورها، تاکنون پژوهشی به بررسی تأثیر آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی در ایران نپرداخته



نمودار ۱- مدل مفهومی

### ۳- فرضیه ها و الگوی پژوهش

فرضیه اصلی این پژوهش پیرامون تاثیر سوء آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی است. با توجه به اینکه آنفلانزای شغلی با استفاده از معیارهای استرس کاری، کار بیش از حد، فشار زمانی، تعارض کار با خانواده و فشار اثرات اجتماعی ارزیابی می شود، لذا فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد.

- اثر استرس کاری بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است.
- اثر کار بیش از حد بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است.
- اثر فشار زمانی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است.
- اثر تعارض کار با خانواده بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است.
- اثر فشار اثرات اجتماعی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است.

برای بررسی فرضیه های پژوهش از رابطه (۱) استفاده می گردد. این رابطه در دو گروه حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین و حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا برآزش شده و ضرایب هر دو متغیر در دو حجم نمونه با یکدیگر مقایسه می شود.

رابطه (۱)

$$AQ_{it} = \alpha_0 + \beta_1 Roles\ Stress_{it} + \beta_2 Work\ Overload_{it} + \beta_3 Time\ Pressure_{it} + \beta_3 Work - Family\ Conflict_{it} + \beta_4 Social\ Influence\ Pressure_{it} + DV_{it} + \epsilon_{it}$$

### ۴- متغیرهای پژوهش

#### • متغیر وابسته

کیفیت حسابرسی (AQ): متغیر وابسته این پژوهش کیفیت حسابرسی می باشد. کیفیت حسابرسی تابعی از توانایی کشف انحرافات با اهمیت است که به صورت صلاحیت و توانایی حسابرسان مطرح می گردد و تمایل حسابرسان به گزارش این انحرافات که به استقلال حسابرسان مرتبط می باشد (دی-۱۹۸۱). در واقع کیفیت کار حسابرسان همان کار واقعی و با

کیفیت حسابرسان با توجه به شرح وظایف می باشد (مجتهدزاده و آقایی، ۱۳۸۳). در این پژوهش کیفیت حسابرسی با استفاده پرسشنامه استاندارد وای و همکاران (۲۰۱۳) سنجیده می شود. این پرسشنامه با طرح پنج سوال نظر و عقیده ی پاسخگو را درباره کیفیت حسابرسی جویا می شود.

#### • متغیر مستقل

**آنفلانزای شغلی (Occupational Flu):** آنفلانزای شغلی عبارت است از عواملی که منجر به هم زدن تعادل شغلی می شود و عملکرد شغل را می کاهش دهد. این عوامل شامل استرس نقش، کار بیش از حد، محدودیت یا فشار زمانی بر حسابرسان، تعارض کار و خانواده و فشار اثرات اجتماعی می باشد. در ادامه نحوه سنجش هر کدام از این عوامل بیان می شود.

**استرس نقش (RS):** کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل به گونه ای است که خواسته های محیط کار (و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن) بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها بر آید. این تعریف به بافت روابط فرد با محیط نظر دارد و این امکان را فراهم می کند تا بتوان سهم هر یک از ویژگی های فردی شاغل، شرایط کار و تاثیر متقابل آنها را در پدید آمدن استرس و آنفلانزای شغلی بررسی کرد. در این مطالعه استرس به عنوان اولین عامل اثر گذار بر آنفلانزای شغلی و اولین متغیر مستقل با استفاده پرسشنامه استاندارد وای و همکاران (۲۰۱۳) سنجیده شده است. این متغیر با استفاده از پنج سوال اندازه گیری می شود.

**کار بیش از حد (WO):** مطابق با قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۳) به کارکردن بیش تر از ۸ ساعت (طبق قانون کار) در یک روز کار بیش از حد گفته می شود که بهره وری را کاهش می دهد. کار بیش از حد به عنوان دومین عامل اثر گذار بر آنفلانزای شغلی و دومین متغیر مستقل با استفاده پرسشنامه استاندارد وای و همکاران (۲۰۱۳) با طرح پنج سوال سنجیده شده است.

**محدودیت یا فشار زمانی بر حسابرسان (TP):** فشار زمانی حسابرسان عبارت است از فشاری که صاحبکار بر حسابرسان مبنی بر ارائه زود هنگام گزارش حسابرسانی دارد (طباطبایی فخار و حسین زاده، ۱۳۹۴). فشار زمانی به عنوان سومین عامل اثر گذار بر آنفلانزای شغلی و سومین متغیر مستقل با استفاده پرسشنامه استاندارد وای و همکاران (۲۰۱۳) با طرح پنج سوال سنجیده شده است.



**فشار اثرات اجتماعی (SI) :** فشار اجتماعی در معنای کلی عبارت است از نیروهای بالفعل یا بالقوه اجتماعی در جهت کنترل اندیشه، رفتار یا عمل انسان‌ها و یا هدایت آن در مسیری خاص. در معنای محدودتر، فشار اجتماعی بر افکار عمومی اطلاق می‌شود (ساروخانی، ۱۳۷۶). فشار اثرات اجتماعی به عنوان پنجمین عامل اثر گذار بر آنفلانزای شغلی و پنجمین متغیر مستقل با استفاده پرسشنامه استاندارد وای و همکاران (۲۰۱۳) با طرح پنج سوال سنجیده شده است. گویه های هر یک از عوامل آنفلانزای شغلی به شرح جدول (۱) می باشد.

**تعارض کار و خانواده (WF) :** تعارض کار و خانواده نوعی اصطحکاک نقش هاست که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است. تعارض کار و خانواده می تواند برای افراد خانواده ها و سازمان ها، آثار زیان- بار و نامناسبی بر جای گذارد (گرینهاوس و بوتل، ۱۹۹۹). تعارض کار و خانواده به عنوان چهارمین عامل اثر گذار بر آنفلانزای شغلی و چهارمین متغیر مستقل با استفاده پرسشنامه استاندارد وای و همکاران (۲۰۱۳) با طرح شش سوال سنجیده شده است.

**جدول ۱- گویه متغیرها**

نام متغیر	گویه
کیفیت حسابرسی	گاهی جوانب کاری که مجبورم انجام دهم و روی قضاوتم تاثیر می گذارد را نادیده می گیرم.
	احساس می کنم مجبورم کارهایی را انجام دهم که برخلاف قضاوت بهتر برای من است.
	برای حفظ استقلال خودم قادر نیستم تقریباً هر نوع فشاری را تحمل کنم.
	تغییرات بسیار کمی در برنامه‌ی کنونی ام وجود دارد که منجر به نادیده گرفتن مفهوم استقلال می شود. تلاش های بسیار برای مقاومت در برابر هرگونه فشار به منظور اطمینان از کیفیت از حسابرسی انجام نمی دهم.
نقش استرس	در مورد توانایی ام نامطمئن هستم.
	درمورد انتظارات شرکت از من سردرگم هستم.
	درمورد کارهایی که باید انجام دهم دچار ابهام هستم.
	کارهایی انجام می دهم که مورد قبول یک نفر است و برای دیگران غیر قابل قبول است.
محدودیت زمانی(فشار زمانی)	به من وظایفی محول شده بدون منابع کافی برای اجرای آن.
	می دانم که شغلم به سرعت عمل در کار نیاز دارد.
	می دانم که شغلم به سخت کوشی (از لحاظ فیزیکی یا ذهنی) نیاز دارد.
	می دانم که شغلم برای انجام همه کارها به من زمان کمی می دهد.
تعارض کار با خانواده	می دانم که وظایف شغلی ام بیشتر از توانایی ام می باشد.
	احساس می کنم که استانداردهای اجرای وظایف شغلی ام بیش از حد است.
	انجام وظایف شغلی ام در زمان اضافه انجام مسئولیت های شخصی، خانه و خانواده ام را برایم دشوار می کند.
	انجام وظایف شغلی انجام کارها را در منزل برایم دشوار می کند.
فشار اثرات اجتماعی	استرس شغلی ام انجام وظایف شخصی و خانواده ام را دشوار می سازد.
	مجبورم وظایف شغلی ام را بخاطر کارهای منزل به تعویق بیندازم.
	بخاطر تقاضای خانواده ام در تمام کردن وظایف شغلی ام دچار مشکل هستم.
	کارهای منزل با مسئولیت های شغلی ام مداخله دارد مانند حضور به موقع سرکار، اتمام وظایف روزانه و اضافه کاری از همکاری با دیگران در یک تیم احساس ناخوشایندی می کنم.
فشار اثرات اجتماعی	درمورد تلاش هر یک از اعضای تیم بی انصاف هستم.
	در هنگام کار تیمی با دیگر اعضا احساس تعارض می کنم.
	مجبورم که برخلاف اخلاق حرفه‌ای استانداردهای مشخص شده را نادیده گرفته و با درخواست کارفرما مبنی بر عدم ارائه گزارش ضعف ها موافقت کنم.
	مجبورم که برخلاف اخلاق حرفه‌ای مواردی را که مورد پذیرش و قبول کارفرماست انجام دهم که مورد پذیرش و قبول من نیست.

منبع: لو و همکاران (۲۰۱۷)

شد (همچنین ضریب آلفای کرونباخ از نتایج توزیع این پرسشنامه ها بدست آمد). مقدار z یک عدد ثابت است، که به فاصله اطمینان و سطح خطا ( $\alpha$ ) بستگی دارد؛ که در این پژوهش سطح خطا بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵، برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شده است. در نتیجه z برابر با ۱/۹۶ است. همچنین مقدار d در این رابطه همان سطح خطا است که برابر با ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. با جایگذاری پارامترها در رابطه (۱)، حجم نمونه به شرح رابطه (۵) می باشد.

$$n = \left[ \frac{0/93 * 1/96}{0/05} \right] = 364/5 \cong 350$$

پس حجم نمونه برابر با ۳۵۰ حسابرس می باشد. ولی نظر به بازگشت پرسشنامه ها به صورت سالم تعداد ۵۰۰ پرسشنامه توزیع شد. از بین ۵۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۴۱۰ پرسشنامه به صورت سالم دریافت شد و به عنوان مبنای تجزیه و تحلیل یافته قرار گرفت. در نتیجه نرخ بازگشت پرسشنامه برابر با ۸۲٪ و حجم نمونه بالغ بر ۴۱۰ نفر می باشد.

با توجه به هدف پژوهش، حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا از یکدیگر تفکیک شده اند. نحوه تفکیک این دو گروه با استفاده از پرسشنامه استاندارد خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۲) می باشد. به عبارتی برای سنجش نگرش مذهبی از ده سوال استفاده شده که افراد را به دو طبقه (افراد دارای گرایش مذهبی بیشتر و افراد دارای گرایش مذهبی کمتر) تقسیم می نماید. گویه های پرسشنامه گرایش مذهبی به شرح جدول (۲) می باشد.

جدول ۲- پرسشنامه گرایش مذهبی

آن قدر به عظمت خداوند پی برده ام که دیگران نمی توانند برایم هیچگونه نگرانی ایجاد کنند.
تکالیف مذهبی واجبه مانند روزه و نماز و ... را به جا می آورم.
همواره در این فکرم که میباید از اعمالم خشنود باشم ولی آنطور که باید و شاید بندگی و اطاعت خدا را به جا نیاورده باشم.
به خاطر تقرب به خدا و برای رضای او حاضرم با دشمنان دینم بجنگم.
وقتی عمل خدایسندانه ای انجام می دهم نگرانم که میباید خالصانه نبوده و مقبول خداوند قرار نگیرد.
سعی می کنم رفتار و زندگی ام را بر اساس آنچه خداوند و پیامبر گفته اند تنظیم کنم.
وقتی کاری انجام می دهم که خلاف دستورات مذهبی است، نگران جبران آن هستم.
اگر بتوانم تمام برنامه های زندگی ام و رفتارهایم را بر پایه مذهب و قرآن

## • متغیر کنترلی

متغیرهای جمعیت شناختی (DV) : متغیرهای کنترلی مطالعه حاضر ماتریسی از متغیرهای جمعیت شناختی که به شرح رابطه (۲) می باشد.

رابطه (۲)

DV

= [Gender, Age, Marital Status, Highest Education Completed, Period Working in Professional Accounting, Current Job Level]

که در این رابطه :

Gender : جنسیت

Age : سن پاسخگویان

Marital Status : وضعیت تاهل

Highest Education Completed : میزان تحصیلات

Period Working in Professional Accounting : سابقه خدمت

Current Job Level : مرتبه شغلی

## ۵- روش شناسی پژوهش

جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل کلیه حسابداران و حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی است. محقق با توجه به محدودیت امکانات ناچار است از بین افراد جامعه تعداد مشخصی را به عنوان نمونه برگزیند و با مطالعه این جمع نامحدود، ویژگی ها و صفات جامعه را مطالعه کرده، شاخص ها و اندازه های آماری آن را محاسبه کند. به این جامعه محدود، نمونه می گویند. انتخاب حجم نمونه با توجه به جامعه آماری نامحدود (حجم نامعلوم جامعه آماری)، با استفاده از فرمول کوکران به شرح رابطه (۴) انجام شده است.

رابطه (۴)

$$n = \left[ \frac{zs}{d} \right]^2$$

در این رابطه مهمترین پارامتری که نیاز به برآورد دارد s است، که همان واریانس نمونه اولیه است. برای محاسبه s، تعداد ۳۰ پرسشنامه بین حسابرسان مستقر در استان اصفهان به لحاظ سهولت در گردآوری پرسشنامه ها از نظر موقعیت جغرافیایی محققین، توزیع شد و واریانس نمونه اولیه محاسبه

بنا می‌کنم.
تنها چیزهای مهم برای من محبت خدا و بهشت و هرگونه سعادت اخروی است.
عادت دارم که روز را همیشه با سپاس خداوند به پایان ببرم و با یاد او آغاز کنم.

منبع: خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۲)

پس از توزیع سوالات گرایش‌های دینی مذهبی و گردآوری آن با استفاده از آنالیز خوشه، جامعه آماری به دو دسته تقسیم شد. به عبارتی در خوشه‌بندی، هدف تقسیم داده‌ها به گروه‌های حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین و حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا از است. از ۴۱۰ نفر ۳۶۷ نفر از حسابرسان دارای گرایش‌های مذهبی قوی تر و ۴۳ نفر دارای گرایش‌های مذهبی ضعیف تر می‌باشد.

### روایی و پایایی پرسشنامه

ابزار سنجش متغیرهای مطالعه حاضر پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه شامل ۲۶ پرسش استاندارد از پژوهش لو و همکاران (۲۰۱۷) در خصوص ارتباط آفلازنزای شغلی و کیفیت حسابرسی و ۱۰ پرسش استاندارد از خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۲) در خصوص گرایش‌های مذهبی می‌باشد. پرسشنامه آفلازنزای شغلی و کیفیت حسابرسی در اختیار اساتید دانشگاه در رشته‌های حسابداری، مدیریت مالی و حسابرسی و پرسشنامه گرایش‌های دینی و مذهبی در اختیار اساتید حوزه قرار گرفته و روایی آن تایید شد. ولی جهت پایایی پرسشنامه از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. در آزمون آلفای کرونباخ رایج‌ترین مقیاس که در تحقیقات اجتماعی بکار می‌رود، مقیاس لیکرت است. در مقیاس لیکرت اساس کار بر فرض هم وزن بودن گویه‌ها استوار است. بدین ترتیب به هر گویه نمراتی (مثلاً از ۱ تا ۵ برای مقیاس لیکرت ۵ گویه‌ای) داده می‌شود که مجموع نمراتی که هر فرد از گویه‌ها می‌گیرد، نمایانگر گرایش او خواهد بود. برای تهیه پرسشنامه نهایی، از پرسشنامه مقدماتی توزیع شده بین حسابرسان مستقر در استان اصفهان به لحاظ سهولت در گردآوری پرسشنامه‌ها از نظر موقعیت جغرافیایی محققین، استفاده نموده و پس از تکمیل ۳۰ پرسشنامه آزمایشی، طیف‌ها مورد آزمون پایایی قرار گرفتند. برای اینکار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ بطور کلی با استفاده از رابطه (۳) محاسبه می‌شود.

رابطه (۳)

$$\alpha = \frac{KC}{V + (K - 1)C}$$

که در این رابطه (۳) k تعداد سوالات، C میانگین کواریانس بین سوالات و V واریانس میانگین سوالات می‌باشند. با توزیع این ۳۰ پرسشنامه آزمایشی، هم میزان ضریب آلفای کرونباخ و هم واریانس نمونه اولیه جهت مشخص شدن حجم نمونه مشخص شد. در مرحله پایایی پرسشنامه که با استفاده از آلفای کرونباخ بدست آمد؛ ضریب کرونباخ برابر با ۰/۹ بود. یعنی آلفای کرونباخ به دست آمده برابر با این مقدار بود. برای محاسبه آلفای کرونباخ از نرم افزار Spss نسخه ۱۹ استفاده شده است. بدیهی است هر چه شاخص آلفای کرونباخ به مقدار یک نزدیک تر باشد، همبستگی درونی بین سوالات بیشتر و در نتیجه پرسش‌ها همگن تر خواهند بود. همچنین بدیهی است در صورت پایین بودن مقدار آلفا، بایستی بررسی شود که با حذف کدام پرسش‌ها مقدار آن را می‌توان افزایش داد. جدول (۳) آلفای کرونباخ متغیرها را نشان می‌دهد.

### جدول ۳- ضریب پایایی متغیرها

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ
کیفیت حسابرسی	۰/۷۷۵
نقش استرس	۰/۷۶۵
فشار زمانی	۰/۷۵۴
تعارض کار با خانواده	۰/۷۲۷
فشار اثرات اجتماعی	۰/۷۹۱
گرایش‌های مذهبی	۰/۶۷۵
کل پرسشنامه	۰/۹۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ همه متغیرها، بزرگتر از ۰/۸۰ است که نشانگر تایید پایایی بالای پرسشنامه است.

### ۶- یافته‌های پژوهش

#### ۶-۱- آمار توصیفی

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه‌های آماری از حیث متغیرهای جمعیت‌شناختی همچون جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت پرداخته شده است.

براساس یافته‌های جدول (۴) ۰/۲۲ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش زن و ۰/۷۷ درصد مرد، ۲/۷ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۴۶/۶ درصد، لیسانس و ۴۸/۸ درصد از شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات

تا ۵۰ سال و ۹/۰ درصد از شرکت کنندگان دارای سنی بین ۵۱ تا ۶۰ سال و ۰/۵ بیشتر از ۶۰ سال سن دارند، ۵۶/۳ درصد از شرکت کنندگان متاهل و مابقی مجرد، ۲۷/۶ درصد از شرکت کنندگان حسابرس تازه کار، ۴۳/۹ درصد از شرکت کنندگان حسابرس حرفه‌ای، ۱۲/۷ درصد از شرکت کنندگان مدیر حسابرسی و ۱۵/۹ درصد از شرکت کنندگان شریک حسابرسی می باشند.

فوق لیسانس و ۲ درصد دارای تحصیلات دکتری، ۴۲/۷ درصد از شرکت کنندگان دارای سابقه از ۱ تا ۳ سال، ۲۳/۹ درصد از شرکت کنندگان دارای سابقه خدمت ۴ تا ۶ سال، ۱۳/۹ درصد از شرکت کنندگان دارای سابقه خدمت ۷ تا ۹ سال و ۱۹/۵ درصد از شرکت کنندگان دارای سابقه خدمت بیشتر از ۱۰ سال، ۴۵/۴ درصد از شرکت کنندگان دارای سنی از ۲۱ تا ۳۰ سال، ۳۳/۴ درصد از شرکت کنندگان دارای سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۱/۷ درصد از شرکت کنندگان دارای سنی بین ۴۱

جدول ۴- توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب وضعیت تاهل			توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب جنسیت		
درصد فراوانی صحیح	فراوانی	تاهل	درصد فراوانی صحیح	فراوانی	جنسیت
۵۶/۳	۲۳۱	متاهل	۰/۲۲	۹۳	زن
۴۳/۷	۱۷۹	مجرد	۰/۷۷	۳۱۷	مرد
۱۰۰	۴۱۰	جمع	۱۰۰	۴۱۰	مجموع
توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سابقه خدمت			توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب میزان تحصیلات		
درصد فراوانی صحیح	فراوانی	سابقه خدمت	درصد فراوانی صحیح	فراوانی	میزان تحصیلات
۴۲/۷	۱۷۵	۱ تا ۳ سال	۲/۷	۱۱	فوق دیپلم
۲۳/۹	۹۸	۴ تا ۶ سال	۴۶/۶	۱۹۱	لیسانس
۱۳/۹	۵۷	۷ تا ۹ سال	۴۸/۸	۲۰۰	فوق لیسانس
۱۹/۵	۸۰	بالاتر از ۱۰ سال	۲/۰	۸	دکتری
۱۰۰	۴۱۰	مجموع	۱۰۰	۴۱۰	مجموع
توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب مرتبه شغلی			توزیع فراوانی گروه نمونه بر حسب سن پاسخگویان		
درصد فراوانی صحیح	فراوانی	مرتبه شغلی	درصد فراوانی صحیح	فراوانی	سن
۲۷/۶	۱۱۳	حسابرس تازه کار	۴۵/۴	۱۸۶	۲۱ تا ۳۰ سال
۴۳/۹	۱۸۰	حسابرس حرفه ای	۳۳/۴	۱۳۷	۳۱ تا ۴۰ سال
۱۲/۷	۵۲	مدیر حسابرسی	۱۱/۷	۴۸	۴۱ تا ۵۰ سال
۱۵/۹	۶۲	شریک حسابرسی	۹/۰	۳۷	۵۱ تا ۶۰ سال
۱۰۰	۴۱۰	مجموع	۰/۵	۲	بیش از ۶۰ سال
			۱۰۰	۴۱۰	مجموع

منبع: یافته های پژوهشگر

در پژوهش در جدول (۶) نشان داده شده است. در این جدول، برای هر یک از متغیرهای پژوهش و ابعاد آن‌ها، آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کمترین مقدار و بیشترین مقدار مربوط به هر یک از این عوامل بیان شده است. بر اساس جدول ۶ میانگین کیفیت حسابرسی برابر با ۲/۳۷۵۶ می باشد. به عبارتی اعداد مکتسبه از پرسشنامه برای این متغیر، حول مقدار ۲/۳۷۵۶ می باشد. برای دیگر متغیرها هم به همین صورت است. همچنین بیشترین مقدار اختصاص داده به هر سوال عدد ۵ و کمترین مقدار عدد ۱ می باشد.

#### ۲-۶- توصیف سوال‌های پژوهش

نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی سوال‌های پژوهش در جدول (۵) نشان داده شده است.

بر اساس جدول فوق و با توجه به اینکه در طراحی پرسشنامه از طیف پنج گزینه ای با میانگین عدد ۳ استفاده شده است، شاخص ۷ در بهترین وضعیت نسبت به دیگر سوالات قرار دارد. به عبارتی میانگین سوال هفتم که برابر با ۴/۳۶۸۳، در بهترین وضعیت ممکن و میانگین سوال بیست و سوم که برابر با ۱/۷۵۶۱ می باشد، در بدترین حالت ممکن قرار دارد. همچنین نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای حاضر

## جدول ۵- میانگین سوال‌ها

ردیف	سوالات	میانگین
۱	در مورد توانایی ام نامطمئن هستم	۱/۷۹۵۱
۲	در مورد انتظارات شرکت از من سردرگم هستم	۱/۹۹۷۶
۳	در مورد کارهایی که باید انجام دهم دچار ابهام هستم	۱/۸۹۵۱
۴	کارهایی انجام می‌دهم که مورد قبول یک نفر است و برای دیگران غیر قابل قبول است	۱/۸۷۵۶
۵	به من وظایفی محول شده بدون منابع کافی برای اجرا	۲/۱۹۲۷
۶	می‌دانم که شغلم به سرعت عمل در کار نیاز دارد	۴/۱۱۴۶
۷	می‌دانم که شغلم به سخت کوشی (از لحاظ فیزیکی یا ذهنی) نیاز دارد	۴/۳۶۸۳
۸	می‌دانم که شغلم برای انجام همه کارها به من زمان کمی می‌دهد	۳/۶۶۱۰
۹	می‌دانم که وظایف شغلی ام بیشتر از توانایی ام می‌باشد	۲/۴۹۲۷
۱۰	احساس می‌کنم که استانداردهای اجرای وظایف شغلی ام بیش از حد است	۲/۹۷۵۶
۱۱	وظایف حسابداری ام بسیار زیاد است	۳/۲۳۶۶
۱۲	نمی‌توانم در فرجه زمانی که به من اختصاص داده شده وظایفم را انجام دهم	۲/۵۵۶۱
۱۳	اگر برای وظایفم فرجه زمانی مشخص شود احساس ناخوشایندی پیدا می‌کنم	۲/۷۶۸۳
۱۴	می‌دانم که مشتریان از فرجه زمانی من آگاهی دارند	۲/۹۳۹۰
۱۵	معمولاً یک مهلت زمانی برای چارچوب حسابداری وجود دارد	۳/۶۷۸۰
۱۶	انجام وظایف شغلی ام در زمان اضافه انجام مسئولیت‌های شخصی، خانه و خانواده ام را برایم دشوار می‌کند	۳/۳۶۲۷
۱۷	انجام وظایف شغلی انجام کارها را در منزل برایم دشوار می‌کند	۳/۱۷۳۲
۱۸	استرس شغلی ام انجام وظایف شخصی و خانواده ام را دشوار می‌سازد	۳/۱۰۲۴
۱۹	مجبورم وظایف شغلی ام را بخاطر کارهای منزل به تعویق بیندازم	۲/۲۹۵۱
۲۰	بخاطر تقاضای خانواده ام در تمام کردن وظایف شغلی ام دچار مشکل هستم	۲/۴۳۶۶
۲۱	کارهای منزل با مسئولیت‌های شغلی ام مداخله دارد مانند حضور به موقع سرکار، اتمام وظایف روزانه و اضافه کاری	۲/۷۲۲۰
۲۲	از همکاری با دیگران در یک تیم احساس ناخوشایندی می‌کنم	۱/۹۲۲۰
۲۳	در مورد تلاش هر یک از اعضای تیم بی‌انصاف هستم	۱/۷۵۶۱
۲۴	در هنگام کار تیمی با دیگر اعضا احساس تعارض می‌کنم	۱/۹۲۶۸
۲۵	مجبورم که برخلاف اخلاق حرفه‌ای استانداردهای مشخص شده را نادیده گرفته و با درخواست کارفرما مبنی بر عدم ارائه گزارش ضعف‌ها موافقت کنم.	۱/۹۵۳۷
۲۶	مجبورم که برخلاف اخلاق حرفه‌ای مواردی را که مورد پذیرش و قبول کارفرماست انجام دهم که مورد پذیرش و قبول من نیست	۲/۰۴۶۳
۲۷	گاهی جوانب کاری که مجبورم انجام دهم و روی قضاوتم تأثیر می‌گذارد را نادیده می‌گیرم	۲/۳۵۸۵
۲۸	احساس می‌کنم مجبورم کارهایی را انجام دهم که برخلاف قضاوت بهتر برای من است	۲/۴۱۹۵
۲۹	برای حفظ استقلال خودم قادر نیستم تقریباً هر نوع فشاری را تحمل کنم	۲/۴۴۸۸
۳۰	تغییرات بسیار کمی در برنامه‌ی کنونی ام وجود دارد که منجر به نادیده گرفتن مفهوم استقلال می‌شود.	۲/۴۴۳۹
۳۱	تلاش‌های بسیار برای مقاومت در برابر هرگونه فشار به منظور اطمینان از کیفیت از حسابرسی انجام نمی‌دهم	۲/۳۰۷۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

## جدول ۶- میانگین متغیرها

پارامترها	کیفیت حسابرسی	استرس کاری	کار بیش از حد	فشار زمانی	تعارض کار و خانواده	فشار اثرات اجتماعی
میانگین	۲/۳۷	۱/۹۵	۳/۵۲	۳/۰۳	۲/۸۵	۱/۹۲
انحراف معیار	۰/۷۹	۰/۷۸	۰/۶۸	۰/۶۳	۰/۸۰	۰/۷۱
بیشترین مقدار	۵	۵	۵	۵	۵	۵
کمترین مقدار	۱	۱	۱	۱	۱	۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

### ۳-۶- آمار استنباطی

داده‌های مربوطه با استفاده از پرسشنامه گردآوری و سپس با در نظر گرفتن میانگین وزنی پاسخ‌های حاصل شده برای هریک از متغیرها و کمی سازی آن‌ها با استفاده از طیف لیکرت با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه برازش شده است. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها مدل رگرسیونی برازش می‌شود. جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن به صورت جدول (۷) می‌باشد.

همانطور که نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد سطح معناداری در متغیرهای کیفیت حسابرسی، استرس کاری، کار بیش از حد، فشار زمانی، تعارض کار و خانواده و فشار اثرات اجتماعی بالاتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین فرضیه صفر در این متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تایید قرار می‌گیرد و توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. در ادامه با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، نتایج مربوط به معناداری ضرایب متغیرهای مدل رگرسیونی در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول ۷- آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	کیفیت حسابرسی	استرس کاری	کار بیش از حد	فشار زمانی	تعارض کار و خانواده	فشار اثرات اجتماعی
سطح معنی داری	۰/۰۹۲	۰/۱۵۱	۰/۰۹۲	۰/۰۸۱	۰/۰۸۷	۰/۱۴۴
توزیع نرمال	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد	دارد

منبع: یافته‌های پژوهشگر

جدول ۸- نتایج فرضیه‌ها

حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا (مشاهدات: ۳۶۷)			حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین (مشاهدات: ۴۳)			نوع گرایش دینی	
سطح معناداری	آماره t	ضریب متغیر	سطح معناداری	آماره t	ضریب متغیر	متغیرها	
۰/۰۰۰	۴/۸۶	۰/۷۴۸	۰/۰۰۱	۴/۷۴	۰/۱۵۷	ضریب ثابت	
۰/۰۰۰	-۳/۴۷	-۰/۰۴۳	۰/۰۰۸	-۰/۵۵	-۰/۰۹۵	استرس کاری	
۰/۰۳۱	-۱/۹۱	-۰/۰۷۴	۰/۰۰۱	-۲/۵۸	-۰/۴۱۵	کار بیش از حد	
۰/۰۴۵	-۲/۰۱	-۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	-۴/۶۶۲	-۰/۸۵۳	فشار زمانی	
۰/۰۳۱	-۱/۷۴	-۰/۰۴۵	۰/۰۱۴	-۱/۰۱	-۰/۱۶۲	تعارض کار با خانواده	
۰/۰۳۵	-۱/۸۲	-۰/۰۰۲	۰/۰۰۸	-۱/۳۴۷	-۰/۰۰۸	فشار اثرات اجتماعی	
۰/۰۰۰	۴/۱۸۲	۰/۰۲	۰/۰۰	۶/۴۹	۰/۲۱۴	جنسیت	
۰/۰۳۱	-۱/۵۱	-۰/۰۱	۰/۰۴۲	-۲/۰۴	-۰/۰۸۸	سن پاسخگویان	
۰/۰۹۵	۰/۵۳۲	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۳/۱۶۹	۰/۴۵۲	وضعیت تاهل	
۰/۰۳۱	-۱/۰۱۱	-۰/۰۲۷	۰/۰۰۳	-۲/۱۷۴	-۰/۱۵	میزان تحصیلات	
۰/۰۷۵	-۰/۳۱	-۰/۰۰۲	۰/۴۴۳	-۰/۷۶۸	-۰/۰۳۹	سابقه خدمت	
۰/۰۰	-۶/۴۹	-۰/۲۱۴	۰/۰۷۴	-۱/۷۸۵	-۰/۰۹	مرتب‌بندی شغلی	
سطح معناداری ۰/۰۰ آماره F ۲/۴۵۷ ضریب تعیین ۰/۷۸			سطح معناداری ۰/۰۰ آماره F ۲/۷۴۳ ضریب تعیین ۰/۸۱			اعتبار مدل	
$Y = 0.157 - 0.095\chi_1 - 0.415\chi_2 - 0.853\chi_3 - 0.162\chi_4 - 0.008\chi_5$						نقش آنفلانزای شغلی در حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین	
$Y = 0.748 - 0.043\chi_1 - 0.074\chi_2 - 0.001\chi_3 - 0.045\chi_4 - 0.002\chi_5$						نقش آنفلانزای شغلی در حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

فرضیه سوم پژوهش درصدد رسیدن به این هدف است که آیا اثر فشار زمانی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است یا خیر. بنابراین فرض صفر را در راستای خلاف ادعا تعیین نموده و فرض مقابل را به صورت هدف تعیین شده بررسی می‌شود. به عبارتی فرضیه سوم پژوهش بدین صورت است که بیشتر بودن ضریب فشار زمانی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین به عنوان فرض صفر مد نظر قرار گرفته و بیشتر بودن ضریب فشار زمانی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا به عنوان فرض مقابل در نظر گرفته شده است. در نتیجه بر اساس جدول (۸) نتایج نشان می‌دهد که ضریب متغیر فشار زمانی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین برابر با  $-0/853$  ( $p < 0/05$ ) و در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا برابر با  $-0/001$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت اثر فشار زمانی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. پس فرضیه سوم پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه چهارم پژوهش درصدد رسیدن به این هدف است که آیا اثر تعارض کار با خانواده بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است یا خیر. بنابراین فرض صفر را در راستای خلاف ادعا تعیین نموده و فرض مقابل را به صورت هدف تعیین شده بررسی می‌شود. به عبارتی فرضیه چهارم پژوهش بدین صورت است که بیشتر بودن ضریب تعارض کار با خانواده در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین به عنوان فرض صفر مد نظر قرار گرفته و بیشتر بودن ضریب تعارض کار با خانواده در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا به عنوان فرض مقابل در نظر گرفته شده است. در نتیجه بر اساس جدول (۸) نتایج نشان می‌دهد که ضریب متغیر تعارض کار با خانواده در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین برابر با  $-0/162$  ( $p < 0/05$ ) و در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا برابر با  $-0/045$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت اثر تعارض کار با خانواده بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. پس فرضیه چهارم پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه پنجم پژوهش درصدد رسیدن به این هدف است که آیا اثر فشار اثرات اجتماعی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است یا خیر. بنابراین فرض

با توجه به سطح معناداری آماره F مدل رگرسیونی تخمین زده شده در هر دو حجم نمونه معنادار می‌باشد. در ادامه به فرضیه های پژوهش و بحث و نتیجه گیری پرداخته شده است. فرضیه اول پژوهش درصدد رسیدن به این هدف است که آیا اثر استرس کاری بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است یا خیر. بنابراین فرض صفر را در راستای خلاف ادعا تعیین نموده و فرض مقابل را به صورت هدف تعیین شده بررسی می‌شود. به عبارتی فرضیه اول پژوهش بدین صورت است که بیشتر بودن ضریب استرس کاری در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین به عنوان فرض صفر مد نظر قرار گرفته و بیشتر بودن ضریب استرس کاری در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا به عنوان فرض مقابل در نظر گرفته شده است. در نتیجه بر اساس جدول (۸) نتایج نشان می‌دهد که ضریب متغیر استرس کاری در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین برابر با  $-0/095$  ( $p < 0/05$ ) و در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا برابر با  $-0/043$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت اثر استرس کاری بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. پس فرضیه اول پژوهش تایید می‌گردد.

فرضیه دوم پژوهش درصدد رسیدن به این هدف است که آیا اثر کار بیش از حد بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است یا خیر. بنابراین فرض صفر را در راستای خلاف ادعا تعیین نموده و فرض مقابل را به صورت هدف تعیین شده بررسی می‌شود. به عبارتی فرضیه دوم پژوهش بدین صورت است که بیشتر بودن ضریب کار بیش از حد در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین به عنوان فرض صفر مد نظر قرار گرفته و بیشتر بودن ضریب کار بیش از حد در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا به عنوان فرض مقابل در نظر گرفته شده است. در نتیجه بر اساس جدول (۸) نتایج نشان می‌دهد که ضریب متغیر کار بیش از حد در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین برابر با  $-0/415$  ( $p < 0/05$ ) و در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا برابر با  $-0/074$  ( $p < 0/05$ ) می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت اثر کار بیش از حد بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. پس فرضیه دوم پژوهش تایید می‌گردد.

## ۷- نتیجه‌گیری و بحث

پژوهش‌های بسیاری نشان دادند که آنفلانزای شغلی با پیامدهای مهم دیگری مانند نارضایتی شغلی، ترک شغل، غیبت (استعفا یا ترک خدمت) و مشکلات جسمانی و روانی ارتباط دارد. تمرکز مطالعه حاضر بر عوامل تشدیدکننده آنفلانزای شغلی نظیر استرس نقش، کار بیش از حد، محدودیت یا فشار زمانی بر حسابرسان، تعارض کار و خانواده و فشار اثرات اجتماعی بود. به طور کلی شواهد نشان داد که اگر مؤسسات حسابرسی خواهان بهبود و ارتقای کیفیت کار حسابرسان خود هستند باید به دنبال برنامه‌هایی برای کاهش آنفلانزای شغلی باشند. نتیجه آماری این یافته در حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین و بالا به شرح زیر می‌باشد.

صفر را در راستای خلاف ادعا تعیین نموده و فرض مقابل را به صورت هدف تعیین شده بررسی می‌شود. به عبارتی فرضیه پنجم پژوهش بدین صورت است که بیشتر بودن ضریب فشار اثرات اجتماعی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین به عنوان فرض صفر مد نظر قرار گرفته و بیشتر بودن ضریب فشار اثرات اجتماعی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا به عنوان فرض مقابل مد نظر گرفته شده است. در نتیجه بر اساس جدول (۸) نتایج نشان می‌دهد که ضریب متغیر فشار اثرات اجتماعی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین برابر با  $-0.008$  ( $p < 0.05$ ) و در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا برابر با  $-0.002$  ( $p < 0.05$ ) می‌باشد. در نتیجه می‌توان گفت اثر فشار اثرات اجتماعی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. پس فرضیه اول پژوهش تایید می‌گردد.

رابطه (۶)

$$\text{Audit Quality} = 0.157 - 0.095(\text{Roles Stress}) - 0.415(\text{Work Overload}) - 0.853(\text{Time Pressure}) + 0.162(\text{Work} \\ - \text{Family Conflict}) - 0.008(\text{Social Influence Pressure})$$

رابطه (۷)

$$\text{Audit Quality} = 0.748 - 0.043(\text{Roles Stress}) - 0.074(\text{Work Overload}) - 0.001(\text{Time Pressure}) + 0.045(\text{Work} \\ - \text{Family Conflict}) - 0.002(\text{Social Influence Pressure})$$

کیفیت حسابرسی برای حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا در سطح بالا قرار دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش در آزمون فرضیه اول بین استرس کاری و کیفیت حسابرسی ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که اثر استرس کاری بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است و افزایش استرس کاری موجب کاهش کیفیت حسابرسی در هر دو حجم نمونه می‌شود. به عبارتی با افزایش استرس کاری، کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد و با کاهش استرس کاری، کیفیت حسابرسی افزایش می‌یابد. تفسیر محققین در مورد نتایج فرضیه اول پژوهش این است که استرس عاملی منفی برای پیشبرد عملکرد شغلی و کیفیت حسابرسی است. همچنین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین، عملکرد ضعیف‌تر و کیفیت کار پایین‌تر نسبت به دیگر حسابرسان دارند. لذا افزایش استرس محیط کار می‌تواند منجر به بروز پاسخ‌های رفتاری و در نتیجه کاهش کیفیت حسابرسی و افزایش بار هزینه‌های تحمیلی به موسسه حسابرسی، در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین

در ادامه به تحلیل یافته‌های پژوهش و فرضیه‌ها پرداخته شده است.

نیروی انسانی موثر، عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف مؤسسات حسابرسی است. در مؤسسات حسابرسی، شرکای حسابرسی در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگونی قرار دارد. در حقیقت استرس با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی ارتباط داشته، یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش داشته و باعث کاهش سلامت عمومی حسابرسان، نیروی ابتکار، خلاقیت و تلاش افراد می‌شود. به همین دلیل مطالعه استرس هم در زمینه سلامت حسابرسان و بهداشت روانی و هم در بررسی کیفیت کاری آن‌ها دارای اهمیت است. چرا که افزایش استرس در حسابرسان منتج به افزایش فرسودگی شغلی می‌شود و نهایتاً باعث کاهش عملکرد در میان حسابرسان و کیفیت حسابرسی خواهد شد. البته شدت اثر گذاری استرس در حسابرسان با گرایش‌های دینی مختلف متفاوت است. به عبارتی نگرش مذهبی حسابرسان بر ارتباط بین استرس و کیفیت حسابرسی اثر بسزایی دارد. ضمن آن که با قرار گرفتن میزان استرس در حد متوسط (پایین)،



بیشتر خصوصیات شغلی و کار بیش از حد توجه کرده‌اند. ویژگی‌های خاص یک شغل و محیطی که در آن کار انجام می‌شود می‌تواند باعث ناخشنودی افراد از شغل خود می‌شود. با توجه به یافته‌های پژوهش در آزمون فرضیه دوم اثر کار بیش از حد بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. به عبارتی افزایش کار بیش از حد برای حسابرسانی که به لحاظ اعتقادی از گرایش مذهبی پایینی برخوردارند، کیفیت کار حسابرسی آنان را می‌کاهد. تفسیر فرضیه دوم بدین صورت است که هر چه تعداد ساعات یا روزهای کاری حسابرسان بیشتر شود، کیفیت کار حسابرسانی که دارای گرایش مذهبی پایینی هستند کاسته می‌شود و در بین حسابرسان کم اعتقاد، کار بیش از حد منجر به آنفلانزای شغلی در بین این قبیل از حسابرسان می‌شود. به بیان دیگر در بعضی موارد به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث تشدید آنفلانزای شغلی در بین حسابرسان کم اعتقاد می‌شود. این دیدگاه استراتژی‌های پیشگیرانه‌ای را به دنبال داشته است که تمرکز بر کارمندان و راه‌هایی برای کمک به آنها برای سازگاری با موقعیت‌های مختلف شغلی است. نتیجه فرضیه دوم پژوهش با پژوهش‌های لو و همکاران (۲۰۱۷)، یان و خی (۲۰۱۶) و وای و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

حسابرسان، اغلب با فشار زمانی سخت‌گیرانه مواجه‌اند. منظور از فشار زمانی، هنگامی است که زمان مورد نیاز برای انجام عملیات حسابرسی، بیش از زمان پیش‌بینی شده بوده و حسابرسان ملزم به انجام کار در زمان تعیین شده می‌باشند. با توجه به یافته‌های پژوهش در آزمون فرضیه سوم اثر فشار زمانی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. از نظر محققین این پژوهش، حسابرسان نسبت به فشار زمانی به یکی از دو روش زیر عکس‌العمل نشان می‌دهند. در حالت اول عکس‌العمل از طریق کار کردن بیشتر و افزایش ساعات بیشتری برای مشتری (صاحبکار) می‌باشد. یعنی نظریه‌ای که در فرضیه دوم بررسی شد. دومین حالت و یا دومین عکس‌العمل منفعلانه از طریق فعالیت کاهش کیفیت حسابرسی یا کمتر گزارش کردن زمان که معمولاً زمانی اتفاق می‌افتد که زمان صرف شده کمتری را برای کار حسابرسی نسبت به آن چه در عمل اتفاق افتاده است، گزارش می‌کنند، این مشکل پیچیده‌ای برای بودجه بندی زمانی آتی می‌باشد. در این حالت، حسابرسان زمان را

نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا گردد؛ زیرا حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین در معرض استرس، دچار ضعف شده و از روحیه پایین رنج می‌برند و استرس موجب بی‌علاقگی و خونسردی نسبت به وظایف، کاهش انرژی سازگاری کارکنان با محیط، کاهش کارایی، بروز مشکلات در امر تصمیم‌گیری، ایجاد اختلال در ارتباطات سازمانی و کاهش ارزش‌های شغلی کارکنان و کیفیت حسابرسی می‌گردد. البته با اینکه نمی‌توان به استرس به عنوان یک پدیده‌ی منفی همیشگی (مطلق) نگریست و استرس‌های مثبت نیز وجود دارد، اما به هر حال استرس اثرات منفی فراوانی بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان به خصوص حسابرسان و کیفیت کار در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا دارد. در نتیجه حسابرسان با گرایش دینی ضعیف و پر استرس، تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالات روانی خاصی می‌شوند و دست به اعمالی می‌زنند که مستقیماً در فعالیت‌ها و بازدهی سازمان منعکس می‌گردد و این قبیل حسابرسان را به آنفلانزای شغلی مبتلا می‌کند. بر این اساس مدیریت کردن استرس و استفاده از آن در جهت خلاقیت و حرکت سریع‌تر به سمت اهداف سازمانی یکی از پیشنهادهایی است که منتج از فرضیه اول می‌باشد. موسسات حسابرسی با آموزش موثر حسابرسان خود و صاحبکاران با هدف شناخت بهتر عوامل به وجود آورنده استرس و مدیریت کردن بهتر آن می‌توانند از استرس‌های منفی و عواقب آن پیشگیری و از آنفلانزای شغلی فاصله بگیرند. همچنین موسسات حسابرسی می‌توانند از لحاظ دینی به حسابرسان خود آموزش دهند تا استرس بر آن‌ها غالب نشود. نتیجه فرضیه اول پژوهش با پژوهش‌های لو و همکاران (۲۰۱۷)، یان و خی (۲۰۱۶) و وای و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به گونه‌ای که خواست‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید، منجر به آنفلانزای شغلی می‌شود. مبتنی بر نتایج فرضیه دوم می‌توان نتیجه گرفت که آنفلانزای شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. بر این اساس در حوزه‌ی حسابرسی نظر به کار بیش از حد حسابرسان، جایجایی شغلی زیاد مشاهده می‌شود. با توجه به نرخ نسبتاً زیاد جایجایی حسابرسان، که بین موسسات حرفه‌ای حسابداری رایج است، پژوهشگران علاقه‌ی زیادی به شناخت عوامل مرتبط با این جایجایی، میل به جایجایی و نارضایتی شغلی نشان داده‌اند. در این راستا آنها به عامل اولیه

فشار اثرات اجتماعی (یا فشار انطباق و فشار اطاعت) به وسیله فردی با قدرت بیشتر در سلسله مراتب سازمانی بالاتر و فشار ناشی از همکاران و یا همسالان صورت می گیرد. براساس فشار انطباق، فردی تحت فشار است که منطبق با باورها، نگرش ها و اقدام های همکاران و همسالان خود رفتار کند. ولی بر اساس فشار اطاعت که سهم بیشتری از فشارهای اجتماعی را شامل می شود، رفتار فردی با مقام و قدرت بیشتر می تواند رفتار اطرافیان را به وسیله نظرهای خاص خود تحت تأثیر قرار دهد و به آنها چارچوب فکری دهد. این اطرافیان ممکن است نسبت به اجرای چنین اقدام هایی که از طرف مافوق یا مقام صاحب قدرت تجویز می شود، بی تفاوت باشند؛ حتی اگر این اقدام ها در تضاد با باورها و اصول فردی آنها باشد. به عبارتی به دلیل فشار اطاعت، یک فرد حتی ممکن است به اجرای اقدام های غیراخلاقی نیز متمایل شود که خود ناشی از ضعف در درک مسئولیت شغلی است. حسابرسان احساس می کنند که در مقابل مقام مافوق خود مسئولیت دارد، ولی مسئول اقدام هایی که مقام مافوق تجویز می کند، نیست. در واقع، حسابرسان تعریف مقام مافوق از اخلاق در اجرای کارها را پذیرفته است (یعنی در قالب درست و غلط بودن). در یک مؤسسه حسابرسی، مدیران و شرکا افراد مافوق یا مقام صاحب قدرت هستند. شاید به نظر برسد که حسابرسان نه تنها برای دوری از تنبیه و یا دریافت پاداش، بلکه برای حفظ موقعیت شغلی خود، از دستورها و پیشنهادهای مقام مافوق خود اطاعت خواهد کرد. اطاعت حسابرسان نتیجه عکس در کیفیت کار وی را به همراه دارد. این نتیجه در حسابرسانی که از لحاظ دینی اعتقاد کمتری نسبت به مسائل مذهبی دارند، تشدید می شود. با توجه به یافته های پژوهش در آزمون فرضیه پنجم اثر فشار اثرات اجتماعی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. نتیجه فرضیه پنجم پژوهش با پژوهش های لو و همکاران (۲۰۱۷)، یان و خی (۲۰۱۶) و وای و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر و تأیید تاثیر سوء آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی، به نظر می رسد ارائه پیشنهاد هایی به مؤسسات حسابرسی برای کاهش آنفلانزای شغلی بسیار حائز اهمیت باشد. با استفاده از نتایج این پژوهش، جامعه حسابداران رسمی ایران می تواند با برنامه ریزی کاری انعطاف پذیر، اعضای حرفه را هر چه کمتر تحت شرایط استرس زا قرار دهد؛ این کار موجب می شود کیفیت حسابرسی افزایش و اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه ارتقاء یابد.

به بخش هایی از حسابرسی انتقال می دهد که قابلیت افزایش زمان ندارد یا زمان را به واحد مورد رسیدگی دیگری انتقال می دهد. البته شاید فشار بودجه زمانی تا حد معینی، دارای آثار مثبت باشد و منتج به افزایش کارایی شود ولی برای حسابرسانی که دارای اعتقاد ضعیف دینی هستند، این فشار نتیجه عکس داده و کیفیت حسابرسی را می کاهش دهد. در تفسیر فرضیه چهارم باید گفت حسابرسان هنگامی که غیراخلاقی رفتار می کنند و دارای گرایش مذهبی پایینی هستند، با استفاده از راه های قانونی و مشروع، نمی توانند به اهداف خود دست یابند. به عبارتی حسابرسان کم اعتقاد در هنگام مواجه شدن با فشار بودجه زمانی از دست زدن به رفتارهای غیرحرفه ای نظیر کمتر گزارش نمودن زمان انجام کار و انجام ندادن برخی مراحل حسابرسی، ابایی ندارند. پس فشار زمانی آخرین مهلت تحمیل شده برای ارائه گزارش حسابرسی منجر به آنفلانزای شغلی در بین حسابرسان شده و شدت این پدیده در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. نتیجه فرضیه سوم پژوهش با پژوهش های لو و همکاران (۲۰۱۷)، یان و خی (۲۰۱۶) و وای و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

تعارض کار با خانواده به عنوان نوعی از تعارض بین نقشی در میان حیطه های کار و خانواده است. تعارض بین کار و خانواده به عنوان موضوعی مهم، کارکنان، کارفرمایان و خانواده ها را متاثر می سازد. این متغیر به عنوان تداخل نقش های شغلی با نقش های خانوادگی شناخته می شود. بر اساس نظریه ی نقش، تعارض کار با خانواده، نوعی تنش روانی است که بواسطه وقوع تعارض در انجام نقش های مختلف ایجاد می شود. طبق این نظریه، تعارض هنگامی رخ می دهد که افراد در نقش خانوادگی خویش دچار احساس ناهمخوانی شوند. با توجه به یافته های پژوهش در آزمون فرضیه چهارم اثر تعارض کار با خانواده بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان دارای گرایش مذهبی پایین نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا، بیشتر است. عدم سازگاری و ناهماهنگی میان الزامات نقش های مربوط به کار و نقش های خانوادگی در حرفه حسابرسی توانایی اثر گذاری بیشتری بر رفتار حسابرسان کم اعتقاد و خانواده آنان جهت تامین رفع نیازهای هر دو حیطه زندگی را نسبت به حسابرسان دارای گرایش مذهبی بالا دارد. پس تعارض کار با خانواده بر پیشبرد عملکرد شغلی حسابرسان و کیفیت حسابرسی اثر معکوسی دارد. نتیجه فرضیه چهارم پژوهش با پژوهش های لو و همکاران (۲۰۱۷)، یان و خی (۲۰۱۶) و وای و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

بنابراین با توجه به برخی از نتایج مهم و جدید پژوهش حاضر به محققان آتی توصیه می‌شود:

- تأثیر تأخیر گزارش حسابرسی بر کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان مبتلا به آنفلانزای شغلی و حسابرسان سلامت شغلی.
- تأثیر تغییر اجباری و اختیاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در حسابرسان با سایر مذاهب دینی.
- نقش دوره تصدی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در کشورهای حوزه خلیج فارس و کشورهای اروپایی.
- این پژوهش نیز همانند سایر پژوهش‌هایی که در رشته های علوم انسانی انجام می‌گیرد دارای محدودیت‌ها و مشکلات خاص خود بوده است از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود.
- این پژوهش با استفاده از یک گروه نمونه مربوط به حسابرسان در برخی از شهرهای ایران به انجام رسیده، لذا در تعمیم‌دهی نتایج تا تکرار پژوهش در شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر باید با احتیاط عمل شود. زیرا بر اساس ویژگی‌های خاص فرهنگی، آموزشی، اجتماعی متفاوت می‌باشند.
- عدم همکاری مدیران ارشد موسسات حسابرسی.
- به دلیل محدودیت زمانی در این تحقیق تنها از پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده و از سایر روش‌ها از جمله مصاحبه و مشاهده و ... استفاده نشده است.
- حدود تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش وابسته به محدودیت‌هایی است که برای آن وجود داشته است.
- پیشینه‌های نظری و تجربی موجود در زمینه بررسی از غنای کافی برخوردار نمی‌باشد و بحث‌های روشن، قاطع و شفاف در این زمینه یافت نمی‌شود.
- همچنین ورود به چنین موضوعی که دارای زمینه‌های مذهبی و اخلاقی می‌باشد به دلیل محدودیت‌های که بیشتر سابقه فرهنگی دارد با دشواری‌های خاص خود رو به رو است.

#### فهرست منابع

- \* امیری، محمدرضا. (۱۳۹۲). رابطه کیفیت حسابرسی با محافظه کاری حسابداری و هزینه حقوق صاحبان سهام. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی.
- \* خدایاری فرد، محمد؛ شهابی، روح‌الله؛ اکبری، سعید (۱۳۹۲) دینداری، خودکنترلی و گرایش به مصرف مواد در دانشجویان. رفاه اجتماعی، ۱۰، ۱۱۵، ۳۴-۱۳۰

همچنین، سرپرستان حسابرسی می‌توانند با برقراری رابطه خوب شغلی با زیردستان (ارتباط مثبت شرکای حسابرسی) گامی در جهت جلوگیری از تنش در محیط کاری برداشته که این نیز به نوبه خود باعث کاهش عوامل رایج آنفلانزای شغلی در محیط کاری از جمله استرس، کار بیش از حد، تعارض کار با خانواده، فشار زمانی و اثرات اجتماعی و ... می‌شود. افزون بر این، مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها نیز می‌تواند گامی مؤثر در جهت جلوگیری از بروز تنش‌های موجود در حرفه باشد. زمانی که فرد در نقش سازمانی خود نسبت به هدف، انتظارات و شیوه ارزیابی عملکرد احساس اطمینان نکند، همواره در اضطراب است؛ در صورتی که مدیران حسابرسان را به طور مستقیم در تصمیم‌گیری‌ها دخالت دهند باعث می‌شود که ابهام شخص نسبت به هدف و وظایفش کاسته شده و در نتیجه، تنش یا فشار روانی او کاهش یابد. بنابراین، مدیر برای جلوگیری از بروز تنش‌های موجود در موسسات حسابرسی می‌تواند از ابزار مشارکت کارکنان و اعضای موسسات بویژه حسابرسان توانمند بهره‌برد. تغییر رویه مدیران در تقسیم کارها نیز راهکاری برای کاهش یکی از اصلی‌ترین منابع ایجاد آنفلانزای شغلی، یعنی، فشار کاری است. اگر مدیران متوجه این قضیه باشند که واگذاری کار اضافی و بیش از حد به حسابرسان می‌تواند باعث ایجاد فشار عصبی در آنها شود، می‌توانند با تقسیم منطقی کار از بروز این فشار جلوگیری کنند. همچنین پاسخگویی به سوالات دینداری و اخلاق اجتماعی به گونه‌ای است که تنها سنجش آن به صورت کمی برای دست یافتن به واقعیت اکتفا نمی‌کند و به دلیل آنکه فرهنگ جامعه ایران برای دین و دینداری تابوهایی را مشخص کرده است، پاسخگویان از ابزار نیت و انگیزه‌ی اصلی خود از انجام عمل دینی در برخی موارد امتناع می‌ورزند، بهتر است که در سنجش دینداری و اخلاق اجتماعی نیز از روش‌های کیفی و کمی نیز استفاده شود. در نهایت با توجه به بکر بودن موضوع تحقیق لازم است چه به لحاظ مفهومی چه به لحاظ تجربی در این خصوص تلاش‌های جدی‌تر و پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد.

با توجه به آنچه در این پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفت و با توجه به اهمیت سلامت کارکنان حسابرسی که نقش بسزایی در جامعه ایفا می‌کنند موضوع‌هایی از قبیل بررسی سایر عوامل رفتاری اثرگذار که به طور غیرمستقیم کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود. در پایان باید گفت خروجی یک مطالعه باید چراغ راهی برای پژوهش‌های کمی و کیفی بعد از خود باشد.

- \* ذاکری‌هامانه، راضیه. (۱۳۹۰). بررسی میزان احساس امنیت اجتماعی و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی: شهر یزد)، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد.
- \* رضایی، غلامرضا؛ رضایی، حمیدرضا؛ منوچهری، فاطمه؛ رضایی، لیلا. (۱۳۹۳)، بررسی نقش مدیریت دانش و سرمایه فکری در بهبود کیفیت ارائه خدمات (مطالعه موردی: بیمارستان شهید فقیهی شیراز)، حسابداری سلامت، مقاله ۲، دوره ۲، شماره ۱ - شماره پیاپی ۳، صفحه ۲۰-۳۴.
- \* طباطبایی فخار، پیمان؛ حسین زاده، علی (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر تعهد حسابرسان بر فشار بودجه زمانی در حسابرسی، کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی، سازمان ها و مراکز غیر دولتی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- \* ماکویی، احمد؛ خورشیدی فر، محبوبه. (۱۳۸۹). بررسی نقش واسط عوامل استرس زای شغلی بر رابطه ی بین کانون کنترل و پیامدهای شغلی حسابداران. ماهنامه حسابداری، شماره ۲۲۴، صفحه ۷۲.
- \* مجتهدزاده، ویدا؛ آقایی، پروین (۱۳۸۳)، عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی مستقل از دیدگاه حسابرسان مستقل و استفاده کنندگان، بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۱، شماره ۴.
- \* مرویان حسینی، زهرا؛ لاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴)، بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، حسابداری سلامت، دوره ۴، شماره ۱ (پیاپی ۱۱)، ص ۵۷-۸۰.
- \* مشتاق عشق، زهرا؛ آقایی نژاد، علی اکبر؛ پیمان، اکرم؛ امیرخانی، عارف؛ چهره گشا، مریم. (۱۳۹۴)، ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت های پزشکی اورژانس استان گلستان، مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، دوره ۱۲، شماره ۱.
- \* واعظ، ع؛ احمدی، م؛ رشیدی باغی، م. (۱۳۹۳). تأثیر کیفیت حسابرسی بر حق الزحمه حسابرسی شرکت ها. دانش حسابداری مالی، ۱ (۱۰)، ۸۷-۱۱۰.
- \* وثوقی نیری، عبدالله، روح الهی، احمد، محمد حسین، حمید (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز، سلامت کار ایران، دوره ۱۳، شماره ۱.
- \* وکیلی فرد، حمید رضا؛ حسین پور، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی اثر شدت نگرش مذهبی حسابداران بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. ۲ (۳): ۱۸۵-۲۱۴.
- \* همایی، جلال‌الدین (۱۳۷۸) غزالی‌نامه: شرح‌حال و آثار و عقاید افکار ادبی مذهبی و فلسفی و عرفانی امام غزالی طوسی، تهران: فروغی.
- \* یوسفی، شکوفه، اسلامی، حسین، نایب زاده، شهناز (۱۳۹۴)، تأثیر استرس های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران، سلامت کار ایران، دوره ۱۲، شماره ۳.
- \* Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family, Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-42.
- \* Baker, J. (2005). Information systems and healthcare xxix: Information technology investments and returns uniqueness in the healthcare industry. *Communications of AIS*, 23, 375-392
- \* Bowrin, A.R and King, J. (2009), "Time pressure, task complexity, and audit effectiveness", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25 Iss: 2 pp. 160-181
- \* Campbell, M. C.; Sheridan, J. B.; and K. Q. Campbell (1988). "How do Accountants Cope With Stress?", *The Woman CPA*, Vol. 50, No. 3, pp. 4-7.
- \* Chen, KC W and Yuan, H. (2004); "Earnings management and capital resource allocation: Evidence from China's accountingbased regulation of rights issues", *The Accounting Review*, Vol. 79, No.3, pp. 645-665/1998
- \* Chong, V. K. and G. S. Monroe (2015). "The Impact of the Antecedents and Consequences of Job Burnout on Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach", *Accounting and Finance*, Vol. 55, No. 1, pp. 105-132.
- \* DeAngelo, L. (1981). "Auditor size and auditor quality". *Journal of Accounting & Economic* (December): 183-199. S.
- \* Edwards, M. (2000). NGOs in a global future: Marrying local delivery to worldwide advantage. *NGOs Conference*.
- \* Fisher, R. J. (2001). Social desirability bias and the validity of indirect questioning. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 303-315.
- \* Francis, J. R.; Maydew, E. L. & Sparks, H. C. (1998). "The Role of Big Six Auditors in the Credible Reporting of Accruals", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 18, 17-35.
- \* Gaertner, J. F. and J. A. Ruhe (1981). "Job-Related Stress in Public Accounting: CPAs who are Under the Most Stress and Suggestions on how and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 14, No. 1, pp. 1-34
- \* *Global Journal of Business and Social Science Review*, Vol. 2(4) 2014. 69-76
- \* Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1999). "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 101: 76-88.

- insider trading: An empirical analysis. *Accounting Review*, (73): 131-46.
- \* Taylor, S.E. & Brown, J.D. (1988). Illusion and Well-being: A Social Psychological on Mental Health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
  - \* Utami, I. and E. Nahartyo (2013). "The Effect of Type A Personality on Auditor Burnout: Eviddence from Indonesia", *Accounting & Taxation*, Vol. 5, No. 2. pp. 89-102.
  - \* Wai, C. K.; May, T. G.; Ye, T. S.; Yuan, T. S.; and Y. Y. Mun (2013). "The Relationship between Work Stress and Auditors' Job Performance", M. A. Thesis in Accounting, University Tunku Abdul Rahman
  - \* Wiryathi, N. M.; Rasmini, N. K.; and M. G. Wirakusuma (2014). "Influence of Role Stressors on Auditor's Burnout With Emotional Intelligence As Moderating Variables", *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 3, pp. 227-244.
  - \* Yan, Huanmin a, Shengwen Xie. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*.
  - \* Ho-Young Lee, Geum-Joo Jahng. (2008). Determinants of Audit Report Lag: Evidence from Korea - An Examination of Auditor-Related Factors. *The Journal of Applied Business Research*, Volume 24, Number 2
  - \* Hu, Long Chen, Huachun Zou, and Yuan-Tao Hao.(2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open* 7(5): 14-37.
  - \* Jones, A.; Norman, C. S.; and B. Wier (2010). "Healthy lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 22, No. 1, pp. 21-41.
  - \* Kalbers, L.P. and Cenker, W.J. (2008) The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 20, 327-347
  - \* Koenig H.G, Gochoen, J., Blazer, D.G., Kudeler, H.S., Krishnam. K.R. & Silbert, T.E. (1995). Religious and coping and cognitive Symptoms of depression in elderly medical patients. *Journal of Psychosomatics*, 36(4), 369-375.
  - \* Lu, D. (2006). Does auditor tenure affect accounting conservatism? Further evidence. *Journal of Accounting and Public Policy*, 29, 226-241.
  - \* Miettinen, J., Audit quality and the relationship between auditee's agency problems and financial information quality: Research proposal,(2014), Available online at: [en\\_auditee's\\_agency\\_problems\\_and\\_finfor\\_mation\\_quality\\_Research\\_proposal](http://www.en_auditee's_agency_problems_and_financial_infor_mation_quality_Research_proposal).
  - \* Mohammadipour, R. and S. Gholami (2012). "The Effects of Psychological Stress and Occupational Burnout of the Independent Auditors on the Quality of Audit Reports", *The Conference on Accounting, Financial, and Investment Management*, February 14, The University of Applied Science and Technology, Gorgan, Golestan Province, pp. 1-12.
  - \* Achyarsyah, Padri. Molina (2017), Audit Firm Tenure, Audit Firm Size and Audit Quality. *Global Journal of Business and Social Science Review*, Vol. 2(4). 69-76. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3001689>.
  - \* Rebele, J. E. and R. E. Michaels (1990). "Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 2, No. 1, pp. 124-153.
  - \* Rogelberg, S. G., & Reiter-Palmon, R. (2007). *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publication.
  - \* Scott, William. (2010), "Financial accounting theory". Prentice Hall, Canada Inc. The International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) today released its 2011 Annual Report, Foundations for the Future.
  - \* Srinivas ES, Tan HH.(2005), Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents, *Send to J Appl Psychol*. 2005 Jan;90(1):132-46.
  - \* Summers, S.L., and J.T. Sweeney. (2002) Fraudulently misstated financial statements and

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Wai et al.
- <sup>2</sup> Gaertner & Ruhe
- <sup>3</sup> Campbell et al.
- <sup>4</sup> Miettinen
- <sup>5</sup> Kalbers & Cenker
- <sup>6</sup> Fisher
- <sup>7</sup> Rogelberg & ReiterPalmon
- <sup>8</sup> Occupational Flu
- <sup>9</sup> Lu
- <sup>10</sup> Yan & Xie
- <sup>11</sup> Liu & Zhang
- <sup>12</sup> Jones et al.
- <sup>13</sup> Hu et al.
- <sup>14</sup> Edwards
- <sup>15</sup> Kazmi et al.
- <sup>16</sup> Rebele & Michaels
- <sup>17</sup> Sriniyas & Tan
- <sup>18</sup> Summers & Sweeney
- <sup>19</sup> Chen & Yuan
- <sup>20</sup> Bowrin & King
- <sup>21</sup> Francis et al.
- <sup>22</sup> Greenhaus & Beutell
- <sup>23</sup> Adams & King
- <sup>24</sup> Bakker
- <sup>25</sup> Scott
- <sup>26</sup> Taylor & Brown
- <sup>27</sup> Koenig et al.
- <sup>28</sup> Interfaith Declaration
- <sup>29</sup> Achyarsyah & Molina
- <sup>30</sup> Chong & Monroe
- <sup>31</sup> Wiryathi et al.
- <sup>32</sup> Utami & Nahartyo
- <sup>33</sup> Mohamadipor & Gholami
- <sup>34</sup> DeAngelo