



فصلنامه علمی پژوهشی  
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت  
دوره ۱۲ / شماره ۱ (پیاپی ۴۵) / بهار ۱۴۰۲  
صفحه ۲۳۱ تا ۲۵۰

## بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس

لیلا بشیری خصال

دانشجوی دکترای حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران  
leilabashiri1234@gmail.com

سیدحسین حسینی

استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)  
H.hoseiny@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۷

### چکیده

فساد و ورشکستگی شرکت‌های بزرگ، کیفیت حسابرسی‌های انجام شده و نقش حسابرسان را مورد تردید قرار داده است. تردید حرفه‌ای از ابزارهای مهم در بهبود کیفیت حسابرسی است. مطالعات قبلی نشان می‌دهند که عوامل سازمانی و متغیرهای مربوط به فرهنگ سازمانی می‌توانند بر مؤلفه‌های قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس از جمله تردید حرفه‌ای تأثیرگذار باشند. از اینرو هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس و بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در این رابطه می‌باشد. این پژوهش، از نوع پژوهش‌های کاربردی و پیمایشی است و نمونه آماری پژوهش را ۴۴۹ نفر از شاغلین در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی درآمده‌های مختلف تشکیل می‌دهند. اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از طریق تکمیل پرسشنامه در سال ۱۴۰۰ و با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی جمع‌آوری شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی نشان می‌دهد که بدگمانی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس نقش میانجی‌گری جزئی را ایفا می‌کنند. لذا به منظور بهبود تردید حرفه‌ای، افزایش کیفیت حسابرسی و اعتلای اطمینان عموم جامعه به حرفه حسابرسی، ضروری است که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های شرکا و مدیران حسابرسی، استقرار فرهنگ سازمانی مناسب و برنامه‌ریزی جهت افزایش تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان باشد.

**واژه‌های کلیدی:** تردید حرفه‌ای، بدگمانی سازمانی، تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی.

## ۱- مقدمه

به دلیل تقلب، فساد و رسوایی‌های مالی، قضاوت‌های اعمال شده توسط حسابرسان و کیفیت حسابرسی انجام شده مورد تردید قرار گرفته است. از طرفی چالش‌هایی که امروزه واحدهای تجاری در شرایط دشوار اقتصادی با آن روبرو هستند، مانند تعیین ارزش‌های منصفانه، ارزیابی تداوم فعالیت و.. موجب اعمال قضاوت و برآوردهای بیشتری در تهیه صورت‌های مالی شده است. لذا ضرورت افزایش کیفیت حسابرسی جهت حفظ منافع عموم و اعتدالی اعتماد عموم به حرفه حسابرسی بیش از پیش نمایان گردیده است. تردید حرفه‌ای<sup>۱</sup> از مؤلفه‌های اصلی و تاثیرگذار بر قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی است. افزایش اعمال تردید حرفه‌ای منجر به بهبود کیفیت حسابرسی و افزایش اعتماد عموم به حرفه حسابرسی می‌گردد (گلاور<sup>۲</sup> و پرویت، ۲۰۱۴). طبق استانداردهای حسابرسی، حسابرس باید در زمان برنامه‌ریزی و اجرای حسابرسی، تردید حرفه‌ای را اعمال نماید. مطابق پژوهش توبا، شش عامل شامل: ویژگی‌های فردی حسابرس، جنبه‌های قراردادی، اقتصادی و سازمانی شرکت مورد حسابرسی، عوامل محیطی و داخلی صاحبکار، تردید حرفه‌ای حسابرس را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین، تردید حرفه‌ای تحت تاثیر عواملی مانند طرز رهبری شرکت، کمبود دانش یا آموزش و گرایش به سمت صاحبکار می‌باشد (کورتیس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد عوامل سازمانی و متغیرهای فرهنگ سازمانی می‌توانند بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس تاثیرگذار باشند (ویندسور<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶). طبق تئوری فرهنگ سازمانی شاین، فرهنگ سازمانی در سه سطح باورها و مفروضات، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری و مصنوعات دست‌ساز بشری وجود دارد. باورها و مفروضات هسته اصلی فرهنگ حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهند و بر آنچه اعضای سازمان درک می‌کنند، می‌اندیشند و احساس می‌کنند، تاثیر می‌گذارد. از طرف دیگر منابع انسانی در مباحث مدیریتی نوین، اصلی‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان قلمداد می‌شود و برای رسیدن به موفقیت باید به انگیزه‌های شغلی و حرفه‌ای منابع انسانی توجه شود. بر اساس تحقیقات قبلی، عوامل متعددی مانند پیشرفت فردی، ثبات شغلی، موفقیت در کار، شادابی و نشاط، تشویق، احساس امنیت، مشارکت مؤثر در امور سازمان، ارتقاء و ترفیع و... بر انگیزش کارکنان اثر می‌گذارند. اگر سازمان‌ها به رفتار انسانی و احساسات آنها توجه کافی نشان

ندهند، کارکنان احساس ناامنی کرده و نگرش‌ها و احساسات منفی را نسبت به سازمان توسعه می‌دهند و این امر منجر به بدگمانی افراد نسبت به سازمان می‌شود (پولات، ۲۰۱۳). به اعتقاد وارد (۲۰۱۴)، در دنیای امروز بدگمانی سازمانی یکی از مشکلات اصلی رهبری سازمان می‌باشد. بدگمانی سازمانی<sup>۵</sup>، یک نگرش منفی و دیدگاه نامناسب به ویژگی‌ها و شرایط سازمان است. این پدیده، با باورهای منفی، احساس‌ها و رفتارهای مرتبط با آن شناخته شده است و در قالب بدگمانی عاطفی، شناختی و رفتاری بروز می‌کند. به عقیده برخی پژوهشگران، شکل‌گیری بدگمانی سازمانی منشأ شخصیتی نداشته و در نتیجه یادگیری اجتماعی رخ می‌دهد. طبق نظریه یادگیری اجتماعی، یادگیری در حوزه اجتماعی از طریق مشاهده و تقلید رفتار دیگران رخ می‌دهد. نادیده گرفتن احساسات و رفتارهای منفی کارکنان موجب بسط نگرش منفی نسبت به سازمان شده و بدگمانی سازمانی به صورت نوعی فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرد. بدگمانی حسابرس می‌تواند، نسبت به صاحبکار و پرسنل وی و یا نسبت به سرپرستان و همکاران خود در محیط کار باشد که در هر دو مورد می‌تواند، پیامدهایی منفی داشته باشد. به عبارتی، بدگمانی حسابرس ممکن است، بر عملکرد حسابرس تأثیر منفی داشته و کاهش پایداری وی به الزامات حرفه حسابرسی از جمله؛ تردید حرفه‌ای را به دنبال داشته باشد.

از طرفی بدگمانی سازمانی پیامدهای منفی دیگری همچون کاهش تعهد سازمانی<sup>۶</sup> نیز دارد. تعهد سازمانی، قبول و باور اهداف سازمان، تلاش فراوان در جهت دستیابی به اهداف آن و تمایل به ادامه همکاری با سازمان است و با مفهوم بدگمانی سازمانی در تضاد است. تعهد سازمانی، یکی از ویژگی‌های رفتاری کارکنان در موفقیت یک سازمان محسوب می‌شود که باعث می‌گردد اهداف از قبل تعیین شده، با اثربخشی بیشتری براساس تلاش جمعی کارکنان محقق شود.

یکی دیگر از پیامدهای بدگمانی سازمانی، فرسودگی شغلی<sup>۷</sup> است. فرسودگی شغلی مفهومی است که از رفتار دو طرفه فرد با محیط نشأت می‌گیرد و حاصل آن از دست دادن شور و اشتیاق و کاهش عملکرد است و ناشی از استرس شغلی است. حرفه حسابرسی نیز از جمله حرفه‌هایی است که در آن فرسودگی شغلی بالا است. دلیل این موضوع را می‌توان وجود استرس شغلی، حجم کاری بالا، فشار بودجه زمانی و... دانست که باعث

<sup>5</sup> Organizational Cynicism

<sup>6</sup> Organizational Commitment

<sup>7</sup> Burnout

<sup>1</sup> Professional Skepticism

<sup>2</sup> Glover & Provit

<sup>3</sup> Curtis

<sup>4</sup> Windsor

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### تردید حرفه‌ای

تردید حرفه‌ای از نظر فدراسیون بین المللی حسابداران، نوعی نگرش است که به ارزیابی انتقادی شواهدی می‌پردازد که ممکن است نشان‌دهنده ارائه نادرست با اهمیت، به علت وجود اشتباه یا تقلب باشد (آیفک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). تردید حرفه‌ای از اصول اساسی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با عینیت و استقلال حسابرس است. تردید حرفه‌ای عنصری با اهمیت در اعمال قضاوت حرفه‌ای و تحت تاثیر ویژگی‌های رفتاری شخصی (به عنوان مثال، نگرش‌ها و ارزش‌های اخلاقی) و همچنین سطح شایستگی (مانند دانش و مهارت) است. هارت و همکاران (۲۰۱۳) تردید گرای را خصیصه ذاتی حسابرسان (مشابه کنجکاو یا وجدان) می‌دانند. از نظر ایشان تردیدگرایی شامل شش ویژگی وقفه در قضاوت، ذهن پرسشگر، جستجوی دانش، اعتماد به نفس، درک میان فردی، خود رأی بودن می‌باشد. عوامل مختلفی منجر به کاهش و یا افزایش بکارگیری تردید حرفه‌ای در فرایند حسابرسی می‌گردد. به عنوان مثال بررسی همپیشگان از عوامل افزایش تردید حرفه‌ای و فشار بودجه زمانی و مستندسازی زیاد، کاهنده آن است (شفر، ۲۰۱۷). عوامل سازمانی و متغیرهای مربوط به فرهنگ سازمانی نیز می‌توانند بر مولفه های قضاوت و تصمیم گیری حسابرس از جمله تردید حرفه ای تاثیرگذار باشند. قضاوت یک رفتار انسانی است و متغیرهای محیطی و عوامل سازمانی بر قضاوت تاثیر می‌گذارند. نتایج پژوهش ویندسور (۱۹۹۶)، نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی جزء جدایی ناپذیر نحوه تصمیم گیری و رفتار حسابرسان است و قضاوت اخلاقی حسابرس با فرهنگ سازمانی وی ارتباط دارد.

### بدگمانی سازمانی

بدگمانی سازمانی داشتن دیدگاه منفی و دفاعی نسبت به سازمان است که شامل احساسات و باورهای منفی و رفتارهای مبتنی بر آن می‌باشد و در قالب بدگمانی عاطفی، شناختی و رفتاری بروز می‌کند. (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵). بدگمانی داشتن نگرش منفی به نیت دیگران بدون وجود دلایل کافی است و ناشی از عواملی چون نبود ارتباطات سازمانی شفاف، کاهش پی در پی عملکرد سازمانی، وجود بی عدالتی در سازمان، قطع همکاری‌های زیاد و سریع کارکنان و وجود رفتارهایی مانند شایعه و بدگویی در مورد سایرین می‌باشد (استانلی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). بدگمانی ممکن است درباره یک مدیر یا مدیران ارشد

می‌شود حسابرسان در انجام حسابرسی روش‌های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی را بکارگیرند.

حرفه حسابرسی در ایران حرفه‌ای جوان محسوب می‌شود. با تشکیل جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۸۰ تعداد مؤسسات خصوصی حسابرسی افزایش یافته است و نیروهای جوان زیادی در این مؤسسات شاغل هستند. اکثر این مؤسسات پرداخت‌های پایینی به نیروی کار خود اختصاص می‌دهند. این در حالی است که فشار کاری و انتظارات مدیران مؤسسات از پرسنل حسابرسی خود بالا می‌باشد. این موضوع می‌تواند موجب بروز بدگمانی سازمانی در حسابرسان جوان گردد. مشاهدات نشان می‌دهد نیروهای جوانی که وارد حرفه حسابرسی می‌شوند در این حرفه ماندگار نیستند و تمایل آن‌ها به ترک شغل زیاد است. ترک شغل و عدم تعهد حسابرسان جوان به حرفه و سازمان خود منجر به افزایش هزینه‌های مربوط به منابع انسانی و کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی و نهایتاً کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد.

در این پژوهش، با توجه به تئوری فرهنگ سازمانی شاین و نظریه یادگیری اجتماعی بندورا، رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس بررسی می‌شود. همچنین به منظور درک بهتر و عمیق‌تر این رابطه، اثر غیرمستقیم فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی بر رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای، به صورت متغیرهای میانجی بررسی می‌گردد.

این مطالعه به چندین روش به ادبیات کنونی کمک می‌کند: نخست، با توجه به خلاء پژوهشی در زمینه تاثیر بدگمانی سازمانی و سایر عوامل شغلی (تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی) بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، نتایج این پژوهش می‌تواند مبانی نظری مرتبط با تردید حرفه‌ای حسابرسان را گسترش دهد. دوم، نتایج این پژوهش می‌تواند در افزایش دانش شرکا و مدیران مؤسسات حسابرسی در خصوص شناسایی عوامل سازمانی موثر بر تردید حرفه‌ای حسابرسان در جهت افزایش کیفیت حسابرسی مثرترم واقع شود. هم چنین نتایج این پژوهش می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های آتی درباره تردید حرفه‌ای پیشنهاد نماید.

در ادامه، نخست به بررسی مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود؛ سپس، روش‌شناسی پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرد و در پایان نیز یافته‌های پژوهش و نتیجه‌گیری ارائه می‌شود.

<sup>2</sup> Stanly et al

<sup>1</sup> IFAC

۲۰۱۷)، ارتباط منفی و معناداری بین بدگمانی سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

### فرسودگی شغلی

طبق تعریف فروید (۱۹۷۵)، فرسودگی شغلی مفهومی عمومی است که از رفتار دو طرفه فرد با محیط کار نشأت میگیرد و نتیجه آن از دست دادن شور و اشتیاق و کاهش عملکرد در زندگی است. از نظر مازلاک<sup>۴</sup> فرسودگی شغلی دارای سه بعد به هم مرتبط است. اولین بعد "خستگی عاطفی" است. هنگامی که کارکنان برای حاضر شدن در محل کار احساس سرخوردگی، فرسودگی و ناتوانی دارند. دومین بعد "شخصیت زدایی" است. در این حالت، کارکنان نگاه بدبینانه به دیگران دارند، ایده‌های نادرستی درباره ایشان دارند و از آن‌ها بیزار هستند. بعد سوم "فقدان موفقیت فردی" است. که در آن کارکنان خود را شکست خورده و ناتوان از انجام وظایف شغلی خود می‌دانند (لامبرت، ۲۰۰۸). فرسودگی شغلی در نتیجه استرس شغلی وجود می‌آید و بر کار فرد تاثیر می‌گذارد. فرد دچار بی میلی برای شروع کار و احساس ناتوانی در انجام کارها می‌شود (رشیدی، ۲۰۰۹). عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی شناخته شده‌اند که عبارتند از: عوامل محیطی، فردی و سازمان. عوامل محیطی مانند فشار کاری بالا، تضاد نقش، پیشرفت حرفه‌ای کم و عدم بازخورد. عوامل فردی مانند خصوصیات فردی، رضایت شغلی، منبع کنترل خارجی و تمایل به تغییر شغل. عوامل مربوط به سازمان همچون سبک مدیریت، نبود امنیت شغلی، مقررات کاری خشک و فرصت‌های کم پیشرفت شغلی. حسابرسی نیز از جمله حرفه‌هایی است که در آن فرسودگی شغلی بالاست. استرس‌های شغلی، فشار بودجه زمانی، ساعات کار زیاد، انتظارات سرپرستان و مدیران و ... باعث می‌شود حساب‌برسان روش‌های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی را بکارگیرند. پژوهش‌های پیشین، نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی و عملکرد حساب‌برسان ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ محمد زاده، ۲۰۱۷). از طرفی طبق پژوهش‌های پیشین بین بدگمانی سازمانی و فرسودگی شغلی (هیجین وهمکاران، ۲۰۱۷) نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

### پیشینه پژوهش

تاکنون در ایران پژوهشی در زمینه رابطه بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای انجام نشده است. اما پژوهش‌هایی در زمینه تعهد

یک سازمان هنگام تغییرات سازمانی باشد (دین<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۸). این موضوع از آن جهت اهمیت دارد که این بی‌اعتمادی، منجر به عدم مشارکت فعال در اقدامات و تغییرات سازمانی و پشتیبانی از آن می‌شود. در برخی موارد نگرش یک فرد منشأ بدبینی و بروز این رفتار در سازمان است، اما زمانی که مطابق با نظریه یادگیری اجتماعی، این نگرش توسعه یافته و در نگرش و دیدگاه سایر کارکنان سازمان به وجود آید، بدگمانی سازمانی، در قالب فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان، شکل می‌گیرد و طبق نظریه فرهنگ سازمانی شاین، باورها و مفروضات مبتنی بر بدگمانی سازمانی، بر نگرش، احساسات، رفتار و عملکرد کارکنان تاثیر می‌گذارد.

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی، از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و وابستگی روانی فرد به سازمان است که شامل احساس وفاداری و باور به ارزشمندی سازمان، مشارکت شغلی، تمایل به تلاش بیشتر در راه رسیدن به اهداف سازمان و میل به ادامه عضویت در سازمان می‌باشد (ساروقی، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی، وابستگی عاطفی به سازمان است. در تعهد سازمانی شخص به سازمان وفادار بوده و از طریق سازمان خود را معرفی می‌نماید (استرون، ۱۳۷۶). تعهد سازمانی به پشتوانه حمایت‌های ساختاری و انگیزشی تقویت می‌گردد و باعث می‌گردد فرد متعهدانه مسئولیت‌ها و وظایف خود را انجام دهد. می‌یر و آلن<sup>۲</sup> تعهد سازمانی را شامل سه بعد عاطفی، بعد مستمر و بعد هنجاری میدانند. براساس تعهد عاطفی، فرد احساس تعلق و وابستگی به سازمان دارد و تمایل به ترک آن ندارد. تعهد مستمر مبتنی بر تئوری سرمایه‌گذاری بیکر<sup>۳</sup> است. براساس این تئوری، با سپری شدن زمان فرد سرمایه‌هایی را در سازمان می‌اندوزد که هرچه سابقه کاری فرد بیشتر می‌شود، این سرمایه نیز بیشتر شده و ترک آن هزینه بیشتری به فرد تحمیل می‌کند. در تعهد مستمر دلیل اصلی رابطه فرد با سازمان و تصمیم او به ادامه کار در سازمان، حفظ مزایای حاصل از تداوم این ارتباط است. تعهد هنجاری بیانگر احساس وظیفه برای تداوم همکاری با سازمان است و شامل عواطف و احساسات افراد مبنی بر ضرورت باقی ماندن در سازمان می‌باشد (مقیمی، ۱۳۸۰). با توجه به آنچه بیان شد، می‌توان گفت که مفهوم تعهد سازمانی در تضاد با بدگمانی سازمانی است. بر اساس پژوهش‌های قبلی (مارگلیته و وینهاردت، ۲۰۱۸؛ موسی،

<sup>3</sup> Becker  
<sup>4</sup> Maslach

<sup>1</sup> Dean et al  
<sup>2</sup> Meyer & Allen

مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این پژوهش، نشان داد بدگمانی سازمانی بر تعهد حرفه‌ای و همچنین، بر گزارش خطاکاری تأثیر معنادار و منفی دارد. همچنین، شواهد این پژوهش نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر گزارش خطاکاری دارد. همچنین به عقیده آن‌ها، بدگمانی سازمانی می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. این موضوع، باعث خواهد شد تا گزارش خطاکاری در میان کارکنان تنزل یابد.

نتایج پژوهش سیدحسین حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، نشان می‌دهد که هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر هر شش بعد تردید حرفه‌ای دارد.

نتایج پژوهش محمود قربانی و زهرا عامری منش (۱۳۹۶)، نشان داد که بدبینی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای در این رابطه نقش تعدیل کنندگی ایفا می‌نماید.

لسلی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، در پژوهشی با استفاده از نظریه‌های روانشناسی، تأثیر لحن بازخورد مدیر (حمایتی/غیر حمایتی) و تمرکز ارزیابی عملکرد (وظایف/اهداف) بر عزت نفس حسابرسان و همچنین تردید حرفه‌ای آن‌ها، از جمله جستجوی شواهد، را بررسی کردند. ارزیابی عملکرد شامل ارزیابی و انتقال بازخورد به کارکنان است. تحقیقات قبلی نشان داده است که ارزیابی عملکرد عمدتاً بر اساس نتایج کار زیرمجموعه، مانند اتمام کار و ساعات بودجه بندی شده است، و همچنین با رضایت/نارضایتی کارکنان و افزایش/کاهش عملکرد کلی شغل مرتبط است. نتایج این پژوهش نشان داد که ارزیابی عملکرد حمایتی و هدف محور، به طور مستقل منجر به عزت نفس بالاتر می‌شود. این عزت نفس بالا به ویژگی‌های مطلوب حسابرسان مانند تردید حرفه‌ای بیشتر و افزایش جستجوی شواهد و کیفیت حسابرسی تبدیل می‌شود.

اس یینگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر نگرش همتا و بدبینی ذاتی بر قضاوت‌های شکاکانه حسابرسان" به این نتیجه رسیدند که اثر نگرش همکار در میان حسابرسانی که سطح بالاتری از بدبینی ذاتی دارند، قوی‌تر است.

مهدی صالحی و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان "رابطه عدالت سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرسان با نقش تعدیل‌کننده تعهد سازمانی و هویت سازمانی" به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی و تردید حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده ایفا می‌کند، اما بین عدالت سازمانی و تردید حرفه‌ای با نقش تعدیل‌کننده هویت سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

سازمانی و فرسودگی شغلی انجام شده است. نتایج پژوهش حسن ولیان و داوود حسن‌پور (۱۴۰۰)، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی در حسابرسان داخلی به پشتوانه حمایت‌های ساختاری و انگیزشی تقویت می‌گردد و باعث می‌شود که یک حسابرس در مسیر شغلی خود کوشش نماید، متعهدانه وظایف و مسئولیت‌های خود را انجام دهد و دچار انحراف عملکردی به واسطه انگیزه‌های شغلی نگردد.

فرزین رضایی و سیده سنور شهبابی (۱۴۰۰)، در پژوهشی تأثیر عدالت و تعهد سازمانی حسابرسان مستقل بر افشاگری تخلفات حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که عدالت و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر افشاگری تخلفات دارد. همچنین عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

داریوش فروغی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تأثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که حسابرسانی که از منبع کنترل درونی بالاتری برخوردار هستند، تعهد سازمانی بالاتری دارند و برای دستیابی به اهداف سازمانی ارزش بیشتری قائل هستند.

سیدحسین حسینی (۱۳۹۹)، در پژوهشی دو خصیصه فرهنگ و مؤلفه‌های رفتاری را جهت سنجش میزان تأثیرگذاری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش مؤلفه‌های فردی شامل خود رأیی، رفاه‌طلبی، سخاوتمندی، عام‌گرایی، انطباق‌پذیری، عرف، قدرت، آسایش خاطر، میل به پیشرفت، انگیزش و پیروزی؛ و مؤلفه‌های فرهنگی نیز رازداری، محافظه کاری، یکنواختی و حرفه‌ای‌گرایی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان دادند که عوامل فرهنگی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معنادار ندارد. درحالی که تردیدگرایی حسابرسان تحت تأثیر مؤلفه‌های رفتاری آن‌ها می‌باشد.

حامد آراد و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی سطوح تاب‌آوری، استرس حسابرس و روش‌های کاهش دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. مطابق نتایج پژوهش رابطه مثبت و معناداری میان فرسودگی شغلی و روش‌های کاهش دهنده کیفیت حسابرسی وجود دارد. همچنین میان برانگیختگی استرس و فرسودگی شغلی نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. اما بین تاب‌آوری با فرسودگی شغلی ارتباط منفی و معنادار وجود دارد.

بهمن بنی‌مهد و زهرا بهرامی رهنما (۱۳۹۸)، در پژوهشی تأثیر بدگمانی سازمانی بر تعهد حرفه‌ای و گزارش خطاکاری را

<sup>2</sup> Syng.et al

<sup>1</sup> Lesli.et al

### ۳- فرضیه‌های پژوهش

طبق تئوری فرهنگ سازمانی شاین، فرهنگ سازمانی در ۳ سطح وجود دارد و باورها و مفروضات هسته اصلی حاکم بر سازمان را تشکیل می‌دهند. طبق نظر شاین، باورها و مفروضات بر آنچه اعضای سازمان درک می‌کنند، بر چگونگی اندیشه، رفتار و احساس آنها تاثیر می‌گذارد. بنا به تعریف دین و همکاران (۱۹۹۸)، بدگمانی سازمانی نوعی نگرش منفی به سازمان است که با باورهای منفی، احساس و رفتارهای مرتبط با آن شناخته شده است. به عقیده برخی صاحب‌نظران، شکل‌گیری بدگمانی سازمانی منشأ شخصیتی نداشته و در نتیجه یادگیری اجتماعی رخ می‌دهد. یادگیری اجتماعی بندورا یک نظریه رفتار اجتماعی است که مطابق آن، یادگیری در حوزه اجتماعی از طریق مشاهده و تقلید رفتار دیگران شکل می‌گیرد. نادیده گرفتن احساسات و رفتارهای کارکنان موجب بسط نگرش و احساسات منفی نسبت به سازمان شده و بدگمانی سازمانی در قالب نوعی فرهنگ سازمانی شکل می‌گیرد. باورها و مفروضات منفی مبتنی بر بدگمانی سازمانی بر نگرش، احساسات، رفتار و عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد. تردید حرفه‌ای هم نوعی نگرش است که براساس آن یک ذهن پرسشگر نسبت به شرایطی که احتمال وجود تقلب یا اشتباه بااهمیت وجود دارد، بایستی هوشیار باشد و شواهد را به دقت ارزیابی کند. بنابراین می‌توان انتظار داشت که بدگمانی سازمانی تاثیر منفی و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد. نتایج پژوهش ویندسور (۱۹۹۶)، نشان می‌دهد که قضاوت اخلاقی حسابرسان با فرهنگ سازمانی ایشان ارتباط معنادار دارد. هم‌چنین بنی مهد و نجاتی (۱۳۹۵)، به این نتیجه دست یافتند که رفتار حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری حسابرسان متأثر از فرهنگ سازمانی است. با توجه به مطالب گفته شده، فرضیه اول بشرح زیرتدوین و بررسی می‌گردد:

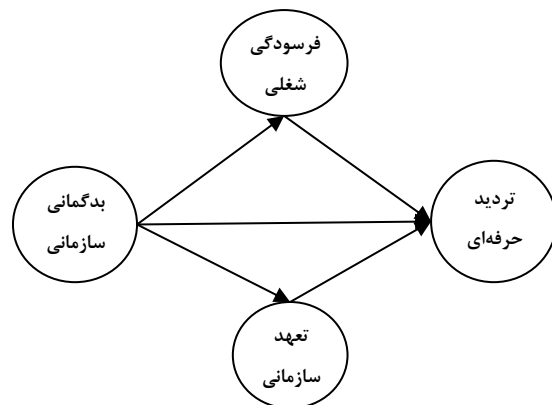
**فرضیه اول:** بدگمانی سازمانی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد.

فرسودگی شغلی، ناشی از استرس شغلی است. بروز استرس در سازمان‌ها ناشی از عوامل مختلفی مانند فشار کاری زیاد، نوع شغل، ناسازگاری در شغل، ابهام در نقش، و تغییرات سازمانی است. افزایش غیبت، کاهش رضایت شغلی، ترک کار و... از جمله نتایج فرسودگی شغلی است. یافته‌های پژوهش‌های قبلی، نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی منجر به کاهش انگیزه‌های شغلی و در نتیجه کاهش عملکرد شغلی می‌گردد. حسابرسان به خاطر

ارسالان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی و قوت گرفتن موضوع بدبینی در سازمان‌های عصر حاضر و اثر منفی آن بر موفقیت و تعهد کارکنان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش آنها در بخش بانکی اثر منفی و مخرب بدبینی بر ایجاد تعهد را نشان داده است. عمر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی سعی داشتند تا بدبینی سازمانی را در بین کارکنان سازمان‌های صنعتی دقیقاً شناسایی و اندازه‌گیری کنند. نتایج این پژوهش وجود رابطه معنی دار بین ابعاد بدبینی سازمانی (بدبینی عاطفی و بدبینی رفتاری) بر عملکرد شغلی کارکنان را نشان می‌دهد. سیفتکی و بدوک<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، دریافتند که تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای موجب می‌شود تا انگیزش کارکنان در حرفه حسابرسی افزایش یابد. آنها اعتقاد دارند که این موضوع سبب می‌شود تا حسابرسان کیفیت کار خود را افزایش دهند. پژوهش کمال<sup>۴</sup> (۲۰۱۷)، نشان می‌دهد بدگمانی سازمانی می‌تواند عملکرد حرفه‌ای و کاری کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار دهد.

پژوهش گارسیا و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۴)، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با تجربیات روزانه فرد در محیط حسابرسی رابطه دارد. یعنی چنانچه وقایعی برای حسابرس رخ دهد که عواطف و احساسات مثبت وی را تحریک نماید، باعث می‌شود حسابرس تشویق به انجام کار در جهت اهداف مؤسسه شود.

با توجه به مبانی نظری و تجربی، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ ترسیم شده است که بیانگر میانجی‌گری تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

<sup>4</sup> kemal

<sup>5</sup> Alice Garcia-Falieres et al.

<sup>1</sup> Arsalan et al

<sup>2</sup> Omar et al

<sup>3</sup> Beduk & Ciftci

است (دین و همکاران، ۱۹۹۸). این نگرش فضایی سرشار از بی‌اعتمادی ایجاد کرده و عملاً انگیزه حرکت و مشارکت فعال در سازمان و تعهد به سازمان را از بین می‌برد. نتایج پژوهش‌های مارگلیته و وینهاردت (۲۰۱۸)، موسی (۲۰۱۷)، تهرم و شازیلا (۲۰۱۵)، ارتباط منفی و معناداری بین بدگمانی سازمانی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. از طرفی نتایج پژوهش سیفتکی و بدوک (۲۰۱۷)، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی موجب میشود تا انگیزش کارکنان در حرفه حساس‌تری افزایش یافته و سبب میشود تا حساس‌تران، کیفیت کار خود را افزایش دهند. همچنین برطبق نتایج پژوهش ارسلان (۲۰۱۸)، حساس‌تران با تعهد سازمانی بالا، همراه با برابری ارزش‌های سازمانی، سطح بالایی از عملکرد را از خود نشان داده‌اند. از این رو، انتظار می‌رود تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حساس‌تران داشته باشد. با توجه به موارد فوق و به منظور بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حساس‌تران، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین و بررسی می‌گردد:

**فرضیه سوم:** تعهد سازمانی نقش میانجی را در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حساس‌تران ایفا می‌کند.

#### ۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، جزء پژوهش‌های توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد و از آن جایی که این پژوهش در محیط واقعی یعنی مؤسسات حساس‌تری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران انجام شده است، جزء پژوهش‌های میدانی به شمار می‌رود. از منظر فرآیند یک نوع پژوهش کمی محسوب می‌گردد و از حیث منطق، قیاسی - استقرایی و از نظر نتیجه، پژوهشی کاربردی است. جمعیت هدف پژوهش حاضر به‌طور کلی حساس‌تران شاغل در حرفه حساس‌تری در تمامی رده‌های حساس‌تری می‌باشند. قلمرو موضوعی این پژوهش در حیطه پژوهش‌های رفتاری حساس‌تری می‌باشد.

در این پژوهش به منظور دست‌یابی به حقایق گذشته، حال و پیش‌بینی رویدادهای آینده از پرسش‌نامه استفاده شده است. پرسش‌نامه این پژوهش دارای دو بخش است. بخش اول مشخصات جمعیت شناختی مربوط به نمونه آماری و بخش دوم سؤالات اصلی پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرها می‌باشد. مشخصات جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، محل اشتغال، مدرک دانشگاهی، جایگاه شغلی، سابقه کاری، رتبه کنترل کیفی و عضویت محل اشتغال در سازمان بورس اوراق بهادار تهران است. در بخش سؤالات اصلی پژوهش نیز پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر

حجم انبوه کاری که باید انجام دهند و زمان محدودی که به آنها اختصاص داده شده است، در معرض استرس قرار می‌گیرند. علاوه بر اینها، حساس‌تران همیشه در معرض فشارهایی هستند که از تقاضاهای پیچیده سرپرستان، سرمایه‌گذاران و صاحبکاران بر آنها وارد می‌شود. تعجیل حساس‌تری برای تکمیل زود هنگام پروژه کاری، کیفیت حساس‌تری را کاهش می‌دهد و حساس‌تران را به استفاده از روش‌های کاهنده کیفیت حساس‌تری ترغیب می‌کند. یافته‌های آگوگلیا، هاتفیلد و لمبرت (۲۰۱۵)، کورام و همکاران (۲۰۰۸) و هرذا و مارتین (۲۰۱۶)، نشان می‌دهد که روش‌های کاهنده کیفیت حساس‌تری، از فشارهایی که حساس‌تران دریافت میکنند، سرچشمه می‌گیرد و عبارتند از: فشار مربوط به زمان محدود، فشارهای برآمده از حق الزحمه‌های حساس‌تری، فشار مربوط به گزارش زمان صرف‌شده در جریان رسیدگی و فشار ضرب‌الاجل‌های کار. از طرف دیگر، از نظر علم رفتار سازمانی، بدگمانی و احساس بدبینانه نسبت به شرایط کار رابطه مستقیمی بر متغیرهای وابسته شرایط شغل از جمله فرسودگی دارد. بر این اساس رابطه بدگمانی سازمانی و فرسودگی شغلی در مطالعات مختلف مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس پژوهش‌های قبلی (هیجین و همکاران، ۲۰۱۷)، فرسودگی شغلی و بدگمانی سازمانی ارتباط مستقیم و معنادار دارند. از طرفی بین فرسودگی شغلی و عملکرد حساس‌تران ارتباط منفی و معناداری وجود دارد (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). با توجه به این نتایج و مبانی تئوریک موضوع، می‌توان فرضیه دوم را به شرح زیر تدوین و مورد بررسی قرار داد:

**فرضیه دوم:** فرسودگی شغلی نقش میانجی را در رابطه بین بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حساس‌تران ایفا می‌کند.

بهبود عملکرد در یک سازمان فراتر از اصول معمول پذیرفته شده در مدیریت است و رهبری موثر با بکارگیری تعهد عاطفی کارمند امکان‌پذیر است. تعهد کارکنان عامل تفاوت عملکرد بین شرکت‌های برتر با متوسط است (کاتزنباخ، ۲۰۰۰). مطابق پژوهش‌های بین‌المللی، سطح بالای تعهد کارکنان با عملکرد مالی برتر در سازمان‌ها (حاشیه سود عملیاتی و سود خالص بالا)، ارتباط مثبت داشته و افراد متعهد به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان، روحیه بالاتر، افزایش رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری دارند. تعهد سازمانی قبول هدف‌های سازمان، تلاش در جهت رسیدن به این اهداف و میل به ادامه کار در سازمان است. تعهد سازمانی، شامل وفاداری، وابستگی و تعلق خاطر به سازمان و علاقه‌مندی به موفقیت آن می‌باشد (مجیدی، ۱۳۷۷). در حالی که بدگمانی سازمانی نوعی نگرش منفی و دیدگاه نامناسب کارکنان نسبت به ویژگی‌ها و شرایط سازمان، احساسات منفی و بی‌اعتمادی شدید در نتیجه باور نداشتن به خیرخواهی دیگران

تعداد ۶۴ سؤال برای سنجش کل متغیرهای پژوهش توزیع گردید. در این پرسشنامه از پاسخ‌دهنده خواسته شد که موافقت خود با هر سازه را بر اساس طیف هفت‌گزینه ای لیکرت (از ۱= کاملاً مخالفم تا ۷= کاملاً موافقم) بیان نماید. در این پژوهش متغیر وابسته، "تردید حرفه‌ای حسابرس" و متغیر مستقل "بدگمانی سازمانی" و متغیرهای میانجی، "فرسودگی شغلی" و "تعهد سازمانی" می‌باشند. برای اندازه‌گیری تردید حرفه‌ای از پرسش نامه هارت (۲۰۱۳) استفاده شده است، که دربرگیرنده شش شاخص اصلی تردیدگرایی شامل ذهن پرسشگر، جستجوی دانش، وقفه در قضاوت، اعتماد به نفس، درک میان فردی و خود رأی بودن است. برای اندازه‌گیری بدگمانی سازمانی از پرسشنامه استاندارد دین و همکاران (۱۹۹۸) استفاده شده است، که ابعاد عاطفی، شناختی و رفتاری بدگمانی سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. برای اندازه‌گیری متغیر فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شده است که به سنجش خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در چارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است. برای اندازه‌گیری متغیر میانجی تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکاران (۱۹۷۴) که سه جنبه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را اندازه می‌گیرد، استفاده شده است. در این پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در بررسی مشخصات پاسخ‌دهندگان آمار توصیفی بکار گرفته شده است. از آنجایی که مدل پژوهش حاضر، روابط بین متغیرهای پنهان را به طور هم زمان اندازه‌گیری می‌کند، برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات پژوهش، از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس<sup>۱</sup> استفاده شده است.

به منظور کاهش خطا به میزان مورد نظر و افزایش میزان اعتبار نتایج تحلیل‌های آماری باید تعداد مناسبی نمونه انتخاب شود. با توجه به اینکه برای تحلیل داده‌ها، مدل یابی معادلات

#### ۵- یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱ اطلاعات جمعیت‌شناختی پژوهش حاضر را در بر می‌گیرد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود بیشتر مشارکت کنندگان از منظر جنسیت مرد ۸۴.۹٪ می‌باشند و بازه سنی ۵۰-۴۱ با ۳۱.۸٪ بیشترین مشارکت‌کننده را داشته است. از نظر تحصیلات ۵۳.۷٪ در مقطع کارشناسی، و ۲۴.۳٪ مشارکت‌کنندگان در بازه تجربه‌کاری بالاتر از ۲۰ سال قرار دارند. همچنین در رده شغلی سرپرست (۲۱.۲٪) و شاغلین بخش خصوصی با ۵۷.۷٪ بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده‌اند. ۵۹.۷٪ از پاسخ‌دهندگان شاغل در موسسات معتمد سازمان بورس اوراق بهادار تهران و ۶۴.۴٪ از پاسخ‌دهندگان شاغل در موسسات دارای رتبه الف می‌باشند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش

ویژگی	دامنه	فراوانی	درصد	ویژگی	دامنه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	68	15.1	عضویت در بورس	بله	268	59.7
	مرد	381	84.9		خیر	181	40.3
سن	کمتر از ۳۰	93	20.7	رتبه بندی کنترل کیفی	رتبه د	12	2.7
	30-40	126	28.1		رتبه ج	33	7.3
	40-50	143	31.8		رتبه ب	115	25.6
	بالاتر از ۵۰	87	19.4		رتبه الف	289	64.4
	کارדانی	9	2.0	تجربه کاری	۱ تا ۵ سال	95	21.1

<sup>۱</sup> SMART PLS



ویژگی	دامنه	فراوانی	درصد	ویژگی	دامنه	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	کارشناسی	241	53.7	محل اشتغال	سازمان حسابرسی	134	29.8
	کارشناسی ارشد	109	24.3		موسسه مفیدراهبر	56	12.5
	دانشجوی دکتری	56	12.5		سایر موسسات	259	57.7
	دکتری	34	7.5				
رده شغلی	حسابرس	92	20.5	زیر سازه‌ها	بعد رفتاری	0.780	0.862
	حسابرس ارشد	89	19.8	بعد شناختی	0.702	0.820	
	سرپرست	95	21.2	بعد عاطفی	0.714	0.840	
	مدیرفنی	94	20.9	تعهد عاطفی	0.889	0.931	
	شریک	79	17.6	تعهد مستمر	0.794	0.881	

### برازش مدل اندازه‌گیری

پژوهش در جدول ۳ و ۴ ارائه شده است. بار عاملی نشان دهنده همبستگی سنج‌ها در سازه مربوطه می‌باشد. حداقل میزان قابل قبول برای بار عاملی هر یک از سنج‌ها بنا به نظر بسیاری از کتب آماری، برابر با ۰/۵ می‌باشد و سنج‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از این میزان باشد، باید از فرایند آزمون کنار گذاشته شوند. همچنین آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی باید از ۰/۷ بزرگ‌تر باشند (رسولی و همکاران، ۱۳۹۷). جدول ۲ معیارهای روایی و پایایی برای سنج‌های پژوهش حاضر را پس از بررسی بار عاملی گویه‌های مربوط به هر سازه (حداقل ۰/۵) نشان می‌دهد:

در گام اول تجزیه و تحلیل داده‌ها، مدل اندازه‌گیری سنجیده می‌شود تا میزان روایی و پایایی مدل مشخص شود. در بررسی مدل اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده شده معین می‌شود. در مدل‌یابی معادلات ساختاری، جهت ارزیابی پایایی و روایی سازه‌های مورد بررسی در مدل پژوهش، از شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، بارهای عاملی، روایی همگرا و روایی واگرا، بارهای عاملی متقاطع و فروئل - لارکر استفاده شده است. مقدار این شاخص‌ها برای هر یک از سازه‌های

جدول ۲: روایی و پایایی مدل بعد از تأیید بارعاملی گویه‌ها

سازه اصلی	زیر سازه‌ها	روایی همگرا	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
بدگمانی سازمانی	بعد رفتاری	0.618	0.862	0.780
	بعد شناختی	0.538	0.820	0.702
	بعد عاطفی	0.639	0.840	0.714
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	0.818	0.931	0.889
	تعهد مستمر	0.712	0.881	0.794
	تعهد هنجاری	0.607	0.860	0.785
تردید حرفه‌ای	اعتماد به نفس	0.749	0.937	0.914
	جستجوی دانش	0.739	0.895	0.824
	وقفه در قضاوت	0.649	0.878	0.809
	خودرایی	0.544	0.826	0.721
	درک میان فردی	0.602	0.858	0.780
فرسودگی شغلی	ذهن پرسشگر	0.656	0.851	0.737
	شخصیت زدایی	0.687	0.897	0.845
	موفقیت فردی	0.519	0.839	0.755
	خستگی عاطفی	0.740	0.895	0.823

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، تمامی سازه‌های پژوهش شرایط حداقلی را برای ضریب آلفای کرونباخ (حداقل ۰/۶) و پایایی ترکیبی (حداقل ۰/۷) برآورده نموده و حتی در سطحی بسیار بالاتر از آن قرار دارند؛ از این رو پایایی سازه‌های پژوهش تأیید می‌گردد. روایی همگرای همه سازه‌ها نیز در بازه مناسب قرار گرفته است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، تمامی سازه‌های پژوهش شرایط حداقلی را برای ضریب آلفای کرونباخ (حداقل ۰/۶) و پایایی ترکیبی (حداقل ۰/۷) برآورده نموده و

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌گردد، مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگ‌تر است که بیانگر همبستگی شاخص‌ها با سازه مربوط به آنهاست.

معیار دیگر بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، روایی واگرا است که با معیار "فرونل و لارکر" سنجیده می‌شود. معیار مزبور به این واقعیت اشاره دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه (قطر اصلی ماتریس)، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد.

جدول ۳: ماتریس روایی واگرای متغیرهای پژوهش

متغیرها	بعد رفتاری	بعد شناختی	بعد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	اعتماد به نفس	جستجوی دانش	خودرایی	درک میان فردی	ذهن پرسشگر	وقفه در قضاوت	شخصیت زدایی	موفقیت فردی	خستگی عاطفی	
بعد رفتاری	۰.۷۸۶														
بعد شناختی		۰.۲۸۵													
بعد عاطفی			۰.۵۷۳												
تعهد عاطفی				۰.۷۹۹											
تعهد مستمر					۰.۹۰۵										
تعهد هنجاری						۰.۸۴۴									
اعتماد به نفس							۰.۷۷۹								
جستجوی دانش								۰.۸۶۵							
خودرایی									۰.۸۵۹						
درک میان فردی										۰.۷۷۶					
ذهن پرسشگر											۰.۸۱۰				
وقفه در قضاوت												۰.۸۰۵			
شخصیت زدایی													۰.۸۲۹		
موفقیت فردی														۰.۷۲۱	
خستگی عاطفی															۰.۸۶۰

ساختاری از طریق ۳ معیار ضریب تعیین، استون گیسر و ارزیابی هم خطی بررسی می‌شود.  
الف- ضریب تعیین: رایج‌ترین معیار بررسی برازش متغیرهای مکنون درون‌زای (وابسته) مدل است که تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را نشان می‌دهد. سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول ۴ مقدار ضریب تعیین برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که

### برازش مدل ساختاری

مطابق الگوریتم تحلیل داده‌ها در پی ال اس، در گام دوم مدل ساختاری پژوهش برازش می‌گردد. در این گام، مدل ساختاری و روابط بین سازه‌ها بررسی می‌گردد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده می‌شود. تعداد نمونه آماری در این پژوهش ۴۴۹ می‌باشد و تعداد ۵۰۰ نیز به عنوان نمونه‌های آزمون Bootstrap در نظر گرفته شده است. بررسی برازش مدل

هم خطی بالا در یک معادله رگرسیون بیانگر آن است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و ممکن است با وجود بالا بودن ضریب تعیین، مدل اعتبار بالایی نداشته باشد. به بیان دیگر با وجود آن که مدل خوب به نظر می‌رسد ولی دارای متغیرهای مستقل معنا دار نمی‌باشد. یکی از روش‌های پی بردن به وجود هم خطی استفاده از شاخص تورم واریانس (VIF) است، که نشان می‌دهد واریانس ضرایب تخمینی تا چه حد نسبت به حالتی که متغیرهای تخمینی، همبستگی خطی ندارند، متورم شده است. مقدار این شاخص باید از ۵ کمتر باشد تا وجود هم خطی در بین سازه‌ها را نادیده گرفت (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). مطابق جدول ۵ مقدار شاخص تورم واریانس از ۵ کمتر می‌باشد.

با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌نماید.

ب- شاخص پیش بینی کنندگی (معیار استون گیسر): این شاخص بیانگر قدرت پیش‌بینی مدل است. چنانچه مقدار شاخص در مورد یک متغیر وابسته (درون‌زا) یکی از سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مستقل (برون‌زا) مربوط به آن متغیر وابسته است. این شاخص کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. در جدول ۴ مقادیر مربوط به این شاخص را مشاهده می‌کنیم که با توجه به مقدار ملاک، قدرت مدل برای پیش‌بینی مناسب متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد و برازش ساختاری مدل تأیید می‌گردد.

ج- ارزیابی هم خطی: هم خطی بیانگر آن است که یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. وجود

جدول ۴: نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری

متغیرها	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	شاخص پیش‌بینی کنندگی	شاخص حشو
بدگمانی سازمانی	-	-	-	۰.۲۱۳
بعد رفتاری	0.734	0.733	0.446	0.388
بعد شناختی	0.366	0.365	0.184	0.246
بعد عاطفی	0.647	0.646	0.404	0.291
تعهد سازمانی	0.406	0.405	0.164	۰.۳۰۶
تعهد عاطفی	۰.۷۷۲	۰.۷۷۱	۰.۶۲۵	۰.۶۰۱
تعهد مستمر	۰.۷۲۰	۰.۷۱۹	۰.۴۹۴	۰.۴۱۴
تعهد هنجاری	۰.۳۵۰	۰.۳۴۸	۰.۲۰۲	۰.۳۴۴
تردید حرفه‌ای	0.795	0.793	0.235	0.240
اعتماد به نفس	0.673	0.672	0.497	0.619
جستجوی دانش	0.317	0.316	0.227	۰.۴۵۷
وقفه در قضاوت	0.416	0.414	0.262	0.433
خود رایی	0.430	0.429	0.224	0.250
درک میان فردی	0.399	0.398	0.229	۰.۳۳۶
ذهن پرسشگر	0.404	0.403	0.257	0.315
فرسودگی شغلی	۰.۲۴۰	۰.۲۳۸	۰.۱۰۰	0.354
شخصیت زدایی	۰.۸۲۶	۰.۸۲۵	۰.۵۵۹	0.474
موفقیت فردی	۰.۵۰۴	۰.۵۰۳	۰.۲۵۷	0.302
خستگی عاطفی	۰.۸۰۹	۰.۸۰۹	۰.۵۹۱	0.467

جدول ۵: نتایج حاصل از ارزیابی هم خطی

متغیرها	تردید حرفه‌ای
بدگمانی سازمانی	1.719
تعهد سازمانی	۲.۱۹۰
فرسودگی شغلی	۱.۷۱۲

## برازش کلی مدل

برای برازش کلی مدل از معیاری به نام GOF استفاده می‌شود که از رادیکال حاصلضرب میانگین دو معیار ضریب تعیین و شاخص حشو (Communality) استفاده می‌کند. از مقادیر جدول ۴ برای محاسبه این معیار استفاده می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality}} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{.544 \times .367} = 0.446$$

سه مقدار ملاک ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ نشان‌دهنده برازش کلی ضعیف، متوسط و قوی مدل است. حاصل شدن ۰/۴۴۶ نشان‌دهنده برازش کلی قوی مدل پژوهش حاضر است.

## نتایج آزمون فرضیه‌ها

شکل ۲ خروجی مدل ساختاری را نشان می‌دهد. با در نظر گرفتن نتایج حاصل از بررسی روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مسیر محاسبه شده و سطح معناداری، می‌توان به بررسی معناداری اثرات میان متغیرهای پژوهش بر یکدیگر که در واقع فرضیه‌ها از روابط میان آنها شکل می‌گیرند، پرداخت. همچنین برای بررسی و تفسیر نقش میانجی در روابط غیر مستقیم، آماره VAF (شمول واریانس) محاسبه می‌شود. این معیار نسبت اثر غیر مستقیم به کل اثر را نشان می‌دهد. چنانچه آماره VAF بین ۲۰ تا ۸۰ درصد باشد، میانجی‌گری جزئی

می‌باشد. جدول شماره ۶، نتیجه آزمون فرضیه‌ها را به شرح زیر نشان می‌دهد:

با توجه به ضریب مسیر ۰.۱۹۴- و مقدار آماره t (بیشتر از ۲.۵۷)، بدگمانی سازمانی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۹٪ پذیرفته می‌شود.

با توجه به اینکه مقدار آماره t در مسیر غیرمستقیم فرضیه دوم بزرگتر از ۲.۵۷ می‌باشد، می‌توان گفت که فرسودگی شغلی نقش میانجی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرسان ایفا می‌کند. لذا فرضیه دوم پذیرفته می‌شود. یعنی فرسودگی شغلی نقش میانجی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرسان ایفا می‌کند. با توجه به مقدار آماره VAF در فرضیه دوم که ۰.۳۰۳ می‌باشد، این میانجی‌گری جزئی می‌باشد.

هم‌چنین مقدار آماره t در مسیر غیرمستقیم فرضیه سوم بزرگتر از ۲.۵۷ می‌باشد، لذا می‌توان گفت که تعهد سازمانی نیز نقش میانجی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرسان ایفا می‌کند. لذا فرضیه سوم نیز پذیرفته می‌شود. یعنی تعهد سازمانی نقش میانجی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرسان ایفا می‌کند. با توجه به مقدار آماره VAF در فرضیه سوم که ۰.۴۰۵ می‌باشد، این میانجی‌گری نیز جزئی می‌باشد.

جدول ۶: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

شماره	مسیر فرضیه	معناداری	شاخص VAF	آماره تی	ضریب مسیر	پذیرش/عدم پذیرش
۱	بدگمانی سازمانی ← تردید حرفه‌ای	0.000	-	۴.۴۶۸	-۰.۱۹۴	پذیرش
۲	بدگمانی سازمانی ← فرسودگی شغلی ← تردید حرفه‌ای	0.000	۰.۳۰۳	۸.۰۶۲	-۰.۲۰۲	پذیرش
۳	بدگمانی سازمانی ← تعهد سازمانی ← تردید حرفه‌ای	0.000	۰.۴۰۵	۹.۰۹۷	-۰.۲۷۰	پذیرش



حرفه‌ای، به شرکا و مدیران موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد به منظور کاهش استرس‌های شغلی حسابرسی با کنترل حجم کاری و افزایش بودجه زمانی، تدوین برنامه‌های رفاهی و ورزشی، تدوین مقررات کاری انعطاف پذیر و تسهیل زمینه‌های رشد و توسعه فردی، نسبت به ایجاد محیط کاری سالم و با نشاط، اقدام نمایند و از بروز فرسودگی شغلی در حسابرسان جلوگیری نمایند.

منطبق بر نتیجه فرضیه سوم، به شرکا و مدیران موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد، با برقراری عدالت سازمانی، تنظیم حقوق و مزایای مناسب با رتبه و رشد فردی، تعامل مناسب مدیران و کارکنان و... نسبت به بالا بردن سطح تعهد سازمانی حسابرسان اقدام نمایند.

پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. به‌طور کلی استفاده از ابزار پرسش‌نامه دارای محدودیت‌های ذاتی مانند عدم آشنایی مشارکت‌کنندگان با موضوع، عدم مشارکت کافی افراد ذیصلاح، تفسیر متفاوت اصطلاحات و واژگان توسط آنان و محافظه‌کاری بعضی از افراد در پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسش‌نامه است.

#### پیوست‌ها

پرسشنامه‌ای که پیش روی شماست، به‌منظور "بررسی تأثیر بدگمانی سازمانی بر تعهد و تردید حرفه‌ای حسابرس" تدوین گردیده است. پیشاپیش از توجه و عنایتی که صرف مطالعه و ارائه نظرات خود پیرامون این پرسشنامه می‌نمایید، نهایت تشکر را داریم. امیدواریم بتوانیم با یاری شما گامی در جهت اعتلای حرفه حسابرسی برداریم.

لطفاً گزاره‌های زیر را با دقت خوانده و میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از گزاره‌ها، مشخص نمایید.

قبلی(هیجین و همکاران، ۲۰۱۷)، فرسودگی شغلی و بدگمانی سازمانی ارتباط مستقیم و معنادار دارند. از طرفی بین فرسودگی شغلی و عملکرد حسابرسان ارتباط منفی و معناداری وجود دارد(اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ محمد زاده، ۲۰۱۷). با توجه به نتیجه فرضیه دوم و نتایج پژوهش‌های پیشین، می‌توان گفت که بدگمانی سازمانی از طریق فرسودگی شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تاثیر می‌گذارد.

نتایج پژوهش‌های مارگلیته و وینهاردت(۲۰۱۸)، موسی(۲۰۱۷)، تهرم و شازبا(۲۰۱۵)، ارتباط منفی و معناداری بین بدگمانی سازمانی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. از طرفی نتایج پژوهش سیفتکی و بدوک(۲۰۱۷)، نشان می‌دهد که تعهد سازمانی موجب میشود تا انگیزش کارکنان در حرفه حسابرسی افزایش یافته و سبب میشود تا حسابرسان، کیفیت کار خود را افزایش دهند. با توجه به تایید فرضیه سوم پژوهش حاضر، می‌توان گفت که بدگمانی سازمانی از طریق کاهش تعهد سازمانی، بر تردید حرفه‌ای حسابرس تاثیر منفی و معنادار دارد. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش، می‌توان گفت که توجه به مسائل فرهنگ سازمانی در شرایط کنونی، می‌تواند موجب بهبود تردید حرفه‌ای حسابرس شده و در نتیجه کیفیت حسابرسی را افزایش دهد. لذا ضروری است که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های شرکا و مدیران حسابرسی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، ایجاد فرهنگ سازمانی صحیح برای کارکنان شاغل در حرفه باشد تا افراد با دقت و اعمال مراقبت حرفه‌ای بیشتر به ایفای وظایف خود بپردازند؛ لذا منطبق بر نتیجه فرضیه اول پژوهش، به شرکای موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که با اتخاذ تدابیر لازم مانند ایجاد احساس امنیت و ثبات شغلی، برقراری مکانیزم‌های پرداخت براساس عملکرد، قردادانی و تشویق، ایجاد ارتباط و تعامل موثر بین کارکنان و مدیران، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، حمایت سازمانی و... از بروز بدگمانی سازمانی جلوگیری نمایند. منطبق بر نتیجه فرضیه دوم پژوهش، مبنی بر نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید

مشخصات فردی				
۱. جنسیت:	مرد <input type="checkbox"/>	زن <input type="checkbox"/>		
۲. سن:	کمتر از ۳۰ سال <input type="checkbox"/>	۳۰ تا ۴۰ سال <input type="checkbox"/>	۴۱ تا ۵۰ سال <input type="checkbox"/>	بالا تر از ۵۰ سال <input type="checkbox"/>
۳. محل اشتغال:	سازمان حسابرسی <input type="checkbox"/>	موسسه مفید راهبر <input type="checkbox"/>	سایر مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی <input type="checkbox"/>	
۴. مدرک دانشگاهی:	کاردانی <input type="checkbox"/>	کارشناسی <input type="checkbox"/>	کارشناسی ارشد <input type="checkbox"/>	دانشجوی دکتری <input type="checkbox"/>
۵. رده شغلی:	حسابرس <input type="checkbox"/>	حسابرس ارشد <input type="checkbox"/>	سرپرست حسابرسی <input type="checkbox"/>	مدیر حسابرسی <input type="checkbox"/>
۶. سابقه کار:	کمتر از ۵ سال <input type="checkbox"/>	۵ تا ۱۰ سال <input type="checkbox"/>	۱۰ تا ۱۵ سال <input type="checkbox"/>	بالا تر از ۲۰ سال <input type="checkbox"/>
۷. آیا موسسه شما جزء مؤسسات معتمد بورس اوراق بهادار تهران می‌باشد؟	بله <input type="checkbox"/> خیر <input type="checkbox"/>			
۸. موسسه شما از نظر رتبه‌بندی امتیاز کنترل کیفی، در کدام یک از گروه‌های زیر قرار دارد؟	الف <input type="checkbox"/>	ب <input type="checkbox"/>	ج <input type="checkbox"/>	د <input type="checkbox"/>

کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی مخالفم	نظری ندارم	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	سؤالات	
							من معتقدم که یادگیری، هیجان‌انگیز است.	۱
							من از تلاش برای پی بردن به اینکه چیزی که می‌شنوم یا می‌خوانم درست است یا خیر، لذت می‌برم.	۲
							من اغلب بدون آن که صحت یک گفته را آزمون کنم، آن را نمی‌پذیرم.	۳
							من برای اینکه بتوانم تصمیم‌گیری کنم، زمان کافی صرف می‌کنم.	۴
							معمولاً چیزهایی که می‌بینم، می‌خوانم یا می‌شنوم را به همان صورتی که وجود دارند، می‌پذیرم.	۵
							اغلب اوقات با تفکر افراد دیگر، در گروه خود موافقم.	۶
							علاقه‌مندم بدانم مردم اعمالی که از آن‌ها سر میزند را به چه دلایلی انجام می‌دهند.	۷
							دوستانم به من میگویند که من اغلب در مورد چیزهایی که می‌بینم و می‌شنوم، تحقیق می‌کنم.	۸
							اعتماد به نفس بالایی دارم.	۹
							در انجام کارها، احساس جسارت دارم.	۱۰
							قبل از کسب اطلاعات بیشتر در خصوص یک موضوع، راجع به آن موضوع تصمیم نمی‌گیرم.	۱۱
							من به ندرت به این موضوع فکر می‌کنم که چرا رفتار دیگران از پیش مشخص و قاعده‌مند است.	۱۲
							دیگران به راحتی می‌توانند من را متقاعد کنند.	۱۳
							تمایل دارم که بلافاصله چیزی را که دیگران به من می‌گویند قبول کنم.	۱۴
							من تحقیق کردن برای کسب دانش را دوست دارم.	۱۵
							کارهایی که دیگران انجام می‌دهند و دلایل انجام آن، برای من جذابیت دارد.	۱۶
							اغلب در مورد موضوعاتی که می‌بینم یا می‌شنوم، سؤال می‌کنم.	۱۷
							من از یادگیری لذت می‌برم.	۱۸
							کشف اطلاعات جدید برایم جذاب است.	۱۹
							بدون توجه به اطلاعات در دسترس، تصمیم‌گیری نمی‌کنم.	۲۰
							دوست ندارم عجلانه تصمیم‌گیری کنم.	۲۱
							به کنکاش در رفتار دیگران، علاقه‌ای ندارم.	۲۲
							من به توانایی‌های خود اطمینان دارم.	۲۳
							من از خودم راضی هستم.	۲۴
							دوست دارم که دلیل رفتار دیگران را بفهمم.	۲۵
							دوست دارم مطمئن شوم که اکثر اطلاعات موجود را قبل از اتخاذ یک تصمیم بررسی کرده‌ام.	۲۶
							اغلب نظرات دیگران را بدون دانستن استدلال آن‌ها قبول می‌کنم.	۲۷
							معمولاً به تناقضات احتمالی در توضیحات مخاطب، توجهم جلب می‌شود.	۲۸
							نسبت به خود احساس اطمینان نمی‌کنم.	۲۹
							به راحتی تحت تأثیر نظرات حرفه‌ای قرار می‌گیرم.	۳۰
							وقتی در مورد سازمانم (موسسه) می‌اندیشم، احساس ناراحتی می‌کنم.	31
							در سازمانم (موسسه) در مورد سیاست‌ها، اهداف و اعمال اتفاقی نظر کمی وجود دارد.	32

کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی مخالفم	نظری ندارم	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	سؤالات	
							نزد دوستان خارج از سازمانم (موسسه) از اتفاقاتی که در محل کارم رخ می‌دهد، گله و شکایت می‌کنم.	33
							دانسته‌هایم را به‌طور مختصر با همکارانم مبادله می‌کنم.	34
							وقتی در مورد سازمانم (موسسه) می‌اندیشم، احساس عصبانیت می‌کنم.	35
							معتقدم که در سازمانم (موسسه) بین حرف و عمل فاصله وجود دارد.	36
							با دیگران در مورد کارهای که در سازمان (موسسه) انجام می‌شود، صحبت می‌کنم.	37
							وقتی در مورد سازمانم (موسسه) می‌اندیشم، احساس اضطراب می‌کنم.	38
							در سازمانم (موسسه) بین کاری که از کارکنان انتظار می‌رود و چیزی که به خاطر آن پاداش می‌دهند، تفاوت وجود دارد.	39
							اعمال و سیاست‌های سازمان (موسسه) را با دیگران نقد می‌کنم.	40
							شباهت کمی بین آنچه سازمان (موسسه) می‌گوید و آنچه واقعاً انجام می‌دهد وجود دارد.	41
							احساس می‌کنم کارم به لحاظ روانی توان و نیروی من را گرفته است.	42
							از زمانی که این شغل را انتخاب کرده‌ام نسبت به دیگران بی‌تفاوت شده‌ام.	43
							واقعاً برایم مهم است که بر سر بعضی از همکارانم چه می‌آید.	44
							شغلم دستاوردهای مهم و باارزشی برایم داشته است.	45
							صبح روزی که باید سرکار بروم از تصور رفتن به سرکار احساس نشاط به من دست می‌دهد.	46
							از این نگرانم که این شغل من را نسبت به مردم سنگدل کند.	47
							به‌آسانی می‌توانم احساسات همکارانم را درک کنم.	48
							احساس می‌کنم از طریق شغلم بر زندگی همکارانم تأثیر مثبت می‌گذارم.	49
							با برخی از همکارانم بدون توجه به شخصیت انسانی آن‌ها، به‌صورت یک شیء برخورد می‌کنم.	50
							کار با همکارانم برای تمام روز واقعاً برایم سخت و طاقت فرسا است.	51
							به‌آسانی می‌توانم محیط آرامی برای همکارانم فراهم کنم.	52
							شغلم باعث شده که احساس بی‌هودگی کنم.	53
							پس از کار با همکارانم احساس نشاط و شادمانی می‌کنم.	54
							من تمایل دارم تلاش زیادی برای موفقیت در سازمان (موسسه) انجام دهم، بیشتر از آنچه که به‌طور معمول از من انتظار می‌رود.	55
							من افتخار می‌کنم از اینکه به دیگران بگویم که عضوی از این سازمان هستم.	56
							در وضعیت فعلی با توجه به شرایط سازمان، منتظر یک اتفاق کوچک هستم که سازمان (موسسه) را ترک کنم.	57
							من وقتی با دوستانم درباره سازمان (موسسه) خود صحبت می‌کنم، آن را سازمانی (موسسه‌ای) بزرگ برای کار کردن معرفی می‌کنم.	58
							غالب خط‌مشی‌های سازمانی که به وضعیت کارکنان مربوط است، با خواسته‌های من سازگاری ندارد.	59



کاملاً مخالفم	مخالفم	تا حدودی مخالفم	نظری ندارم	تا حدودی موافقم	موافقم	کاملاً موافقم	سؤالات	
							برای من، کار کردن در سازمانی (موسسه) که هم‌اکنون در آن مشغولم، بهتر از کار کردن در هر سازمان (موسسه) دیگر است.	۶۰
							من احساس وفاداری خیلی کمی به این سازمان دارم.	۶۱
							من واقعاً نگران سرنوشت سازمان (موسسه) هستم.	۶۲
							این سازمان واقعاً در من روحیه الهام بخشی می‌دمد تا عملکرد شغلی بالایی داشته باشم.	۶۳
							تصمیم من مبتنی بر کار در این سازمان (موسسه)، یک اشتباه مسلم بوده است.	۶۴

### فهرست منابع

- \* دریایی، مجید؛ نیکو مرام، هاشم؛ خان محمدی، محمد حامد. (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ سازمانی بر گزارش خطاکاری سازمانی در حرفه حسابرسی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۴۶، صص ۲۷-۵۰.
- \* رضائی، نرگس؛ بنی مهد، بهمن؛ حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، دانش حسابرسی، شماره ۷۱، صص ۱۷۵ تا ۱۹۹.
- \* ساریخانی، مهدی؛ ایزدی‌نیا، ناصر؛ دائی کریم‌زاده، سعید. (۱۳۹۸). بررسی قصد گزارشگری تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده و نقش تعدیل‌گری شدت اخلاقی، دانش حسابداری مالی، سال ششم، شماره ۱، صص ۷۵-۱۰۵.
- \* شیرکوه. رمزی؛ نیکومرام، هاشم؛ رؤیایی، رضاعلی؛ رهنمای رودپشتی، رهنما. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۶، شماره ۴، صص ۱۲۳ تا ۱۴۸.
- \* شهبابی، سیده سنور و رضایی، فرزین. (۱۴۰۰). تأثیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی حسابرسان مستقل بر افشاگری تخلفات حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۹، صص ۷۹-۸۸.
- \* صفاجو، محسن و پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۰). تأثیر تردید حرفه‌ای بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان با توجه به نقش میانجی خلاقیت فردی، فصلنامه دانش حسابرسی و حسابداری مدیریت، دوره ۱۰، شماره ۳۹، صص ۳۳۷-۳۴۹.
- \* صفی‌خانی، رضا؛ صفرزاده، محمدحسین؛ اثنی‌عشری، حمیده. (۱۴۰۰). بررسی رابطه تردید حرفه‌ای، شناخت صاحبکار و قضاوت حسابرسان، مجله دانش حسابداری، درحال انتشار.
- \* آراد، حامد؛ مشعشعی، سید محمد؛ اسکندری، دل آرا. (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرسان و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۷، شماره ۲، صص ۱۵۴-۱۷۹.
- \* بنایی قدیم، رحیم. (۱۳۹۷). چارچوب نظری تردید حرفه‌ای برای حسابرسان، مجله حسابرسان، شماره ۹۷، ۱۱۸-۱۲۶.
- \* بهرامی رهنما، زهرا و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۸). بررسی بدگمانی سازمانی، تعهد حرفه‌ای و گزارش خطاکاری در حرفه حسابرسی، فصلنامه بورس اوراق بهادار، شماره ۴۵، صص ۱۱۸-۱۴۴.
- \* بنی‌مهد، بهمن و گل محمدی، آرش. بررسی رابطه جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق مدل گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره سوم، بهار و تابستان ۱۳۹۶، صص ۶۱ تا ۸۶.
- \* تحریری، آرش و پیری سقرلو، مهدی. (۱۳۹۵). درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه‌ای در کار حسابرسی، مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۲۳، شماره ۱، صص ۱۱۷ تا ۱۳۵.
- \* حسینی، سیدحسین؛ نیکومرام، هاشم؛ رضایی، علی اکبر؛ (۱۳۹۴). تبیین مؤلفه‌های تاثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی، حسابداری مدیریت، شماره ۲۵، صص ۱۳ تا ۲۸.
- \* حیرانی، فروغ و افتخاری، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین ویژگی‌های حسابرسان و کیفیت حسابرسی، مجله مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ششم، شماره ۱، صص ۸۰ تا ۹۰.

- \* Eaton, J. A. 2000. A social motivation approach to organizational cynicism, Doctoral dissertation, Toronto.
- \* Elias, R. 2006. The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students ethical orientation, *Journal Business of Ethics*, vol.68, pp.83-90.
- \* Hurtt, R., 2013. Research on Auditor Professional Skepticism: Literature Synthesis and Opportunities for Future research, *A Journal of practice & theory*, American Accounting Association, Vol.32, Supplement 1, pp.45-07.
- \* *International Journal of European Studies*. Vol. 3, No. 1, pp. 1-7.
- \* International Federation of Accountants (IFAC), Toward Enhanced Professional Skepticism, Observations of the IAASB-IAESBIESBA Professional Skepticism Working Group, August 2017.
- \* Kartini, N. and E. Dewi, 2021, Effect of Independence, Professionalism, Professional Skepticism and Time
- \* Leslie H, B. Lawrence, C. Chui, B.J. Pike, and Sh. N. Robinson, 2021, Improving auditor performance evaluations: The impact on self-esteem, professional skepticism, and audit quality, *Corporate Accounting & Finance*, Early View.
- \* Mala R. and P. Chand, 2015, Judgment and Decision-Making Research in Auditing and Accounting: Future Research Implications of Person, Task, and Environment Perspective, *Accounting Perspective*, vol.14, No.1, pp:1-50.
- \* Malik, O. F. shahzad, A. Raziq, M., Majidkhan, M., Yusef, S., & Khan, A. 2018. Perceptions of organizational politics, knowledge hiding, and employee creativity: the moderating role of professional commitment, Personality and Individual Differences.
- \* Nelson, M. 2009, A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing, *A Journal of Practice & Theory American Accounting Association*, Vol. 28, No. 2, pp. 1-34.
- \* Salehi, M. and H. Hashemi. Sima & Mohammad Ali Fahimi, 2020, The Relationship between Organizational Justice and Auditors' Professional Skepticism with the Moderating Role of Organizational Commitment and Identity, *Current Psychology*.
- \* Omar, D., M. Chaudhary and M. Gharib, 2019, Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1203, PP 1-16.
- \* Polat, S. 2013. The impact of teachers organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews*, 8(16).1483.
- \* Schaefer T., 2017, Research Related to Auditor Professional Skepticism, A Presentation for the November 30SAG Meeting, University of Missouri-Kansas city.
- \* Sorensen, K. and M. Ortegren, 2021, The next best thing: Social presence and accountability's impact on قاسمی نژاد، احسان؛ بنی مهد، بهمن؛ بشکوه، مهدی. (۱۳۹۹)، تاثیر جنسیت، تحصیلات و ذهنیت توطئه بر تردید حرفه‌ای حسابرس، فصلنامه دانش حسابرسی، سال بیستم، شماره ۱، صص ۲۶۱-۲۸۱.
- \* قربانی، محمود و عامری منش، زهرا. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان با نقش تعدیلگر اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان تخصصی قلب و عروق جوادالائمه مشهد، دوفصلنامه تخصصی اسلام و مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۳، بهار و تابستان ۱۳۹۷، صص ۱۱۱-۱۳۸.
- \* کاشانی پور، محمد؛ کرمی، غلامرضا؛ خنیفر، حسین؛ شعبانی، کیوان. (۱۳۹۸)، بررسی قصد هشداردهی حسابرسان مستقل درباره خطاکاری: کاربرد نظریه رفتار برنامه ریزی شده، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال چهارم، شماره ۸، صص ۶۳-۹۱.
- \* مشعشعی، سید محمد؛ هاشمی، سید عباس؛ فروغی، داریوش. (۱۴۰۰)، تاثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال ۱۱، شماره ۳۹، صص ۵۳-۷۴.
- \* ولیان، حسن و حسن پور، داوود؛ (۱۴۰۰)، توسعه کار راه حرفه‌ای حسابرسان داخلی با توجه به ویژگی‌های یادگیری سازمانی بر اساس تحلیل داده بنیاد و تحلیل کیفی تعاملی، فصلنامه دانش حسابرسی، سال بیست و یکم، شماره ۸۲، صص ۲۶۲-۲۹۷.
- \* ولیان، حسن؛ صفری گرایلی، مهدی؛ حسن پور، داوود. (۱۳۹۹)، هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان و تجاری سازی در موسسات حسابرسی، دانش حسابرسی، سال بیستم، شماره ۷۸، صص ۳۵۶-۳۹۱.
- \* Adel, R., M. Rayan and M. Abdelgalel. 2018. Organizational Cynicism and Counterproductive Work Behaviors: An Empirical Study. *European Journal of Business and Management*. Vol.10, No.27, pp:70-79.
- \* Arsalan, M. 2018. Organizational cynicism and employee performance moderating role of employee engagement, *Journal of Global Responsibility*.
- \* Ciftci, N., and Beduk, A. 2017. The relationship between organizational commitment and whistleblowing tendency: an empirical research, *SHS Web of Conferences*, vol. 37, pp.1-7.
- \* Deliu, D., 2020, Elevating Professional Reasoning in Auditing. Psycho-Professional Factors Affecting Auditor's Professional Judgement and Skepticism, *Journal of Accounting and Auditing: Research & Practice*,
- \* Dean, J.W., Brandes, P., and Dharwdkar, R. 1998. Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2).341-352.

- auditor professional skepticism, Corporate Accounting & Finance, Volume32, Issue2, pp:39-51.
- \* Steven, M. F. Glover and F. Prawitt, 2014, Enhancing Auditor Professional Skepticism: The Professional Skepticism Continuum, American Accounting Association, Volume 8, Issue 2,:2-11
  - \* Toba, Y., 2011, Toward a Conceptual Framework of Professional Skepticism in Auditing, Waseda Business & Economic Studies, No. 47.
  - \* Toheed, H., J. Turi, and M.I. Ramay, 2019, Exploring the Consequences of Organizational Cynicism.
  - \* Ward, K. D. 2014. Cultivating public service motivation through Americops service: A longitudinal study, Public Administration Review, 74(1):. 114-125.



*Accounting Knowledge & Management Auditing*  
Vol. 12/ No. 45/ Spring 2023

## **The Mediating Role of Organizational Commitment and Burnout in the Relationship between Organizational Cynicism and Auditor's Professional Skepticism:**

**Leila Bashiri Khesal**

Ph.D Student of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran- leilabashiri1234@gmail.com

**Seyed Hosein Hoseiny**

Assistant Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (Corresponding Author), H.hoseiny@yahoo.com

### **Abstract**

Financial scandals, have been questioned the quality of auditing. One important means of improving audit quality is to enhance auditors' professional skepticism. Previous studies have shown that organizational factors and variables related to organizational culture can affect the components of auditor judgment and decision-making, including professional skepticism. The present research explores the relationship between organizational cynicism and professional skepticism, the mediating role of organizational commitment and burnout to help strengthen professional skepticism, enhance audit quality, and increase public trust in the auditing profession. This study is an applied survey, and the statistical sample consists of 449 audit professionals from the member firms of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA) and Iran Audit Organization (IAO). Non-probability sampling was used to select the participants. Data were collected in 2021 using a questionnaire and were analyzed using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). The results show that organizational cynicism has a significant negative effect on professional skepticism. Moreover, organizational commitment and burnout have a mediating role in this relationship. Therefore, it is necessary to build the appropriate organizational culture ; increase organizational Commitment and decrease burnout to improve the performance of audit professionals and increase public trust in the auditing profession.

**Keywords:** Organizational Cynicism; Professional Skepticism; Organizational Commitment; Burnout