



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
دوره ۱۲ / شماره ۲ (پیاپی ۴۶) / تابستان ۱۴۰۲
صفحه ۵۷۹ تا ۵۹۴

طراحی الگوی ارتقا کیفیت زندگی کاری حساب‌رسان در راستای بهبود کیفیت و کارایی حسابرسی

محمدعلی عطائی شریف

دانشجوی دکتری حسابداری، گروه آموزشی حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران
m.ataei.sharif@gmail.com

حسین جباری

استادیار، گروه آموزشی حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران (نویسنده مسئول)
Hsnjabbar@yahoo.com

محمدعلی پور

استادیار، گروه آموزشی حسابداری، واحد خلخال، دانشگاه آزاد اسلامی، خلخال، ایران
uniclass.alipoor@gmail.com

میثم عرب زاده

استادیار، گروه آموزشی حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران
Arabzadeh62@yahoo.com

مهدی صفریگرایی

دانشیار گروه آموزشی حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران
Mehdi.safari83@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۰۹

چکیده

هدف: کیفیت زندگی کاری شاخصی برای دستیابی به یکپارچگی بین نیازهای تکنولوژیکی، انسانی و سازمانی در راستای به حداکثر رساندن منافع برای غنی سازی عامل انسانی است. اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری بهبود شرایط کاری برای حساب‌رسان و افزایش اثربخشی آنان است. پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی ارتقا کیفیت زندگی کاری حساب‌رسان در راستای بهبود کیفیت و کارایی حسابرسی با استفاده از رویکرد فراترکیب انجام شده است.

روش: در این پژوهش با استفاده از روش فراترکیب و بازنگری دقیق در موضوع، یافته های پژوهش های کیفی و کمی مرتبط ترکیب و الگوی حاضر طراحی شد. بر این اساس، ۱۴۸ پژوهش در حوزه کیفیت زندگی کاری ارزیابی شد که در پایان ۸۶ پژوهش انتخاب شده و با تحلیل محتوای آنها ابعاد و کدهای مربوطه استخراج و میزان اهمیت و اولویت هر یک با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون تعیین شد.

یافته ها: براساس رویکرد پژوهش ۳۴ مفهوم و ۱۴۳ کد استخراج گردید. بر اساس نتایج پژوهش اصلاح سیستم جبران خدمت، مدیریت مشارکتی، توانمندسازی روانشناختی و راهبردهای مقابله با تضاد کار-خانواده بیشترین ضریب اهمیت را به دست آوردند.

نتیجه گیری: در این پژوهش الگوی ارتقا کیفیت زندگی کاری حساب‌رسان ارائه شد. با توجه به خلا تحقیقاتی موجود الگوی طراحی شده علاوه بر بهبود الزامات کاری حساب‌رسان، می تواند بهره‌وری و عملکرد موسسات را نیز ارتقا دهد.
واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، حساب‌رسان، رویکرد فراترکیب، موسسات حسابرسی.

۱- مقدمه

دهد(تیتمن و ترومن^۶ ۱۹۸۶). از سوی دیگر عملیات کارا عملیاتی است که با استفاده از روشهای بهینه، حداکثر بازده (ستانده) را با صرف حداقل منابع (داده) تامین کند(کمیته حسابرسی عملیاتی سازمان حسابرسی). بنابراین جو محیط کار و میزان توجه شرکت به کیفیت زندگی کاری حسابرسان می تواند کارایی و کیفیت را تحت تاثیر قرار دهد. کیفیت زندگی کاری برنامه جامعی است که نیازهای گوناگون مد نظر قرار می دهد و محدود به تغییر محتوای کار، یکنواخت کردن قوانین و استانداردهای کار، بهبود سازمانی و غنی سازی شغل نیست. بلکه ضمن توجه به کلیه عوامل مذکور، به انسانی کردن کار و محیط کار به منظور ایجاد علاقه و انگیزه در حسابرسان از طریق پاسخگویی به نیازهای آنان، زمینه های پیشرفت و بهبود شایستگی های آنان، احترام به شخصیت آنان، جلب مشارکت و همکاری و توجه به عوامل فیزیکی و روانی محیط کار نیز می پردازد. در این راستا با پذیرش این باور که هر یک از افراد شاغل در حرفه ی حسابرسی، مستحق برخورداری از ارزشها و امتیازاتی متناسب با استحقاق خویش است، توجه مناسب و موثر به نقش انسانها انکارناپذیر شده است و این مهم باید به ترتیبی واقعی و ثمربخش ظهور کند. ارزیابی دقیق و مناسب سطح کیفیت زندگی کاری حسابرسان مستلزم وجود الگوی عملی و کاربردی است که بتوان بر اساس آن اطلاعات موثق در مورد وضعیت شاخصها و مولفه های کیفیت زندگی کاری در سطح شرکت را بدست آورد. پژوهش حاضر از لحاظ موضوعی پژوهشی بدیع و کاربردی در راستای زندگی کاری حسابرسان می باشد. همچنین پژوهش قابل اعتنائی تا زمان نگارش این تحقیق به بررسی موضوع ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان و ارائه الگویی برای آن نپرداخته است. این پژوهش با طراحی الگویی برای ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان درصدد شناساندن اهمیت کیفیت زندگی کاری به خصوص در بحران های نوظهور بوده و می تواند خلا تحقیقاتی مورد نظر را پوشش دهد. از این رو این پژوهش با استفاده از رویکرد تحقیقی نوین و کاربردی فراترکیب انجام می پذیرد. با توجه به مطالب بیان شده هدف از پژوهش حاضر طراحی الگوی ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان در راستای بهبود کیفیت و کارایی حسابرسی است.

مبانی نظری پژوهش

کار، بخشی مهم و مؤثر از رفاه جامعه و فرد است و بر کیفیت زندگی فرد، سلامت روان و بهره وری کل جامعه تأثیر می گذارد.

در عصر رقابت جهانی کیفیت زندگی کاری کارکنان امری بسیار مهم در جهت جذب و حفظ کارکنان ماهر، با استعداد و با تجربه می باشد (پرماروپان و همکاران^۱ ۲۰۲۰). اگر منابع انسانی یکی از مهم ترین ارکان ارتقای عملکرد شرکت فرض شود، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه راهنمای مدیران در بهبود عملکرد شرکت خواهد بود (رابینز، ۱۳۹۷). یکی از شاخص های مهم زندگی شغلی، کیفیت زندگی کاری است که نشان می دهد افراد تا چه میزان قادر هستند نیازهای شخصی خود را هنگام کار در شرکت، برآورده سازند (اکتر و همکاران^۲ ۲۰۱۸). کیفیت زندگی کاری شامل فرصت ها برای حل مشکلاتی است که منافعی را به طور دو طرفه برای کارمند و کارفرما به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت می باشد که با بهبود آن می توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در شرکت تغییر داد و از مدیریت صحیح کارکنان به عنوان مزیت رقابتی بهره گرفت (لی و همکاران^۳ ۲۰۱۷). والتون (۲۰۰۷) اظهار داشت که کیفیت زندگی کاری رویکردی مهم در بقای ارزش های انسانی و محیطی است که به علت توجه زیاد به پیشرفت تکنولوژیکی و رشد اقتصادی نادیده گرفته شده است. برای دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش رضایتمندی حسابرسان، توجه به کیفیت زندگی کاری در شرکت حائز اهمیت است (روحانا^۴ ۲۰۲۰). امروزه با پیشرفت هایی که در فناوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه های اجتماعی شده، بیشتر حسابرسان خود را با حسابرسان سایر شرکت های هم قطار خود مقایسه می کنند و بر مطالبات برحق و قانونی خود آگاهی بیشتری دارند. شرکت ها برای نگهداشت حفظ نیروی انسانی مجبور به رعایت الزامات کیفیت زندگی شغلی و برآوردن نیازهای کارکنان هستند. کیفیت زندگی کاری، برای ایجاد انگیزه در حسابرسان، و افزایش تعهد آنها نسبت به شرکت نیازی ضروری است و همچنین ابزاری مهم در جهت بهبود عملکرد حسابرسان تلقی می شود (سوری و بابر^۵ ۲۰۱۹). ارزیابی (استنباط) بازار از احتمال این که حسابرس موارد تحریفات با اهمیت در صورت های مالی و یا سیستم حسابداری صاحب کار را کشف کند و تحریف با اهمیت کشف شده را گزارش دهد به عنوان کیفیت حسابرسی مطرح می باشد. کیفیت حسابرسی میزان صحت و درستی اطلاعاتی تعریف که پس از حسابرسی در اختیار سرمایه گذاران قرار می گیرد نامیده می شود. شرایط کار در شرکت و عوامل موقعیتی می تواند این کیفیت را تحت تاثیر قرار

⁴ Ruhana

⁵ Suri & Baber

⁶ Titman & Trueman,

¹ Permarupan et al

² Akter et al

³ Lee

نیازهای اساسی شرکت را برخوردارند (ساری و همکاران^۲ 2019). در جدول شماره (۱)، به صورت مختصر تعاریف متفاوتی از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است.

کیفیت زندگی کاری علاوه بر اینکه بسیاری از نگرش های شغلی مانند خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی را تحت تأثیر قرار می دهند، زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی افراد را تحت تأثیر قرار میدهد. بیشتر تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء سلامتی، بهزیستی، امنیت شغلی، رضایت شغلی، افزایش شایستگی و تعادل بین زندگی شغلی و غیر شغلی تأکید دارد. مطالعات انجام شده در زمینه کیفیت زندگی کاری گویای اهمیت این مفهوم از طرف مدیران می باشد و طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جست و جوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنان بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (ژائو و همکاران^۳ ۲۰۱۳).

وقتی از عوامل و شرایط مرتبط با محیط کار صحبت می شود، درواقع به مفهومی ارتباط پیدا می کند که به آن کیفیت زندگی کاری میگویند. بهبود کیفیت زندگی کاری باعث بهبود بهره وری می شود و بهبود بهره وری احساس موفقیت می آفریند. کیفیت زندگی کاری تأکید بر توسعه پایدار و ایجاد محیط سالم برای کارکنان است تا بتوانند آزادانه کار کنند، نظرات خود را بیان کنند و به هر طریقی در بهبود شرکت نقش داشته باشند (بهارتی و همکاران^۱ ۲۰۲۰). همه موارد مربوط به رفاه و راحتی در زندگی کاری به عنوان کیفیت زندگی کاری شناخته میشوند. کیفیت بالای زندگی کاری در صورتی حاصل میشود که افراد هم از نظر مشارکت در تصمیم گیری و هم از زمینه مهیا بودن فرصت پیشرفت شغلی رضایت داشته باشند، کارکنانی که انگیزه کار و رضایت شغلی بالایی دارند، بهره ور و با انگیزه هستند. در نتیجه، انگیزش بالایی برای ارائه خدمات خوب دارند. به عبارت دیگر، آنها از منابع، آموزش و احساس مسئولیت در درک و تأمین

جدول ۱ تعاریف ارائه شده از کیفیت زندگی کاری

مآخذ	تعریف
Bharti et al,2020	کیفیت زندگی کاری، مولفه هایی را که نقش اساسی در خوشبختی و رفاه کارمندان دارند را شامل می شود
Sari et al,2019	کیفیت زندگی کاری، تلاشی برای بهبود فرهنگ سازمانی است که از رشد و توسعه کارمندان حمایت می کند
Almarshad,2019	کیفیت زندگی کاری، فرصت پیشرفت شغلی، آموزش مناسب، ارتقای شغلی همراه با دستمزد مناسب می باشد
ابراهیمی، اصفهانی و شیخ، و همکاران، ۱۳۹۷	کیفیت زندگی کاری، درک اهمیت شغل، با ارزش بودن حرفه، حمایت همکاران، داشتن آزادی در بیان نظرات، احساس تعلق نسبت به شغل و توجه به اوضاع و احوال کارکنان در شرکت می باشد.
فرح بخش و یوسفوند همکاران، ۱۳۹۷	کیفیت زندگی کاری، برنامه ای جامع و گسترده است که رضایت و خشنودی کارکنان را افزایش داده و به آنها در امر مدیریت تغییر و تحولات سازمانی یاری می رساند

یا عدم بهره وری " بیان کردند این یک مطالعه پیشگام در مورد رابطه بین کیفیت زندگی کاری و درک کارکنان از سهم آنها در عملکرد سازمانی است. این امر از اهمیت اجزای ذهنی و رفتاری کیفیت زندگی کاری و تأثیر آنها بر شکل گیری تمایل فردی همکار برای مشارکت در تقویت بهره وری سازمان آشکار می شود. نتایج بدست آمده نشان می دهد که برای کارگران: احساس حمایت سرپرستان از طریق گوش دادن به نگرانی های آنها بسیار حائز اهمیت می باشد. یکپارچه سازی در یک محیط کاری خوب ؛ و احساس احترام هم به عنوان یک متخصص و هم به عنوان انسان ؛ بر احساس مشارکت آنها در عملکرد سازمان تأثیر مثبت

پیشینه تجربی پژوهش

آشکارسازی جنبه های مفهومی که در این مطالعه موردبررسی قرار می گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام گرفته در این حوزه را مورد بررسی قرار داده و همچنین نتایج مطالعات مرتبط با این حوزه را بررسی نموده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می گردد تا برخی از مهم ترین و مرتبط ترین این مطالعات ارائه گردد.

لیتاو و همکاران^۴ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان " کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی: احساس کارکنان در مشارکت

³ Zhao et al.

⁴ Leitão et al

¹ Bharti et al

² Sari et al

دارد. نتایج به ویژه با توجه به افزایش وزن خدمات در بازار کار، همراه با افزایش اتوماسیون و دیجیتالی شدن عملکرد همکاران، بسیار مهم است. این یافته ها همچنین به بحث مستمر در مورد نیاز به کار بیشتر بر روی اجزای ذهنی و رفتاری سازمانهای به اصطلاح هوشمند و یادگیرنده کمک می کند، نه این که به طور انحصاری بر پاداش به عنوان عامل افزایش بهره وری سازمان بر اساس مشارکت همکار تمرکز کند.

موسکات و ریسامر^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "کیفیت زندگی کاری و نسل Y: چگونه جنسیت و نوع سازمان رضایت شغلی را تعدیل می کند" هدف از این مقاله بررسی چگونگی تأثیر کیفیت زندگی کاری (QWL) بر رضایت شغلی و آزمایش این است که آیا جنسیت و نوع سازمانی این رابطه را برای نسل Y (Gen-Y) تعدیل می کند یا خیر. داده های پرسشنامه از ۳۲۸ کارمند Gen-Y در مشاغل صنعت مهمان نوازی اروپایی جمع آوری شد. نویسندگان با تکیه بر نظریه نسلی، نظریه نقش اجتماعی و نظریه تناسب فرد-محیط (P-E)، در مورد چگونگی تعدیل رابطه جنسیت و انواع سازمانی (یعنی ساختارهای مستقل در برابر شرکت ها) در رابطه با رضایت شغلی QWL Gen-Y بحث می کنند. یافته های مقاله به شرح زیر است: اول، جنسیت و نوع سازمانی بر رابطه رضایت شغلی QWL و Gen-Y تأثیر می گذارد. ثانیاً، امنیت شغلی میزان رضایت شغلی کارکنان زن را تغییر نمی دهد در حالی که سطوح بالای امنیت شغلی بر رضایت شغلی کارکنان مرد تأثیر منفی می گذارد. ثالثاً، دریافت تقدیر در محل کار باعث افزایش رضایت شغلی برای زنان و مردان می شود، اما وقتی از کار کمی قدردانی می شود، زنان رضایت بیشتری از خود نشان می دهند. چهارم، داشتن فرصت هایی برای مشارکت در تصمیم گیری بر رضایت شغلی Gen-Y تأثیر مثبت می گذارد. پنجم، داشتن حق اظهار نظر در سازمانهای مستقل از اهمیت بیشتری برخوردار است، در حالی که فرصت آگاهی از توانایی های بالقوه خود کارکنان منجر به رضایت شغلی بالاتر در سازمانها می شود. این مطالعه به تحقیقات علمی محدود محدود کمک می کند و به درک عمیق تری از عوامل موثر بر رابطه رضایت شغلی QWL Gen-Y می افزاید.

پیو و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "تأثیر رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی" بیان کردند این مقاله در مورد توسعه تحقیقات نویسنده در گذشته با موضوع تأثیر رهبری معنوی بر رفتار اخلاقی، کیفیت زندگی کاری (QWL)، رضایت شغلی،

تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان است. این تحقیق به عنوان تحقیقی (توضیحی) طبقه بندی شده است که قصد دارد موقعیت متغیرهای مورد تجزیه و تحلیل، رابطه و تأثیر یک متغیر با متغیر دیگر و روشهای تجزیه و تحلیل داده های مورد استفاده مانند مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) را توضیح دهد. جامعه مورد بررسی برای این مطالعه کلیه پرستاران شاغل در سه بیمارستان هستند که در مجموع ۲۹۲ نفر هستند. نتایج نشان داد که تأثیر مستقیم رهبری معنوی بر کیفیت زندگی کاری، رهبری معنوی بر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. اصالت این مقاله یک تحقیق (توضیحی) را نشان می دهد و روش مورد استفاده SEM برای یافتن تأثیر رهبری معنوی بر رفتار اخلاقی، کیفیت زندگی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان است. این یک مطالعه موردی تحقیقی بر روی کارکنان پرستاری یک بیمارستان خصوصی در شمال سولاوسی، اندونزی است.

نایاک و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "توانمندسازی محل کار، کیفیت زندگی کاری و تعهد کارکنان: مطالعه ای در بخش مراقبت های بهداشتی هند" بیان داشتند هدف از این مقاله بررسی رابطه بین توانمندسازی محل کار و تعهد کارکنان با کیفیت زندگی کاری (QWL) به عنوان میانجی در مورد کارکنان مراقبت های بهداشتی خصوصی در هند است. در این مطالعه از یک پرسشنامه ساختار یافته برای جمع آوری داده های اولیه از ۲۷۹ کارمند بخش مراقبت های بهداشتی خصوصی در هند استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از AMOS ۲۰ استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها تایید می کند که فرضیه های پیشنهادی مطالعه معنی دار بوده است. مدل سازی معادلات ساختاری بهترین مدل را نشان داد که QWL را به عنوان یک واسطه نسبی قابل توجه بین توانمندسازی محل کار و تعهد کارکنان نشان داد. این کار یک دیدگاه عمل گرایانه در مورد مکانیسم عمل ارائه می دهد که از طریق آن توانمندسازی محل کار می تواند به ایجاد تعهد در بین کارکنان مراقبت های بهداشتی کمک کند. این مقاله همچنین بینش هایی را برای مدیران مراقبت های بهداشتی، مدیران و پزشکان ارائه می دهد. این تحقیق تلاشی برای ادغام کارکنان به عنوان دارایی های بلندمدت اصلی سیستم مراقبت های بهداشتی است. این مطالعه اتحاد سه گانه و همزیستی توانمندسازی محل کار،

³ Nayak

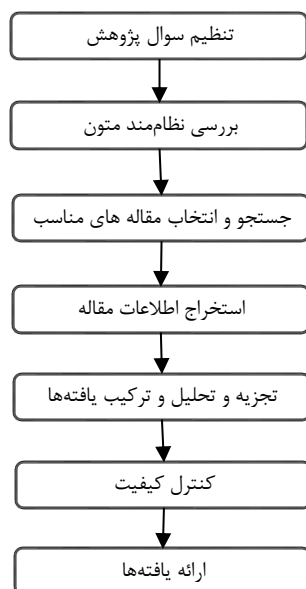
¹ Muskat & Reitsamer

² Pio et al

نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و فرضیه های تحقیق به کمک آزمون همبستگی پیرسون آزمون شد در نهایت نتایج این تحقیق نشان داد که بین چهار مولفه کیفیت زندگی کاری با عملکرد در شرکت های پذیرفته شده در بورس شهرستان بیرجند رابطه معنادار و مستقیم برقرار است.

روش شناسی پژوهش

فرا ترکیب^۲ نوعی مطالعه کیفی است که نتایج مطالعات مختلف ولی به هم مرتبط کیفی را با یکدیگر تلفیق و یکپارچه می سازد (زنده دل نوبری و همکاران ۱۳۹۷). در نتیجه، نمونه مد نظر برای فرا ترکیب از مطالعات کیفی منتخب و بر اساس ارتباط آنها با پرسش پژوهش تشکیل می شود (سلطانی و همکاران ۱۳۹۶). فرا ترکیب با فراهم کردن نگرشی نظام مند برای پژوهشگران از طریق ترکیب پژوهش های کیفی مختلف به کشف موضوعات و استعاره های جدید و اساسی می پردازد و با این روش، دانش جاری را ارتقا می دهد و دید جامع و گسترده ای را به مسائل به وجود می آورد. فرا ترکیب مستلزم این است که پژوهشگر با نگرشی دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته های پژوهش های کیفی مرتبط را ترکیب کند (شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶). در این پژوهش از روش هفت مرحله ای فرا ترکیب سندلوسکی و بارسو^۳ (۲۰۰۷) استفاده شده که در نگاره ۱ نشان داده شده است.



نگاره ۱. مراحل هفت گانه پژوهش

QWL و تعهد کارکنان را در زمینه جدید مراقبت های بهداشتی ایجاد می کند.

تاماش و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "آموزش ، تسهیم دانش و کیفیت زندگی کاری در مورد عملکرد کارکنان دولت در اندونزی بیان داشتند" این مطالعه با هدف نشان دادن رابطه بین آموزش و عملکرد کارکنان در بخش عمومی با شاخص های به اشتراک گذاری دانش به عنوان میانجی برای هر دوی آنها انجام شده است. این تحقیق از رویکرد کمی به ابزارهای تجزیه و تحلیل SEM-Amos استفاده می کند. نمونه با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند برای کارکنان دولت (CS) در یک پرسشنامه آنلاین برای شرکت در این مطالعه انتخاب شد. نتایج نشان داد که بیش از ۱۴۹ نمونه به پرسشنامه پاسخ داده و در دوره آموزشی رهبری و سایر آموزش ها شرکت کرده اند. نتایج نشان داد که نقش آموزش رهبری و آموزش های اضافی برای ابزارهای ارزیابی آموزش برای افزایش اشتراک دانش در مقایسه با آموزش عملکردی ، آموزش فنی و سایر آموزش ها بسیار مثر است. اگرچه آموزش رهبری و آموزش های بیشتر بر افزایش اشتراک دانش تأثیر می گذارد ، اما کیفیت زندگی کاری و عملکرد CS را بهبود نداده است. از سوی دیگر ، به اشتراک گذاری دانش در مقایسه با تأثیر مستقیم آن ، تأثیر غیرمستقیمی بر عملکرد CS نشان می دهد.

الهیاری، حسین و الهیاری، اصغر (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری حسابرسان با عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس بیان داشتند هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری حسابرسان با عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس شهرستان بیرجند می باشد. این تحقیق که یک نوع تحقیق کاربردی از نوع همبستگی می باشد و برای این منظور از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (QWL) شامل ۴ زیر مقیاس استفاده شده است که عبارتند از: وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت های انسانی و پرسشنامه عملکرد سازمانی. برای تعیین پایایی پرسشنامه های مذکور از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی به ترتیب ۰.۸۸ و ۰.۸۶ به دست آمد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه حسابرسان شرکت های پذیرفته شده در بورس شهرستان بیرجند تشکیل داده که از این بین تعداد ۶۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه در اختیارشان قرار گرفت. داده های حاصل از جمع آوری پرسشنامه به کمک

³ Sandelowski & Barroso

¹ Tamsah et al

² Meta-Synthesis

گام نخست: تنظیم سؤال های پژوهش

به سؤال خوب دست یابد، بخش مهمی از راه پژوهش را طی کرده است (پورعزت، ۱۳۹۳: ۲۵). در جدول ۱ سؤال های پژوهش به همراه پارامترها بیان شده است.

دستیابی به سؤال خوب، بخش مهمی از مسیر پژوهش را روشن می کند. به همین دلیل، گاهی اظهار می شود که اگر پژوهشگر

جدول ۱. پارامترها و سؤال های پژوهش

سؤال های پژوهش	پارامترها	
چه عواملی مولفه های کیفیت زندگی کاری را تشکیل می دهند؟	What	چه چیزی
جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به این روش چیست؟	Who	چه جامعه ای
عوامل اثرگذار مربوط به چه دوره زمانی بررسی و جستجو شده است؟	When	محدودیت زمانی
چه روشی برای فراهم کردن مطالعات استفاده شده است؟	How	چگونگی روش

جدول ۲. موتورهای جستجو، پایگاه های اطلاعاتی و کلیدواژه

ها (تنظیم از پژوهشگران)

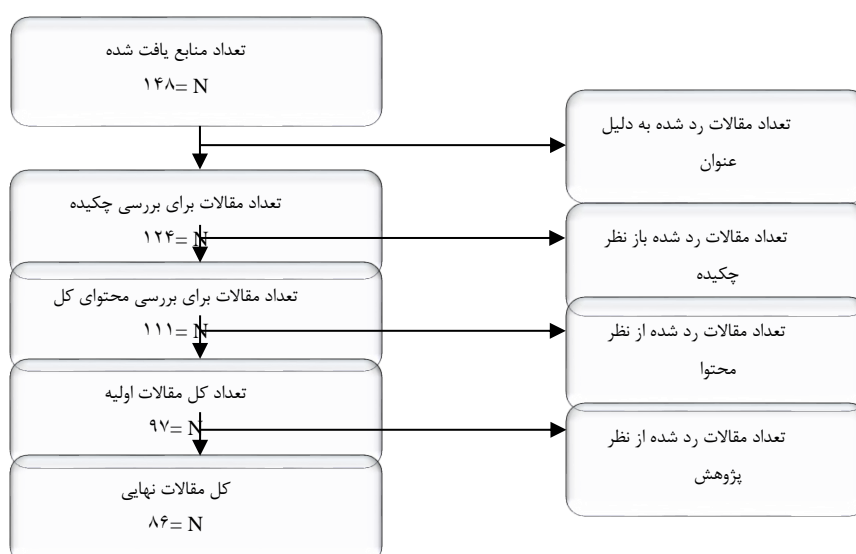
کلید واژه ها	پایگاه های اطلاعاتی	موتور جستجو
Quality of Working Life Auditors Work Life Balance	Emerald Science Direct Springer Taylor & Francis Wiley JSTOR ELSEVIER PROQUEST EBSCO	Google Google Scholar Yahoo

گام دوم: بررسی نظام مند متون

در این پژوهش پایگاه های داده، نشریه های داخلی و خارجی با تمرکز بر مقالات مرتبط با کیفیت زندگی کاری به دلیل انعکاس مطالعات قبل تر در مقالات بین سال های ۲۰۰۷ تا ۲۰۲۲ بررسی شده است. واژه های کلیدی متنوعی از جمله کیفیت زندگی کاری، شرایط و الزامات کاری و تناسب شغل و فرد برای جست و جوی مقاله های پژوهش استفاده شد. در نتیجه جست و جو و بررسی پایگاه های داده، نشریه ها و موتورهای جست و جوی مختلف و با استفاده از واژه های کلیدی مد نظر ۱۴۸ مقاله یافت شد.

گام سوم: جست و جو و انتخاب مقاله های مناسب

برای انتخاب مقاله های مناسب بر اساس الگوریتم نشان داده شده در نگاره ۲، پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی، کیفیت و محتوای روش پژوهش ارزیابی شده است.



نگاره ۲. الگوریتم انتخاب مقاله های نهایی

گام چهارم: استخراج نتایج

مقاله ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، به همراه سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان شده که در هر مقاله به آنها اشاره شده است، طبقه بندی شد.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته های کیفی

در این پژوهش، ابتدا برای تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین، کدی در نظر گرفته شده است، سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، هر یک در مفهومی مشابه دسته بندی شدند و به این ترتیب، مفاهیم پژوهش مشخص شد.

مقولات با توجه به پژوهش های قبلی در سه قسمت عوامل علی، راهبردها و پیامدها نگارش شد. بر اساس تحلیل های صورت گرفته به کمک روش تحلیل محتوا روی ۸۶ مقاله نهایی انتخاب شده، در مجموع تعداد ۳۴ مفهوم و ۱۴۳ کد برای مؤلفه های ارتقا کیفیت زندگی کاری در این پژوهش کشف و برجسته گذاری شدند. یافته های حاصل از این مرحله بیانگر آن است که تاکنون چنین مطالعه نظام مند و جامعی انجام نشده و هر یک از مطالعات، بر جنبه خاصی از ارتقا کیفیت زندگی کاری تمرکز داشته اند و به صورت چارچوبی جامع و نظام مند ارائه نشده اند. در جدول ۲، کدهای نهایی استخراج شده مرتبط با هر مقوله و مفهوم نشان داده شده است.

جدول ۲. مقوله بندی یافته ها

مقوله ها	کدها
الگوی تعاملی اثربخش	نگرش آینده نگر در روابط ارتباطات سازنده تعاملات دو جانبه
اصلاح سیستم جبران خدمت	تعریف محرک های انگیزشی تبیین فلسفه جبران خدمت متناسب با رسالت شرکت پیش بینی اقدامات موازی تعیین استراتژی ترمیم مزد و دوره زمانی توجه به انعطاف پذیری سیستم پایش سالانه مشخص کردن دایره تسری برنامه جبران خدمت سیاستگذاری تعامل با نهادهای قانونی و گروههای صنفی رسمی و غیررسمی توجه ویژه به حوزه سلامت و درمان
ارتقا بهزیستی روانشناختی حسابرسان	احساس شادمانی و خوش حال بودن پر انرژی بودن و اشتیاق داشتن برای انجام کارها احساس راحتی، آرام و در آسایش بودن خوشبین و امیدوار بودن عمیقاً مجذوب شدن در کار آگاه بودن نسبت به احساسی که در هر لحظه تجربه میشود پذیرش خود، همانطور که است میزانی که خود را لایق دوست داشته شدن و احترام می داند احساس موثر بودن در کار داشتن یک هدف و ماموریت در زندگی این احساس که کاری که انجام میدهد ارزشمند است احساس اینکه کاری که انجام میدهد با تصویری که از خود دارد متناسب است احساس صمیمیت و در ارتباط بودن با اطرافیان
ارائه فرصت های رشد	حمایت از ایده ها تدوین برنامه رشد و توسعه فردی استفاده از سیستم مدیریت یادگیری به رسمیت شناختن تلاش های افراد ساختار سازمانی منعطف مقابله با فلات یادگیری
تاب آوری	راهکارهای تاب آوری اقتصادی استراتژی های مقاوم سازی در مقابل چالش ها و بحران های زندگی

مقوله‌ها	کدها
	مدیریت و ساماندهی آشفتگی های محیط کار تسهیلات مقابله با آسیب های مالی
مدیریت مشارکتی	فرصت اظهار نظر القای حس مهم بودن جلسات منظم اهمیت هم افزایی
نظام جانشین پروری	استفاده از استعدادهای شرکت در جایگاه مناسب آموزش و هدایت اثربخش مقابله با تلاطمات محیطی ارتقا توانمندی و انعطاف کاری یادگیری و بهبود مستمر پرورش استعدادها اولویت بندی شایستگی ها بنا بر ضرورت ها
فرهنگ سازمانی سازنده	جو تعاملی و مثبت الگوهای رفتاری سازنده فرهنگ کار تیمی
برنامه های توسعه پایدار شرکت	ارتقا قدرت رقابتی بهبود تصویر شرکت حمایت از کارکنان در راستای مقابله با قصد ترک شغل ترسیم چشم انداز بلند مدت
استقلال کاری	اجتناب از اجبار و دیکته کردن اعتماد به کارکنان ارائه قدرت کافی برای ترسیم محیط کاری دلخواه در راستای بهترین عملکرد القای ذهنی اختیار در انجام مسئولیت ها تمرکز بر نتیجه نهایی
برنامه های مدون آموزش	آموزش حین کار کوچینگ توسعه شیوه های نوین
عدالت رویه ای	پیروی برابر از رویه ها بر اساس خط مشی ها منصفانه بودن تصمیمات مدیران احترام به حقوق و عقاید افراد پاداش بر مبنای تلاش و توفیق کاری مقابله با سوگیری های ناشی از تعصب
توانمند سازی روانشناختی	تدابیر انگیزشی برنامه ریزی در راستای غنی سازی معنای مسئولیت های محوله حمایت عاطفی ادراک صحیح از نگرش های حسابرسان
توانمندسازی ساختاری	دسترسی به اطلاعات پشتیبانی از منابع تبیین فرصت ها دسترسی به امکانات
آگاهی از چالش های درونی حسابرسان	کسب اطلاعات از حالات روحی با استفاده از همکاران نزدیک بررسی علل تغییرات عملکردی و رفتاری افراد
راهبردهای مقابله با تضاد کار- خانواده	ساعات کاری منعطف امکان فراهم آوردن شرایطی برای حضور موقت فرزندان در شرکت تبیین اهمیت خانواده در شرکت همکاری در حل تعارضات شکل گرفته مشوق های معنوی در راستای کمک به کنترل امور زندگی

مقوله‌ها	کدها
بازبینی محتوای مشاغل	بروز رسانی مستندات شرح شغل و شناسنامه مشاغل بهره گیری از بانک های اطلاعاتی شرح مشاغل بین المللی حذف الزامات بی تاثیر در عملکرد حسابرسان
انگیزش	ارتقا روحیه کاری ارتقا درگیری شغلی حسابرسان با برنامه ریزی صحیح ارائه انواع مشوق ها قدردانی در جمع پاداش های به موقع
ارگونومی محیط کار	طراحی فرآیندهای کاری بر اساس علایق توانایی و محدودیت ها متناسب سازی محیط با فرد
تدوین برنامه ها و سیاست های حمایتی	توسعه حس اعتماد و حمایت از کارکنان به عنوان عضوی از شرکت باور تعمیم یافته در شرکت
ارتباطات اثربخش	تعاملات صادقانه تقویت حس اعتماد توسعه ارتباطات استراتژیک
راهبردهای توسعه مهارت ها	شیوه های توسعه ارتباطات بین فردی از طریق ارتقا مهارت های شناختی پویایی محیط کار در راستای ارتقا خلاقیت آموزش های مربوط به ابعاد فنی مشاغل با تاکید بر شرح شغل
تمرکز بر کرامت انسانی	آگاهی از نیازهای افراد استراتژی تشویق و توییح گروهی تکریم سرمایه انسانی شرکت
یکپارچگی اجتماعی	هم آمیزی هویتی حذف فواصل بین گروه ها اجتناب از همگون سازی اجباری ترویج تعاون و انسجام
ترویج خود باوری	اندازه خودباوری توان خودباوری عمومیت خودباوری
ساعات کاری منعطف	ساعات کاری شناور پیاده سازی فرهنگ نتیجه گرا با تبیین بخشی از کار به صورت دور کاری ارائه فرصت هایی برای حضور افراد در کنار خانواده
برنامه های توسعه کارراهه شغلی	تبیین و تعریف اهداف شغلی تشریح محتویات و مندرجات شغل تعیین نیازهای توسعه فردی تدوین طرح و برنامه توسعه فردی تنظیم اساسنامه مسیر شغلی کارکنان
امنیت شغلی	ترسیم آینده شغلی و جایگاه شرکت ارائه فرصت رشد آموزش حین کار برای جلوگیری از قصد ترک
روابط بین فردی	مقابله با تعارضات بین فردی توسعه تعاملات بین واحدی جلوگیری از سوگیری و تعصبات
تطبيق ماهیت شغل با شاغل	تناسب وظایف و توان افراد شرح کامل مسئولیت ها
ایجاد تیم های کاری	بازخواست نتایج در قالب عملکرد واحد یا تیم توسعه راهبردهای هماهنگی درون واحدی
فرهنگ تعالی	هدف گذاری صحیح شرکت بهره گیری صحیح از استعدادها

مقوله‌ها	کدها
	الگو سازی برای تازه واردها طراحی استانداردهای سرآمدی بین رقبا
غنی سازی شغل	افزایش تنوع مهارت‌ها افزودن معنا به مشاغل ایجاد استقلال ارائه بازخورد
برنامه های حمایت از خانواده	مشوق های مالی برای شرایط بد اقتصادی خدمات بیمه ای و درمانی مناسب مشاوره های روانشناختی متناسب تنظیم و تعادل کار و زندگی شخصی

از روش آنتروپی شانون به دلیل قدرت آن و سادگی محاسبه استفاده شده است. بر این اساس، میزان پشتیبانی پژوهش‌های گذشته از یافته‌های این پژوهش به صورت آماری نشان داده می‌شود. برای محاسبه بار اطلاعاتی عدم اطمینان و ضریب اهمیت به ترتیب از رابطه 1 و 2 استفاده می‌شود.

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m [p_{ij} \ln p_{ij}]$$

$$(j = 1, 2, \dots, n) , K = \frac{1}{\ln m}$$

$$W_j = \frac{E_j}{\sum_{j=1}^n E_j}$$

برای محاسبه وزن هر یک از مفاهیم نیز به محاسبه مجموع وزن کدهای آن مفهوم پرداخته شده و بر اساس وزن‌های به دست آمده در جدول 4، رتبه بندی صورت گرفته است.

بر اساس ضرایب به دست آمده در جدول 4، مشخص شد مفاهیم اصلاح سیستم جبران خدمت، مدیریت مشارکتی، توانمندسازی روانشناختی و راهبردهای مقابله با تضاد کار-خانواده بالاترین رتبه را به دست آوردند. بدین معنا که در ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان به این موضوعات توجه بیشتری شده و مورد بررسی فراوانی در پژوهش‌ها قرار گرفته‌اند.

گام ششم: کنترل کدهای استخراجی

به منظور کنترل کدهای استخراجی، زمانی که دو رتبه دهنده پاسخ‌گویان را رتبه بندی می‌کنند و قصد سنجش میزان توافق این دو رتبه دهنده را دارند، از شاخص کاپا استفاده می‌شود (نظری و دستار، 1397). برای کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره استفاده است. شاخص کاپا بین صفر و 1 نوسان دارد و هرچه مقدار سنج به عدد 1 نزدیک تر باشد، نشان دهنده توافق بین رتبه دهندگان است (دهقانی، یعقوبی، موعلی و وظیفه، 1394). مقدار شاخص با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح معناداری 0/000 عدد 0/836 محاسبه شد که در جدول 3، نشان داده شده است. با توجه به کوچک تر بودن عدد معناداری از 0/05 فرض استقلال کدهای استخراجی رد می‌شود. همچنین، استخراج کدها از پایایی مناسبی برخوردار بوده است.

جدول 3. مقادیر اندازه توافق

عدد معناداری	انحراف استاندارد	مقدار	
0/000	0/063	0836	کاپای مقدار توافق
		102	تعداد موارد معتبر

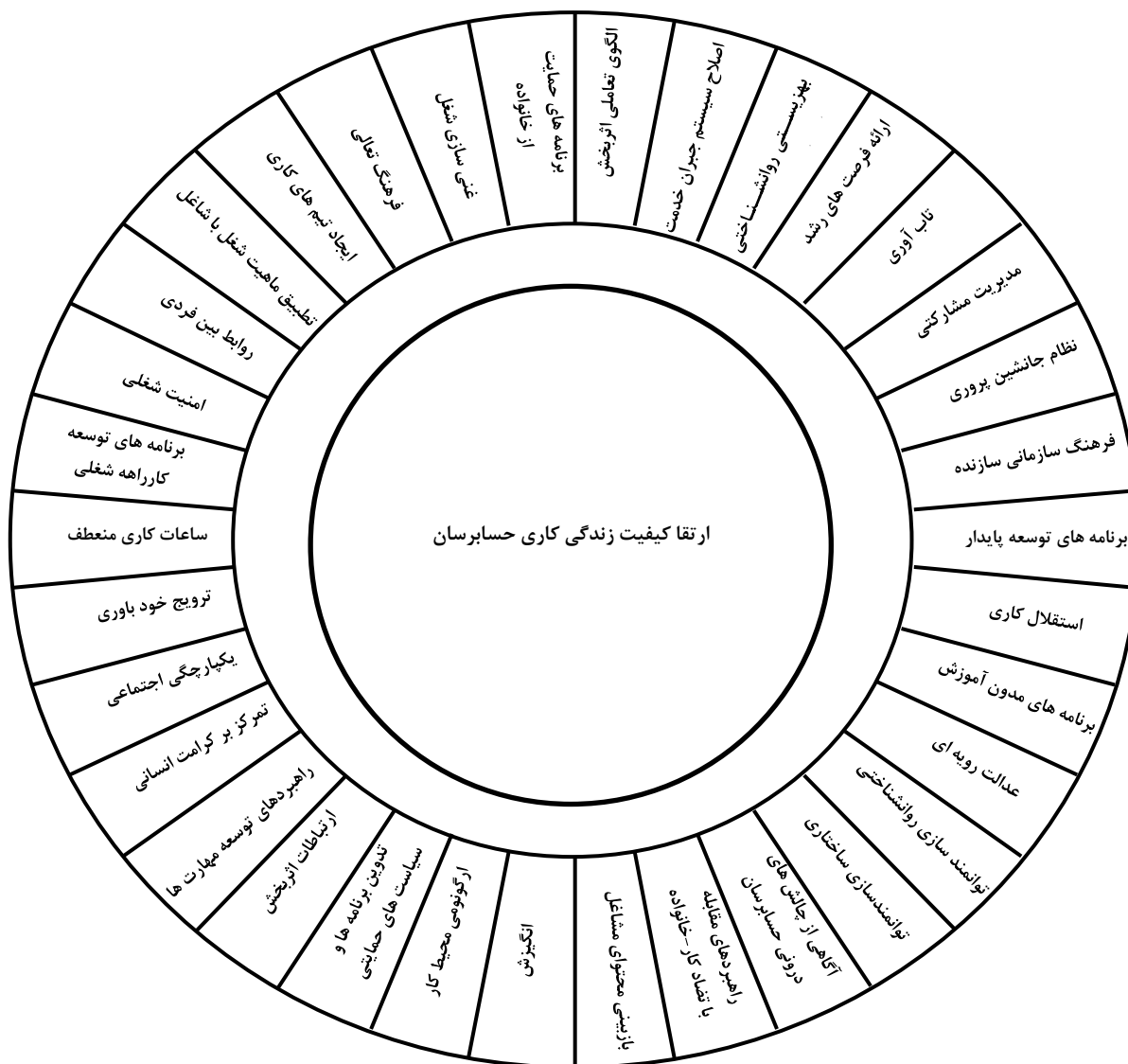
تحلیل محتوا، مرحله ای از فرایند اطلاعاتی است که به وسیله آن محتوای اطلاعات با استفاده از به کارگیری مجموعه ای از قوانین طبقه بندی شده و نظام دار تغییر و تبدیل می‌یابد و به صورت داده‌های خلاصه شده و قابل مقایسه در می‌آید. روش آنتروپی شانون پردازش داده‌ها را در مبحث تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می‌دهد. در این روش ابتدا پیام‌ها بر حسب مقوله‌ها به تناسب هر پاسخگو در قالب فراوانی شمارش می‌شوند. سپس با استفاده از بار اطلاعاتی هر مقوله، درجه اهمیت هر یک محاسبه می‌شود (دهقانی و همکاران، 1394). در این پژوهش

جدول ۴. رتبه بندی و ضریب اهمیت کدهای ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان

رتبه در کل	رتبه در مفاهیم	ضریب اهمیت W_j	عدم اطمینان E_j	فراوانی	کد
۵	۴	۰/۰۱۱۵	۰/۰۰۵	۸	الگوی تعاملی اثربخش
۱	۱	۰/۰۲۰۱	۰/۰۰۳	۱۲	اصلاح سیستم جبران خدمت
۳	۳	۰/۰۱۳۲	۰/۰۰۴	۶	بهبود روانشناختی حسابرسان
۴	۵	۰/۰۱۱۸	۰/۰۰۲	۴	ارائه فرصت های رشد
۶	۴	۰/۰۱۱۶	۰/۰۰۵	۹	تاب آوری
۸	۲	۰/۰۲۰۵	۰/۰۰۳	۵	مدیریت مشارکتی
۱۱	۸	۰/۰۱۵۸	۰/۰۱۱	۴	نظام جانشین پروری
۹	۹	۰/۰۱۰۶	۰/۰۰۹	۳	فرهنگ سازمانی سازنده
۱۴	۶	۰/۰۱۳۲	۰/۰۰۷	۶	برنامه های توسعه پایدار
۹	۴	۰/۰۱۹۲	۰/۰۰۶	۲	استقلال کاری
۶	۹	۰/۰۱۲۴	۰/۰۰۴	۲	برنامه های مدون آموزش
۱۴	۱۰	۰/۰۱۳۰	۰/۰۰۳	۴	عدالت رویه ای
۳	۳	۰/۰۲۰۳	۰/۰۰۲	۲	توانمند سازی روانشناختی
۶	۵	۰/۰۱۲۶	۰/۰۰۷	۳۴	توانمندسازی ساختاری
۲۴	۹	۰/۰۱۱۸	۰/۰۰۷	۱	آگاهی از چالش های درونی حسابرسان
۱۹	۲	۰/۰۲۰۲	۰/۰۰۲	۱	راهبردهای مقابله با تضاد کار-خانواده
۸	۶	۰/۰۱۰۰	۰/۰۰۳	۵	بازبینی محتوای مشاغل
۱۶	۳	۰/۰۱۱۵	۰/۰۰۴	۱۶	انگیزش
۴	۴	۰/۰۱۸۲	۰/۰۰۸	۹	ارگونومی محیط کار
۵	۸	۰/۰۱۴۱	۰/۰۰۲	۳	تدوین برنامه ها و سیاست های حمایتی
۲	۱	۰/۰۱۲۵	۰/۰۰۴	۱۰	ارتباطات اثربخش
۸	۳	۰/۰۱۷۳	۰/۰۰۸	۵	راهبردهای توسعه مهارت ها
۱۷	۴	۰/۰۱۲۵	۰/۰۰۵	۸	تمرکز بر کرامت انسانی
۲۸	۵	۰/۰۱۱۶	۰/۰۰۳	۷	یکپارچگی اجتماعی
۱۴	۲	۰/۰۱۲۷	۰/۰۰۲	۲	ترویج خود باوری
۵	۲	۰/۰۱۵۲	۰/۰۰۶	۳	ساعات کاری منعطف
۳	۶	۰/۰۱۰۶	۰/۰۰۲	۵	برنامه های توسعه کارراهه شغلی
۱۸	۳	۰/۰۱۸۶	۰/۰۰۴	۱	امنیت شغلی
۲۳	۴	۰/۰۱۳۸	۰/۰۰۹	۴	روابط بین فردی
۵	۸	۰/۰۱۵۸	۰/۰۰۲	۳	تطبیق ماهیت شغل با شاغل
۹	۷	۰/۰۱۲۴	۰/۰۰۵	۱	ایجاد تیم های کاری
۱۱	۲	۰/۰۱۳۵	۰/۰۰۴	۵	فرهنگ تعالی
۱۰	۳	۰/۰۱۷۴	۰/۰۰۵	۲	غنی سازی شغل
۶	۴	۰/۰۱۱۱	۰/۰۰۵	۲	برنامه های حمایت از خانواده

گام هفتم: ارائه یافته

بر اساس مطالعه پژوهش های پیشین و کدهای استخراج شده با استفاده از روش فراترکیب، ابعاد و مؤلفه ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان مشخص شد.



نگاره ۳. الگوی ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان (منبع: پژوهش حاضر)

نتیجه گیری

موفقیت هر شرکتی به نحوه جذب نیرو، ایجاد انگیزه و حفظ آن بستگی دارد. شرکت های فعال در صنعت حسابداری باید انعطاف پذیرتر باشند تا بتوانند حسابرسان مستعد خود را توسعه داده و تعهد آنها را به دست آورند. بنابراین، شرکت ها ملزم به حفظ کارکنان با پرداختن به مسائل زندگی کاری آنها هستند. کیفیت زندگی کاری فرآیندی که به وسیله آن تمامی کارکنان سازمان از طریق کانال های ارتباطی که بدین منظور تعبیر شده، در طراحی شغل و محیط کاری خویش سهیم می شوند. به نظر آن ها کیفیت زندگی کاری شکل های گوناگونی دارد و فصل مشترک همه آن ها این است که اختیار کار و محیط کار به کارکنان واگذار شود و از آن طریق تعهد، رضایت و بهره‌وری آن ها افزایش یابد. کیفیت زندگی کاری شاخصی برای توسعه استراتژیک شرکت و کارکنان است که بر ایجاد یک محیط کاری متمرکز است که به غنی سازی عنصر انسانی در کار کمک می کند. شرایط کاری ایمن تر، دستمزد عادلانه و منصفانه، رضایت شغلی، امنیت شغلی و استقلال و کنترل از دغدغه های محققان در پژوهش های مربوط به بررسی کیفیت زندگی کاری می باشد. اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری بهبود شرایط کاری برای کارکنان و افزایش اثربخشی است. کیفیت زندگی کاری یک مفهوم واحد نیست، بلکه به عنوان ترکیب سلسله مراتبی از دیدگاه ها دیده می شود که نه تنها شامل عوامل مبتنی بر کار مانند رضایت شغلی، رضایت از دستمزد و روابط با همکاران می شود، بلکه عواملی را نیز در بر می گیرد که به طور گسترده رضایت از زندگی و احساسات عمومی را منعکس می کند. حسابرسانی که از کیفیت زندگی کاری خوبی برخوردار هستند، می توانند بیشتر و بیشتر بر پیشرفت خود تمرکز کنند و این امر فضایی مناسب را بین لایه های مختلف حسابرسان و مدیریت شرکت تضمین می کند. سرزندگی پایدار و سودآوری هر شرکت به وضوح با رضایت نیروی کار مرتبط است. از این رو پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی در راستای ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان بر اساس روش فراترکیب انجام پذیرفت. بر این اساس، ۱۴۸ پژوهش در حوزه کیفیت زندگی کاری ارزیابی شد که در پایان ۸۶ پژوهش انتخاب شده و با تحلیل محتوای آنها ابعاد و کدهای مربوطه استخراج و میزان اهمیت و اولویت هر یک با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون تعیین شد. در مجموع تعداد ۳۴ مفهوم و ۱۴۳ کد برای مؤلفه های ارتقا کیفیت زندگی کاری استخراج شد. بر اساس نتایج پژوهش اصلاح سیستم جبران خدمت، مدیریت مشارکتی، توانمندسازی روانشناختی و راهبردهای مقابله با تضاد کار-خانواده مهم ترین عوامل می باشند. نظام جبران خدمات شرکت باید شرایطی مساعد ایجاد

کند تا حسابرس خود و خانواده اش را با استاندارد زندگی جامعه تطبیق دهد. این موضوع می تواند هم در پرداخت های اصلی منعکس شود و هم در مشوق ها و تسهیلاتی که به عنوان پاداش عملکرد بهینه در نظر گرفته می شوند. در رابطه با مدیریت مشارکتی لزوم ایجاد زمینه های لازم جهت مشارکت و تعامل حسابرسان و مالکان شرکت بسیار حائز اهمیت است. احساس درونی فرد از معنی دار بودن خود و تلاش ها می تواند شاخص های مورد نیاز شرکت برای ارتقا جایگاه بین رقبای تامین کند. توانمندسازی یک حالت روانشناختی است که شامل چهار بعد معنا، شایستگی، تعیین سرنوشت و تأثیر بوده که منعکس کننده باورهای فردی در مورد روابط شخصی و به ویژه مجموعه ای از ادراکات است که بر جنبه انگیزشی خود شایستگی یا خودکارآمدی تأکید دارد. لذا راهبردهای توانمندسازی روانشناختی حسابرسان و لزوم توجه به سلامت ذهنی آنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری حائز اهمیت است. در نهایت تضاد کار-خانواده به عنوان پدیده ای شایع در مشاغل امروزی بایستی به دقت در جامعه حسابرسان واکاوی شده و راهبردهایی از قبیل ساعات کاری منعطف، امکان فراهم آوردن شرایطی برای حضور موقت فرزندان در شرکت، تبیین اهمیت خانواده در شرکت، مشوق های معنوی در راستای کمک به کنترل امور زندگی و همکاری در حل تعارضات شکل گرفته اتخاذ شود. کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و ارتباط مستمر بر هم اثر می گذارند. بر اساس کیفیت زندگی کاری سطح رضایت شغلی، هویت سازمانی و سلامت روانی در محیط کار بیشتر احساس می شود؛ بنابراین کیفیت زندگی کاری هم یک روش و هم یک هدف اخلاقی است. مقصود اصلی از کیفیت زندگی کاری پدید آوردن محیط کاری است که هم برای افراد و هم برای تولید سودمند باشد. زندگی کاری با کیفیت برتر در حقیقت اقدامی است در مقابل طرح شغل سنتی که بیشترین تمرکز بر تخصص و کارآیی در عملکرد بود. فقدان الگویی جامع در جامعه مورد مطالعه و عدم توجه به چالش های کاری و شخصی حسابرسان شکاف مطالعاتی موضوع پژوهش بود که پژوهشگران را برای ارائه این الگو ترغیب کرد. در پژوهش حاضر با روش کیفی فراترکیب که به تفسیر تفسیرهای پیشین می پردازد، علاوه بر ابعاد و مؤلفه های شناسایی شده در مطالعات گذشته، با نگاهی موشکافانه تر و دقیق تر، ابعاد جدیدی از کیفیت زندگی کاری معرفی شده و در نهایت برای ارتقا این شاخص با توجه به شرایط بومی کشور، الگو مفهومی ارائه شد، به طوری که میزان پراکندگی یافته های پژوهش های پیشین را کاهش داده و بر انسجام و یکپارچگی بیشتر تأکید دارد. از این رو، در پژوهش حاضر تلاش شد تا خلأ

موجود در مطالعات پیشین به منظور ارائه یک الگوی جامع پوشش داده شود.

پیشنهادات پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

- پیشنهاد می گردد در راستای ارتقا انعطاف پذیری سیستم جبران خدمت محرک های انگیزشی تعریف شود تا تمایل به درگیری شغلی افزایش یابد.
- در راستای ارتقا اهمیت هم افزایی جلسات منظم با حضور تمامی اعضا صورت گیرد و نظرخواهی مستمری برای توسعه فرهنگ مشارکت در دستور کار گیرد.
- پیشنهاد می گردد توجه به سلامتی ذهنی و مسائل روانشناختی حسابرسان با ادراک صحیح از نگرش ها و چالش های شخصی همراه گردد و با انزوا مقابله شود.
- در راستای القای ذهنیت حامی و همچنین مقابله با تضادهای شغلی و خانوادگی راهبرد ساعات کاری منعطف اتخاذ و زمینه سازی پیگیری مشکلات خانوادگی از طریق همسالان فراهم گردد.
- در نهایت در راستای توسعه تحقیقات آینده پیشنهاد می گردد اثر متغیرهای توانمندسازی روانشناختی و مدیریت مشارکتی بر ارتقا کیفیت زندگی کاری سنجیده شود.

فهرست منابع

- * ابراهیمی، الهه؛ آبیانی، سعید و شیخ، رضا (۱۳۹۷). ارتقای بهداشت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان سکویای نفتی با بهره گیری از تحلیل آثار اعتیاد به کار، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال و شماره ۱۰ (۳۸)، صص ۱۰۵۱۲۸-۱۲۸۱۰۵
- * الهیاری، حسین و الهیاری، اصغر (۱۳۹۶). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری حسابرسان با عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس شهرستان بیرجند، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تنش و حسابداری و فرهنگ اقتصاد مقاومتی، تهران، <https://civilica.com/doc/730644>
- * پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۳). درآمدی بر روش پژوهش علمی (فراگرد تدوین رساله پژوهشی و دفاع از آن). تهران: انتشارات میدانچی
- * رایبیز استیفن پی (۱۳۹۷). مدیریت رفتار سازمانی چاپ ۴۵، دفتر پژوهش های فرهنگی
- * کمیته حسابرسی عملیاتی سازمان حسابرسی، مصوبات کمیته حسابرسی عملیاتی، آشنایی با حسابرسی عملیاتی، فصلنامه حسابرس، سال سوم، شماره ۱۰، بهار ۱۳۸۰، صص ۹۶-۱۰۲
- * دهقانی، مسعود؛ یعقوبی، نورمحمد؛ موعلی، علیرضا؛ وظیفه، زهرا (۱۳۹۴). ارائه الگوی سه لایه ای امکان سنجی و استقرار اثربخش مدیریت دانش با استفاده از روش فراترکیب. فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، 1083-123
- * سلطانی، فرزانه؛ شاهین، آرش؛ شایمی برزکی، علی (۱۳۹۶). طراحی الگوی تعالی استعداد با استفاده از رویکرد مرور سیستماتیک و فراترکیب کیفی در شرکت گاز استان اصفهان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، 518-83
- * فرح بخش، سعید؛ یوسفوند، کبری (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر کیفیت زندگی کاری اعضای هیات های علمی دانشگاه با میانجی گری محبوبیت اجتماعی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال و شماره ۹۳۵، (صص ۰۹۱۱۰۸ - ۱۰۸۹۱)
- * شمس احمدی، منصور (۱۳۹۲). خدمات اطمینان بخشی حسابرسان مجله حسابرس شماره ۶۷
- * شهبازی سلطانی، محمد؛ صلواتیان، سیاوش (۱۳۹۶). شناسایی ویژگی های معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب. فصلنامه علمی. پژوهشی مدیریت اسلامی، 199-230
- * نظری محسن؛ دستار، حسین (۱۳۹۷). عوامل تعیین کننده تصویر قیمتی فروشگاهی: رهیافت فراترکیب. تحقیقات بازاریابی نوین
- * Akter, N., Akkadechanunt, T., Chontawan, R., & Klunklin, A. (2018). Factors predicting quality of work life among nurses in tertiary-level hospitals, Bangladesh. *International nursing review*, 65(2), 182-189.
- * Almarshad, S., Toukabri, M., & Yillah, M. S. (2019). Quality of work life as a determinant of social responsibility in the public sector: the case of the governmental sector of the northern borders region in Saudi Arabia. *European Journal of Sustainable Development*, 8(1), 82-82.
- * Bharti Wadlwa, Davmder Kaur & Aalcankslu Uppal (2020) A Study on Quality of Work (QWL), Organization Commament w Educational Institution. *International Journal of Advanced Science and RiOrnology*, 29(40 pp. 1405 - 141,
- * Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International journal of environmental research and public health*, 16(20), 3803.

- * Lee, Y. W., Dai, Y. T., Chang, M. Y., Chang, Y. C., Yao, K. G., & Liu, M. C. (2017). Quality of work life, nurses' intention to leave the profession, and nurses leaving the profession: A one-year prospective survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(4), 438-444.
- * Muskat, B., & Reitsamer, B. F. (2019). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*. Vol. 49 No. 1, pp. 265-283. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448>
- * Nayak, T., Sahoo, C. K., & Mohanty, P. K. (2018). Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector. *Journal of Asia Business Studies*. Vol. 12 No. 2, pp. 117-136. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2016-0045>
- * Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*. Vol. 60 No. 2, pp. 757-767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- * Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- * Ruhana, I. (2020). The effect of quality of work life (QWL) on job satisfaction and organization citizenship behavior (OCB)(A study of nurse at numerous hospitals in Malang, Indonesia). *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 4(2), 51-58.
- * Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Research in nursing & health*, 30(1), 99-111.
- * Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The influence of quality of work life on employees' performance with job satisfaction and work motivation as intervening variables in star-rated hotels in Ubud tourism area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74-83.
- * Suri, D., & Baber, R. (2019). Review Paper on Quality of Work Life. In *Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success*.
- * Tamsah, H., Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163-176. DOI: <http://dx.doi.org/10.29333/ejecs/514>
- * Titman, S., & Trueman, B. (1986). Information quality and the valuation of new issues. *Journal of accounting and economics*, 8(2), 159-172.
- * Zhao XW, Sun T, Cao QR, Li C, Duan XJ, Fa LH, Liu Y. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *J Clin Nurs*. 2013 Mar 22:780-788.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 12/ No. 46/ Summer 2023

Designing a pattern to Promote the quality of auditors' working life in order to improve the quality and efficiency of auditing

Mohammad Ali Ataei Sharif

Ph.D student in accounting, Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran

Hossein Jabari

Assistant Professor, Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran, (Corresponding Author)
(hsnjabbar@yahoo.com)

Mohamad Alipour

Assistant Professor, Department of Accounting, Khalkhal Branch, Islamic Azad University, Khalkhal, Iran,
(uniclass.alipour@gmail.com)

Meisam Arabzadeh

Assistant Professor, Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran,
(Arabzadeh62@yahoo.com)

Mehdi Safari Gerayeli

Associate Professor, Department of Accounting, Bandar Gez Branch, Islamic Azad University, Bandar Gez, Iran
(Mehdi.safari83@yahoo.com)

Abstract

Objective: Quality of work life is an indicator for achieving integration between technological, human and organizational needs in order to maximize the benefits for human factor enrichment. The main goals of a quality of work life plan are to improve working conditions for auditors and increase their effectiveness. The present study aimed to design a pattern to Promote the quality of auditors' working life in order to improve the quality and efficiency of auditing using a meta-synthesis approach.

Method: In this study, using the meta-synthesis method and careful review of the subject, the findings of qualitative and quantitative research related to the composition and the present model were designed. Accordingly, 148 studies in the field of quality of working life were evaluated. At the end of 86 studies were selected and by analyzing their content, the relevant dimensions and codes were extracted and the importance and priority of each was determined using Shannon entropy technique.

Results: Based on the research approach, 34 concepts and 143 codes were extracted. Based on the results of the research, compensation reform, participatory management, psychological empowerment and strategies for coping with work-family conflict gained the most importance.

Conclusion: In this study, a model for improving the quality of work life of auditors was presented. Given the existing research gap, the designed model, in addition to Promoting the work requirements of auditors, can also improve the productivity and performance of institutions.

Keywords: quality of work life, auditors, meta-synthesis approach, auditing firms