

Investigating the Mediating Role of Occupational Well-Being in the Relationship between Excessive Workload and Work Stress on Auditor Turnover Intention

Vahid Shahbazi*

PhD Student in Accounting, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran,
shahbazivahid7712@gmail.com

Hassan Zalaghi

Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics and Social Sciences,
Bu-Ali Sina University, Hamadan, zalaghi@basu.ac.ir

Maryam Sheikhi

PhD Student in Accounting, The Islamic Azad University, Khomein Branch, Khomein, Iran
sheikhi.ma.1400@gmail.com

Abstract

Purpose: Auditors are influenced by the diverse demands of many stakeholders. Due to time constraints, they have high workload and work stress. The aim of the current research is the effect of excessive workload, work stress on auditor turnover intention, considering job well-being as a mediator.

Method: Method: Descriptive-correlation based on structural equations and is functional in terms of purpose. The statistical population of auditors were the members of Iranian Association of Certified Public Accountants, and 230 people were selected as a statistical sample in the year 1400. The data collection tool was the questionnaire of workload, work stress, intention to move the auditor and job well-being.

Results: The results showed; Excessive workload and work stress for the purpose of audit relocation has been effective and has had a positive effect; And the mediating role of occupational well-being was also confirmed in this study.

Conclusion: Job well-being is a desirable feature, which is related to the intention to leave the job, which means that the higher the job well-being of the auditors, the less the intention to leave the service and relocation and work stress.

Contribution: This study helps the understanding of organizational decision makers and audit institutions to pay special attention to the occupational well-being of auditors in times of high workload and psychological pressure. and can reduce the motivation of auditors to move or leave the service.

Keywords: work stress, job well-being, excessive workload, auditor's relocation intention

Research Article

Cite this article: Shahbazi, Zalaghi & Sheikhi (2022) Investigating the Mediating Role of Occupational Well-Being in the Relationship between Excessive Workload and Work Stress on Auditor Turnover Intention, Journal of Financial Accounting Knowledge, Vol.9, NO.3, Fall 2022, 101-121

DOI: 10.30479/jfak.2022.17142.3000

Received on 20 April, 2022 Accepted on 4 August, 2022

© The Author(s).



Publisher: Imam Khomeini International University.

Corresponding Author: Vahid Shahbazi(shahbazivahid7712@gmail.com)

بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم کاری بیش از حد و استرس کاری بر قصد جابجایی حسابرس

وحید شهبازی *

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران shahbazvahid7712@gmail.com

حسن زلفی

دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران zalaghi@basu.ac.ir

مریم شیخی

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خمین، خمین، ایران sheikhi.ma.1400@gmail.com

چکیده

هدف: حساب‌رسان تحت تأثیر خواسته‌های متنوع ذینفعان زیادی هستند. به دلیل محدودیت زمانی از حجم کاری بالا و استرس کاری برخوردارند. هدف پژوهش حاضر، تأثیر حجم کاری بیش از حد، استرس کاری بر قصد جابجایی (گردش) حسابرس با در نظر گرفتن بهزیستی شغلی به عنوان نقش میانجی است.

روش: توصیفی - همبستگی با تکیه بر معادلات ساختاری و از لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری حساب‌رسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودند که ۲۳۰ نفر نمونه آماری در سال ۱۴۰۰ انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه حجم کاری، استرس کاری، قصد جابجایی حسابرس و بهزیستی شغلی بوده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد؛ حجم کاری بیش از حد و استرس کاری بر قصد جابجایی حسابرسی موثر بوده و اثر مثبتی داشته است؛ و نقش میانجی بهزیستی شغلی در این مطالعه نیز تایید گردید.

نتیجه‌گیری: بهزیستی شغلی یک ویژگی مطلوبی است، که با قصد ترک شغل مرتبط است، به این معنی که هر چه بهزیستی شغلی حساب‌رسان بیشتر باشد، قصد ترک خدمت و جابجایی و استرس کاری، کمتر خواهد بود.

دانش افزایی: این مطالعه به درک تصمیم‌گیرندگان سازمانی و موسسات حسابرسی کمک می‌کند تا به بهزیستی شغلی حساب‌رسان در زمان‌هایی با حجم کاری زیاد و فشار روانی توجه ویژه کنند. و بتوانند انگیزه جابجایی یا ترک خدمت حساب‌رسان را کاهش دهند.

واژگان کلیدی: استرس کاری، بهزیستی شغلی، حجم کاری بیش از حد، قصد جابجایی حسابرس.

مقاله پژوهشی

*استناد: شهبازی، زلفی و شیخی (۱۴۰۱)؛ بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم کاری بیش از حد و استرس کاری بر قصد جابجایی حسابرس، فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۹، شماره ۳، پیاپی ۳۴، پاییز ۱۴۰۱، ۱۰۱-۱۲۱
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۱/۳۱ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۰۵/۱۳



ناشر: دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) © حق مؤلف نویسندگان

۱- مقدمه

امروزه نیاز به حرفه حسابرسان^۱ به عنوان بخشی از فرآیند گزارشگری مالی و اطلاع دهی روز به روز در حال افزایش است (مرویان حسینی ولاری دشت بیاض، ۱۳۹۴: ۵۹). قضاوت دقیق حسابرسان برای اطمینان از استفاده اقتصادی و کارآمد از منابع مالی است. از اینرو حسابرسان در حصول اطمینان از ادراک خوب و همچنین حسن شهرت در رفتار سازمانها، پشتوانه مهمی برای دولت و بخش خصوصی محسوب می‌شوند. با این حال، حسابرسان با عوامل تأثیرگذار زیادی مواجه هستند که می‌تواند بر عملکرد شغلی آنها تأثیر بگذارد که با توجه به نقش حیاتی حسابرسان در نظارت بر حسن استفاده از منابع مالی دولت است، توجه به این عوامل ضروری است. کیفیت حسابرسان^۲ به شدت متأثر از عملکرد شغلی حسابرسان است (لی و همکاران^۳، ۲۰۱۶: ۱۲۶۳). حسابرسان برای تعیین اعتبار اطلاعات صورت های مالی^۴ است. با رشد رقابت در این حرفه، شرکت های حسابرسان به طور فزاینده‌ای نیاز به ارائه خدمات خود به بازار با بهترین کیفیت ممکن را درک کرده‌اند و به دنبال تمایز بیشتری در ارائه خدمات خود هستند. از این رو، کیفیت حسابرسان از اهمیت ویژه‌ای برای استفاده کنندگان و خدمات موسسات حسابرسان برخوردار است (نونهال نهر، علی نژاد و خضری، ۱۳۹۲: ۱۱۵). کیفیت یک موسسه حسابرسان به طور قابل توجهی تحت تأثیر حسابرسانی است که در آن شرکت فعالیت می‌کنند (چویو همکاران^۵، ۲۰۱۰: ۷۴). حسابرسان عامل اصلی تعیین کننده عملکرد شرکت و کیفیت حسابرسان هستند (سوبرتو، ولنسری و مردیاتی^۶، ۲۰۲۱: ۲۹۵). حسابرسان یکی از مشاغل است که تقاضا برای خدمات آن با توسعه بخش خصوصی و افزایش مشارکت آحاد جامعه در سرمایه‌گذاری‌ها و فعالیت‌های اقتصادی فزونی یافته است. با توجه به نیاز کاربران صورت‌های مالی و واحدهای تجاری به گزارش‌های حسابرسان شده، حسابرسان باید صورت‌های مالی را کاملاً مستقل و بی‌طرفانه حسابرسان کنند، و در تمام اوقات رفتار حرفه‌ای و اخلاقی را مد نظر قرار دهند، که این یکی از موارد ایجاد تضاد بین کارفرما و موسسه حسابرسان است (بخردی نسب، ۱۴۰۰: ۱۶۵). حسابرسان یک شغل استرس‌زا در نظر گرفته می‌شود، زیرا این شغل همیشه با حجم کاری سنگین، ضرب الاجل‌های زیاد، فشار زمانی، فشار اجتماعی و تعهد نسبت به سازمان و ذینفعان مشخص می‌شود (جاهده، پریدزوان و ذرفر^۷، ۲۰۱۹: ۲۲). حرفه حسابرسان تحت تأثیر خواسته‌های متنوع ذینفعان زیادی است. لذا، نسبت به برخی حرفه‌های دیگر از استرس کاری بالاتری برخوردار است. عوامل استرس‌زا بر حسابرسان به سه نوع طبقه بندی می‌شوند: تعارض نقش، ابهام نقش و اضافه بار کار تعارض نقش، مستلزم پاسخگویی به دو نوع عامل استرس‌زا است که نمی‌توانند هم زمان ارضا شوند. ابهام نقش، شامل فقدان اطلاعات لازم و اضافه بار کار، داشتن کار بیش از حد برای انجام در یک ضرب الاجل محدود است (مولینا سانچز

و همکاران^۸، ۲۰۱۹: ۵). معمولاً زمانی که فرآیند حسابرسی گسترده‌تر باشد، پیچیده‌تر هم می‌شود و حسابرسان حجم کاری زیاد را باید مدت زمان کمی حل و فصل کنند (کرمی، وکیلی فرد و مزینانی، ۱۳۹۵: ۷). موضوع استعفای حسابرسان موضوع چندان جدیدی نیست. بسیاری از شرکت‌های حسابرسی استعفای حسابرسان را به دلایل متعددی از جمله مدیریت بد و تأخیر در پرداخت حقوق تجربه می‌کنند. در سال‌های اخیر یکی از نگرانی‌های اصلی مدیریت، موضوع ترک خدمت حسابرسان و تمایل به جابه‌جایی^۹ یا گردش حسابرس بوده است (طاهری و همکاران، ۲۰۰۱: ۱۳۹۵). قصد جابه‌جایی، تصمیم اولیه‌ای است که در ذهن یک کارمند تداعی می‌شود تا از یک سازمان استعفا دهد. پرادانا و صلاح‌الدین^{۱۰} (۲۰۱۳) بیان کردند که پدیده استعفا و کناره‌گیری حسابرسان تازه کار حدوداً ۵۰ درصد بیشتر از کارکنانی است که انتظار می‌رود بیش از ۲ سال در این شغل باقی بمانند. این تحقیقات که بر تجزیه و تحلیل عوامل تعیین‌کننده قصد جابه‌جایی حسابرس، متمرکز بودند نشان دادند، که متغیر بهزیستی شغلی^{۱۱} به عنوان یکی از مهم‌ترین مولفه‌های رفتار سازمانی مثبت گرا می‌تواند بر کاهش تغییر حسابرس موثر باشد. سازه بهزیستی تحت عنوان بهزیستی سازمانی و حرفه‌ای در حیطه رفتار شغلی مثبت و درک آثار و پیامدهای آن به یکی از ضرورت‌های نگاه سازمانی بدل شده است (نعمی، شمسی و وهاشمی، ۱۳۹۳: ۷۵). بهزیستی شغلی، می‌تواند باعث شادکامی فرد، رضایت از محیط کاری و مقابله با استرس ناشی از کار شود و نهایتاً این امر منجر به ارتقای کیفیت شغلی می‌شود (لوهاپن^{۱۲}، ۲۰۱۶: ۹۵). بهزیستی شغلی شیوه‌ای از تفکر است که امکان اجرای نظریه‌های مختلف را فراهم می‌کند که به توضیح روابط بین تقاضاهای شغلی، منابع و رفاه کمک می‌کند (مولینا سانچزو همکاران، ۲۰۱۹: ۲). بررسی مطالعات مرتبط با حرفه حسابرسی در کشور با توجه به ویژگی‌های متفاوت محیط کاری و اطلاعاتی و محیط اقتصادی ایران و شرایط خاص موجود در آن نشان دهنده کمبود شواهد تجربی و مطالعاتی در این زمینه است؛ که نیاز به پژوهش‌های بیشتری است. همچنین تاکنون مطالعات محدودی در خصوص نقش بهزیستی شغلی در رابطه‌ی بین سازه‌های سازمانی صورت گرفته است. با توجه به مطالب بیان شده در این مطالعه این سوال مطرح است که آیا حجم کاری بیش از حد و استرس کاری حسابرسی تأثیری بر قصد جابه‌جایی حسابرس دارد؟ و آیا بهزیستی شغلی در این رابطه می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی عمل نماید؟

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

حسابرسی فرآیند منظم و سیستماتیک برای گردآوری و ارزیابی بدون سوگیری خاص شواهد مربوط به فعالیت‌های اقتصادی و رویدادهای مالی است و تطبیق این ادعاها با معیارهای از پیش تعیین شده و گزارش نتایج حاصل به مدیران و سهامداران است (نیکخواه آزاد، ۱۳۹۷: ۸). حسابرسی برای اطمینان از اینکه مدیریت و بودجه به طور موثر و کارآمد اداره می‌شوند ضروری است. به طور مشابه، ضرورت عملکرد حسابرسان برای تقویت پاسخگویی و انسجام، بهبود فرآیندها و

تحریک حس اعتماد میان ذینفعان مختلف به خصوص سهامداران و سرمایه گذاران، آشکار است. کار حسابرسان باید هرکدام از سه پیامد، نظارت^{۱۳}، که به بررسی درستی مدیریت و اجتناب از فساد مربوط می‌شود. بینش^{۱۴}، که اشاره به ارائه یک ارزیابی مستقل و متعادل از برنامه‌ها، سیاست‌ها، عملیات‌ها و نتایج مربوط می‌شود، و پیش‌بینی^{۱۵}، که بر اساس شناسایی گرایش‌ها و چالش‌ها در حال ظهور است، را ارایه نماید(تانگ و خان^{۱۶}، ۲۰۱۸: ۱۰۸). استرس^{۱۷} بخشی از زندگی روزمره بشر است. استرس به مجموعه‌ای از واکنش‌های عمومی انسانی به عوامل پیش‌بینی نشده درونی و بیرونی اشاره دارد. بدین شکل که هرگاه تعادل بیرونی و درونی از بین برود، استرس بوجود می‌آید. از منابع مهم ایجاد استرس در زندگی هر شخص، فعالیت حرفه‌ای و شغلی وی است و از این استرس و فشار روانی مبدل به یک مساله رایج و پرهزینه در امور شغلی افراد شده است. استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که انتظارات از فرد شاغل خیلی بیشتر از قدرت و قابلیت‌های حرفه‌ای وی باشد(هزاوه‌ای و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۹).

در عصر حاضر استرس شغلی به عنوان یکی از با اهمیت ترین موضوعات در رفتار سازمانی و یکی از مهم ترین ریسک‌های شغلی در نظر گرفته می‌شود(وانگ و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۷: ۲۳۵). موسسه ملی ایمنی و سلامت شغلی، استرس شغلی را ناشی از مشکلاتی زیاد در محیط کار، محدودیت‌های خارج از کنترل، تغییرات مداوم، حجم کاری زیاد و ساعات کاری نامنظم در نظر می‌گیرد(ادواردز و همکاران^{۱۹}، ۲۰۰۰: ۸). هرچه نیازهای محیطی زیادتر شود و توانایی فرد برای پاسخ به این درخواست‌ها کاهش یابد، استرس باعث تاثیرات منفی بر عملکرد شغلی خواهد شد، که به نوبه خود منجر به فرسودگی شغلی نیز می‌شود(یان و خی^{۲۰}، ۲۰۱۶: ۳۰۷). حسابرسان به دلیل تعارض منافع و همچنین نقش واسطه‌ای بین مدیرعامل و ذینفعان و به عبارت دیگر درگیر بودن با افراد درون سازمانی و برون سازمانی و طیف گسترده‌ای از خواسته‌های متنوع همواره تحت فشار زیادی هستند که شرایط استرس زایی را برای‌شان بوجود می‌آورد که در صورت عدم شناسایی و کنترل این عوامل استرس زای شغلی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی^{۲۱} نیز شود(جونز^{۲۲}، ۲۰۱۲). طبق تئوری توجه محدود، مقدار توجهی که یک فرد به یک کار یا موضوعی خاص تخصیص می‌دهد می‌تواند منجر به کاهش توجه فرد به سایر کارها و امور شغلی وی گردد، این امر ناشی از توانایی محدود فرد در انجام حجم کاری بیش از حد است. به بیان دیگر انجام هم زمان پروژه‌ای با حجم کاری زیاد باعث می‌شود تا تمرکز کامل فرد در انجام سایر امور کاهش یابد. حرفه حسابرسی نیز به همین صورت است و با توجه به فشار کاری زیاد در زمان کوتاه می‌تواند منجر به ارائه خدمات بی کیفیت حسابرسی گردد. بدین صورت که مشغله کاری می‌تواند منجر به عدم ارزیابی موشکافانه تحریف‌های کشف شده، با توجه به کمبود زمانی گردد(محمد رضائی و گل چهره، ۱۳۹۶: ۳).

جابه‌جایی کارمندان، ثبات سازمان را مختل می‌کند. از دست دادن یک کارمند خوب تاثیری مخرب بر سایرین دارد و آن‌ها را نسبت به وضع موجود سازمان ناامید می‌کند (هوم و کینسکی^{۲۳}، ۱۹۷۷:۲۰۰۱). جابجایی و استعفای حسابرس به معنای اتلاف وقت و سرریز هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم و رویارویی با چالش‌های جذب حسابرس متخصص و کارآمد، کاهش عملکرد، کاهش رضایت شغلی، ادراکات کارکنان از فرصت‌های شغلی بهتر در خارج از شرکت و کاهش روحیه کارمندان است (باقرپورولاشانی و همکاران، ۱۳۹۱:۸۷). بهزیستی شغلی در حسابرسان برای اطمینان از یک قضاوت حرفه‌ای متعادل و ارائه تصویری مثبت در مواجهه با فشار کاری و حفظ استعدادها مهم است (مولیناسانچز همکاران، ۲۰۱:۳:۹).

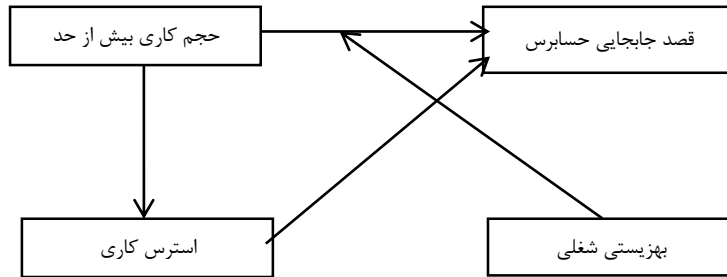
بهزیستی روانشناختی در ابتدا توسط ریف^{۲۴} (۱۹۸۹) بیان شد. ریف ادعا کرد بهزیستی روانشناختی که بیش از دستیابی به شادی، تعادل مناسب بین اثر مثبت و منفی و رضایت کلی از زندگی است. بهزیستی شغلی ارزیابی مثبت گرایانه است که فرد از جوانب متفاوت شغلی‌اش شامل ابعاد عاطفی، انگیزشی، رفتاری، شناختی و روانی بروز می‌دهد. از منظر دیگر بهزیستی شغلی بر اساس رویکردهای عاطفی به احساسات و تجارب و هیجان‌ات مثبت نیز اشاره دارد که ناشی از تاثیر عواملی از جمله درآمد، فرصت‌های ارتقاء و وظایف شغلی می‌تواند باعث خشنودی یا ناخشنودی فرد شود. از نظر ریف (۱۹۸۹) بهزیستی شغلی دارای ابعادی شامل روابط مثبت شغلی (روابطی که فرد با سایر همکاران دارد)، پذیرش شغلی (احساس مثبت فرد در مورد شغلش)، خود مختاری (حق انتخاب در امور شغلی)، هدف‌مندی شغلی (احساس معناداری شغل)، احاطه بر محیط شغلی (آگاهی نسبت به تقاضای شغلی)، مهارت شغلی (دانش نسبت به شغل) و رشد در شغل (فرصت پیشرفت شغلی) است (دانا و گریفن، ۱۹۹۹).

پژوهش‌های قبلی که تأثیر مثبت بهزیستی شغلی را بر تعهد، عملکرد شغلی بالا، رضایت شغلی و کاهش قصد جابه‌جایی یا کمک به مقابله با استرس نشان داده‌اند. در ادامه پیشینه برخی از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه مورد اشاره قرار خواهد گرفت. در این راستا کرایلون و بنسون^{۲۵} (۲۰۱۰) نقش این متغیر و مکانیسم مقابله‌ای آن برای کاهش استرس و تأثیرش بر نتایج شغلی را این طور نشان دادند که اثرات منفی استرس نقش و فرسودگی شغلی را می‌توان با یک سبک زندگی سالم و بهزیستی شغلی در حسابرسان کاهش داد. چینگ^{۲۶} (۲۰۱۲) نشان داد که بهزیستی شغلی کارکنان به طور قابل توجهی با تعدادی از نتایج مهم کاری، از جمله عملکرد شغلی، حفظ کارکنان، حوادث محل کار، روزهای بیماری، غیبت، مشارکت مشتری، نقص کیفیت و سودآوری مرتبط است. سوبرتو و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که حجم کاری بیش از حد بر قصد جابه‌جایی حسابرسان مؤسسه حسابداری دولتی اندونزی تأثیری گذارد. در همین حال، استرس کاری هم بر رضایت شغلی و هم بر قصد ترک شغل تأثیری گذارد. جاهده و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی به بررسی عوامل بالقوه فشار (عواملی از جمله حجم کاری،

فشار زمانی و فشار نفوذ اجتماعی) که با عملکرد شغلی حسابرسان رابطه معناداری دارند، پرداختند و نشان دادند که هیچ رابطه معناداری بین حجم کاری با عملکرد شغلی حسابرسان وجود ندارد. پرادانا و صلاح الدین (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که فشار کاری بیش از حد بر تغییر کارکنان حسابرسی تاثیر می‌گذارد. برعکس یان وخی (۲۰۱۶) اظهار داشتند که فشار کاری بیش از حد بر قصد گردش حسابرس تاثیر گذار نمی‌باشد، زیرا ویژگی‌های شخصیتی انسانی می‌تواند استرس را کنترل و هدایت کند. تحقیقات بیشتر در مورد استرس کاری نشان از تاثیرات استرس کاری بر قصد جابه‌جایی حسابرس بود. در چارچوب قصد جابه‌جایی حسابرس، بیان می‌شود که نتیجه ارزیابی حسابرس از تداوم رابطه با یک موسسه حسابرسی، بر اساس اقدامات شخصی بوقوع می‌پیوندد که می‌تواند منجر به ترک خدمت حسابرس شود. البته گمان می‌رود که بهزیستی شغلی، جهت بهبود وضعیت شغلی حسابرسان موثر باشد.

از آنجایی که بهزیستی شغلی می‌تواند منجر به نگرش مثبت نسبت به شرایط یک شغل گردد از این رو گمان می‌رود این سازه بتواند بر فردی که قصد جابه‌جایی شغلی داشته باشد اثر گذار باشد. تفاوت دریافته‌های نقش حجم کاری بیش از حد، استرس کاری، و بهزیستی شغلی نسبت به قصد جابه‌جایی حسابرس، نیاز به انجام یک پژوهش دیگر در این زمینه است. در ایران نیز هرچند بیشتر مؤسسات حسابرسی با کمبود کارهای ارجاعی روبرو هستند، اما تعدادی از مؤسسات حسابرسی معروف و با سابقه حجم کاری بیش از حدی بخصوص در برخی از ماه‌های سال تجربه می‌کنند. حجم کاری بیش از حد می‌تواند به عنوان یک عامل اصلی در تحریک قصد جابه‌جایی یک حسابرس ارزیابی شود. از طرفی حسابرسی با حجم کار و فشار زیاد می‌تواند این فشار را به عنوان انگیزه نیز ببیند و از طرفی احساس کند حقوقی که دریافت می‌کند با حجم کارش مناسب نیست و از طرف دیگر، حجم کاری بیش از حد بر رضایت فرد تاثیر دارد. در مورد جنبه‌های شناختی و عاطفی مدل تعاملی استرس بیان می‌دارد که فرد در تعامل خود با محیط‌های مختلف روش‌های متعددی برای رویارویی با مشکلات و غلبه بر هرگونه فشاری که بر او وارد می‌شود، دارد. در مدل پشتیبانی کنترل تقاضای شغلی نیز آمده است که در سطح روانشناسی فشار یا سطح استرس کاری توسط افراد و حجم کاری بیش از حد و استرس ناشی از آن باعث کاهش سطح رضایت شغلی وی و بروز پاسخ‌های متفاوتی از جمله ترک خدمت شود. مطالعه حاضر به بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم کاری بیش از حد، استرس کاری بر قصد جابه‌جایی حسابرس متمرکز است. که با استفاده از برخی از نظریه‌های استرس روانی در محیط کار برای توضیح حجم کاری بیش از حد و فشار کاری به قصد جابه‌جایی و با در نظر گرفتن نقش میانجی بهزیستی شغلی استفاده می‌کند. بر اساس آنچه بیان شد با توجه به هدف این مطالعه و متغیرهای مورد بررسی، مدل مفهومی این پژوهش که برگرفته از تحقیقات پیشین از جمله سوبر تو و همکاران (۲۰۲۱) و مولینا سانچز (۲۰۱۹) در شکل (۱) ارائه شده است.

الگوی مفهومی پژوهش



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش

فرضیات تدوین شده در این پژوهش به شرح زیر است:

- حجم کاری بیش از حد حسابرسی بر قصد جابجایی حسابرس اثر مثبتی دارد.
- حجم کاری بیش از حد حسابرسی بر استرس کاری حسابرس تاثیر دارد.
- استرس کاری بر قصد جابجایی حسابرس اثر مثبتی دارد.
- بهبودی شغلی در رابطه بین حجم کار بیش از حد حسابرسی و قصد جابجایی حسابرس نقش میانجی دارد.
- بهبودی شغلی در رابطه بین استرس کاری و قصد جابجایی حسابرس نقش میانجی دارد.

۳- روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش (نوع) توصیفی- همبستگی واز نظر روش گردآوری داده ها، با استفاده از داده های پرسشنامه با تکیه بر مدل معادلات ساختاری^{۲۷} انجام شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه حسابرسان فعال و شاغل در موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی کشور و اعضای شاغل انفرادی و غیر شاغل در سال ۱۴۰۰ بود. تعداد نمونه با توجه به یافته های تحقیقات قبلی در این زمینه و با در نظر گرفتن کمینه مشاهدات لازم برای الگو سازی مدل معادلات ساختاری (کمینه ۲۰۰ مشاهده) و سطح معنی داری (خطای نوع اول در تصمیم گیری) که در تحقیقات مشابه حسابرسی عموماً ۰/۰۵ در نظر گرفته می شود (مرویان حسینی و لاری دشت بیاض: ۱۳۹۴، ۶۶)، ۲۳۰ نفر برآورد گردید، که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده پرسشنامه ها از طریق آنلاین، مراجعه حضوری و پستی در اختیار جامعه مورد بررسی قرار گرفتند. تعداد نمونه مربوط در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱). تعداد نمونه آماری به تفکیک شرکت های مورد بررسی

شرکت	تعداد نمونه	شرکت	تعداد نمونه	شرکت	تعداد نمونه
هوشیار ممیز	۵	موسسه رازدار	۶	ممیز	۶
فاطر	۴	موسسه آزموده کاران	۵	شرکت	۵
کوشامش	۶	صالح اندیشان	۴	اصول نگر آریا	۴
حافظ گام	۳	رایمند امین	۶	مختار	۵
آئین محاسب و همکاران	۴	ارقام یویا	۳	آمارگران	۶
ارکان سیستم	۵	اینتکار حساب آریا	۵	اطهر	۳
بهداد حساب آریا	۳	آفاق حساب	۲	تلاش ارقام	۴
آتیه نگر	۵	حساب رسین	۴	معین مشاور	۵
یکتا روش امین	۴	شاه دان	۳	هادی حساب	۶
آرمان نوین	۳	هزیران	۵	آبتین روش آریا	۵
قواعد	۵	متین محاسب	۴	روشن گر بصیر	۷
احراز ارقام	۴	دقیق تراز	۶	هادی حساب	۳
دش و همکاران	۷	بهراد مشار	۵	حسابرسان غیر شاغل	۵۵

ابزار، روش های گردآوری اطلاعات و تحلیل داده ها

تکنیک جمع آوری داده ها در این پژوهش بصورت پیمایشی و از طریق پرسش نامه بوده است. پرسشنامه بصورت محقق ساخته و با توجه به تحقیقات پیشین از جمله سوپرتو و همکاران (۲۰۲۱) و مولیناسانچز (۲۰۱۹) طراحی شده است. ساختار پرسشنامه شامل یک بخش عمومی و چهار بخش تخصصی بود. در بخش عمومی پرسش هایی در مورد عوامل جمعیت شناختی حسابرسان مطرح شده است. بخش تخصصی پرسشنامه شامل ۷ شاخص در مورد حجم کاری بیش از حد به عنوان جنبه ای که باید توسط هر موسسه ای در نظر گرفته شود و شامل (خواسته های کاری، اضافه کاری، نیازهای فراتر از ظرفیت، کار بیش از حد، خستگی فیزیکی، تقاضاهای متناقض و حمایت ناکافی) ۶ شاخص در مورد استرس و تجربه افراد از استرس که باعث عصبانیت، پرخاشگری و عدم حفظ آرامش می شود که شامل (فشارروانی ناشی از کار، ناامیدی، تمایلات مخرب، سرخوردگی، افسردگی و عصبانیت) ۵ شاخص در مورد قصد جابجایی یعنی تمایل شخص به استعفا، تغییر شغل یا به عبارت دیگر استعفا از یک موسسه شامل (احساس در مورد شغل، آرزوی شغل بهتر، دنبال شغل جدید بودن، فکر کناره گیری از موسسه حسابرسی و قصد استعفای داوطلبانه از موسسه) و ۷ شاخص در مورد بهزیستی شغلی (روابط شغلی، پذیرش شغلی، مهارت شغلی، خودمختاری شغلی، اهداف شغلی، تسلط بر محیط و رشد شغلی). برای پرسش نامه از مقیاس لیکرت ۵ درجه ای استفاده شده است. در خصوص روایی و پایایی این پرسشنامه در این مطالعه از تکنیک روایی سازه همگرا جهت بررسی روایی آن استفاده شده است. بدین منظور از تکنیک تحلیل عاملی تاییدی (با استفاده از نرم افزار PLS) استفاده شده است. جدول (۲) نتایج بررسی روایی سازه - همگرای پرسشنامه را نشان می دهد.

جدول (۲). نتایج بررسی روایی سازه - همگرایی پرسش‌نامه پژوهش

گروه/شاخص‌ها	بار عاملی	معناداری بارعاملی	میانگین واریانس استخراج شده	روایی سازه-همگرا
گروه اول	خواسته های کاری	۰/۶۸۷	۰/۴۳۵	
	اضافه کاری	۰/۶۶۵		
	نیازهای فراتر از ظرفیت	۰/۶۵۶		
	کار بیش از حد.	۰/۶۷۳		
	خستگی فیزیکی	۰/۷۵۷		
	تقاضاهای متناقض	۰/۷۱۴		
	حمایت ناکافی	۰/۴۰۷		
	فشارروایی ناشی از کار	۰/۸۰۱		
	نامیدی	۰/۷۷۲		
	تأمیلات مخرب	۰/۸۴۸		
گروه دوم	سرخوردگی	۰/۴۹۷	۰/۵۷۷	تایید روایی سازه-همگرا
	افسردگی	۰/۸۳۰		
	عصبانیت	۰/۷۵۳		
	احساس در مورد شغل	۰/۸۱۸		
	آرزوی شغل بهتر	۰/۸۸۷		
	دنبال شغل جدید بودن	۰/۸۵۱		
	فکر کناره گیری از موسسه	۰/۸۰۱		
	قصد استعفای داوطلبانه	۰/۷۹۹		
	روابط شغلی	۰/۷۳۹		
	پذیرش شغلی	۰/۷۵۸		
گروه سوم	مهارت شغلی	۰/۷۹۶	۰/۵۸۳	
	خودمختاری شغلی	۰/۷۵۳		
	اهداف شغلی	۰/۸۱۸		
	تسلط بر محیط	۰/۷۷۳		
	رشد شغلی	۰/۷۰۰		

با توجه به جدول (۲) بارعاملی بدست آمده برای همه سوالات متغیرهای موجود در مدل پژوهش بیشتر از ۰/۴ است، از این رو تک بعدی بودن سوالات مورد تایید قرار گرفت. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده چون مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بدست آمده نیز برای همه متغیرهای مدل بیش از مقدار ۰/۴ محاسبه شده اعتبار همگرایی مدل نیز مورد تایید خواهد بود. در ادامه روش آلفای کرونباخ به جهت سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ها مورد استفاده قرار گرفت که نتایج نشان از پایایی قابل قبول برای پرسش‌نامه پژوهش بوده است. میزان آلفای کرونباخ برای متغیر حجم کاری بیش از حد (۰/۷۷)، استرس کاری (۰/۸۴)، قصد جابجایی (۰/۸۸) و بهزیستی شغلی (۰/۸۸) گزارش شده است.

۴- یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه نمونه در جدول (۳) نشان داده شده است

جدول (۳). توصیف جمعیت شناختی پاسخگویان

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۱۶۰	۶۹/۶
زن	۷۰	۳۰/۴
سن		
۲۵-۳۵ سال	۷۷	۴۰/۵
۳۵-۵۰ سال	۱۰۲	۴۴/۳
بیش از ۵۰ سال	۳۵	۱۵/۲
تحصیلات		
لیسانس	۱۰۴	۵۶/۵
فوق لیسانس	۸۸	۳۸/۳
دکتری	۱۲	۵/۲
کمتر از ۵ سال	۶۰	۲۶/۱
۵-۱۰	۷۴	۳۲/۲
سابقه شغلی		
۱۰-۱۵	۵۸	۲۵/۲
بیش از ۱۵ سال	۳۸	۱۶/۵

ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه نمونه پژوهش در جدول (۳) نشان داد که از نظر جنسیت، ۶۹/۶ درصد از حساب‌برسان مرد و ۳۰/۴ زن بودند، از نظر سن ۴۰/۵ درصد ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴۴/۳ درصد ۳۵ تا ۵۰ سال و ۱۵/۲ درصد نیز بیش از ۵۰ سال سن داشتند، تحصیلات ۵۶/۵ درصد از حساب‌برسان، لیسانس، ۳۸/۳ درصد فوق لیسانس و ۵/۲ درصد دکتری بوده است. از نظر سابقه شغلی نیز ۲۶/۱ درصد کمتر از ۵ سال، ۳۲/۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵/۲ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۶/۵ درصد نیز بیش از ۱۵ سال سابقه داشتند.

یافته‌های تحلیلی

قبل از انجام آزمون‌های آماری، لازم است نرمال بودن داده‌های جمع‌آوری شده بررسی شود. برای این کار از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج این آزمون برای متغیرهای این پژوهش به صورت جدول (۴) است.

جدول (۴). نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در مورد نرمال بودن متغیرهای مطالعه

متغیرها	شاخص‌های آماری	مقدار آماری Z	سطح معناداری
حجم کاری بیش از حد		۰/۰۷۱	۰/۰۰۷
استرس کاری		۰/۱۵۲	۰/۰۰۰
قصد جابه‌جایی		۰/۱۲۴	۰/۰۰۰
بهزیستی شغلی		۱/۳۴۶	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول (۴) از آنجایی که سطوح معنی‌داری متغیرهای پژوهش از مقدار خطای آزمون یعنی ۰/۰۵ کمتر است، پس فرض نرمال بودن میانگین نمره متغیرهای مطالعه در سطح

خطای ۰/۰۵ رد می‌شود. از این رو لازم است که از نرم افزار Smart PLS 3 برای تحلیل داده ها استفاده شود چرا که حساسیتی به نرمال^{۲۸} یا غیر نرمال بودن^{۲۹} متغیرها ندارد (درودی و اختری: ۱۳۹۸، ۸۶).

ارزیابی مدل ساختاری

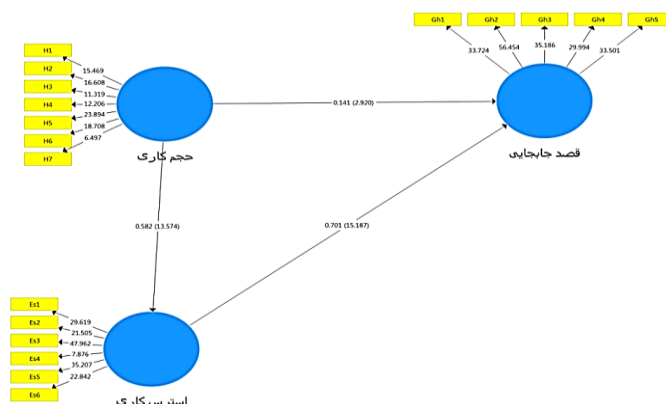
جهت بررسی برازش مدل ساختاری ابتدا از شاخصی به نام R^2 (ضریب تعیین) استفاده می‌شود. عامل دیگری که در ارزیابی اعتباری مدل ساختاری مورد توجه قرار می‌گیرد، ضریب تاثیر یا اثرکوهن^{۳۰} است. در نهایت قابلیت پیش بینی مدل با استفاده از آزمون ناپارامتری استون گیسر ارزیابی می‌شود، که در قالب افزونگی روایی متقاطع، جهت ارزیابی مدل ساختاری و اشتراک روایی متقاطع، جهت ارزیابی مدل سنجش ارائه شده است. در نهایت ارزیابی مدل کلی معادلات ساختاری از طریق شاخص GOF ارزیابی گردید که نتایج آن در جدول (۵) آمده است.

جدول (۵) شاخص های برازندگی مدل پژوهش مربوط به فرضیه های اصلی

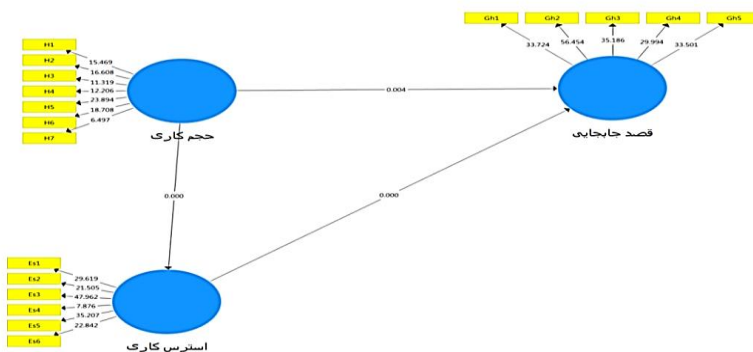
شاخص	R^2	f^2	Communality	Redundancy	GOF
مقادیر محاسبه شده	۰/۶۳۱	۱/۷۱۰	۰/۵۱۳	۰/۴۰۲	۰/۵۰۳

نتایج بررسی ارزیابی مدل ساختاری در جدول (۵) نشان داد، مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته قصد جابجایی (۰/۶۳۱) در محدوده ۰/۶ به بالا است که نشانگر قوی بودن ضریب تعیین مدل است، مقدار اثرکوهن (۱/۷۱۰) نیز بیانگر تاثیر بسیار قوی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته در روابط بین متغیرها است. همچنین با توجه به مقادیر افزونگی روایی متقاطع و اشتراک روایی متقاطع ملاحظه شد که مقادیر متغیرهای پنهان پژوهش دارای قابلیت پیش بینی مطلوبی است. مقدار GOF برای مدل پژوهش، برابر با ۰/۵۰۳ است که نشان دهنده برازش قوی مدل است. در ادامه به منظور بررسی روابط مستقیم مورد نظر، مدل را بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی بهزیستی شغلی اجرا می‌کنیم. برای آزمون این فرضیه ها، از آزمون معنی داری تی استفاده شد. در صورتی که مقدار این اعداد از قدر مطلق ۱/۹۶ بیشتر شوند، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. نتایج آزمون معادلات ساختاری مدل به شرح شکل (۲) و شکل (۳) و جدول (۶) است.

بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم کاری بیش از حد و استرس کاری .../۱۱۳



شکل ۲. ضرایب مسیر و (t-value) بین متغیرهای پنهان مدل بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی



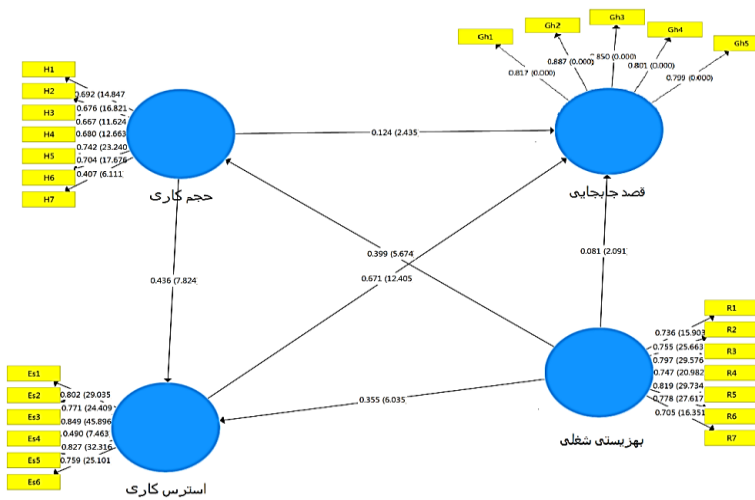
شکل ۳. سطح معنی داری رابطه بین متغیرهای پنهان مدل بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی

جدول (۵). خلاصه روابط مدل بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی

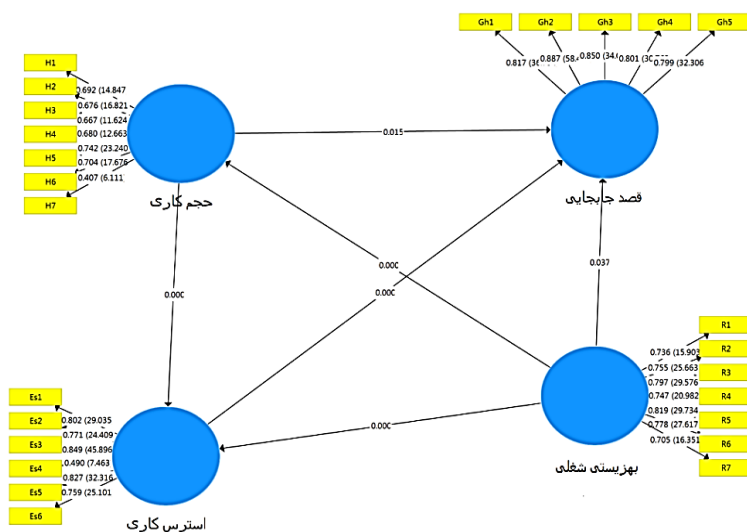
روابط	ضریب	آماره t	سطح معناداری
حجم کاری ← قصد جابجایی	۰/۱۴۱	۲/۹۲۰	۰/۰۰۴
حجم کاری ← استرس کاری	۰/۵۸۲	۱۳/۵۷۴	۰/۰۰۰
استرس کاری ← قصد جابجایی	۰/۷۰۱	۱۵/۱۵۷	۰/۰۰۰

فرضیه اول پژوهش عبارت بود از: حجم کاری بیش از حد حسابرسی بر قصد جابجایی حسابرس اثر مثبتی دارد. با توجه به اینکه سطح معنی داری (۰/۰۰۴) از مقدار خطای ۰/۰۵ کمتر است و ضریب معناداری t نیز (۲/۹۲۰) از ۱/۹۶ بیشتر، پس حجم کاری بیش از حد حسابرسی بر قصد جابجایی حسابرس تاثیر معناداری وجود دارد. همچنین ضریب مسیر ۰/۱۴۱ نیز نشان دهنده اثر مستقیم در این رابطه است. فرضیه دوم پژوهش عبارت بود از: حجم کاری بیش از حد حسابرسی بر استرس کاری حسابرس اثر مثبتی دارد. با توجه به اینکه سطح معنی

داری (۰/۰۰۰) از مقدار خطای ۰/۰۵ کمتر است و ضریب معناداری t نیز (۱۳/۵۷۴) از ۱/۹۶ بیشتر، پس حجم کاری بیش از حد حساسرسی بر قصد جابه‌جایی حساسرس تاثیر معناداری وجود دارد. ضریب مسیر ۰/۵۸۲ نیز نشان دهنده اثر مستقیم در این رابطه است. فرضیه سوم عبارت بود از: استرس کاری بر قصد جابه‌جایی حساسرس اثر مثبتی دارد. با توجه به اینکه سطح معنی داری (۰/۰۰۰) از مقدار خطای ۰/۰۵ کمتر است و ضریب معناداری t نیز (۱۵/۱۸۷) از ۱/۹۶ بیشتر، پس حجم کاری بیش از حد حساسرسی بر قصد جابه‌جایی حساسرس تاثیر معناداری وجود دارد. ضریب مسیر ۰/۷۰۱ نیز نشان دهنده اثر مستقیم در این رابطه است. در ادامه مدل را با در نظر گرفتن متغیر میانجی بهزیستی شغلی اجرا می‌کنیم. نتایج آزمون فرضیه های چهارم و پنجم پژوهش با استفاده از نتایج خروجی نرم افزار به شرح شکل (۴) و شکل (۵) و جدول (۶) است.



شکل ۴. ضرایب مسیر و (t-value) بین متغیرهای پنهان مدل با در نظر گرفتن متغیر میانجی



شکل ۵. سطح معنی داری رابطه بین متغیرهای پنهان مدل با در نظر گرفتن متغیر میانجی
جدول (۶). خلاصه روابط مدل با در نظر گرفتن متغیر میانجی

روابط	ضریب	اماره t	سطح معناداری
حجم کاری ← قصد جابجایی	۰/۱۲۴	۲/۴۳۵	۰/۰۲۲
حجم کاری ← استرس کاری	۰/۴۳۶	۷/۸۲۴	۰/۰۰۰
حجم کاری ← بهزیستی شغلی	۰/۵۸۲	۱۳/۵۷۴	۰/۰۶۸
استرس کاری ← قصد جابجایی	۰/۳۹۹	۵/۶۷۴	۰/۰۰۰
استرس کاری ← بهزیستی شغلی	۰/۷۰۱	۱۵/۱۵۷	۰/۰۰۰
بهزیستی شغلی ← قصد جابجایی	۰/۰۸۱	۲/۰۹۱	۰/۰۳۷

طبق بررسی فرضیه اول رابطه معناداری بین حجم کاری بیشتر از حد و قصد جابجایی حسابرسان و استرس کاری و قصد جابجایی حسابرسان، وجود دارد، پس وجود ارتباط معنادار بین متغیر مستقل و وابسته، بدون حضور متغیر میانجی تأیید شد. با توجه به شکل (۴) از آنجایی که ارتباط بین (حجم کاری) و (بهزیستی شغلی) (سطح معنی داری (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ و ضریب مسیر (۰/۳۹۹) و ارتباط بین متغیر میانجی و وابسته (قصد جابجایی) (سطح معنی داری (۰/۰۳۷) کمتر از ۰/۰۵ و ضریب مسیر (۰/۰۸۱) نیز تأیید شده است، می توان گفت که بهزیستی شغلی رابطه بین حجم کار بیشتر از حد حسابرسان و قصد جابجایی حسابرسان را میانجی گری می کند. همچنین از آنجایی که ارتباط بین متغیر (استرس کاری) و (بهزیستی شغلی) (سطح معنی داری (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ و ضریب مسیر (۰/۳۵۵) و ارتباط بین متغیر میانجی و وابسته (قصد جابجایی) (سطح معنی داری (۰/۰۳۷) کمتر از ۰/۰۵ و ضریب مسیر (۰/۰۸۱) نیز تأیید شده اند، می توان گفت که بهزیستی شغلی رابطه بین استرس کاری و قصد جابجایی حسابرسان را نیز میانجی گری

می‌کند. در این پژوهش از آزمون سوبل به عنوان مکمل استفاده شد. در این آزمون مقدار Z از فرمول زیر بدست می‌آید:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}}$$

که در این فرمول: a = مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، b = مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته، S_a^2 = خطای استاندارد مربوط به مسیر بین متغیر مستقل و میانجی، S_b^2 = خطای استاندارد مربوط به مسیر بین میانجی و وابسته، چون این مقدار برای فرضیه چهارم (۱/۹۷۰) و از ۱/۹۶ بیشتر است در نتیجه می‌توان گفت که آزمون سوبل در سطح ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر میانجی متغیر بهزیستی شغلی در این فرضیه را تایید کرده است. از این رو می‌توان بیان کرد، بهزیستی شغلی در رابطه با حجم کار بیش از حد حساسی و قصد جابه‌جایی حساس بر نقش میانجی دارد. برای فرضیه پنجم نیز این شاخص (۱/۹۸۵) و از ۱/۹۶ بیشتر است. می‌توان بیان کرد، بهزیستی شغلی در رابطه بین استرس کاری و قصد جابه‌جایی حساس بر نقش میانجی دارد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

حسابرسی توسط افراد خبره می‌تواند به افزایش کیفیت اطلاعات مالی ارائه شده توسط مدیر عامل و هیئت اجرایی شرکت‌ها کمک زیادی نماید، اما کیفیت حسابرسی به شدت تحت تاثیر عوامل متعددی از جمله حق الزحمه، حجم و فشار کاری، وضعیت و رتبه موسسه حسابرسی و... است. هدف از این پژوهش، بررسی حجم کاری بیش از حد و استرس کاری نسبت به قصد جابه‌جایی در حسابرس انفعال در موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی بود. نتایج این پژوهش نشان داد که حجم کاری بیش از حد بر استرس کاری و قصد جابه‌جایی حساس تأثیر دارد. علاوه بر این، استرس کاری نیز بر قصد جابه‌جایی حساس تأثیر داشت. در تبیین نتایج بدست آمده باید گفت احساس حساس حسابرسان نسبت به حجم کاری بیش از حد، فشار روانی و خستگی جسمانی می‌تواند تمایل به ترک خدمت و قصد جابه‌جایی را افزایش دهد. با توجه به نتایج کسب شده، اگر حجم کاری حساسان از حجم کاری معقول یا معمول آنها افزایش یابد، استرس کاری و فشار روانی را تجربه خواهند کرد. در همین راستا در تئوری مدل پشتیبانی کنترل تقاضای شغلی نیز بیان می‌شود که در سطح روانشناسی فشار یا سطح استرس کاری توسط کسانی تعیین می‌شود که بر فشارهای وارده کنترل دارند و در نتیجه حجم کاری بیش از حد باعث استرس شغلی می‌شود، که در نهایت به قصد جابه‌جایی حساس منجر می‌شود. تقاضاهای شغلی از جمله مواردی است که موجب افزایش سطح تنش و استرس کاری در حساسان می‌شود، به دلیل این استرس، حساسان باید تلاش بیشتری برای غلبه بر تقاضاهای کاری زیاد و یا گاهاً متناقض انجام دهند که در نهایت علاوه بر اینکه بر عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد، می‌تواند به قصد جابه‌جایی

حسابرس نیز منجر شود. نتایج نشان داد عاملی که به کاهش قصد جابه‌جایی حسابرسان منتهی شود میزان بهزیستی شغلی در حرفه حسابرسی است، در نتیجه بهزیستی شغلی با قصد ترک شغل مرتبط است، به این معنی که هرچه بهزیستی شغلی بیشتر باشد، قصد جابه‌جایی کمتر خواهد بود، بهزیستی شغلی یک ویژگی مطلوب است که نشانه‌های مرتبط با صفات مشخص را برای افراد با سرمایه‌های روان شناختی بالا را تحت تاثیر قرار می‌دهد تا موجب تسهیل اثرات محیطی می‌شود. از این رو حسابرسی که بهزیستی شغلی بیشتری داشته باشد، قصد جابه‌جایی کمتری داشته و علاقمند به ادامه همکاری با موسسه حسابرسی است. نتایج بدست آمده با نتایج مطالعات قبلی از جمله لوهاپن (۲۰۱۶) که نشان از تاثیر مثبت بهزیستی شغلی بر موفقیت شغلی حسابرسان داشته و سوپرتو و همکاران (۲۰۲۱) که نشان دادند حجم کاری بر قصد جابه‌جایی و استرس کاری هم بر رضایت شغلی و هم بر قصد ترک شغل تاثیر می‌گذارد، پرادانا و صالحودین (۲۰۱۳) که نشان دادند فشار کاری بر قصد گردش حسابرس موثر است و نتایج مطالعه چی (۲۰۱۹) نشان داد که تاثیر استرس کاری بر قصد جابه‌جایی حسابرس بوده است همسو و با نتیجه مطالعه یانوخ (۲۰۱۶) هم‌راستا نیست. با توجه به نتایج بدست آمده به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های آموزشی مانند مدیریت استرس را به اجرا بگذارد تا حسابرسان به منظور کاهش سطح فشار در دوره اوج کار حسابرسی با کمک این برنامه‌های آموزشی و فراگیری روش‌های مدیریت استرس بر کنترل فشارهایی که ممکن است در حین کار حسابرسی با آن مواجه شوند تمرکز کنند. ارتقاء بهزیستی شغلی یکی دیگر از راهکارهای کاهش قصد جابه‌جایی و ترک خدمت حسابرس است. همچنین موثرترین راه برای بهبود سطوح بهزیستی شغلی کاهش تقاضاهای شغلی خواهد بود. موسسات حسابرسی می‌توانند با ارائه برنامه‌ریزی دقیق و قابل انعطاف و بکارگیری چندین متخصص در زمینه حسابرسی به جهت کاهش حجم کاری، حسابرسان خود را کمتر با فشار روانی و استرس کاری ناشی از فعالیت حسابرسی روبه‌رو سازند. دیگر راهکار پیشنهادی برقراری ارتباط شغلی مسئولین حسابرسی شرکت با کارکنان زیر دست و بهبود شرایط محیطی کاری و کاهش تناقضات نقش و تقاضا و ابهام و وظایف ابلاغی به حسابرس است. محدودیت‌های پژوهش، استفاده از ابزار پرسش نامه بصورت خودگزارشده در این مطالعه می‌تواند سوگیری، مقبولیت اجتماعی، تاثیرات موقعیتی و بی‌دقتی در پاسخگویی افراد را در پی داشته باشد. از دیگر محدودیت‌های این مطالعه وجود پروتکل بهداشتی ناشی از کرونا بود، بنابراین این موقعیت وجود نداشت که محقق متوجه شود که پرسش نامه توسط آزمودنی‌هایی که دارای معیارهای مطالعه بودند به درستی پاسخ داده شده است یا خیر. هرچند در این مطالعه سعی گردید تا عوامل موثر بر ترک خدمت حسابرسان بررسی گردد، اما نقش احتمالی حق الزحمه حسابرسی، سیاست‌های کاری موسسات حسابرسی، روابط سیاسی و... بررسی نشده است و به نظر می‌رسد نیاز به یک پژوهش کیفی برای پرداختن به چنین موضوعاتی در مطالعات آتی ضروری است.

یادداشت‌ها

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Audit | 16.Tang & Khan |
| 2.Audit Quality | 17.Stress |
| 3.Lee et al | 18.Wang et al |
| 4.Financial Statements | 19.Edwards et al |
| 5.Choi et al | 20.Yan & Xie |
| 6.Subrotot & Wulansari & Mardiaty | 21. Job burnout |
| 7.Jahida & Ridzoan & Zarefar | 22.Jones |
| 8.Molina-Sánchez et al | 23.Hom & Kinincki |
| 9.Turnover Intentions | 24.Ryff |
| 10.Pradana & Salehudin | 25.Carolyn & Benson |
| 11.Occupational wellbeing | 26.Ching |
| 12.Lohapan | 27.Structural Equation Modeling(SEM) |
| 13.Monitoring | 28 .Normal |
| 14. Intuition | 29. Abnormal |
| 15.Forecast | |

کتابنامه

باقرپور ولاشانی، محمدعلی؛ ساعی، محمدجوادوشعنی، سیداسماعیل (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابربان در رابطه با عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی آنها، پژوهش های تجربی حسابرداری، ۲(۶): ۶۵-۹۴.

بخردی نسب، وحید (۱۴۰۰). نقش فشارهای نزولی بر حسابربان در انحرافات موجود در گزارشگری مالی مبتنی بر نظریه فشارحق الزحمه حسابربان، نظریه حسابربان شونده و حسابربان کننده دولتی، پژوهش های حسابربان، ۱(۲): ۱۶۳-۱۹۳.

اختری، اصغر؛ درودی، هما (۱۳۹۸). بررسی نقش رسانه های اجتماعی در زمینه صادرات؛ مطالعه موردی صنایع صادراتی استان زنجان. بررسی های بازرگانی، ۱۷(۹۷): ۷۹-۹۶.

طاهری، زینب؛ مرادی، محسن و جباری، مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه ادراک از فرصت های رشد حرفه ای و میل به جابه جایی حسابربان، دانش حسابربان، ۹(۶۵): ۱۹۹-۲۱۳.

کرمی، غلامرضا؛ وکیلی فرد، حمیدرضا و مزینانی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابربان در دیوان محاسبات کشور، دانش حسابربان، ۱(۱۶): ۳۳-۵۰.

محمد رضائی، فخرالدین و گل چهره، محمد (۱۳۹۶). خطای حسابربان، نوع گزارش و تعداد بندهای شرط حسابربان: نقش مشغله کاری شرکای مؤسسات حسابربان، فصلنامه حسابرداری مالی، ۹(۳۶): ۱-۳۱.

مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابربان، فصلنامه حسابرداری سلامت، ۴(۱): ۵۷-۸۰.

نعامی، عبدالزهرا؛ شمسی، مرجان؛ هاشمی، سید اسماعیل؛ بشلیده، کیومرث (۱۳۹۳). نقش تعدیل‌گر بهزیستی حرفه‌ای در رابطه خشنودی شغلی و سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*, ۲۱(۲): ۷۱-۸۸.

نونهال نهر، علی اکبر؛ علی نژاد، مهدی و خضری، پریسا (۱۳۹۲). *ارزیابی تاثیر کیفیت حسابرس بر مدیریت سود در شرکت‌های تازه پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران*، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲(۷): ۱۰۳-۱۱۴.

نیکخواه آزاد، علی (۱۳۹۷). *بیانیه مفاهیم بنیادی حسابرسی*. تهران: سازمان حسابرسی.

هزاهه ای، محمد؛ حسینی، زهرا؛ معینی، بابک؛ مقیم بیگی، عباس و حمیدی، یدالله (۱۳۹۱). *استرس شغلی و نحوه مقابله با آن در پرستاران بیمارستان های شهر همدان بر اساس الگوی پرسید*. *افق دانش*، ۱۸(۲): ۷۸-۸۶.

References

- Akhtari, A., Doroudi, H. (2019). *Study of Social Media Roles in Export Field, Case Study Zanjan Province Exporter Companies*. Commercial Surveys, 17(97): 79-96.(in persian).
- Bakhrdi Nasab, Vahid (1400). *The Role of Downward Pressures on the Auditor in Deviations in Financial Reporting Based on Audit Fee Pressure Theory, Audited and Government Auditing Theory, Audit Research*, 1 (2): 163-193.(in persian).
- Baqerpour Valashani, Mohammad Ali; Saei, Mohammad Javad and Shaani, Seyed Ismail (2012). *Analysis of Auditors' Perspectives on Factors Affecting Their Job Satisfaction, Empirical Accounting Research*, 2 (6): 94-65.(in persian).
- Choi, J., Kim, F., Kim, J., & Zang, Y. (2010). *Audit office size, audit quality and audit pricing. Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1): 73-97.
- Danna, K., Griffin, R. W. (1999). *Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. Journal of Management*, 25 (3), 357-384.
- Edwards, D. Bumard, P.; Coyle, D.; Fothergill, A.; and Hannigan, B. (2000). *Stress and Burnout in Community Mental Health Nursing: A Review of the Literature. Journal of Psychiatr Ment Health Nurs*, 7(1):7-14.
- Hazawaei, Mohammad; Hosseini, Zahra; Moeini, Babak; Moghim Beigi, Abbas Vahmidi, Yadollah (1391). *Job stress and how to deal with it in nurses of hospitals in Hamadan asked based on the model. Knowledge Horizon*, 18 (2): 78-86.(in persian).
- Hom, P. W. and Kinicki, A. J. (2001). *Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. Academy of Management Journal*, 44(5) :975- 987.
- Jahida, R, Ridzoan, N, Zarefar, A. (2019). *The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance. International Journal of Financial Research*,10(3):1-19.

- Jones, A. I.; Guthrie, C. P.; and V. M. Iyer (2012). *Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged?*, *Accounting Behavioral Research*, 15(1): 53-84.
- Karami, Gholamreza; Vakilifard, Hamidreza and Mazinani, Mehdi (2016). *Investigating the relationship between time pressure, work complexity and audit effectiveness in the Court of Audit*, *Auditing Knowledge*, (16): 33-50. (in persian).
- Lee, S. C., Su, J. M., Tsai, S. B., Lu, T. L., & Dong, W. (2016). *A comprehensive survey of government auditors' self-efficacy and professional Development for improving audit quality*. *SpringerPlus*, 5(1): 12-63.
- Lohapan, N. (2016). *Psychological well-being and job success: an empirical research of tax auditors in Thailand*. *The Business and Management Review*. 7(5):95-104.
- Marvian Hosseini, Zahra and Lari Dasht Bayaz, Mahmoud (1394). *Investigating the role of burnout in the relationship between stress and job performance of auditors*, *Health Accounting Quarterly*, 4 (1): 57-80. (in persian).
- Mohammad Rezaei, Fakhruddin Vogel Chehreh, Mohammad (1396). *Audit error, type of report and number of clauses of the audit condition: The role of the busy partners of auditing firms*, *Financial Accounting Quarterly*, 9 (36): 1-31. (in persian).
- Molina-Sánchez, H. Ariza-Montes, A. Ortiz-Gómez, M, Leal-Rodríguez, A. (2019). *The Subjective Well-Being Challenge in the Accounting Profession: The Role of Job Resources*, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, (16): 1-17.
- Naami, Abdul Zahra; Shamsi, Marjan and Hashemi, Ismail (1393). *The Modifying Role of Professional Welfare in Relationship between Job Satisfaction and Psychological Capital with Organizational Creativity*, *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1 (2): 71-88. (in persian).
- Nikkhah Azad, Ali (1397). *Statement of Fundamental Concepts of Auditing*. Tehran: Auditing Organization. (in persian).
- Nonhal Nahr, Ali Akbar; Ali Nejad, Mehdi Vakhzari, Parisa (2013). *Evaluating the Impact of Auditor Quality on Profit Management in Newly Listed Companies in Tehran Stock Exchange*, *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2 (7): 103-114. (in persian)
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2013). *Role Of Work Overload Toward Turnover intention Among Newly Hired Public Accountants*. *8th International Conference On Business And Management Research*.
- Subroto, B., Wulansari, C., Mardiati, E. (2021). *The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable*, *A. Jurnal Ilmiah Akuntans*, 6(2), 293–316.
- Taheri, Zeinab; Moradi, Mohsen and Jabbari, Mehdi (2016). *Investigating the relationship between perception of professional growth opportunities and the desire of auditors to move*, *Auditing Knowledge*, (65): 199-213. (in persian).

Tang, Y., & Khan, M. B. U. (2018). *Internal Law Enforcement Challenges in Bangladesh: An Analysis. Humanities and Social Sciences Letters*, 6(3): 106-120

Wang Z, Wang M ,Wu S, Zhu W, Lan Y.(2017). *Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. J Adv Nurs*.:59(3):233-239.

Yan, H., Xie, S. (2016). *How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. China Journal of Accounting Research*,9 (4):300-319.

پرسشنامه

سوالات جمعیت شناختی :

- (۱) جنسیت : مرد زن
- (۲) سن : بین ۲۵ تا ۳۵ سال بین ۳۵ تا ۵۰ سال بیش از ۵۰ سال
- (۳) میزان تحصیلات : لیسانس فوق لیسانس دکترا
- (۴) سابقه کاری

ردیف	نظر خود را در مورد حجم کاری بیش از نظرجنبه های زیر در شغل حساسی بیان نمایید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱	خواسته های کاری					
۲	اضافه کاری					
۳	نیازهای فراتر از ظرفیت					
۴	کار بیش از حد					
۵	خستگی فیزیکی					
۶	تقاضاهای متناقض					
۷	حمایت ناکافی					
۸	نظر خود را در مورد جنبه های مختلف استرس کاری در شغل حساسی بیان نمایید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۹	فشار روانی ناشی از کار					
۱۰	نالامیدی					
۱۱	تمایلات مخرب					
۱۲	سرخوردگی					
۱۳	افسردگی					
۱۳	عصبانیت					
۱۴	نظر خود را در مورد احساس خود از قصد جایجایی با توجه به موارد زیر بیان نمایید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱۴	احساس در مورد شغل					
۱۵	ارزوی شغل بهتر					
۱۶	دنبال شغل جدید بودن					
۱۷	فکر کناره گیری از موسسه حساسی					
۱۸	قصد استعفای داوطلبانه از موسسه					
۱۹	نظر خود را در مورد ایجاد بهزیستی شغلی با توجه به حرفه حساسی بیان نمایید.	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱۹	روابط شغلی					
۲۱	پذیرش شغلی					
۲۲	مهارت شغلی					
۲۳	خودمختاری شغلی					
۲۴	اهداف شغلی					
۲۵	تسلط بر محیط					
۲۶	رشد شغلی					