



The Effect of Organizational Characteristics on Audit Quality and Performance with Mediation of Job Burnout and Workload

Hamid Alviri Chenari¹, Omid Pourheidari^{*2}, Ahmad Khodamipour³

High lights

- Organizational structural, contextual, and behavioral factors significantly impact audit quality and performance.
- Job burnout exhibits a significant mediating effect on the relationship between organizational communication and environmental uncertainty with audit performance.
- Early identification of burnout and workload indicators through regular assessments of auditor mental health and workload is crucial for mitigating negative consequences.
- Audit quality and performance are not solely determined by technical expertise or individual skills; they are deeply rooted in organizational well-being and employee welfare.

1. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran. (hamidalvary2@aem.uk.ac.ir).
2. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran.
3. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran. (khodamipour@uk.ac.ir).

Corresponding Author:

Omid Pourheidari
Email: opourheidari@uk.ac.ir

Receive Date: 15 March 2025
Revise Date: 12 January 2026
Accept Date: 18 January 2026
Publish Date: 23 January 2026

How to Cite:

Alviri Chenari, Hamid; Pourheidari, Omid; Khodamipour, Ahmad; (2026). The Effect of Organizational Characteristics on Audit Quality and Performance with Mediation of Job Burnout and Workload. *Governmental Accounting*, 12 (23), 23-56.

ABSTRACT

Subject and Purpose: Auditing, a crucial supervisory mechanism, is vital for stakeholder trust in corporate governance. This research investigates how audit firms' organizational characteristics impact audit quality and performance. It also analyzes the mediating role of job burnout and workload within Iranian audit firms. The study aims to clarify the dynamic interplay between organizational attributes and audit outcomes, directly affecting financial report credibility.

Research Method: This applied research uses a descriptive-survey method and structural equation modeling (SEM). Data were collected from auditors of Iranian audit firms through a standard questionnaire. The sample size was determined to be 384 people using the Cochran formula, which guarantees the validity of the proposed model.

Research Findings: The research findings showed that structural factors including structure, technology, training and organizational strategies and contextual factors including customer focus, organizational values, environmental uncertainty and organizational communication and behavioral factors including dynamic organizational adaptation, culture, goal setting and organizational commitment have a positive and significant effect on audit quality and performance, and the mediating variables of workload overload and burnout mediate these relationships; however, the mediation of the mediating variable of burnout using the Sobel test was significant only for the paths of environmental uncertainty and organizational communication with audit performance at the alpha level of 0.10.

Conclusion, Originality and its Addition to the Knowledge: The research results show that it is necessary to pay attention to the interactions between organizational characteristics and audit quality and performance. Creating and improving appropriate structures, modern technologies, and a strong organizational culture can increase the quality and performance of auditing in audit firms and effectively improve the quality of their services.

Keywords: Audit Quality and Performance, Organizational Characteristics, Structural Factors, Contextual Factors, Content Factors.

JEL Classification: M42, L20.



Introduction

Auditing, as a supervisory activity and a key mechanism of corporate governance, is essential for attracting and maintaining investor confidence, ensuring informational symmetry, market fairness, equitable access to information, and optimal investment. The performance and quality of auditing are of paramount importance. However, despite this significance, the global financial landscape continues to be plagued by corruption, embezzlement, opportunistic earnings management, scandals, and financial crises. These issues have fostered doubt regarding the quality and performance of auditors. A significant gap remains in understanding the key factors influencing audit quality and performance, a knowledge deficit that persists for researchers, practitioners, and stakeholders. To the best of the authors' knowledge, existing research lacks a comprehensive examination of the impact of organizational factors and characteristics—such as organizational training, organizational strategies, organizational communication, organizational commitment, organizational structure, organizational values, organizational customer orientation, environmental uncertainty, organizational dynamic capability, organizational culture, organizational goal setting, and organizational technology—on audit quality and performance in Iran. Specifically, no study has investigated these contextual, behavioral, and structural factors in relation to audit quality and performance, mediated by job burnout and workload. Therefore, the primary objective of this research is to examine the impact of organizational characteristics of auditing institutions on audit quality and performance, and to explore the mediating effects of job burnout and workload on this relationship in Iran, utilizing a three-headed model.

Methodology

This research is applied in purpose and employs a descriptive survey design in terms of its implementation, specifically utilizing structural equation modeling. Data collection involved a combination of library and field research methods. The library research phase involved a comprehensive review of relevant literature and prior research to establish a suitable framework for the study. The field

research phase employed questionnaires to gather the necessary data for examining the research topic. Furthermore, given that the relationships between variables are to be investigated, correlation techniques and tests will also be utilized. This study seeks to examine changes in one or more factors resulting from changes in one or more other factors, due to the interconnectedness of the variables. Cronbach's formula was used to determine the sample size, which was set at 384, considering the limited population size for sampling and an undefined population. A convenience sampling method was used to select participants. Specifically, questionnaires, accompanied by a request letter, were sent to active auditors in auditing firms in Iran. A total of 269 participants completed the questionnaires electronically, while 115 completed them in print. The questionnaires comprised two sections: the first section collected demographic and general information about the participants, such as age, gender, work history, education level, and position within the auditing firm. The second section contained specialized questions related to the research topic. Various instruments from different sources were utilized to develop the questionnaire, tailored to the research needs. Auditors in auditing firms were selected as the research participants, and the study was conducted during the second semester of the year 1403 (Persian calendar). Following data collection, SmartPLS and SPSS software were employed for data analysis. The validity and reliability of the questionnaire items had previously been established. Furthermore, the validity and reliability of the research variables in this model were also appropriately calculated. All research variables exhibited Cronbach's alpha values above 0.7, and all variables demonstrated consistent composite reliability and composite reliability values above 0.7, indicating the suitability of the variables and confirming their validity and reliability, as well as the appropriateness of the model.

Result

The research findings encompass demographic information and the results of hypothesis testing. The demographic results indicate that of the 384 participants, 54 percent were male, and nearly 51 percent held at least

a bachelor's degree or higher. Approximately 45 percent of the participants had two years or more of auditing experience, and the average age of over 59 percent of the participants was less than 30 years. Therefore, the descriptive statistics indicate that the sample possesses sufficient diversity to allow for generalization to the entire population.

Descriptive statistics revealed that audit quality and audit performance had the highest average scores, respectively, at 75.4 and 78 among the variables, while job burnout had the lowest average score at 3.38. The lowest standard deviation was observed for organizational culture (12.9), and the highest standard deviation was for audit performance (15.73). The highest and lowest medians were found for audit performance (80) and job burnout (3.36), respectively.

Pearson correlation analysis demonstrated that audit quality was most strongly correlated with organizational technology and organizational commitment (0.626 and 0.576, respectively). Organizational performance, in turn, exhibited the strongest correlation with organizational technology and organizational commitment (0.436 and 0.407, respectively) among the independent variables. The highest correlation coefficient was observed between organizational values and organizational dynamic capability (0.739), while the lowest correlation was between audit quality and job burnout (0.104).

The root mean square error (RMSEA) index indicated a good and acceptable fit of the model, with a value of 0.076. The NFI index, or fit index, is another important indicator, and its high value suggests a good model fit, with a value of 0.862. Furthermore, Q2 values for the latent constructs of the model indicate weak (0.02), moderate (0.15), and strong (0.35) predictive power, respectively. The values obtained for the constructs indicate good predictive power of the model regarding these constructs and confirm the good fit of the research's structural model.

The adjusted coefficient of determination for the dependent variables in the primary hypothesis one was 0.285 and 0.221, respectively, indicating that the independent and mediating variables related to this hypothesis explain a portion of the variance in the dependent variables, namely audit quality

and audit performance. Furthermore, organizational strategies, with a standardized regression coefficient of 0.276 and a significance level of 0.000, had a positive and significant effect on audit quality. Organizational training, with a standardized regression coefficient of 0.359 and a significance level of 0.000, also had a positive and significant effect on audit quality. In addition, organizational structure, with a standardized regression coefficient of 0.150 and a significance level of 0.040, had a positive and significant effect on audit performance, and organizational technologies, with a standardized regression coefficient of 0.332 and a significance level of 0.000, also had a positive and significant effect on audit performance. Finally, it was determined that both the primary hypothesis one and the first, second, third, and fourth sub-hypotheses were supported.

The findings of the second primary hypothesis indicate that organizational customer orientation (customer focus) had a positive and significant effect on audit quality, with a standardized regression coefficient of 0.373 and a significance level of 0.000. Organizational values also had a positive and significant effect on audit quality, with a standardized regression coefficient of 0.238 and a significance level of 0.000. Furthermore, organizational environmental uncertainty had a positive and significant effect on audit performance, with a standardized regression coefficient of 0.171 and a significance level of 0.011. Organizational communication also had a positive and significant effect on audit performance, with a standardized regression coefficient of 0.186 and a significance level of 0.007. The second primary hypothesis, along with the fifth, sixth, seventh, and eighth sub-hypotheses, were confirmed.

The third primary hypothesis demonstrates that organizational dynamic capability had a positive and significant effect on audit quality, with a standardized regression coefficient of 0.318 and a significance level of 0.000. Organizational culture also had a positive and significant effect on audit quality, with a standardized regression coefficient of 0.305 and a significance level of 0.000. Furthermore, organizational goal setting had a positive and significant effect on audit performance, with a standardized regression coefficient of 0.236

and a significance level of 0.003. Organizational commitment also had a positive and significant effect on audit performance, with a standardized regression coefficient of 0.315 and a significance level of 0.000. The third primary hypothesis, along with the ninth, tenth, eleventh, and twelfth sub-hypotheses, were confirmed.

The fourth, fifth, and sixth primary hypotheses state that workload and job burnout mediate the effects of structural, contextual, and behavioral factors. Sobel test results indicate that job burnout had a significant mediating effect at an alpha level of 0.10 on the relationship between the sub-variables related to the second primary hypothesis. The Sobel statistic for the seventh sub-hypothesis is 1.525 and its significance level is 0.063, indicating a significant mediating effect of job burnout at an alpha level of 0.10 on the relationship between environmental uncertainty and audit performance. The Sobel statistic for the eighth sub-hypothesis is 1.529 and its significance level is 0.063, indicating a significant mediating effect of job burnout at an alpha level of 0.10 on the relationship between organizational communication and audit performance.

In addition, ANOVA test results indicate that the differences in means for audit quality and audit performance, commitment, information technology, structure, communication, goal setting, organizational values, and workload are statistically significant ($p < 0.05$). However, there are no statistically significant differences in means between women and men for these variables. However, statistically significant differences were found between women and men for the means of organizational environmental uncertainty, job burnout, strategies, training, customer orientation, culture, and organizational dynamic capability.

Conclusions and discussion

The results of the first primary hypothesis indicate that structural factors have a positive and significant effect on audit quality and performance. The findings also reveal that organizational structures in Iran tend to be rigid and bureaucratic, with limited flexibility and weak participation in decision-making. Designing an appropriate organizational

structure—which may include clear hierarchies, logical task differentiation, and efficient communication channels—can significantly contribute to improved efficiency, coordination, and overall effectiveness of audit processes. Furthermore, the serious adoption of information technology for audit data analysis is apparent. Leveraging advanced technologies such as data analytics software, artificial intelligence, and automation tools can significantly enhance the speed, accuracy, and efficiency of audit operations, reduce repetitive workloads, and enable a focus on more complex analyses. It is essential that partners and managers support and encourage employee training, as investment in continuous professional development for auditors—including training related to new standards, modern technologies, and analytical skills—is fundamental to ensuring and improving the quality of audit outputs. Moreover, adopting transparent, goal-oriented, and mission-aligned strategies directly contributes to improved accuracy, completeness, independence, and added value of audit services. Organizational strategies that emphasize innovation, continuous updates, and a focus on stakeholder needs can assist auditors in delivering higher-quality services. The findings of this hypothesis are consistent with the theoretical basis of the research regarding the inseparable relationship between the variables. Additionally, the results of this study align with the findings of studies by Jebelli & Akbari (2014), Aminkhaki & Jamili (2020), Heyrani, Shahmoradi & Raghagorgari (2020), and Witono & Anwar (2024).

The results of the second primary hypothesis indicate that contextual factors have a positive and significant effect on audit quality and performance. The findings reveal that organizations that adopt a customer-centric approach likely foster auditors who focus not only on technical proficiency but also on providing services tailored to specific client needs, establishing effective and transparent communication, and fully understanding the client's business. This directly leads to improved quality and perceived value of audit services. Furthermore, creating a balanced and peaceful work-life, clarifying roles, and

establishing appropriate retirement services can further improve the level of quality and performance of auditing. When values are embedded in the organizational culture, auditors are more intrinsically motivated to adhere to ethical and professional principles and maintain the highest level of work quality. In challenging and volatile environments, auditors act with greater motivation and vigilance to identify and manage risks, which can compel them to employ stronger analytical approaches, more precise professional judgment, and deeper reviews that ultimately lead to improved audit performance. Strong communication aids in timely information exchange, clarifying ambiguities, and better coordination in the execution of tasks, preventing misunderstandings and delays, all of which contribute to improved audit performance. The results of this hypothesis are consistent with the findings of comparative studies by Ghiasi et al. (2024), Mohammadian, Heydari & Chalaki (2019), and Hyatt & Prawitt (2001).

The results of the third primary hypothesis indicate that behavioral factors also have a positive and significant effect on audit quality and performance. The findings reveal that organizations that can respond quickly and effectively to environmental, technological, and strategic changes are more successful in delivering higher-quality audit services. This adaptability allows auditors to keep their knowledge up-to-date, utilize new tools, and adapt their approaches to changing risks and opportunities, all of which contribute to the final quality of work. Furthermore, organizational culture is such that women and men have equal rights, and group success in organizations is more important than individual success. Moreover, in organizations, goals are continuously shared with employees, and regular periodic meetings are held to update objectives. When an organization has clear, specific, and measurable goals in the area of auditing, auditors can better focus their efforts and work towards achieving those goals. The existence of specific goals, motivation, direction, and a metric for measuring success provides all of which contribute to improving audit performance. In terms of organizational commitment, it was also determined that both

emotional commitment, continuous commitment, and normative commitment of employees to the organizations are high. Auditors who feel a strong commitment to their organization are likely to perform their duties with greater motivation and care, actively participate in solving problems, and strive more to achieve organizational goals. This commitment can lead to increased productivity, reduced errors, and overall improved performance. The results of this hypothesis are consistent with the findings of studies by Ghorbanpour et al. (2014), Mohd Sanusi et al. (2018), and Arefmanesh & Zare-Beidaki (2020).

For the fourth, fifth, and sixth primary hypotheses, it was also determined that job burnout only has a significant mediating effect on the relationship between organizational communication and audit performance. It can be concluded that ineffective organizational communication—including inappropriate information flow, lack of transparency in expectations, lack of effective feedback channels, or insufficient interaction between teams and management levels—directly leads to an increase in job burnout among auditors. Auditors working in environments with weak communication often face confusion, unreasonable time pressures (arising from a lack of coordination), feelings of isolation, and an inability to access key information. These factors gradually fuel burnout.

Given the role of job burnout and workload, early identification of signs of burnout and overload through regular mental health and workload assessments of auditors is essential to prevent negative consequences. Furthermore, providing support programs, work-life balance, and professional development opportunities can help reduce burnout and increase the motivation and commitment of auditors, which ultimately leads to improved professional quality and performance. This research emphasizes that audit quality and performance are not solely the product of technical knowledge or individual skills, but have deep roots in organizational well-being and employee welfare. Paying attention to these human and managerial dimensions is a fundamental step in ensuring public trust in the auditing profession and its long-term sustainability.

Author Contributions

“Conceptualization, Alvari Chenari. Hamid, Pourheidari. Omid and Khodamipour. Ahmad; methodology, Alvari Chenari. Hamid; software, Alvari Chenari. Hamid; validation, Alvari Chenari. Hamid, Pourheidari. Omid and Khodamipour. Ahmad; formal analysis, Alvari Chenari. Hamid; investigation, Pourheidari. Omid; resources Alvari Chenari. Hamid; data curation, Alvari Chenari. Hamid; writing—original draft preparation, Alvari Chenari. Hamid; writing—review and editing, Pourheidari. Omid; visualization, Alvari Chenari. Hamid; Pourheidari. Omid and Khodamipour. Ahmad; supervision, Khodamipour. Ahmad; project administration, Pourheidari. Omid; All authors have read and agreed to the published version of the manuscript.

Acknowledgements

The authors thank all participants in this study.

The authors would like to thank anonymous reviewers for their valuable suggestions in manuscript revision.

Ethical Considerations

The authors avoided data fabrication, falsification, and plagiarism, and any form of misconduct.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

Declaration of Generative AI and AI-assisted technologies in the writing process

During the preparation of this work the author(s) used [gagpt.app & Open Ai] in order to [CONCLUSIONS AND DISCUSSION]. After using this services, the author(s) reviewed and edited the content as needed and take(s) full responsibility for the content of the publication.

«مقاله پژوهشی»

اثر ویژگی‌های سازمانی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی با میانجی‌گری فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری

حمید الواری چناری^۱، امید پورحیدری^{۲*}، احمد خدای پور^۳

نکات برجسته

- عوامل ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری سازمانی در تعیین کیفیت و عملکرد حسابرسی اهمیت بالایی دارند.
- فرسودگی شغلی اثر میانجی معناداری بر رابطه بین ارتباطات سازمانی و عدم اطمینان محیطی با عملکرد حسابرسی دارد.
- شناسایی زود هنگام نشانه‌های فرسودگی و اضافه‌بار کاری از طریق ارزیابی‌های منظم سلامت روان و بار کاری حسابرسان، برای پیشگیری از پیامدهای منفی ضروری است.
- کیفیت و عملکرد حسابرسی صرفاً محصول دانش فنی یا مهارت‌های فردی نیست، بلکه ریشه‌های عمیقی در سلامت سازمانی و رفاه کارکنان دارد.

چکیده

موضوع و هدف مقاله: حسابرسی به عنوان یک فعالیت نظارتی و یکی از سازوکارهای حاکمیت شرکتی، برای جلب و حفظ اعتماد ذینفعان ضروری است. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی مؤسسه حسابرسی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی و اثر میانجی‌گری عواملی مانند فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری بر این رابطه در ایران است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا این پژوهش روش توصیفی پیمایشی است و به طور ویژه از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است و ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه است. جامعه این پژوهش تمام سطوح حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و حجم نمونه نیز طبق فرمول کوکران ۳۸۴ نفر است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان دادند که عوامل ساختاری شامل ساختار، فناوری، آموزش و استراتژی‌های (راهبردهای) سازمانی و عوامل زمینه‌ای شامل تمرکز بر مشتری (مشتری‌مداری)، ارزش‌های سازمانی، عدم اطمینان محیطی و ارتباطات سازمانی و عوامل رفتاری شامل سازگاری پویای سازمانی، فرهنگ، هدف‌گذاری و تعهد سازمانی بر روی کیفیت و عملکرد حسابرسی اثر مثبت و معناداری دارند و متغیرهای میانجی اضافه‌بار کاری و فرسودگی شغلی این روابط را میانجی‌گری می‌کنند، ولی میانجی‌گری متغیر میانجی فرسودگی شغلی با استفاده از آزمون سوبل تنها برای مسیرهای عدم اطمینان محیطی و ارتباطات سازمانی با عملکرد حسابرسی در سطح آلفای ۰/۱۰ معنادار شد.

نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش: نتایج پژوهش نشان می‌دهند که توجه به تعاملات میان ویژگی‌های سازمانی و کیفیت و عملکرد حسابرسی ضروری است. ایجاد و بهبود ساختارهای مناسب، فناوری‌های نوین و فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند باعث افزایش کیفیت و عملکرد حسابرسی در مؤسسات حسابرسی شده و به‌گونه‌ای مؤثر بر بهبود کیفیت خدمات آنها تأثیر بگذارد.

واژه‌های کلیدی: عملکرد و کیفیت حسابرسی، ویژگی‌های سازمانی، عوامل ساختاری، عوامل زمینه‌ای، عوامل محتوایی.

طبقه‌بندی موضوعی: M42، L20.

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. (hamidalvary2@aem.uk.ac.ir)
۲. استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. (مقاله مستخرج از رساله دکتری است)
۳. استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. (khodamipour@uk.ac.ir)

نویسنده مسئول:

امید پورحیدری

رایانامه:

pourheidari@uk.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۰/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۰۳

استناد به مقاله:

الواری چناری، امید؛ پورحیدری، امید؛ خدای پور، احمد، (۱۴۰۴). اثر ویژگی‌های سازمانی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی با میانجی‌گری فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری، *حسابداری دولتی*، ۱۲ (۲۳)، ۵۶-۲۳.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴. ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و عدم تغییر یا تعدیل مقاله مجاز است.
Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0)



مقدمه

حسابرسی به عنوان یک فعالیت نظارتی و یکی از سازوکارهای حاکمیت شرکتی، برای جلب و حفظ اعتماد سرمایه گذاران برای وجود تقارن اطلاعاتی، منصفانه بودن بازار، منصفانه بودن اطلاعات در دسترس و سرمایه گذاری بهینه ضروری است (نیک‌بخت و محمودی‌خوشرو، ۱۳۹۹). از مهمترین عوامل نشان دهنده حسابرسی اطمینان‌بخش، عملکرد و کیفیت حسابرسی هستند. عملکرد حسابرسی از دیرباز مورد توجه پژوهشگران حوزه حسابرسی و حسابداری بوده است که می‌تواند مانع از انجام تقلب و تخلف و گزارشگری متخلفانه شود. کیفیت حسابرسی عبارت است از اینکه حسابرس تا چه اندازه تحریفات را در صورتهای مالی یک شرکت پیدا می‌کند و همچنین میزان احتمال گزارش و گنجانیدن یافته‌ها در نظر حسابرس (راهایو و سوریناوا، ۲۰۲۰). کیفیت حسابرسی یک عامل مهم در سیستم‌های مالی دنیا است و عوامل مختلف در بین زنان و مردان تاثیر متفاوتی بر آن دارند (حق‌بین و همکاران، ۱۴۰۱). کیفیت حسابرسی باعث تقویت رابطه معکوس بین خطاهای عملیاتی و گزارشگری مالی متقلبانه می‌شود (نادری و همکاران، ۱۴۰۱). افزون بر این‌ها باتوجه به اهمیت حسابرسی و خدمات اطمینان بخشی حسابرسان، می‌توان انتظار داشت که به دنبال افزایش عملکرد حسابرسی، کارایی بازارها شکل گیرد. در نهایت کیفیت حسابرسی بالاتر از طریق ارتباط مستقیم با تصمیمات مناسب‌تر، به کارایی بازارها می‌انجامد (دهقان، پورحیدری و خدای‌پور، ۱۴۰۱).

عملکرد و کیفیت حسابرسی از اهمیت بالایی برخوردارند. اما با توجه به این اهمیت، هنوز شاهد فسادها، اختلاس‌ها، مدیریت سودهای فرصت طلبانه، رسوایی‌ها و بحران‌های مالی زیادی در حوزه مالی در دنیا هستیم. وجود این مشکلات، باعث ایجاد شک و تردید درباره کیفیت و عملکرد حسابرسان شده است (وفایی پور و قاسمی، ۱۳۹۹). تردید درباره اینکه چه عوامل مهمی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی اثر دارند و هنوز برای محققان و مجریان و ذینفعان حسابرسی ناشناخته هستند.

ویژگی‌های سازمانی ویژگی‌هایی هستند که هم از مدل مدیریتی اتخاذ شده توسط سازمان، از طریق ساختار یا استراتژی آن و هم از فرهنگ شرکت که در ماهیت عضویت و روابط آن تجسم یافته است، سرچشمه می‌گیرند (مگنیر-واتانابه و سنو، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که این ویژگی‌ها می‌توانند بر نتایج فعالیت سازمان‌ها اثرگذار باشند. از دیدگاه سازمانی، عملکرد حسابرسی می‌تواند تحت تاثیر عوامل مختلفی باشد که

حسابرس از درون مؤسسه حسابرسی خود به همراه خود به محل شرکت مورد حسابرسی (صاحب‌کار) می‌آورد. در همین راستا نهمه^۳ (۲۰۱۷) در پژوهش خود می‌نویسد که مؤسسات حسابرسی باید تکنیک‌های ارزیابی دیگری را برای بررسی کیفیت و عملکرد حسابرسی توسعه دهند. از این دیدگاه می‌توان استنباط کرد که عواملی به جز عوامل بیان شده، می‌تواند باعث تغییر در عملکرد و کیفیت حسابرسی شود. باتوجه به مطالعات انجام شده و تا جایی که ما می‌دانیم، شکاف اصلی پژوهش‌ها این است که هیچ پژوهشی به بررسی تأثیر عوامل و ویژگی‌های سازمانی مانند آموزش سازمانی، استراتژی‌های سازمانی، ارتباطات سازمانی، تعهد سازمانی، ساختار سازمانی، ارزش‌های سازمانی، مشتری مداری سازمانی، عدم اطمینان محیطی، سازگاری پویای سازمانی، فرهنگ سازمانی، هدفگذاری سازمانی و فناوری سازمانی و به‌طور کلی عوامل زمینه‌ای، رفتاری و ساختاری سازمان بر کیفیت و عملکرد حسابرسی با میانجی‌گری فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری در ایران نپرداخته است. به همین منظور، هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی مؤسسه حسابرسی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی و اثر میانجی عواملی مانند فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری بر این رابطه در ایران با استفاده از مدل سه شاخکی است.

این پژوهش از اهمیت بالایی برخوردار است چون می‌تواند عوامل موثر داخلی مؤسسات حسابرسی را بر کیفیت و عملکرد حسابرسی شناسایی کند و باعث شناسایی راهکارهایی برای بهبود عوامل و چرخه عملیات داخلی مؤسسات حسابرسی شود. این پژوهش همچنین برای شرکای مؤسسات حسابرسی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است و از دیدگاه ذینفعان مرتبط با گزارش‌های حسابرسی می‌تواند بسیار مورد توجه قرار گیرد. همچنین این پژوهش برای استانداردها، قانون‌گذاران حوزه حسابرسی دارای اهمیت است و می‌تواند آنها را در هدایت مؤسسات حسابرسی، با الزام مؤسسات حسابرسی به برخی دستورات و الزامات، کمک کند. همچنین به مؤسسات حسابرسی و حسابرسان و به طور کلی کارکنان آنها کمک می‌کند تا انطباق بالاتری نسبت به هم داشته باشند. مهم‌ترین دستاوردهای این پژوهش شناسایی و بیان دلایل تغییر در عملکرد و کیفیت حسابرسی از دیدگاه حسابرسان است.

ما در بخش بعدی این پژوهش به بیان ادبیات موضوع و مبانی نظری آن پرداخته و پیشینه مرتبط به موضوع مقاله را مرور کنیم و پس از آن در بخش سوم به روش‌شناسی پژوهش می‌پردازیم و در بخش بعدی به گزارش نتایج به‌دست‌آمده از

مدل سه شاخگی

همه رویدادها و پدیده‌های سازمانی را می‌توان در قالب نظریه سه‌شاخگی مورد بررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرارداد. این مدل از سه شاخه ساختار، زمینه و محتوا تشکیل شده است (اصلائی، طهماسبی و بردبار، ۱۳۹۸). علت نام‌گذاری مدل این است که ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به شیوه‌ای است که هیچ پدیده‌ای نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه انجام گیرد. در واقع، رابطه میان این سه شاخه یک رابطه تنگاتنگ ناگسستگی است که در عمل از هم جدایی ناپذیرند. به عبارتی بین سه شاخه به هیچ وجه سه‌گانگی حاکم نیست بلکه سه‌گانگی حاکم است. تمایز و تشخیص این سه جنبه تنها نظری و به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌هاست (دهقان، طالبی و عربیون، ۱۳۹۱).

عملکرد و کیفیت حسابرسی و عوامل ساختاری سازمان

منظور از شاخه ساختار سازمان، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان هستند که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چهارچوب، قالب، پوسته، و یا بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند. بنابراین تمام منابع مادی، مالی، اطلاعاتی و فنی که با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری می‌شوند جزء شاخه ساختاری سازمان محسوب می‌شوند و در واقع عوامل غیرزنده سازمان هستند (اصلائی، طهماسبی و بردبار، ۱۳۹۸).

متغیرهای مربوط به عوامل ساختاری در این پژوهش شامل چهار متغیر مهم است متغیر اول ساختار سازمانی^۴ است و تصریح می‌کند که وظایف چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند، کدامند (کریمی، ۱۳۹۳)؟ متغیر دوم در این بعد نیز فناوری اطلاعات سازمانی^۵ است و فناوری اطلاعات و ارتباطات عبارت است از فرایند تولید، ذخیره‌سازی، پردازش، نشر، دستیابی، انتقال و تبادل اطلاعات از طریق ظرفیت‌های مخابراتی و رسانه‌هایی از قبیل رادیو، تلویزیون و تکنیک‌هایی مانند رایانه و ارتباط تلفنی که استفاده از آنها برقراری عدالت در دسترسی و استفاده عموم از منابع اطلاعاتی و امکان تعامل با سایر گروه‌ها را ممکن است. متغیر سوم فرصت‌های آموزشی برابر^۵ (آموزش کارکنان) است. فرصت‌های برابر آموزشی به معنی برخورداری افراد یک جامعه از همه امکانات برابر آموزشی و پرورشی است که برخی از

پژوهش پرداخته و در بخش پنجم هم نتیجه‌گیری نهایی را از این مقاله ارائه می‌کنیم.

۲. مبانی نظری و پیشینه و فرضیه‌های پژوهش

مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش

برپایه نظریه اسنادی، ما به دنبال بررسی تأثیر ویژگی‌های سازمانی بر عملکرد و کیفیت حسابرسی هستیم چرا که نظریه اسنادی بیانگر این است که چون ما رفتار فردی یا سازمانی را مشاهده می‌کنیم درصد بر می‌آییم تا علت یا علل درونی یا برونی آن را مشخص کنیم (غفاری، تجری و شریفی، ۱۳۸۹). عوامل سطح سازمانی می‌توانند مدیریت خطا را کنترل و بر کیفیت حسابرسی اثر بگذارند (ذوالفقاری و همکاران، ۱۴۰۲). یکی دیگر از نظریه‌های مهم و قوی برای این پژوهش، نظریه تعیین اهداف لاک^۱ (۱۹۸۱) است که ما از طریق آن، به دنبال تأثیر هدف‌گذاری سازمانی بر کیفیت حسابرسی هستیم. نظریه تعیین هدف لاک بیانگر این است که قصد یا اراده سازمان را می‌توان به عنوان منبع اصلی انگیزش به حساب آورد و با توجه به این نظریه می‌توان نتیجه‌گیری کرد که شرکت‌ها و موسسات هدف‌گرا می‌توانند کیفیت و عملکرد بالاتری داشته و موفق‌تر عمل کنند. نزدیکترین تعریف از نظریه مزیت رقابتی پایدار را بارنی^۲ (۱۹۹۱) به این صورت مطرح کرد که مزیت رقابتی پایدار عبارت است از تداوم فواید اعمال استراتژی‌های خلق ارزش منحصر به فرد و به شکل غیر همزمان با رقبای بالقوه و موجود که قادر به نسخه‌برداری از این فواید نیستند. مطابق نظریه برتری رقابتی، سازمان‌هایی می‌توانند در بازار بمانند که یک دیدگاه استراتژیک و راهبردی برای خود داشته باشند. طبق دیدگاه نظریه مزیت رقابتی ما به دنبال اثر استراتژی‌های سازمانی بر کیفیت حسابرسی برای مؤسسات هستیم و در صورت معنادار بودن استراتژی‌های سازمانی بر کیفیت حسابرسی می‌توانیم مطابق نظریه مزیت رقابتی بگوییم که سازمان‌های حسابرسی از مزایای رقابتی برخوردارند. نظریه اقتضایی نیز بیان می‌کند که کیفیت کاری یک شرکت، حاصل سازگاری ویژگی‌های آن با عواملی است که وضعیت شرکت را منعکس می‌کند (سبزیلیور و همکاران، ۱۴۰۳). مطابق نظریه اقتضایی، عامل اقتضایی مانند فرهنگ سازمانی بر حاکمیت شرکت و کارکنان مسلط است. به همین منظور ما طبق نظریه اقتضایی باور داریم که فاکتور اقتضایی مانند فرهنگ سازمانی می‌تواند بر کیفیت کاری اثر معناداری داشته باشد.

4. enterprise information technologies
5. Equal educational opportunities

1. Lock
2. Barney
3. Organizational structure

عملکرد و کیفیت حسابرسی و عوامل زمینه‌ای (محیطی) سازمان

عوامل زمینه‌ای، شرایط و عوامل محیطی مؤثر سازمانی هستند که محیط سازمان را احاطه می‌کنند، با سازمان تأثیر متقابل دارند و خارج از کنترل سازمان هستند. هر نظام یا سازمانی در جایگاه ویژه خود همواره با نظام‌های محیطی در کنش و واکنش دائمی است. از این رو، همه علل و عواملی که امکان برقراری، تنظیم و واکنش به‌موقع و مناسب سازمان نسبت به سایر نظام‌ها را فراهم می‌آورند، زمینه یا محیط نامیده می‌شوند. شاخه زمینه‌ای مهم‌ترین و اصلی‌ترین شاخه است و نه تنها باعث بقا و رشد دو شاخه دیگر بلکه به وجودآورنده دو شاخه دیگر نیز در سازمان بوده و بقا و رشد کلی سازمان بدان وابسته است. ارتباط بین عوامل ساختاری - رفتاری - زمینه‌ای به شیوه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه صورت گیرد. بدین معنی که نوع روابط موجود بین این سه شاخه از نوع لازم و ملزومی بوده و به‌مثابه سه شاخه روییده از تنه واحد حیات سازمان هستند. در چنان رابطه‌ای ناگزیر عوامل ساختاری - رفتاری - زمینه‌ای بطور وقفه‌ناپذیر و به شکل روابط سیستمی همیشه با هم در تعامل بوده و در واقع سه شاخه ساختار - رفتار - زمینه سه گونه از یک نوع (بیشتر از نوع غالب زمینه) بوده و بین آنها به‌هیچ‌وجه سه گانگی حاکم نیست. بنابراین تمایز و تشخیص این سه جنبه از نظر سازمانی تنها نظری بوده و فقط به‌منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم و پدیده‌های سازمانی است (اصلائی، طهماسبی و بردبار، ۱۳۹۸).

تمرکز بر مشتری^۴ (مشتری‌مداری) نخستین متغیر از دسته عوامل زمینه‌ای است که اشاره به توجه و ارزشمند شمردن خواسته‌ها و نیازهای مشتری و افزایش سطح رفاه آنها اشاره دارد. ارزش‌های سازمانی^۵ هم متغیر دوم مربوط به شاخه زمینه‌ای است و بیان می‌کند که ارزش‌های سازمانی، به آن دسته از ارزش‌هایی اشاره دارند که هدایت‌گر رفتار، کردار و اندیشه کارکنان و مدیران سازمان بوده و بر آنها تأثیر می‌گذارد. ارزش‌ها مجموعه باورهایی هستند که در یک سازمان، رفتارهای مطلوب را شکل داده و مانند صافی‌هایی عمل می‌کنند که همه اقدامات و تصمیمات سازمانی از آنها عبور می‌کنند. متغیر سوم یعنی عدم اطمینان محیطی^۶ را می‌توان به‌عنوان خاصیتی از سیستم در نظر گرفت که توصیف‌کننده نقص دانش بشر درباره یک سیستم و وضعیت پیشرفت آن است، عدم اطمینان یک

صاحب‌نظران آن را یکی از اقسام عدالت فرهنگی تعریف کرده‌اند. متغیر چهارم هم استراتژی‌های (راهبرد) سازمانی^۱ هستند که استراتژی به عنوان فعالیت‌های تأمین‌کننده هماهنگی بین منابع داخلی و قابلیت‌های سازمان با فرصت و تهدیدهای محیط بیرونی تعبیر می‌شوند.

پژوهش جبلی و اکبری (۱۳۹۶) با هدف بررسی تأثیر ساختار سازمانی از طریق جو سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان ثبت اسناد و املاک و تحلیل تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری به کمک نرم افزار لیزرل^۲ انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر سه بعد ساختار سازمانی اثر غیرمستقیم (از طریق جو سازمانی) و معنادار بر عملکرد شغلی کارکنان در سازمان ثبت اسناد و املاک کشور دارند. هدف اصلی پژوهش امین‌خاکی و جمیلی (۱۳۹۹) بررسی تعیین تأثیر نوآوری‌های مبتنی بر فناوری سازمانی بر عملکرد سازمانی با استفاده از مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۳ بود. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد سازمانی بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را دارد.

پژوهش حیرانی، شاه‌مرادی و رفاقی‌گرگی (۱۳۹۹) با هدف بررسی تأثیر آموزش‌های تجربی بر اظهار نظر حسابرسان و کیفیت گزارش حسابرسی کیفیت و ارسال پرسشنامه به مؤسسات خدمات حسابرسی، مراجع علمی و دانشگاهی و اساتید دانشگاه و صاحب نظران انجام شد و نتایج نشان داد که بین آموزش‌های تجربی بر اظهار نظر حسابرسان و کیفیت گزارش حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش آموزش‌های تجربی اظهار نظر حسابرسان از قابلیت اعتماد بالاتر و بر کیفیت گزارش‌های حسابرسی نیز افزوده می‌شود که باتوجه به مبانی نظری بیان شده و پژوهش‌های انجام شده، فرضیه‌های زیر برای پژوهشگران ایجاد شده است.

فرضیه اصلی اول: عوامل ساختاری سازمانی بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارند.

فرضیه فرعی اول: ساختار سازمانی بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: فناوری اطلاعات بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: آموزش کارکنان بر کیفیت حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: راهبردها (استراتژی‌های) سازمانی بر کیفیت حسابرسی اثر معناداری دارد.

4. Customer focus (customer-centric)

5. Organizational values

6. Environmental uncertainty

1. Organizational strategies

2. Lisrel

3. Smart PIs

ساختاری صورت پذیرفت. نتایج تجزیه و تحلیل نشان‌دهنده این بود که فرهنگ سازمانی، رهبری توانمندساز و پشتیبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق چابکی کارکنان تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارد.

پژوهش حیات و پراویت^۴ (۲۰۰۱) بررسی می‌کند که چگونه عملکرد شغلی حسابرسان تحت تأثیر تعامل و ارتباطات بین منبع کنترل حسابرسان فردی و میزان استفاده مؤسسه حسابرسی استخدام‌کننده از فناوری حسابرسی ساختاریافته قرار می‌گیرد. آنها ابزاری را به عنوان منبع کنترل («داخلی» در مقابل «خارجی») و سایر ساختارهای کلیدی را به حسابرسان و سطوح ارشد از دو ساختارمندترین و دو کم ساختار (در آن زمان) ۶ شرکت حسابداری بزرگ توزیع کردند. نتایج نشان می‌دهد که عملکرد شغلی ارزیابی‌شده توسط سرپرست به طور مثبت با «تناسب» بین منبع کنترل حسابرسان فردی و ساختار حسابرسی شرکت استخدام‌کننده مرتبط است. به طور خاص، حسابرسانی که منبع کنترل داخلی دارند، به طور متوسط در شرکت‌های بدون ساختار نسبت به شرکت‌های ساختاریافته در سطح بالاتری عمل می‌کنند، در حالی که حسابرسانی که منبع کنترل خارجی دارند، در شرکت‌های ساختاریافته بهتر از شرکت‌های بدون ساختار عمل می‌کنند.

با توجه به مبانی نظری پژوهش و پژوهش‌های انجام شده، فرضیه‌هایی برای پژوهشگران به صورت زیر ایجاد شده است.

فرضیه اصلی دوم: عوامل زمینه‌ای سازمانی بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارند.

فرضیه فرعی پنجم: تمرکز بر مشتری بر کیفیت حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ششم: ارزش‌های سازمانی بر کیفیت حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی هفتم: عدم اطمینان (درک از ریسک - ریسک درک شده) بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی هشتم: ارتباطات سازمانی بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارد.

عملکرد و کیفیت حسابرسی و عوامل محتوایی (رفتاری)

سازمان

منظور از شاخه محتوی یا رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی هستند که در محیط سازمان بوده و سیستم‌های اصلی یا ابرسیستم‌های سازمان را تشکیل می‌دهند. همچنین عوامل رفتاری شامل عوامل و روابط انسانی در سازمان است

مفهوم مرکزی و کلیدی در ادبیات نظریه سازمان است، به‌ویژه در نظریه‌هایی که ماهیت و چگونگی روابط بین سازمان‌ها و محیط را تبیین کند (نامیان، ۱۳۹۴). متغیر چهارم یعنی ارتباطات سازمانی^۱ از عوامل بنیادی هویت سازمانی و به قول فیفینر قلب تپنده و جوهره اصلی مدیریت است که از طریق آن فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری و کنترل توسط مدیریت انجام می‌شود. ارتباطات تبادل جریان «پیام» از یک نفر به نفر دیگر از طریق واسطه و به عبارتی عامل اطلاع‌رسانی و تفاهم بین عناصر انسانی است و ارتباطات به آن دسته از رفتارهای انسانی گفته می‌شود که منتج به پیام‌هایی می‌گردند که توسط یک یا چند نفر دریافت می‌شوند.

در پژوهش قیاسی و همکاران (۱۴۰۳) برای بررسی تأثیر مشتری‌مداری و مدیریت کیفیت محصولات باتوجه‌به اهمیت آنها در سازمان بر روی عملکرد سازمان به روش مدل معادلات ساختاری نتیجه‌گیری شد که مشتری‌مداری اثر مثبت و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد و متغیر مشتری‌مداری به میزان ۴۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد سازمانی را تبیین می‌کنند. همچنین محمدیان، حیدری و چالاک (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر پیچیدگی و عدم اطمینان محیطی بر صحت پیش‌بینی سود مدیریت با تأکید بر کیفیت حسابرسی به عنوان متغیر میانجی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران انجام دادند. در پژوهش آنها، آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روش رگرسیونی چند متغیره بر اساس داده‌های تابلویی انجام گرفته بود. تحلیل داده‌ها نشان دهنده این بود که پیچیدگی و عدم اطمینان محیطی شرکت تأثیر منفی و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. حجازی و اسدی‌وایقان (۱۳۹۲) در پژوهش خود روابط بین سیستم حسابداری مدیریت، عدم اطمینان محیطی ادراک شده و عملکرد شرکت‌های تولیدی را بررسی کردند. آنها با استفاده از ابزار پرسشنامه کتبی نسبت به جمع‌آوری نظرات مدیران مالی شرکت‌های تولیدی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در مورد تأثیر عدم اطمینان محیطی ادراک شده بر روابط بین سیستم حسابداری مدیریت و عملکرد شرکت اقدام کردند. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون ناپارامتریک، نشان داد که عدم اطمینان محیطی ادراک شده اثر معناداری بر عملکرد شرکت‌ها ندارد. هدف پژوهش ویتونو و انور^۲ (۲۰۲۴) تحلیل رابطه چابکی کارکنان، فرهنگ سازمانی که از عملکرد پشتیبانی می‌کند، توانمندسازی رهبری و پشتیبانی از فناوری اطلاعات و ارتباطات^۳ (ICT) با عملکرد حسابرسان، به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق افزایش چابکی کارکنان بود. داده‌ها از ۲۶۰ حسابرسان به عنوان پاسخ‌دهندگان در هیات حسابرسی اندونزی جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل با استفاده از مدل‌سازی معادلات

گام در سطح ۳۵ درصد نشان داد که تعهد سازمانی با متغیر عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی داری دارد. محمدی (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر حرفه‌ای بودن، سبک رهبری، تعهد سازمانی و منبع کنترل بر عملکرد حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی انجام داد. روش نمونه‌گیری از جامعه، نمونه‌گیری هدفمند بود. نمونه آماری این پژوهش شامل ۱۱۲ نفر از حسابرسانی بود که در نظرسنجی شرکت کردند. برای آزمون فرضیه از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی تأثیر معناداری بر عملکرد حسابرس ندارد.

محمد سانوسی^۵ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با هدف بررسی اثرات خودکارآمدی، جهت‌گیری هدف و پیچیدگی کار بر عملکرد قضاوت حسابرسی در ارتباط صحیح روش‌های حسابرسی با اهداف حسابرسی و انواع تحریف‌ها انجام دادند. نویسندگان یک حسابرسی آزمایشی را با ۱۵۴ حسابرس از مؤسسات حسابرسی کوچک و متوسط در مالزی به عنوان شرکت کننده انجام دادند. وظیفه آزمایشی آنها را ملزم می‌کرد که رویه‌های حسابرسی را به اهداف حسابرسی و انواع تحریفات مرتبط کنند. یافته‌ها نشان داد که هم جهت‌گیری هدف - یادگیری و هم جهت‌گیری هدف - عملکرد - رویکرد و هم جهت‌گیری هدف - اجتناب اثر مثبتی بر عملکرد قضاوت حسابرسی دارند اما جهت‌گیری هدف - یادگیری تأثیر قوی‌تری بر عملکرد قضاوت حسابرسی دارد. عارف‌منش و زارع‌بیدی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان مروری بر مبانی تأثیر جهت‌گیری هدف بر عملکرد قضاوت حسابرسان به این نتیجه رسیدند که رویکرد یادگیری و عملکرد گرایشی در جهت‌گیری هدف، منجر به عملکرد بهتری در قضاوت حسابرسی می‌شود و رحمانی و محمودخانی (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که ارتباط حسابرسان مستقل با حسابرسان داخلی باعث افزایش اثربخشی حسابرسی می‌شود. باتوجه به مبانی نظری پژوهش و پژوهش‌های صورت گرفته، فرضیه‌هایی برای پژوهشگران به صورت زیر ایجاد شده است.

فرضیه اصلی سوم: عوامل رفتاری سازمانی بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارند.

فرضیه فرعی نهم: سازگاری پویای سازمانی (حمایت کارکنان از تغییر) بر کیفیت حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دهم: فرهنگ سازمانی بر کیفیت حسابرسی اثر معناداری دارد.

که هنجارهای رفتاری، ارتباط غیررسمی و الگوهای ویژه به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهند. این عوامل محتوایی در واقع پویایی بخش و زنده و شاداب کننده سازمانی تلقی می‌شوند و هرگونه عوامل و متغیرهایی که به طور مستقیم مربوط به نیروی انسانی باشند در این شاخه قرار می‌گیرند. عوامل ساختاری و رفتاری، درون سازمانی و محصور در مرزهای سیستم سازمان هستند (اصلائی، طهماسبی و بردبار، ۱۳۹۸).

سازگاری پویای سازمانی^۱ اولین متغیر رفتاری است که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. منظور از این قابلیت، قدرت پاسخگویی محیطی، انعطاف‌پذیری سازمانی و سرعت تطبیق و پویاسازی هوشمندانه فرایندهای سازمان با تحولات محیطی است. متغیر دوم رفتاری هم فرهنگ سازمانی^۲ است. فرهنگ سازمانی بر می‌گردد به الگویی از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای یاد گرفته شده از گذشته به همراه تجربه‌ای که در خلال تاریخ سازمان‌ها، توسعه یافته و تمایل دارد در ترتیبات عمده و رفتاری اعضا آشکار شود. سومین متغیر، هدف‌گذاری سازمانی^۳ است که بیان می‌کند که مدیریت بر مبنای هدف برای اولین بار توسط پیتر دراکر عنوان شد و فرایندی است که به وسیله آن مدیران سطوح بالا و پایین به طور مشترک هدف‌های عمومی را تشخیص می‌دهند، موارد مهم مسئولیت هر فرد را بر حسب نتایجی که از آنها انتظار می‌رود معلوم می‌کنند و این اقدامات را به عنوان راهنمایی برای به کار انداختن واحد و ارزیابی سهم هر عضو به کار می‌برند. به عبارت دیگر روشی است که از طریق آن مدیران و پرسنل به اهداف سازمان، آگاه و بدان معنی بخشیده و از آن در جهت کنترل عملکرد آتی استفاده می‌کنند. متغیر چهارم نیز تعهد سازمانی^۴ است که بیان می‌کند که تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر در جهت تحقق اهداف سازمانی کار کند.

هدف پژوهش قربان‌پور و همکاران (۱۳۹۳) بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی بود. جامعه آماری پژوهش آنها شامل ۶۲۰ نفر از افراد عضو جامعه حسابداران رسمی تهران و شیراز بود که از بین آنها ۲۵۶ نفر به صورت تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه در نیمه اول سال ۱۳۹۲ انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۲۰۱۲) استفاده نمودند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی و گام به

کارکنان انتظار دارند که اضافه‌بار کاری تحمل شده به صورت پاداش به آنها تعلق گیرد و باعث بهبود عملکرد شود، در غیر این صورت می‌تواند بر عملکرد اثر معکوسی داشته باشد. برای نمونه یکی از عوامل مهم فرسودگی شغلی شاید مشغله کاری بالای حسابرسان باشد و در همین راستا پورحیدری، سلطانی‌نژاد و سلطانی‌نژاد (۱۴۰۳) اثر مشغله بالای شریک بر کیفیت حسابرسی را بررسی نمودند و دریافتند که مشغله کاری بالای شرکای حسابرسی منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. همچنین براون، جونز و لی (۲۰۰۵) در پژوهش خود دریافتند که اضافه‌بار نقش (کار اضافی بدون منابع لازم برای انجام یک کار) اثرات هدف را تعدیل می‌کند.

باتوجه به این توضیحات فرضیه‌هایی برای پژوهشگران به‌صورت زیر ایجاد شده است.

فرضیه اصلی چهارم: فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری، رابطه بین کیفیت و عملکرد حسابرسی با عوامل زمینه‌ای را میانجی‌گری می‌کنند.

فرضیه اصلی پنجم: فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری، رابطه بین کیفیت و عملکرد حسابرسی با عوامل رفتاری را میانجی‌گری می‌کنند.

فرضیه اصلی ششم: فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری، رابطه بین کیفیت و عملکرد حسابرسی با عوامل ساختاری را میانجی‌گری می‌کنند.

مدل پژوهش نیز در شکل شماره ۱ آورده شده است.

فرضیه فرعی یازدهم: هدف‌گذاری در سازمان (آینده‌نگری) بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارد.

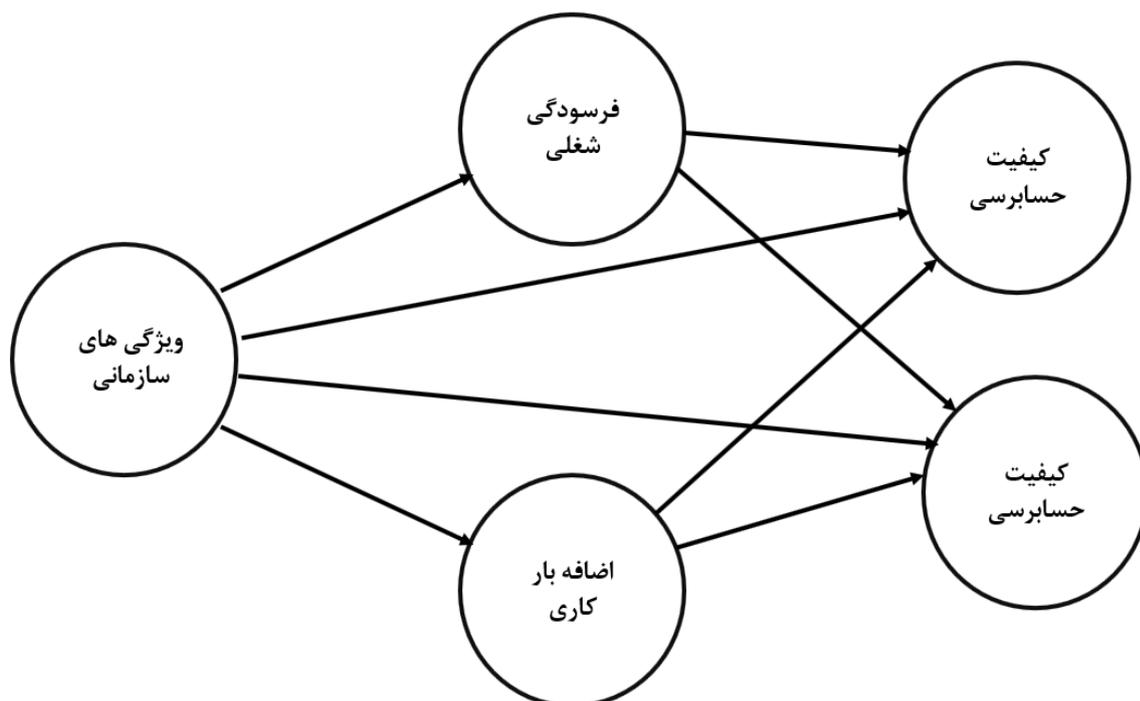
فرضیه فرعی دوازدهم: تعهد سازمانی بر عملکرد حسابرسی اثر معناداری دارد.

فرسودگی شغلی

مطابق نظریه برابری، کارکنان و اعضای سازمان مدام خود را با دیگران مقایسه می‌کنند. سه مرجع برای مقایسه همواره مورد توجه است: ۱- دیگران ۲- سیستم ۳- خود. هنگامی که افراد بین داده و ستاده در مقایسه با دیگران نوعی ظلم و نابرابری مشاهده کنند دچار نوعی تنش می‌شوند و این تنش باعث ایجاد انگیزش می‌شود و فرد در پی چیزی بر می‌آید که عدالت و انصاف است (ارجمندنیا و حسین‌خانی، ۱۳۹۰). برپایه این نظریه هنگامی فرسودگی شغلی بالا رود ممکن است کارکنان به مقایسه خود و منافع خود پردازند و اثرات ویژگی‌های سازمانی تغییر کنند.

اضافه‌بار کاری

طبق نظریه انتظار، گرایش به نوعی عمل در جهت مشخص در گرو انتظاراتی است که پیامد آن مشخص است و نتیجه مزبور مورد علاقه عامل یا فاعل است. راز اصلی نظریه انتظار در درک هدف‌های فردی و تشخیص رابطه بین تلاش و عملکرد، بین عملکرد و پاداش و سرانجام بین پاداش و تأمین هدف فرد نهفته است (محمدی، ونکی و محمدی، ۱۳۹۱). طبق این نظریه



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

روش پژوهش

از آن جا که این پژوهش به دنبال تبیین اثر ویژگی‌های سازمانی بر کیفیت و عملکرد حسابرسی و اثر میانجی فرسودگی شغلی و اضافه‌بار کاری بر این رابطه است، بنابراین پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از دیدگاه روش اجرا این پژوهش روش توصیفی پیمایشی است و به طور ویژه از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. این پژوهش از این منظر که نظرات نمونه آماری را پیرامون متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌دهد توصیفی است. به این دلیل پژوهش حاضر توصیفی است که پژوهشگر تلاش دارد تا آنچه که هست را بدون هیچ گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد. از ویژگی‌های پژوهش توصیفی، این است که پژوهشگر دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آنها را دست‌کاری یا کنترل نمی‌کند و تنها آنچه وجود دارد مطالعه کرده، به توصیف و تشریح آن می‌پردازد. همچنین روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه در این پژوهش ترکیبی از روش‌های پژوهش کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای از طریق مطالعه ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع پژوهش فراهم و در روش میدانی، از طریق ابزار پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز برای بررسی موضوع گردآوری شد. ضمناً از آنجا که رابطه میان متغیرها همه بررسی می‌شود، از فنون و آزمون‌های همبستگی نیز بهره گرفته خواهد شد. پژوهش حاضر به دلیل همبستگی به دنبال بررسی تغییرات در یک یا چند عامل در اثر تغییرات یک یا چند عامل دیگر است.

همچنین برای بررسی سطح معناداری متغیرهای میانجی بر رابطه متغیرهای مستقل و وابسته از آزمون سویل استفاده شده است که فرمول آن به شرح زیر است.

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}} \quad \text{رابطه (۱)}$$

عوامل این فرمول نیز به شرح زیر است:

مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (a)

مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (b)

خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و

میانجی* (Sa)

خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و

وابسته* (Sb)

جامعه و نمونه

با توجه به محدود بودن حجم جامعه برای نمونه‌گیری و نامعین بودن حجم جامعه، با استفاده از فرمول کوکران، تعداد شرکت‌کنندگان پژوهش ۳۸۴ نفر تعیین شد و برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. بدین صورت که ما ابتدا پرسشنامه را به همراه یک نامه درخواست، برای حسابرسان فعال در مؤسسات حسابرسی ایران ارسال کردیم و از بین این تعداد، جمعا ۲۶۹ نفر پرسشنامه را به صورت الکترونیکی و تعداد ۱۱۵ هم به صورت چاپ شده تکمیل کردند. در نحوه ثبت گویه‌های پرسشنامه بصورتی بود که گویه‌های هر متغیر پشت سر هم بود و تعدادی گویه دروغیاب نیز در گویه‌ها نوشته شده بود تا پاسخ دهندگان دقت کافی را برای پاسخگویی داشته باشند.

فرمول کوکران نیز به صورت زیر است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} \quad \text{رابطه (۲)}$$

n: حجم نمونه مورد نیاز

Z: مقدار Z مربوط به سطح اطمینان مورد نظر

(به عنوان مثال، ۱٫۹۶ برای سطح اطمینان ۹۵ درصد)

P: تخمین نسبی از وجود ویژگی یا صفت مورد بررسی در

جمعیت

1-p: q

d: میزان خطای قابل قبول

N: اندازه جمعیت جامعه

ساختار پرسشنامه

همان طور که گفته شد پرسشنامه به عنوان ابزاری برای به دست آوردن داده‌های اولیه از حسابرسان در مؤسسات حسابرسی استفاده شد. پرسشنامه‌ها دارای دو بخش بوده و به همراه یک نامه از شرکت‌کنندگان برای تکمیل پرسشنامه و شرکت در این نظرسنجی درخواست شد. بخش اول مربوط به جمعیت‌شناختی و اطلاعات عمومی شرکت‌کننده مانند سن، جنسیت، سابقه کاری و میزان تحصیلات و مسئولیت در مؤسسه حسابرسی است. بخش دوم هم مربوط به پرسش‌های تخصصی بوده و با استفاده از مقیاس لیکرت پنج سطحی جمع‌آوری شده که شامل پرسش‌های متغیر وابسته اول یعنی عملکرد حسابرسی به تعداد ۵ گویه و متغیر وابسته دوم؛ یعنی کیفیت حسابرسی

صورت پذیرفته است. پس از جمع‌آوری داده‌ها، از نرم‌افزارهای اسمارت پی‌ال‌اس و اس‌پی‌اس‌اس برای تحلیل آنها استفاده شد.

پایایی و روایی

بیشتر روایی و پایایی پرسش‌های مربوط به پرسشنامه عملکرد حسابرسی توسط سانوسی^۱ و همکاران (۲۰۲۳) مورد تأیید قرار گرفته و روایی و پایایی پرسش‌های مربوط به تعهد سازمانی آلن و مایر^۲ (۱۹۹۳) نیز در پژوهش جوانمرد (۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفت. همچنین روایی و پایایی پرسشنامه فناوری سازمانی نیز در پژوهش پژوهش بازرگان هرندی، حسینی شاوون و مهدویون (۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه ساختار سازمانی بوکاریا^۳ (۲۰۰۶) نیز دارای پایایی و روایی تأیید شده توسط این پژوهشگر است. همچنین روایی و پایایی متغیر ارتباطات سازمانی جهانیان و مستان‌دهی (۱۴۰۲) در پژوهش ایشان مورد تأیید قرار گرفت است. روایی و پایایی پرسشنامه اطمینان محیطی ویگور (۲۰۰۷) توسط نامامیان (۱۳۹۴) مورد تأیید قرار گرفت و روایی و پایایی پرسشنامه هدف‌گذاری سازمانی توسط نادری (۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفته است. روایی و پایایی کیفیت حسابرسی توسط صالحی‌امین، وطن‌پرست و فرحید (۱۴۰۱) مورد تأیید قرار گرفته است و همچنین روایی و پایایی متغیر استراتژی‌های سازمانی مایلز^۴ و همکاران (۱۹۷۸) توسط یوسفی و همکاران (۱۳۹۶) مورد تأیید قرار گرفته است. افزون بر این روایی و پایایی متغیر مربوط به آموزش کارکنان برابر توسط دهر^۵ و همکاران (۲۰۱۵) مورد تأیید قرار گرفته است و ضمناً این گویه‌های این متغیر بنا به نیاز طبق الگوی حسابرسی تنظیم شد. همچنین روایی و پایایی متغیر تمرکز بر مشتری نیز در پژوهش کومار، سینگ و مادگیل^۶ (۲۰۲۳) تأیید شده است. روایی و پایایی پرسش‌های پرسشنامه فرهنگی هافستد و باند^۷ (۱۹۸۴) نیز توسط رضایی، شاهی و پارسا (۱۳۹۹) مورد تأیید قرار گرفته است. روایی و پایایی متغیر سازگاری پویای سازمانی نیز توسط میرزازاده و همکاران (۱۳۹۳) مورد تأیید قرار گرفت است و روایی و پایایی متغیر ارزش‌های سازمانی فورنهام^۸ (۱۹۸۲) نیز توسط ایشان مورد تأیید قرار گرفته است. روایی و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی نیز

که شامل تعداد ۱۶ گویه و چهار بعد مدیریت و رهبری، هدف و مأموریت کیفیت حرفه‌ای و ارزش مشتری است. همچنین در بخش دوم متغیرهای مستقل نیز به ترتیب ۱- متغیر تعهد سازمانی شامل ۲۴ گویه و در ۳ بعد تعهد عاطفی، مستمر و تکلیفی است. ۲- پرسش‌های فناوری سازمانی نیز شامل ۲۵ گویه و در ۴ بعد به نام‌های نوع استفاده، استفاده از اینترنت و نوع و میزان استفاده از سرویس‌های اینترنتی است. ۳- پرسش‌های ساختار سازمانی شامل ۱۴ گویه و ۳ بعد با عنوان‌های رسمیت، تمرکز و سلسله‌مراتب اختیار است. ۴- پرسش‌های ارتباطات سازمانی شامل ۸ گویه و ۲ بعد با عنوان‌های ارتباطات رسمی و غیررسمی است. ۵- پرسش‌های عدم اطمینان محیطی شامل ۳ گویه و ۱ بعد است. ۶- متغیر مستقل پرسش‌های هدف‌گذاری سازمانی شامل ۲۰ گویه و ۲ بعد با عنوان‌های نگرش مثبت و منفی است. ۷- متغیر استراتژی سازمانی شامل ۱۱ گویه و در ۳ بعد پیش‌گام، تحلیلی و تدافعی است. ۸- پرسش‌های آموزش کارکنان برابر نیز شامل ۲۰ گویه و در ۳ بعد به نام‌های دسترسی به آموزش، مزایای آموزش و حمایت از آموزش است. ۹- پرسش‌های تمرکز بر مشتری شامل ۵ گویه و ۱ بعد است. ۱۰- پرسش‌های فرهنگ سازمانی شامل ۲۵ گویه و ۲ بعد با عنوان‌های مردسالاری در مقابل زن‌سالاری، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، اجتناب از عدم اطمینان و فاصله قدرت است. ۱۱- پرسش‌های سازگاری پویای سازمانی شامل ۱۲ گویه و ۱ بعد است. ۱۲- متغیر ارزش‌های سازمانی شامل ۱۸ گویه و ۶ بعد با عنوان‌های نظام ارزش‌های رشد انسانی، نظام اخلاقی، نظام مشارکت، نظام کیفیت، نظام برون‌سازمانی و نظام حمایتی است. متغیرهای میانجی نیز به ترتیب شامل فرسودگی شغلی به تعداد ۲۲ گویه و ۳ بعد و متغیر اضافه‌بار کار شامل ۵ گویه است.

ابزارهای مختلفی از منابع مختلف برای تهیه یک پرسشنامه با توجه به نیاز پژوهش استفاده شد. پژوهشگران حسابرسان در مؤسسات حسابرسی را برای پژوهش انتخاب کرده و پژوهش حاضر در بازه زمانی نیمسال دوم سال ۱۴۰۳

5. Dhar
6. Kumar, Singh & Modgil
7. Hofstede & Bond
8. Furnham

1. Sanusi
2. Allen & Meyer
3. Bucaria
4. Miles

مطابق جدول ۱، تمام متغیرهای پژوهش دارای آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ هستند و همچنین تمام متغیرها دارای پایایی ترکیبی همگون و پایایی ترکیبی با بالاتر از ۰/۷ هستند که نشان از مناسب بودن متغیرها و تأیید مجدد روایی و پایایی آنها و همچنین مناسب بودن مدل است.

توسط ایوانیکی و شواب^۱ (۱۹۸۱) تأیید شد و در نهایت روایی و پایایی متغیر اضافه‌بار کاری نیز توسط ترکی هرچگانی (۱۳۹۶) مورد تأیید قرار گرفته است.

افزون بر اینها روایی و پایایی متغیرهای پژوهش در این مدل نیز مناسب محاسبه شده بود. همان‌گونه که مشخص است

جدول ۱. آلفای کرونباخ و معیارهای برازندگی متغیرهای پژوهش

نوع متغیر	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی همگون	نوع متغیر	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی همگون
وابسته	عملکرد حسابرسی	۰/۸۰۸	۰/۸۲۱	مستقل	ساختار سازمانی	۰/۸۶۶	۰/۸۷۸
وابسته	کیفیت حسابرسی	۰/۹۱۵	۰/۹۱۷	مستقل	فناوری سازمانی	۰/۹۲۶	۰/۹۳۶
میانجی	فرسودگی شغلی	۰/۸۶۹	۰/۸۱۱	مستقل	استراتژی سازمانی	۰/۸۵۴	۰/۸۳۱
میانجی	اضافه‌بار کاری	۰/۷۶۲	۰/۷۶۷	مستقل	فرهنگ سازمانی	۰/۸۴۰	۰/۸۸۳
مستقل	عدم اطمینان	۰/۷۳۱	۰/۷۴۲	مستقل	آموزش کارکنان	۰/۸۴۷	۰/۹۲۹
مستقل	ارتباطات سازمانی	۰/۸۵۸	۰/۸۶۰	مستقل	تمرکز بر مشتری	۰/۸۹۰	۰/۸۱۶
مستقل	هدف‌گذاری سازمانی	۰/۹۰۳	۰/۹۰۵	مستقل	سازگاری پویای سازمانی	۰/۹۱۵	۰/۸۷۷
مستقل	تعهد سازمانی	۰/۹۱۱	۰/۹۱۴	مستقل	ارزش‌های سازمانی	۰/۹۲۱	۰/۸۸۷

بالاتر هستند و حدود ۴۵ درصد شرکت‌کنندگان دارای دو سال و یا بیشتر از دو سال سابقه فعالیت حسابرسی دارند و سن بیشتر از ۵۹ درصد شرکت‌کنندگان کمتر از ۳۰ سال است و بنابراین آمار توصیفی بیانگر آن است که نمونه مورد نظر، تنوع کافی برای تعمیم دادن به کل جامعه را دارا است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش شامل نتایج اطلاعات جمعیت شناختی و نتایج آزمون فرضیه‌ها است. همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد از تعداد ۳۸۴ شرکت‌کننده، ۵۴ درصد آنها مرد بودند و تقریباً بیشتر از ۵۱ درصد آنها دارای حداقل مدرک کارشناسی و

جدول ۲. اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی	تعداد	درصد	ویژگی	تعداد	درصد
جنسیت			سابقه کاری		
زن	۱۷۵	۴۵/۶	کمتر از ۲ سال	۱۶۶	۴۳/۲
مرد	۲۰۹	۵۴/۴	بین ۲ تا ۵ سال	۱۳۶	۳۵/۴
سن			بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۴	۱۴/۱
کمتر از ۳۰ سال	۲۲۵	۵۸/۶	بالاتر از ۱۰ سال	۲۸	۷/۳
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۱۰	۲۸/۷	مسئولیت در مؤسسه حسابرسی		
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۳۷	۹/۶	کمک حسابرس	۸۹	۲۳/۲

ویژگی		تعداد	درصد	جنسیت	
سابقه کاری		تعداد	درصد		
بالاتر از ۵۰ سال	۱۲	۳/۱	۴۰/۴	۱۵۵	حسابرس
سطح تحصیلات			۱۷/۵	۶۷	حسابرس ارشد
دیپلم و کمتر از دیپلم	۳۷	۹/۶	۶/۷	۲۶	سرپرست حسابرسی
کاردانی	۴۳	۱۱/۲	۴/۲	۱۶	سرپرست ارشد حسابرسی
کارشناسی	۱۹۹	۵۱/۸	۲/۵	۱۰	مدیر حسابرسی
کارشناسی‌ارشد	۹۴	۲۴/۵	۵/۵	۲۱	شریک حسابرسی
دکتر	۱۱	۲/۳	**	**	**

نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه‌ها شامل بخش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی است. بخش آمار توصیفی متغیرها شامل جدول ۳ آمار توصیفی متغیرها و جدول ۴ نتایج تعداد شرکت‌کنندگان به سطح توصیفی متغیرها و جدول ۳ آمار استنباطی نیز ابتدا ضرایب همبستگی پیرسون گزارش شده و سپس آماره‌های مناسب بودن مدل آورده شده و پس از آن نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری گزارش شده‌اند.

اطلاعات آمار توصیفی

همان‌گونه که مطابق جدول ۳ مشخص است کیفیت حسابرسی و عملکرد حسابرسی بالاترین میانگین را به ترتیب با ۷۸/۴ و ۷۸ در بین متغیرها دارند و متغیر فرسودگی شغلی کمترین مقدار میانگین را به اندازه ۳۸/۲ دارد. همچنین کمترین انحراف معیار را متغیرهای فرهنگ‌سازمانی با ۹/۱۲ و بیشترین انحراف معیار را نیز متغیر عملکرد حسابرسی با عدد ۱۵/۷۳ دارد. بیشترین و کمترین میانگین‌ها نیز به ترتیب متعلق به دو متغیر عملکرد حسابرسی و فرسودگی شغلی به اندازه ۸۰ و ۳۶/۳ است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

ارزش‌های سازمانی	سازگاری هوای سازمانی	فرهنگ‌سازمانی	تمرکز بر مشتری	آموزش کارکنان	استراتژی سازمانی	اضافه‌بار کاری	فرسودگی شغلی	هدف‌گذاری سازمانی	عدم اطمینان	ارتباطات سازمانی	ساختار سازمانی	فناوری سازمانی	تعهد سازمانی	کیفیت حسابرسی	عملکرد حسابرسی	میانگین
۴۴/۴	۴۴/۳	۴۲/۵	۴۵/۱	۴۶/۷	۴۳/۰	۴۴/۹	۳۸/۲	۴۳/۲	۴۸/۸	۴۵/۶	۴۴/۶	۴۸/۷	۴۳/۵	۷۵/۴	۷۸/۰	میانگین
۴۴/۴	۴۴/۴	۴۰/۶	۴۳/۳	۴۶/۶	۴۲/۴	۴۶/۶	۳۶/۳	۴۲/۵	۵۰/۰	۴۷/۹	۴۴/۰	۴۸/۶	۴۱/۶	۷۶/۵	۸۰/۰	میانگین
۳۳/۳	۳۳/۳	۳۳/۳	۳۳/۳	۵۰/۰	۳۳/۳	۳۳/۳	۳۳/۳	۳۳/۳	۵۰/۰	۵۰/۰	۳۳/۳	۶۶/۶	۳۳/۳	۱۰۰/۰	۷۵/۰	مد
۹/۹۳	۱۰/۵۸	۹/۱۲	۱۱/۷۷	۱۰/۲۸	۱۰/۲۳	۱۲/۷۷	۱۰/۲۹	۱۰/۲۵	۱۱/۹۷	۱۲/۲۰	۱۰/۴۴	۱۰/۴۹	۱۰/۳۲	۱۴/۷۹	۱۵/۷۳	انحراف معیار
۹۸/۶	۱۱۲/۰	۸۳/۲	۱۳۸/۵	۱۰۵/۸	۱۰۴/۸	۱۶۳/۲	۱۰۶/۰	۱۰۵/۰	۱۴۳/۳	۱۴۸/۸	۱۰۹/۰	۱۱۰/۱	۱۰۶/۵	۲۱۸/۷	۲۴۷/۴	واریانس
۰/۰۷۵	۰/۰۱۷	۰/۵۱۳	۰/۰۸۸	۰/۰۷۶	۰/۱۸۷	۰/۰۲۶	۰/۴۵۱	۰/۱۸۱	۰/۳۹۹	۰/۴۲۵	۰/۱۸۳	۰/۰۵۲	۰/۴۲۸	۰/۲۹۶	۰/۵۶۴	چولگی

ارزش‌های سازمانی	سازگاری بویای سازمانی	فرهنگ سازمانی	تمرکز بر مشتری	آموزش کارکنان	استراتژی سازمانی	اضافه‌بار کاری	فرسودگی شغلی	هدف‌گذاری سازمانی	عدم اطمینان	ارتباطات سازمانی	ساختار سازمانی	فناوری سازمانی	تعهد سازمانی	کیفیت حسابرسی	عملکرد حسابرسی	
-۰/۰۴	۰/۲۴	-۰/۰۸	-۰/۴۰	۰/۲۱	-۰/۰۲	-۰/۵۴	۰/۳۸	-۰/۱۶	-۰/۳۰	۰/۳۱	-۰/۱۶	-۰/۷۴	-۰/۳۹	-۰/۴۴	۰/۵۲	کشیدگی
۸/۳	۰/۰	۱۶/۰	۱۰/۰	۴/۱	۹/۰	۰/۰	۳/۷	۱۵/۰	۱۱/۱	۶/۲۵	۱۵/۴	۲۲/۰	۱۸/۰	۳۳/۸	۱۰/۰	حداقل
۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۶۶/۶	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	حداکثر

نتایج تعداد نظرات شرکت‌کنندگان به هر متغیر

بالاترین درصد و کمترین درصد شرکت‌کننده را در سطح ((تا حدودی - متوسط)) به اندازه‌های ۶۱/۵ و ۱۴ درصد داشتند. در سطح طبقه‌بندی شده (زیاد)) متغیر عملکرد سازمانی با ۵۴/۶ درصد دارای بیشترین شرکت‌کننده و فرسودگی شغلی با ۳/۴ درصد دارای کمترین مقدار بوده‌اند. در سطح طبقه‌بندی شده (خیلی زیاد)) متغیرهای عملکرد و کیفیت حسابرسی با ۳۸/۸ درصد دارای بالاترین درصد و تمام متغیرهای دیگر بدون کسب درصد پایین‌ترین بودند.

همان‌گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد در سطح طبقه‌بندی شده ((خیلی کم)) متغیرهای فناوری سازمانی و کیفیت حسابرسی با ۰/۰۰ درصد دارای کمترین شرکت‌کننده و ارتباطات سازمانی با ۳/۱ درصد دارای بیشترین مقدار بوده‌اند. در سطح طبقه‌بندی شده ((کم)) متغیر فرسودگی شغلی دارای بالاترین درصد به مقدار ۶۲ درصد و متغیر کیفیت حسابرسی با ۰/۸ درصد کمترین تعداد شرکت‌کننده را داشتند و متغیر فناوری سازمانی و عملکرد حسابرسی به ترتیب

جدول ۴. نتایج تعداد شرکت‌کنندگان به سطح هر متغیر

نام متغیر	خیلی کم	درصد کم	کم	درصد تا حدودی	درصد زیاد	درصد زیاد	خیلی زیاد	درصد
عملکرد حسابرسی	۲	۰/۵	۴	۱	۵۴	۱۴/۱	۱۷۵	۴۵/۶
کیفیت حسابرسی	۰	۰	۳	۰/۸	۶۰	۱۵/۶	۱۷۲	۴۴/۸
فرسودگی شغلی	۷	۱/۸	۲۳۷	۶۱/۷	۱۲۷	۳۳/۱	۱۳	۳/۴
اضافه‌بار کاری	۴	۱	۱۵۵	۴۰/۴	۱۷۲	۴۴/۸	۵۳	۱۳/۸
عدم اطمینان	۵	۱/۳	۹۷	۲۵/۳	۱۹۲	۵۰	۹۰	۲۳/۴
ارتباطات سازمانی	۱۲	۳/۱	۱۰۹	۲۸/۴	۲۱۲	۵۵/۲	۵۱	۱۳/۳
هدف‌گذاری سازمانی	۲	۰/۵	۱۵۸	۴۱/۱	۱۹۹	۵۱/۸	۲۵	۶/۵
تعهد سازمانی	۲	۰/۵	۱۶۷	۴۳/۵	۱۸۲	۴۷/۴	۳۳	۸/۶
ساختار سازمانی	۳	۰/۸	۱۲۵	۳۲/۶	۲۲۳	۵۸/۱	۳۳	۸/۶
فناوری سازمانی	۰	۰	۸۵	۲۲/۱	۲۳۶	۶۱/۵	۶۳	۱۶/۴
استراتژی سازمانی	۶	۱/۶	۱۵۶	۴۰/۶	۱۹۳	۵۰/۳	۲۹	۷/۶
فرهنگ سازمانی	۱	۰/۳	۱۸۲	۴۷/۴	۱۸۴	۴۷/۹	۱۷	۴/۴

نام متغیر	خیلی کم	درصد	کم	درصد	تا حدودی	درصد	زیاد	درصد	خیلی زیاد	درصد
آموزش کارکنان	۲	۰/۵	۱۰۷	۲۷/۹	۲۲۹	۵۹/۶	۴۶	۱۲	۰	۰
تمرکز بر مشتری	۵	۱/۳	۱۵۲	۳۹/۶	۱۸۲	۴۷/۴	۴۵	۱۱/۷	۰	۰
سازگاری پویای سازمانی	۴	۱	۱۳۵	۳۵/۲	۲۱۴	۵۵/۷	۳۱	۸/۱	۰	۰
ارزش‌های سازمانی	۲	۰/۵	۱۴۱	۳۶/۷	۲۱۴	۵۵/۷	۲۷	۷	۰	۰

آمار استنباطی

همبستگی پیرسون

متغیرهای مستقل با متغیرهای فناوری سازمانی و تعهد سازمانی به اندازه ۰/۴۰۷ و ۰/۴۳۶ و همچنین بیشترین ضریب همبستگی بین متغیرهای ارزش‌های سازمانی و سازگاری پویای سازمانی به اندازه ۰/۷۳۹ و کمترین ضریب همبستگی نیز بین متغیرهای کیفیت حسابرسی و فرسودگی شغلی به اندازه ۰/۱۰۴ است.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود متغیر وابسته کیفیت حسابرسی بیشترین همبستگی را با متغیرهای فناوری سازمانی و تعهد سازمانی به اندازه ۰/۶۲۶ و ۰/۵۷۶ دارد. متغیر وابسته عملکرد سازمانی نیز بیشترین همبستگی را از بین

جدول ۵. همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

آموزش کارکنان	عملکرد حسابرسی	کیفیت حسابرسی	تعهد سازمانی	فناوری سازمانی	ساختار سازمانی	ارتباطات سازمانی	عدم اظهارنظر	هدف‌گذاری سازمانی	فرسودگی شغلی	اضافه‌کار کاری	استراتژی سازمانی	تمرکز بر مشتری	فرهنگ سازمانی	سازگاری پویای سازمانی	ارزش‌های سازمانی
															۱
														۱	۰/۷۳۹**
													۱	۰/۶۶۹**	۰/۶۳۵**
												۱	۰/۵۲۵**	۰/۶۳۶**	۰/۶۱۹**
											۱	۰/۵۲۸**	۰/۵۹۳**	۰/۵۲۰**	۰/۵۵۷**

آموزش کارکنان	عملکرد حسابداری	کیفیت حسابداری	تعهد سازمانی	فناوری سازمانی	ساختار سازمانی	ارتباطات سازمانی	عدم اطمینان	هدف‌گذاری سازمانی	فرسودگی شغلی	اضافه‌بار کاری	استراتژی سازمانی	تمرکز بر مشتری	فرهنگ سازمانی	سازگاری پویای سازمانی	ارزش‌های سازمانی
										۱	۵۰۸**	۳۴۳**	۴۶۱**	۳۳۸**	۳۸۹**
									۱	۴۲۹**	۵۲۲**	۱۸۴**	۴۷۶**	۲۷۴**	۲۴۷**
								۱	۴۴۶**	۲۵۲**	۵۱۲**	۴۶۶**	۵۹۷**	۵۷۲**	۵۷۶**
							۱	۵۳۲**	۲۵۳**	۳۰۹**	۴۵۱**	۴۹۹**	۴۴۲**	۴۸۳**	۴۵۳**
						۱	۵۶۰**	۶۶۴**	۲۴۹**	۲۴۵**	۴۸۴**	۵۰۹**	۵۲۵**	۵۶۲**	۵۴۰**
					۱	۶۷۷**	۵۳۲**	۶۳۹**	۳۶۱**	۳۱۶**	۴۹۰**	۴۰۶**	۵۰۷**	۴۹۲**	۵۱۸**
			۱	۶۳۲**	۵۷۰**	۵۴۳**	۴۷۰**	۱۶۱**	۴۳۰**	۵۲۱**	۵۲۴**	۴۷۴**	۴۹۵**	۴۹۸**	۴۹۸**
			۱	۵۴۵**	۵۶۴**	۵۶۶**	۳۳۷**	۵۵۱**	۳۲۳**	۲۶۰**	۴۸۹**	۳۳۴**	۵۱۰**	۴۳۱**	۳۹۲**
		۱	۵۷۶**	۶۲۶**	۵۴۰**	۵۲۹**	۴۹۰**	۵۰۵**	۱۰۴*	۲۳۷**	۴۳۷**	۵۴۰**	۴۲۸**	۵۰۹**	۴۶۵**
	۱	۶۲۹**	۴۰۷**	۴۳۶**	۳۸۴**	۳۳۷**	۳۲۸**	۴۸۰**	۱۱۱*	۲۰۱**	۲۵۲**	۳۴۶**	۳۴۵**	۳۴۳**	۳۳۹**
۱	۳۱۲**	۵۰۲**	۳۰۲**	۵۴۵**	۳۷۳**	۴۷۸**	۴۸۶**	۴۳۴**	۲۰۷**	۴۲۳**	۵۹۰**	۶۹۶**	۵۵۴**	۶۵۹**	۶۹۰**

** معنا داری در سطح آلفای ۱ درصد

* معنا داری در سطح آلفای ۵ درصد

نام متغیر	Q ²	نام متغیر	Q ²
تعهد سازمانی	۰/۲۲۴	ارزش‌های سازمانی	۰/۲۲۶

مدل FIT

SRMR یا همان شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد^۱، به‌عنوان تفاوت میان میزان همبستگی مشاهده شده و ماتریس همبستگی مدل ساختاری است. اگر میزان این شاخص از ۰/۸ کوچکتر بود نشان از برازش مناسب و صحیح مدل است. در این پژوهش این شاخص با نمره ۰/۰۷۶ مناسب است. همچنین شاخص NFI یا شاخص تناسب هنجار^۲ نیز یکی از شاخص‌های مهم است که بالابودن آن نشان از مناسب بودن مدل دارد و در این مدل مقدار آن ۰/۸۶۲ است و نشان از مناسب بودن مدل دارد.

مدل‌یابی معادلات ساختاری

شکل‌های ۲ تا ۷ نشان‌دهنده اجرای مدل‌های ساختاری برای سه فرضیه پژوهش هستند. همان‌طور که نشان داده شده است ضرایب رگرسیونی استاندارد تمام روابط مشخص شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

اندازه مناسب	Saturated Model	
> ۰/۰۸	۰/۰۷۶	SRMR
< ۰/۹۰	۰/۸۶۲	NFI

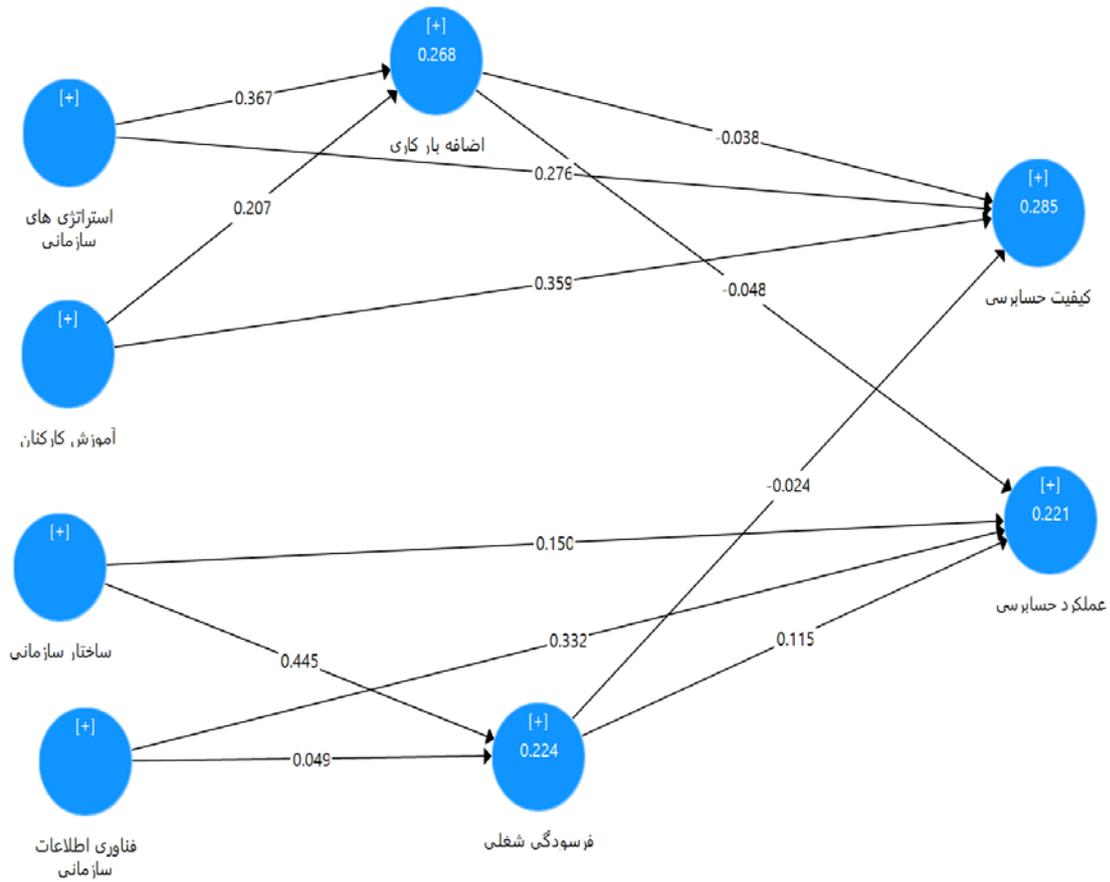
یکی دیگر از معیار قدرت پیش‌بینی مدل، معیار Q² است و صورتی که مقدار Q² در مورد سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب کند، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه برونزای مربوط به آن را دارد. مقدار برای سازه‌ها مطابق جدول ۷ به دست آمد که نشان از قدرت پیش‌بینی خوب مدل در خصوص این سازه دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تایید می‌سازد.

جدول ۷. معیار Q² برای متغیرهای پژوهش

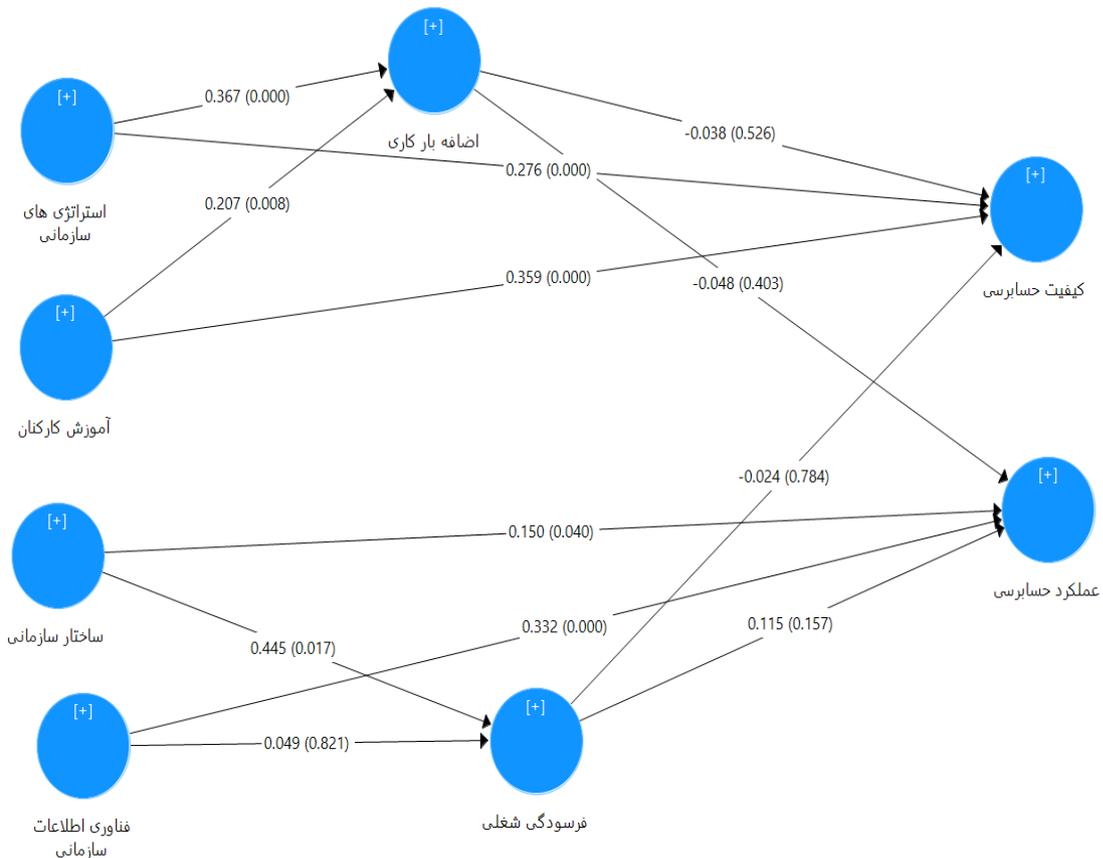
نام متغیر	Q ²	نام متغیر	Q ²
عملکرد حسابرسی	۰/۳۳۶	ساختار سازمانی	۰/۲۶۹
کیفیت حسابرسی	۰/۳۲۸	فناوری سازمانی	۰/۲۹۰
فرسودگی شغلی	۰/۱۴۷	استراتژی سازمانی	۰/۲۴۷
اضافه‌بار کاری	۰/۲۶۱	فرهنگ سازمانی	۰/۱۸۱
عدم اطمینان	۰/۳۳۶	آموزش کارکنان	۰/۳۳۶
ارتباطات سازمانی	۰/۳۳۶	تمرکز بر مشتری	۰/۳۳۶
هدف‌گذاری سازمانی	۰/۲۶۰	سازگاری پویای سازمانی	۰/۲۹۴

آزمون فرضیه اصلی اول

فرضیه اصلی اول پژوهش بیان می‌کند که عوامل ساختاری سازمانی مانند استراتژی‌های سازمانی و ساختار سازمانی و آموزش سازمانی و فناوری‌های سازمانی اثر معناداری بر کیفیت و عملکرد حسابرسی دارند. همان‌گونه که در شکل شماره ۲ مشخص است به صورت کلی آماره ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیرهای وابسته ۰/۲۸۵ و ۰/۲۲۱ است و این درصدها نشان می‌دهند که متغیرهای مستقل و میانجی مربوط به این فرضیه قسمتی از تغییرات متغیرهای وابسته یعنی کیفیت و عملکرد حسابرسی را تبیین می‌کنند. همچنین در شکل ۳ مشخص است که متغیر مستقل استراتژی‌های سازمانی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادلی برابر با ۰/۲۷۶ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد و متغیر مستقل آموزش سازمانی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۳۵۹ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ نیز اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. افزون بر این، متغیر مستقل ساختار سازمانی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۱۵۰ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۴۰ اثر مثبت و معناداری بر عملکرد حسابرسی دارد و متغیر مستقل فناوری‌های سازمانی نیز با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۳۳۲ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ نیز اثر مثبت و معناداری بر عملکرد حسابرسی دارد و مشخص شد که هم فرضیه اصلی اول و هم فرضیه‌های فرعی اول و دوم و سوم و چهارم تأیید شدند.



شکل ۲. ضرایب رگرسیونی استاندارد فرضیه اصلی اول

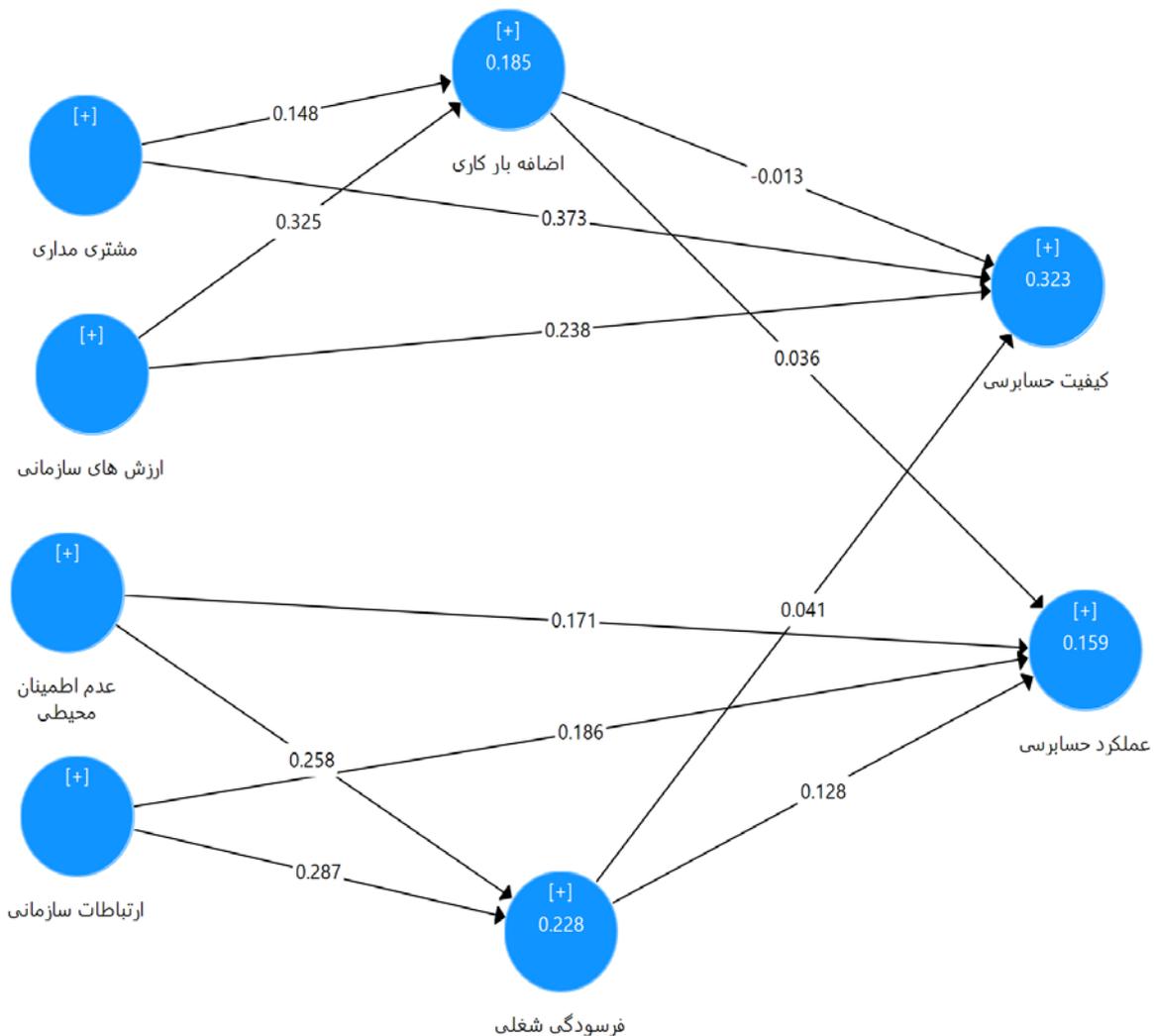


شکل ۳. سطح معناداری ضرایب رگرسیونی استاندارد فرضیه اصلی اول

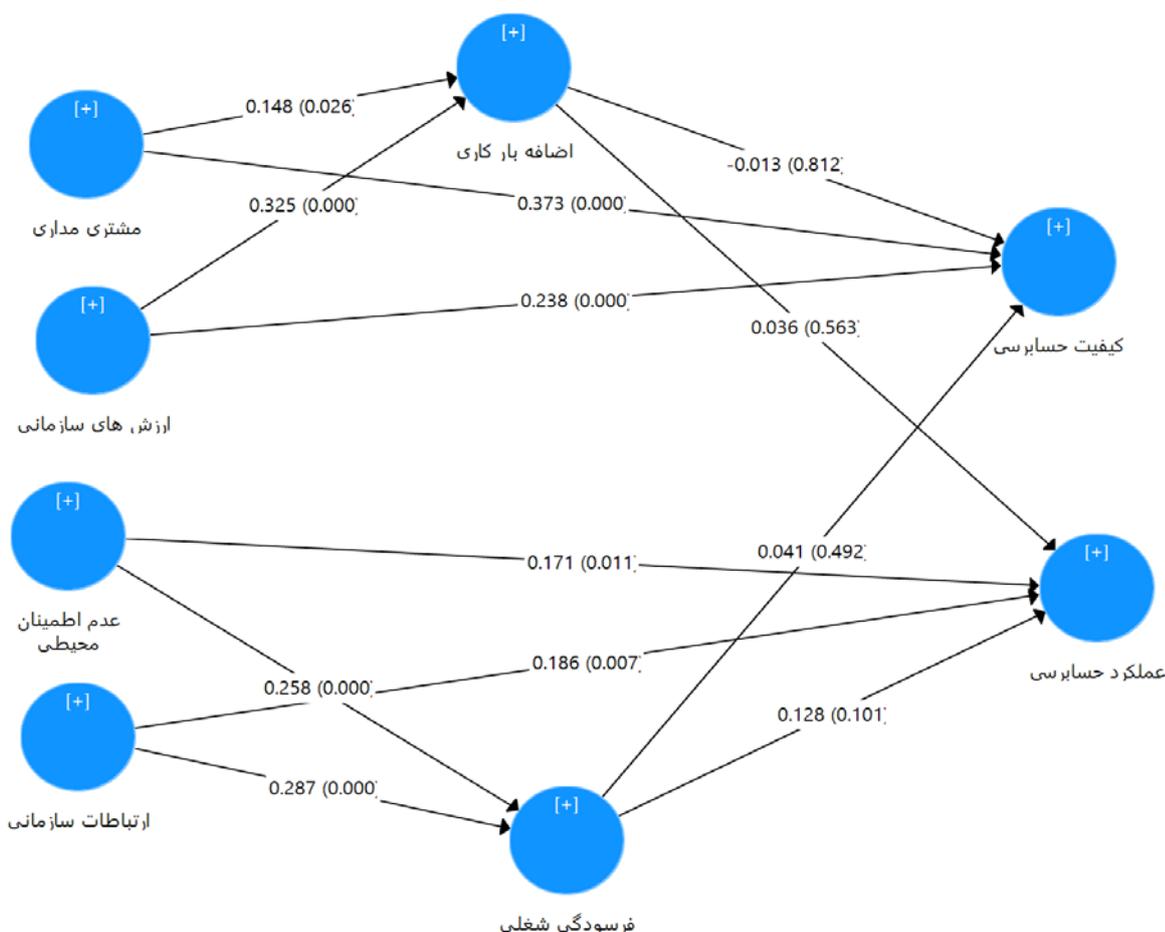
آزمون فرضیه اصلی دوم

فرضیه اصلی دوم پژوهش بیان می‌کند که عوامل زمینه‌ای سازمانی مانند مشتری‌مداری و ارزش‌های سازمانی و ارتباطات سازمانی و عدم اطمینان محیطی اثر معناداری بر کیفیت و عملکرد حسابرسی دارند. در شکل ۴ مشخص است که به صورت کلی آماره ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیرهای وابسته ۰/۳۲۳ و ۰/۱۵۹ است و این درصدها نشان می‌دهند که متغیرهای مستقل و میانجی مربوط به این فرضیه قسمتی از تغییرات متغیرهای وابسته یعنی کیفیت و عملکرد حسابرسی را تبیین می‌کنند. همان‌طور که در شکل ۵ نیز مشخص است متغیر مستقل مشتری‌مداری (تمرکز بر مشتری) با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۳۷۳ و سطح معناداری

برابر با ۰/۰۰۰ اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد و متغیر مستقل ارزش‌های سازمانی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۲۳۸ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ نیز اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. افزون بر این، متغیر مستقل عدم اطمینان محیطی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۱۷۱ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۱۱ اثر مثبت و معناداری بر عملکرد حسابرسی دارد و متغیر مستقل ارتباطات سازمانی نیز با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۱۸۶ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۷ نیز اثر مثبت و معناداری بر عملکرد حسابرسی دارد و مشخص شد که هم فرضیه اصلی دوم و هم فرضیه‌های فرعی پنجم و ششم و هفتم و هشتم تأیید شدند.



شکل ۴. ضرایب رگرسیونی استاندارد فرضیه اصلی دوم

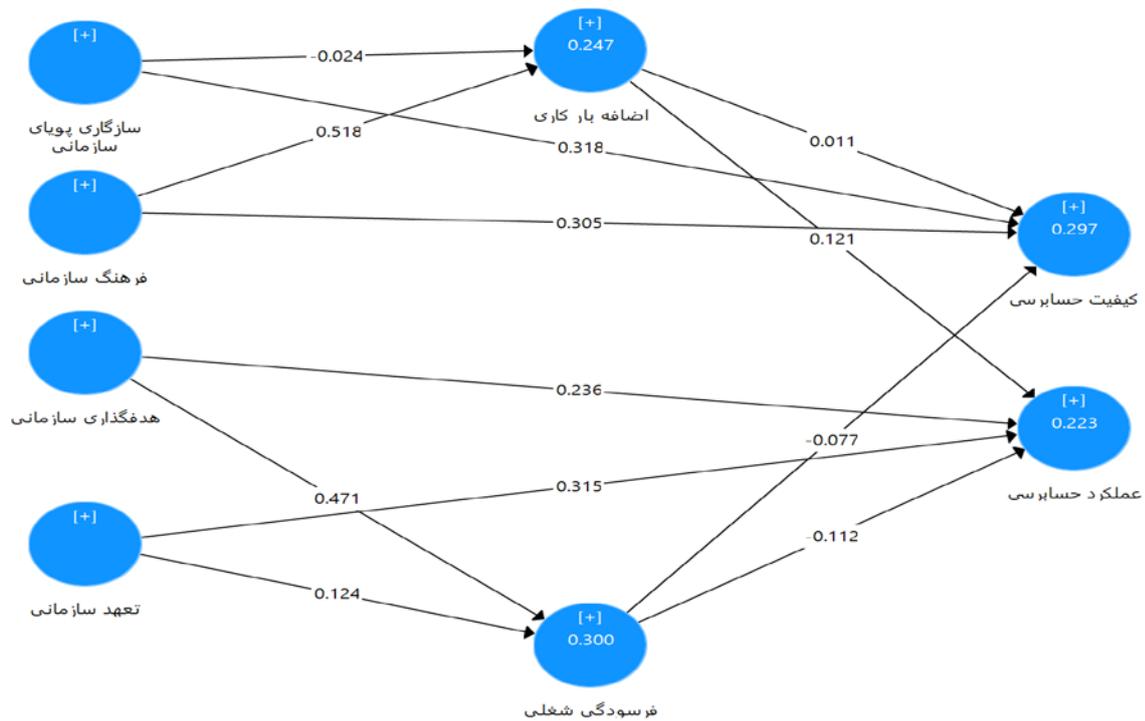


شکل ۵. سطح معناداری ضرایب رگرسیونی استاندارد فرضیه اصلی دوم

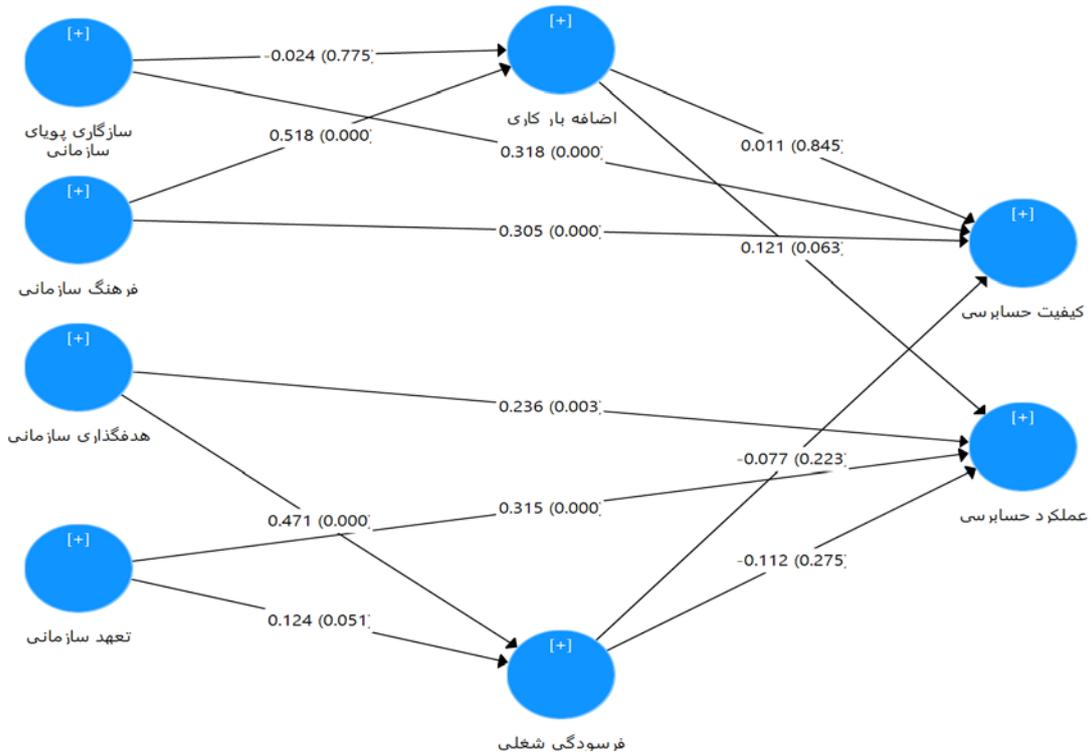
آزمون فرضیه اصلی سوم

کیفیت حسابرسی دارد و متغیر مستقل فرهنگ سازمانی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۳۰۵ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ نیز اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد. افزون بر این، متغیر مستقل هدف گذاری سازمانی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۲۳۶ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۳ اثر مثبت و معناداری بر عملکرد حسابرسی دارد و متغیر مستقل تعهد سازمانی نیز با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۳۱۵ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ نیز اثر مثبت و معناداری بر عملکرد حسابرسی دارد. و مشخص شد که هم فرضیه اصلی سوم و هم فرضیه های فرعی نهم و دهم و یازدهم و دوازدهم تأیید شدند.

فرضیه اصلی سوم پژوهش بیان می کند که عوامل رفتاری سازمانی مانند فرهنگ سازمانی و هدف گذاری سازمانی و تعهد سازمانی و سازگاری پویای سازمانی اثر معناداری بر کیفیت و عملکرد حسابرسی دارند. در شکل ۶ نیز مشخص است که آماره ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیرهای وابسته ۰/۲۹۷ و ۰/۲۲۳ است و این درصدها نشان می دهند که متغیرهای مستقل و میانجی مربوط به این فرضیه قسمتی از تغییرات متغیرهای وابسته یعنی کیفیت و عملکرد حسابرسی را تبیین می کنند. همان طور که در شکل ۷ مشخص است متغیر مستقل سازگاری پویای سازمانی با ضریب رگرسیونی استاندارد معادل ۰/۳۱۸ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ اثر مثبت و معناداری بر



شکل ۶. ضرایب رگرسیونی استاندارد فرضیه اصلی سوم



شکل ۷. سطح معناداری ضرایب رگرسیونی استاندارد فرضیه اصلی سوم

شکل‌های ۲ تا ۷ مشخص است، اثر متغیرهای مستقل پس از ترکیب شدن با متغیرهای میانجی اثری کمتر از ضریب رگرسیونی و سطح معناداری متغیرهای مستقل است و این نشان می‌دهد که متغیرهای میانجی بر رابطه بین متغیرهای مستقل و

آزمون فرضیه‌های اصلی چهارم و پنجم و ششم و ششم فرضیه‌های اصلی چهارم، پنجم و ششم بیان می‌کنند که اضافه بار کاری و فرسودگی شغلی اثرات بین عوامل ساختاری و زمینه‌ای و رفتاری را میانجی‌گری می‌کنند. همان‌گونه که در

سطح آلفای ۰/۱۰ بر رابطه بین متغیرهای فرعی مربوط به فرضیه اصلی دوم دارد و این نشان از تأیید فرضیه اصلی پنجم دارد. در جدول ۸ نیز اسامی مقادیر براساس تعاریف تشریح شده در رابطه شماره ۱ پژوهش و نتایج آزمون سوئل برای تمام فرضیات فرعی آورده شده است.

وابسته اثر دارند. برای بررسی معناداری این اثرات، نتایج آزمون سوئل نشان می‌دهد که این میانجی‌گری اثر معناداری بر رابطه بین متغیرهای مستقل فرعی مربوط به فرضیه اصلی اول و سوم با متغیر وابسته ندارد و فرضیه‌های اصلی چهارم و ششم تأیید نمی‌شوند ولی متغیر میانجی فرسودگی شغلی اثر معناداری در

جدول ۸. نتایج آزمون سوئل برای تمام فرضیه‌های فرعی پژوهش

مسیر میانجی	(a)	(b)	(Sa)	(Sb)	آماره سوئل	معناداری	نتیجه
ساختار سازمانی -> فرسودگی شغلی -> عملکرد حسابرسی	۰/۴۴۵	۰/۱۱۵	۰/۱۸۴	۰/۰۸۵	۱/۱۸۰	۰/۱۱۸	رد
فناوری اطلاعات سازمانی -> فرسودگی شغلی -> عملکرد حسابرسی	۰/۰۴۹	۰/۱۱۵	۰/۲۲۱	۰/۰۸۵	۰/۲۱۸	۰/۴۱۳	رد
آموزش کارکنان -> اضافه بار کاری -> کیفیت حسابرسی	۰/۲۰۷	-۰/۰۳۸	۰/۰۷۹	۰/۰۶۰	-۰/۶۱۵	۰/۲۶۹	رد
استراتژی‌های سازمانی -> اضافه بار کاری -> کیفیت حسابرسی	۰/۳۶۷	-۰/۰۳۸	۰/۰۷۷	۰/۰۶۰	-۰/۶۲۷	۰/۲۶۵	رد
مشتری مداری -> اضافه بار کاری -> کیفیت حسابرسی	۰/۱۴۸	-۰/۰۱۳	۰/۰۶۶	۰/۰۵۶	-۰/۲۳۰	۰/۴۰۸	رد
ارزش‌های سازمانی -> اضافه بار کاری -> کیفیت حسابرسی	۰/۳۲۵	-۰/۰۱۳	۰/۰۶۶	۰/۰۵۶	-۰/۲۳۱	۰/۴۰۸	رد
عدم اطمینان محیطی -> فرسودگی شغلی -> عملکرد حسابرسی	۰/۲۵۸	۰/۱۲۸	۰/۰۵۷	۰/۰۷۹	۱/۵۲۵	۰/۰۶۳	تأیید
ارتباطات سازمانی -> فرسودگی شغلی -> عملکرد حسابرسی	۰/۲۸۷	۰/۱۲۸	۰/۰۶۲	۰/۰۷۹	۱/۵۲۹	۰/۰۶۳	تأیید
سازگاری پویای سازمانی -> اضافه بار کاری -> کیفیت حسابرسی	-۰/۰۲۴	۰/۰۱۱	۰/۰۸۱	۰/۰۵۵	-۰/۱۶۵	۰/۴۳۴	رد
فرهنگ سازمانی -> اضافه بار کاری -> کیفیت حسابرسی	۰/۵۱۸	۰/۰۱۱	۰/۰۷۲	۰/۰۵۵	۰/۱۹۹	۰/۴۲۰	رد
هدف‌گذاری سازمانی -> فرسودگی شغلی -> عملکرد حسابرسی	۰/۴۷۱	-۰/۱۱۲	۰/۰۵۶	۰/۱۰۲	-۱/۰۸۸	۰/۱۳۸	رد
تعهد سازمانی -> فرسودگی شغلی -> عملکرد حسابرسی	۰/۱۲۴	-۰/۱۱۲	۰/۰۶۳	۰/۱۰۲	-۰/۹۵۸	۰/۱۶۸	رد

با ۰/۰۶۳ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی فرسودگی شغلی اثر معناداری در سطح آلفای ۰/۱۰ بر رابطه بین عدم اطمینان محیطی و عملکرد حسابرسی دارد. آماره سوئل فرضیه برای فرضیه فرعی هشتم برابر با ۱/۵۲۹ و سطح معناداری آن برابر با ۰/۰۶۳ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی فرسودگی شغلی اثر معناداری در سطح آلفای ۰/۱۰ بر رابطه بین ارتباطات سازمانی و عملکرد حسابرسی دارد.

آماره سوئل برای فرضیه فرعی نهم برابر با ۰/۱۶۵ - و سطح معناداری آن برابر با ۰/۴۳۴ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی اضافه‌بار کاری اثر معناداری بر رابطه بین سازگاری پویای سازمانی و کیفیت حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی دهم برابر با ۰/۱۹۹ و سطح معناداری آن برابر با ۰/۴۲۰ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی اضافه‌بار کاری اثر معناداری بر رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و کیفیت حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی یازدهم برابر با ۱/۰۸۸ - و سطح معناداری آن برابر با ۰/۱۳۸ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی فرسودگی شغلی اثر معناداری بر رابطه بین هدف‌گذاری سازمانی و عملکرد حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی دوازدهم برابر با ۰/۹۵۸ - و سطح معناداری آن برابر با ۰/۱۶۸ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی فرسودگی شغلی اثر معناداری بر رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد حسابرسی ندارد.

آماره سوئل برای فرضیه فرعی اول برابر با ۱/۱۸۰ و سطح معناداری آن برابر ۰/۱۱۸ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی فرسودگی شغلی اثر معناداری بر رابطه بین ساختار سازمانی و عملکرد حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی دوم برابر با ۰/۲۱۸ و سطح معناداری آن ۰/۴۱۳ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی فرسودگی شغلی اثر معناداری بر رابطه بین فناوری‌های سازمانی و عملکرد حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی سوم برابر با ۰/۶۱۵ - و سطح معناداری آن برابر با ۰/۲۶۹ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی اضافه‌بار کاری اثر معناداری بر رابطه بین آموزش‌های سازمانی و کیفیت حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی چهارم برابر با ۰/۶۲۷ - و سطح معناداری آن برابر با ۰/۲۶۵ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی اضافه‌بار کاری اثر معناداری بر رابطه بین استراتژی‌های سازمانی و کیفیت حسابرسی ندارد.

آماره سوئل برای فرضیه فرعی پنجم برابر با ۰/۲۳۰ - و سطح معناداری آن برابر با ۰/۴۰۸ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی اضافه‌بار کاری اثر معناداری بر رابطه بین مشتری‌مداری و کیفیت حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی ششم برابر با ۰/۲۳۱ - و سطح معناداری آن برابر با ۰/۴۰۸ است و نشان می‌دهد که متغیر میانجی اضافه‌بار کاری اثر معناداری بر رابطه بین ارزش‌های سازمانی و کیفیت حسابرسی ندارد. آماره سوئل برای فرضیه فرعی هفتم برابر با ۱/۵۲۵ و سطح معناداری آن برابر

سایر یافته‌ها

همین طور به منظور پاسخگویی به بررسی تفاوت معناداری بین میانگین متغیرهای پژوهش بر حساب (جنسیت)، ما از آزمون تحلیل واریانس^۱ (ANOVA) استفاده کردیم. نتایج آزمون تحلیل واریانس مطابق جدول ۹ نشان می‌دهد. با توجه به اینکه معناداری آزمون تحلیل واریانس برای متغیرهای کیفیت و عملکرد حسابرسی، تعهد، فناوری اطلاعات، ساختار، ارتباطات،

هدفگذاری، ارزش‌های سازمانی و اضافه بار کاری بیشتر از ۰/۰۵ است، می‌توان بیان کرد که تفاوت معناداری بین میانگین متغیرهای بیان شده برای زنان و مردان مورد نمونه پژوهش وجود ندارند ولی تفاوت معناداری بین میانگین متغیرهای عدم اطمینان محیطی، فرسودگی شغلی، استراتژی‌ها، آموزش، مشتری‌مداری، فرهنگ و سازگاری پویای سازمانی برای زنان و مردان مورد نمونه پژوهش وجود دارد.

جدول ۹. آزمون تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیر جنسیت

مسیر میانجی	منابع	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معناداری	نتیجه
کیفیت حسابرسی	بین گروهی	۵۸/۹۱۸	۱	۵۸/۹۱۸	۰/۲۶۹	۰/۶۰۴	معنادار نیست و کیفیت حسابرسی بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۸۳۷۲۰/۰۰۱	۳۸۲	۲۱۹/۱۶۲			
	مجموع	۸۳۷۷۸/۹۱۹	۳۸۳				
تعهد سازمانی	بین گروهی	۹۲/۰۹۸	۱	۹۲/۰۹۸	۰/۸۶۴	۰/۳۵۳	معنادار نیست و تعهد سازمانی بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۴۰۷۰۱/۹۲۶	۳۸۲	۱۰۶/۵۵۰			
	مجموع	۴۰۷۹۴/۰۲۴	۳۸۳				
فناوری اطلاعات سازمانی	بین گروهی	۳۲۷/۱۲۵	۱	۳۲۷/۱۲۵	۲/۹۸۶	۰/۰۸۵	معنادار نیست و فناوری اطلاعات سازمانی بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۴۱۸۵۴/۶۷۱	۳۸۲	۱۰۹/۵۶۷			
	مجموع	۴۲۱۸۱/۷۹۶	۳۸۳				
ساختار سازمانی	بین گروهی	۶۴/۹۲۸	۱	۶۴/۹۲۸	۰/۵۹۵	۰/۴۴۱	معنادار نیست و ساختار سازمانی بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۴۱۷۰۹/۰۸۰	۳۸۲	۱۰۹/۱۸۶			
	مجموع	۴۱۷۷۴/۰۰۸	۳۸۳				
ارتباطات سازمانی	بین گروهی	۱۳۲/۲۵۰	۱	۱۳۲/۲۵۰	۰/۸۸۸	۰/۳۴۷	معنادار نیست و ارتباطات سازمانی بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۵۶۸۷۵/۱۱۷	۳۸۲	۱۴۸/۸۸۸			
	مجموع	۵۷۰۰۷/۳۶۷	۳۸۳				
عدم اطمینان محیطی	بین گروهی	۱۰۲۲/۵۳۹	۱	۱۰۲۲/۵۳۹	۷/۲۴۹	۰/۰۰۷	معنادار است و عدم اطمینان محیطی سازمانی بین زن و مرد متفاوت است
	درون گروهی	۵۳۸۸۶/۷۱۷	۳۸۲	۱۴۱/۰۶۵			
	مجموع	۵۴۹۰۹/۲۵۶	۳۸۳				
هدفگذاری سازمانی	بین گروهی	۲۷۳/۷۱۸	۱	۲۷۳/۷۱۸	۲/۶۱۶	۰/۱۰۷	معنادار نیست و هدفگذاری سازمانی بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۳۹۹۶۵/۳۲۹	۳۸۲	۱۰۴/۶۲۱			
	مجموع	۴۰۲۳۹/۰۴۷	۳۸۳				
فرسودگی شغلی	بین گروهی	۹۳۲/۸۹۱	۱	۹۳۲/۸۹۱	۸/۹۸۰	۰/۰۰۳	معنادار است و فرسودگی شغلی بین زن و مرد متفاوت است
	درون گروهی	۳۹۶۸۶/۲۲۰	۳۸۲	۱۰۲/۸۹۱			
	مجموع	۴۰۶۱۹/۱۱۱	۳۸۳				
اضافه بار کاری	بین گروهی	۲/۸۵۰	۱	۲/۸۵۰	۰/۰۱۷	۰/۸۹۵	معنادار نیست و اضافه بار کاری بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۶۲۵۰۵/۳۶۸	۳۸۲	۱۶۳/۶۳۷			
	مجموع	۶۲۵۰۸/۲۱۸	۳۸۳				
استراتژی‌های سازمانی	بین گروهی	۶۶۷/۸۵۷	۱	۶۶۷/۸۵۷	۶/۴۶۲	۰/۰۱۱	معنادار است و استراتژی‌های سازمانی بین زن و مرد متفاوت است
	درون گروهی	۳۹۴۸۱/۷۳۹	۳۸۲	۱۰۲/۳۵۵			
	مجموع	۴۰۱۴۹/۵۹۶	۳۸۳				
آموزش سازمانی	بین گروهی	۷۹۹/۰۵۶	۱	۷۹۹/۰۵۶	۷/۶۸۳	۰/۰۰۶	معنادار است و آموزش سازمانی بین زن و مرد متفاوت است
	درون گروهی	۳۹۷۲۶/۶۱۰	۳۸۲	۱۰۲/۹۹۶			
	مجموع	۴۰۵۲۵/۶۶۶	۳۸۳				
مشتری‌مداری سازمانی	بین گروهی	۱۵۸۳/۶۲۸	۱	۱۵۸۳/۶۲۸	۱۱/۷۵۱	۰/۰۰۱	معنادار است و مشتری‌مداری سازمانی بین زن و مرد متفاوت است
	درون گروهی	۵۱۴۷۹/۵۳۷	۳۸۲	۱۳۴/۷۶۳			
	مجموع						

مسیر میانجی	منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	نتیجه
	مجموع	۵۳۰۶۳/۱۶۵	۳۸۳				
فرهنگ سازمانی	بین گروهی	۸۱۲/۳۷۶	۱	۸۱۲/۳۷۶	۹/۹۸۲	۰/۰۰۲	معنادار است و فرهنگ سازمانی بین زن و مرد متفاوت است
	درون گروهی	۳۱۰۸۷/۱۸۰	۳۸۲	۸۱/۳۸۰			
	مجموع	۳۱۸۹۹/۵۵۶	۳۸۳				
سازگاری پویای سازمانی	بین گروهی	۱۱۲۵/۸۰۲	۱	۱۱۲۵/۸۰۲	۱۰/۲۹۶	۰/۰۰۱	معنادار است و سازگاری پویای سازمانی بین زن و مرد متفاوت است
	درون گروهی	۴۱۷۷۱/۲۵۳	۳۸۲	۱۰۹/۳۴۹			
	مجموع	۴۲۸۹۷/۰۵۵	۳۸۳				
ارزش‌های سازمانی	بین گروهی	۳۳۲/۷۰۳	۱	۳۳۲/۷۰۳	۳/۴۰۳	۰/۰۶۶	معنادار نیست و ارزش‌های سازمانی بین زن و مرد تفاوتی ندارد
	درون گروهی	۳۷۴۵۸/۶۴۷	۳۸۲	۹۸/۰۵۹			
	مجموع	۳۷۷۹۲/۳۵۰	۳۸۳				
	بین گروهی	۱۱/۵۷۵	۱	۱۱/۵۷۵			

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر کیفیت و عملکرد حسابداری با نقش میانجی‌گری متغیرهای اضافه‌بار کاری و فرسودگی شغلی بود که به صورت کلی نشان از تأیید معناداری عوامل سازمانی بر کیفیت و عملکرد حسابداری دارد.

نتایج فرضیه اصلی اول نشان که عوامل ساختاری اثر مثبت و معناداری بر کیفیت و عملکرد حسابداری دارد همچنین نتایج نشان داد که ساختار سازمان‌ها در ایران بیشتر خشک و بروکراتیک است و انعطاف‌پذیری کمی دارند و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها ضعیف است و طراحی یک ساختار سازمانی مناسب - که ممکن است شامل سلسله مراتب روشن، تفکیک وظایف منطقی و کانال‌های ارتباطی کارآمد باشد - می‌تواند به بهبود کارایی، هماهنگی و اثربخشی کلی فرآیندهای حسابداری کمک کند. افزون بر اینها، ساختارهای منعطف و پاسخگو می‌توانند زمان‌بندی پروژه‌ها و تخصیص منابع را بهینه سازند. گسترش و توسعه فناوری اطلاعات به صورت گسترده در مؤسسات اثر معناداری دارد و استفاده از اینترنت و نرم‌افزارهای آموزشی و میزان و نوع استفاده از اینترنت و سرویس‌های اینترنتی در مؤسسات مناسب است. نکته چشمگیر این است که به صورت جدی استفاده از فناوری اطلاعات برای تجزیه و تحلیل داده‌های حسابداری احساس می‌شود. بهره‌گیری از فناوری‌های پیشرفته نظیر نرم‌افزارهای تحلیلی داده، هوش مصنوعی، و ابزارهای اتوماسیون می‌تواند به طور چشمگیری سرعت، دقت و کارایی عملیات حسابداری را افزایش داده، بار کاری تکراری را کاهش داده و امکان تمرکز بر تحلیل‌های پیچیده‌تر را فراهم آورد.

در بحث آموزش نیز حسابرسان در تمام سطوح به مزایای آموزش آگاه بوده و دسترسی آنها به آموزش می‌تواند کیفیت و

عملکرد حسابداری را بالاتر ببرد و نیاز است که شرکا و مدیران مؤسسات از آموزش کارکنان خود حمایت و استقبال زیادی کنند چرا که سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه حرفه‌ای مستمر حسابرسان، از جمله آموزش‌های مرتبط با استانداردهای جدید، فناوری‌های نوین و مهارت‌های تحلیلی، اساسی‌ترین عامل در تضمین و ارتقاء کیفیت خروجی‌های حسابداری است. همچنین استراتژی‌های پیشگام و تحلیلی و تدافعی هر کدام به صورتی می‌توانند باعث افزایش کیفیت و عملکرد حسابداری شوند و اتخاذ استراتژی‌های شفاف، هدفمند و همسو با مأموریت حرفه‌ای سازمان، به طور مستقیم به ارتقاء دقت، جامعیت، استقلال و ارزش افزوده خدمات حسابداری منجر می‌شود. استراتژی‌های سازمانی که بر نوآوری، به‌روزرسانی مستمر و تمرکز بر نیازهای ذینفعان تأکید دارند، می‌توانند به حسابرسان در ارائه خدمات با کیفیت‌تر یاری رسانند. نتایج این فرضیه با مبانی نظری پژوهش مبنی بر رابطه ناگسستگی بین شاخک‌ها همپوشانی دارد افزون بر این نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش‌های جلیلی و اکبری (۱۳۹۶)، امین‌خاکی و جمیلی (۱۳۹۹)، حیرانی، شاه‌مرادی و رفاقی‌گرگری (۱۳۹۹) و ویتونو و انور (۲۰۲۴) است.

نتایج فرضیه اصلی دوم نشان که عوامل زمینه‌ای (محیطی) اثر مثبت و معناداری بر کیفیت و عملکرد حسابداری دارند همچنین نتایج نشان داد که تمرکز بر مشتری در ایران بالا است و توجه به نیازها و انتظارات و افزایش سطح رضایتمندی مشتریان باعث افزایش کیفیت و عملکرد حسابداری می‌شود و موسساتی که رویکردی مشتری‌مدار اتخاذ می‌کنند، احتمالاً حسابرسانی را پرورش می‌دهند که افزون بر دقت فنی، بر ارائه خدماتی متناسب با نیازهای خاص مشتری، برقراری ارتباط مؤثر و شفاف و درک کامل از کسب‌وکار مشتری تمرکز دارند. این

طور مداوم با کارکنان به اشتراک گذاشته شده و جلسات مداوم دوره ای برای بروز کردن اهداف صورت می‌پذیرد. زمانی که سازمان دارای اهداف روشن، مشخص و قابل اندازه‌گیری در حوزه حسابرسی باشد، حسابرسان بهتر می‌توانند تلاش‌های خود را متمرکز کرده و در جهت دستیابی به آن اهداف گام بردارند. وجود اهداف مشخص، انگیزه، جهت‌دهی و معیاری برای سنجش موفقیت را فراهم می‌آورد که همگی به بهبود عملکرد حسابرسی کمک می‌کنند. در بحث تعهد سازمانی نیز مشخص شد که هم تعهد عاطفی و هم تعهد مستمر و هم تعهد هنجاری کارکنان به مؤسسات بالا است و حسابرسانی که نسبت به سازمان خود احساس تعهد قوی دارند، احتمالاً با انگیزه و دلسوزی بیشتری وظایف خود را انجام داده، به طور فعال در حل مشکلات مشارکت کرده و برای دستیابی به اهداف سازمان تلاش بیشتری می‌کنند. این تعهد می‌تواند به افزایش بهره‌وری، کاهش خطاها و بهبود کلی عملکرد منجر شود. نتایج این فرضیه همسو با نتایج پژوهش‌های قربان‌پور و همکاران (۱۳۹۳) و محد سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) و عارف‌منش و زارع‌بیدی (۱۳۹۹) است و مخالف با نتایج پژوهش محمدی (۱۴۰۰) است.

برای فرضیه‌های اصلی چهارم و پنجم و ششم نیز مشخص شد که فرسودگی شغلی فقط اثر میانجی معناداری بر رابطه بین ارتباطات سازمانی و عدم اطمینان محیطی با عملکرد حسابرسی دارد و این نشان دهنده تأیید فرضیه اصلی پنجم و عدم تأیید فرضیه‌های اصلی چهارم و ششم است و می‌توان نتیجه‌گیری نمود که ارتباطات سازمانی ناکارآمد - شامل جریان اطلاعات نامناسب، عدم شفافیت در انتظارات، فقدان کانال‌های بازخورد مؤثر، یا عدم تعامل کافی بین تیم‌ها و سطوح مدیریتی - به طور مستقیم به افزایش سطح فرسودگی شغلی در میان حسابرسان منجر می‌شود. حسابرسانی که در محیط‌های با ارتباطات ضعیف کار می‌کنند، اغلب با سردرگمی، فشارهای زمانی غیرمنطقی (ناشی از عدم هماهنگی)، احساس انزوا، و ناتوانی در دسترسی به اطلاعات کلیدی مواجه می‌شوند. این عوامل به تدریج به فرسودگی شغلی دامن می‌زنند.

با توجه به نقش فرسودگی شغلی و اضافه بار کاری، شناسایی زودهنگام نشانه‌های فرسودگی و اضافه‌بار کاری از طریق ارزیابی‌های منظم سلامت روان و بار کاری حسابرسان، برای پیشگیری از پیامدهای منفی ضروری است. همچنین ارائه برنامه‌های حمایتی، تعادل کار و زندگی، و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای می‌تواند به کاهش فرسودگی و افزایش انگیزه و تعهد حسابرسان کمک کند، که در نهایت به بهبود کیفیت و عملکرد حرفه‌ای منجر می‌شود. این پژوهش تأکید می‌کند که کیفیت و عملکرد حسابرسی صرفاً محصول دانش فنی یا مهارت‌های

اثر به طور مستقیم به ارتقاء کیفیت و ارزش درک شده از خدمات حسابرسی منجر می‌شود. ارزش‌های سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد و نشان می‌دهد که ایجاد زندگی متعادل و با آرامش، وضوح نقش و ایجاد خدمات بازنشستگی مناسب می‌تواند باعث بهبود بیشتر سطح کیفیت و عملکرد حسابرسی شود. زمانی که ارزش‌ها در تار و پود فرهنگ سازمانی تنیده شده باشند، حسابرسان با انگیزه درونی بالاتری برای رعایت اصول اخلاقی و حرفه‌ای عمل کرده و کیفیت کار خود را در بالاترین سطح حفظ می‌کنند. همچنین داشتن دانش در مورد مساله و تغییرات احتمالی برای تصمیمات صحیح مدیران می‌تواند کیفیت و عملکرد حسابرسی را افزایش دهد و در محیط‌های پرچالش و پرنوسان، حسابرسان با انگیزه و هوشیاری بیشتری عمل می‌کنند تا ریسک‌ها را شناسایی و مدیریت کنند. این شرایط می‌تواند حسابرسان را وادار به بکارگیری رویکردهای تحلیلی قوی‌تر، قضاوت حرفه‌ای دقیق‌تر و بررسی‌های عمیق‌تر نماید که در نهایت به بهبود عملکرد حسابرسی منجر می‌شود و همچنین ارزیابی منظم انتظارات و چگونگی رضایت کارکنان و همچنین ارتباط مداوم و مؤثر مدیران با کارمندان می‌تواند اثر کیفیت و عملکرد سازمانی را افزایش دهد و ارتباطات قوی به تبادل اطلاعات به‌موقع، شفاف‌سازی ابهامات و هماهنگی بهتر در اجرای وظایف کمک کرده و از بروز سوءتفاهم‌ها و تأخیرها جلوگیری می‌کند که همگی به بهبود عملکرد حسابرسی منجر می‌شوند. نتایج این فرضیه نیز با نتایج پژوهش‌های قیاسی و همکاران (۱۴۰۳) و محمدیان، حیدری و چالاک (۱۳۹۸) و حیات و پروایت (۲۰۰۱) همسو است و با پژوهش حجازی و اسدی‌وایقان (۱۳۹۲) غیر همسو است.

نتایج فرضیه اصلی سوم نشان که عوامل رفتاری نیز اثر مثبت و معناداری بر کیفیت و عملکرد حسابرسی دارند همچنین نتایج نشان داد که سازگاری پویای سازمانی در مؤسسات حسابرسی در ایران بالاست و مؤسسات در تصمیم‌گیری دارای سبک‌های غیر متمرکز است و از سبک‌های انسان‌گرا به جای وظیفه‌گرا استفاده می‌شود. سازمان‌هایی که قادرند به سرعت و به طور مؤثر به تغییرات محیطی، فناورانه و استراتژیک واکنش نشان دهند، در ارائه خدمات حسابرسی با کیفیت بالاتر موفق‌ترند. این سازگاری به حسابرسان امکان می‌دهد تا دانش خود را به‌روز نگه دارند، ابزارهای نوین را به کار گیرند و رویکردهای خود را با ریسک‌ها و فرصت‌های متغیر تطبیق دهند که همگی به کیفیت کار نهایی منجر می‌شوند. همچنین فرهنگ‌سازمانی در مؤسسات به صورتی است که زن و مرد دارای حقوق برابر بوده و موفقیت گروه در مؤسسات مهمتر از موفقیت فردی است. همچنین در مؤسسات هدف‌گذاری‌ها به

ضروری است. ایجاد و بهبود ساختارهای مناسب، فناوری‌های نوین و فرهنگ‌سازمانی قوی می‌تواند باعث افزایش کیفیت و عملکرد حسابرسی در مؤسسات حسابرسی شده و به‌گونه‌ای مؤثر بر بهبود کیفیت خدمات آنها تأثیر بگذارد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت کرده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

مشارکت نویسندگان

الواری چناری، حمید: تهیه و آماده‌سازی نمونه‌ها، انجام آزمایش و گردآوری داده‌ها، انجام محاسبات، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیش‌نویس مقاله؛

پورحیدری، امید: استاد راهنمای پایان‌نامه، طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله؛

خدمای‌پور، احمد: استاد مشاور پایان‌نامه، مشارکت در طراحی پژوهش، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبینی مقاله.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد و هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

حامی مالی

این پژوهش هیچ کمک مالی خاصی از نهادهای تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه شهید باهنر کرمان به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

فردی نیست، بلکه ریشه‌های عمیقی در سلامت سازمانی و رفاه کارکنان دارد. توجه به این ابعاد انسانی و مدیریتی، گامی اساسی در جهت تضمین اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی و پایداری آن در بلندمدت خواهد بود. حسابرسان خسته و فرسوده ممکن است دقت لازم را در بررسی اسناد نداشته باشند، در شناسایی ریسک‌ها و تقلبات ضعیف‌تر عمل کنند، از اعمال قضاوت‌های حرفه‌ای صحیح بازمانند، یا در انجام وظایف خود دچار تأخیر و اشتباه شوند. این کاهش عملکرد، نه تنها بر کارایی تیم حسابرسی تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به اعتبار گزارش‌های حسابرسی آسیب زده و اعتماد ذینفعان را خدشه‌دار کند. بنابراین، ارتباطات سازمانی ضعیف به طور مستقیم عملکرد حسابرسی را تخریب نمی‌کند بلکه این کار را از طریق «میانجی‌گری» فرسودگی شغلی انجام می‌دهد.

همچنین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که افزایش عدم اطمینان محیطی (مانند تغییرات سریع در مقررات، نوسانات اقتصادی، تحولات فناورانه یا بی‌ثباتی‌های سیاسی) به طور چشمگیری منجر به افزایش سطح فرسودگی شغلی در میان حسابرسان می‌شود. در چنین محیط‌هایی، حسابرسان با چالش‌های مضاعفی روبرو هستند: نیاز به به‌روزرسانی مداوم دانش، تطبیق با استانداردهای جدید، ارزیابی ریسک‌های ناشناخته، و اتخاذ تصمیمات پیچیده در شرایط ابهام. این شرایط، فشار کاری و استرس روانی حسابرسان را به شدت افزایش داده و آن‌ها را مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی می‌کند. خستگی مفرط، بدبینی نسبت به وظایف و کاهش احساس اثربخشی شخصی، از جمله پیامدهای این فشار مداوم است. حسابرسانی که دچار فرسودگی شغلی هستند، ممکن است دچار کاهش تمرکز، افت دقت در بررسی شواهد، ناتوانی در اعمال قضاوت حرفه‌ای مطلوب در روبرویی با ابهامات، افزایش احتمال خطاها و اشتباهات و کندی در انجام وظایف شوند. این وضعیت، نه تنها بر کارایی و به موقع بودن فرآیند حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد بلکه می‌تواند اعتبار و قابلیت اتکای گزارش‌های حسابرسی را نیز به شدت به خطر اندازد. بنابراین، عدم اطمینان محیطی به طور مستقیم عملکرد حسابرسی را تخریب نمی‌کند بلکه این کار را از طریق «میانجی‌گری» فرسودگی شغلی انجام می‌دهد.

به‌صورت کلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که توجه به تعاملات میان ویژگی‌های سازمانی و کیفیت عملکرد حسابرسی

References

- Aminkhaki, A; & Jamili, A. (2020). The impact of innovations based on information and communication technology on organizational performance with the mediating role of organizational entrepreneurship in small and medium-sized enterprises. *International Conference on Management, Tourism and Technology*, 1(1), 671-702.
<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1796820/> [In Persian]
- Aref Manesh, Z; & Zare Bidaki, F. (2019). A review of the principles of the effect of goal orientation on auditors' judgment performance, *Fifth National Conference on Economics, Management and Accounting, Ahvaz*. <https://civilica.com/doc/1234810> [In Persian]
- Arjmand Nia, A. A; & Houssen Khani, M. (2011). Investigating organizational equity perception among metro operators and identifying related factors among them. *Social Psychology Research*, 1(1), 45-59.
https://www.socialpsychology.ir/article_123181.html [In Persian]
- Aslani, F; Tahmasbi, S; & Bordbar, N. (2019). Pathology of Human Resources in Health and Treatment Network Using the Three-dimensional Model. *Health Based Research*. 2019; 5 (1) :45-56 .
URL:<http://hbrj.kmu.ac.ir/article-1-310-fa.html> . [In Persian]
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
doi:[https://doi.org/10.1016/S0742-3322\(00\)17018-4](https://doi.org/10.1016/S0742-3322(00)17018-4)
- Bazargan Harandi, A; Hoseiny Shavon, A; & Mahdiuon, R. (2012). Investigation the Relationship between ICT Utilization and Academic Performance of Faculty Members of Faculty of Psychology and Education of University Of Tehran. *Academic Librarianship and Information Research*, 46(2), 13-30.
doi: [10.22059/jlib.2012.36179](https://doi.org/10.22059/jlib.2012.36179) [In Persian]
- Brown, S. P; Jones, E; & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 972.
DOI:[10.1037/0021-9010.90.5.972](https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.972)
- Bucaria, F. S. (2006). *Offsetting the negative effect of organizational structure on social relations: structure, social exchange, and justice* (Doctoral dissertation, Touro University International).
- Dehghan, F; Pourheidari, O; & Khodamipour, A. (2022). The effect of management forecast quality on investment efficiency considering the role of ownership structure. *Financial Accounting and Auditing Research*, 14(53), 51-76.
<https://sanad.iau.ir/Journal/faar/Article/1073688> [In Persian]
- Dehghan R; Talebi, K; & Arabioun A. (2012). Organizational Entrepreneurship And Innovation At Medical Sciences Universities of Iran. *payavard* 2012; 6 (1) :22-33
URL: <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-42-fa.html>.
URL: <http://payavard.tums.ac.ir/article--\۴۲-fa.html> [In Persian]
- Dhar, R. L. (2015). Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment. *Tourism management*, 46, 419-430.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.08.001>
- Ghafari, Tajari, & Sharifi. (2010). Investigating the role of external attributions in academic performance and mental health: A critique of attribution theory. *Fifth National Seminar on Student Mental Health*, [In Persian]
- Ghiasi, M; Ghamkhavari, S. M; Sharbatian, M; & Pourbaba, H. (2024). Investigating the impact of product quality management and customer orientation on organizational performance in the food industry. *Business Management* 62. 108-128.
<https://sanad.iau.ir/Journal/bmj/Article/1069130> [In Persian]
- Ghorbanpour, Z; Dehghan Dehnavi, H; Obqari, R; & Mirmohammadi Sadrabadi, M. (2014). Analyzing the Effect of Organizational Commitment on Auditors' Performance in the Society of Certified Public Accountants First International Conference on Management in the 21st Century, Tehran.
<https://civilica.com/doc/311898> [In Persian]
- Haghbin, P; Azadi hir, K; Pouralilakelayh, M; & Samadi Largani, M. (2022). Investigating the effect of gender on the relationship between stress and audit

- quality. *Governmental Accounting*, 8(2), 101-112.
doi: 10.30473/gaa.2022.58900.1478 [In Persian]
- Harchegani, Z. T. (2017). Determining the relationship between job burden and job stress with the tendency to leave the service among the staff of Isfahan University of Medical Sciences, Islamic Azad University. Isfahan.
<https://civilica.com/doc/1046457> [In Persian]
- Hejazi, R. & Asadi Vighan, L. (2013). Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty and Companies Performance in Iran. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 2- 24-13.(Winter 2013)
https://www.jmaak.ir/article_7519.html [In Persian]
- Heyrani, F; Shahmoradi, N; & Raghagigorgari, B. (2020). The Effect of Experiential Training on Auditors' Opinion Expression and Audit Report Quality. *Management and Accounting Studies*, 26(6), 1-11.
<http://uctjournals.com/farsi/archive/accounting/1399/spring/1.pdf> [In Persian]
- Hofstede, G; & Bond, M. H. (1984). Hofstede's culture dimensions: An independent validation using Rokeach's value survey. *Journal of cross-cultural psychology*, 15(4), 417-433.
<https://doi.org/10.1177/0022002184015004003>
- Hyatt, T. A; & Prawitt, D. F. (2001). Does congruence between audit structure and auditors' locus of control affect job performance? *The Accounting Review*, 76(2), 263-274.
<https://doi.org/10.2308/accr.2001.76.2.263>
- Jahanian, R; & Mastan Dehi, M. (1402). Investigating the effect of committed management on employees' job attitudes with the role of organizational communication mediator (Case study: Tehran Province Housing Bank). *10th International Conference on Interdisciplinary Research in Management, Accounting and Economics in Iran, Tehran*.
<https://civilica.com/doc/1777436> [In Persian]
- Javanmard, S. S. (2012). Identification of the relationship between organizational commitment at pre-entry and post-entry and its relation with performance (A case study on Qazvin Medical University). *Journal of Development & Evolution Management*, 4(8), 35-45.
<https://sanad.iau.ir/Journal/jdem/Article/949805> [In Persian]
- Jebelli, A, & Akbari, H. (2017). Investigating the effect of organizational structure on employee performance with the mediating role of organizational climate (Case study: National Land and Deeds Registration Organization). *Behavioral Studies in Management*, 8(16), 91-105.
<https://sanad.iau.ir/Journal/bsm/Article/1043335> [In Persian]
- Karimi, M. (2014). Investigating the effect of organizational structure on employee job satisfaction (Case study: Islamic Azad University, Ilam Branch) Islamic Azad University]. Ilam Branch. [In Persian]
- Kumar, A; Singh, R. K; & Modgil, S. (2023). Influence of data-driven supply chain quality management on organizational performance: evidences from retail industry. *The TQM Journal*, 35(1), 24-50.
<https://doi.org/10.1108/tqm-06-2020-0146>
- Lock, E. (1981). Goal setting and task performance: 1968-1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125-152.
doi:10.1037/0033-2909.90.1.125
- Magnier-Watanabe, R; & Senoo, D. (2008). Organizational characteristics as prescriptive factors of knowledge management initiatives. *Journal of knowledge management*, 12(1), 21-36.
doi:10.1108/13673270810852368
- Mirzazadeh, Z; Goodarzi, M; Sajjadi, N; & Asadi, H. (2014). The Factor Analysis and Evaluation of Chaordic Management in Iran Physical Education Organization Based on Chaos Theory. *Journal of Sports Management*, 6(1), 19-38.
doi: 10.22059/jsm.2014.50143 [In Persian]
- Mohammadian, Z; Heydari, M; & Chalaki, P. (2019). Investigating the effect of environmental complexity and uncertainty on the accuracy of management profit forecasting with emphasis on audit quality as a mediating variable. *Financial Accounting and Auditing Research*, 11(43), 247-275.
https://journals.iau.ir/article_668510.html [In Persian]
- Mohammadi, A; Vanaki, Z; & Mohammadi, A. (2013). Effect of implementation of

- motivational program based on "Expectancy Theory" by head nurses on patients' satisfaction. *Hayat*, 18(4), 47-60. URL: <http://hayat.tums.ac.ir/article-۱۳-۱-fa.html> [In Persian]
- Mohammadi, M. (2021). The effect of professionalism, leadership style, organizational commitment and locus of control on auditor performance at Zand Higher Education Institute, Shiraz. Shiraz. [In Persian]
- Mohd Sanusi, Z; Iskandar, T. M; Monroe, G. S; & Saleh, N. M. (2018). Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(1), 75-95. doi:10.1108/AAAJ-12-2015-2362
- Naderi, M. , Mahmoudi, M. & Yazdani, S. (2022). Provide a Measurement Model for Error Management and its Effect on Fraudulent Financial Reporting with Emphasis on the Role of the Audit Quality. *Journal of Accounting Knowledge*, 13(2), 53-82. doi: 10.22103/jak.2021.17733.3507 [In Persian]
- Nadi, M. (2012). Team Building at Ferdowsi University of Mashhad: A Case Study of Ferdowsi University of Mashhad. Mashhad. [In Persian]
- Namamian, F. (2015). Investigating the relationship between absorptive capacities, innovation and cultural barriers (Case study: companies in Kermanshah Industrial Park) Islamic Azad University]. Kermanshah Branch. [In Persian]
- Nehme, R. (2017). Performance evaluation of auditors: a constructive or a destructive tool of audit output. *Managerial Auditing Journal*, 32(2), 215-231. doi:10.1108/MAJ-09-2016-1446
- Nikbakht, M; & Mahmoudi Khoshrou, O. (2021). Explaining the audit quality model of a systematic approach. *Auditing Knowledge*, 20(81), 38-56. URL: <http://danesh.dmk.ir/article-۲۳۶۵-۱-fa.html> [In Persian]
- Pourheidari, O; Soltani Nejad, A. S; & Soltani Nejad, E. (2024). Effect of Auditor Partner's Busyness on Audit Quality, Auditor Report Delays, and Capital Cost. *Empirical Research in Accounting*, 14(1), 115-138. doi: 10.22051/jera.2023.43927.3138 [In Persian]
- Rahmani, A; & Mahmoudkhani, M. (2019). Stakeholder's effect on evaluating the effectiveness of the internal audit in Iran. *Journal of Accounting and Auditing Studies*, 8(31), 23-40. doi: 10.22034/iaas.2019.99055 [In Persian]
- Rezaei, K; Shahi, S. & Parsa, A. (2020). Investigation the relation between organizational culture and tendency to change according to Hofstede's of model in Shahid Chamran University of Ahvaz's personnel. *Cultural Studies & Communication*, 16(60), 331-350. doi: 10.22034/jcsc.2020.92513.1694 [In Persian]
- Sabzalipour, F; Sayadi Somar, A; Rezaei, A; & Kazemi, K. (2024). Board Structure and Corporate Social Responsibility: Contingency versus Agency Theory. *Financial Accounting Knowledge*, 11(1), 113-137. doi: 10.30479/jfak.2024.19856.3170 [In Persian]
- Salehi-Amin, A; Vatanparast, M; & Farahbod, F. (2022). Investigating the mediating role of self-efficacy on the relationship between audit quality and professional development in the public sector. *Auditing Knowledge*, 86(22), 209-240. URL: <http://danesh.dmk.ir/article-۲۴۶۹-۱-fa.html> [In Persian]
- Sanusi, Z. M; Noor, N. F. M; Isa, Y. M; Ghazali, A. W; & Rentah, F. (2023). The Implications of Digital Audit Practice, Management Support and Team Support on Auditor Performance. *Ipj Journal of Research and Practice in Public Sector Accounting and Management*, 13(1), 59-79. DOI:10.58458/ipnj.v13.01.04.0088
- Schneider, A; & Wilner, N. (1990). A test of audit deterrent to financial reporting irregularities using the randomized response technique. *Accounting Review*, 65(3), 668-681. <https://www.jstor.org/stable/247956>
- Rahayu, N. K. S; & Suryanawa, I. K. (2020). Pengaruh independensi, profesionalisme, skeptisme profesional, etika profesi dan gender terhadap kualitas audit Pada KAP di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(3), 686.
- Vahdani, M; & Rezaei Mokhtari, N. (2015). The Impact of Information Technology on

- Audit Quality. *International Conference on Iranian-Islamic Economics, Management and Culture*. SID. <https://sid.ir/paper/823266/fa> [In Persian]
- Vafaipour, R. A. V; & Ghasemi, M. (2022). Presenting a model based on financial crisis, investment opportunities and its impact on audit quality. *Scientific Journal of New Research Approaches to Management and Accounting*, 4(13), 1-16. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/376> [In Persian]
- Witono, E; Hamidah, & Anwar, C. (2023). Factors that Influence Auditor Job Performance Through Employee Agility as an Intervening Variable in the Audit Board of the Republic of Indonesia. *Migration Letters*, 21(1), 796-804. <https://doi.org/10.59670/ml.v21i1.5798>
- Yusefi, A; Kavosi, Z; Keshvari, M. & Mehrabi, M. (2017). The Relationship between Organizational Structure and Organizational Strategy: Case Study of Shiraz University of Medical Sciences. *Sadra Medical Journal*, 5(4), 217-226. https://smsj.sums.ac.ir/article_43951.html [In Persian]
- Zolfaghari, S; mahmoodi, M; Yazdani, S; & khanmohammadi, M. H. (2023). Presenting the ideal model of error management to improve the quality of medical science universities audits. *Governmental Accounting*, 9(2), 169-186. [doi: 10.30473/gaa.2023.66556.1634](https://doi.org/10.30473/gaa.2023.66556.1634) [In Persian]