



Organizational Support for Teleworking among Government Auditors and Its Occupational Outcomes: A Multidimensional Framework Based on Organizational Support Theory

Mahdi Saghafi^{*1}, Abdolkarim Moghaddam², Hossein Tebyaniyan³, Mozhgan Chajy⁴

High lights

- Supervisory support for auditors' personal needs significantly enhances their perceived organizational support for telecommuting.
- Fair and transparent implementation of telecommuting policies (procedural justice) is positively associated with perceived organizational support.
- Budgetary pressures diminish employees' perception of organizational support for utilizing telecommuting.
- A higher perception of organizational support is linked to reduced auditor concern regarding the negative impact of telecommuting on their future career prospects.
- Perceived organizational support within the telecommuting context lowers turnover intention among government auditors.

1. Assistant Professor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. (a_moghad@pnu.ac.ir)

3. Assistant Professor, Department of Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. (tebyaniyan@pnu.ac.ir)

4. MSc. in Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran. (chajymzhgan@gmail.com)

Corresponding Author:

Mahdi Saghafi

Email: saghafi.mahdi@pnu.ac.ir

Receive Date: 15 August 2025

Revise Date: 06 January 2026

Accept Date: 18 January 2026

Publish Date: 23 January 2026

How to Cite:

Saghafi, Mahdi; Moghaddam, Abdolkarim; Tebyaniyan, Hossein; Chajy, Mozhgan; (2026). Organizational Support for Teleworking among Government Auditors and Its Occupational Outcomes: A Multidimensional Framework Based on Organizational Support Theory, *Governmental Accounting*, 12 (23), 1-22.

ABSTRACT

Purpose: Today, artificial intelligence (AI), as one of the emerging technologies, has a significant impact on the auditing profession and can lead to improved audit quality. The purpose of this study is to design an AI-based audit quality model within the auditing environment of Iran.

Research Method: The research is applied in purpose and descriptive-survey in design. The statistical sample consists of 126 senior auditors employed by the Supreme Audit Organization of Iran as of March 2025, selected through accessible random sampling.

Finding: Results indicate that organizational support for personal needs, procedural justice in determining remote-work conditions, and the management of budgetary pressures are significantly associated with employees' perceptions of organizational support for remote auditing. Furthermore, organizational support for remote work is linked to reduced turnover intentions and diminished concerns about adverse impacts on auditors' future career trajectories.

Conclusion,Originality and its Addition to Knowledge: By fostering a supportive culture among top management, ensuring fairness in the implementation of remote-work policies, and avoiding undue rigidity in setting work objectives, the Supreme Audit Organization can alleviate apprehensions regarding the consequences of remote auditing and improve auditors' retention within the organization

Keywords: Remote Work, Organizational Support, Audit.

JEL Classification: M42.



Subject and Purpose

Remote auditing is the outcome of a combination of technological advancements, environmental conditions, organizational policies, and individual preferences, which—when adequately supported—can enhance the efficiency and quality of audits. Accordingly, organizational support for employees can play a pivotal role in the success of remote auditing. Despite the existence of various studies on teleworking, no research has specifically focused on remote auditing in the public sector, particularly with respect to examining the impact of organizational support on auditors' psychological and professional outcomes. In light of this gap, and acknowledging the limited attention in previous research to the antecedents and consequences of organizational support for remote auditing in the public auditing domain, this study investigates three key determinants of perceived organizational support among auditors: (1) supervisory support for personal and family needs, (2) procedural justice in remote work requirements, and (3) budgetary pressures. This research seeks to provide valuable insights to enrich the existing literature on telework in the auditing profession, highlighting the dimensions and significance of remote auditing and organizational support, and thereby offering a broad scope of research topics for scholars, academics, and practitioners. Accordingly, the primary objective of this study is to examine the role of organizational support in the success of remote auditing in the public sector.

Research Method

This study is applied in purpose and adopts a descriptive–survey research method. The

statistical population consists of 340 senior auditors employed at the Audit Organization as of the year (2024–2025). From this population, 181 participants were selected using the Morgan Table and a simple random sampling method within the framework of convenience (non-probability) sampling. The study employed the standardized questionnaire developed by Dalton et al. (2023), specifically designed to measure perceptions of organizational support for remote work. This instrument comprises multiple items rated on a five-point Likert scale, ranging from “Strongly Disagree” to “Strongly Agree.” The questionnaire data were self-reported and primarily distributed and collected online among the auditors. Prior to participation, respondents were provided with comprehensive information regarding the research objectives, the confidentiality of their responses, and the voluntary nature of their involvement. Out of all the questionnaires distributed among senior auditors, a total of 126 completed responses were ultimately received. To test the research hypotheses, structural equation modeling (SEM) and path analysis were conducted using SmartPLS software, and the Bootstrap test was applied to examine the effect of the mediating variable.

Research Findings

The results of the first hypothesis indicate that as supervisors' support for auditors' personal and family needs increases, auditors' perceptions of organizational support for remote work also improve. Therefore, public sector auditing firms seeking to foster a culture that supports remote work should ensure that their employees receive sufficient support to effectively utilize remote work

arrangements. The findings related to the second hypothesis reveal that greater procedural justice regarding remote work requirements enhances auditors' perceptions of organizational support for remote work. Accordingly, organizations aiming to promote remote work should ensure that their remote work policies are applied fairly and without discrimination among employees. The results of the third hypothesis demonstrate that increased budgetary pressures reduce auditors' perceptions of organizational support for remote work. In other words, when organizations face budgetary constraints, their level of support for employees' remote work is likely to diminish. In line with the fourth and fifth hypotheses, the study suggests that organizational support within the context of remote work—through factors such as procedural justice and attention to individual well-being—can enhance job satisfaction and reduce psychological strain among auditors. The findings further indicate an interaction between supervisory support for personal/family needs and procedural justice on one hand, and budgetary pressures on the other, such that supervisory support for personal/family needs can foster higher levels of procedural justice and influence the perceived impact of budgetary pressures on remote work requirements. The results of the sixth hypothesis indicate a significant inverse relationship between organizational support and perceived job insecurity as well as the likelihood of employee turnover. This implies that as auditors' perceptions of organizational support increase, concerns about their career prospects decrease. Finally, the seventh hypothesis demonstrates that greater organizational support for remote work can

reduce employees' intention to leave the organization. These findings suggest that auditors are more likely to leave organizations that do not actively support remote work arrangements.

Conclusion, Originality, and its Contribution to the Knowledge

Organizations seeking to respond to the growing demand for remote work must develop a deeper understanding of the factors that influence employees' perceptions of organizational support. Based on the findings, it is recommended that any remote work planning for employees in executive agencies be grounded in strengthening the identified dimensions—particularly organizational support for personal needs and the reduction of budgetary pressures. This is because, in times of crisis, when employees perceive budgetary resources as tools of support rather than sources of pressure, they are more likely to manage their tasks with confidence and flexibility. Accordingly, the Audit Organization, by fostering a supportive culture at the senior management level, ensuring fairness in the implementation of remote work policies, and avoiding unreasonable rigidity in setting work objectives, can mitigate concerns regarding the consequences of remote work and improve auditor retention rates within the organization.

Ethical Considerations

This study was conducted in full compliance with the ethical principles governing research in the humanities and social sciences. Auditor participation was strictly voluntary and based on informed consent. The privacy and confidentiality of

data were ensured through the use of anonymous and coded questionnaires. Questions were formulated to avoid intrusion into sensitive personal domains and to prevent any potential harm. No organizational pressure or incentives for participation were

applied, and participants retained the right to withdraw at any stage without consequence. Finally, the collected data have been used exclusively for the scientific purposes of this research.

«مقاله پژوهشی»

حمایت سازمانی از دورکاری حسابرسان دولتی و پیامدهای شغلی آن: چارچوبی چندبعدی مبتنی بر تئوری حمایت سازمانی

مهدی ثقفی^{۱*}، عبدالکریم مقدم^۲، حسین تبیانیان^۳، مژگان چاجی بجد^۴

نکات برجسته

- حمایت‌های سرپرستان از نیازهای شخصی حسابرسان، ادراک آنان از پشتیبانی سازمان برای دورکاری را به‌طور معناداری افزایش می‌دهد.
- اجرای عادلانه و شفاف سیاست‌های دورکاری (عدالت رویه‌ای) با افزایش ادراک حمایت سازمانی مرتبط است.
- فشارهای بودجه‌ای، ادراک کارکنان از حمایت سازمان برای استفاده از دورکاری را کاهش می‌دهد.
- ادراک بالاتر از حمایت سازمانی، با کاهش نگرانی حسابرسان از تأثیر منفی دورکاری بر آینده شغلی آنها مرتبط است.
- حمایت سازمانی ادراک‌شده در بستر دورکاری، قصد ترک شغل در میان حسابرسان دولتی را کاهش می‌دهد.

چکیده

موضوع و هدف مقاله: دورکاری حسابرسان نتیجه ترکیبی از پیشرفت‌های فناوریانه، شرایط محیطی، سیاست‌های سازمانی و ترجیحات فردی است که با حمایت مناسب می‌تواند به ارتقاء کارایی و کیفیت حسابرسی منجر شود. از این رو حمایت‌های سازمان از کارکنان می‌تواند نقش مهمی در موفقیت دورکاری حسابرسان ایفا کند. براین اساس هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش حمایت‌های سازمانی بر موفقیت دورکاری حسابرسان دولتی است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از دیدگاه هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۲۶ نفر از حسابرسان ارشد شاغل در سازمان حسابرسی منتهی به اسفندماه ۱۴۰۳ است که به روش نمونه‌گیری تصادفی در دسترس انتخاب شده‌اند.

یافته‌های پژوهش: نتایج پژوهش نشان می‌دهد حمایت سازمانی از نیازهای شخصی، عدالت رویه در تعیین شرایط دورکاری و فشارهای بودجه‌ای ارتباط معناداری با ادراک کارکنان از حمایت سازمانی از دورکاری دارد. همچنین حمایت سازمانی از دورکاری با کاهش قصد ترک شغل حسابرسان و کاهش نگرانی از تأثیر منفی بر مسیر آینده شغلی آنها مرتبط است.

نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش: سازمان حسابرسی از طریق تقویت فرهنگ حمایتی در سطح مدیران ارشد، عدالت در اجرای سیاست‌های دورکاری و پرهیز از سخت‌گیری غیرمنطقی در تعیین اهداف کاری، می‌تواند موجب کاهش نگرانی از تبعات دورکاری و بهبود نرخ ماندگاری حسابرسان در سازمان شود.

واژه‌های کلیدی: دورکاری، حمایت سازمانی، حسابرسی.
طبقه‌بندی موضوعی: M42.

۱. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (a_moghad@pnu.ac.ir).
۳. استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (tebyaniyan@pnu.ac.ir).
۴. کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (chajymzhgan@gmail.com).

نویسنده مسئول:
مهدی ثقفی
رایانامه:

saghafi.mahdi@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۲۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۰۳

استناد به مقاله:

ثقفی، مهدی؛ مقدم، عبدالکریم؛ تبیانیان، حسین؛ چاجی بجد، مژگان، (۱۴۰۴)، حمایت سازمانی از دورکاری حسابرسان دولتی و پیامدهای شغلی آن: چارچوبی چندبعدی مبتنی بر تئوری حمایت سازمانی، *حسابداری دولتی*، ۱۲ (۲۳)، ۱-۲۲.

مقدمه

با ورود به هزاره سوم و پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، سازمان‌ها دستخوش تغییرات بنیادین ساختاری شده‌اند. در واقع با ظهور فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی، یادگیری ماشینی و ابزارهای تحلیلی بزرگ داده، تغییراتی بنیادی در شیوه انجام حسابداری و حسابرسی‌ها رخ داده است (سان و همکاران، ۲۰۲۴). از سویی دیگر با شیوع ویروس کرونا و اعمال فشارهای خاص برای پیشگیری از ابتلا به این بیماری، فشارها برای تمامی مشاغل گذاشته شد که حرفه حسابداری و حسابرسی نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. همه‌گیری کرونا موجب شد مؤسسات حسابرسی به سرعت به سمت روش‌های دسترسی از راه دور حرکت کنند (کاستکا و سریس، ۲۰۲۱). مجموعه این تحولات، موجب استفاده از روش‌های کاری جایگزین (مانند: دور کاری، اشتغال پاره وقت) در حرفه حسابداری و حسابرسی شده که در پژوهش‌های مختلف نیز مورد بررسی قرار گرفته است (به عنوان مثال، آلمر و همکاران، ۲۰۰۳). هرچند دورکاری می‌تواند با مزایای متعددی مانند افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی، تعادل کار-زندگی و کاهش استرس همراه باشد (آلن و همکاران، ۲۰۱۵)، با این حال، پیامدهای منفی همچون احساس انزوا، محدود شدن فرصت‌های پیشرفت شغلی و کم‌رنگ شدن تعاملات اجتماعی را نیز به همراه خواهد داشت (اونیل و همکاران، ۲۰۰۹). لورنتزون و همکاران (۲۰۲۴)، بیان داشتند دورکاری حساب‌برسان می‌تواند انعطاف‌پذیری و رضایت شغلی آنان را افزایش دهد اما ریسک‌هایی همچون ابهام در مرزبندی بین کار و زندگی و اختلال در حریم خصوصی را نیز به همراه دارد. براین اساس می‌توان بیان داشت وجود یک الگوی مناسب برای دورکاری، می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان کمک کند (پورشهبابی و سرحدی، ۱۴۰۳).

مطابق با تئوری مبادله اجتماعی^۱ (SET)، کارکنان در تعامل با سازمان، سطح حمایت دریافتی را با میزان تلاش و وفاداری خود تنظیم می‌کنند (بلا، ۱۹۸۶) این بدان معنی است که روابط بین افراد و سازمان بر اساس ارزیابی مداوم هزینه‌ها و پاداش‌ها شکل می‌گیرد. در نتیجه، اگر کارکنان احساس کنند که سازمان از آن‌ها در شرایط دورکاری حمایت می‌کند، شاید با انگیزه، وفاداری و عملکرد بالاتر پاسخ خواهند داد (دالتون و همکاران، ۲۰۲۳). در حقیقت موفقیت بیرونی در شغل بیانگر ادراک فرد از موفقیت ذهنی است که به حمایت ساختاری نیاز دارد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین اگر سازمان‌ها

سیاست‌ها، منابع، و فرهنگ حمایتی قوی را در اختیار کارکنان دورکار قرار دهند، این امر منجر به افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و کاهش نیت ترک شغل آنها خواهد شد (کروپانزانو و میچل، ۲۰۰۵). این حمایت ممکن است در قالب مواردی مانند دسترسی به فناوری مناسب، آموزش، ارتباط مؤثر و مدیریت انتظارات کاری ظهور یابد. همچنین کنترل‌راس و همکاران (۲۰۲۰)، بیان داشتند که نقش رهبران و مدیران میانی در تسهیل موفقیت دورکاری بسیار مهم است. در صورتی که مدیران، پشتیبانی و اعتماد کافی به کارکنان خود داشته باشند، کارکنان دورکار احساس توانمندی و مسئولیت‌پذیری بیشتری خواهند داشت. هرچند شرکت‌های حسابداری و حسابرسی، استفاده از شیوه‌های کاری جایگزین را در ظاهر تبلیغ می‌کنند، اما در عمل، به دلیل فرهنگ غالب حسابداری دولتی که در آن ساعات کاری طولانی یک اصل محسوب می‌شود، حضور فیزیکی برای ارتقاء شغلی ضروری است و رضایت مشتری در اولویت قرار دارد، حمایت چندانی از آن نمی‌کنند (کورنبرگ و همکاران، ۲۰۱۰). هرچند در میان سازمان‌ها، چه در حوزه حسابداری دولتی و چه خارج از آن، میزان حمایت از دورکاری، بسیار متفاوت است. از آنجا که تعادل بین کار و زندگی شخصی و دورکاری، تقاضای فزاینده‌ای در حرفه حسابداری دارد، عدم حمایت شرکت‌ها از دورکاری می‌تواند، توانایی آن‌ها در جذب و حفظ نیروی انسانی حرفه‌ای کاهش دهد. براین اساس، بدون حمایت سازمان‌ها از شیوه‌های کاری جایگزین، کارکنان کمتر تمایل دارند از این روش‌ها استفاده کنند (آلمر و همکاران، ۲۰۰۳)، زیرا احتمال می‌دهند که استفاده از این شیوه‌های کاری، مسیر شغلی آن‌ها را با پیامدهای منفی روبرو کند (کورنبرگ و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین، سازمان‌هایی که در پی پاسخ به تقاضای روزافزون برای دورکاری هستند باید درک دقیق‌تری از عواملی که ادراک کارکنان از حمایت سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کسب کنند. با توجه به لزوم بررسی دورکاری در بخش عمومی، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این پرسش است که حمایت‌های سازمانی به منظور دورکاری حساب‌برسان دولتی چگونه است؟ براین اساس پژوهش حاضر به بررسی حمایت سازمانی، در قالب ادراک کارکنان از حمایت سازمانی ادراک شده^۲ می‌پردازد، مفهومی که منعکس‌کننده باور کارکنان نسبت به حمایت سازمان به‌منظور کمک و رفاه آن‌هاست (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). همچنین بررسی می‌کند که آیا حمایت سازمانی از دورکاری می‌تواند با کاهش استعفای حساب‌برسان و کاهش نگرانی از آینده شغلی آنها مرتبط باشد؟

به روش شناسی پژوهش اختصاص یافته و در انتها پس از ارائه یافته‌های پژوهش شامل تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، به بیان نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها پرداخته می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تحولات سالیان اخیر همچون پاندمی کرونا، تأثیرات گسترده‌ای بر بخش‌های مختلف اقتصادی و حرفه‌ای گذاشته است، این موضوع باعث شده حسابرسان دولتی به‌عنوان ناظران مالی، با چالش‌های بی‌سابقه‌ای در انجام وظایف خود مواجه شوند. حسابرسان دولتی از حیث نهادی و رسالت حرفه‌ای دارای ویژگی‌ها و محدودیت‌هایی هستند که آن‌ها را از حسابرسان بخش خصوصی متمایز می‌سازد. نخست، هدف بنیادی و ذی‌نفعان اصلی در حسابرسی دولتی بیشتر عمومی و سیاست‌محور است، در حالی که در حسابرسی بخش خصوصی، هدف عمده حفظ منافع سهامداران و تضمین بازده است. این تفاوت هدف، نوع استانداردهای ارزیابی، انتظارات درباره گزارشگری و معیارهای «کیفیت مطلوب حسابرسی» را تغییر می‌دهد؛ به عبارتی آنچه در بخش خصوصی به‌عنوان «عملکرد اقتصادی» سنجیده می‌شود، در بخش عمومی بیشتر با معیارهای پاسخ‌گویی، شفافیت و مشروعیت سیاسی همراه است (داویس و آستون، ۲۰۱۱). همچنین، ساختارهای بودجه‌ای و نظارتی در دستگاه‌های دولتی نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری رفتار و ادراک کارکنان و به‌ویژه حس «حمایت سازمانی» دارد. سازمان‌های دولتی معمولاً با محدودیت‌ها و اهداف بودجه‌ای مشخص، سلسله‌مراتب حقوقی و نظارتی شدید و الزامات شفافیت عمومی روبرو هستند، این شرایط می‌تواند هم‌انگیزه کنترل‌های مستقیم را تقویت کند و هم مقاومت نسبت به انعطاف‌پذیری‌هایی مانند دورکاری را افزایش دهد (فاپوو و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین فشارهای بودجه‌ای و شیوه‌های تدوین و اجرای سیاست‌های مالی، پیش‌شرط مهمی برای درک نحوه ادراک حمایت سازمانی از دورکاری در میان حسابرسان دولتی است و این پیش‌شرط‌ها ممکن است اثرات حمایتی مشابه در بخش خصوصی را تضعیف یا تغییر دهد. از سویی دیگر، ماهیت نظارتی و دسترسی به اطلاعات حساس مسئله‌ای خاص و حیاتی برای حسابرسان دولتی است. این دسته از حسابرسان بیشتر با داده‌های خاص و سیاست‌گذاری روبرو هستند، از این‌رو مخاطرات مرتبط با محرمانگی و امنیت اطلاعات در بستر دورکاری در این گروه برجسته‌تر است و مستلزم رویه‌ها و کنترل‌های ویژه‌ای است که در مطالعات عمومی درباره دورکاری کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند (مگنوسون و همکاران، ۲۰۲۵). این جنبه محرمانگی هم بر سازوکارهای اعتماد میان حسابرس و سازمان اثر می‌گذارد و هم می‌تواند تعیین‌کننده

پژوهش حاضر از جنبه‌های مختلف دانش‌افزایی میکند، نخست آنکه، با وجود پژوهش‌های مختلف درباره دورکاری، پژوهشی که در زمینه دورکاری حسابرسان دولتی متمرکز شده باشد، به‌ویژه در زمینه بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای آنها انجام نشده است. دوم آنکه، بررسی دیدگاه حسابرسان دولتی به جهت ویژگی‌ها و زمینه‌های نهادی این گروه، آنها را از کارکنان بخش خصوصی متمایز کرده و از اهمیت بسزایی برخوردار می‌کند، براین اساس با تمرکز بر بافت دولتی، پژوهش شکاف عمومی‌سازی نتایج مطالعات بخش خصوصی را رفع می‌کند و نشان می‌دهد که روابط نظری پذیرفته‌شده (میان حمایت سازمانی و عملکرد) تحت الزامات نهادی می‌تواند تغییر کند یا خیر. سوم آنکه، با ارائه شواهد تجربی از حسابرسان دولتی موجب می‌شود پیشنهادهای سیاستی مبتنی بر زمینه بومی شکل گیرد و تغییرات قانونی/سازمانی برای بهبود امنیت و رفاه شغلی بهتر هدایت شوند. براین اساس، یافته‌ها می‌توانند به‌طور مستقیم راهنمای تدوین سیاست‌های دورکاری (به طور مثال رویه‌های عدالت‌محور، حمایت سرپرستی، تنظیم اهداف بودجه‌ای و غیره) برای سازمان‌های دولتی باشند.

به منظور پرکردن خلأهای موجود در ارتباط با موضوع پژوهش و اذعان به عدم توجه پژوهش‌های گذشته به بررسی پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای حمایت سازمانی از دورکاری در حوزه حسابرسی دولتی، سه عامل تعیین‌کننده بر حمایت سازمانی ادراک‌شده حسابرسان از جمله (۱) حمایت سرپرست از نیازهای شخصی و خانوادگی، (۲) عدالت رویه‌ای در الزامات مربوط به دورکاری و (۳) فشارهای بودجه‌ای، بررسی می‌شوند. بنابراین حمایت سازمانی تنها شامل حمایت تک بعدی نبوده و چارچوبی چند بعدی را شامل می‌شود، که ترکیب این ابعاد کمتر در ادبیات به‌صورت یک چارچوب کامل بررسی شده است، به ویژه در محیط‌های دولتی و با تمرکز بر دورکاری. از سویی دیگر، بسیاری از پژوهش‌ها بر اثرات کوتاه‌مدت (رضایت شغلی، بهره‌وری، تعهد) تمرکز داشته‌اند، اما کمتر پژوهشی نگرانی‌های کارکنان درباره مسیر آینده شغلی یا قصد ترک شغل را به عنوان پیامدهای حمایت سازمانی در دورکاری مورد بررسی قرار داده است. پژوهش حاضر تلاش دارد اطلاعات مفیدی در جهت غنای ادبیات موجود در زمینه دورکاری حرفه حسابرسی ارائه کند و با برجسته کردن ابعاد و اهمیت دورکاری حسابرسان و حمایت‌های سازمانی، دامنه وسیعی از موضوع‌های پژوهشی را در اختیار پژوهشگران و جوامع دانشگاهی و حرفه‌ای قرار دهد. ساختار پژوهش در ادامه بدین صورت سازمان یافته است: ابتدا به مبانی نظری و پیشینه پژوهش اشاره شده است، بخش بعدی

ملاحظات مدیریتی درباره پذیرش یا رد درخواست‌های دورکاری باشد. در نهایت، ساختارهای شغلی، مسیرهای ارتقا و مشوق‌های عملکردی در بخش دولتی با بخش خصوصی تفاوت‌های بنیادین دارد. در واقع استخدام اغلب مبتنی بر قواعد و قراردادهای بلندمدت، امکان جابه‌جایی کمتر و نظام‌های پرداخت و ارتقاء متفاوت می‌تواند نگرش نسبت به «امنیت شغلی»، «نگرانی از آینده شغلی» و «تصمیم به ترک خدمت» را متأثر سازد (پاپیر و همکاران، ۲۰۱۵). از این منظر، حمایت سازمانی از دورکاری در دستگاه‌های دولتی نه تنها باید به‌عنوان یک سیاست رفاهی دیده شود، بلکه باید در قالب سازوکارهایی طراحی شود که با ساختارهای حقوقی و انگیزشی ویژه بخش عمومی سازگار باشند تا پیامدهای مطلوب (کاهش نگرانی شغلی و کاهش ترک خدمت) محقق شود. در مجموع، این تمایزات نهادی، ساختاری و عملکردی نشان می‌دهد که تحلیل حمایت سازمانی از دورکاری و پیامدهای آن در میان حسابرسان دولتی نیازمند چارچوب نظری و مدل مفهومی خاص خود است که عوامل پیشینی (مانند عدالت روبه‌ای و فشارهای بودجه‌ای)، نقش سرپرست و مخاطرات امنیتی را به‌صورت همزمان مدنظر قرار دهد.

در حقیقت اعمال قوانینی همچون قرنطینه و دورکاری کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌ها از سوی دولت‌ها، افراد را به خانه‌نشینی و فعالیت از راه دور مجبور کرده است. این موضوع در حرفه حسابرسی به دلیل ایجاد مشکلات مختلفی که ایجاد کرده موجب تغییر روش کار حسابرسان شده است (رضایی، ۱۴۰۰). هرچند دورکاری، حسابرسان را با مشکلاتی همچون، ضعف آموزش و کاهش کیفیت شواهد (لی و همکاران، ۲۰۲۴)، کاهش اعتماد و کیفیت نظارت و چالش‌های امنیتی افشای اطلاعات محرمانه (تازنکو، ۲۰۲۵) روبرو می‌سازد اما در در زمان بروز بحران‌های اجتماعی همچون شیوع بیماری کرونا بایسته و ضروری است. از سویی دیگر دورکاری می‌تواند افزایش کارایی و رضایت شغلی را نیز برای حسابرسان به دنبال داشته باشد (لی و همکاران، ۲۰۲۴). اودات و همکاران (۲۰۲۳)، بیان داشتند ساختار سازمانی، حمایت مدیران و تدوین سیاست‌های مشخص، باعث می‌شود کارکنان از جمله حسابرسان دولتی با انگیزه و سهولت بیشتری از دورکاری استفاده کنند. با گسترش دورکاری، برای بسیاری از سازمان‌ها مشخص شده که وقتی کارکنان مجبور به حضور در محل کار نیستند، می‌توانند بهره‌وری و تمرکز بیشتری داشته باشند و حتی بیشتر از زمانی که حضور دارند، کار کنند. بنابراین، مدیران سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که دورکاری به راحتی مؤثر است (پورشهایی و سرحدی، ۱۴۰۳).

درکنار همه این عوامل، ایجاد نگرش مثبت نسبت به استفاده از دورکاری است که در نهایت منجر به استفاده واقعی از آن می‌شوند. براین اساس، راهبردهای توانمندسازی روانشناختی حسابرسان و لزوم توجه به سلامت ذهنی آنان در ارتقا کیفیت زندگی کاری دارای اهمیت است. در نهایت تضاد کار-خانواده به عنوان پدیده‌ای شایع در مشاغل امروزی بایستی به دقت در جامعه حسابرسان واکاوی شده و راهبردهایی از قبیل استفاده از دورکاری اتخاذ شود (عطائی شریف و همکاران، ۱۴۰۲).

مطابق با تئوری حمایت سازمانی^۱ زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان، برای تلاش‌های آن‌ها ارزش قائل است و به رفاه و سلامت‌شان اهمیت می‌دهد، آن‌ها نیز تمایل دارند رفتارهایی متقابل از خود بروز دهند (کاتزن و همکاران، ۲۰۱۹). این چرخه، بر پایه تئوری تبادل اجتماعی^۲ بنا شده است و بیان می‌دارد کارکنانی که حمایت سازمان را دریابند، تمایل دارند در ازای آن، متعهدتر و کارآمدتر عمل کنند (آیزنبرگ و همکاران، ۲۰۲۰). تئوری حمایت سازمانی نشان می‌دهد که کارکنان رفتار مطلوب یا نامطلوب سازمان را نشانه‌ای از حمایت یا عدم حمایت سازمان از آنها می‌دانند (رودز و آیزنبرگر، ۲۰۰۲). تئوری حمایت سازمانی براین فرض استوار است که در کارکنان مجموعه‌ای از باورها و عقاید در مورد اینکه آیا سازمان به رفاه آنها توجه دارد و برای نقش آنها ارزش قائل است یا نه، شکل می‌گیرد، به این باورها حمایت سازمانی ادراک شده گفته می‌شود (آیزنبرگ و همکاران، ۲۰۲۰). ادراک کارکنان از حمایت سازمانی بیشتر توسط تعامل آنها با سرپرستان شکل می‌گیرد بنابراین وقتی کارکنان از حمایت سرپرست برخوردار می‌شوند، معتقدند که سازمان نیز از آنها حمایت می‌کند، به خصوص زمانی که حمایت سرپرست اختیاری باشد یعنی بر اساس الزامات شغلی و رسمی نباشد (مورمان و همکاران، ۱۹۹۸). براین اساس سرپرستان می‌توانند از طریق عوامل مختلف بر ادراک کارکنان از حمایت سازمانی تأثیر داشته باشند.

وجود تعارض میان کار و خانواده و برقراری تعادل بین این دو همواره چالشی برای حرفه حسابرسی محسوب می‌شود (ولیان و همکاران، ۱۳۹۸). حمایت سرپرست از نیازهای شخصی/خانوادگی به معنی میزان نگرانی سرپرستان و حمایت از کارکنان در رابطه با مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی‌شان است. حمایت سرپرست از نیازهای شخصی و خانوادگی، توسط سرپرستانی رعایت می‌شود که با تغییر زمان وظایف و حل اختلافات به کارمندان کمک می‌کنند تا مسئولیت‌های کاری و شخصی را بهتر انجام دهند (لامبرت و همکاران، ۲۰۰۸). با

در شرایط بودجه محدود استفاده کنند زیرا عدم نظارت بر کارکنان ممکن است منجر به کاهش بازدهی آنها شود. براین اساس، این انتظار وجود دارد که کارکنان سازمان‌ها در روبرویی با فشارهای بودجه‌ای، تصور کنند که سازمان از دورکاری آنها حمایت نمی‌کند (دالتون و همکاران، ۲۰۲۳). مونتیرو و همکاران (۲۰۲۱) بیان داشتند اتخاذ رویه‌های اخلاقی در انجام وظایف و مشارکت مدیران در تهیه بودجه، سطح بالای ادراک عدالت رویه‌ای و تعهد سازمانی را برجسته می‌کند. این بدان معناست که سبک رهبری و مشارکت در بودجه می‌تواند بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیرگذار باشد. ایمنی و مشعشعی (۱۴۰۱)، بیان داشتند محدودیت‌های بودجه‌ای انگیزه برای ارتقای عملکرد کارکنان را در پی دارد. همچنین پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعهد سازمانی، عملکرد و رضایت شغلی کارکنان ارتباط مثبت و با قصد ترک شغل آنها ارتباط منفی دارد (رودز و آیزنبرگر، ۲۰۰۲). در زمینه حسابداری، نیز پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده با پیامدهای شغلی مانند فرسودگی شغلی حسابرس و قصد ترک شغل آنها ارتباط منفی دارد (دالتون و همکاران، ۲۰۱۴). با توجه به اهمیت فزاینده تعادل کار و زندگی و افزایش به‌کارگیری دورکاری در حرفه حسابداری، انتظار می‌رود که حمایت سازمانی از دورکاری مطابق با اصول تئوری تبادل اجتماعی هنجارهای متقابل مثبت را در میان حسابرسان فعال کند. هنجارهایی که بر پایه آن‌ها، حسابرسان به سازمان‌هایی که از دورکاری حمایت می‌کنند، احساس تعهد کرده و در آن‌ها باقی می‌مانند. همچنین این انتظار وجود دارد که اگر یک حسابرس درک کند که سازمان به راستی از دورکاری او حمایت می‌کند، احتمال کمی دارد که به دلیل استفاده از دورکاری، نسبت به آینده شغلی خود نگران باشد. با توجه به مطالب بالا می‌توان بیان داشت که حمایت سازمانی نسبت به دورکاری، می‌تواند به کاهش نگرانی از آینده شغلی و کاهش نرخ ترک شغل در میان حسابرسان کمک کند. کرایمر و همکاران (۲۰۱۱) بیان داشتند برای تأثیر مثبت ادراک حمایت سازمانی از توسعه بر عملکرد و ماندگاری کارکنان، وجود فرصت‌های شغلی ملموس درون سازمان ضروری است. بدون این زمینه‌سازی شغلی، حتی حمایت سازمانی ممکن است برخلاف انتظار منجر به خروج کارکنان شود. سالوادور و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای نشان دادند که فرهنگ سازمانی حمایتی و هدف‌محور رابطه منفی و معناداری با تمایل به ترک شغل دارد. این رابطه از طریق حمایت سازمانی ادراک‌شده و نگرانی از آینده شغلی به‌صورت واسطه‌ای تعدیل می‌شود. لیائو و همکاران (۲۰۲۴)،

توجه به اینکه این رفتارها اختیاری هستند و سرپرستان طبق نظریه حمایت سازمانی به عنوان امتداد سازمان در نظر گرفته می‌شوند، این انتظار وجود دارد که حمایت سرپرست از نیازهای شخصی و خانوادگی باعث شود کارمندان باور داشته باشند که سازمان با اعطای اجازه از دورکاری برای کمک به انجام مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی از کارمندان حمایت می‌کند (دالتون و همکاران، ۲۰۲۳). یکی از عوامل تأثیرگذار دیگر بر ادراک حمایت سازمانی عدالت رویه است. عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک‌شده در سیاست‌ها و رویه‌هایی اشاره دارد که تصمیمات درون سازمان براساس آنها گرفته می‌شود، این به معنی رعایت انصاف در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی است (کولکویت، ۲۰۰۱). با تکیه بر نظریه حمایت سازمانی، پژوهش‌های قبلی نشان دادند که عدالت رویه‌ای بر ادراک کارکنان از حمایت سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد (رودز و آیزنبرگر، ۲۰۰۲). مورمان و همکاران (۱۹۹۸) بیان داشتند عدالت رویه‌ای مقدم بر حمایت سازمانی ادراک‌شده است این بدان معنی است که عدالت رویه‌ای می‌تواند بر حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیرگذار باشد. عدالت رویه‌ای در مورد الزامات دورکاری چه بسا مقدمه مهمی برای حمایت سازمانی از دورکاری است زیرا تأیید درخواست دورکاری یک کارمند به طور ذاتی اختیاری و نشان‌دهنده انصافی است که در سیاست‌های دورکاری یک شرکت اعمال می‌شود (رودز و آیزنبرگر، ۲۰۰۲). از سویی دیگر این انتظار وجود دارد که سازمان‌ها اهداف بودجه‌ای محدودی را تعیین کنند زیرا اهداف دشوار اما قابل دستیابی، تلاش و عملکرد بیشتر کارکنان را برمی‌انگیزند (آرنولد و آرتز، ۲۰۱۵). سازمان‌ها همچنین به دلیل فشار سرمایه‌گذاران نهادی و بستنکاران، بودجه‌هایی محدود تعیین می‌کنند که اغلب با حقوق و مزایای مدیران مرتبط است (مورفی، ۲۰۰۰). فشار برای رسیدن به بودجه‌های محدود تعیین شده، احتمالاً به ویژه در شرکت‌های حسابداری، که ساعات کاری قابل پرداخت به طور مستقیم با جریان‌های درآمدی شرکت‌ها مرتبط است، برجسته‌تر خواهد بود (دالتون و همکاران، ۲۰۲۳). از آنجایی که سازمان‌ها و سرپرستانی که اهداف بودجه‌ای سختی را برای خود تعیین می‌کنند، به سطوح بالایی از عملکرد نیاز دارند، ممکن است انگیزه بیشتری برای نظارت مستقیم بر کارکنان داشته باشند تا بهره‌وری کارکنان را افزایش داده و هزینه‌ها را کنترل کنند (مارتین و فریمن، ۲۰۰۳). اما دورکاری، توانایی سرپرستان را برای نظارت بر کارکنان و تشخیص فعالیت‌های مطلوب آنها را کاهش می‌دهد. بنابراین، موسسات حسابداری و حسابداری ممکن است کمتر مایل باشند که به کارکنان اجازه دهند از دورکاری

فرضیه چهارم: حمایت سرپرست از نیازهای شخصی از طریق سطوح بالاتر عدالت رویه‌ای در مورد الزامات دورکاری، تأثیر غیرمستقیم بر حمایت سازمانی از دورکاری دارد.

فرضیه پنجم: حمایت سرپرست از نیازهای شخصی از طریق سطوح پایین‌تر فشارهای بودجه‌ای در مورد الزامات دورکاری، تأثیر غیرمستقیم بر حمایت سازمانی از دورکاری دارد.

فرضیه ششم: حمایت سازمانی از دورکاری بر نگرانی از آینده شغلی تأثیر منفی دارد.

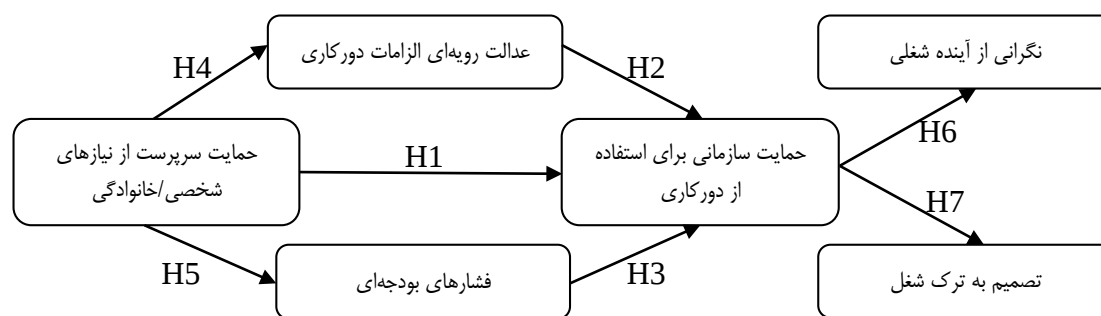
فرضیه هفتم: حمایت سازمانی از دورکاری بر تصمیم به ترک شغل تأثیر منفی دارد.

بیان داشتند دورکاری همراه با حمایت سازمانی مناسب، می‌تواند موجب کاهش نگرانی از آینده شغلی شده و مانعی بر ترک خدمت کارکنان باشد. از این رو باتوجه به چارچوب نظری ارائه شده و پیشینه تجربی پژوهش، فرضیه‌ها به شرح زیر ارائه شده است:

فرضیه اول: حمایت سرپرست از نیازهای شخصی بر حمایت سازمانی از دورکاری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه دوم: عدالت رویه در مورد الزامات دورکاری بر حمایت سازمانی از دورکاری تأثیر مثبت دارد.

فرضیه سوم: فشارهای بودجه‌ای بر حمایت سازمانی از دورکاری تأثیر منفی دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

تعداد ۱۸۱ نفر با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس (غیراحتمالی) انتخاب شده است. در این پژوهش از نسخه استاندارد پرسشنامه تهیه شده توسط دالتون و همکاران (۲۰۲۳) استفاده شده است که به‌طور خاص برای اندازه‌گیری ادراک حمایت سازمانی از دورکاری طراحی شده است. این ابزار شامل چندین گویه (آیتم) است که با استفاده از طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق») پاسخ داده می‌شود. داده‌های پرسشنامه به‌صورت خودگزارشی و بیشتر آنلاین برای حساب‌برسان ارسال و جمع‌آوری شده است. شرکت‌کنندگان پس از دریافت توضیحات کامل درباره اهداف پژوهش، محرمانه بودن پاسخ‌ها و داوطلبانه بودن مشارکت، پاسخ‌های خود را ارائه کرده‌اند. براین اساس از میان تمام پرسشنامه‌های به اشتراک گذاشته شده میان

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از دیدگاه روش توصیفی-پیمایشی است. در پژوهش حاضر سازمان حسابرسی به جهت نقش سازمانی ویژه، پوشش جغرافیایی و تنوع حوزه کاری، سهولت همکاری و دسترسی و داشتن تجربه دورکاری به عنوان نماینده بخش دولتی انتخاب شده است. همچنین از آنجایی که حساب‌برسان این سازمان به دلیل وابستگی جایگاه شغلی خود به ارزیابی عملکرد و سیاست‌های داخلی، بیش از همتایان خود در بخش دولتی نسبت به حمایت سرپرست، عدالت رویه‌ای و فشار بودجه‌ای واکنش نشان می‌دهند، می‌توانند نماینده مناسب‌تری برای جامعه آماری پژوهش حاضر باشند. براین اساس جامعه آماری پژوهش شامل حساب‌برسان ارشد شاغل در سازمان حسابرسی به تعداد ۳۴۰ نفر منتهی به سال ۱۴۰۳ است که از این میان

یافته‌های پژوهش، به صورت آمار توصیفی و مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده است.

آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در جدول ۱، آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ارائه شده است.

حسابرسان ارشد، در نهایت ۱۲۶ پرسش‌نامه تکمیل و دریافت شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر نرم‌افزار Smart PLS و نیز برای تحلیل اثر متغیر میانجی، آزمون بوت استرپ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

شرح	فراوانی	درصد فراوانی	شرح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۷۹	۶۲/۷	کارشناسی	۳۴
	زن	۴۷	۳۷/۳	تحصیلات	۷۰
سن	کمتر از ۳۵ سال	۴۳	۳۴/۱	دکتری و بالاتر	۲۲
	۳۶ تا ۴۵ سال	۴۱	۳۲/۵	۵ سال و کمتر	۲۳
	۴۶ تا ۵۰ سال	۲۹	۲۳	۶ تا ۱۵ سال	۴۷
	بالای ۵۰ سال	۱۳	۱۰/۳	سابقه کار	۱۶
رشته	حسابداری	۹۷	۷۷	۱۶ تا ۲۵ سال	۴۲
	حسابرسی	۲۹	۲۳	بیشتر از ۲۵ سال	۱۴

۳/۸۳ و انحراف معیار ۰/۷۴ و کمترین امتیاز را متغیر نگرانی از آینده شغلی با میانگین ۲/۲۱ و انحراف معیار ۰/۷۵ کسب کرده است.

در ادامه آمار توصیفی متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرند. با توجه به جدول (۲)، از بین متغیرهای پژوهش بیشترین امتیاز را متغیر عدالت رویه‌ای بامیانگین

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
حمایت سرپرست	۱۲۶	۳/۶۰۵۸	۰/۷۵۴۴۲	-۰/۴۵۱	۰/۰۰۹	۱/۶۷	۵/۰۰
عدالت رویه‌ای	۱۲۶	۳/۸۳۸۶	۰/۷۴۳۲۵	-۰/۴۱۱	-۰/۳۷۴	۲/۰۰	۵/۰۰
فشار بودجه‌ای	۱۲۶	۲/۷۲۴۹	۰/۷۳۱۶۱	۰/۰۹۷	۰/۴۸۶	۱/۰۰	۴/۶۷
حمایت سازمانی	۱۲۶	۳/۴۲۸۶	۰/۸۸۵۲۹	-۰/۲۱۷	-۰/۶۷۹	۱/۰۰	۵/۰۰
تصمیم به ترک شغل	۱۲۶	۲/۴۷۳۵	۰/۸۳۶۲۴	۰/۶۴۵	-۰/۰۳۰	۱/۰۰	۵/۰۰
نگرانی از آینده شغلی	۱۲۶	۲/۲۱۱۶	۰/۷۵۱۴۲	۰/۵۶۸	۰/۸۰۸	۱/۰۰	۴/۶۷

شد. روایی پرسشنامه به کمک دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی می‌شود. به طور مشخص برای ارزیابی روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) استفاده شده است، که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش، در جدول ۳ نشان داده شده است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی

به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه‌ها با همبستگی سازه‌ها استفاده شده است. به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون‌های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی

جدول ۳. مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه پژوهش

سازه	گویه	بارعاملی	آماره تی	سطح معناداری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس (AVE)
حمایت سرپرست	Q1	۰/۷۵۹	۱۵/۸۹۱	۰/۰۰	۰/۸۷۳	۰/۹۰۴	۰/۶۱۳
	Q2	۰/۶۹۴	۹/۴۱۰	۰/۰۰			
	Q3	۰/۸۵۰	۳۹/۸۹۷	۰/۰۰			
	Q4	۰/۸۳۱	۲۵/۴۷۵	۰/۰۰			
	Q5	۰/۸۰۹	۲۱/۸۲۶	۰/۰۰			
	Q6	۰/۷۴۳	۱۷/۳۷۲	۰/۰۰			
عدالت رویه ای	Q7	۰/۸۰۲	۱۹/۱۲۴	۰/۰۰	۰/۷۱۲	۰/۸۳۸	۰/۶۳۴
	Q8	۰/۸۱۴	۲۲/۵۹۲	۰/۰۰			
	Q9	۰/۷۷۲	۱۶/۱۵۲	۰/۰۰			
فشار بودجه‌ای	Q10	۰/۸۳۷	۲۲/۳۵۰	۰/۰۰	۰/۷۵۱	۰/۸۵۸	۰/۶۶۹
	Q11	۰/۷۵۹	۱۷/۶۵۴	۰/۰۰			
	Q12	۰/۸۵۵	۳۹/۳۱۳	۰/۰۰			
حمایت سازمانی	Q13	۰/۷۴۲	۱۳/۲۷۳	۰/۰۰	۰/۷۳۴	۰/۸۴۹	۰/۶۵۳
	Q14	۰/۸۵۸	۳۴/۳۵۸	۰/۰۰			
	Q15	۰/۸۲۰	۲۲/۲۸۳	۰/۰۰			
تصمیم به ترک شغل	Q16	۰/۸۶۷	۱۹/۴۵۷	۰/۰۰	۰/۸۳۲	۰/۸۹۹	۰/۷۴۷
	Q17	۰/۸۷۶	۳۷/۹۱۱	۰/۰۰			
	Q18	۰/۸۵۱	۱۶/۵۷۵	۰/۰۰			
نگرانی از آینده شغلی	Q19	۰/۸۷۴	۳۹/۲۳۵	۰/۰۰	۰/۸۱۳	۰/۸۸۹	۰/۷۲۸
	Q20	۰/۸۳۷	۲۴/۴۳۹	۰/۰۰			
	Q21	۰/۸۴۸	۳۰/۰۶۸	۰/۰۰			

ملاک سطح پذیرش AVE، رقم ۰/۴ است (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). همان‌طور که در جدول (۳) نشان داده شده است، بارعاملی تمامی گویه‌ها بالاتر از ۰/۴ محاسبه شده است. بنابراین نیاز به حذف گویه‌ای از مدل وجود ندارد. آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد و همچنین بیان می‌کند که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) از اعتبار بالایی برای برازش مدل برخوردارند. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد که سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند.

در قسمت روایی واگرا، میزان همبستگی سازه‌های مدل با شاخص‌های مربوط به خود، درمقابل همبستگی با سازه‌های دیگر مدل مقایسه می‌شوند. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها به دست می‌آید. چنانچه سازه‌ها با شاخص‌های مربوط به خود همبستگی بیشتری داشته باشند، روایی واگرای مناسب مدل تأیید می‌شود (جدول ۴). همان‌طور که در ماتریس جدول ۴ مشاهده می‌شود، مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه)، از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر) بیشتر است که این مطلب قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه پژوهش

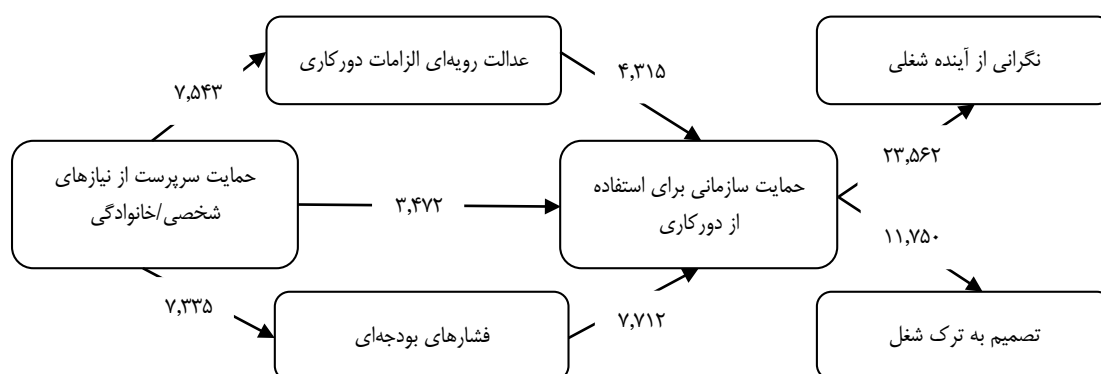
متغیرهای مرتبه اول	تصمیم به ترک شغل	نگرانی از آینده شغلی	حمایت سرپرست	عدالت رویه‌ای	فشار بودجه‌ای	حمایت سازمانی
تصمیم به ترک شغل	۰/۸۶۴					
نگرانی از آینده شغلی	۰/۵۰۶	۰/۸۵۳				
حمایت سرپرست	۰/۴۵۷	۰/۵۰۹	۰/۷۸۳			
عدالت رویه ای	۰/۴۹۰	۰/۴۸۸	۰/۵۰۵	۰/۷۹۶		

متغیرهای مرتبه اول	تصمیم به ترک شغل	نگرانی از آینده شغلی	حمایت سرپرست	عدالت رویه‌ای	فشار بودجه‌ای	حمایت سازمانی
فشار بودجه‌ای	۰/۶۲۷	۰/۵۹۱	-۰/۵۰۱	-۰/۴۱۸	۰/۸۱۸	
حمایت سازمانی	-۰/۶۸۳	-۰/۷۰۹	۰/۶۳۰	۰/۶۰۵	-۰/۷۰۳	۰/۸۰۸

تحلیل مدل ساختاری

در این بخش به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش پرداخته می‌شود. اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده

از روش بوت استرپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ نشان دهنده معناداری ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ است.



شکل ۲. مدل مفهومی در حالت ضرایب معناداری تی

متغیرهای دورنزا (وابسته)	R^2	Q^2
عدالت رویه ای	۰/۲۵۵	۰/۱۵۱
فشار بودجه‌ای	۰/۲۵۱	۰/۱۶۰
حمایت سازمانی	۰/۶۶۳	۰/۴۱۹

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. شاخص GOF ملاک کلی برازش مدل‌های معادلات ساختاری است. این شاخص بررسی توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است.

جدول ۶. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$
۰/۴۵۲	۰/۳۸۳	۰/۴۱۶

همانطور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود، مقدار معیار GOF معادل ۰/۴۱۶ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک

بررسی کفایت مدل

معیار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر دورن‌زا دارد. مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۴۶/۷ درصد از تغییرات تصمیم به ترک شغل، ۶۲/۳ درصد از تغییرات نگرانی از آینده شغلی، ۲۵/۵ درصد از تغییرات عدالت رویه‌ای، ۲۵/۱ درصد از تغییرات فشارهای بودجه‌ای و ۶۶/۳ درصد از تغییرات حمایت سازمانی توسط متغیرهای مستقل مدل پیش‌بینی شده است. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند. نتایج این معیار در جدول (۵) بالاتر از ۰/۱۵ است که نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۵. مقادیر Q^2 و R^2 متغیرهای پژوهش

متغیرهای دورنزا (وابسته)	R^2	Q^2
تصمیم به ترک شغل	۰/۴۶۷	۰/۳۳۵
نگرانی از آینده شغلی	۰/۶۲۳	۰/۴۴۶

حسابرسان از حمایت سازمانی به طور میانگین $0/253$ واحد افزایش می‌یابد. بر این اساس، فرضیه اول تأیید می‌شود. فرضیه دوم: در خصوص رابطه بین عدالت رویه‌ای و حمایت سازمانی، آماره t برابر با $(4/315)$ و ضریب مسیر معادل $(0/281)$ به دست آمد. از آنجا که مقدار t از مقدار بحرانی بالاتر است، رابطه بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار ارزیابی می‌شود و بنابراین فرضیه دوم نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد. فرضیه سوم: نتایج تحلیل نشان داد که بین فشارهای بودجه‌ای و حمایت سازمانی، رابطه‌ای معکوس و معنادار وجود دارد، به طوری که آماره t برابر با $(17/712)$ و ضریب مسیر برابر با $(-0/469)$ است. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

$0/383$ بوده و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. در ادامه نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش با سطح اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۷) آمده است. فرضیه اول: در بررسی رابطه بین حمایت سرپرست و حمایت سازمانی، مقدار آماره t برابر با $(3/472)$ به دست آمد که از مقدار بحرانی $(1/96)$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد بیشتر است. بنابراین رابطه میان این دو متغیر معنادار است. همچنین ضریب مسیر بین این دو متغیر برابر با $(0/253)$ می‌باشد که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و مستقیم حمایت سرپرست و حمایت سازمانی است به عبارتی، با افزایش یک واحد در حمایت سرپرست، ادراک

جدول ۷. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر (B)	مقدار تی	سطح معناداری	نتیجه
اول	حمایت سرپرست -> حمایت سازمانی	$0/253$	$3/472$	$0/001$	تایید
دوم	عدالت رویه ای -> حمایت سازمانی	$0/281$	$4/315$	$0/00$	تایید
سوم	فشار بودجه‌ای -> حمایت سازمانی	$-0/469$	$7/712$	$0/00$	تایید
چهارم	حمایت سرپرست -> عدالت رویه ای -> حمایت سازمانی	$0/434$	$4/922$	$0/00$	تایید
پنجم	حمایت سرپرست -> فشار بودجه -> حمایت سازمانی	$0/366$	$6/468$	$0/00$	تایید
ششم	حمایت سازمانی -> آینده شغلی	$-0/789$	$23/562$	$0/00$	تایید
هفتم	حمایت سازمانی -> تصمیم ترک شغل	$-0/683$	$11/750$	$0/00$	تایید

استفاده از دورکاری می‌کند. از طرفی با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون بوت استرپ برابر با $4/922$ و از $1/96$ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون $(0/00)$ کمتر از سطح خطای $0/05$ بدست آمده است، می‌توان فرضیه چهارم پژوهش را تأیید کرد. فرضیه پنجم: همانطور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، تأثیر متغیر مستقل (حمایت سرپرست) بر متغیر میانجی (فشارهای بودجه‌ای) معنی‌دار است ($p < 0.05$). همچنین تأثیر متغیر میانجی (فشارهای بودجه‌ای) بر متغیر وابسته (حمایت سازمانی) تأیید شده است ($p < 0.05$). بنابراین با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر فشارهای بودجه‌ای نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری حمایت سرپرست از نیازهای شخصی/خانوادگی بر حمایت سازمانی برای استفاده از دورکاری می‌کند. از طرفی با توجه به اینکه مقدار آزمون بوت استرپ برابر با $6/468$ و از $1/96$ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون $(0/00)$ کمتر از سطح خطای $0/05$ بدست آمده است، می‌توان فرضیه پنجم پژوهش را تأیید کرد.

برای بررسی فرضیه چهارم و پنجم پژوهش دو مسیر تأثیرگذاری متغیر مستقل بر متغیر میانجی و مسیر اثرگذاری متغیر میانجی بر متغیر وابسته مورد آزمون قرار گرفت. فرضیه چهارم: نتایج تحلیل نشان داد که بین حمایت سازمانی و نگرانی از آینده شغلی، رابطه‌ای معکوس و معنادار وجود دارد، به طوری که آماره t برابر با $(23/562)$ و ضریب مسیر برابر با $(-0/789)$ است. بر این اساس، فرضیه ششم پژوهش نیز تأیید می‌شود. این بدان معناست که با افزایش ادراک حسابرسان از حمایت سازمانی برای دورکاری، نگرانی از آینده شغلی آنها کاهش می‌یابد. همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر مستقل (حمایت سرپرست) بر متغیر میانجی (عدالت رویه‌ای) معنی‌دار است ($p < 0.05$). همچنین تأثیر متغیر میانجی (عدالت رویه‌ای) بر متغیر وابسته (حمایت سازمانی) تأیید شده است ($p < 0.05$). بنابراین با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر عدالت رویه‌ای نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری حمایت سرپرست از نیازهای شخصی/خانوادگی بر حمایت سازمانی برای

افزایش حمایت‌های سرپرستان از نیازهای شخصی-خانوادگی حسابرسان، درک آنها نسبت به حمایت سازمان برای استفاده از دورکاری افزایش می‌یابد. در واقع سرپرستان این توانایی را دارند از طریق روش‌های مختلف همچون تغییر زمان‌بندی وظایف یا تعدیل مسئولیت‌ها، به حل تعارضات بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی حسابرسان کمک کنند. چنین حمایتی به‌طور ضمنی پیام روشنی به کارکنان منتقل می‌کند که سازمان متعهد به تسهیل دورکاری و حفظ رفاه شخصی آنان است. این حمایت نشان‌دهند پشتیبانی سازمان به‌منظور ایجاد تعادل میان کار و زندگی کارکنان خود است. بنابراین، شرکت‌های حسابرسی دولتی که به دنبال ترویج فرهنگ حمایت از دورکاری هستند، باید اطمینان داشته باشند که کارمندان آنها نیز از حمایت‌های کافی به‌منظور استفاده از دورکاری بهره‌مند باشند. نتایج این فرضیه مطابق با پژوهش‌های انجام گرفته توسط راما (۲۰۲۵)، دالتون و همکاران (۲۰۲۳) و کوئسک و همکاران (۲۰۱۱) می‌باشد. در تمامی این پژوهش‌ها نیز نقش حمایت سرپرستان در ارتقای ادراک کارکنان از پشتیبانی سازمانی و بهبود تعادل کار و زندگی مورد تأیید قرار گرفته است. شباهت یادشده را می‌توان به ماهیت مشترک حرفه حسابرسی، یعنی فشار زمانی بالا و وابستگی شدید به تعاملات تیمی، نسبت داد که در محیط‌های مختلف و حتی در بافت‌های فرهنگی متمایز نیز اثر مشابهی بر جای می‌گذارد. با این حال، تفاوت‌های ظریفی نیز میان نتایج حاضر و برخی مطالعات دیگر مشاهده می‌شود. در برخی پژوهش‌های بین‌المللی، نظیر نمونه‌های انجام‌شده در شرکت‌های خصوصی با ساختارهای انعطاف‌پذیرتر، شدت اثر حمایت سرپرستان بر تمایل به دورکاری کمتر گزارش شده است. این تفاوت می‌تواند ناشی از بافت سازمانی و الزامات بوروکراتیک نهادهای دولتی باشد که در آن‌ها نقش سرپرستان در تسهیل دورکاری پررنگ‌تر است. در واقع، هنگامی که فرایندها و مقررات دولتی انعطاف‌پذیری کمتری دارند، اقدامات حمایتی سرپرستان وزنه مهم‌تری پیدا می‌کند و تأثیر مستقیمی بر درک حمایت سازمانی می‌گذارد. به طور کلی، نتایج این پژوهش ضمن تأیید اهمیت مدیریت حمایتی، دلالت‌های عملی مهمی برای موسسات حسابرسی دولتی دارد. این موسسات باید سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی خود را به‌گونه‌ای طراحی کنند که سرپرستان قادر باشند با شناسایی نیازهای شخصی و خانوادگی کارکنان، سازوکارهای لازم برای دورکاری مؤثر و پایدار را فراهم سازند.

نتایج فرضیه دوم بیان داشت که با افزایش عدالت رویه‌ای در مورد الزامات دورکاری، درک حسابرسان نسبت به حمایت سازمان برای استفاده از دورکاری به شکل معناداری افزایش

فرضیه ششم: نتایج تحلیل نشان داد که بین حمایت سازمانی و نگرانی از آینده شغلی، رابطه‌ای معکوس و معنادار وجود دارد، به‌طوری‌که آماره t برابر با (۲۳,۵۶۲) و ضریب مسیر برابر با (۰/۷۸۹-) است. بر این اساس، فرضیه ششم پژوهش نیز تأیید می‌شود. این بدان معناست که با افزایش ادراک حسابرسان از حمایت سازمانی برای دورکاری، نگرانی از آینده شغلی آنها کاهش می‌یابد.

فرضیه هفتم: نتایج تحلیل نشان داد که بین حمایت سازمانی و تصمیم به ترک شغل، رابطه‌ای معکوس و معنادار وجود دارد، به‌طوری‌که آماره t برابر با (۱۱/۷۵۰) و ضریب مسیر برابر با (۰/۶۸۳-) است. بر این اساس، فرضیه هفتم پژوهش نیز تأیید می‌شود. این بدان معناست که با افزایش ادراک حسابرسان از حمایت سازمانی برای دورکاری، تصمیم آنها به ترک شغل کاهش می‌یابد.

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به گسترش استفاده از دورکاری در بخش‌های عمومی، به‌ویژه در دوران پسا کرونا، شیوه حمایت‌های سازمانی از حسابرسان دولتی اهمیت حیاتی یافته است. براین اساس انجام پژوهش بررسی حمایت‌های سازمانی به منظور دورکاری حسابرسان دولتی لازم و ضروری به نظر می‌رسد. هدف از انجام این مطالعه نیز پر کردن این شکاف پژوهشی، از طریق بررسی این پرسش است که چگونه حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند بر پیامدهای دورکاری حسابرسان دولتی تأثیرگذار باشد. همچنین این پژوهش با بررسی ادبیات علمی جدید و نمونه‌های موردی به دنبال ارائه چارچوبی چندبعدی برای حمایت مؤثر از دورکاری حسابرسان دولتی است. کلیه حسابداران و حسابرسان در تمامی سطوح سازمان‌ها، دورکاری را در طول همه‌گیری کرونا تجربه کرده‌اند، که به نظر می‌رسد این موضوع ضمن افزایش شناخت آنها نسبت به مزایا (و معایب) دورکاری، تقاضا و پذیرش استفاده از دورکاری را بین آنها افزایش داده است (هود، ۲۰۲۰). به همین دلیل بسیاری از شرکت‌های حسابداری در حال بررسی و طراحی سیاست‌های دورکاری در دوران پسا کرونا هستند که نتایج این پژوهش به مدیران آنها کمک می‌کند به این نکته توجه داشته باشند، که چگونه عوامل سازمانی می‌توانند بر اثربخشی استفاده از دورکاری کمک نمایند. همچنین از آنجایی که نتایج پژوهش، اثر مثبت و مستقیم حمایت‌های سازمانی بر ادراک استفاده از دورکاری حسابرسان دولتی را نشان می‌دهد. می‌توان گفت، نتایج این پژوهش به افزایش بیش شرکت‌های حسابرسی دولتی به منظور حمایت از دورکاری کمک می‌کند. نتایج فرضیه اول بر این مبنا استوار است که با

و آموزش را به عنوان ارقام قابل حذف یا تعویق تلقی می کنند. به طور کلی، یافته های این پژوهش نشان می دهد اگرچه فشارهای مالی اجتناب ناپذیر است، اما غفلت از سرمایه گذاری در سیاست های دورکاری می تواند در بلندمدت به کاهش رضایت شغلی، افزایش جابه جایی کارکنان و افت کیفیت خدمات حسابرسی منجر شود. بنابراین، مدیران باید به جای حذف ساده این سیاست ها، رویکردی راهبردی در پیش گیرند از جمله بازطراحی فرآیندها برای استفاده کارآمد از منابع، اولویت بندی پروژه های فناوری و جست و جوی روش های کم هزینه تر پشتیبانی از دورکاری، تا ضمن مدیریت محدودیت های بودجه ای، اعتماد و انگیزه کارکنان نیز حفظ شود.

مطابق با فرضیه چهارم و پنجم پژوهش می توان بیان داشت حمایت سازمانی در بستر دورکاری از طریق معیارهایی همچون عدالت رویه ای و توجه به رفاه فردی، می تواند رضایت شغلی و کاهش فشار روانی را در میان حسابرسان تقویت کند. درواقع یافته ها نشان می دهد که بین حمایت سرپرست از نیازهای شخصی/خانوادگی و عدالت رویه ای از یک سو و فشارهای بودجه ای از سویی دیگر، تعاملی وجود دارد، به طوری که حمایت سرپرست از نیازهای شخصی/خانوادگی، می تواند سطوح بالاتری از عدالت رویه ای و فشارهای بودجه ای را در مورد الزامات دورکاری پرورش دهد. وجود استانداردها و رویه های سازمانی عادلانه و تخصیص بودجه ای بهینه، به حسابرسان این اطمینان را می دهد که مورد توجه و حمایت سازمان خود قرار گرفته اند. در واقع اگر فشارهای بودجه ای، به ویژه در دوره بحران، کاهش یابند یا به شکل ساختار یافته و تسهیل گر تنظیم شوند، می تواند باعث احساس حمایت سازمانی بیشتر در شرایط دورکاری شود چرا که کارکنان احساس می کنند ابزاری برای سازگاری و حل مسأله در اختیار دارند. نتایج مطابق با پژوهش انجام گرفته توسط دالتون و همکاران (۲۰۲۳) می باشد. به طور کلی، مدیران موسسات حسابرسی می تواند با ایجاد ساختارهای بودجه ای انعطاف پذیر، تدوین رویه های شفاف و تقویت مهارت های حمایتی، هم احساس عدالت و هم رفاه فردی کارکنان را افزایش دهند. این رویکرد، به ویژه در شرایط بحرانی، افزون بر کاهش فشار روانی حسابرسان، موجب افزایش رضایت شغلی و حفظ کیفیت خدمات حسابرسی در بستر دورکاری خواهد شد.

از موانعی که ممکن است در استفاده از دورکاری پیش آید نگرانی از آینده شغلی است. این درحالی است که حمایت سازمان از دورکاری می تواند، موجبات کاهش نگرانی شغلی کارکنان به منظور استفاده از دورکاری شود. نتایج فرضیه ششم بیان داشت که حمایت سازمانی با نگرانی از آینده شغلی ادراک شده و احتمال

می یابد. به بیان دیگر، هنگامی که کارکنان اطمینان یابند قوانین و فرایندهای مربوط به دورکاری برای همه افراد به صورت یکسان و شفاف اجرا می شود، احساس می کنند سازمان به رفاه و نیازهای آنان توجه برابر دارد و تمایل بیشتری برای استفاده از این امکان پیدا می کنند. براین اساس سازمان هایی که مایل به حمایت از دورکاری هستند، باید اطمینان حاصل کنند که سیاست های دورکاری آنها عادلانه و بدون تبعیض در بین کارمندان اعمال می شود. نتایج این فرضیه مطابق با پژوهش های انجام گرفته توسط راما (۲۰۲۵) کیم و پارک (۲۰۱۷) و شیرازی و همکاران (۱۴۰۲) است. به طور کلی، نتایج این فرضیه این پیام روشن را به مدیران موسسات حسابرسی به خصوص بخش دولتی منتقل می کند که موفقیت سیاست های دورکاری مستلزم تدوین و اجرای فرآیندهایی است که بی طرف، منسجم و قابل پیگیری باشد. بنابراین ایجاد سازوکارهای نظارتی و آموزشی برای سرپرستان، اطلاع رسانی شفاف درباره معیارهای دورکاری و تضمین دسترسی برابر همه کارکنان به فرصت های دورکاری می تواند نه تنها ادراک حمایت سازمانی را ارتقا دهد، بلکه زمینه ساز افزایش اعتماد، تعهد و کارایی در بلندمدت شود.

یکی از موانع مهم در پشتیبانی سازمانی برای استفاده از دورکاری، بودجه بندی و تخصیص بودجه مورد نیاز و لازم برای این کار است، از سویی رسیدن به بودجه هدف در این زمینه با توجه به نوپا بودن دورکاری امری مشکل و دشوار به نظر می رسد. نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش بیان داشت با افزایش فشارهای بودجه ای، درک حسابرسان نسبت به حمایت سازمان برای استفاده از دورکاری کاهش می یابد. یعنی در صورت مواجه سازمان ها با فشارهای بودجه ای حمایت سازمانی برای استفاده از دورکاری کمتر شده و سازمان ها از دورکاری کارمندان خود پشتیبانی کمتری به عمل خواهند آورد. این امر بیانگر آن است که در شرایط کمبود منابع، اولویت مدیران به سمت کنترل هزینه های عملیاتی و افزایش بهره وری کوتاه مدت متمایل می شود و سیاست های انعطاف پذیر، از جمله پشتیبانی از دورکاری، در حاشیه قرار می گیرد. نتایج این فرضیه مطابق با پژوهش های انجام گرفته توسط دالتون و همکاران (۲۰۲۳)، جانسون برگ و ونبلوم (۲۰۲۳) است. این پژوهش ها نیز نشان داده اند که محدودیت های مالی می تواند موجب کاهش سرمایه گذاری در برنامه های حمایتی و انعطاف پذیر شود و در نتیجه ادراک کارکنان از تعهد سازمان به رفاه آنان تضعیف شود. همسویی نتایج را می توان ناشی از ماهیت پرهزینه استقرار فناوری ها و سازوکارهای لازم برای دورکاری دانست چراکه در دوره های فشار بودجه ای، تصمیم گیران بیشتر هزینه های فناوری

می‌توانند وظایف خود را با اعتماد به نفس و انعطاف، مدیریت کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، به بررسی شیوه‌های مختلف سازمانی که می‌توانند سطح حمایت سرپرست از نیازهای شخصی/خانوادگی را ارتقا دهند، توجه شود. به عنوان مثال، شرکت‌ها می‌توانند سرپرستان را در زمینه ارائه حمایت عملکردی آموزش دهند. همچنین، سازمان‌ها باید ضمن کسب اطمینان از اینکه فرهنگ کلی شرکت حامی نیازهای شخصی/خانوادگی است، این حمایت‌ها را تقویت کنند.

با وجود تلاش برای طراحی و اجرای دقیق پژوهش حاضر، همچون سایر مطالعات تجربی در حوزه رفتار سازمانی و حساسی دولتی، موانع و محدودیت‌هایی وجود دارد که باید در تفسیر و تعمیم نتایج مورد توجه قرار گیرد. استفاده از روش کمی و پرسشنامه‌ای، اگرچه امکان تحلیل آماری روابط را فراهم می‌کند، اما ممکن است به دلیل محدودیت در عمق پاسخ‌ها و احتمال سوگیری پاسخ‌دهندگان، نتایج را تا حدی تحت تأثیر قرار دهد. در مطالعات مبتنی بر خودگزارشی، پاسخ‌دهندگان ممکن است تمایل داشته باشند پاسخ‌هایی ارائه دهند که با انتظارات سازمان یا هنجارهای اجتماعی سازگارتر باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی از روش‌های ترکیبی شامل مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته یا مشاهده میدانی نیز استفاده کنند تا داده‌های کیفی بتوانند یافته‌های کمی را غنی‌تر و معتبرتر سازند.

جامعه آماری این پژوهش محدود به حسابرسان سازمان حساسی بود. از این‌رو، تعمیم نتایج به سایر دستگاه‌های دولتی یا بخش خصوصی باید با احتیاط انجام شود زیرا تفاوت در ساختارهای نظارتی، الزامات قانونی و فرهنگ سازمانی ممکن است بر الگوهای رفتاری و ادراک حمایت سازمانی تأثیرگذار باشد. برای افزایش قابلیت تعمیم، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از نمونه‌گیری چندمرحله‌ای یا مقایسه میان سازمانی استفاده شود. همچنین پتانسیل وجود سوگیری در پاسخ‌های ارائه‌شده توسط شرکت‌کنندگان و نیز دوره زمانی محدود گردآوری داده‌ها که امکان بررسی روندهای بلندمدت یا سنجش تغییرپذیری پاسخ‌ها در طول زمان را فراهم نمی‌کند از جمله محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر است. براین اساس مقطعی بودن در عین مختص به حسابرسان سازمان حساسی بودن، می‌تواند محدودیت مکانی و زمانی پژوهش حاضر باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای کاهش خطا در پژوهش‌های آتی داده‌ها به‌روش پیمایش طولی و برای سایر دستگاه‌های اجرایی گردآوری شود. براین اساس پژوهش‌های آینده می‌توانند افزون بر سازمان حساسی، سایر گروه‌ها مانند حسابرسان مستقل، دیوان محاسبات، سازمان بازرسی و حسابرسان شهرداری‌ها را نیز مورد سنجش قرار دهند.

جابجایی کارکنان ارتباط معکوس و معناداری دارد. این بدان معنی است که با افزایش ادراک حسابرسان مبنی بر حمایت‌های سازمانی، نگرانی از آینده شغلی کاهش می‌یابد. این نتیجه بیانگر آن است که حمایت سازمانی، چه از طریق برنامه‌های توسعه شغلی، چه از طریق سیاست‌های انعطاف‌پذیر و چه از طریق ارتباطات شفاف، می‌تواند حس ثبات و اعتماد بلندمدت را در میان کارکنان تقویت کند. نتایج این فرضیه مطابق با پژوهش‌های انجام گرفته توسط گونارتو و همکاران (۲۰۲۴) و لامبرت و همکاران (۲۰۰۸) است. شاید بتوان همراهی نتایج را می‌توان به ویژگی مشترک حرفه حساسی نسبت داد، حرفه‌ای که به دلیل فشارهای زمانی، مسئولیت‌پذیری بالا و تغییرات محیطی، به‌ویژه در دوران گسترش دورکاری، مستعد بروز نگرانی‌های شغلی است. به طور کلی، موسسات حساسی برای حفظ نیروی انسانی متخصص خود باید راهبردهایی را طراحی کنند که بر ایجاد حس امنیت شغلی متمرکز باشد از جمله تدوین مسیرهای روشن پیشرفت حرفه‌ای، ارائه بازخورد سازنده، فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری مداوم و برقراری کانال‌های ارتباطی شفاف با کارکنان. چنین اقداماتی می‌تواند نه تنها اضطراب و نگرانی‌های شغلی حسابرسان را کاهش دهد، بلکه نرخ جابه‌جایی را پایین آورده و در نهایت کیفیت و پایداری خدمات حساسی را در شرایط رقابتی امروز تضمین کند.

مطابق با نظریه تبادل اجتماعی افراد در روابط بین فردی با نتایج مثبتی که انتظار دارند، انگیزه می‌گیرند. براین اساس هنگامی که کارکنان حمایت سازمان از خود را درک می‌کنند، ارتباط روانشناختی آنها با سازمان تقویت می‌شود و تمایل آنها به ترک شغل کاهش می‌یابد (سوارس و موسکورا، ۲۰۲۱). مطابق با فرضیه هفتم پژوهش می‌توان بیان داشت افزایش حمایت سازمانی برای استفاده از دورکاری می‌تواند تصمیم به ترک شغل را بین کارکنان کاهش دهد. این نتایج نشان می‌دهد که حسابرسان به احتمال زیاد سازمان‌هایی را که از دورکاری حمایت نمی‌کنند، ترک می‌کنند. این نتیجه منعکس‌کننده این واقعیت است که در محیط‌های کاری امروز، انعطاف و امکان انتخاب محل کار به یکی از شاخص‌های کلیدی رضایت شغلی و تعهد سازمانی تبدیل شده است. نتایج این فرضیه مطابق با پژوهش انجام گرفته توسط دالتون و همکاران (۲۰۲۳) و شاهی و همکاران (۱۳۹۶) است.

باتوجه به یافته‌های پیشنهاد می‌شود هرگونه برنامه‌ریزی برای دورکاری کارکنان دستگاه‌های اجرایی، مبتنی بر تقویت ابعاد اشاره شده به‌ویژه حمایت سازمانی از نیازهای شخصی و کاهش فشارهای بودجه‌ای باشد. چراکه در شرایط بحران، اگر کارکنان بودجه را به چشم ابزار پشتیبانی ببینند (نه فشار)، آن‌ها

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با رعایت اصول اخلاقی پژوهش‌های علوم انسانی و اجتماعی انجام شد. مشارکت حساب‌برسان کاملاً داوطلبانه و مبتنی بر رضایت آگاهانه بود. حریم خصوصی و محرمانگی داده‌ها با طراحی پرسشنامه‌های

ناشناس و کدگذاری شده تضمین شود. پرسش‌ها به گونه‌ای تنظیم شد که از ورود به حیطه‌های حساس شخصی پرهیز و مانع از ایجاد هرگونه آسیب احتمالی شود. هیچ فشار یا مشوق سازمانی برای شرکت اعمال نشد و امکان انصراف در هر مرحله وجود داشته است. نهایتاً داده‌ها تنها برای اهداف علمی این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته‌است.

References

- Allen, T. D; Golden, T. D; & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Almer, E. D; Cohen, J; & Single, L. E. (2003). Factors affecting the choice to participate in flexible work arrangements. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 22: 69–91.
<https://doi.org/10.2308/aud.2003.22.1.69>
- Arnold, M. C; & Artz, M. (2015). Target difficulty, target flexibility, and firm performance: Evidence from business units' targets. *Accounting, Organizations and Society* 40: 61–77.
<https://doi.org/10.1016/j.aos.2014.12.002>
- Ataei Sharif, M. A; Jabbary, H; Alipour, M; Arabzadeh, M; & Safari Gerayeli, M. (2023). Designing a pattern to Promote the quality of auditors' working life in order to improve the quality and efficiency of auditing. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(46), 579-594.
https://www.jmaak.ir/article_21573.html?lang=en. (In Persian).
- Blau, P. (1986). *Exchange and Power in Social Life* (2nd ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Caesens, G; Stinglhamber, F; Demoulin, S; De Wilde, M; & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9, 2704.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704>
- Castka, P; & Searcy, C. (2023). Audits and COVID-19: A paradigm shift in the making. *Business Horizons*, 66(1), 5–11.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.11.003>
- Contreras, F; Baykal, E; & Abid, G. (2020) E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Front. Psychol.* 11:590271.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology* 86: 386–400.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Cropanzano, R; & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
<https://doi.org/10.1016/j.jm.2005.06.005>
- Dalton, D. W; Cohen, J. R; Harp, N. L; & McMillan, J. J. (2014). Antecedents and consequences of perceived gender discrimination in the audit profession. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 33: 1–32.
<https://doi.org/10.2308/ajpt-50737>
- Dalton, D. W; Garrett, J. B; Harp, N. L; & McPhee, G. P. (2023). An analysis of organizational support for telecommuting in public accounting firms. *Behavioral Research in Accounting*, 35 (1), 1–20.
<https://doi.org/10.2308/BRIA-2021-053>
- Eisenberger, R; Rhoades Shanock, L; & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Eisenberger, R; Huntington, R; Hutchison, S; & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *The Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Gunarto, M; Yusriani, S; & Siolemba Patiro, S. P. (2024). Perceived organizational support as a moderator of job insecurity, turnover intention, and job satisfaction in private higher education. *Proceedings of the International Conference on Industrial*

- Engineering and Operations Management. doi:10.46254/AP05.20240250
- Hood, D. 2020. Despite productivity drops, firms commit to remote work in reopening (July 7).
<https://www.accountingtoday.com/list/despite-productivity-drops-accounting-firms-commit-to-remote-work-in-reopening>.
- Imeni, M. & Moshashaei, S. (2022). Investigating Factors Affecting Innovation and Performance in Public Sector Organizations: A New Attitude Based on a Collaborative Approach. *Governmental Accounting*, 9(1), 313-340.
[10.30473/GAA.2021.58937.1480](https://doi.org/10.30473/GAA.2021.58937.1480).
(In Persian).
- Johansson-Berg, T; & Wennblom, G. (2023). If managers feel safe, budget control becomes enabling. Evidence from a large local government organization in Sweden. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*; 35 (6): 154–179.
<https://doi.org/10.1108/JPBAFM-01-2023-0001>
- Kim, W. & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9(2), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Kossek, E. E; Pichler, S; Bodner, T; & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kornberger, M; Carter, C. & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a big four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society* 35: 775–791.
<https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.005>
- Kraimer, M. L; Seibert, S. E; Wayne, S. J; Liden, R. C; & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485–500.
<https://doi.org/10.1037/a0021452>
- Lambert, A. D; Marler, J. H. & Gueutal, M. G. (2008). Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements. *Journal of Vocational Behavior* 73: 107–117.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.004>
- Li, Y; Goel, S; & Williams, K. J. (2024). Remote Audit Quality, Audit Efficiency, and Auditors' Job Satisfaction: Implications for Audit Firms and External Auditors. *Current Issues in Auditing*. 18 (2): 20-28.
<https://doi.org/10.2308/ciia-2023-033>
- Liao, M; Li, S. & Liu, H. (2024). The impact mechanism of telework on job performance: a cross-level moderation model of digital leadership. *Sci Rep* 14, 12520.
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-63518-6>
- Lorentzon, J. I; Fotoh, L. E; & Mugwira, T. (2024). Remote auditing and its impacts on auditors' work and work-life balance: auditors' perceptions and implications. *Accounting Research Journal*, 37(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1108/ARJ-06-2023-0158>
- Martin, K; & Freeman, R. (2003). Some problems with employee monitoring. *Journal of Business Ethics* 43: 353–361.
<https://doi.org/10.1023/A:1023014112461>
- Magner, N; Welker, R.B. & Campbell, T.L. (1996). Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research*, 27(1): 41-50.
<https://doi.org/10.1080/00014788.1996.9729530>
- Monteiro, J. J; Bortoluzzi, D. A; Lunkes, R. J; & Rosa, F. S. da. (2021). Influência do clima ético na justiça procedimental e no comprometimento organizacional: interação da participação orçamentária. *Revista de Contabilidade e Organizações*, 15, e174754.

- <https://doi.org/10.11606/issn.1982-6486.rco.2021.174754>
- Moorman, R. H; Blakely, G. L; & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351–357. <https://doi.org/10.2307/256913>
- Murphy, K. (2000). Performance standards in incentive contracts. *Journal of Accounting and Economics* 30 (3): 245–278. [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00013-1](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00013-1)
- Odat, Q. A; Alshurafat, H; Al Shbail, M. O; Ananzeh, H; & Al Amosh, H. (2023). Factors Affecting Accountants' Adoption of Remote Working: Evidence from Jordanian Governmental Organizations. *Sustainability*, 15(17), 13224. <https://doi.org/10.3390/su151713224>
- O'Neill, T. A; Hambley, L. A; Greidanus, N. S; MacDonnell, R; & Kline, T. J. B. (2009). Predicting teleworker success: an exploration of personality, motivational, situational, and job characteristics? *New Technology Work and Employment*, 24(2), 144 - 162. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2009.00225.x>
- Pourshahabi, V. and Sarhaddi, F. (2024). The effect of telework on reducing staff burnout during Covid-19 restrictions (Case study: Sistan and Baluchestan University). *Public Management Researches*, 17(63), 179-210. [10.22111/JMR.2022.39224.5546](https://doi.org/10.22111/JMR.2022.39224.5546). (In Persian).
- Rama, R. (2025). The Role of Remote Work Flexibility, Organizational Justice, and Psychological Safety on Discretionary Work Behavior. *International Journal of Business, Law, and Education*, 6(1), 810 - 822. <https://doi.org/10.56442/ijble.v6i1.1104>
- Rezaie, G. (2021). Investigating the effects of the Covid-19 pandemic on the auditing profession. *Journal of Health Accounting*, 10(1), 48-71. [10.30476/JHA.2022.89137.1441](https://doi.org/10.30476/JHA.2022.89137.1441). (In Persian).
- Rezayee, M; Abdoli, M. & Valiyan, H. (2020). Interactive Qualitative Analysis (IQA) Causes of Behavioral Alienation in the Professional Career of Accounting Court Auditors. *Governmental Accounting*, 6(1), 9-32. [10.30473/GAA.2020.49841.1325](https://doi.org/10.30473/GAA.2020.49841.1325). (In Persian).
- Rhoades, L; & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4).698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Salvador, M; Moreira, A; & Pitacho, L. (2022). Perceived organizational culture and turnover intentions: The serial mediating effect of perceived organizational support and job insecurity. *Social Sciences* (Basel, Switzerland), 11(8), 363. <https://doi.org/10.3390/socsci11080363>
- Shirazi, S. M; Kiakjori, D; Haji Aghajani, A; & Rahmati Kazaz, M. (2023). Designing a qualitative model of procedural justice for teleworking employees in the public sector. *Technology in Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(3), 155-168. <https://doi.org/10.61838/kman.jtesm.2.3.12>. (In Persian).
- Shahi, S; Andarz, S; Andarz, K; & Yasini, M.(2017). The relationship between organizational justice and Perceived Organizational Support with the desire to leave the occupation knowledge workers. 7 (2):105-127. [20.1001.1.22286977.1396.7.2.6.3](https://doi.org/10.22286977.1396.7.2.6.3) (In Persian).
- Soares, M. E; & Mosquera, P. (2021). Linking career management practices with individual outcomes: The mediating role of perceived employability. *Journal of Business Research*, 124, 547–559. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.049>
- Sun, Y; Li, J; Lu, M; & Guo, Z. (2024). Study of the Impact of the Big Data Era on Accounting and Auditing. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 13(3), 44-47. <https://doi.org/10.54097/0fa7xk79>
- Tarranco, D. (2025). Remote Auditing Best Practices (for Auditors and Auditees).

eQMS Business Case Template.
https://simplerqms.com/remote-auditing-best-practices/?utm_source=chatgpt.com
Valiyan, H; Safari Gerayli, M. & Rezaei Pitenoei, Y. (2019). An investigation into the role of

auditors' job conflict theories based on methasynthesis and fuzzy approaches (A case study of Supreme Audit Court). *Governmental Accounting*, 5(2), 47-68.
[10.30473/GAA.2019.46195.1273](https://doi.org/10.30473/GAA.2019.46195.1273). (In Persian).