دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال چهارم، شماره هستم، پاییز و زمستان ۱۳۹۸، صفحه۲۴۳-۲۷۹

تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی

شکراله خواجوی*[۱] **تابنده صالحی [۲]**

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۱/۳۰ **تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۲۱**

چکیده

حسابرسی به‌عنوان حرفه‌ای مستقل، وظیفه خطیری در جهت اعتباردهی صورت‌های مالی برای استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی دارد. از طرفی حسابرسان در محیطی فرسایشی کار می‌کنند. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی است. همچنین نقش میانجی متغیر پردازش پرزحمت در رابطه بین تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی نیز بررسی شده است. برای بررسی این تأثیر از روش آزمایشی استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون سلسه‌مراتبی و تجزیه‌وتحلیل مسیر در دو نرم‌افزارspssو smart-pls استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد تأثیر مثبت بین تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد. همچنین، تأثیر مثبت بین تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بر پردازش پرزحمت در فرآیند حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد. علاوه بر این، پردازش پرزحمت، متغیر میانجی در رابطه مثبت بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای با عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی است. درنتیجه شرکت‌کنندگانی که دارای سطح بالاتری از ویژگی‌های پیش‌بینی کننده پردازش پرزحمت، همچون هویت حرفه‌ای قوی‌تر و تردید حرفه‌ای بالاتر هستند، به میزان بیشتری تحت تأثیر فرسایش شغلی قرار می‌گیرند.

واژگان کلیدی: هویت حرفه‌ای، تردید حرفه‌ای، پردازش پرزحمت، فرسایش شغلی، عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی.

---

[۱]استاد، گروه حسابداری، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)،
shkajavi@rose.shirazu.ac.ir

[۲]دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه شیراز، و مربی گروه حسابداری مرکز آموزش عالی بافت، دانشگاه شهید باهنر کرمان. ta.salehi@uk.ac.ir

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]

[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]

[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

۱-مقدمه

قضاوت حرفه‌ای نتیجه و گوهر اصلی حسابرسی است درنتیجه کیفیت حسابرسی درگرو کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان است. دستیابی به قضاوت حرفه‌ای مطلوب‌تر مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان است(خواجوی و نوشادی، ۱۳۹۱). همچنین حسابرسی به‌عنوان حرفه‌ای مستقل، وظیفه خطیری در جهت اعتباردهی صورت‌های مالی برای استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی دارد. از اطلاعات مالی حسابرسی شده به‌عنوان ابزاری برای کاهش مخاطره سرمایه‌گذاری‌ها، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، افزایش سطح بازده ناشی از دادوستد اوراق بهادار و بهبود ساختار سبد سرمایه‌گذاری استفاده می‌شود (حساس یگانه و داداشی، ۱۳۸۹). از طرفی شرکت‌های حسابرسی به دنبال این هستند که دلایل ریشه‌ای نقایص و قصور در حسابرسی را درک کنند. امروزه به پژوهش‌هایی برای بررسی «تأثیرات فشارها و تهدیدها بر ویژگی‌ها، ذهنیت، و اقدامات حسابرس» که بر کیفیت حسابرسی‌ها تأثیر می‌گذارند، توجه زیادی می‌شود. در این پژوهش فرسایش[1]شغلی به‌عنوان یکی از این تهدیدها شناسایی‌شده است.

حسابرسان در محیطی فرسایشی کار می‌کنند. محیطی که نیاز به حجم زیادی از منابعِ شناختی دارد. محیط حسابرسی مستلزم ویژگی‌های خاصی در منابعِ شناختی حسابرس است؛ مثلاً اینکه نیازمند تفکر پیچیده و همچنین تصمیم‌گیری‌های دشوار در طول ساعات طولانی و غالباً تحت فشارهای مختلف مثل بودجه، حجم کاری، پاسخگویی و... است (لوپز و پترس، ۲۰۱۲؛ باچهیت و همکاران،۲۰۱۶). به همین صورت، ماهیتِ کار حسابرسی، همچون تغییر بین ذهنیت‌های مختلف برای انجام انواع مختلف وظایف حسابرسی (گریفیت و همکاران،۲۰۱۵؛ دورکن و همکاران،۲۰۱۹)، مشارکت در تعاملات دشوار با مراجعین (ببک و همکاران،۲۰۱۲؛ بینت و هاتفیلد، ۲۰۱۳)، چندوظیفه‌ای بودن (مالیز و هاتفیلد، ۲۰۱۶) و مقاومت در برابر وسوسه ترک کار در طول روزهای کاری طولانی نیز مستلزم منابع شناختیِ بالای حسابرس است. این ویژگی‌های محیطی و وظیفه‌ای مستلزم منابع خود-تنظیمی است که درنتیجه، موجب افزایش آسیب‌پذیری حسابرس در برابر فرسایش شغلی می‌شود.

مفهوم فرسایش در حالی در پیشینه موضوع حسابرسی ظهور یافته است که در پیشینه حوزه روانشناسی در سطح گسترده‌ای به عنوان پدیده‌ای شناخته می‌شود که در آن، استفاده از خود-تنظیمی[2] در یک عمل، موجب کاهش تلاش و عملکرد در عمل‌های بعدی که نیاز به خود-تنظیمی دارند، می‌شود. ذخیره منابع ذهنی افراد، محدود است؛ بنابراین، زمانی که اَعمالی که

[1]- Depletion
[2] - Self-regulation

شامل خود-تنظیمی هستند موجب فرسایش آن منابع می‌شوند، افراد تمایل یا توان کمتری برای استفاده از منابع کافی در وظایف بعدی که مستلزم خود-تنظیمی هستند، دارند (بامیستر و وهس، ۲۰۰۷؛ ماراون و بامیستر، ۲۰۰۰). پژوهش‌های روانشناسی نشان داده‌اند که فرسایش می‌تواند از طریق اَعمال مختلف بسیاری آغاز شود که همه آن‌ها یک ویژگی مشترک به نام اِعمال خود-تنظیمی دارند. به‌طور مثال، مقاومت در برابر وسوسه‌ها (بامیستر و همکاران، ۱۹۹۸) و تنظیم احساسات[1] (ماراون و بامیستر، ۲۰۰۰) موجب آغاز فرسایش شغلی می‌شوند، چراکه این کارها نیازمند خود-تنظیمی برای غلبه بر واکنش‌های طبیعی هستند. همیلتون و همکاران (۲۰۱۱) به این نتیجه رسیده‌اند که تغییر بین ذهنیت‌های مختلف[2] موجب آغاز فرسایش شغلی می‌شود، زیرا تغییر بین ذهنیت‌های مختلف مستلزم منابع خود-تنظیمی بیشتر در مقایسه با حفظ یک ذهنیت است. صرف‌نظر از جرقه آغاز، فرسایش باعث پیامدهای مشابهی می‌شود. افرادِ فرسایش یافته به شیوه‌ای عمل می‌کنند که منابع خود-تنظیمی را حفظ کنند، که عموماً با تلاش کمتر و عملکرد بدتر همراه است. بنابراین، احتمال بیشتری وجود دارد که آن‌ها وضعیت موجود یا گزینه پیش‌فرض را انتخاب کنند به این دلیل که انجام این کار نیاز به‌زحمت کمتری دارد (ایوانس و همکاران،۲۰۱۱). افراد فرسایش یافته پایداری کمتری بر روی انجام وظایف نشان می‌دهند، به این معنی که زودتر تسلیم می‌شوند (بامستر و همکاران،۱۹۹۸؛ ماراون و بامیستر، ۲۰۰۰)؛ و عملکرد بدتری در وظایفِ شناختی دارند (اسمیشل و همکاران،۲۰۰۳؛ اسمیشل، ۲۰۰۷).

با توجه به اهمیت عملکرد حسابرس و اینکه تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی پیرامون تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی[3] با روش شبیه‌سازی زنده در ایران صورت نگرفته است، در این پژوهش به بررسی این مسئله پرداخته می‌شود که چرا حسابرسان گاهی نمی‌توانند حسابرسی‌های مؤثری ارائه کنند؟ آیا محیط فرسایشی، توانایی آن‌ها برای مشارکت در پردازش پرزحمت و دشوار را کاهش می‌دهد؟ آیا تلاش‌های خود-تنظیمی که قصد افزایش تلاش حسابرس به‌عنوان راه‌حلی برای قصورهای حسابرسی را دارند، ممکن است در محیط حسابرسی فرسایشی به‌طور برعکس، به تأثیرگذاری حسابرس آسیب وارد کنند؟

۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هدف اصلی تمام مؤسسات افزایش کارایی و اثربخشی است که این شامل کار نیروی انسانی نیز می‌شود. در مؤسسات حسابرسی نیروی انسانی از ارزشمندترین منابع موسسه محسوب می‌شود، بنابراین عملکرد اثربخش این منبع همواره مورد توجه شرکا و مدیران این مؤسسات

[1]- regulating emotions
[2]-Switching mindsets
[3]- Performance in performing audit complex tasks

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

است. یکی از عواملی که بر عملکرد افراد اثر می‌گذارد، خود-تنظیمی است (مشعشعی و همکاران، ۱۳۹۷). خود-تنظیمی فرایندی است که طی آن افراد «به دنبال این هستند که بر افکار، احساسات، انگیزش‌ها و امیال خود، و عملکرد وظیفه‌شان اِعمال کنترل نمایند» (بامیستر و وهس، ۲۰۰۷). خود-تنظیمی برای مجموعه گسترده‌ای از اَعمال که عموماً شامل تغییر دادن یا نادیده گرفتن واکنش‌های طبیعی فرد می‌شود، ضروری است (ماراون و بامیستر، ۲۰۰۰). به نظر می‌رسد ذخیره خود-تنظیمی هر فرد در هر زمان مشخص، محدود است؛ بنابراین، زمانی که منابع خود-تنظیمی مصرف شوند، وضعیت موقتی فرسایش منابع اتفاق می‌افتد. هرچه که فرسایش افزایش می‌یابد، منابعِ باقی‌مانده اغلب برای نیازهای آینده نگه‌داشته می‌شوند (بامیستر و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین، موجب آسیب به عملکرد در وظایفی که نیاز به خود-تنظیمی دارند می‌شود؛ تا زمانی که منابع دوباره تقویت و بازیابی شوند (بامیستر و وهس، ۲۰۰۷). افرادِ فرسایش یافته در وظایفی که شامل تفکر و استدلال پیچیده هست، در مقایسه با افراد فرسایش نیافته، عملکرد بدتری دارند (اسمیشل و همکاران،۲۰۰۳). احتمالاً بدین دلیل است که آن‌ها زمانی که منابعشان تخلیه‌شده و فرسایش می‌یابد، تمایل یا توانایی اِعمال خود-تنظیمی کافی را ندارند (بامیستر و همکاران، ۱۹۹۸). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که عملکرد حسابرسان نیز تحت تأثیر فرسایش قرار می‌گیرد. علاوه بر فرسایش، حسابرسان ویژگی‌های مشترکی دارند که بر عملکردشان اثر می‌گذارد؛ دو ویژگی مشترک مهم در حسابرسان، هویت حرفه‌ای[1] و تردید حرفه‌ای[2] است (آرون و همکاران،۱۹۹۲؛ هورت، ۲۰۱۰، حیدر و نیکو مرام، ۱۳۹۶).

دو ویژگی هویت حرفه‌ای حسابرس و تردید حرفه‌ای حسابرس، پیش‌بینی‌کننده پردازش پرزحمت[3] است. پردازش پرزحمت به معنای پردازش‌های شناختی سطح بالا مانند پردازش کنترل شده، تصمیم‌گیری‌های سنجیده، حل مسئله فعال، تفکر سریع در مقابل تفکر آهسته، (بهاسکار و همکاران، ۲۰۱۶) و تفکر و استدلال مورد نیاز برای وظایف پیچیده است (اسمیشل و همکاران، ۲۰۰۳).

هویت حرفه‌ای به معنای میزانی است که خودپنداره[4] حسابرس (مجموعه ویژگی‌ها، توانائی‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌هایی که فرد معتقد است او را توصیف می‌کنند) با ویژگی‌ها و ارزش‌های حرفه حسابداری اشتراک دارد. خودپنداره شامل هویت شخصی است که نشان‌دهنده عقاید فرد درباره خصوصیات فردی خود (مثلاً صفات، توانایی‌ها، گرایش‌ها) و یک هویت اجتماعی است که تصورات

[1]- Professional identity
[2]-Professional skepticism
[3] - Effortful processing
[4]- Self-concept

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

فرد درباره «یکی شدن» خود با گروه‌ها یا طبقه‌های مختلف را نشان می‌دهد (اشفورث و مئل، ۱۹۸۹) حسابرسان ممکن است ازنظر میزان هویت‌یابی با حرفه حسابداری باهم تفاوت داشته باشند، این‌زمانی ایجاد می‌شود که آن‌ها تصمیم اولیه برای دستیابی به یک درجه خاص (مانند حسابدار رسمی شدن) در حسابداری و یا در حسابرسی را می‌گیرند (بامبر و لییر، ۲۰۰۲). از آنجا که این تصمیم معمولاً مدت‌ها پیش از اینکه فرد به شرکت حسابرسی بپیوندد گرفته می‌شود، انتظار می‌رود هویت‌یابی حرفه‌ای پیش از اینکه فرد با شرکت حسابداری خاصی هویت‌یابی کند، آغاز شود و بنابراین از هویت‌یابی سازمانی، مجزا باشد (بامبر و لییر، ۲۰۰۲؛ کاسامستوتی و همکاران، ۲۰۱۶). پژوهش‌ها نشان داده‌اند رابطه مثبتی بین هویت حرفه‌ای حسابرس و عملکرد او در وظایف حسابرسی وجود دارد (بامبر و لییر، ۲۰۰۷؛ بیور، ۲۰۱۵). نظریه‌ها در حوزه هویت و حفظ خودپنداره، مفاهیم بیشتری درباره مکانیسم مبنایی این رابطه مثبت ارائه کرده‌اند. هرچه که هویت‌یابی فرد با وظیفه‌ای افزایش می‌یابد، اهمیت آن وظیفه برای خودپنداره او افزایش می‌یابد (بریت، ۲۰۰۵). در نتیجه، افراد انگیزه پیدا می‌کنند تا در آن وظیفه به‌خوبی عمل کنند تا خودپنداره مثبتی داشته باشند (بریت، ۲۰۰۵) که معمولاً منجر به تلاش بیشتر برای عملکرد موفق (بریت، ۲۰۰۵) به‌ویژه در وظایف دشوار (گندولا، ۱۹۹۹) می‌شود. درنتیجه، وظیفه‌ای که با هویت فرد همخوانی ندارد اهمیت کمتری در خودپنداره او خواهد داشت که این منجر به تلاش کمتر و عملکرد پایین‌تر در وظیفه می‌شود.

ویژگی تردید حرفه‌ای دومین ویژگی حسابرس است که پیش‌بینی‌کننده پردازش پرزحمت است. تردیدگرایی ویژگی‌های شخصیتی در روانشناسی را بر حسابرسی مطرح می‌کند (تحریری و پیری، ۱۳۹۵: ص ۱۱۸؛ حیدر و نیکومرام، ۱۳۹۷: ص ۱۵۲)؛ ویکی از عوامل مهم و اثرگذار بر قضاوت‌های حرفه‌ای به شمار می‌رود. (ملانظری و اسماعیلی کیا، ۱۳۹۳؛ رجبعلی زاده و همکاران،۱۳۹۵). ویژگی تردید حرفه‌ای، یک خصیصه ذاتی و ثابت است که در کنار تردید حرفه‌ای موقعیتی[1] (شرایطی موقتی که به‌واسطه عوامل موقعیتی به وجود می‌آید)، تردید حرفه‌ای حسابرس را تشکیل می‌دهد (هورت، ۲۰۱۰) و به این صورت تعریف می‌شود: «ویژگی دارا بودن ذهن پرسشگر و ارزیابی نقادانه مدارک و شواهد حسابرسی». ویژگی تردید حرفه‌ای از شش خصوصیت تشکیل‌شده است: ذهن پرسشگر[2]، به تعویق انداختن قضاوت[3]، جستجو به دنبال

[1]- skepticism professional of situational
[2] - Questioning mind
[3] - Suspension of judgment

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

دانش[1]، درک بین فردی[2]، عزت‌نفس[3]، و خودمختاری[4] (هورت، ۲۰۱۰؛ ولیان و همکاران، ۱۳۹۶). اقدامات مربوط به این ویژگی‌ها نیازمند پردازش پرزحمت‌تری در هنگام انجام وظایف حسابرسی است. به‌طور مثال، داشتن «ذهن پرسشگر» شامل مورد سؤال قرار دادن مداوم شواهد حسابرسی، مثل سؤال پرسیدن مداوم راجع به اینکه آیا شواهد نشان‌دهنده کلاه‌برداری هستند یا خیر و مورد سؤال قرار دادن مداوم قضاوت‌های خود است (هورت، ۲۰۱۰). «جستجو به دنبال دانش» شامل انجام جستجوی جامع (یعنی بررسی جامع در مقابل صرفاً جستجوی ساده اطلاعات برای تأیید یک فرضیه) و بررسی دقیق و موشکافانه شواهد و مباحث است (هورت، ۲۰۱۰). نهایتاً «درک بین فردی» شامل ارزیابی انگیزه‌های دیگران پیش از انجام نتیجه‌گیری است که مستلزم استدلال در حد بالاتر برای درک انگیزه‌های دیگران است. درنتیجه حسابرسان با سطح بالای ویژگی تردید حرفه‌ای، پردازش پرزحمت‌تری، نسبت به دارندگان سطح پایین ویژگی تردید حرفه‌ای که تمایل کمتری به پرسشگری، جستجو، و ارزیابی انگیزه‌های دیگران دارند و تمایل بیشتری به پذیرفتن ادعاها به همان شکل ظاهری‌شان دارند، انجام می‌دهند (هورت، ۲۰۱۰).

هویت حرفه‌ای به معنای این احساس است که هویت شخصی فرد با حرفه حسابداری گره‌خورده باشد (بامبر و لییر، ۲۰۰۷). انتظار می‌رود هویت حرفه‌ای بالا موجب انگیزش حسابرسان شود تا در پردازش‌های پرزحمت‌تر و دشوارتر شرکت کنند و بتوانند در وظایف حسابرسی، خوب عمل کنند در نتیجه خودپنداره مثبتی از خود حفظ کنند. از طرفی ویژگی تردید حرفه‌ای، به معنای تمایل ثابت و ذاتی به حفظ نگرش مشکوک و پرسش‌گرا است (نلسون، ۲۰۰۹؛ هورت، ۲۰۱۰). انتظار می‌رود داشتن این ویژگی که شامل سؤال پرسیدن، بررسی دقیق شواهد و مدارک، جستجو به دنبال دانش کامل و جامع، و... است، مستلزم پردازش پرزحمت باشد. اما با توجه به مباحث خودتنظیمی، فرسایش باعث عملکرد بدتر می‌شود. درنتیجه می‌توان انتظار داشت فرسایش این روابط مثبت را تحت تأثیر قرار دهد.

افراد توانایی قابل توجهی برای حل مشکلات مشابه با استفاده از روش‌های مختلف دارند. در دنیای فیزیکی، می‌توان از ابزارهای مختلف برای رسیدن به یک هدف استفاده کرد. در دنیای روان‌شناختی، می‌توان از حالات ذهنی متفاوت برای رسیدن به یک هدف استفاده کرد. این حالت‌های ذهنی، ذهنیت نامیده می‌شوند که شامل مجموعه‌ای از فرآیندهای ذهنی است که باعث ایجاد یک موقعیت یا آمادگی برای پاسخ دادن به هدف خاص می‌شود (گیبسون، ۱۹۴۱).

---

[1] - Search for knowledge
[2] - Interpersonal understanding
[3] - Self-esteem
[4] - Autonomy

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

ذهنیت‌ها برای قضاوت و تصمیم‌گیری مهم هستند و تصمیم‌گیری‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند (کرای و گالینسکی، ۲۰۰۳). مطالعات قبلی نشان می‌دهد در تصمیم‌گیری بهینه لازم است بیش از یک ذهنیت استفاده شود. به عنوان مثال، در ذهنیت مشورتی روابط بین فردی و هماهنگی گروه مورد تأکید قرار گرفته است و در ذهنیت فردگرا بر استقلال و شادی شخصی تأکید شده است. هر کدام از این ذهنیت‌ها مزایایی دارند و برای کار گروهی بهتر، تعادل بین این دو لازم است (اولمن و کوهن، ۲۰۰۷).

نظریه‌های ذهنیتی بر این فرض‌اند که افراد یک ذهنیت واحد ندارند و قادر به تغییر ذهنیت بر اساس انگیزه‌ها و موقعیتشان هستند. اما این تغییر ذهنیت در مقابل داشتن یک ذهنیت ثابت باعث مصرف منابع خودتنظیمی و در نتیجه باعث فرسایش در افراد می‌شود (گریفیت و همکاران، ۲۰۱۵؛ بامیستر و همکاران، ۲۰۰۷). ذهنیت‌ها را می‌توان بر اساس مبنای مختلف طبقه‌بندی کرد. در این پژوهش با پیروی از همیلتون و همکاران (۲۰۱۱) و لیمرمن و تروپ (۱۹۹۸) ذهنیت به دو گروه انتزاعی و عینی تقسیم می‌شود. در ذهنیت انتزاعی افراد اهداف را بر اساس "چرا" پاسخ می‌دهند در مقابل در ذهنیت عینی افراد اهداف را بر اساس "چگونه" پاسخ می‌دهند (مثلاً اگر درس خواندن را به عنوان یک هدف در نظر بگیریم. افراد با ذهنیت انتزاعی بر اساس "چرا درس می‌خوانیم" و افراد با ذهنیت عینی بر اساس "چگونه درس می‌خوانیم" به آن پاسخ می‌دهند).

مهاتهان و سمینت (۱۹۹۸) به بررسی تأثیر فعالیت‌های خود مراقبتی بر عملکرد حسابرس در فرآیند کسب دانش پرداختند. داده‌ها از یک مطالعه تجربی بر روی ۴۲ حسابرس در سنگاپور به دست آمد. نتایج نشان داد در مرحله اعلام رسمی کسب دانش، مشارکت در فعالیت‌های خودتنظیم بر عملکرد حسابرس تأثیر منفی می‌گذارد.

اسمیشل و همکاران(۲۰۰۳) به بررسی رابطه بین عملکرد فکری و فرسایش پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که افرادِ فرسایش یافته در مقایسه با افرادِ فرسایش نیافته، عملکرد بدتری در سه وظیفه استنتاجِ شناختی، درک مطلب ذهنی و متفکرانه، و منطق و استدلال که نیازمند تفکر و استدلال پیچیده بود، نشان دادند. در مقابل، فرسایش هیچ تأثیری بر عملکرد افراد در طول وظایف ذهنی ساده‌تر مثل وظایفی که نیاز به دانش کلی یا حفظ کردن و به یادآوردن بود، نداشت.

اسمیشل (۲۰۰۷) به بررسی کنترل توجه، به‌روزرسانی حافظه و تنظیم احساسات پرداخت. نتایج نشان داد کنترل توجه، به‌روزرسانی حافظه و تنظیم احساسات به‌طور موقت ظرفیت را برای کنترل اجرایی کاهش می‌دهد. همچنین، فرسایش باعث پایین آمدن عملکرد در تعداد پاسخ

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

صحیح در پرسش‌های تحلیلی و نسبت پاسخ صحیح به تعداد پرسش‌های جواب داده شده، می‌شود.

وهس و همکاران (۲۰۰۸) در آزمایشی میدانی به این نتیجه رسید که افرادی که در طول یک سفر خرید، خریدهای بیشتری انجام داده‌اند (یعنی انتخاب‌های تأملی)، در مقایسه با افرادی که خریدهای کمتری انجام داده‌اند و زمان صرف شده برای خرید را کنترل کرده‌اند، عملکرد بدتری در مسئله‌های ریاضی از خود نشان می‌دهند.

دنزایگر و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر عوامل بیرونی بر تصمیمات قضاوتی پرداختند. نتایج نشان داد زمانی که قاضی‌ها در طول روز تصمیم عفو مشروط[1] می‌گیرند، هرچه بیشتر پیش می‌رود آن‌ها بیشتر به سمت تصمیمات «کم ریسک‌تر» و عدم ارائه عفو مشروط می‌روند (یعنی گزینه «آسان‌تر ازنظر شناختی» که نیازمند منابع کمتر است). زمانی که پس از استراحت و نهار، منابع آن‌ها دوباره تقویت می‌شود، ارائه تصمیم عفو مشروط دوباره به سطح برابر با آغاز روز بازمی‌گردد و سپس مجدداً به‌آرامی در طول ادامه روز کاهش می‌یابد.

پوپوا (۲۰۱۳) به بررسی تردید حرفه‌ای، تجربه مشتری خاص و قضاوت حسابرس پرداخت. شرکت‌کنندگان در این آزمایش، دانشجویان بودند. نتایج نشان داد شرکت‌کنندگانی که تردید حرفه‌ای بیشتری داشتند، بیشتر به شواهد تقلب در مرحله ارزیابی شواهد، حساس بودند.

بهاتاچارجی و مورنو (۲۰۱۳) نشان دادند حسابرسان، در طول فرایند حسابرسی، واکنش‌های احساسی، مانند دوست داشتن یا تنفر نسبت به کارکنان صاحبکار، یا اضطراب در مورد اجرای کار حسابرسی، خواهند داشت. همچنین در حین انجام حسابرسی ممکن است حالات خلقی مختلفی را تجربه کنند. در نتیجه، پیامد مهم احساسات و حالات خلقی در حسابرسان این است که این واکنش‌ها می‌تواند قضاوت آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

بوئر (۲۰۱۵) به بررسی حساسیت بین هویت حرفه‌ای حسابرس و قضاوت حسابرس پرداخت. نتایج نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین هویت حرفه‌ای حسابرس و عملکرد او در وظایف حسابرسی وجود دارد.

وو و لیم (۲۰۱۵) به بررسی ریسک حسابرسی، ریسک کسب و کار و تلاش حسابرس در کره پرداختند. نتایج نشان داد حسابرسان کمتر نگران ریسک حسابرسی در بازارهای کم رقابت نسبت به بازارهای رقابتی هستند زیرا حسابرس به دلیل ماهیت رقابت کمتر، در معرض خطر دادرسی کمتری قرار دارد که این دیدگاه بر تلاش او اثرگذار است.به عبارت دیگر، تلاش‌های حسابرسان نسبت به ریسک حسابرسی با توجه به ریسک کسب و کار مشتری متفاوت است.

---

[1] - parole decisions

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

هارلی (۲۰۱۹) رابطه بین فرسایش و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را بررسی کرد. نتایج این بررسی تجربی نشان می‌دهد حسابرسانی که در شرایط فرسایش قرار گرفته‌اند با کاهش پردازش شناختی و کاهش توانایی تعیین فرضیه‌های جایگزین برای توضیحات صاحب‌کار در مورد معاملات روبرو شدند. علاوه بر این، حسابرسانی که در شرایط فرسایش قرار گرفتند نسبت به حسابرسانی که در شرایط فرسایش قرار نگرفتند, اطمینان در مورد عملکردشان کاهش یافت.

خواجوی و نوشادی (۱۳۸۸) تجربه حسابرس و نقش آن در قضاوت موضوعات ساختارنیافته حسابرسی را بررسی کردند. این پژوهش با شرکت ۴۶ شریک و مدیر حسابرسی انجام شده است. نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد بین قضاوت حسابرسان باتجربه و حسابرسان کم‌تجربه در مورد وظایف ساختارنیافته (قضاوت در مورد تداوم فعالیت صاحب‌کار و اظهارنظر حسابرسی)، تفاوت معناداری وجود دارد و تجربه تأثیر بسیار زیادی بر دقت حسابرسان دارد.

سیرانی و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی تأثیر تجربه و پیچیدگی موضوعات حسابرسی بر قضاوت حسابرس پرداختند. این پژوهش با استفاده از مدل سیمون به بررسی وظایف ساختاریافته، نیمه ساختاریافته و ساختارنیافته در دو گروه حسابرسان باتجربه و کم‌تجربه انجام شده است. نتایج نشانگر این واقعیت است که تفاوت معناداری بین تصمیم‌گیری گروه‌های مورد آزمایش وجود دارد و حسابرسان کم‌تجربه خصوصا در مورد وظایف ساختارنیافته جانشین‌های مطمئنی برای حسابرسان محسوب نمی‌شود.

مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ۲۱۳ پرسشنامه حاکی از ارتباط مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. هم‌چنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

راجی‌زاده و زنگی‌آبادی (۱۳۹۴) به بررسی فرسودگی شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آن در بین حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی پرداختند. نتایج بدست آمده از ۹۵ پرسشنامه نشان داد که بیشترین تعداد حسابداران، به خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با شدت کم یا متوسط ولی کاهش کفایت شخصی شدید یا متوسط دچارند. خستگی عاطفی در مردان و گروه سنی بالاتر، مسخ شخصیت در بین حسابداران متأهل و مرد و کاهش کفایت شخصی در بین رؤسای حسابداری، دارندگان تحصیلات بالاتر، دانش‌آموختگان رشته حسابداری، متأهلین و مردان شدیدتر است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

مرادی و افشار ایمانی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۱۰۸ پرسشنامه نشان داد بین هوش معنوی و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود دارد. بین هوش معنوی و عملکرد حسابرسان رابطه معناداری وجود ندارد. بین هوش هیجانی و عملکرد و رابطه معناداری وجود دارد.

حاجی‌ها و ملاسلطانی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان مستقل پرداختند. یافته‌های به‌دست آمده از ۳۰۶ پرسشنامه نشان داد بین عناصر هوش اخلاقی و عملکرد حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین هرچه حسابرسان از هوش اخلاقی بالاتری برخوردار باشند، عملکرد بهتری خواهند داشت.

حاجی‌ها و ملاسلطانی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بین هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان مستقل پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن است که رابطه معنی‌دار مثبت بین هوش عاطفی و هوش تحلیلی با عملکرد حسابرسان وجود دارد. بنابراین هرچه حسابرسان از هوش عاطفی بالاتری برخوردار باشند، آرامش بیشتری خواهند داشت و هوش تحلیلی هم در جهت مثبت عمل خواهد کرد و عملکرد حسابرسان بهبود خواهد یافت.

موسوی و یزدانی (۱۳۹۶) تأثیر صدای حسابرس و رهبری تیم‌گرای سرپرست بر عملکرد حسابرسان بررسی کردند. نتایج تحلیل‌شده از ۱۰۴ حسابرس و سرپرست نشان داد عملکرد حسابرسان با صدای حسابرسی آنان و روحیه تیم‌گرای سرپرست رابطه معناداری دارد.

۳-فرضیه‌های پژوهش

با توجه به اینکه افراد فرسایش یافته در مقایسه با افراد فرسایش نیافته عملکرد بدتری دارند، (اسمیشل و همکاران، ۲۰۰۳) از طرفی هرچه سطح ویژگی‌های هویت حرفه‌ای و ویژگی تردید حرفه‌ای در حسابرس افزایش می‌یابد، تأثیرات مضر فرسایش نیز افزایش می‌یابد. زیرا افرادی که سطح بالاتری از این ویژگی‌ها را دارند معمولاً در پردازش‌های پرزحمت‌تر و دشوارتر مشارکت می‌کنند (بهاسکار و همکاران،۲۰۱۶)، درنتیجه آسیب‌پذیری بیشتری نسبت به تأثیرات فرسایش دارند. بنابراین می‌توان فرضیات زیر را مطرح کرد.

فرضیه ۱: تأثیر مثبت بین تردید حرفه‌ای و عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد.

فرضیه۲: تأثیر مثبت بین هویت حرفه‌ای و عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد.

همچنین فرسایش، رابطه مثبت بین ویژگی‌هایی که منجر به انجام پردازش‌های پرزحمت‌تر می‌شود (تردید حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای) و عملکرد متعاقب آن در وظایف پیچیده حسابرسی، را

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

تعدیل می‌کند. انتظار می‌رود که مشارکت در پردازش‌های پرزحمت تأثیر مثبتی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی داشته باشد، اما درعین‌حال، آسیب‌پذیری افراد نسبت به فرسایش را نیز افزایش دهد چراکه پردازش پرزحمت مستلزم منابع خود-تنظیمی است (بهاسکار و همکاران، ۲۰۱۶) بنابراین می‌توان فرضیات زیر را مطرح کرد.

فرضیه ۳: تأثیر مثبت بین تردید حرفه‌ای و پردازش پرزحمت در فرآیند حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد.

فرضیه ۴: تأثیر مثبت بین هویت حرفه‌ای و پردازش پرزحمت در فرآیند حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد.

از طرفی هر چه سطح ویژگی‌هایی از فرد (تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای) که موجب انجام پردازش‌های پرزحمت در وظایف حسابرسی می‌شود افزایش یابد، تأثیرات منفی فرسایش بر عملکرد وظیفه‌ای آن‌ها بیشتر می‌شود. به همین صورت نیز پیش‌بینی می‌شود که انجام پردازش پرزحمت، میانجی تأثیر مشترک ویژگی‌های تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای و فرسایش با عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی است (بهاسکار و همکاران، ۲۰۱۶؛ هارلی، ۲۰۱۹). بنابراین می‌توان فرضیات زیر را مطرح کرد:

فرضیه ۵: پردازش پرزحمت، متغیر میانجی در رابطه مثبت بین هویت حرفه‌ای و عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی است.

فرضیه ۶: پردازش پرزحمت، متغیر میانجی در رابطه مثبت بین تردید حرفه‌ای و عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی است.

۴-روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه با توجه به ماهیت داده‌ها، هدف پژوهش (تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی) و روش پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی، شبه‌تجربی و پس‌رویدادی محسوب می‌شود. در این نوع پژوهش، به دلیل اینکه پژوهشگر دخالتی در داده‌ها ندارد، از روایی بیرونی بالایی برخوردار است (عبدالخلیق و آجین‌کیا، ۱۳۸۹: ۳۹ و ۴۰). لیاناراچچی (۲۰۰۷) نشان داد که می‌توان از دانشجویان حسابداری در پژوهش‌های آزمایشی استفاده کرد. با توجه به نتیجه تحقیق لیاناراچچی (۲۰۰۷) از دانشجویان به‌عنوان شرکت‌کننده استفاده شد، زیرا ویژگی‌های فردی که مورد بررسی قرار می‌گیرد (یعنی هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای) صفات ذاتی هستند که حسابرسان و دانشجویان حسابداری هر دو آن‌ها را دارا بوده و فرسایش یک اثر شناختی است که طبق مبانی نظری بر همه افراد تأثیر می‌گذارد. بنابراین جامعه آماری این پژوهش دانشجویان رشته حسابداری دانشگاه شهید باهنر کرمان که دروس اصول حسابرسی (۱)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

و اصول حسابرسی (۲) را با موفقیت گذرانده‌اند، است. نمونه مورد مطالعه به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد.

فرضیه‌ها در دو آزمایش مورد بررسی قرار گرفتند که در آن‌ها فرسایش شغلی را با دو عامل مختلف (تغییر ذهنیت و مقاومت در برابر وسوسه) در مقابل دو ویژگی متفاوت تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بررسی شدند. در سه جلسه دو ساعتی برای هر گروه این آزمایش‌ها انجام‌شده است. از آنجا که فرسایش یک اثر فیزیولوژیکی است که به‌طور بالقوه در زمان‌های مختلف یک روز تغییر می‌کند، همه جلسات در یک روز یکسان از هفته و یک ساعت یکسان برگزار شده است. تا اثرات فرسایش مانند احساس گرسنگی، احساس خستگی، خلق‌وخو، داشتن یک روز پرمشغله و...کنترل شود.

از مطالعات روان‌شناختی پیروی شد. شرکت‌کنندگان به صورت تصادفی در گروه کنترل یا گروه آزمایش قرار گرفتند و سپس عملکرد آن‌ها دریک وظیفه حسابرسی اندازه‌گیری شد. آزمایش ۱ شامل ۴۹ دانشجو است. میانگین سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۰ تا ۳۰سال و ۱۵درصد از آن‌ها مرد است. در این آزمایش ۲۴ نفر در گروه آزمایش (در شرایط تغییر ذهنیت) و ۲۵ نفر در گروه کنترل قرار داشتند. آزمایش ۲ شامل ۴۵ دانشجو است. میانگین سنی شرکت‌کنندگان بین ۲۰ تا ۳۰ سال و ۱۹درصد از آن‌ها مرد است. در این آزمایش ۲۳ نفر در گروه آزمایش (شرایط وسوسه ترک کار) و ۲۲ نفر در گروه کنترل قرار داشتند.

یک پرونده حسابرسی با وظیفه ارزیابی ریسک تشکیل شد و در هر دو آزمایش از آن استفاده شد. یک مشاهده مستقل برای هر شرکت‌کننده فراهم شد. تغییراتی را در ریسک حسابرسی از سال قبل تا سال جاری (افزایش، کاهش، یا بدون تغییر) برای ۱۸ فاکتور ریسک انجام شد. ارزیابی ریسک سال قبل به شرکت‌کنندگان ارائه شد و از آن‌ها خواسته شد تا ریسک سال جاری را ارزیابی کرده (افزایش، کاهش یا بدون تغییر نسبت به سال قبل) و توضیحات خود در مورد تغییر در ارزیابی‌های ریسک را مکتوب سازند.

برای اطمینان از معقول، دقیق و واقع‌بینانه بودن مطالعه موردی و وظیفه ارزیابی ریسک برای حسابرسان، یکی از استادان رشته حسابداری به بررسی معقولیت، طول، و فهم پرونده پرداخت. این پرونده به‌صورت پایلوت با دانشجویان دکتری دارای تجربه حسابرسی قبلی مورد آزمایش قرار گرفت. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ارزیابی‌های ریسک دقیق بوده و کار موردنظر معقول و سازگار با موادی است که در عمل مورد استفاده قرار می‌گیرد. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در جدول ۱۰ برای همه متغیرهای پژوهش محاسبه شده است که نتایج حاکی از روایی و پایایی ابزارهای پژوهش است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

هویت حرفه‌ای شرکت‌کنندگان با حرفه حسابداری را با استفاده از یک مقیاس تصویری که توسط آرون و همکاران (۱۹۹۲) ارائه و توسط بوئر (۲۰۱۵) برای حسابرسان تطبیق داده شده، اندازه‌گیری شد. شرکت‌کنندگان هفت تصویر از دو دایره دارای همپوشانی (خود و حرفه حسابداری) را مشاهده می‌کنند که از عدم همپوشانی (یعنی ضعیف‌ترین هویت) تا دوایر تقریباً همپوشان (یعنی قوی‌ترین هویت) متغیر است. میزان تردید حرفه‌ای شرکت‌کنندگان (یعنی یک صفت ذاتی و پایدار) را با استفاده از مقیاس روان‌شناختی ۳۰ گزینه‌ای ارائه شده توسط هورت (۲۰۱۰) اندازه‌گیری شد که در آن مقادیر بالاتر نشان‌دهنده تردید حرفه‌ای بیشتراست.

در این پژوهش طی دو آزمایش، تأثیر مشترک ویژگی‌های حسابرس و فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی بررسی شد. در هر آزمایش از دست‌کاری‌های مختلف بر روی فرسایش استفاده شد تا قابلیت تعمیم نتایج افزایش یابد. به طوری که در هر آزمایش شرکت‌کنندگان ابتدا تحت شرایط فرسایش (تغییر ذهنیت و وسوسه ترک کار) قرار گرفتند، بعد از آن، شرکت‌کنندگان یک وظیفه حسابرسی را که نسبت به سطح دانش و تجربه‌شان پیچیده بود، انجام دادند.

در آزمایش ۱، از طریق تغییر ذهنیت به دست‌کاری فرسایش پرداخته شد؛ زیرا تغییر یک ذهنیت نسبت به حفظ آن نیازمند نظارت بیشتری بر خویشتن است (همیلتون و همکاران،۲۰۱۱). شرکت‌کنندگان در شرایط فرسایش سؤالات مربوط به اهداف شخصی را یک‌بار با ذهنیت انتزاعی(پاسخ بر اساس چرا) و بار دیگر با ذهنیت عینی (پاسخ بر اساس چگونه) پاسخ دادند و شرکت‌کنندگان در شرایط کنترل یک ذهنیت ثابت را حفظ کردند یعنی سؤالات مربوط به اهداف را یا فقط بر اساس چرا یا فقط بر اساس چگونه پاسخ دادند. با توجه به اینکه حسابرسان وظایفی را انجام می‌دهند که انواع مختلفی از ذهنیت را به وجود می‌آورند (مثلاً انتزاعی و عینی، مشورتی و فردگرا) به همین دلیل این دست‌کاری انتخاب شد(گریفیت و همکاران، ۲۰۱۵؛ دورکن و همکاران، ۲۰۱۹).

در آزمایش ۲، با پیروی از چو (۱۹۸۳) از طریق مقاومت در برابر وسوسه (اجازه استفاده از اینترنت)، باهدف اینکه آیا شرکت‌کنندگان با وسوسه ترک کار مواجه می‌شوند یا خیر، به دست‌کاری فرسایش پرداخته شد. پیش‌بینی می‌شود زمانی که استفاده از اینترنت در طول کار ممکن است (در مقایسه با وقتی غیرممکن است)، شرکت‌کنندگان از منابع نظارت بر خویشتن نسبتاً بیشتری برای مقابله با وسوسه ترک کار (و استفاده از اینترنت برای اهداف سرگرمی) استفاده کنند. به اطلاع شرکت‌کنندگان در شرایط کنترل رسانده شد که در طول جلسه دسترسی به اینترنت ندارند و اینترنت قطع شد. به اطلاع شرکت‌کنندگان در شرایط فرسایش رسانده شد که به اینترنت دسترسی دارند و اینترنت وصل شد اما از آن‌ها خواسته شده که از آن استفاده

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

نکنند. وسوسه مقاومت در برابر استفاده از اینترنت را به دلیل اهمیت عملی چنین وسوسه‌هایی در محیط حسابرسی انتخاب شد. به دلیل استفاده روزافزون از روش‌های حسابرسی الکترونیکی، اینترنت به یک نیروی نافذ در زندگی روزمره حسابرسان تبدیل شده است (برازل و همکاران، ۲۰۰۴؛ داولینگ، ۲۰۰۹).

جدول۱: تعریف متغیرهای پژوهش

نوع متغیر	روش محاسبه
عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی	یک پرونده حسابرسی با وظیفه ارزیابی ریسک مربوطه تشکیل شد؛ و در هر دو آزمایش از آن استفاده شد. تغییراتی در ریسک حسابرسی از سال قبل تا سال جاری (افزایش، کاهش، یا بدون تغییر) برای۱۸فاکتور ریسک شامل پیچیدگی معاملات، سرفصل‌های صورت مالی که احتمال تحریف دارد، زیان پذیری یا احتمال سوءاستفاده از دارایی‌ها، توانایی اختلاس، درستکاری و حسن شهرت مدیریت ارشد، ثبت و حفاظت کافی از دارایی‌ها، اثربخشی سیستم حسابداری، عملکرد واحد حسابرسی داخلی، تفکیک وظایف، برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی و نظارت بر عملیات، کفایت ثبت‌های حسابداری، اجرای قوانین، تعمیم اشتباهات و یا تحریف‌های کشف شده در جریان آزمون‌های انتخابی ایجاد شد. ارزیابی ریسک سال قبل به شرکت‌کنندگان ارائه شد و از آن‌ها خواسته شد تا ریسک سال جاری را ارزیابی کرده و توضیحات خود در مورد دلیل تغییر در ارزیابی ریسک برای هر فاکتور که به‌طور هم‌زمان جمع‌آوری شده‌اند را مکتوب سازند همچنین، کار حسابرسی نسبت به دانش و تجربه شرکت‌کنندگان، پیچیده طراحی شد تا امکان فعال‌سازی پردازش پرزحمت ایجاد شود.
هویت حرفه‌ای	هویت حرفه‌ای شرکت‌کنندگان با حرفه حسابداری را با استفاده از یک مقیاس تصویری که توسط آرون و همکاران (۱۹۹۲) ارائه شده، اندازه‌گیری شد.
تردید حرفه‌ای	میزان تردید حرفه‌ای شرکت‌کنندگان را با استفاده از مقیاس روان‌شناختی ۳۰ گزینه‌ای ارائه شده توسط هورت (۲۰۱۰) اندازه‌گیری شد.
فرسایش	در آزمایش ۱، از طریق تغییر ذهنیت بر اساس پژوهش لیمرمن و تروپ (۱۹۹۸) (بین انتزاعی و عینی) دست‌کاری فرسایش انجام شد؛ چهار بار و برای هشت هدف (یا در کل ۳۲ پاسخ) از آن‌ها پرسیده می‌شود که "چرا" (یعنی ذهنیت انتزاعی) یا "چگونه" (یعنی ذهنیت عینی) به این هدف دست پیدا می‌کنند. در شرایط کنترل، شرکت‌کنندگان به‌طور منسجم به همه سؤالات بر اساس "چگونه" یا همه سؤالات بر اساس "چرا" (برای هشت هدف) پاسخ می‌دهند. ولی در شرایط فرسایش یک‌بار سؤالات را بر اساس "چرا" و یک‌بار سؤالات را بر اساس" چگونه" پاسخ می‌دهند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

	در آزمایش ۲، با پیروی از چو (۱۹۸۳) از طریق مقاومت در برابر وسوسه، با تغییر دادن اینکه آیا شرکت‌کنندگان با وسوسه ترک کار مواجه می‌شوند یا خیر، به دست‌کاری فرسایش پرداخته شد به طوری که استفاده از اینترنت ممکن (شرایط فرسایش) و غیرممکن (شرایط کنترل) شد.
پردازش پرزحمت	از شرکت‌کنندگان خواسته شده که وقتی ریسک سال جاری را نسبت به سال قبل ارزیابی کنند و یکی از حالت‌های کاهش، افزایش یا عدم‌تغییر در فاکتورهای ریسک را انتخاب کنند و دلیل خود را توضیح دهند. تعداد کلمات نوشته شده به‌عنوان دلیل برای انتخاب یکی از سه گزینه، کاهش، افزایش یا عدم‌تغییر در بررسی ریسک سال جاری با توجه به ریسک سال قبل، برای فاکتورهای ریسکی که تغییرات آن در سال جاری نسبت به سال قبل، توسط شرکت‌کنندگان، درست تشخیص داده شده، به‌عنوان مبنای محاسبه پردازش پرزحمت قرارگرفت.

۵-یافته‌های پژوهش

جدول ۲ نتایج تحلیل توصیفی آماره های پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۲: آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد		حداقل		حداکثر		میانگین		انحراف معیار	
	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار
عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرس	۴۹	۴۵	۲	۳	۱۷	۱۷	۱۱/۳۰	۱۳/۰۲	۳/۹۵	۲/۷۵
پردازش پرزحمت	۴۹	۴۵	۰	۰	۴۲۴	۴۵۴	۱۶۹/۲۶	۲۰۱/۴۸	۹۵/۷۵	۱۰۷/۳۴
تردید حرفه‌ای	۴۹	۴۵	۱۲۰	۱۳۹	۱۷۸	۱۷۸	۱۵۳/۶۵	۱۵۶/۶۸	۱۴/۲۰	۱۰/۴۲
هویت حرفه‌ای	۴۹	۴۵	۲	۲	۷	۷	۵/۶۱	۵/۹۱	۱/۳۵	۱/۲۰
فرسایش	۴۹	۴۵	۰	۰	۱	۱	۰/۴۸	۰/۵۱	۰/۵۰	۰/۵۰

قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از آزمون ناپارامتری کولموگروف اسمیرنف، نرمال بودن نمرات هر متغیر بررسی شد. چون سطوح معنی داری در جدول (۳) از مقدار خطای آزمون یعنی ۰/۰۵ بیشتر است، پس فرض نرمال بودن میانگین نمره متغیرهای پژوهش در سطح خطای ۰/۰۵ رد نمی‌شود. برای بررسی فرضیه‌های ۱، ۲، ۳و ۴ از رگرسیون سلسله مراتبی (به تفکیک داده‌های مربوط به دو آزمایش) و برای فرضیه‌های ۵ و ۶ از تجزیه‌وتحلیل مسیر استفاده شده است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

جدول۳: آزمون ناپارامتری برای نرمال بودن متغیرها

متغیرها	بیشترین اختلاف						آمارهZ کولموگروف-اسمیرنف		سطح معناداری (دوطرفه)	
	مطلق		مثبت		منفی					
	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغیر ذهنیت	وسوسه ترک کار
عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرس	۰/۱۷۶	۰/۱۸۶	۰/۰۹۷	۰/۱۲۶	-۰/۱۷۶	-۰/۱۸۶	۱/۲۳۱	۱/۲۴۶	۰/۰۹۷	۰/۰۹۰
پردازش پرزحمت	۰/۱۱۰	۰/۰۹۸	۰/۱۱۰	۰/۰۹۸	-۰/۰۵۳	۰/۰۷۵	۰/۷۶۷	۰/۶۵۵	۰/۵۹۷	۰/۷۸۳
تردید حرفه‌ای	۰/۱۰۹	۰/۰۹۶	۰/۰۷۳	۰/۰۹۶	-۰/۱۰۹	۰/۰۷۳	۰/۷۶۶	۰/۶۴۳	۰/۶۰۱	۰/۸۰۳
هویت حرفه‌ای	۰/۳۴۴	۰/۲۴۱	۰/۳۴۴	۰/۱۸۳	-۰/۳۴۴	۰/۲۴۱	۲/۴۰۹	۱/۶۱۴	۰/۱۸۷	۰/۰۵۱
فرسایش	۰/۲۴۶	۰/۳۴۴	۰/۱۵۲	۰/۳۳۳	-۰/۲۴۶	۰/۳۴۴	۱/۷۱۹	۲/۳۱۰	۰/۰۵۴	۰/۰۵۵

نتایج آزمون فرضیه ۱ و فرضیه ۲

جدول (۴) برای فرضیه ۱ نشان می‌دهد که ضریب تعیین در مدل ۱ (بدون در نظر گرفتن تعدیل‌کننده فرسایش) آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) برابر ۰/۹۵۶ (۰/۴۲۳) است. مقایسه نتایج تحلیل رگرسیون در مدل ۱ و ۲ نشان می‌دهد که اثر تعدیل‌کنندگی فرسایش باعث افزایش ضریب تعیین مدل ۲ به میزان ۰/۹۶ (۰/۵۷۴) که مقدار۰/۰۰۴ افزایش (مقدار۰/۱۵۱ افزایش) شده که این میزان معنادار است در سطح معناداری برابر۰/۰۲۷ (سطح معناداری برابر۰/۰۰۱). بنابراین فرسایش (تغییر ذهنیت و وسوسه ترک کار)، نقش تردید حرفه‌ای بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی را تعدیل می‌کند.

جدول (۴) برای فرضیه ۲ نشان می‌دهد که ضریب تعیین در مدل ۱ (بدون در نظر گرفتن تعدیل‌کننده فرسایش) آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) برابر ۰/۹۲۸ (۰/۴۷۵) است. مقایسه نتایج تحلیل رگرسیون در مدل ۱ و ۲ نشان می‌دهد که متغیر تعدیل‌کننده فرسایش شغلی باعث افزایش ضریب تعیین به میزان ۰/۰۰۷ (۰/۲۶) شده است که این میزان در سطح ۰/۰۳۶ (۰/۰۰۱) معنادار است. بنابراین مشاهدات مربوط به آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) نیز فرسایش، رابطه هویت حرفه‌ای بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی را تعدیل می‌کند

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

جدول۴: تحلیل رگرسیون تعدیلی جهت بررسی نقش تعدیلی فرسایش شغلی در رابطه بین تردید حرفه‌ای (هویت حرفه‌ای) حسابرس و عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی

فرضیه	مدل	ضریب همبستگی		ضریب تعیین		ضریب تعیین تعدیل‌شده		تغییر در ضریب تعیین		تغییر در آماره Fآزمون		p-value	
		تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
*۱	۱	۰/۹۷۸	۰/۶۵۰	۰/۹۵۶	۰/۴۲۳	۰/۹۵۴	۰/۳۹۵	۰/۹۵۶	۰/۴۲۳	۴۹۴/۱۰۲	۱۵/۳۷۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	۲	۰/۹۸۰	۰/۷۵۸	۰/۹۶	۰/۵۷۴	۰/۹۵۸	۰/۵۴۳	۰/۰۰۴	۰/۱۵۱	۵/۲۶۰	۱۴/۵۸۳	۰/۰۲۷	۰/۰۰۱
**۲	۱	۰/۹۶۳	۰/۶۸۹	۰/۹۲۸	۰/۴۷۵	۰/۹۲۴	۰/۴۵۰	۰/۹۲۸	۰/۴۷۵	۲۹۴/۴۱۰	۱۹/۰۳۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	۲	۰/۹۶۷	۰/۸۵۷	۰/۹۳۴	۰/۷۳۵	۰/۹۳۰	۰/۷۱۵	۰/۰۰۷	۰/۲۵۹	۴/۶۷۱	۴۰/۰۶۵	۰/۰۳۶	۰/۰۰۱

*مدل۱: متغیرهای مستقل: تردید حرفه‌ای (هویت حرفه‌ای) و فرسایش شغلی

**مدل ۲: متغیرهای مستقل: تردید حرفه‌ای (هویت حرفه‌ای)، فرسایش شغلی و اثر تعدیل‌کننده فرسایش شغلی

درضمن با توجه به نتایج جدول ۵ چون سطوح معناداری جدول ۵ (۰/۰۰۱) از خطای ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض صفر مبنی بر اینکه مدل رگرسیون بین متغیرها معنادار نیست، رد می‌شود.

جدول ۵: برازش مدل رگرسیون بین متغیرها

مدل	مدل رگرسیون		مجموع مربعات		درجه آزادی		میانگین مربعات		آماره F		p-value	
			تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
۱ در فرضیه ۱	منبع تغییرات	رگرسیون	۷۱۸/۹۴	۱۴۱/۵۶	۲	۲	۳۵۹/۴	۷۰/۷۸	۴۹۴/۱۰	۱۵/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
		خطا	۳۳/۴۶۶	۱۹۳/۴۱	۴۶	۴۲	۰/۷۲۸	۴/۶۰۵				
		کل	۷۵۲/۴۰	۳۳۴/۹۷	۴۸	۴۴	-	-				
۲ در فرضیه۱	منبع تغییرات	رگرسیون	۷۲۲/۴۴	۱۹۲/۳۰	۳	۳	۲۴۰/۸	۶۴/۱۰	۳۶۱/۶	۱۸/۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
		خطا	۲۹/۹۶۴	۱۴۲/۶۶	۴۵	۴۱	۰/۶۶۶	۳/۴۸۰				
		کل	۷۵۲/۴۰	۳۳۴/۹۷	۴۸	۴۴	-	-				

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

مدل ۱ در فرضیه ۲	منبع تغییرات	رگرسیون	۶۹۷/۸۸	۱۵۹/۲۴	۲	۲	۳۴۸/۹۴	۷۹/۶۲	۲۹۴/۴	۱۹/۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
		خطا	۵۴/۵۲۱	۱۷۵/۷۲	۴۶	۴۲	۱/۱۸۵	۴/۱۸۴				
		کل	۷۵۲/۴۰	۳۳۴/۹۷	۴۸	۴۴	-	-				
مدل ۲ در فرضیه ۲	منبع تغییرات	رگرسیون	۷۰۳/۰۱	۲۴۶/۱۰	۳	۳	۲۴۰/۸۱	۶۴/۱۰	۲۱۳/۴	۳۷/۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
		خطا	۴۹/۳۹۴	۸۸/۸۷۸	۴۵	۴۱	۱/۰۹۸	۲/۱۶۸				
		کل	۷۵۲/۴۰۸	۳۳۴/۹۷	۴۸	۴۴	-	-				

*مدل۱: متغیرهای مستقل: تردید حرفه‌ای (هویت حرفه‌ای) و فرسایش شغلی

**مدل ۲: متغیرهای مستقل: تردید حرفه‌ای (هویت حرفه‌ای)، فرسایش شغلی و اثر تعدیل‌کننده فرسایش شغلی

با توجه به جدول ۶، نتایج فرضیه ۱ در مدل ۱ آزمایش تغییر ذهنیت متغیرهای فرسایش و تردید حرفه‌ای می‌توانند به صورت معناداری تغییرات متغیر وابسته عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی را تبیین کند. همچنین در مدل ۲ نیز متغیرهای فرسایش، تردید حرفه‌ای و اثر تعدیل‌کننده فرسایش می‌توانند هم‌زمان واریانس متغیر وابسته عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی را بیان کنند. همچنین ملاحظه می‌شود که در مدل۱ (بدون اثر تعدیلی فرسایش) آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) ضریب غیراستاندارد متغیر تردید حرفه‌ای برابر۰/۲۴۶ (۰/۰۹۴) بوده که این مقدار در مدل ۲ آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) با تأثیر تعدیل فرسایش به مقدار ۰/۱۸۷ (۰/۰۲-) کاهش‌یافته است. درنتیجه، اثر تعدیل‌کنندگی فرسایش در این مدل معنادار است. بنابراین برای مشاهدات آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) فرضیه ۱ مبنی بر اینکه رابطه مثبت بین تردید حرفه‌ای حسابرس و عملکرد او در انجام وظایف پیچیده حسابرسی در شرایط فرسایش کاهش می‌یابد، تائید می‌شود.

جدول ۶ برای فرضیه ۲ نشان می دهد در مدل ۱ آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) متغیرهای فرسایش و هویت حرفه‌ای می‌توانند به صورت معناداری تغییرات متغیر وابسته عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی را تبیین کند. همچنین در مدل ۲ آزمایش تغییر ذهنیت نیز متغیرهای فرسایش، هویت حرفه‌ای و اثر تعدیل‌کننده فرسایش می‌توانند هم‌زمان واریانس متغیر وابسته عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی را بیان کنند. همچنین ملاحظه می‌شود که در مدل ۱ بدون اثر تعدیل فرسایش آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) ضریب غیراستاندارد متغیر هویت حرفه‌ای برابر ۲/۴۱۵ (۱) بوده که این مقدار در مدل ۲ با تأثیر تعدیل فرسایش به مقدار ۱/۵۵۶ (۰/۳۷۶-) کاهش یافته است. در نتیجه، اثر تعدیل‌کنندگی فرسایش در این مدل معنادار است. این مطلب نشان می‌دهد که برای مشاهدات آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

کار) فرضیه ۲ مبنی بر اینکه رابطه مثبت بین هویت حرفه‌ای حسابرس و عملکرد او در انجام وظایف پیچیده حسابرسی در شرایط فرسایش کاهش می‌یابد، تائید می‌شود.

جدول ۶: بررسی ضرایب مدل رگرسیونی

فرضیه	مدل	مدل رگرسیون	ضرایب غیراستاندارد				ضریب استانداردشده		آماره F		p-value	
			مقدار		خطای استاندارد		مقدار					
			تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
۱	۱	ثابت	-۲۵/۹۶	-۰/۳۰۶	۲/۳۴	۴/۹۵	-	-	-۱۱/۰۸	-۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۹۵۱
		فرسایش	-۰/۹۳۱	-۲/۷۵۶	۰/۳۹	۰/۶۴۴	-۰/۱۱	-۰/۵۰	-۲/۳۳	-۴/۲۷	۰/۰۲۴	۰/۰۰۱
		تردید	۰/۲۴۶	۰/۰۹۴	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۸۸	۰/۳۵۵	۱۷/۲۹	۳/۰۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴
	۲	ثابت	-۱۶/۳۲	۱۷/۶۳۲	۴/۷۶۲	۶/۳۷۴	-	-	-۳/۴۲۸	۲/۷۶۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸
		فرسایش	-۱۲/۹۲	-۳۵/۴۳	۵/۲۴	۸/۵۷	-۱/۶۴	-۶/۴۹	-۲/۴۶	-۴/۱۳	۰/۰۱۸	۰/۰۰۱
		تردید	۰/۱۸۷	-۰/۰۲۰	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۶۷۱	-۰/۰۷	۶/۴۶	-۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۶۳۰
		تردید × فرسایش	۰/۰۷۵	۰/۲۰۸	۰/۰۳	۰/۰۵	۱/۳۷۱	۵/۹۶۵	۲/۲۹۳	۳/۸۱۹	۰/۰۲۷	۰/۰۰۱
۲	۱	ثابت	-۱/۵۹۳	-۸/۳۱۶	۱/۲۶۴	۱/۷۱۰	-	-	-۱/۲۶۱	۴/۸۶۳	۰/۲۱۴	۰/۰۰۱
		فرسایش	-۱/۳۳۲	-۲/۳۶۱	۰/۵۰۲	۰/۶۳۲	-۰/۱۷۰	-۰/۴۳۳	-۲/۶۵۵	-۳/۷۳۸	۰/۰۱۱	۰/۰۰۱
		هویت	۲/۴۱۵	۱	۰/۱۸۷	۰/۲۶۶	۰/۸۲۴	۰/۴۳۶	۱۲/۸۷۹	۳/۷۶۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	۲	ثابت	۴/۱۱۱	۱۶/۸۸۸	۲/۹۰۶	۱/۸۳۰	-	-	۱/۴۱۵	۹/۲۲۸	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱
		فرسایش	-۷/۸۴	-۱۶/۸۹۷	۳/۰۵	۲/۳۴۱	-۱	-۳/۰۹۶	-۲/۵۷۱	-۷/۲۱۸	۰/۰۱۴	۰/۰۰۱
		هویت	۱/۵۵۶	-۰/۳۷۶	۰/۴۳۷	۰/۲۹۰	۰/۵۳۱	-۰/۱۶۴	۳/۵۶۳	-۱/۲۹۹	۰/۰۰۱	۰/۲۰۱
		هویت × فرسایش	۰/۰۳۶	۲/۴۴۰	۰/۴۷۹	۰/۳۸۵	۰/۶۳۳	۲/۶۲۳	۲/۱۶۱	۶/۳۳۰	۰/۰۳۶	۰/۰۰۱

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]

[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

نتایج آزمون فرضیه ۳ و فرضیه ۴

جدول (۷) برای فرضیه ۳ نشان می‌دهد که ضریب تعیین در مدل ۱ بدون در نظر گرفتن تعدیل‌کننده فرسایش آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) برابر ۰/۸۷۱ (۰/۴۲۸) هست. مقایسه نتایج تحلیل رگرسیون در مدل ۱ و ۲ نشان می‌دهد که اضافه شدن اثر تعدیل‌کننده فرسایش باعث افزایش ضریب تعیین مدل به میزان۰/۹۶۸ با مقدار۰/۰۹۶ افزایش (۰/۴۸۷ با مقدار۰/۰۵۹ افزایش) شده است که این میزان در سطح ۰/۰۰۱ (۰/۰۳۶) معنادار است. پس مشاهدات مربوط به آزمایش تغییر ذهنیت و وسوسه ترک کار، فرسایش، نقش تردید حرفه‌ای حسابرس بر پردازش پرزحمت حسابرس را تعدیل می‌کند.

جدول (۷) برای فرضیه ۴ نشان می‌دهد که ضریب تعیین در مدل ۱ (بدون در نظر گرفتن تعدیل‌کننده فرسایش) آزمایش تغییر ذهنیت (وسوسه ترک کار) برابر ۰/۷۸۱ (۰/۳۰۶) است. مقایسه نتایج تحلیل رگرسیون در مدل ۱ و ۲ نشان می‌دهد اضافه شدن اثر تعدیل‌کننده فرسایش باعث افزایش ضریب تعیین مدل به میزان ۰/۸۲۶ (۰/۳۶۶) با مقدار۰/۰۴۵ (۰/۰۶۰) افزایش که در سطح۰/۰۰۱ در سطح خطای ۰/۰۵ (۰.۰۵۶ در سطح خطای ۰/۱) معنادار است. در نتیجه، برای مشاهدات مربوط به آزمایش تغییر ذهنیت فرسایش، نقش هویت حرفه‌ای حسابرس بر پردازش پرزحمت حسابرس را نیز تعدیل می‌کند

جدول۷: نتایج تحلیل رگرسیون تعدیلی به‌منظور بررسی نقش تعدیلی فرسایش شغلی در رابطه بین تردید حرفه‌ای (هویت حرفه‌ای) وپردازش پرزحمت

فرضیه	مدل	ضریب همبستگی		ضریب تعیین		ضریب تعیین تعدیل‌شده		تغییر در ضریب تعیین		تغییر در آماره آزمون F		p-value	
		تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
۳	۱	۰/۹۳۴	۰/۶۵۵	۰/۸۷۱	۰/۴۲۸	۰/۸۶۶	۰/۴۰۱	۰/۸۷۱	۰/۴۲۸	۱۵۵/۸۹	۱۵/۷۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	۲	۰/۹۸۴	۰/۶۹۸	۰/۹۶۸	۰/۴۸۷	۰/۹۶۶	۰/۴۴۹	۰/۰۹۶	۰/۰۵۹	۱۳۵/۲۸	۴/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۰۳۶
۴	۱	۰/۸۸۴	۰/۵۵۳	۰/۷۸۱	۰/۳۰۶	۰/۷۷۱	۰/۲۷۳	۰/۷۸۱	۰/۳۰۶	۸۱/۸۴	۹/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	۲	۰/۹۰۹	۰/۶۰۵	۰/۸۲۶	۰/۳۶۶	۰/۸۱۵	۰/۳۱۹	۰/۰۴۶	۰/۰۶۰	۱۱/۸	۳/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵۶

چون سطوح معناداری جدول ۸ (۰/۰۰۱) از خطای ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین فرض صفر مبنی بر اینکه مدل رگرسیون بین متغیرها معنادار نیست، رد می‌شود

جدول ۸: برازش مدل رگرسیون بین متغیرها

فرضیه	مدل	مدل رگرسیون		مجموع مربعات		درجه آزادی		میانگین مربعات		آماره F		p-value	
				تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
۳	۱	منبع تغییرات	رگرسیون	۳۸۳۵۴۵/۲	۲۱۷۱۹۵/۲	۲	۲	۱۹۱۷۷۲/۶	۱۰۸۵۹۷/۶	۱۵۵/۸	۱۵/۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
			خطا	۵۶۵۸۸/۳	۲۸۹۷۹۸/۰	۴۶	۴۲	۱۲۳۰/۱	۶۸۹۹/۹				
			کل	۴۴۰۱۳۳/۵	۵۰۶۹۹۳/۲	۴۸	۴۴	-	-				
	۲	منبع تغییرات	رگرسیون	۴۲۶۰۰۹/۰	۲۴۶۸۷۰/۴	۳	۳	۱۴۲۰۰۳/۰	۸۲۲۹۰/۱	۴۵۲/۴	۱۲/۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
			خطا	۱۴۱۲۴/۴	۲۶۰۱۲۲/۷	۴۵	۴۱	۳۱۳/۸	۶۳۴۴/۴				
			کل	۴۴۰۱۳۳/۵	۵۰۶۹۹۳/۲	۴۸	۴۴	-	-				
۴	۱	منبع تغییرات	رگرسیون	۳۴۳۵۷۸/۹	۱۵۵۰۸۹/۱	۲	۲	۱۷۱۷۸۹/۴	۷۷۵۴۴/۵	۸۱/۸	۹/۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
			خطا	۹۶۵۵۴/۵	۳۵۱۹۰۴/۰	۴۶	۴۲	۲۰۹۹/۰	۸۳۷۸/۶				
			کل	۴۴۰۱۳۳/۵	۵۰۶۹۹۳/۲	۴۸	۴۴	-	-				
	۲	منبع تغییرات	رگرسیون	۳۶۳۶۴۰/۵	۱۸۵۵۰۵/۰	۳	۳	۱۲۱۲۱۳/۵	۶۱۸۳۵/۰	۷۱/۳	۷/۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
			خطا	۷۶۴۹۲/۹	۳۲۱۴۸۸/۱	۴۵	۴۱	۱۶۹۹/۸	۷۸۴۱/۱				
			کل	۴۴۰۱۳۳/۵	۵۰۶۹۹۳/۲	۴۸	۴۴	-	-				

مدل ۱: متغیرهای مستقل: تردید حرفه‌ای(هویت حرفه‌ای) و فرسایش شغلی

مدل ۲: متغیرهای مستقل: تردید حرفه‌ای(هویت حرفه‌ای)، فرسایش شغلی و اثر تعدیل‌کننده فرسایش شغلی

با توجه به جدول ۹ اطلاعات مربوط به فرضیه ۳، ملاحظه می‌شود که در مدل ۱ آزمایش وسوسه ترک کار ضریب غیراستاندارد متغیر تردید حرفه‌ای (بدون اثر تعدیل فرسایش) برابر ۵/۳۹۶ بوده که این مقدار در مدل ۲ (با تأثیر تعدیل فرسایش شغلی) به مقدار ۲/۶۴۹ کاهش یافته است. در نتیجه، برای مشاهدات آزمایش وسوسه ترک کار فرضیه ۳ مبنی بر اینکه رابطه مثبت بین تردید حرفه‌ای حسابرس و پردازش پرزحمت در فرآیند حسابرسی در انجام وظایف پیچیده حسابرسی در شرایط فرسایش کاهش می‌یابد، تائید می‌شود.

همینطور درخصوص فرضیه ۴، در مدل ۱ آزمایش تغییر ذهنیت متغیر هویت حرفه‌ای می‌تواند به صورت معناداری تغییرات متغیر وابسته پردازش پرزحمت حسابرس را تبیین کند. همچنین در مدل ۲ آزمایش تغییر ذهنیت نیز متغیرهای فرسایش، هویت حرفه‌ای و اثر تعدیل‌کننده فرسایش می‌توانند هم‌زمان واریانس متغیر وابسته پردازش پرزحمت حسابرس را بیان کنند. همچنین ملاحظه می‌شود که در مدل ۱ آزمایش تغییر ذهنیت ضریب غیراستاندارد متغیر هویت حرفه‌ای برابر ۵۱/۷۲۶ بوده که این مقدار در مدل ۲ به مقدار ۱۰۵/۴۶۵ افزایش

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

یافته است. همچنین اثر تعدیل‌کنندگی فرسایش در این مدل معنادار است. این مطلب نشان می‌دهد که برای مشاهدات آزمایش تغییر ذهنیت فرضیه ۴، تائید نمی‌شود. اما در مدل ۱ آزمایش وسوسه ترک کار ضریب غیراستاندارد متغیر هویت حرفه‌ای برابر ۳۵/۵۸ بوده که این مقدار در مدل ۲ به مقدار ۹/۸۲۲ کاهش‌یافته که با خطای ۱۰ درصد معنادار است. این مطلب نشان می‌دهد که برای مشاهدات آزمایش وسوسه ترک کار فرضیه ۴، با خطای ۱۰ درصد تائید می‌شود.

جدول ۹: بررسی ضرایب مدل رگرسیونی

فرضیه	مدل	مدل رگرسیون	ضرایب غیراستاندارد				ضریب استانداردشده		آماره F		p-value	
			مقدار		خطای استاندارد		مقدار					
			تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
۳	۱	ثابت	-۷۴۸/۳۲	-۶۰۷/۴۴	۹۶/۳۰	۱۹۱/۸۷	-	-	-۷/۷۷	-۳/۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳
		فرسایش	-۱۰/۱۴	-۷۱/۴۴	۱۶/۴۱	۲۴/۹۳	-۰/۰۵	-۰/۳۳	-۰/۶۱	-۲/۸	۰/۵۴	۰/۰۰۶
		تردید	۶/۰۰	۵/۳۹	۰/۵۸	۱/۲۱۰	۰/۸۹	۰/۵۲	۱۰/۲۸	۴/۴۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	۲	ثابت	-۱۸۰۹/۴	-۱۷۳/۶۵	۱۰۳/۳	۲۷۲/۱	-	-	-۱۷/۵	-۰/۶	۰/۰۰۱	۰/۵۲۷
		فرسایش	۱۳۱۰/۴۳	-۸۶۱/۶۶	۱۱۳/۸	۳۶۶/۱	۶/۹۱	۴/۰۵	۱۱/۵	-۲/۳	۰/۰۰۱	۰/۰۲۳
		تردید	۱۲/۴۵۲	۲/۶۴	۰/۶۲	۱/۷۲	۱/۸۴	۰/۲۵	۱۹/۸	۱/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۱۳۱
		تردید × فرسایش	-۸/۲۷۲	۵/۰۳	۰/۷۱	۲/۳۳	-۶/۲۴	۳/۷۰	-۱۱/۶	۲/۱	۰/۰۰۱	۰/۰۳۶
۴	۱	ثابت	-۱۰۳/۷۳	۲۳/۰۲	۵۳/۱۸	۷۶/۵۲	-	-	-۱/۹۵	۰/۳۰	۰/۰۵۷	۰/۷۶۵
		فرسایش	-۳۵/۳۰	-۶۲/۳	۲۱/۱۰	۲۸/۲۶	-۰/۱۸	-۰/۲۹	-۱/۶۷	-۲/۲	۰/۱۰۱	۰/۰۳۳
		هویت	۵۱/۷۲	۳۵/۵۸	۷/۸۹۰	۱۱/۸۸	۰/۷۳	۰/۳۹	۶/۵۵	۲/۹۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵
	۲	ثابت	-۴۶۰/۵۶	۱۸۳/۴	۱۱۴/۳	۱۱۰/۰	-	-	-۴/۰۲	۱/۶۶	۰/۰۰۱	۰/۱۰۳
		فرسایش	۳۷۱/۸۰	-۳۳۴/۳	۱۲۰/۰۱	۱۴۰/۷	۱/۹۶	-۱/۵	۳/۰۹	-۲/۳	۰/۰۰۳	۰/۰۲۲
		هویت	۱۰۵/۴۶	۹/۸۲۲	۱۷/۱۷	۱۷/۴۱	۱/۴۸	۰/۱۱	۶/۱۳	۰/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۵۷۶
		هویت × فرسایش	-۶۴/۸۱	۴۵/۶۵	۱۸/۸۶	۲۳/۱۸	-۱/۶۳	۱/۲۶	-۳/۴۳	۱/۹۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵۶

نتایج آزمون فرضیه ۵ و فرضیه ۶

در این پژوهش جهت تعیین پایایی و ارزیابی سازگاری درونی مدل از معیار ضریب آلفای کرونباخ بر طبق نظر فرنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. میزان قابل قبول برای آلفای

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است.که طبق جدول ۷ برای فرضیه ۵، هر سه متغیر بیشتر از ۰.۷ است. همچنین، جهت بررسی ضریب اطمینان ساختاری از معیار پایایی ترکیبی استفاده شده است. میزان قابل‌قبول برای این ضریب بیشتر از ۰/۷ و مقادیر کمتر از ۰/۶ نامطلوب ارزیابی می‌شود. در تمام ابعاد مورد بررسی میزان پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین سازگاری درونی مدل نیز مورد تائیداست. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری (متغیرهای وابسته) به کار می‌رود. مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است.

با توجه به ضرایب تعیین ارائه شده در جدول ۱۰ در مورد فرضیه ۵، ملاحظه می‌گردد که مقادیر ضریب تعیین متغیرهای وابسته در آزمایش تغییر ذهنیت قوی و در آزمایش وسوسه ترک کار برای پردازش پرزحمت، ضعیف و برای عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی، متوسط است. برای ارزیابی اعتباری مدل ساختاری از ضریب تأثیر یا اثر کوهن استفاده شده است. با توجه به مقادیر f^2 ارائه شده در جدول۷ برای فرضیه ۵، ملاحظه می‌گردد که مقادیر ضریب کوهن متغیرهای وابسته بزرگ‌تر از ۰/۳۵ می‌باشند که نشانگر تأثیر زیاد متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته در روابط بین متغیرها است.

جدول ۱۰: ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، R^2و f^2

فرضیه	متغیر	ضریب آلفای کرونباخ		پایایی ترکیبی		ضریب تعیین متغیرهای پنهان (R^2)		ضریب تأثیر یا f^2 کوهن	
		تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
۵	هویت حرفه‌ای	۱	۱	۱	۱				
	پردازش پرزحمت	۰/۸۲۴	۰/۸۸۶	۰/۸۷۷	۰/۹۰۶	۰/۷۵۲	۰/۲۵۶	۳/۰۳	۰/۳۴۴
	عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی	۰/۸۰۳	۰/۶۷۰	۰/۸۵۱	۰/۷۶۲	۰/۷۶۲	۰/۵۰۹	۳/۲۰	۰/۰۳۷
۶	تردید حرفه‌ای	۰/۸۲۹	۰/۵۸۵	۰/۸۶۹	۰/۶۶۸				
	پردازش پرزحمت	۰/۸۴۲	۰/۸۸۶	۰/۸۷۷	۰/۹۰۶	۰/۶۷۷	۰/۴۸۱	۲/۰۹	۰/۹۳
	عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی	۰/۸۰۳	۰/۶۷۰	۰/۸۵۱	۰/۷۶۲	۰/۷۶۰	۰/۵۰۳	۳/۱۷	۱/۰۱

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

همچنین در جدول ۱۰ اطلاعات مربوط به فرضیه ۶، در تمام ابعاد مورد بررسی پژوهش میزان آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ (به جز عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی در آزمایش وسوسه ترک کار) بدست آمد. درنتیجه سازگاری درونی مدل قابل تائید است. همچنین، در تمام ابعاد مورد بررسی میزان پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ بوده (به‌جز تردید حرفه‌ای در آزمایش وسوسه ترک کار) و بنابراین سازگاری درونی مدل نیز مورد تائید است. با توجه به ضرایب تعیین ارائه شده در جدول ۱۰ برای فرضیه ۶، ملاحظه می‌گردد که مقادیر ضریب تعیین متغیرهای وابسته در آزمایش تغییر ذهنیت در محدوده ۰/۶۷ است که نشانگر قوی بودن ضرایب تعیین مدل است. همچنین مقادیر f^2 ارائه شده در جدول ۷ مربوط به فرضیه ۶، ملاحظه می‌گردد که مقادیر ضریب کوهن متغیرهای وابسته بسیار بزرگ‌تر از ۰/۳۵ است که نشانگر تأثیر زیاد متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته در روابط بین متغیرها است.

با توجه به ضرایب مسیر و t استخراج شده در جدول ۱۱، نتیجه آزمون فرضیه ۵ برای یافته‌های آزمایش تغییر ذهنیت و آزمایش وسوسه ترک کار در سطح اطمینان ۹۵٪ تائید می‌شود. بنابراین پردازش پرزحمت بر رابطه هویت حرفه‌ای و عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی نقش میانجی دارد. با توجه به اینکه مقدار آزمون سوبل از ۱/۹۶ بیشتر است، این آزمون نیز در سطح ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی متغیر پردازش پرزحمت را تائید می‌کند.

همچنین با توجه به جدول ۱۱ ضرایب مسیر و t استخراج شده، نتیجه آزمون فرضیه ۶ در سطح اطمینان ۹۵٪ تائید می‌شود. این فرضیه بیان می‌کند پردازش پرزحمت بر رابطه تردید حرفه‌ای و عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی نقش میانجی دارد. همچنین، با توجه به اینکه مقدار آزمون سوبل از ۱/۹۶ بیشتر است، این آزمون نیز در سطح ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی متغیر پردازش پرزحمت را تائید می‌کند.

جدول ۱۱: ضرایب مسیر، مقادیرt و آزمون سوبل

فرضیه	مسیرها	ضرایب مسیر		مقادیر t		آزمون سوبل	
		تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار	تغییر ذهنیت	وسوسه ترک کار
۵	هویت حرفه‌ای ← پردازش پرزحمت	۰/۸۶	۰/۵۰	۳۱/۷۰	۴/۲۷	۲۳/۹۸	۴/۱۱
	پردازش پرزحمت ← عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی	۰/۸۷	۰/۷۱	۳۸/۰۷	۱۵/۱۹		
۶	تردید حرفه‌ای ← پردازش پرزحمت	۰/۸۲	۰/۶۹	۳۴/۷۰۰	۱۲/۶۹	۲۴/۴۴	۹/۲۵
	پردازش پرزحمت ← عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی	۰/۸۷	۰/۷۱	۳۴/۷۷	۱۳/۵۹		

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

۶-بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی بررسی شد. برای بررسی این تأثیر آزمایش نیمه تجربی روی دانشجویان کارشناسی رشته حسابداری دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام شد. نتایج هر دو آزمایش، الگوی نظری را تأیید کرد. اولاً که رابطه مثبت بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای با عملکرد درانجام وظایف پیچیده حسابرسی بدون فرسایش (یعنی در شرایط کنترل) وجود دارد و همین‌طور رابطه متقابل منفی بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای با فرسایش در انجام وظایف پیچیده حسابرسی وجود دارد که نشان می‌دهد هرچه سطح ویژگی‌های تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای افزایش می‌یابد، تأثیرات منفی فرسایش نیز بیشتر می‌شوند. دوماً، نتایج پردازش الگو، این نظریه را تأیید می‌کند که پردازش پرزحمت و دشوار در وظیفه حسابرسی، نقش میانجی را در رابطه بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای و فرسایش شغلی با عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، ایفا می‌کند. به‌طور خاص، هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای، رابطه مثبتی با پردازش پرزحمت در شرایط کنترل دارند، که منجر به عملکرد بالاتر می‌شود. با این وجود این روابط مثبت در شرایط فرسایش شغلی تا حد قابل توجهی تقلیل می‌یابند که موجب کاهش عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی می‌شود. سوماً، نتایج اخطار می‌دهد که تلاش‌های خود-تنظیمی که قصد افزایش تلاش حسابرس به‌عنوان راه‌حلی برای شکست‌های حسابرسی را دارند ممکن است در محیط حسابرسی فرسایشی به طور برعکس، به تأثیرگذاری حسابرس آسیب وارد کنند.این نتایج با پژوهش‌های بهاسکار و همکاران (۲۰۱۶) و هارلی (۲۰۱۹) هم‌خوانی دارد.

نتایج نشان می‌دهد شدت رابطه مثبت بین تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد. همچنین، شدت رابطه مثبت بین تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بر پردازش پرزحمت در فرآیند حسابرسی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد. علاوه بر این، پردازش پرزحمت، متغیر میانجی در رابطه مثبت بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای و عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی است.

دراین پژوهش فرسایش شغلی به‌عنوان تهدیدی جدید برای تأثیرگذاری بر ویژگی‌های حسابرس شناسایی‌شده و یک توضیح احتمالی برای اینکه چرا حسابرسانی که به طور طبیعی در پردازش‌های پرزحمت‌تر شرکت می‌کنند، گاهی در عملکرد حسابرسی خود دچار نقصان می‌شوند، ارائه می‌کند. نتایج نشان می‌دهد شرکت‌کنندگانی که دارای سطح بالاتری از ویژگی‌های پیش‌بینی کننده پردازش پرزحمت، همچون هویت حرفه‌ای قوی‌تر و ویژگی تردید حرفه‌ای بالاتر هستند، به میزان بیشتری تحت تأثیر فرسایش شغلی قرار می‌گیرند. فرسایش مانع از توانایی آن‌ها برای مشارکت در این پردازش پرزحمت‌تر شده و باعث می‌شود عملکرد آن‌ها بیش از

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

شرکت‌کنندگانی که سطوح پایین‌تری از هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای را دارند، افت داشته باشد. این نتیجه‌گیری با یافته‌های پژوهش‌های هم‌زمان مبنی بر اینکه چندوظیفه‌ای بودن منجر به نقص در عملکرد حسابرس می‌شود، همخوانی دارد (مالیز و هاتفیلد، ۲۰۱۸) که این می‌تواند نتیجه تغییر بین ذهنیت‌های مختلف در وظایف متفاوت باشد. بنابراین می توان بیان کرد، تأثیرات فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی که نیازمند تفکر و استدلال پیچیده هستند، بیشتر است، به عبارت دیگر، تأثیرات فرسایش شغلی بر افرادی که متمایل و مستعد مشارکت در سطوح بالاتر تفکر و استدلال پیچیده (یعنی پردازش پرزحمت تر و دشوارتر) هستند، بیشتر است. پردازش پرزحمت تر، آسیب پذیری افراد نسبت به تأثیرات مضر فرسایش شغلی را افزایش می دهد که درنتیجه موجب کاهش روابط مثبت بین ویژگی های هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای و عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی می شود. پیشنهاد می‌شود، با توجه به یافته‌های این پژوهش، پژوهش‌های آینده موارد زیر را بررسی کنند.

۱- مکانیسم‌های انطباق که می‌توانند تأثیرات مضر فرسایش شغلی بر بهره‌وری حسابرس را کاهش دهند، بررسی شود. این مسئله به‌ویژه به این دلیل اهمیت دارد که حسابرسان احتمالاً از فرسایش یافتن خود اطلاع ندارند چراکه هیچ «احساس» روشنی از فرسایش وجود ندارد (بامیستر و وهس، ۲۰۰۷).

۲- پژوهش‌ها می‌توانند بررسی کنند که آیا خودآگاهی بالا در حسابرسان باتجربه، موجب کم شدن تأثیرات فرسایش شغلی می‌شود یا نه.

۳- همچنین در این پژوهش از شرکت‌کننده‌های دانشجو استفاده شده است، پژوهش‌های آینده می‌توانند با بررسی تأثیرات فرسایش شغلی در شاغلین حرفه‌ای حسابرسی، انجام شود.

۴- تاثیر فرسایش بر درستکاری حسابرسان مورد بررسی قرار گیرد.

۵- اثر میانجی هوش عاطفی، هوش تحلیلی و هوش معنوی بر رابطه بین فرسایش و انجام وظایف پیچیده حسابرسی، بررسی شود.

پیوست- پرسشنامه عملکرد حسابرس

گروه کنترل.....گروه آزمایش.....

نام و نام خانوادگی.....شماره دانشجویی.....

شرکت‌کنندگان محترم؛

لطفاً با توجه به اطلاعات سال ۱۳۹۵، برای هر یک از عوامل ریسک که در جدول ذیل آمده است، مشخص کنید که برای سال ۱۳۹۶ عامل ریسک افزایش‌یافته، کاهش‌یافته یا تغییر نکرده است. همچنین تمام دلایل خود بر مبنی انتخاب افزایش، کاهش یا عدم‌تغییر را توضیح دهید.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

ردیف	اطلاعات سال ۱۳۹۵	سال ۱۳۹۶	دلیل انتخاب
۱	مبلغ ۲۴ میلیارد ریال از مطالباتی هست که عمدتاً از سنوات قبل انتقال‌یافته و تجزیه سنی آن‌ها ارائه نشده است. همچنین بابت آن‌ها مبلغ ۶۴ میلیون ریال ذخیره مطالبات مشکوک الوصول در حساب‌ها منظور شده و مستنداتی از بابت چگونگی وصول مطالبات فوق ارائه نشده است.	مبلغ ۲۴ میلیارد ریال از مطالباتی هست که عمدتاً از سنوات قبل انتقال‌یافته و تجزیه سنی آن ها ارائه‌شده است همچنین بابت آن‌ها مبلغ ۷۴ میلیون ریال ذخیره مطالبات مشکوک‌الوصول در حساب‌ها منظور شده است.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۲	به‌موجب بخشنامه شماره ۵۸/۱۰ مورخ x۹/۵/۱۱و در اجرای سیاست‌های مالی جهت شفافیت اطلاعات صورت‌های مالی مقرر گردیده که در طول سال حساب‌های فی‌مابین را جدا بررسی و پس از استعلام از واحدها حساب‌های فی‌مابین تطبیق و رفع مغایرت گردد. لیکن در این خصوص اقدام مؤثری به عمل نیامده و صرفاً از سازمان مرکزی استعلام شده و درنتیجه مانده حساب‌های واحد yمبلغ ۴ میلیارد ریال بیش از مانده اعلام‌شده از طرف سازمان مرکزی هست	به‌موجب بخشنامه شماره ۵۸/۱۰ مورخ x۹/۵/۱۱و در اجرای سیاست‌های مالی جهت شفافیت اطلاعات صورت‌های مالی مقرر گردیده که در طول سال حساب‌های فی‌مابین را جدا بررسی و پس از استعلام از واحدها حساب‌های فی‌مابین تطبیق و رفع مغایرت گردد. لیکن در این خصوص اقدام مؤثری به عمل نیامده و صرفاً از سازمان مرکزی استعلام شده و درنتیجه مانده حساب‌های واحدyمبلغ ۴ میلیارد ریال بیش از مانده اعلام‌شده از طرف سازمان مرکزی هست.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۳	به دلیل انتخاب این موسسه پس از پایان سال مالی، شمارش موجودی‌ها در پایان سال بدون نظارت این موسسه انجام‌شده و اثبات وجود موجودی‌های واحد به مبلغ ۴۵۶ میلیون ریال از طریق سایر روش‌های حسابرسی نیز میسر نشده است	به دلیل انتخاب این موسسه پس از پایان سال مالی، شمارش موجودی‌ها در پایان سال بدون نظارت این موسسه انجام‌شده ولی اثبات وجود موجودی‌های واحد به مبلغ ۴۵۶ میلیون ریال از طریق سایر روش‌های حسابرسی نیز میسر شده است.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۴	موجودی‌های انبار در مقاطع زمانی مثلاً هر سه ماه یک‌بار توسط شخص مسئولیبه‌صورت نمونه شمارش و با کاردکس انبار و حسابداری مطابقت داده‌شده اما موجودی‌های کم‌مصرف منابع و همچنین خسارت‌دیده و معیوب به نحو مناسب مشخص و گزارش نمی‌شود	موجودی‌های انبار در مقاطع زمانی مثلاً هر سه ماه یک‌بار توسط شخص مسئولیبه‌صورت نمونه شمارش و با کارد کس انبار و حسابداری مطابقت داده نشده و موجودی‌های کم‌مصرف منابع و همچنین خسارت‌دیده و معیوب به نحو مناسب مشخص و گزارش نمی‌شود	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

۵	سفارش‌ها خرید دارای شماره سریال چاپی بوده و سفارش‌ها خریدهای انجام‌نشدهبه‌طور منظم (ماهانه) توسط مقام مسئولی بررسی و کنترل می‌گردد	سفارش‌ها خرید دارای شماره سریال چاپی بوده ولی سفارش‌ها خریدهای انجام‌نشدهبه‌طور منظم برای مثال ماهانه توسط مقام مسئولی بررسی و کنترل نمی‌گردد	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۶	مانده بهای تمام‌شده و استهلاک انباشته دارایی‌های ثابت طبق دفاتر با سیستم اموال به مبلغ ۳۳ میلیون ریال دارای مغایرت هست (دفاتر پیش از سیستم اموال) بنا به اظهار مسئولین مالی و بررسی‌های به‌عمل‌آمده مشخص گردید مغایرت‌های فوق عمدتاً ناشی از ایرادات سیستمی بوده است.	مانده بهای تمام‌شده و استهلاک انباشته دارایی‌های ثابت طبق دفاتر با سیستم اموال به مبلغ ۳۳ میلیون ریال دارای مغایرت هست (دفاتر پیش از سیستم اموال) بنا به اظهار مسئولین مالی و بررسی‌های به‌عمل‌آمده مشخص گردید مغایرت‌های فوق عمدتاً ناشی از ایرادات سیستمی بوده است، مطابق سال قبل که برطرف نشده است	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۷	دارایی‌های ثابت مشهود شامل مبلغ ۳۷۶ میلیون ریال بهای تمام‌شده دارایی‌های در جریان ساخت هست که مدارک و مستنداتی در خصوص قابلیت بازیافت آن‌ها ارائه نشده است.	دارایی‌های ثابت مشهود شامل مبلغ ۳۷۶ میلیون ریال بهای تمام‌شده دارایی‌های در جریان ساخت هست که سال قبل مدارک و مستنداتی در خصوص قابلیت بازیافت آن‌ها ارائه نشده است. اما امسال مشخص شد که مربوط به عملیات ساخت مسجدی هست که متوقف‌شده است.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۸	محاسبات استهلاک دارایی‌های ثابت بر مبنای مفاد ماده ۱۵۱ قانون مالیات‌های مستقیم انجام‌شده که با توجه به اصلاح قانون مالیات های مستقیم محاسبات استهلاک از ابتدای سال ۱۳۹۵می‌بایست بر اساس ماده ۱۴۹ قانون مالیات‌های مستقیم و جداول مربوط محاسبه می‌گردید	محاسبات استهلاک دارایی‌های ثابت بر مبنای مفاد ماده ۱۴۹ قانون مالیات‌های مستقیم انجام‌شده	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۹	دارایی‌های ثابت مشهود و دارایی‌های در جریان تکمیل واحد مورد رسیدگی (به‌استثنای وسایل نقلیه دارای پوشش بیمه شخص ثالث) فاقد پوشش بیمه‌ای کافی هست	دارایی‌های ثابت مشهود و دارایی‌های در جریان تکمیل واحد مورد رسیدگی و وسایل نقلیه، فاقد پوشش بیمه‌ای کافی هست	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]

۱۰	برگه‌های درخواست خرید فاقد شماره سریال چاپیهست.اما، برگه‌های درخواست خرید، صورت‌حساب‌های خرید و رسیدهای انبار عطف گذاری متقابل می‌گردند	برگه‌های درخواست خرید فاقد شماره سریال چاپیهست همچنین برگه‌های درخواست خرید، صورت‌حساب‌های خرید و رسیدهای انبار عطف گذاری متقابل نمی‌گردند.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۱۱	مخارج سرمایه‌ای طبق بودجه مصوب با مخارج بودجه شده تطبیق نگردیده و انحرافات مورد تجزیه‌وتحلیل قرار نگرفته است	مخارج سرمایه‌ای طبق بودجه مصوب با مخارج بودجه شده تطبیق گردیده و انحرافات مورد تجزیه‌وتحلیلقرارگرفته است و نتایج نشان داد که انحرافات به علت عواملی خارج از کنترل مدیریت مانند افزایش قیمت خرید مواد اولیه و افزایش نرخ دستمزد کارگران به علت تصویب قانون جدید مجلس هست.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۱۲	اوراق تشخیص / قطعی مالیات حقوق و تکلیفی مربوط به سال‌های قبل جهت انجام بررسی‌های لازم ارائه نشده لذا امکان رسیدگی به وضعیت مالیاتی واحد مورد رسیدگی در خصوص مالیات‌های فوق‌الذکر میسر نشده است	اوراق تشخیص / قطعی مالیات حقوق و تکلیفی مربوط به سال‌های قبل جهت انجام بررسی‌های لازم ارائه‌شدهو بررسی وضعیت مالیاتی واحد مورد رسیدگی در خصوص مالیات‌های فوق‌الذکر میسر شده است.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۱۳	به دلیل واریز کلیه درآمدهای حاصل از شهریه در یک حساب بانکی و شناسه دار نبودن واریزهای دانشجویان و عدم ارتباط بین سیستم شهریه و حساب‌های بانکی و ثبت فیش‌های واریزی به‌صورت دستی و امکان ایجاد ثبت فیش غیرواقعی، اثبات کامل بودن وجه نقد واریزی توسط دانشجویان برای این موسسه مقدور نگردیده است	ارتباط بین سیستم شهریه و حساب‌های بانکی و ثبت فیش‌های واریزی ایجادشده است.اثبات کامل بودن وجه نقد واریزی توسط دانشجویان برای این موسسه مقدور شده است.	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □
۱۴	برای هر کاربر یک کلمه عبور جداگانه تعریف شده است و این امکان فراهم است که، تغییرات غیرمجاز در سیستم اعم از تغییر نرخ شهریه ثابت و متغیر، ثبت وصولی غیرواقعی و دست‌کاری در وضعیت آموزش قابل رهگیری است.	امکان تغییرات غیرمجاز در سیستم اعم از تغییر نرخ شهریه ثابت و متغیر، ثبت وصولی غیرواقعی و دست‌کاری در وضعیت آموزش از کاربران سلب نشده است	افزایش □ عدم تغییر □ کاهش □

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1398.4.8.6.9]
[DOI: 10.29252/aapc.4.8.243]