

## **Auditors' Subjective Well-being: Evidence from the Role of Commercialization in Audit Firms With Emphasis on Auditor Characteristics**

**Mohammad Hossein Safarzadeh\***

*Associate Professor of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) m\_safarzadeh@sbu.ac.ir*

**Hamideh Esnaashari**

*Assistant Professor of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. h\_asnaashari@sbu.ac.ir*

**Javad Gezderazi**

*Msc of Accounting of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. j.gezderazi@sbu.ac.ir*

### **Abstract**

The ecosystem of auditing firms has changed in such a way that it is associated with high job demands and low job resources, which can have destructive effects on the health and subjective well-being (SWB) of auditors by increasing stress and job burnout. Therefore, this study investigated the relationship between the commercialization of auditing firms and the SWB of auditors, with an emphasis on the moderating role of the auditor's characteristics. The statistical population of the research includes all the auditors working in the audit organization and member institutions of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA), and the research sample was selected by stratified random sampling method (382 in number) in 2022. Research data were collected using a questionnaire tool and analyzed by correlation method (generalized least squares method and structural equations) and subgroup method (Fisher's z test). The results implied a significant and positive relationship between the commercialization of audit firms and the SWB of auditors, and none of the auditor's characteristics (audit firm type, organizational position, gender, age, and education level) moderate this relationship. These results are aligning with predictions from the conservation of resources (COR), job demands-resources (JDR) and social identity theories. Therefore, audit firms can increase the level of SWB and, consequently, the retention rate of talented and capable auditors in the auditing profession by strengthening job resources, which is expected to lead to the maintenance and improvement of audit quality. The findings of the current research, in addition to covering the gap in existing studies in this field, can be useful for audit firms and organizations and institutions supervising the auditing profession with the aim of improving job results and sustainable development of the auditing profession.

**Keywords:** Commercialization, Subjective Well-being, Auditor Characteristics, Conservation of Resource Theory, Job Demands-Resources Theory, Social Identity Theory.

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

## بهزیستی ذهنی حسابرسان: شواهدی از نقش تجاری سازی مؤسسات حسابرسی با تأکید بر ویژگی های حسابرس

محمدحسین صفرزاده\*<sup>۱</sup> حمیده اثنی عشری<sup>۲</sup> جواد گزدرازی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۳۱

### چکیده

زیست بوم مؤسسات حسابرسی به گونه ای تغییر کرده که با الزامات شغلی بالا و منابع شغلی پایین همراه است که این موضوع با افزایش استرس و فرسودگی شغلی می تواند آثار مخربی بر سلامت و بهزیستی ذهنی حسابرسان داشته باشد. از این رو، پژوهش حاضر بر آن است رابطه بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را با لحاظ نقش تعدیلگری ویژگی های حسابرس بررسی نماید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی است و نمونه پژوهش نیز با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (تعداد ۳۸۳) در سال ۱۴۰۱ انتخاب شد. داده های پژوهش با استفاده از ابزار پرسش نامه جمع آوری و با روش همبستگی (روش حداقل مربعات تعمیم یافته و معادلات ساختاری) و روش زیرگروه (آزمون Z فیشر) تحلیل شدند. یافته های پژوهش نشان می دهد تجاری سازی مؤسسات حسابرسی با بهزیستی ذهنی حسابرسان رابطه مثبت معناداری دارد و هیچ یک از ویژگی های حسابرس (نوع مؤسسه حسابرسی، رده سازمانی، جنسیت، سن و سطح تحصیلات) شدت این رابطه را تعدیل نمی کنند. این نتایج با پیش بینی های مطرح در نظریه های حفظ منابع، تقاضاها-منابع شغلی و نیز هویت اجتماعی سازگار می باشد. بنابراین، مؤسسات حسابرسی می توانند سطح بهزیستی ذهنی

<sup>۱</sup> دانشیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). m\_safarzadeh@sbu.ac.ir

<sup>۲</sup> استادیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. h\_asnaashari@sbu.ac.ir

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد حسابداری، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. j.gezderazi@sbu.ac.ir

و به تبع میزان ماندگاری حسابرسان مستعد و توانمند در حرفه حسابرسی را با تقویت منابع شغلی افزایش دهند که این خود انتظار می‌رود به حفظ و ارتقای کیفیت حسابرسی منتهی شود. یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر علاوه بر پوشش خلاء مطالعات موجود در این زمینه، می‌تواند برای مؤسسات و سازمان حسابرسی و نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی با هدف بهبود نتایج شغلی و توسعه پایدار حرفه حسابرسی مفید واقع شود.

**کلید واژه‌ها:** تجاری‌سازی، بهزیستی ذهنی، ویژگی‌های حسابرس، نظریه حفظ منابع، نظریه تقاضاها-منابع شغلی، نظریه هویت اجتماعی.

## ۱-مقدمه

در طی سال‌های اخیر حرفه حسابرسی در سطح بین‌المللی شاهد تغییرات قابل توجهی همچون جهانی شدن، توسعه فناوری، مقررات‌زدایی از حرفه (مانند لغو الزامات قانونی حسابرسی) و نیز تشدید رقابت در بازار خدمات حسابرسی بوده است (کارلسون و وینبرگ، ۲۰۱۴). این تغییرات، تقاضاهایی را در جهت تأکید بیشتر بر بازار، مشتریان (صاحب‌کاران) و فرآیندهای کسب و کار ایجاد کرده و باعث شده است که مشتری‌مداری<sup>۱</sup> به رکنی بنیادی برای بقای مؤسسات حسابرسی تبدیل شود. به تعبیر دیگر، این تغییرات موجب گردید که پدیده تجاری‌سازی در بستر مؤسسات حسابرسی گسترش چشمگیری پیدا نماید. از این رو، مؤسسات حسابرسی و حسابرسی که از طریق افزایش تمرکز بر ارزش افزوده، فرصت‌های سودآور و عملکرد مالی؛ خود را با تقاضاهای بازار سازگار می‌کنند می‌توان توصیف‌کننده تجاری‌سازی حسابرسی دانست و انتظار می‌رود که این موضوع بر بهزیستی و سلامت ذهنی حسابرسان اثرگذار باشد (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰).

بر اساس آیین رفتار حرفه‌ای در بسیاری از کشورها از جمله ایران، مؤسسات حسابرسی برای استفاده از ابزارها و روش‌های تجاری‌سازی حسابرسی (خدمات غیرحسابرسی و بازاریابی حسابرسی) در راستای حفظ یا کسب سهم بیشتر از بازار، افزایش درآمد و نیز حفظ بقاء خود با محدودیت‌های روبرو هستند (مران‌جوری و همکاران، ۱۳۹۷؛ بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۸). علاوه بر این، طبق تبصره (۲) ماده ۱۰ دستورالعمل مؤسسات حسابرسی معتمد سازمان بورس اوراق بهادار (۱۳۸۶)، مؤسسات حسابرسی و شرکای مسئول کار حسابرسی مجاز نیستند بعد از گذشت چهار سال متوالی، مجدداً سمت حسابرسی مستقل و بازرسی قانونی شرکت صاحب‌کار فعلی را بپذیرند. ایجاد چنین قوانینی همچون محدودیت در دوره تصدی حسابرسی به‌منزله از دست دادن مشتریان و صاحب‌کاران حسابرسی است (اسوانبرگ و اوهمان، ۲۰۱۵). بدین‌منظور، با در نظر گرفتن رکود اقتصادی حاکم بر جامعه ایران و به دنبال آن تشدید رقابت در بازار کار حسابرسی، حفظ و جذب صاحب‌کاران و به‌تبع تجاری‌سازی حسابرسی در جهت کسب درآمد و سودآوری به یک امر مهم و حیاتی نزد مؤسسات حسابرسی تبدیل شده است (مران‌جوری، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر، پژوهش‌های پیشین (مانند بروبرگ و همکاران، ۲۰۲۰) نشان می‌دهند که سطح بهزیستی ذهنی<sup>۲</sup> حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی در مقایسه با سایر حرفه‌ها پایین‌تر است و به همین منظور یکی از نگرانی‌های اصلی حرفه حسابرسی پایین بودن میزان بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان شاغل می‌باشد. لذا، این نگرانی به‌عنوان موضوع پژوهشی مورد توجه

<sup>۱</sup>. Client Orientation

<sup>۲</sup>. Subjective Well-being

پژوهش‌های اخیر قرار گرفته است (مانند مولینا سانچر و همکاران، ۲۰۱۹؛ اومانس و همکاران، ۲۰۱۶). بهزیستی ذهنی عبارت است از یک شاخص جامع از کیفیت زندگی فرد که نشان‌دهنده میزان باور یا احساس او در مورد خوب بودن زندگی است (دینر و همکاران، ۲۰۱۸). گرچه مطالعات قبلی بر نقش عوامل فردی و سازمانی (رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی، منابع شغلی، منبع کنترل درونی، انگیزه درونی و بیرونی، خودکارآمدی، حجم کاری و استرس شغلی) بر بهزیستی ذهنی و روان‌شناختی حساب‌رسان تأکید داشته‌اند (مانند بروبرگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ اومانس و همکاران، ۲۰۱۶؛ منیف و رباعی، ۲۰۲۲؛ طالاری و همکاران، ۱۴۰۲؛ سیدنژاد فهیم و حسین‌نیا دیلمان، ۱۴۰۲؛ معین‌الدین و همکاران، ۱۳۹۴؛ شهبازی و همکاران، ۱۴۰۱) ولی با این وجود در پژوهش‌های انجام شده به خصوص پژوهش‌های داخلی اثر تغییرات گسترده (تجاری‌سازی) در حرفه حسابرسی بر بهزیستی ذهنی حساب‌رسان چندان مورد توجه قرار نگرفته است و پرداختن به آن می‌تواند این خلأ را پوشش دهد.

افزون بر این، یکی از معضلاتی که حرفه حسابرسی جهانی با آن روبرو می‌باشد این است که جذابیت مؤسسات حسابرسی به دلیل بالا بودن فشار کاری و نیز پایین بودن حقوق و مزایای حساب‌رسان کاهش چشمگیری پیدا نموده است و به همین دلیل حساب‌رسان پس از مدت کوتاهی اشتغال در مؤسسات از این حرفه خارج می‌شوند (بروبرگ و همکاران، ۲۰۲۰) که انتظار می‌رود این موضوع در ساختار حرفه حسابرسی ایران نمود بیشتری داشته باشد. همچنین، گوردون و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند که یکی از دلایل خروج کارکنان از سازمان‌ها، پایین بودن سطح بهزیستی ذهنی آنها است. طبق گزارش‌های رسمی دریافتی از سازمان بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۷، میانگین ماندگاری حساب‌رسان ایرانی در مؤسسات حسابرسی حدود ۵۷۱ روز بوده است که در مقایسه با میانگین جهانی (سه سال) به مراتب کمتر می‌باشد و این وضعیت ممکن است پیامدهای منفی متعددی مانند افزایش هزینه‌ها و نیز کاهش کیفیت حسابرسی برای مؤسسات و حرفه در پی داشته باشد (گنجی و همکاران، ۱۴۰۰) که بر این اساس می‌توان با ایجاد انگیزه‌هایی همچون افزایش درآمد مؤسسات از طریق تجاری‌سازی حسابرسی و به دنبال آن افزایش میزان بهزیستی ذهنی، درصد خروج آنان از حرفه حسابرسی را کاهش داد. بنابراین، با توجه به اهمیت تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی بر افزایش ماندگاری حساب‌رسان مستعد و توانمند در حرفه و به تبع بهبود کیفیت حسابرسی (وان لیندن و همکاران، ۲۰۲۲)، انجام پژوهش در این حوزه ضروری به نظر می‌رسد.

مطالعات صورت گرفته در زمینه تجاری‌سازی حسابرسی را می‌توان از دو دیدگاه ذی‌نفعان و حساب‌رسان مورد بررسی قرار داد. برخی از مطالعات مانند بروبرگ و همکاران (۲۰۱۶) که بر دیدگاه ذی‌نفعان تمرکز داشته‌اند، باعث افزایش نگرانی‌ها در مورد تجاری‌سازی و اثرات آن بر کیفیت

خدمات حسابرسی شده است و بیان می‌کنند که تأکید بر ارزش‌های اقتصادی مانند سود و رشد ممکن است تهدیدی برای استقلال حسابرسان و توانایی آنان برای حفاظت از منافع سهامداران باشد. در همین راستا، سوری و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که جهت‌گیری به سمت تجاری‌سازی بر روی ادراک حسابرسان از طریق کاهش استقلال، افزایش تعارض نقش و فشار کاری تأثیر می‌گذارد و باعث می‌شود که اثرات منفی بالقوه‌ای بر سطح بهزیستی ذهنی آنان و نیز کیفیت خدمات حسابرسی داشته باشد. از طرفی دیگر، مطالعاتی مانند کلو و همکاران (۲۰۰۹) که بر دیدگاه حسابرسان تأکید داشته‌اند، نشان می‌دهد که حسابرسان تضاد منافع کمی و یا اینکه اصلاً تضاد منافعی ندارند و به همین دلیل می‌توانند استقلال‌شان را حفظ نمایند که این خود به حسابرسان و مؤسسات حسابرسی انگیزه می‌دهد که بر تجاری‌سازی و مشتری‌مداری توجه بیشتری کرده و در نتیجه کیفیت خدمات خود را بهبود ببخشند. بنابراین، می‌توان دریافت که گرایش به سمت تجاری‌سازی از طریق دو سازوکار کیفیت زندگی و در نتیجه بهزیستی ذهنی حسابرسان را افزایش می‌دهد. نخست، گرایش به سمت تجاری‌سازی به حسابرسان این امکان را می‌دهد تا منابع با ارزشی ایجاد کرده و به آنها دسترسی پیدا کنند. دوم، این گرایش از طریق مؤسسات حسابرسی؛ شهرت و اعتبار حسابرسان را افزایش می‌دهد (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰).

مطابق با ادبیات نظری و تجربی موجود، ویژگی‌های فردی و سازمانی افراد شاغل در مؤسسات و سازمان‌ها مانند رتبه شغلی، جنسیت، سن، میزان تحصیلات، نوع مؤسسه (دولتی یا خصوصی بودن مؤسسات) و غیره از جمله عواملی هستند که بر سطح بهزیستی ذهنی آنها اثرگذار می‌باشند (میوافرش و آگاروال، ۲۰۲۲؛ اومان و همکاران، ۲۰۲۰؛ طاهر و عزیز، ۲۰۱۹). از آنجاکه نقش ویژگی‌های حسابرس (نوع حسابرس، رده سازمانی، جنسیت، سن و سطح تحصیلات) ممکن است جایگزین یا مکمل نقش تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی باشد، لذا انتظار می‌رود که رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان تحت تأثیر ویژگی‌های حسابرس قرار گرفته و تعدیل شود. با این حال، تاکنون در پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده این موضوع مورد غفلت واقع شده و در این حالت یک فضای خالی در ادبیات حسابرسی رفتاری برای پژوهش در این مورد وجود دارد که این خود دلیلی برای انجام پژوهش حاضر است.

با توجه به مطالب فوق، این پژوهش مبتنی بر دو هدف می‌باشد. اولین هدف، تبیین ارتباط تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی با بهزیستی ذهنی حسابرسان با تأکید بر نظریه‌های همچون حفظ منابع<sup>۱</sup>، تقاضاها-منابع شغلی<sup>۲</sup> و هویت اجتماعی<sup>۳</sup> است تا بتوان با ارائه رهنمودهای متکی بر

<sup>۱</sup> . Conservation Of Resources (COR) Theory

<sup>۲</sup> . Job Demands-Resources (JD-R) Theory

<sup>۳</sup> . Social Identity Theory

نتایج پژوهش به بهبود بهزیستی ذهنی حسابرسان و مؤلفه‌های آن (شادکامی ذهنی<sup>۱</sup>، رضایت شغلی و محیط روانی-اجتماعی کار<sup>۲</sup>) کمک کرد. هدف دوم، بررسی نقش ویژگی‌های حسابرسان بر رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان است. از این رو، با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت که پژوهش حاضر به دنبال یافتن پاسخی برای این پرسش‌ها است که آیا تجاری‌سازی در بستر مؤسسات حسابرسی به بهبود بهزیستی ذهنی حسابرسان کمک می‌کند یا خیر؟ همچنین، آیا ویژگی‌های فردی و سازمانی حسابرسان (رده سازمانی، سطح تحصیلات، سن، جنسیت و نوع حسابرسی) می‌تواند رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی آنان را تعدیل کند؟

نتایج پژوهش حاضر می‌تواند موجب گسترش ادبیات نظری و نظریه‌های مرتبط با تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی در بستر حرفه حسابداری و حسابرسی شده و در نتیجه ایده‌های جدیدی را به پژوهش‌گران برای انجام پژوهش‌های آتی در این حوزه پیشنهاد دهد. افزون بر این، انتظار می‌رود یافته‌های این پژوهش بتواند برای مؤسسات و سازمان حسابرسی و نیز نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی در جهت بهبود نتایج شغلی و همچنین توسعه پایدار حرفه سودمند و راهگشا باشد؛ چرا که نتایج برخی مطالعات گذشته نشان می‌دهد که ارتقای سطح بهزیستی ذهنی و سلامت روان حسابرسان منجر به کاهش تمایل آنان به خروج از حرفه و به تبع بهبود کیفیت حسابرسی می‌شود.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بهزیستی ذهنی یکی از مفاهیم اصلی در حوزه رفاه و سلامت اجتماعی است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹) و در سال‌های اخیر، اندیشمندان علوم اجتماعی و رفتاری و نیز متخصصان بهداشت و سلامت به‌طور فزاینده‌ای بر این مفهوم تأکید داشته‌اند (صادقیان کردآبادی و همکاران، ۱۳۹۹). تعریف سازمان جهانی بهداشت از سلامتی<sup>۳</sup>، مفهوم بهزیستی را به وجود آورد و در حال حاضر این مفهوم در جوامع علمی دارای مقبولیت بیشتری می‌باشد (موسوی و همکاران، ۱۳۹۷). در ادبیات پژوهشی، تعاریف متعددی از بهزیستی ذهنی بیان شده است و بر این اساس امکان ارائه یک تعریف جامع و صریح از آن دشوار و غیر ممکن است. در این بین، یکی از مشهورترین تعاریف مطرح شده در خصوص بهزیستی ذهنی، تعریفی است که به‌وسیله دینر (از صاحب‌نظران برجسته در این حوزه) اظهار شده است. به عقیده وی، بهزیستی ذهنی به‌عنوان یک پدیده کلی دارای سه مشخصه و عنصر اصلی می‌باشد: ۱- ذهنی است، یعنی در تجربه فرد است. ۲- فقط به

<sup>۱</sup> . Subjective Sappiness (SH)

<sup>۲</sup> . Psychosocial Work Environment (PWE)

<sup>۳</sup> . سازمان جهانی بهداشت (Who)، سلامتی را این‌گونه تعریف کرده است: "حالتی از بهزیستی کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه صرفاً عدم وجود بیماری یا ناتوانی" (کارانی و مهتا، ۲۰۲۲).

معنی حضور نداشتن عوامل منفی نیست، بلکه شامل شاخص‌های مثبت نیز می‌باشد. ۳- شامل قضاوت فرد از شرایط کلی زندگیش (کلیه لذت‌ها و دردها یا کیفیت زندگی) است و صرفاً محدود به یک حوزه خاص زندگی نمی‌باشد. مقصود نهایی این تعریف بدین معناست که یک فرد چقدر از زندگی خود خشنود و راضی است و یا اینکه به چه میزان زندگی خود را دوست داشته و احساس خوشبختی و شادمانی می‌کند (دینر، ۱۹۸۴).

میوافرش و آگاروال (۲۰۲۲) بهزیستی ذهنی را به عنوان افکار و احساسات افراد در مورد خودشان تعریف کرده‌اند. گنگ (۲۰۱۸) در تعریفی دیگر بیان نمود که بهزیستی ذهنی به معنای بررسی کلی کیفیت زندگی که یک فرد مطابق با استانداردهای خود تجربه می‌کند، می‌باشد. در بستر حسابرسی، پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند که بهزیستی ذهنی شامل سه حوزه اصلی شادکامی ذهنی، رضایت شغلی و محیط روانی-اجتماعی کار است. از این رو، بهزیستی در یک بُعد ممکن است بهزیستی در بُعد دیگر را افزایش دهد و بر همین اساس انتظار می‌رود که افراد شادمان، رضایت بیشتری از زندگی حرفه‌ای (زندگی شخصی، کاری و اجتماعی) خود گزارش نمایند.

با اینکه در مورد برخی عناصر بهزیستی ذهنی اختلاف نظرهایی وجود دارد ولی اجماع کلی بر این است که بهزیستی ذهنی از یک مفهوم چهار وجهی تشکیل شده است و شامل: ۱- رضایت از زندگی (قضاوت‌های جهانی در مورد زندگی فرد)، ۲- رضایت از حوزه‌های مهم (مانند رضایت‌مندی نسبت شغل، خانواده، سلامت، ازدواج، خود فرد و غیره)، ۳- داشتن سطح بالای عواطف مثبت و ۴- پایین بودن سطح عواطف منفی می‌باشد (دینر، ۲۰۰۰؛ لی و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، وقتی بیان می‌شود که یک فرد از بهزیستی ذهنی بالایی برخوردار است به این معناست که او از زندگی خود رضایت و لذت مداوم داشته و به ندرت احساسات ناخوشایندی همچون خشم یا افسردگی را تجربه می‌کند و به همین منظور از سلامت روانی و جسمانی بالاتری برخوردار می‌باشد. در مقابل، یک شخص با بهزیستی ذهنی پایین، از حوادث و شرایط زندگی خود ناراضی بوده و شادی و عواطف مثبت کمی را تجربه می‌کند (گنگ، ۲۰۱۸) و اغلب به‌طور مداوم هیجانات منفی مانند ناراحتی و فرسودگی (خستگی) عاطفی از خود بروز می‌دهد (گوردون و همکاران، ۲۰۱۹).

به‌طور کلی، بهزیستی ذهنی یکی از مهم‌ترین هدف‌های زندگی بشر است که بیش از هر چیز دیگری تعهد کاری، تردید حرفه‌ای و سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بشیری‌منش و داوودی، ۱۴۰۱) و نتیجه کلی آن رضایت از زندگی، حس خوب و غنای انسان است که در بلندمدت حاصل می‌شود (صادقیان کردآبادی و همکاران، ۱۳۹۹). اندیشمندان علم مدیریت بر

این باورند که بهزیستی ذهنی کارکنان می‌تواند رابطه مثبتی بر مشارکت کاری<sup>۱</sup>، بهره‌وری و خلاقیت آنان داشته باشد که این خود به افزایش کیفیت کاری، کاهش تمایل به ترک شغل، موفقیت شغلی و نیز خودشکوفایی آنها منجر می‌شود (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰). به عقیده راسل (۲۰۰۸) یک رابطه دو سویه و مثبت بین بهزیستی ذهنی و موفقیت‌های شغلی وجود دارد. رضایت بالا از زندگی، عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد و در مقابل، موفقیت‌های شغلی نیز موجب افزایش بهزیستی آنها می‌شود. افزون بر این، بالا بودن سطح بهزیستی ذهنی در افراد اداره کشور را برای مدیران نیز آسان می‌کند؛ زیرا افراد شاد با منابع درآمدی بالا، آسایش را در سطح جامعه افزایش داده و به علت بهره‌مندی از سلامت ذهنی بالا، روابط اجتماعی مطلوب‌تری در بستر جامعه ایجاد می‌نمایند (بشیری‌منش و داوودی، ۱۴۰۱).

تجاری‌سازی تلاشی در جهت کسب سود از نوآوری است و انجام آن برای باقی ماندن در بازارهای رقابتی امروزی، امری مهم و ضروری تلقی می‌شود و از طریق تبدیل فناوری‌های جدید به محصولات، فرآیندها و خدمات جدید و فروش آنها در محیط بازار محقق می‌گردد (دهدشتی شاهرخ و همکاران، ۱۳۹۸؛ ابراهیمی و اخوان، ۱۳۹۴). در حوزه حسابرسی، تعریف مشخص و واحدی از مفهوم تجاری‌سازی وجود ندارد. اما با این حال، برخی پژوهش‌گران از اصطلاحاتی مانند سودآوری، استراتژی بازار، شرکتی‌سازی<sup>۲</sup>، گرایش به سمت کسب‌وکار، مالی‌سازی، برندسازی، بازارسازی و ادغام مؤسسات حسابرسی با یکدیگر برای توصیف فرآیند تجاری‌سازی حسابرسی استفاده کرده‌اند (برویرگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ برویرگ و همکاران، ۲۰۱۸). در واقع، بزرگ نمودن مؤسسات حسابرسی از طریق ادغام با سایر مؤسسات را می‌توان به نوعی یک رویکرد تجاری‌سازی در بستر حرفه حسابرسی دانست. چرا که ادغام‌های انجام شده در سطح مؤسسات حسابرسی ایرانی همانند تجاری‌سازی حسابرسی در راستای رقابت‌پذیری و با هدف به دست آوردن مشتریان جدید توأم با حفظ مشتریان فعلی و در نتیجه افزایش درآمد (سودآوری) و بهبود کیفیت خدمات رخ داده است (صفرزاده و همکاران، ۱۴۰۲؛ آراد و همکاران، ۱۴۰۱).

مطابق با ادبیات بازاریابی، تجاری‌سازی حسابرسی از سه جنبه بازاریابی<sup>۳</sup>، مشتری‌مداری و فرآیندگرایی<sup>۴</sup> تشکیل شده است (برویرگ و همکاران، ۲۰۱۸). بازاریابی به‌عنوان اولین جنبه تجاری‌سازی حسابرسی به توانایی یک شرکت جهت درک بازار و ایجاد ارتباط با مشتریان و نیز

<sup>۱</sup> . در متون فارسی، واژه‌ها و مفاهیم متعددی نظیر مشارکت کاری، تعهد کاری، درگیری کاری، اشتیاق کاری، دلبستگی کاری و تعلق خاطر کاری به‌عنوان معادل اصطلاح *work engagement* آورده شده است.

<sup>۲</sup> Firmalization

<sup>۳</sup> Market Orientation

<sup>۴</sup> Business Process Orientation

نشان دادن موقعیت خود نسبت به رقبا اشاره دارد؛ به گونه‌ای که امکان استفاده از فرصت‌های سودآور را فراهم می‌کند (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰). دومین جنبه تجاری‌سازی حسابرسی، مشتری‌مداری می‌باشد و نشان‌دهنده رابطه نزدیک بین حسابرس و صاحب‌کار است (اسوانبرگ و اوهمان، ۲۰۱۵) و هدف آن ارتقای سطح رضایت صاحب‌کاران نسبت به خدمات حسابرسی می‌باشد (ولیان و همکاران، ۱۳۹۹). سومین جنبه تجاری‌سازی حسابرسی، فرآیندگرایی یا گرایش به سمت کسب و کار شرکت است که بر اساس آن فرآیند جامعه‌پذیری شرکتی و نیز کارایی و اثربخشی فعالیت‌های تجاری در یک شرکت توصیف می‌شود. با این تفاسیر، می‌توان گفت که این جنبه‌ها (به صورت مجزا یا ترکیبی) بر عملکرد شرکت‌ها تأثیر می‌گذارند و نه تنها منجر به توسعه سازمانی می‌شوند، بلکه بر ابقای سازمان‌ها نیز اثرگذار هستند (بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۴).

به‌منظور توجیه نظری رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان می‌توان از نظریه‌هایی همچون حفظ منابع هابفول (۱۹۸۹)، تقاضاها-منابع شغلی باکر و دمروتی (۲۰۱۴) و نیز هویت اجتماعی تاجفل و همکاران (۱۹۷۰) بهره جست (هور و واندنبرگ، ۲۰۲۴؛ پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰). طبق نظریه حفظ منابع، افراد تلاش می‌کنند تا منابع مادی و غیرمادی که از نظر آنها ارزشمند است؛ ایجاد، توسعه و حفظ نمایند. چرا که از دست دادن و کاهش و یا دست نیافتن به این منابع با وجود تلاش زیاد تهدیدی برای بهزیستی و سلامت آنها محسوب می‌شود. در واقع، هر چیزی که کمک کند تا افراد بتوانند نیازهای اصلی خود را تأمین و به هدفشان برسند، به عنوان منابع در نظر گرفته می‌شود. هابفول در نظریه خود منابع را به چهار دسته کلی طبقه‌بندی کرده است. این منابع عبارتند از: اشیاء فیزیکی با ارزش (مانند کالاها و دارایی‌های مادی)، موقعیت (مانند جایگاه و سلسله مراتب شغلی)، ویژگی‌های فردی (مانند عزت نفس و سرمایه روان‌شناختی) و انرژی‌ها مانند زمان و پول. در یک تقسیم‌بندی دیگر، منابع به دو دسته شغلی و فردی (مانند انگیزش ذاتی) طبقه‌بندی شده است و خود منابع شغلی نیز متشکل از دو گروه منابع ساختاری (مانند فرصت‌های رشد) و منابع اجتماعی (مانند حمایت اجتماعی) می‌باشد. (هابفول و همکاران، ۲۰۱۸؛ هور و واندنبرگ، ۲۰۲۴). از آنجا که تجاری‌سازی برای مؤسسات حسابرسی منابعی ایجاد می‌کند؛ لذا فعالیت‌های تجاری را می‌توان به عنوان منبعی در نظر گرفت که به حسابرسان اجازه دستیابی به منابع دیگری همچون حقوق و مزایای بیشتر را می‌دهد (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰). تیلور (۲۰۱۱) در پشتیبانی از این نظریه به این نتیجه رسید که منابع فردی و شغلی حسابرسان در تعیین حقوق و مزایای آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از این رو، هر چه نقش حسابرسان در عملکرد مؤسسات زیادتر باشد؛ احترام، درآمد و ارتقاء شغلی آنها نیز بیشتر بوده و چه در زمینه‌های شغلی و چه در سایر ابعاد زندگی، بهزیستی ذهنی بالاتری خواهند داشت.

نظریه تقاضاها-منابع شغلی که ریشه در مطالعات روان‌شناسی و رفتار سازمانی دارد، برای اولین بار در سال ۲۰۰۱ توسط دمروتی، باکر، ناکرینر و شاوفلی به عنوان یک مدل جهت پیش‌بینی بهزیستی و سلامت کلی کارکنان مطرح شد و در سال ۲۰۱۴ این مدل به وسیله باکر و دمروتی توسعه یافته و به نظریه تبدیل گردید (باکر و دمروتی، ۲۰۱۴). این نظریه به نوعی یک پارادایم طراحی شغل یکپارچه یا بازآفرینی شغلی می‌باشد و از ترکیب نظریه‌ها و مدل‌های مختلف استرس و انگیزش شغلی همچون نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۶۶)، نظریه ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶)، نظریه حفظ منابع هابفول و همکاران (۲۰۱۸)، مدل تقاضاها-کنترل شغل کاراسک (۱۹۷۹) و مدل عدم تعادل تلاش-پاداش سیگریست (۱۹۹۶) شکل گرفته است و بیان می‌کند که تقاضاها (خواسته‌ها یا الزامات) و منابع شغلی می‌توانند به ترتیب از طریق فرسودگی شغلی و تعهد کاری بر بهزیستی ذهنی و به تبع عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بگذارند. در واقع، یک فرض اساسی در تمام نظریه‌های طراحی شغل وجود دارد و این آن است که ابعاد فیزیکی، اجتماعی یا روانی شغل و محیط سازمانی بر بهزیستی ذهنی کارکنان تأثیرگذار می‌باشند و بر همین اساس انتظار می‌رود این امر به‌طور غیرمستقیم سلامت، رفتار و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (باکر و همکاران، ۲۰۲۳).

نظریه تقاضاها-منابع شغلی مبتنی بر چهار گزاره اساسی می‌باشد. اولین گزاره آن بیان می‌دارد که همه مشاغل و محیط‌های کاری و یا به عبارت دیگر ویژگی‌های شغلی از دو دسته کلی، یعنی تقاضاهای شغلی و منابع شغلی تشکیل شده است. تقاضاهای شغلی به جنبه‌های فیزیکی (مانند محیط‌های کاری ناایمن یا نامطلوب)، روان‌شناختی (مانند فشار کاری)، اجتماعی (مانند تعاملات با نیازهای عاطفی) یا سازمانی (مانند ابهام نقش) شغل که مستلزم تلاش‌های فیزیکی، شناختی و یا احساسی مداوم و پایدار از جانب کارکنان است و در نتیجه با هزینه‌های فیزیولوژیکی یا روانی خاصی همراه می‌باشد، گفته می‌شود. در مقابل، منابع شغلی به مواهب یا امکانات سازمانی اشاره دارد که دارای پتانسیل انگیزشی بوده و در دستیابی به اهداف کاری مؤثر می‌باشند و علاوه بر این اثر تقاضاهای شغلی را کاهش نموده و در نتیجه رشد، یادگیری و توسعه شخصی افراد را تحریک می‌کنند. منابع شغلی می‌توانند در سطح وظیفه (مانند استقلال یا کنترل بر فعالیت‌های شغلی، تنوع مهارت و هویت نقش)، سطح سازمانی (مانند حقوق و مزایا، پاداش‌های مالی، درآمد، آینده و امنیت شغلی)، سطح تعامل اجتماعی (مانند روابط خوب با سرپرستان و همکاران) و یا سطح سازماندهی کار (مانند وضوح نقش و اختیار و آزادی در تصمیم‌گیری) رخ دهند (هور و واندنبرگ، ۲۰۲۴؛ باکر و همکاران، ۲۰۲۳؛ رادیک و همکاران، ۲۰۲۰؛ یه، ۲۰۱۵؛ گوش و همکاران، ۲۰۱۷).

دومین گزاره کلیدی نظریه تقاضاها-منابع شغلی این است که ویژگی‌های شغلی دو فرآیند روان‌شناختی مستقل که به ترتیب شامل اختلال در سلامت و ایجاد انگیزه می‌باشد را تحریک می‌کنند. در فرآیند اول، شدت تقاضاهای شغلی باعث افزایش تلاش از سوی کارکنان جهت برآورده کردن آنها می‌شود. این افزایش تلاش؛ منابع فیزیکی، عاطفی و شناختی کارکنان را تحلیل می‌برد و ممکن است منجر به پیامدهای نامطلوبی از جمله خستگی، فرسودگی و مشکلات سلامتی در بین آنان شود. به عبارت دقیق‌تر، فرض بر این است که فرآیند آسیب به سلامت موجب فرسودگی شغلی می‌شود و نتیجه این امر معمولاً با کاهش رضایت شغلی و تضعیف بهزیستی ذهنی کارکنان همراه خواهد بود. در فرآیند دوم، یک ارتباط علت و معلولی بین منابع شغلی و انگیزش کاری کارکنان وجود دارد. به طوری که، منابع شغلی موجب می‌گردد که نیازهای اساسی روان‌شناختی افراد تأمین شود و از این حیث تأثیر درونی و بیرونی بر انگیزه آنها می‌گذارد. به تعبیر بهتر، تصور بر این است که فرآیند انگیزشی منجر به افزایش اشتیاق شغلی، مشارکت و تعهد کاری کارکنان می‌شود و بر همین اساس انتظار می‌رود این موضوع نتایج (فردی و شغلی) مثبتی مانند بهبود رضایت شغلی، افزایش خلاقیت و نیز ارتقاء کیفیت زندگی شخصی و کاری برای آنان در پی داشته باشد (باکر و دمروتی، ۲۰۱۴؛ ویزئو و همکاران، ۲۰۲۲). در این راستا، رادیک و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند که تقاضاهای شغلی اثر منفی و منابع شغلی از طریق تعهد کاری اثر مثبتی بر بهزیستی کارکنان دارد.

سومین گزاره نظریه تقاضاها-منابع شغلی اظهار دارد که تقاضاها و منابع شغلی علاوه بر اثرات جداگانه بر بهزیستی ذهنی دارای اثرات تعاملی نیز می‌باشند. بر اساس این استدلال، پیش‌بینی می‌شود منابع شغلی اثر منفی تقاضاهای شغلی بر فرسودگی شغلی افراد را تضعیف یا خنثی کنند که این خود سبب می‌گردد منابع شغلی ادراکات و شناخت‌های برانگیخته شده از جانب تقاضاهای شغلی را تغییر داده و در نتیجه پیامدهای مخرب سلامتی را کاهش دهند (باکر و دمروتی، ۲۰۱۴). در واقع، در دسترس بودن منابع شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد که بهتر با خواسته‌های شغلی تجربه شده در محل کار خود کنار بیایند و این موضوع به بهبود بهزیستی آنان کمک خواهد کرد. از سوی دیگر، تقاضاهای شغلی نیز می‌توانند تأثیر منابع شغلی بر انگیزه و تعهد کاری افراد را تقویت نمایند؛ به‌ویژه، هنگامی که به طور مداوم با تقاضاهای شغلی چالشی مواجه هستند، می‌توانند از منابع شغلی همچون آموزش برای مقابله با این چالش‌ها استفاده نمایند و نتیجه

مقابله با این چالش‌ها، افزایش مشارکت و تعهد کاری در بین کارکنان خواهد بود<sup>۱</sup> (گوش و همکاران، ۲۰۱۷).

گزاره چهارم این نظریه مطرح می‌کند که بین منابع شخصی (مانند خوش‌بینی و خودکارآمدی) و منابع شغلی کارکنان رابطه متقابل و مستقیمی وجود دارد. بر همین اساس، انتظار می‌رود کارکنانی که منابع شخصی بیشتری دارند به منابع شغلی بیشتری نیز دسترسی پیدا کنند و از طرفی دیگر، چنانچه دارای منابع شغلی بالاتری باشند به منابع شخصی قابل توجهی نیز دست یابند. به طور مشابه، منابع شخصی نیز می‌توانند تأثیر تقاضاهای شغلی بر بهزیستی کارکنان را تعدیل نمایند. در این راستا، شواهد پیشین نشان می‌دهد که تقاضاهای شغلی چالش برانگیز زمانی که منابع فردی بالا است، رابطه مثبتی با مشارکت و تعهد کاری کارکنان دارند. با این حال، هنگامی که این منابع فردی پایین است، تقاضاهای شغلی بازدارنده به طور منفی با مشارکت و تعهد کاری آنان مرتبط می‌باشند (باکر و همکاران، ۲۰۲۳؛ هور و واندنبرگ، ۲۰۲۴؛ ویزئو و همکاران، ۲۰۲۲).

با این تفاسیر، می‌توان گفت که تجاری‌سازی در سطح مؤسسات حسابرسی یک طراحی شغل یکپارچه یا بازآفرینی شغلی است و باعث می‌شود که ویژگی‌های شغلی (تقاضاها و منابع شغلی) حسابرسی بهینه گردد و از طرفی تناسب فرد با شغل حسابرسی نیز افزایش پیدا کند. این رفتار طراحی شغل به نوبه خود منابع شغلی و شخصی حسابرسان را افزایش می‌دهند و به آنها کمک می‌کنند تا با خواسته‌های شغلی خود کنار بیایند. ماحصل این امر، افزایش دلبستگی و اشتیاق شغلی و به تبع بهبود بهزیستی و سلامت ذهنی حسابرسان است.

علاوه بر این، نظریه هویت اجتماعی نیز بیان می‌دارد که حسابرسان می‌توانند با مشارکت در تجاری‌سازی بر بهزیستی ذهنی خودشان اثرگذار باشند. طبق این نظریه، افراد ادراکات خود را بر اساس گروه‌های اجتماعی (مثلاً گروه‌های سنی، قومی، تحصیلی و حرفه‌ای) طبقه‌بندی می‌کنند. به گونه‌ای که وقتی در یک گروه اجتماعی قرار می‌گیرند، رفتار خود را با آن گروه تطبیق می‌دهند و این میزان تطبیق نشان می‌دهد که تا چه اندازه کارکرد گروه را پذیرفته‌اند. همچنین، شناخته شدن با یک گروه اجتماعی، احساس هویت و تعلق را در افراد به وجود می‌آورد که این خود منجر به تأثیر روان‌شناختی مثبتی در بین آنها می‌شود. بنابراین، با بسط این مبحث به حوزه حسابرسی می‌توان دریافت که مشارکت در تجاری‌سازی باعث می‌گردد که هویت حسابرسان از سوی مؤسسات خودشان تقویت شود و این امر از طریق رفتارهایی که از مؤسسات محل کار خود

<sup>۱</sup>. تقاضاهای شغلی به دو دسته تقاضاهای چالشی یا مثبت (مانند فشار زمانی) و تقاضاهای بازدارنده یا منفی (مانند تعارض نقش) طبقه‌بندی می‌شوند و بر نقش منابع شغلی بر تعهد کاری کارکنان به ترتیب اثر مثبت فراینده و منفی کمی دارند.

حمایت کرده و سطح رضایت و بهزیستی آنها را افزایش داده، بروز می‌یابد (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰). در مجموع، حسابرسانی که در تجاری‌سازی مشارکت می‌کنند، اغلب از طریق مؤسسات محل کار خود و نیز حرفه حسابرسی شناخته شده و به شهرت می‌رسند و این کار باعث می‌شود که بعد شغلی بهزیستی آنها بهبود یابد (بروگر و همکاران، ۲۰۱۸؛ کارلسون و وینبرگ، ۲۰۱۴). در حمایت از این بحث، اومانس و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که هر چه گرایش حسابرسان به سمت فرهنگ سازمانی جمع‌گرا بیشتر باشد، بهزیستی ذهنی آنان و مؤلفه‌های آن که شامل رضایت شغلی، رضایت از زندگی و نیز تعادل بین کار و زندگی است در سطح بالاتری قرار می‌گیرد.

### پیشینه پژوهش‌های خارجی

چی‌گه و تی‌گه (۱۹۹۲) در پژوهشی در بین ۱۱۴ نفر از حسابرسان سنگاپوری دریافتند که جنسیت و درآمد هر دو رابطه مثبتی با رضایت شغلی حسابرسان دارند. با این حال، آنها نشان دادند که رده سازمانی، سن و سطح تحصیلات رابطه معناداری بر رضایت شغلی حسابرسان ندارد. مویس و همکاران (۲۰۰۶) با انجام پژوهشی در بین ۱۴۹ حسابدار اسپانیایی دریافتند که منابع شغلی (حمایت‌های سازمانی، مطلوب بودن حقوق و مزایا، فرصت‌های ارتقاء و محیط کاری مناسب) رابطه مثبت معناداری با رضایت شغلی حسابداران دارد. با این وجود، ارتباط معناداری بین جنسیت، سن و رده سازمانی با رضایت شغلی حسابداران مشاهده نکردند.

معین‌الدین و همکاران (۲۰۱۴) با تحلیل ۲۱۰ پرسش‌نامه دریافتی از حسابداران یزدی دریافتند که رتبه شغلی و سطح تحصیلات رابطه معناداری با بهزیستی ذهنی حسابداران دارد. اما با این وجود، بین جنسیت، سن و وضعیت تاهل با بهزیستی ذهنی حسابداران ارتباط معناداری مشاهده نکردند. جونز و گاتری (۲۰۱۶) در پژوهشی در بین ۱۲۴۲ حسابدار آمریکایی دریافتند که انعطاف‌پذیری شغلی و وضوح نقش (منابع شغلی) رابطه منفی بین تعارض کار-خانواده (تقاضای شغلی) و بهزیستی ذهنی حسابداران را تعدیل و در نتیجه منجر به بهبود بهزیستی ذهنی آنها می‌شود.

دل‌پوزو آنتونز و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی در بین ۷۳۹ حسابداری حرفه‌ای شاغل در اروپا دریافتند که بین منابع شغلی (مانند حمایت‌های اجتماعی) و سلامت کاری حسابداران رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به بیان دقیق‌تر، نتایج پژوهش آنان نشان داد که افزایش حمایت‌ها از سوی سرپرستان منجر به کاهش فرسودگی شغلی و به تبع بالا رفتن سلامت شغلی حسابداران می‌شود. شیهاو و شن (۲۰۱۸) در پژوهشی با تحلیل ۱۰۹ پرسش‌نامه دریافتی از حسابرسان چینی دریافتند که هر سه شاخص تجاری‌سازی (بازارگرایی، مشتری‌مداری و فرآیندگرایی) رابطه مثبتی با کیفیت حسابرسی (استقلال و صلاحیت حسابرسان) دارند. دیگر یافته‌های این پژوهش نشان داد که رابطه فوق در بین مؤسسات حسابرسی بزرگ و سایر مؤسسات تفاوت معناداری ندارد.

مولینا سانچز و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "چالش بهزیستی ذهنی در حرفه حسابداری: نقش منابع شغلی" در بین ۷۳۹ حسابداری حرفه‌ای در اروپا دریافتند که منابع شغلی (حمایت اجتماعی و کنترل شغل) رابطه مثبت و مستقیمی با بهزیستی ذهنی حسابداران دارد. پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰) با تجزیه و تحلیل ۱۶۶ پرسش‌نامه دریافتی از حسابرسان سوئدی دریافتند که تجاری‌سازی در سطح مؤسسات حسابرسی رابطه مثبتی با بهزیستی ذهنی حسابرسان دارد.

صالحی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی در بین ۲۴۰ حسابرس مشهودی نشان دادند که سمت و تجربه شغلی، کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی با فرسودگی شغلی حسابرسان رابطه منفی دارد. ولی بین جنسیت و سطح تحصیلات با فرسودگی شغلی حسابرسان رابطه معناداری مشاهده نکردند. الجوقایمن (۲۰۲۱) در پژوهشی در کشور استرالیا دریافت که خدمات غیرحسابرسی با مدیریت سود و حق الزحمه حسابرس رابطه مثبت و با اظهارنظرهای تعدیل شده رابطه منفی دارد و به طور کلی، دریافت که ارائه خدمات غیرحسابرسی منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. دیویدسون و فالک (۲۰۲۱) در پژوهشی با تحلیل ۲۲۱ پرسش‌نامه دریافتی از حسابرسان سوئدی دریافتند که تجاری‌سازی، تاب‌آوری، فرصت‌های شغلی، کیفیت رهبری و بهزیستی ذهنی رابطه مثبتی با تمایل حسابرسان به ماندن در حرفه حسابرسی دارد. دیگر یافته‌های این پژوهش نشان داد که تجاری‌سازی، تاب‌آوری، فرصت‌های شغلی و کیفیت رهبری منجر به افزایش بهزیستی ذهنی حسابرسان می‌شود. سرانجام، آنها پی بردند که بهزیستی ذهنی نقش میانجی بر رابطه بین تجاری‌سازی، تاب‌آوری، فرصت‌های شغلی و کیفیت رهبری با تمایل حسابرسان به ماندن در حرفه دارد.

نتایج پژوهش وارما و مالهورا (۲۰۲۱) در بین ۲۱۵ نفر از حسابداران هندی نشان داد که عملکرد وظیفه (منبع شغلی) رابطه مثبتی با رضایت شغلی حسابداران دارد. به علاوه، آن‌ها دریافتند که جنسیت و سن بر رابطه بین عملکرد وظیفه و رضایت شغلی حسابداران نقش تعدیلگری ندارند. منیف و رباعی (۲۰۲۲) با انجام پژوهشی در بین ۲۰۰ حسابرس شاغل در مؤسسات حسابرسی تونس دریافتند که انعطاف‌پذیری شغلی منجر به ارتقاء سطح بهزیستی ذهنی حسابرسان می‌شود. العامیدی و همکاران (۲۰۲۳) با انجام پژوهشی در بین ۳۶۵ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات ایرانی و نیز ۲۵۰ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات عراقی دریافتند که اخلاق تجاری باعث کاهش استرس و اضطراب شغلی و همچنین کاهش افسردگی در بین حسابرسان می‌شود. روی و همکاران (۲۰۲۳) با تحلیل ۳۳۲ پرسش‌نامه دریافتی از کارکنان یک بانک تجاری بنگلادشی به این نتیجه رسیدند که شیوه‌های حمایت از کار و زندگی به طور مستقیم و غیر مستقیم (از طریق نقش تعهد کاری و رضایت شغلی) بر بهزیستی ذهنی کارکنان اثرگذار است.

نتایج پژوهش صالحی و همکاران (۲۰۲۳) در بین ۱۸۹ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی کشور عراق نشان داد که چشم‌انداز متعالی از آینده شغلی (به عنوان یک منبع شغلی) رابطه مثبتی با سلامت اجتماعی حسابرسان و نیز بهبود سلامت کلی آنان دارد. شهبازی تک آبی و همکاران (۲۰۲۴) با انجام پژوهشی در بین ۲۲۸ نفر از حسابرسان ایرانی به این نتیجه رسیدند که بازاریابی اخلاقی منجر به افزایش عملکرد شغلی حسابرسان می‌شود. موتررا و برتل (۲۰۲۴) با انجام نظرسنجی در بین ۳۶۰ حسابرس آفریقای جنوبی دریافتند که بین بهزیستی حسابرسان و کیفیت خدمات حسابرسی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

### پیشینه پژوهش‌های داخلی

نتایج پژوهش باقرپور ولاشانی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که بین منابع شغلی و رضایت کاری حسابرسان رابطه مثبتی وجود دارد و این ارتباط در بین حسابرسان زن و مرد یکسان است. صحت و همکاران (۱۳۹۱) با انجام پژوهشی دریافتند که بین رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتایج پژوهش معین‌الدین و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که ویژگی‌های منتخب فردی (مانند خودکارامدی) از طریق جو اخلاقی سازمان (مانند تعهد سازمانی) رابطه مثبتی با رضایت از زندگی حسابداران و حسابرسان فعال در شرکت‌های مختلف استان یزد دارد.

نتایج پژوهش آراد و همکاران (۱۴۰۱) نشان می‌دهد که بازارمحوری، مشتری‌محوری و فرآیندمحوری مؤسسات حسابرسی رابطه مثبت معناداری با بهزیستی روانی حسابرسان دارند. شهبازی و همکاران (۱۴۰۱) با انجام پژوهشی در بین ۲۳۰ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی به این نتیجه رسیدند که حجم کاری بیش از حد و استرس شغلی هر دو منجر به کاهش بهزیستی شغلی در بین حسابرسان می‌شود.

سیدنژاد فهیم و حسین‌نیا دیلمان (۱۴۰۲) با انجام پژوهشی در بین ۱۳۵ نفر از حسابداران شاغل در سازمان‌های دولتی استان گیلان دریافتند که انگیزه درونی و بیرونی منجر به افزایش عاطفه مثبت و به تبع بهبود بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی می‌شود.

صفرزاده و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی در بین ۳۶۵ نفر از حسابرسان تازه‌کار شاغل در مؤسسات و سازمان حسابرسی دریافتند که تجاری‌سازی حسابرسی موجب افزایش رفاه شخصی حسابرسان می‌شود.

طلالاری و همکاران (۱۴۰۲) در یک پژوهش ترکیبی و کیفی با عنوان "ارائه مدل بهزیستی روان‌شناختی حسابرسان و ارزیابی مضامین شناسایی شده در حرفه حسابرسی" نشان دادند که تحریک ادراک حسابرسان اثرگذارترین مضمون سازمان‌دهنده و تقویت منبع کنترل درونی محوری‌ترین مضمون پایه بهزیستی روان‌شناختی حسابرسان در حرفه حسابرسی است.

پژوهش حاضر در مقایسه با مطالعات داخلی و خارجی انجام شده از جمله آراد و همکاران (۱۴۰۱) در چند زمینه دارای نوآوری و دانش‌افزایی است. ۱- بر خلاف مطالعات داخلی و خارجی صورت گرفته برای اولین بار جهت توجیه رابطه نظری بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان از نظریه تقاضاها-منابع شغلی بهره‌گیری شده است. ۲- بر خلاف پژوهش‌های داخلی اجرا شده همچون آراد و همکاران (۱۴۰۱) از نظریه‌های حفظ منابع و هویت اجتماعی برای تبیین رابطه نظری بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان استفاده گردیده است. ۳- تاکنون در هیچ کدام از پژوهش‌های داخلی و خارجی انجام شده توجهی به نقش تعدیلگری ویژگی‌های حسابرس (شامل نوع مؤسسه، رده سازمانی، جنسیت، سن و سطح تحصیلات) جهت بررسی شدت رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان نشده است و بر همین اساس یکی از نوآوری‌های این پژوهش؛ اتکا به نقش تعدیلگری ویژگی‌های حسابرس است. ۴- بر خلاف مطالعات پیشین از قبیل آراد و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهش حاضر از دو آزمون تکمیلی همچون روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نیز روش زیر گروه (روش تفکیک نمونه بر اساس سطوح مختلف متغیر تعدیلگر) به‌عنوان جایگزین مدل‌های رگرسیونی برای بررسی مجدد فرضیه‌های پژوهش استفاده نموده است. ۵- از دیگر تمایزهای این پژوهش نسبت به مطالعات پیشین داخلی از جمله آراد و همکاران (۱۴۰۱) می‌توان به استفاده از جامعه آماری متفاوت یعنی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابداری بخش دولتی (سازمان حسابداری و مؤسسه مفید راهبر) و خصوصی به جای حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی و روش نمونه‌گیری متفاوت یعنی نمونه‌گیری طبقه‌ای به جای نمونه‌گیری تصادفی ساده اشاره کرد. ۶- متغیر وابسته این پژوهش (بهزیستی ذهنی) در مقایسه با متغیر وابسته پژوهش آراد و همکاران (۱۴۰۱) که بر بهزیستی روانی تمرکز داشته‌اند، از نظر لغوی و مفهومی دارای تمایزها و تفاوت‌های هستند. به عقیده لنت و براون (۲۰۰۸) اصطلاح بهزیستی از دو رویکرد لذت‌گرایی و فضیلت‌گرایی (سعادت‌گرایی) تشکیل شده است که رویکرد لذت‌گرا بر آموزه‌های بهزیستی ذهنی و رویکرد فضیلت‌گرا بر آموزه‌های بهزیستی روانی یا روان‌شناختی استوار می‌باشد و بر همین اساس، پژوهش حاضر از این حیث نیز دارای ارزش افزوده علمی است.

### ۳- فرضیه‌های پژوهش

مطالعات پیشین نشان می‌دهند که تجاری‌سازی به دلیل افزایش استقلال در به‌کارگیری مهارت‌های فردی و شغلی نقش عمده‌ای در تغییر شرایط کاری حسابرسان و همچنین ایجاد محیط کاری جدید و نیز تغییر مسئولیت‌های شغلی آنان دارد (شارما و سیدهو، ۲۰۰۱). در همین راستا، راسل (۲۰۰۸) بیان کرد که تغییرات در محیط کاری نظیر تغییر مدیران، تغییر

مسئولیت‌های شغلی، تغییر همکاران و دستمزد می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر سلامتی و بهزیستی کارکنان داشته باشد. افزون بر این، اومان و همکاران (۲۰۲۰) نیز دریافتند که درآمد به عنوان یکی از نتایج تجاری‌سازی اثر مثبتی بر سلامت روان متخصصان کسب و کار سوئدی دارد. بنابراین، با توجه به نتایج و استدلال‌های فوق پیش‌بینی می‌شود که مشارکت حسابرسان در تجاری‌سازی منجر به افزایش بهزیستی ذهنی آنان شود. از این رو، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

**فرضیه اول:** بین تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی حسابرسان، رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

مؤسسات حسابرسی دولتی نقش چشمگیری در شکل‌گیری و توسعه حرفه حسابرسی به ویژه در حوزه شرکتی‌سازی دارند. این نوع مؤسسات با ویژگی‌های کسب و کار بزرگ؛ مانند سبک شرکتی یکپارچه، رویه‌های حسابرسی و نیز استانداردهای فنی-تخصصی مشترک شناخته می‌شوند و برخلاف مؤسسات حسابرسی خصوصی، رویه‌ها و عملکرد خود را توسعه می‌دهند (بروگر، ۲۰۱۳). ارتقاء و ترفیع گرفتن در این سازمان‌های سلسله‌مراتبی بخش مهمی از کار حسابرسی و رضایت شغلی است. به‌طوری‌که هدف نهایی اکثر کارکنان این‌گونه سازمان‌ها آن است که شریک شوند و برای رسیدن به این هدف، توانایی در جذب و حفظ صاحب‌کاران از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. از این نظر، می‌توان گفت که مؤسسات حسابرسی دولتی فرهنگ "ارتقاء یا اخراج" روشنی دارند. علاوه بر این، فرآیندهای جامعه‌پذیری نیز در این‌گونه مؤسسات و سازمان‌ها شفاف و فراگیر است و حس تعلق به آن‌ها بخش مهمی از وجهه، حرفه و کار روزمره حسابرسان به شمار می‌رود (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰؛ صفرزاده و همکاران، ۱۴۰۲).

مطابق با استدلال فوق، پیش‌بینی می‌شود که مشارکت در تجاری‌سازی به دو دلیل بهزیستی ذهنی را در بین حسابرسان مؤسسات دولتی به میزان بیشتری نسبت به حسابرسان سایر مؤسسات افزایش دهد. اولاً، مشارکت در تجاری‌سازی طبق فرهنگ "ارتقاء یا اخراج" پاداش داده می‌شود و ثانیاً مشارکت در تجاری‌سازی بخش مهمی از پذیرش و هویت سازمانی حسابرسان است (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰) که این خود می‌تواند باعث گردد که حسابرسان مؤسسات دولتی در مقایسه با حسابرسان سایر مؤسسات حس تعلق قوی‌تری نسبت به مؤسسه خود داشته و در نتیجه مشارکت آنان در فعالیت‌های تجاری و بازارگرا بیشتر شود. این بیشتر بودن مشارکت در فعالیت‌های تجاری‌سازی در نهایت می‌تواند به بهزیستی ذهنی بالاتر در بین آنها منجر شود. در همین راستا، باقرپور و ولشانی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که حسابرسان شاغل در سازمان

۱. up-or out Culture

حسابرسی (یک مؤسسه دولتی) در مقایسه با حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند. بنابراین، با در نظر گرفتن مطالب فوق انتظار می‌رود که شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی دولتی نسبت به حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی بیشتر باشد. بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

**فرضیه دوم:** شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی، در بین حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی دولتی، قوی‌تر است.

جایگاه سازمانی افراد یکی از مسائل با اهمیت در سلسله مراتب سازمانی است و در سال‌های اخیر به دلیل افزایش فرسودگی شغلی و تمایل کارکنان به جابه‌جایی و خروج از حرفه، مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. بر اساس آیین‌نامه جامعه حسابداران رسمی ایران، رده سازمانی کارکنان شاغل در مؤسسات حسابرسی متناسب با تجربه، دانش و صلاحیت‌های حرفه‌ای تبیین می‌شود و به ترتیب شامل کمک حسابرس، حسابرس، حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک حسابرسی می‌باشد (مهدوی و زمانی، ۱۴۰۰). به موجب نظریه چانه‌زنی هر چه فرد در یک سازمان در رده‌های بالاتری قرار داشته باشد، توانایی بیشتری برای مذاکره در مورد حقوق و مزایای خود خواهد داشت و با افزایش این میزان توانایی، سطح درآمد و به دنبال آن رضایت شغلی و نیز بهزیستی ذهنی وی افزایش خواهد یافت (رجبعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). علاوه بر این، پژوهش‌گران علوم اجتماعی و رفتاری نیز معتقدند که رده سازمانی نقش مهمی بر بهزیستی و سلامت روانی افراد شاغل دارد (حدادی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ به طوری که با ارتقاء این افراد به سطوح سازمانی بالاتر، تمایل آنان به ماندن در شغلشان بیشتر می‌شود. در واقع، این افزایش تمایل به ماندن در شغل ناشی از بالابودن سطح بهزیستی ذهنی آنان است (دیویدسون و فالک، ۲۰۲۱). در این راستا، موسوی کاشی و زاهدی (۱۳۹۵) نشان دادند که رضایت شغلی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان رده بالا (مدیران و سرپرستان) نسبت به حسابرسان رده پایین (حسابرسان ارشد) بیشتر است. به طور مشابه، اومان و همکاران (۲۰۲۰) نیز دریافتند که سلامت روان در بین کارکنان رده بالا در مقایسه با کارکنان رده پایین بالاتر است. بنابراین، با در نظر گرفتن مطالب فوق پیش‌بینی می‌شود که شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان رده بالا نسبت به حسابرسان رده پایین بیشتر باشد. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

**فرضیه سوم:** شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی، در بین حسابرسان رده بالا، قوی‌تر است.

در حوزه پژوهش‌های بهزیستی و سلامت روان، جنسیت از مهم‌ترین و پرتکرارترین عوامل جمعیت‌شناختی مورد مطالعه در بین پژوهش‌گران بوده است. پژوهش‌های پیشین که بر رابطه بین جنسیت و بهزیستی ذهنی متمرکز بوده‌اند، نتایج متفاوتی را نشان داده‌اند. با اینکه تعدادی از این پژوهش‌ها، تفاوت معناداری در بین بهزیستی ذهنی مردان و زنان گزارش نکرده‌اند؛ ولی با این حال در بحث بهزیستی و سلامت ذهنی کفه ترازو به سمت مردان سنگینی می‌کند (داس و همکاران، ۲۰۲۰). زیرا زنان نسبت به مردان به دفعات و با شدت بیشتری احساسات مثبت و منفی را تجربه می‌کنند و به همین دلیل، معمولاً کمی تفاوت در میزان شادی یا رضایت کلی بین دو جنس یافت می‌شود (دینر و رایان، ۲۰۰۹؛ دینر، ۱۹۸۴).

تفاوت در سطح بهزیستی زنان و مردان می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی از جمله تفاوت در صفات شخصیتی بین دو جنس باشد. طبق الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت، تفاوت‌های فردی مندرج در شخصیت افراد ناشی از عواملی مانند پذیرش، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، سازگاری و روان‌رنجورخویی است که در این بین برخی صاحب‌نظران بیان کردند که برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های بهزیستی ذهنی در بین افراد هستند. به طوری که بهزیستی ذهنی بالا از طریق نمرات بالا در صفات برون‌گرایی و نمرات پایین در صفات روان‌رنجورخویی محقق می‌شود. در حمایت از این استدلال، اغلب شواهد نشان می‌دهند که زنان در مقایسه با مردان در صفات روان‌رنجورخویی و مردان در مقایسه با زنان در صفات برون‌گرایی نمرات بالاتری دارند. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که مردان در مقایسه با زنان از بُعد صفات شخصیتی از بهزیستی ذهنی بالاتری برخوردار می‌باشند (خدائی و شگری، ۱۳۸۸). در همین راستا، پیوسیک و همکاران (۲۰۱۹) و اومان و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که حسابداران و کارکنان مرد در مقایسه با حسابداران و کارکنان زن از رضایت شغلی و سلامت روان بالاتری برخوردار هستند.

در مقابل، برخی مفسران معقدند که کارکنان زن در مقایسه با کارکنان مرد از بهزیستی ذهنی بالاتری برخوردار می‌باشند. به عقیده آنان این موضوع می‌تواند ناشی از دو دلیل باشد. اول اینکه، انتظارات زنان از سازمان‌ها در مقایسه با هم‌تایان مرد کمتر است که این خود منجر به رضایت و بهزیستی ذهنی بیشتر در زنان می‌شود. دوم اینکه، زنان در شغل خود احساس رضایت بیشتری می‌کنند و به تبع این امر رضایت آنان از زندگی به عنوان یکی از مؤلفه‌های بهزیستی ذهنی نیز بالاتر می‌رود (آگاروال و همکاران، ۲۰۱۹).

بنابراین، با توجه به دیدگاه‌های متعارض فوق پیش‌بینی می‌شود که شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان مرد و زن متفاوت بوده و در نتیجه تعدیل می‌شود. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

**فرضیه چهارم:** شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی، در بین حساب‌رسان مرد و زن، تفاوت معناداری دارد.

یکی از متغیرهای با اهمیت در زمینه بهزیستی ذهنی، میزان سن افراد است و در اغلب پژوهش‌های انجام شده به عنوان یکی از متغیرهای پیش‌بین مورد بررسی قرار گرفته است. دینر و سو (۱۹۹۷) به نقل از میوافرش و آگاروال (۲۰۲۲) بر این باورند که رابطه بین سن افراد با بهزیستی ذهنی آن‌ها به شکل U است و در سن ۴۰ سالگی افراد کمترین سطح بهزیستی ذهنی را تجربه می‌کنند ولی با گذشت زمان و بالا رفتن سن، میزان بهزیستی ذهنی در بین آن‌ها افزایش می‌یابد. علت این افزایش در این است که افراد با بالا رفتن سن از نقش‌های اصلی و مسئولیت‌های خود به مرور رهایی پیدا می‌کنند. از طرفی، یک فرد جوان برای اینکه بتواند با مسئولیت‌های متنوع موجود در حیطه اصلی خود سازگار شود، باید کمال‌گرا باشد که این نیز به خود ایده‌آل بودن منجر می‌شود. بنابراین، یک فرد به تدریج و با افزایش سن از تمام مسئولیت‌ها و کارهای خود رهایی می‌یابد که این امر اجازه می‌دهد تا آن فرد خود واقعی‌اش باشد (میوافرش و آگاروال، ۲۰۲۲).

اکثر پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که با افزایش سن عموماً رضایت از زندگی در بین افراد بالاتر می‌رود و یا اینکه حداقل پایین‌تر نمی‌آید (دینر و رایان، ۲۰۰۹). دلیل این موضوع ناشی از آن است که با افزایش سن، اشخاص دانش بیشتری کسب می‌کنند و نه تنها به جایگاه بالاتری در سازمان‌های خود می‌رسند، بلکه به میزان مشخصی از آسایش که منعکس‌کننده بهزیستی ذهنی در آنها می‌باشد نیز نائل می‌شوند (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰). بران (۱۹۷۷) به نقل از دینر (۱۹۸۴) معتقد است که افراد جوان‌تر میزان شدیدتری از عاطفه مثبت و منفی و در مقابل افراد مسن‌تر قضاوت مطلوب‌تری از زندگی و نیز سطح کلی بالاتری از شادی را گزارش می‌کنند. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که افراد مسن‌تر در اغلب زمینه‌ها، احساس رضایت و بهزیستی بالاتری نسبت به افراد جوان‌تر دارند (دینر، ۱۹۸۴). در همین راستا، باقرپور و لاشانی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که شدت رابطه مثبت بین منابع شغلی و رضایت کاری در بین حساب‌رسان مسن‌تر بیشتر است. افزون بر این، اومان و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان دادند که کارکنان مسن‌تر نسبت به کارکنان جوان‌تر از سلامت روان بالاتری برخوردار هستند. بنابراین، با در نظر گرفتن مطالب فوق پیش‌بینی می‌شود که شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی در بین حساب‌رسان مسن‌تر نسبت به حساب‌رسان جوان‌تر بیشتر باشد. بر این اساس، فرضیه پنجم پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

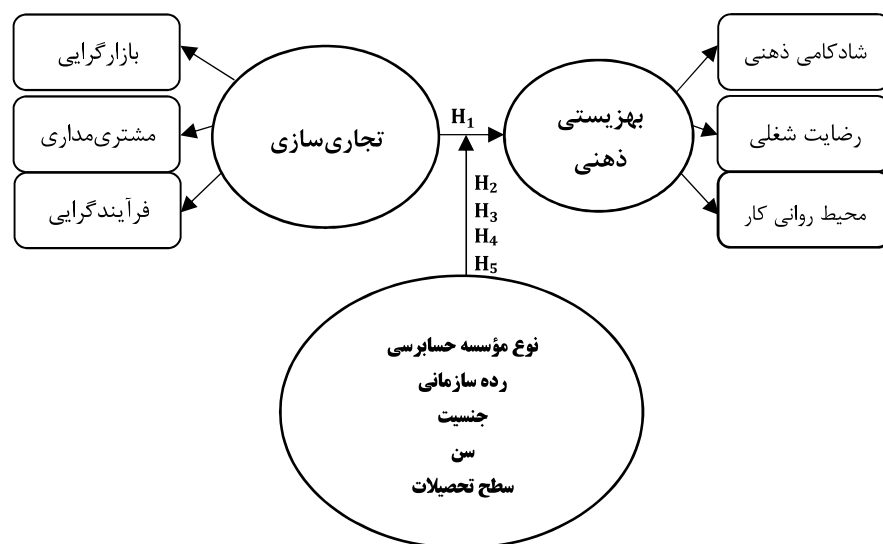
**فرضیه پنجم:** شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی، در بین حساب‌رسان مسن‌تر، قوی‌تر است.

سطح تحصیلات از دیگر عوامل تأثیرگذار بر بهزیستی ذهنی است که می‌تواند از ابعاد و جنبه‌های مختلف بررسی شود (میوافرش و آگاروال، ۲۰۲۲). منظور از سطح تحصیلات، میزان تحصیلات دانشگاهی است که انتظار می‌رود با افزایش آن میزان دانش و اطلاعات افراد نیز بیشتر شود (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷). یک فرد تحصیل کرده به جهت دستیابی به فراغت و تسهیلات بیشتر می‌تواند تجربه شادکامی بالایی داشته باشد. این گونه افراد در مقایسه با افراد با میزان تحصیلات پایین‌تر از سطح بهزیستی ذهنی بالاتری برخوردار هستند و این رابطه در کشورهای با اقتصاد ضعیف‌تر نمود بیشتری دارد. در حقیقت، این موضوع به دلیل آن است که میزان اثرگذاری سطح تحصیلات بر بهزیستی ذهنی افراد در کشورهای با وضعیت اقتصادی نامطلوب به نسبت کشورهای با وضعیت اقتصادی مطلوب بیشتر است. به همین منظور، می‌توان گفت که نداشتن تحصیلات دانشگاهی می‌تواند آثار مخربی همچون کاهش سطح بهزیستی ذهنی در بین افراد به دنبال داشته باشد (میوافرش و آگاروال، ۲۰۲۲). در همین راستا، هاشمیان و همکاران (۱۳۸۶) دریافتند که افراد با میزان تحصیلات بالاتر از بهزیستی ذهنی بالاتری برخوردار هستند. بنابراین، با در نظر گرفتن مطالب فوق پیش‌بینی می‌شود که شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان با سطح تحصیلات بالاتر نسبت به حسابرسان با سطح تحصیلات پایین‌تر بیشتر باشد. از این رو، فرضیه ششم پژوهش به شرح زیر بیان می‌شود:

**فرضیه ششم:** شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی، در بین حسابرسان با سطح تحصیلات بالاتر، قوی‌تر است.

با توجه به مبانی نظری، پیشینه و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی به شرح شکل ۱ است:

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش و روابط بین متغیرها (محقق ساخته)



#### ۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از دیدگاه فرآیند اجرا (نوع داده‌ها) یک پژوهش کمی، از حیث نتیجه اجرای آن یک پژوهش کاربردی و از منظر هدف اجرا یک پژوهش توصیفی - پیمایشی است. همچنین، از لحاظ منطق اجرا یک پژوهش قیاسی - استقرایی و از نظر بُعد زمانی یک پژوهش مقطعی محسوب می‌گردد. جامعه آماری پژوهش از کلیه حسابرسان شاغل (از رده کمک حسابرس تا شریک) در مؤسسات حسابداری بخش دولتی (سازمان حسابداری و مؤسسه مفید راهبر) و خصوصی ایران در سال ۱۴۰۰ تشکیل شده است. طبق اطلاعات دریافتی، حجم جامعه آماری حدود ۱۱۵۷۹ نفر در نظر گرفته شد و بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۳۷۱ نفر به دست آمد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است. با توجه به تنوع اشتغال حسابرسان از لحاظ مکانی و مسئولیت از نمونه‌گیری طبقه‌ای و به شیوه انتساب متناسب برای تعیین افراد نمونه استفاده گردید. به دلیل احتمال عدم برگشت برخی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۴۳۰ پرسش‌نامه به دو شکل کاغذی و الکترونیکی (از طریق تلگرام، واتس‌آپ) متناسب با حجم هر طبقه بین افراد جامعه توزیع گردید که از این تعداد ۳۸۸ پرسش‌نامه برگشت داده شد و از بین پرسش‌نامه‌های برگشتی تعداد ۵ پرسش‌نامه به علت ناقص بودن کنار گذاشته شد. در نهایت ۳۸۳ پرسش‌نامه صحیح به منظور استفاده در تجزیه و تحلیل آماری مورد تأیید قرار گرفت و بر این اساس نرخ بازگشت پرسش‌نامه‌ها در حدود ۸۹ درصد تعیین شد. خلاصه نتایج به شرح جدول‌های ۱ الی ۳ ارائه شده است.

جدول ۱: اطلاعات پرسش‌نامه پژوهش به تفکیک مؤسسات حسابداری

طبقه نمونه	جامعه آماری		حجم پرسش‌نامه‌ها				
	حجم	درصد	توزیعی	دریافتی	برگشتی	مخدوش	قابل تحلیل
مؤسسات حسابداری خصوصی	۱۹۷۰۳	۸۳	۳۵۶	۳۱۷	۳۹	۵	۳۱۲
مؤسسات حسابداری دولتی	۲۱۸۷۶	۱۷	۷۴	۷۱	۳	۰	۷۱
جمع	۱۱۵۷۹	۱۰۰	۴۳۰	۳۸۸	۴۲	۵	۳۸۳

جدول ۲: اطلاعات پرسش‌نامه پژوهش به تفکیک رده سازمانی در مؤسسات حسابداری خصوصی

طبقه نمونه	جامعه آماری		حجم پرسش‌نامه‌ها				
	حجم	درصد	توزیعی	دریافتی	برگشتی	مخدوش	قابل تحلیل
شریک، مدیران و سرپرستان	۲۶۰۰	۲۷	۹۷	۹۴	۳	۰	۹۴
حسابرس ارشد و حسابرس	۷۱۰۳	۷۳	۲۵۹	۲۲۳	۳۶	۵	۲۱۸
جمع	۹۷۰۳	۱۰۰	۳۵۶	۳۱۷	۳۹	۵	۳۱۲

۱. حجم جامعه مؤسسات حسابداری خصوصی در سال ۱۴۰۰ از تفاوت تعداد حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و مؤسسه مفید راهبر به دست آمده است (۹۷۰۳ = ۳۵۸ - ۱۰۰۵۸).
۲. طبق اطلاعات دریافتی، حجم جامعه آماری سازمان حسابداری و مؤسسه مفید راهبر در سال ۱۴۰۰ به ترتیب ۱۵۲۱ و ۳۵۵ نفر است.

جدول ۳: اطلاعات پرسش‌نامه پژوهش به تفکیک رده سازمانی در مؤسسات حسابرسی دولتی

طبقه نمونه	جامعه آماری		حجم پرسش‌نامه‌ها				
	حجم	درصد	توزیعی	دریافتی	برگشتی	مخدوش	قابل تحلیل
مدیران و سرپرستان	۱۶۶۲	۳۶	۲۷	۲۷	۰	۰	۲۷
حسابرس ارشد و حسابرس	۱۲۱۴	۶۴	۴۷	۴۴	۳	۰	۴۴
جمع	۱۸۷۶	۱۰۰	۷۴	۷۱	۳	۰	۷۱

در این پژوهش "بهزیستی ذهنی" به عنوان متغیر وابسته است. برای سنجش بهزیستی ذهنی به پیروی از پژوهش پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰) از سه مولفه شادکامی ذهنی، رضایت شغلی و محیط کار روانی-اجتماعی استفاده شده است. "شادکامی ذهنی" از طریق پرسش‌نامه استاندارد لیوبومرסקی و لپیبر (۱۹۹۹) مورد سنجش قرار گرفته و مشتمل بر ۴ گویه (سوال) است. رضایت شغلی به وسیله پرسش‌نامه استاندارد توسعه‌یافته رایت و بونت (۲۰۰۷) مورد سنجش قرار گرفته و مشتمل بر ۳ سوال می‌باشد. در نهایت، جهت سنجش محیط روانی-اجتماعی کار از پرسش‌نامه استاندارد ماتیلا و همکاران (۲۰۰۶) استفاده گردیده است. این پرسش‌نامه دربرگیرنده ۳ سوال می‌باشد. نحوه نمره‌دهی به سؤالات پرسش‌نامه‌های مزبور بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت، از کاملاً مخالف یا خیلی کم (امتیاز ۱) تا کاملاً موافق یا خیلی زیاد (امتیاز ۷) است.

"تجاری‌سازی" متغیر مستقل این پژوهش است. برای سنجش تجاری‌سازی از پرسش‌نامه استاندارد توسعه‌یافته بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۸ سوال می‌باشد و تجاری‌سازی رو از طریق سه سازه فرعی؛ یعنی بازارگرایی، مشتری‌مداری و فرآیندگرایی مورد سنجش قرار داده است. برای سنجش پرسش‌نامه‌های بازارگرایی ۳ سوال، مشتری‌مداری ۳ سوال و فرآیندگرایی نیز ۲ سوال استفاده گردیده است. نحوه نمره‌دهی به سؤالات پرسش‌نامه‌های مزبور بر اساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت، از کاملاً مخالف (امتیاز ۱) تا کاملاً موافق (امتیاز ۷) است.

متغیرهای تعدیلگر در پژوهش حاضر شامل نوع مؤسسه حسابرسی، رده سازمانی، جنسیت، سن و سطح تحصیلات حسابرسان است. برای سنجش نوع مؤسسه حسابرسی چنانچه حسابرسان جزو مؤسسات حسابرسی بخش دولتی (سازمان حسابرسی و مؤسسه مفید راهبر) باشد، عدد یک و در غیر این صورت (مؤسسات حسابرسی خصوصی) عدد صفر نسبت داده می‌شود (محمدرضائی

۱. بر اساس اطلاعات دریافتی، تعداد حسابرسان رده بالا (مدیر ارشد، مدیر، سرپرست ارشد و سرپرست) در سازمان حسابرسی و مؤسسه مفید راهبر در سال ۱۴۰۰ به ترتیب ۵۹۴ و ۶۸ نفر است که جمع کل آن ۶۶۲ نفر می‌شود.

۲. بر اساس اطلاعات دریافتی، تعداد حسابرسان رده پایین (حسابرس ارشد، حسابرس و کمک حسابرس) در سازمان حسابرسی و مؤسسه مفید راهبر در سال ۱۴۰۰ به ترتیب ۹۲۷ و ۲۸۷ نفر است که جمع کل آن ۱۲۱۴ نفر می‌شود.

و فرجی، ۱۳۹۸). رده سازمانی یک متغیر مجازی است. برای سنجش آن به حسابرسان رده بالای مؤسسات (شرکا، مدیران و سرپرستان) عدد یک و به حسابرسان رده پایین مؤسسات (کمک حسابرسان، حسابرسان و حسابرسان ارشد) عدد صفر اختصاص داده می‌شود (عبدالحق و همکاران، ۲۰۱۹). جنسیت یک متغیر مجازی است که با مقدار یک و صفر نشان داده می‌شود. یک برای جنسیت حسابرس مرد و صفر برای جنسیت حسابرس زن (عبدالحق و همکاران، ۲۰۱۹). منظور از سن، همان سن حسابرس است. اگر سن حسابرس زیر ۳۰ سال باشد عدد ۱، اگر بین ۳۰ تا ۴۰ سال باشد عدد ۲، اگر بین ۴۱ تا ۵۰ سال باشد عدد ۳ و اگر بالای ۵۰ سال باشد عدد ۴ به این متغیر اختصاص داده می‌شود (موسوی کاشی و زاهدی، ۱۳۹۵). سطح تحصیلات یک متغیر مجازی است که با مقدار صفر و یک نشان داده می‌شود. اگر حسابرس دارای مدرک تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکتری) باشد، عدد یک و در غیر این صورت (مدرک کارشناسی و پایین‌تر) عدد صفر اختصاص پیدا می‌کند (عبدالحق و همکاران، ۲۰۱۹).

جهت بررسی روایی پرسش‌نامه پژوهش از روش روایی صوری از نوع محتوا استفاده شده است. بر این اساس، پرسش‌نامه اولیه در اختیار خبرگان قرار گرفت و پس از بررسی توسط آنان اصلاحات پیشنهادی در پرسش‌نامه اعمال و روایی آن تأیید شد. از آنجا که پرسش‌نامه‌های به کار گرفته شده در این پژوهش استاندارد بوده و روایی هر کدام توسط متخصصین و اساتید آشنا به موضوع در پژوهش‌های قبلی از جمله آراد و همکاران (۱۴۰۱) مورد تأیید قرار گرفته است؛ لذا می‌توان گفت پرسش‌نامه‌های استفاده شده در پژوهش حاضر از روایی محتوایی برخوردار هستند. برای تعیین پایایی متغیرهای پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. طبق نتایج آزمون جدول ۴، مقدار آلفای کرونباخ برای همه متغیرهای پژوهش بالاتر از ۷۰ درصد می‌باشد و این موضوع بیان‌گر این است که سوال‌های پرسش‌نامه پژوهش از پایایی مطلوب و قابل قبولی برخوردار می‌باشند و بر همین اساس می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه پژوهش قابلیت اطمینان و اعتماد لازم را دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون آلفای کرونباخ

وضعیت		آلفای کرونباخ	تعداد سوال‌ها	پرسش‌نامه
مطلوب	۰/۸۰۶	۰/۸۹۷	۴	شادکامی ذهنی
مطلوب	۰/۸۲۸		۳	رضایت شغلی
مطلوب	۰/۸۱		۳	محیط روانی-اجتماعی کار
مطلوب	۰/۸۲۷	۰/۸۸۱	۳	بازارگرایی
مطلوب	۰/۸۱۲		۳	مشتری‌مداری
قابل قبول	۰/۷۸۷		۲	فرآیندگرایی
عالی	۰/۹۱		۱۸	کل

برای آزمون فرضیه اول پژوهش از یک مدل رگرسیونی خطی ساده و برای آزمون فرضیه‌های دوم تا ششم پژوهش هر کدام از یک مدل رگرسیونی خطی چندگانه تعدیل شده (سلسله‌مراتبی) با رویکرد حداقل مربعات تعمیم‌یافته در نرم‌افزار Eviews استفاده شده است. علاوه بر این، به‌منظور افزایش اعتبار یافته‌های اصلی پژوهش و نیز حصول اطمینان از قابل اتکا بودن نتایج بر اساس مدل‌های رگرسیونی، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار Smart PLS و همچنین روش زیر گروه یا روش تفکیک نمونه بر اساس سطوح مختلف متغیر تعدیلگر (آزمون Z فیشر) در نرم‌افزار Eviews به‌عنوان آزمون‌های تکمیلی و اضافی در جهت بررسی مجدد فرضیه‌های پژوهش استفاده گردیده است.

##### ۵- یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد حدود ۲۶۵ نفر (حدود ۶۹ درصد) از پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه را مردان و مابقی زنان تشکیل می‌دهند. این موضوع می‌تواند دال بر این باشد که حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عمدتاً مرد هستند. بیشترین گروه سنی حسابرسان پاسخ‌دهنده در بازه ۳۱ تا ۴۰ سال با تعداد ۱۵۳ نفر (حدود ۴۰ درصد) و کمترین آن در بازه سنی بالاتر از ۵۰ سال با تعداد ۳۳ نفر (حدود ۸/۶ درصد) قرار دارند. به تعبیر دیگر، طبق جدول ۲ حدود ۷۶/۶ درصد از حسابرسان پاسخ‌دهنده در بازه سنی کمتر از ۴۰ سال قرار دارند که بر این اساس می‌توان گفت که اکثر حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی جوان هستند. علاوه بر این، اغلب حسابرسان پاسخ‌دهنده با تعداد ۲۴۶ نفر (حدود ۶۴/۲) دارای تجربه کار حسابرسی کمتر از ۱۰ سال می‌باشند که می‌توان این‌گونه استنباط کرد که حسابرسان پس از مدتی اشتغال در مؤسسات حسابرسی به دلیل بالا بودن الزامات شغلی (مانند فشار کاری زیاد و به دنبال آن استرس و فرسودگی شغلی) و نیز پایین بودن منابع شغلی (مانند پایین بودن حقوق و مزایا) در آن از حرفه حسابرسی خارج می‌شوند و بدین دلیل در مؤسسات حسابرسی، حسابرسان با سابقه کاری زیاد کمتر یافت می‌شود. بررسی میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان نیز بیان‌گر این موضوع است که حدود ۶۰/۳ درصد از آن‌ها دارای تحصیلات تکمیلی و مابقی که حدود ۳۹/۷ درصد می‌باشند از تحصیلات کارشناسی و پایین‌تر برخوردار هستند. دیگر یافته‌ها حاکی از آن است که حدود ۶۰/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان را حسابرسان رده پایین و مابقی حسابرسان رده بالا تشکیل می‌دهند. همچنین، تعداد ۳۱۲ نفر (حدود ۸۱/۵ درصد) از پاسخ‌دهندگان در مؤسسات حسابرسی خصوصی و مابقی که تعداد ۷۱ نفر (حدود ۱۸/۵ درصد) می‌باشند در مؤسسات حسابرسی دولتی (سازمان حسابرسی و مؤسسه مفیدراهر) مشغول به فعالیت هستند.

جدول ۵: ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۱۸	۳۱
	مرد	۲۶۵	۶۹
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۴۰	۳۶/۶
	۳۱ الی ۴۰ سال	۱۵۳	۴۰
	۴۱ الی ۵۰ سال	۵۷	۱۴/۸
	بالتر از ۵۰ سال	۳۳	۸/۶
سطح تحصیلات	کارشناسی و پایین‌تر	۱۵۲	۳۹/۷
	تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکتری)	۲۳۱	۶۰/۳
تجربه کاری	کمتر از ۱۰ سال	۲۴۶	۶۴/۲
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۸۰	۲۰/۹
	بیشتر از ۲۰ سال	۵۷	۱۴/۹
رده سازمانی	حسابرس رده پایین (کمک حسابرس، حسابرس و حسابرس ارشد)	۲۳۱	۶۰/۳
	حسابرس رده بالا (سرپرستان، مدیران و شرکاء)	۱۵۲	۳۹/۷
نوع مؤسسه	مؤسسات حسابرسی خصوصی	۳۱۲	۸۱/۵
	مؤسسات حسابرسی دولتی	۷۱	۱۸/۵
	جمع	۳۸۳	۱۰۰

نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در قالب شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به شرح جدول ۶ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود بالاترین میانگین پاسخ‌گویی مربوط به مؤلفه محیط روانی-اجتماعی کار با میزان ۴/۸۴۲ است که با توجه به میانگین طیف لیکرت (۴)، نشان از اهمیت بالای این متغیر در بین حسابرسان و حرفه حسابرسی می‌باشد. جنبه فرآیندگرایی با امتیاز ۳/۴۱۳ پایین‌ترین میانگین را در بین متغیرهای پژوهش به خود اختصاص داده است و این موضوع به معنای آن است که پاسخ‌گویان به جنبه فرآیندگرایی در مقایسه با دیگر جنبه‌های تجاری‌سازی (بازارگرایی و مشتری‌مداری) توجه کمتری دارند. این یافته با آماره‌های توصیفی آراد و همکاران (۱۴۰۱) همسو می‌باشد. علاوه بر این، میانگین پاسخ‌گویی به مولفه‌های شادکامی ذهنی و نیز رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۴/۲۵۴ و ۴/۲۸۹ است که به دلیل بیشتر بودن از میانگین طیف لیکرت (۴) حاکی از آن است که پاسخ‌گویان به طور متوسط از شادکامی و رضایت شغلی نسبتاً بالایی برخوردار می‌باشند. این یافته با آماره‌های توصیفی آراد و همکاران (۱۴۰۱) و نیز مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) مطابقت دارد. در مقایسه با میانگین شادکامی ۵/۱۸ و رضایت شغلی ۵/۸۷ حسابرسان پاسخ‌گو در سوئد (پونوماروا و همکاران، ۲۰۲۰)، می‌توان گفت که میزان شادکامی و رضایت شغلی در بین حسابرسان پاسخ‌گوی ایرانی نسبت به حسابرسان پاسخ‌گوی سوئدی پایین‌تر است. همچنین، میانگین پاسخ‌گویی به جنبه بازارگرایی و مشتری‌مداری نیز برابر با ۴/۳۰۸

و ۴/۱۱۰ است که در مقایسه با میانگین طیف لیکرت (۴) نشان از این می‌دهد که پاسخ‌گویان به‌طور متوسط تمایل نسبتاً زیادی به بازارگرایی و مشتری‌مداری در سطح مؤسسات حسابرسی دارند. این شواهد با یافته‌های توصیفی آمینی و همکاران (۱۴۰۳) در یک راستا می‌باشد.

طبق جدول ۵، متغیر تجاری‌سازی دارای میانگینی برابر با ۳/۹۴۴ است که با توجه به اینکه میانگین آن (۳/۹۴۴) کمتر از میانگین طیف لیکرت (۴) است، لذا به نظر می‌رسد که پاسخ‌گویان به‌طور متوسط گرایش نسبتاً کمی برای تجاری‌سازی مؤسسات خود دارند. این نتیجه با یافته‌های توصیفی آراد و همکاران (۱۴۰۰) سازگار می‌باشد. در مقایسه با پژوهش‌های انجام شده توسط پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰) و نیز دیویدسون و فالک (۲۰۲۱) که در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت میانگین جهت‌گیری حسابرسان پاسخ‌گوی سوئدی به سمت تجاری‌سازی مؤسسات را ۵/۶۹ و ۵/۳۹ نشان داده‌اند، می‌توان دریافت که انگیزه حسابرسان پاسخ‌گوی ایرانی برای تجاری‌سازی مؤسسات خود به شدت پایین است. این موضوع ممکن است ناشی از بالا بودن هویت حرفه‌ای در بین حسابرسان ایرانی باشد. به‌علاوه، متغیر بهزیستی ذهنی نیز دارای میانگینی برابر با ۴/۴۶۲ است که با توجه به اینکه میانگین آن (۴/۴۶۲) بیشتر از میانگین طیف لیکرت (۴) است، لذا فرض می‌شود که پاسخ‌دهندگان به‌طور متوسط از بهزیستی ذهنی نسبتاً بالایی برخوردار هستند. این یافته با مباحث ارائه شده توسط آراد و همکاران (۱۴۰۱) در یک راستا است. در مقایسه با پژوهش‌های صورت‌گرفته توسط پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰) و نیز دیویدسون و فالک (۲۰۲۱) که میانگین متغیر بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان پاسخ‌گوی سوئدی را برابر با ۵/۷۶ و ۵/۷۶ نشان داده‌اند، می‌توان به این ادراک رسید که سطح بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان پاسخ‌گوی ایرانی نسبت به حسابرسان پاسخ‌گوی سوئدی به شدت پایین‌تر است. پایین بودن میزان بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان پاسخ‌گوی ایرانی ممکن است ناشی از دو عامل اصلی یعنی بالا بودن الزامات شغلی (مانند ضرب‌الاجل‌های زمانی) و نیز پایین بودن منابع شغلی (مانند کم بودن حقوق و دستمزد حسابرسان) در سطح حرفه حسابرسی ایران باشد که این امر می‌تواند باعث افزایش فرسودگی شغلی و به تبع کاهش سطح بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان ایرانی شود.

بالترین و پایین‌ترین میانه به ترتیب مربوط به متغیرهای محیط روانی-اجتماعی کار با نمره ۵ و فرآیندگرایی با نمره ۳/۵ است. از آنجاکه مقادیر میانه و میانگین متغیرهای پژوهش نزدیک به هم است، لذا می‌توان گفت که داده‌های پژوهش از توزیع نرمال برخوردار می‌باشند. از بین متغیرهای پژوهش، فرآیندگرایی با میزان ۱/۵۶۸ بیشترین و بهزیستی ذهنی با میزان ۱/۱۷۷ کمترین انحراف معیار (پراکندگی) نسبت به میانگین خود را دارند که با توجه به مقادیر حداقل و حداکثر این متغیرها از پراکندگی کمی برخوردار می‌باشند. بر اساس مقدار چولگی و کشیدگی به دست آمده به شرح جدول ۶ می‌توان نتیجه گرفت که همه متغیرهای پژوهش به توزیع نرمال نزدیک هستند.

جدول ۶: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
بهبودی ذهنی	۴/۴۶۲	۴/۵۸۳	۷/۰۰۰	۱/۲۰۰	۱/۱۷۷	-۰/۳۶۲	۰/۳۷۸
شادکامی ذهنی	۴/۲۵۴	۴/۵۰۰	۷/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۲۴۱	-۰/۲۶۸	-۰/۳۹۵
رضایت شغلی	۴/۲۸۹	۴/۶۶۷	۷/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۵۳۶	-۰/۳۹۴	-۰/۷۶۴
محیط روانی کار	۴/۸۴۲	۵/۰۰۰	۷/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۳۴۶	-۰/۷۴۰	-۰/۰۲۷
تجاری سازی	۳/۹۴۴	۳/۹۴۴	۶/۷۵۰	۱/۰۰۰	۱/۲۶۳	-۰/۰۸۹	۰/۶۵۶
بازارگرایی	۴/۳۰۸	۴/۶۶۷	۷/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۴۵۲	-۰/۳۸۹	-۰/۶۱۱
مشتری مداری	۴/۱۱۰	۴/۳۳۳	۷/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۴۱۵	-۰/۳۳۴	-۰/۶۴۱
فرآیندگرایی	۳/۴۱۳	۳/۵۰۰	۷/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۵۶۸	۰/۲۷۲	-۰/۱۸۶۰

شرط اولیه استفاده از آزمون‌های پارامتریک (مانند رگرسیون خطی)، نرمال بودن توزیع داده‌ها به خصوص داده‌های مربوط به متغیر وابسته است و به همین دلیل قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش لازم است که از نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای مدل اطمینان حاصل شود. در پژوهش حاضر طبق قضیه حد مرکزی به دلیل اینکه تعداد داده‌های پژوهش بیشتر از ۳۰ مورد است، لذا می‌توان بیان کرد که توزیع داده‌های پژوهش تفاوت معناداری با توزیع نرمال ندارند.

برای بررسی وجود رابطه اولیه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج ارائه شده در جدول ۷ حاکی از آن است که بین متغیرهای تجاری سازی و بهبودی ذهنی در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. این نتیجه، شواهد اولیه از رد نشدن فرضیه اول پژوهش در محیط حسابرسی ایران را ارائه می‌کند.

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش

متغیر / سطح	بهبودی ذهنی	تجاری سازی	نوع مؤسسه	رده سازمانی	تحصیلات	سن	جنسیت
بهبودی ذهنی	۱						
تجاری سازی	۰/۶۲۴**	۱					
نوع مؤسسه	-۰/۱۰	-۰/۰۸۷	۱				
رده سازمانی	۰/۱۱۵*	-۰/۰۱۰	-۰/۰۲۰	۱			
تحصیلات	-۰/۰۰۵	-۰/۰۴۱	۰/۲۲۱**	۰/۳۴۷**	۱		
سن	۰/۰۸۳	-۰/۰۰۲	۰/۲۳۰**	۰/۶۱۰**	۰/۳۹۸**	۱	
جنسیت	۰/۰۸۷	۰/۰۱۷	۰/۰۹۹	۰/۳۰۳**	۰/۱۶۸**	۰/۲۶۹**	۱

\*\* و \* به ترتیب نشان‌دهنده معناداری همبستگی در سطح خطای ۱ درصد و ۵ درصد

### نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

به منظور بررسی نقض فروض مدل‌های رگرسیون خطی پژوهش از آزمون‌های همچون ریست رمزی (جهت بررسی خطی بودن مدل‌ها)، براش-پاگان-گادفری (جهت بررسی عدم وجود

ناهمسانی واریانس در بین جملات باقیمانده مدل‌ها)، دوربین واتسون (جهت بررسی عدم خودهمبستگی بین جملات باقیمانده مدل‌ها)، عامل تورم واریانس (جهت بررسی عدم هم‌خطی بین متغیرهای مستقل اصلی، تعدیلگر و تعاملی مدل‌ها) و نیز جاکو-برا (جهت بررسی نرمال بودن توزیع جملات باقیمانده مدل‌ها) بهره‌گیری شده است. نتایج این آزمون‌ها نشان داد که کلیه پیش فرض‌ها به جزء فرض دوم (مشکل ناهمسانی واریانس) در خصوص همه مدل‌های رگرسیون پژوهش برقرار است. از این رو، برای رفع و یا کاهش اثرات این مشکل از رویکرد حداقل مربعات تعمیم‌یافته در جهت برآورد و آزمون فرضیه‌های هر شش مدل رگرسیونی پژوهش استفاده گردیده است. مدل‌های رگرسیونی برای آزمون فرضیه اول تا ششم پژوهش به ترتیب در جدول‌های ۸ الی ۱۳ بیان شده است.

### نتایج آزمون فرضیه اول

نتایج حاصل از برآورد نهایی مدل فرضیه اول پژوهش در جدول ۸ ارائه شده است. بر اساس نتایج این جدول، مقدار آماره  $F(400/127)$  دارای سطح معناداری  $(0/000)$  کمتر از ۱ درصد است و این موضوع حاکی از آن است که کل مدل رگرسیونی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و توانسته است رفتار متغیر وابسته را به نحوی مناسب برازش کند. به تعبیر دیگر، می‌توان دریافت که مدل برازش شده پژوهش به اندازه کافی معتبر است. علاوه بر این، ضریب تعیین تعدیل‌شده مدل نیز برابر با  $54/4$  درصد است که نشان می‌دهد حدود ۵۴ درصد از تغییرات متغیر بهزیستی ذهنی از طریق متغیر تجاری‌سازی قابل توضیح است. مقدار ضریب آماره  $t$  و سطح معناداری به دست آمده برای متغیر تجاری‌سازی به ترتیب برابر با  $67/7$  درصد،  $20/003$  و  $0/000$  می‌باشد و از آنجایی که علامت ضریب این متغیر مثبت و قدر مطلق آماره  $t$  و سطح معناداری آن به ترتیب بیشتر از  $2/58$  و کمتر از ۱ درصد است، لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه مثبت معنادار بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۸: نتایج برآورد نهایی مدل اول پژوهش (آزمون فرضیه اول)

$SWB_{it} = \beta_0 + \beta_1 COM_{it} + \varepsilon_{it}$					
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	$\beta_0$	۰/۸۲۵	۰/۰۹۶	۸/۵۶۳	۰/۰۰۰
تجاری‌سازی	COM	۰/۶۷۷	۰/۰۳۴	۲۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
ضریب تعیین		۰/۵۴۶			
ضریب تعیین تعدیل‌شده		۰/۵۴۴			
آماره F		۴۰۰/۱۲۷			
سطح معناداری آماره F		۰/۰۰۰			

### نتایج آزمون فرضیه دوم

نتایج حاصل از برآورد نهایی مدل فرضیه دوم پژوهش در جدول ۹ ارائه شده است. بر اساس نتایج این جدول، مقدار آماره  $F$  (۱۰۲/۰۲۶) دارای سطح معناداری (۰/۰۰۰) کمتر از ۱ درصد است و این موضوع بیانگر آن است که کل مدل رگرسیونی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و توانسته است رفتار متغیر وابسته را به گونه‌ای مناسب برازش کند. افزون بر این، ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز برابر با ۴۷/۵ درصد است که نشان می‌دهد حدود ۴۸ درصد از تغییرات متغیر بهزیستی ذهنی از طریق متغیرهای توضیحی مدل (تجاری‌سازی، نوع مؤسسه حسابرسی و تعاملی "تجاری‌سازی" × نوع مؤسسه حسابرسی) قابل تبیین است. مقدار ضریب آماره  $t$  و سطح معناداری به دست آمده برای متغیر تعاملی (تجاری‌سازی × نوع مؤسسه حسابرسی) به ترتیب برابر با ۰/۱۴۶، -۱/۴۶۳ و ۰/۱۴۴ می‌باشد و از آنجایی که قدر مطلق آماره  $t$  و سطح معناداری این متغیر به ترتیب کمتر از ۱/۹۶ و بیشتر از ۵ درصد (سطح خطای مورد پذیرش) است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که نوع مؤسسه حسابرسی شدت رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل و یا به عبارت دقیق‌تر تقویت نمی‌کند. از این رو، فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۹: نتایج برآورد نهایی مدل دوم پژوهش (آزمون فرضیه دوم)

$SWB_{it} = \beta_0 + \beta_1 COM_{it} + \beta_2 AFT_{it} + \beta_3 COM_{it} \times AFT_{it} + \varepsilon_{it}$					
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره $t$	سطح معناداری
عرض از مبدأ	$\beta_0$	۰/۹۶۲	۰/۱۲۹	۷/۴۴۶	۰/۰۰۰
تجاری‌سازی	COM	۰/۸۰۴	۰/۰۵۱	۱۵/۶۶	۰/۰۰۰
نوع مؤسسه حسابرسی	AFT	۰/۳۲۰	۰/۲۳۲	۱/۳۷۷	۰/۱۶۹*
تجاری‌سازی × نوع مؤسسه	COM × AFT	-۰/۱۴۶	۰/۱۰۰	-۱/۴۶۳	۰/۱۴۴*
ضریب تعیین		۰/۴۸۰			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۴۷۵			
آماره $F$		۱۰۲/۰۲۶			
سطح معناداری آماره $F$		۰/۰۰۰			
* غیر معنادار در سطح خطای ۵ درصد					

### نتایج آزمون فرضیه سوم

نتایج حاصل از برآورد نهایی مدل فرضیه سوم پژوهش در جدول ۱۰ ارائه شده است. بر اساس نتایج این جدول، مقدار آماره  $F$  (۱۱۱/۳۷۷) دارای سطح معناداری (۰/۰۰۰) کمتر از ۱ درصد است و این موضوع نشان‌دهنده آن است که کل مدل رگرسیونی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و توانسته است رفتار متغیر وابسته را به گونه‌ای مناسب برازش کند. افزون بر این، ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز برابر با ۴۹/۸ درصد است که نشان می‌دهد حدود ۵۰ درصد از تغییرات متغیر بهزیستی ذهنی از طریق متغیرهای توضیحی مدل (تجاری‌سازی، رده

سازمانی و تعاملی "تجاری سازی×رده سازمانی" قابل توضیح است. مقدار ضریب، آماره  $t$  و سطح معناداری به دست آمده برای متغیر تعاملی به ترتیب برابر با  $-۰/۰۵۹$ ،  $-۰/۵۷۴$  و  $۰/۵۶۶$  می باشد و از آنجاکه قدر مطلق آماره  $t$  و سطح معناداری این متغیر به ترتیب کمتر از  $۱/۹۶$  و بیشتر از  $۵$  درصد است، لذا در سطح اطمینان  $۹۵$  درصد می توان نتیجه گرفت که رده سازمانی شدت رابطه بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل و یا به عبارت دقیق تر تقویت نمی کند. از این رو، فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید قرار نمی گیرد.

جدول ۱۰: نتایج برآورد نهایی مدل سوم پژوهش (آزمون فرضیه سوم)

$SWB_{it} = \beta_0 + \beta_1 COM_{it} + \beta_2 POS_{it} + \beta_3 COM_{it} \times POS_{it} + \varepsilon_{it}$					
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره $t$	سطح معناداری
عرض از مبدأ	$\beta_0$	$۰/۹۷۳$	$۰/۱۱۶$	$۸/۳۶۲$	$۰/۰۰۰$
تجاری سازی	COM	$۰/۷۴۵$	$۰/۰۵۰$	$۱۴/۸۶$	$۰/۰۰۰$
رده سازمانی	POS	$۰/۵۹۳$	$۰/۲۶۹$	$۲/۲۰۷$	$۰/۰۲۸$
تجاری سازی×رده سازمانی	COM×POS	$-۰/۰۵۹$	$۰/۱۰۳$	$-۰/۵۷۴$	$۰/۵۶۶^*$
ضریب تعیین		$۰/۵۰۲$			
ضریب تعیین تعدیل شده		$۰/۴۹۸$			
آماره F		$۱۱۱/۳۷۷$			
سطح معناداری آماره F		$۰/۰۰۰$			
* غیرمعنادار در سطح خطای $۵$ درصد					

#### نتایج آزمون فرضیه چهارم

نتایج حاصل از برآورد نهایی مدل فرضیه چهارم پژوهش در جدول ۱۱ ارائه شده است. بر اساس نتایج این جدول، مقدار آماره  $F$  ( $۱۰۳/۷۴۳$ ) دارای سطح معناداری ( $۰/۰۰۰$ ) کمتر از  $۱$  درصد است و این موضوع حاکی از آن است که کل مدل رگرسیونی پژوهش در سطح اطمینان  $۹۹$  درصد معنادار بوده و توانسته است رفتار متغیر وابسته را به گونه ای مناسب برازش کند. علاوه بر این، ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز برابر با  $۴۸$  درصد است که نشان می دهد حدود  $۴۸$  درصد از تغییرات متغیر بهزیستی ذهنی از طریق متغیرهای توضیحی مدل (تجاری سازی، جنسیت و تعاملی "تجاری سازی×جنسیت") قابل تبیین است. مقدار ضریب، آماره  $t$  و سطح معناداری به دست آمده برای متغیر تعاملی به ترتیب برابر با  $-۰/۱۲۳$ ،  $-۱/۳۶۲$  و  $۰/۱۷۴$  می باشد و از آنجایی که قدر مطلق آماره  $t$  و سطح معناداری این متغیر به ترتیب کمتر از  $۱/۹۶$  و بیشتر از  $۵$  درصد است، لذا در سطح اطمینان  $۹۵$  درصد فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه نوع جنسیت بر شدت رابطه بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان نقش تعدیلگری دارد، مورد تأیید قرار نمی گیرد.

جدول ۱۱: نتایج برآورد نهایی مدل چهارم پژوهش (آزمون فرضیه چهارم)

$SWB_{it} = \beta_0 + \beta_1 COM_{i,t} + \beta_2 GEN_{i,t} + \beta_3 COM_{i,t} \times GEN_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$					
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	$\beta_0$	۰/۸۴۹	۰/۱۵۲	۵/۵۹۹	۰/۰۰۰
تجاری سازی	COM	۰/۸۲۲	۰/۰۶۹	۱۱/۸۳	۰/۰۰۰
جنسیت	GEN	۰/۴۳۵	۰/۲۱۴	۲/۰۳۰	۰/۰۴۳
تجاری سازی × جنسیت	COM × GEN	-۰/۱۲۳	۰/۰۹۱	-۱/۳۶۲	۰/۱۷۴*
ضریب تعیین		۰/۴۸۵			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۴۸۰			
آماره F		۱۰۳/۷۴۳			
سطح معناداری آماره F		۰/۰۰۰			
* غیر معنادار در سطح خطای ۵ درصد					

### نتایج آزمون فرضیه پنجم

نتایج حاصل از برآورد نهایی مدل فرضیه پنجم پژوهش در جدول ۱۲ درج شده است. بر اساس نتایج این جدول، مقدار آماره F (۱۱۵/۸۳۵) دارای سطح معناداری (۰/۰۰۰) کمتر از ۱ درصد است و این موضوع بیانگر آن است که کل مدل رگرسیونی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و توانسته است رفتار متغیر وابسته را به گونه‌ای مناسب برازش کند. علاوه بر این، ضریب تعیین تعدیل شده مدل نیز برابر با ۵۰/۸ درصد است که نشان می‌دهد حدود ۵۱ درصد از تغییرات متغیر بهزیستی ذهنی از طریق متغیرهای توضیحی مدل (تجاری سازی، سن و تعاملی "تجاری سازی × سن") قابل توضیح است. مقدار ضریب، آماره t و سطح معناداری به دست آمده برای متغیر تعاملی به ترتیب برابر با ۰/۰۹۷، -۱/۸۵۶ و ۰/۰۶۴ می‌باشد و از آنجایی که قدر مطلق آماره t و سطح معناداری این متغیر به ترتیب کمتر از ۱/۹۶ و بیشتر از ۵ درصد است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که میزان سن شدت رابطه بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل و یا به عبارت دقیق‌تر تقویت نمی‌کند. از این رو، فرضیه پنجم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۱۲: نتایج برآورد نهایی مدل پنجم پژوهش (آزمون فرضیه پنجم)

$SWB_{it} = \beta_0 + \beta_1 COM_{i,t} + \beta_2 AGE_{i,t} + \beta_3 COM_{i,t} \times AGE_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$					
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
عرض از مبدأ	$\beta_0$	۰/۲۵۹	۰/۲۴۹	۱/۰۴۱	۰/۲۹۹*
تجاری سازی	COM	۰/۷۱۰	۰/۰۴۵	۱۵/۸۱	۰/۰۰۰
سن	AGE	۰/۵۰۱	۰/۱۳۸	۳/۶۱۹	۰/۰۰۰
تجاری سازی × سن	COM × AGE	-۰/۰۹۷	۰/۰۵۲	-۱/۸۵۶	۰/۰۶۴*
ضریب تعیین		۰/۵۱۲			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۵۰۸			
آماره F		۱۱۵/۸۳۵			
سطح معناداری آماره F		۰/۰۰۰			
* غیر معنادار در سطح خطای ۵ درصد					

## نتایج آزمون فرضیه ششم

نتایج حاصل از برآورد نهایی مدل فرضیه ششم پژوهش در جدول ۱۳ ارائه شده است. براساس نتایج این جدول، مقدار آماره  $F(105/479)$  دارای سطح معناداری  $(0/000)$  کمتر از ۱ درصد است و این موضوع نشان‌دهنده آن است که کل مدل رگرسیونی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بوده و توانسته است رفتار متغیر وابسته را به گونه‌ای مناسب برازش کند. علاوه بر این، ضریب تعیین تعدیل‌شده مدل نیز برابر با  $48/4$  درصد است که نشان می‌دهد حدود ۴۹ درصد از تغییرات متغیر بهزیستی ذهنی از طریق متغیرهای توضیحی مدل (تجاری‌سازی، سطح تحصیلات و تعاملی "تجاری‌سازی×سطح تحصیلات") قابل تبیین است. مقدار ضریب، آماره  $t$  و سطح معناداری به دست آمده برای متغیر تعاملی به ترتیب برابر با  $-0/083$ ،  $-0/955$  و  $0/340$  می‌باشد و از آنجاکه قدر مطلق آماره  $t$  و سطح معناداری این متغیر به ترتیب کمتر از  $1/96$  و بیشتر از ۵ درصد است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که سطح تحصیلات شدت رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل و یا به عبارت دقیق‌تر تقویت نمی‌کند. از این رو، فرضیه ششم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

جدول ۱۳: نتایج برآورد نهایی مدل ششم پژوهش (آزمون فرضیه ششم)

$SWB_{it} = \beta_0 + \beta_1 COM_{it} + \beta_2 EDU_{it} + \beta_3 COM_{it} \times EDU_{it} + \varepsilon_{i,t}$					
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره $t$	سطح معناداری
عرض از مبدأ	$\beta_0$	۰/۸۳۴	۰/۱۵۰	۵/۵۵۹	۰/۰۰۰
تجاری‌سازی	COM	۰/۸۰۰	۰/۰۶۳	۱۲/۷۲	۰/۰۰۰
سطح تحصیلات	EDU	۰/۴۳۹	۰/۲۱۲	۲/۰۷۲	۰/۰۳۹
تجاری‌سازی × تحصیلات	COM*EDU	-۰/۰۸۳	۰/۰۸۷	-۰/۹۵۵	۰/۳۴۰*
ضریب تعیین		۰/۴۸۹			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۴۸۴			
آماره F		۱۰۵/۴۷۹			
سطح معناداری آماره F		۰/۰۰۰			
* غیر معنادار در سطح خطای ۵ درصد					

## تحلیل نتایج آزمون‌های تکمیلی و اضافی

در این بخش، به منظور اطمینان از استحکام نتایج مراحل قبل و همچنین عدم تأثیر روش تخمین مدل‌ها (آزمون فرضیه‌ها) بر یافته‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری و نیز روش زیر گروه برای آزمون مجدد فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. در مجموع، نتایج حاصل از آزمون‌های تکمیلی طبق روش‌های فوق حاکی از تأیید یافته‌های اصلی پژوهش در رویکرد مدل‌های رگرسیونی است و بر همین اساس می‌توان دریافت که نتایج پژوهش قابل اتکا بوده و از استحکام کافی برخوردار می‌باشد.

## الف) آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس روش مدل‌سازی معادلات ساختاری

در این بخش، هر شش فرضیه پژوهش از طریق روش مدل‌سازی معادلات ساختاری آزمون و نتایج آن در جدول ۱۴ ارائه شده است.

جدول ۱۴: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس مدل ساختاری

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر	مسیر (فرضیه‌های پژوهش)
تأیید	۰/۰۰۰	۱۷/۱۴۶	۰/۶۳۲	تجاری‌سازی < بهزیستی ذهنی
رد	۰/۷۴۶*	۰/۳۲۴	-۰/۱۶	تجاری‌سازی * نوع مؤسسه < بهزیستی ذهنی
رد	۰/۴۹۶*	۰/۶۸۱	-۰/۰۳۸	تجاری‌سازی * رده سازمانی < بهزیستی ذهنی
رد	۰/۷۳۱*	۰/۳۴۴	۰/۰۱۷	تجاری‌سازی * جنسیت < بهزیستی ذهنی
رد	۰/۸۰۵*	۰/۲۴۷	۰/۰۱۵	تجاری‌سازی * سن < بهزیستی ذهنی
رد	۰/۹۹۹*	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	تجاری‌سازی * سطح تحصیلات < بهزیستی ذهنی
* غیرمعنادار در سطح خطای ۵ درصد				

همان‌گونه که از نتایج جدول ۱۴ مشاهده می‌شود، بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حساب‌برسان رابطه مثبت معناداری وجود دارد و بر همین اساس، فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد. این یافته که شواهد کافی در خصوص حمایت از فرضیه اول پژوهش فراهم می‌آورد با مفاهیم مطرح در نظریه‌های حفظ منابع، تقاضاها-منابع شغلی و نیز هویت اجتماعی همخوانی دارد. علاوه بر این، نتایج سایر فرضیه‌ها (فرضیه دوم تا ششم) نشان می‌دهد که هیچ کدام از ویژگی‌های حساب‌برسان بر شدت رابطه بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حساب‌برسان نقش تعدیلگری ندارند و به همین منظور، فرضیه‌های دوم الی ششم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی‌گیرند. این نتایج به دست آمده به طور کامل از یافته‌های اصلی ارائه شده در جدول‌های ۶ الی ۱۱ پشتیبانی می‌کنند.

#### ب) آزمون فرضیه‌های دارای متغیر تعدیلگر از طریق روش زیر گروه

در این بخش، به پیروی از پژوهش هولزاکر و همکاران (۲۰۱۵) برای آزمون فرضیه‌های دوم الی ششم پژوهش (فرضیه‌های دارای متغیر تعدیلگر) از روش زیر گروه یا رویکرد تفکیک نمونه بر اساس سطوح مختلف متغیر تعدیلگر استفاده شده است. به این ترتیب، برای آزمون هر یک از این پنج فرضیه، ابتدا نمونه آماری برای هر یک از متغیرهای تعدیلگر را به دو گروه تقسیم کرده و سپس مدل اول رگرسیون پژوهش در هر دو گروه به صورت جداگانه اجرا شده است.<sup>۱</sup> با توجه به اینکه در این پنج فرضیه ضریب متغیر مستقل (تجاری‌سازی) در هر دو گروه مورد مقایسه معنادار (در سطح اطمینان ۹۹ درصد) می‌باشد، لذا از آزمون Z فیشر طبق معادله (۱) برای مقایسه قدرت

<sup>۱</sup> برای آزمون این فرضیه‌ها در روش زیر گروه، مدل اول رگرسیون پژوهش در دو سطح حساب‌برسان شاغل در مؤسسات حسابرسی دولتی و خصوصی "فرضیه دوم"، در دو سطح حساب‌برسان رده بالا و رده پایین "فرضیه سوم"، در دو سطح حساب‌برسان مرد و زن "فرضیه چهارم"، در دو سطح حساب‌برسان مسن (حساب‌برسان با سن بالای ۴۰ سال) و جوان (حساب‌برسان با سن ۴۰ سال و پایین‌تر) "فرضیه پنجم" و نیز حساب‌برسان با سطح تحصیلات بالا (حساب‌برسان با سطح تحصیلات تکمیلی) و پایین (حساب‌برسان با سطح تحصیلات کارشناسی و کمتر) "فرضیه ششم" مورد آزمون قرار گرفته است.

ضریب این متغیر (تجاری سازی) در دو گروه و به تعبیر دقیق تر برای بررسی معناداری اختلاف ضریب این متغیر (تجاری سازی) در دو گروه و به تبع پی بردن به معنادار یا غیرمعنادار بودن و نیز تأیید یا رد فرضیه‌های مربوطه استفاده گردیده است (هولزاکر و همکاران، ۲۰۱۵ به نقل از حصارزاده، ۱۴۰۱). البته، اگر در فرضیه‌های مربوطه ضریب متغیر مستقل در یک گروه معنادار و در دیگری غیرمعنادار باشد، می‌توان به معنادار بودن آن فرضیه بدون استفاده از آزمون Z فیشر پی برد. فرض صفر این آزمون بر عدم وجود تفاوت معنادار بین ضریب متغیر مستقل در دو گروه (دو سطح متغیر تعدیلگر) دلالت دارد. از این رو، اگر فرضیه صفر رد شود، وجود متغیر تعدیلگر مورد تأیید قرار می‌گیرد. معادله محاسباتی آماره آزمون Z فیشر به صورت زیر است<sup>۱</sup>.

$$Z = \frac{C_1 - C'_1}{\sqrt{\text{Std. Error}(C_1)^2 + \text{Std. Error}(C'_1)^2}} \quad \text{معادله (۱)}$$

در جدول ۱۵ نتایج مرتبط با تحلیل رگرسیونی فرضیه‌های دوم تا پنجم پژوهش به روش زیر گروه در بخش‌های الف تا ه بیان شده است. طبق اطلاعات بخش الف، در هر دو گروه حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت معناداری وجود دارد و به همین منظور از آزمون Z فیشر برای مقایسه شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی در این دو گروه استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان می‌دهد اختلاف ضریب متغیر تجاری سازی در دو بخش حسابرسان دولتی و خصوصی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی‌باشد. زیرا آماره آزمون Z فیشر و سطح معناداری آن به ترتیب کمتر از قدر مطلق ۱/۹۶ و بزرگتر از سطح خطای ۵ درصد است و بر همین اساس شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان بخش دولتی و خصوصی تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. از این رو، فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۵ درصد غیرمعنادار بوده و در نتیجه رد می‌شود. طبق اطلاعات بخش ب، علیرغم رابطه مثبت معنادار (در سطح اطمینان ۹۹ درصد) بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در هر دو گروه حسابرسان رده بالا و رده پایین، آزمون Z فیشر نشان می‌دهد که شدت این رابطه مثبت در بین حسابرسان رده بالا و رده پایین تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. از این رو، فرضیه سوم در سطح اطمینان ۹۵ درصد غیرمعنادار بوده و در نتیجه رد می‌شود.

طبق اطلاعات بخش ج، علیرغم رابطه مثبت معنادار (در سطح اطمینان ۹۹ درصد) بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در هر دو گروه حسابرسان مرد و زن، آزمون Z

<sup>۱</sup>. در معادله (۱)،  $C_1$  و  $C'_1$  همان ضریب متغیر مستقل در دو گروه (در دو نمونه فرعی) متغیر تعدیلگر است. به علاوه،  $Std. Error$  منعکس کننده انحراف معیار استاندارد (خطای استاندارد) مرتبط با ضریب  $C_1$  و  $C'_1$  است.

فیشر نشان می‌دهد که شدت این رابطه مثبت در بین حسابرسان مرد و زن تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. از این رو، فرضیه چهارم در سطح اطمینان ۹۵ درصد غیرمعنادار بوده و در نتیجه رد می‌شود. طبق اطلاعات بخش د، علیرغم رابطه مثبت معنادار (در سطح اطمینان ۹۹ درصد) بین تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در هر دو گروه حسابرسان مسن و جوان، آزمون Z فیشر نشان می‌دهد که شدت این رابطه مثبت در بین حسابرسان مسن و جوان تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. از این رو، فرضیه پنجم در سطح اطمینان ۹۵ درصد غیرمعنادار بوده و در نتیجه رد می‌شود. طبق اطلاعات بخش نهایی، علیرغم رابطه مثبت معنادار (در سطح اطمینان ۹۹ درصد) بین تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در هر دو گروه حسابرسان با سطح تحصیلات بالا و پایین، آزمون Z فیشر نشان می‌دهد که شدت این رابطه مثبت در بین حسابرسان با سطح تحصیلات بالا و پایین تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. از این رو، فرضیه ششم در سطح اطمینان ۹۵ درصد غیرمعنادار بوده و در نتیجه رد می‌شود. این نتایج به دست آمده طبق روش زیر گروه، با یافته‌های اصلی ارائه شده در جدول‌های ۶ الی ۱۱ همخوانی کامل دارد.

جدول ۱۵: نتایج رگرسیونی مرتبط با فرضیه‌های دوم الی پنجم پژوهش به روش زیر گروه

$SWB_{it} = \beta_0 + \beta_1 COM_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$								
نتیجه	آماره Z (معناداری)	حسابرسان شاغل در مؤسسات دولتی			حسابرسان شاغل در مؤسسات خصوصی			بخش الف متغیر
		آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	
رد	۰/۰۱۹* (۰/۹۸۵)	(۰/۰۰۰)۷/۳۶۴	۰/۰۷۸	۰/۵۷۷	(۰/۰۰۰)۱۲/۴۰۱	۰/۰۴۷	۰/۵۷۹	تجاری‌سازی
نتیجه	آماره Z (معناداری)	حسابرسان رده بالا			حسابرسان رده پایین			بخش ب متغیر
		آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	
رد	۰/۵۲۲* (۰/۵۹۵)	(۰/۰۰۰)۹/۳۷۳	۰/۰۵۹	۰/۵۵۷	(۰/۰۰۰)۱۱/۴۱۳	۰/۰۵۳	۰/۶۰۰	تجاری‌سازی
نتیجه	آماره Z (معناداری)	حسابرسان مرد			حسابرسان زن			بخش ج متغیر
		آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	
رد	-۰/۰۲۳* (۰/۹۸۲)	(۰/۰۰۰)۱۱/۹۳۷	۰/۰۴۹	۰/۵۸۱	(۰/۰۰۰)۸/۳۵۴	۰/۰۶۹	۰/۵۷۹	تجاری‌سازی
نتیجه	آماره Z (معناداری)	حسابرسان مسن			حسابرسان جوان			بخش د متغیر
		آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	
رد	۰/۶۸۳* (۰/۴۹۵)	(۰/۰۰۰)۸/۶۲۵	۰/۰۷۳	۰/۶۳۱	(۰/۰۰۰)۱۲/۰۶۰	۰/۰۴۷	۰/۵۶۷	تجاری‌سازی
نتیجه	آماره Z (معناداری)	حسابرسان با سطح تحصیلات بالا			حسابرسان با سطح تحصیلات پایین			بخش هـ متغیر
		آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	آماره Z (معناداری)	خطای استاندارد	ضریب	
رد	۰/۱۲۱* (۰/۹۰۳)	(۰/۰۰۰)۱۲/۰۲۱	۰/۰۴۸	۰/۵۷۹	(۰/۰۰۰)۸/۳۵۶	۰/۰۷۱	۰/۵۸۹	تجاری‌سازی

\* غیرمعنادار در سطح خطای ۵ درصد

برای جلوگیری از اطاله کلام و نیز حفظ فضای مقاله از ارائه سایر نتایج مرتبط با تحلیل‌های رگرسیونی به روش زیر گروه در جدول ۱۵ از جمله ضریب تعیین تعدیل‌شده، آماره F و سطح معناداری F صرف‌نظر شده است. در واقع، این نتایج تقریباً با نتایج مندرج در جدول‌های ۶ الی ۱۱ مشابه می‌باشد.

## ۶- بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای امروزی، رابطه بین کار و سلامت توجه زیادی را از سوی جامعه به خود جلب کرده است. این موضوع به نظر می‌رسد ناشی از دو دلیل باشد. اولاً، کسب و کارها به جز تأمین نیازهای مادی افراد، نیازهای ذهنی و روانی آن‌ها را نیز ارضا می‌کنند. ثانیاً، تحقق نیازهای روان‌شناختی افراد می‌تواند منجر به افزایش بهزیستی و نیز سلامت ذهنی آن‌ها گردد که این خود بر عملکرد فردی و شغلی و به تبع موفقیت سازمان‌ها و جامعه اثر مثبتی می‌گذارد. در این راستا، اخیراً حرفه حسابرسی شاهد تغییرات قابل توجهی از جمله تجاری‌سازی در بازار خدمات حسابرسی بوده است و از آنجاکه حسابرسان بخش عمده‌ای از زندگی خود را در محل کار سپری می‌کنند؛ لذا تغییرات رخ داده در محیط کار می‌تواند نقش مهمی بر کیفیت زندگی و سلامت کلی آن‌ها داشته باشد. به عبارت دقیق‌تر، انتظار می‌رود که تجاری‌سازی به‌عنوان یکی از تغییرات بزرگ در حرفه حسابرسی بر بهزیستی و سلامت ذهنی حسابرسان اثرگذار باشد (کارلسون و وینبرگ، ۲۰۱۴). به همین منظور، در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی حسابرسان با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری ویژگی‌های حسابرس پرداخته شد که نتایج آن در ادامه تشریح می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که تجاری‌سازی در سطح مؤسسات حسابرسی رابطه مثبت معناداری با بهزیستی ذهنی حسابرسان دارد. به این معنی، هر چقدر تجاری‌سازی و ابعاد آن مانند بازارگرایی، مشتری‌مداری و فرآیندگرایی در بستر مؤسسات حسابرسی بیشتر باشد، سطح بهزیستی ذهنی و مولفه‌های آن نظیر شادکامی ذهنی، رضایت شغلی و نیز رضایت از محیط روانی-اجتماعی کار در بین حسابرسان بالاتر خواهد بود. این یافته که به نظر می‌رسد حکایت از ارتقاء سطح سلامت و بهبود کیفیت زندگی حسابرسان (دینر و همکاران، ۲۰۱۸) در سایه بالا رفتن مشارکت آنان در تجاری‌سازی و ابعاد آن داشته باشد، با مبانی نظری و پیش‌بینی‌های مطرح در نظریه‌های حفظ منابع، تقاضاها-منابع شغلی و نیز هویت اجتماعی سازگار است. در همین راستا، نظریه تقاضاها-منابع شغلی بیان می‌دارد که منابع شغلی از طریق منابع شخصی بر کاهش فرسودگی شغلی و نیز افزایش تعهدکاری کارکنان اثرگذار بوده و در نتیجه منجر به افزایش رضایت شغلی و به تبع تقویت بهزیستی و سلامت ذهنی آنان می‌شود (باکر و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین، تجاری‌سازی در بستر مؤسسات حسابرسی را می‌توان به‌عنوان یک منبع شغلی در نظر گرفت که اجازه دستیابی به منابع دیگر همچون حمایت‌های اجتماعی و نیز کسب درآمد بیشتر را برای حسابرسان به‌واسطه

مشارکت آنها در این کار فراهم می‌کند و بر همین اساس انتظار می‌رود که این موضوع نقش به‌سزایی بر سلامت و بهزیستی ذهنی و به تبع افزایش عملکرد شغلی (راسل، ۲۰۰۸) و نیز کاهش تمایل به ترک خدمت و در نتیجه بهبود کیفیت حسابرسی داشته باشد (وان لیندن و همکاران، ۲۰۲۲). نتیجه آزمون این فرضیه به‌طور مستقیم با نتایج پژوهش‌های پونوماروا و همکاران (۲۰۲۰) و دیویدسون و فالک (۲۰۲۱) و به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های دل‌پوزو آنتونز و همکاران (۲۰۱۸)، مولینا سانچز و همکاران (۲۰۱۹)، منیف و رباعی (۲۰۲۲)، روی و همکاران (۲۰۲۳)، صالحی و همکاران (۲۰۲۳)، العامیدی و همکاران (۲۰۲۳)، آراد و همکاران (۱۴۰۱)، صفرزاده و همکاران (۱۴۰۲) و سیدنژاد فهیم و حسین‌نیا دیلمان (۱۴۰۲) همسو است.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که نوع مؤسسه حسابرسی شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل نمی‌کند. به تعبیر دقیق‌تر، شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی دولتی افزایش نمی‌یابد. در واقع، می‌توان گفت شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. از این رو، طبق نتایج پژوهش طالاری و همکاران (۱۴۰۲) به نظر می‌رسد آنچه در سطح مؤسسات حسابرسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد، منابع شخصی حسابرسان (مانند منبع کنترل درونی) فارغ از نوع مؤسسه آنها است که این خود می‌تواند طبق نظریه تقاضاها-منابع شغلی موجب افزایش منابع شغلی همچون تجاری‌سازی حسابرسی و به تبع افزایش اشتیاق کاری و نیز بهبود بهزیستی ذهنی آنها شود (باکر و همکاران، ۲۰۲۳). نتیجه آزمون این فرضیه به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش صحت و همکاران (۱۳۹۱) همسو ولی با نتایج پژوهش باقرپور ولاشانی و همکاران (۱۳۹۱) در تضاد است. علت این ناهمسویی ممکن است ناشی از مغایر بودن جامعه آماری آن پژوهش‌ها در مقایسه با جامعه مورد بررسی این پژوهش باشد. چراکه پژوهش حاضر برای اولین بار این فرضیه را در بین حسابرسان مستقل مورد آزمون قرار داده است و به دلیل نوآوری این فرضیه، تحقیق مشابهی نیز یافت نشد. از دلایل رد این فرضیه می‌توان به آزادسازی بازار حسابرسی در سال‌های گذشته اشاره کرد که این امر به شکسته شدن انحصار مؤسسات حسابرسی دولتی (مانند سازمان حسابرسی) و نیز افزایش رقابت در بین کلیه مؤسسات اعم دولتی و خصوصی منجر شد و بر همین اساس استدلال می‌شود که مؤسسات بخش دولتی بر خلاف گذشته بر بازار خدمات حسابرسی تسلط نداشته و در نتیجه در جذب و حفظ صاحب‌کاران و نیز گرایش به سمت تجاری‌سازی بین دو نوع مؤسسه تفاوت بااهمیتی وجود ندارد. نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان داد که رده سازمانی شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل نمی‌کند. به تعبیر دقیق‌تر، شدت رابطه مثبت

بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان رده بالا افزایش نمی یابد. در واقع، می توان استنباط کرد شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان رده بالا و رده پایین مؤسسات تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. نتیجه آزمون این فرضیه به طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش مويس و همکاران (۲۰۰۶) همسو ولی با نتایج پژوهش های موسوی کاشی و زاهدی (۱۳۹۵) و صالحی و همکاران (۲۰۲۰) در تضاد است. علت این ناهمسویی ممکن است ناشی از مغایر بودن جامعه آماری آن پژوهش ها در مقایسه با جامعه مورد بررسی این پژوهش باشد. چراکه پژوهش حاضر برای اولین بار این فرضیه را در بین حسابرسان مستقل مورد آزمون قرار داده است و به دلیل نوآوری این فرضیه، تحقیق مشابهی یافت نشد. از دلایل رد این فرضیه می توان به عدم توجه کافی به رتبه شغلی حسابرسان از سوی نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی اشاره کرد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که نوع جنسیت شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل نمی کند. به تعبیر دیگر، شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان مرد و زن تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. نتیجه آزمون این فرضیه به طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش های باقرپور ولاشانی و همکاران (۱۳۹۱)، معین الدین و همکاران (۲۰۱۴) و نیز وارما و مالهوترا (۲۰۲۱) همسو ولی با نتایج پژوهش های پیوسیک و همکاران (۲۰۱۹) و نیز اومان و همکاران (۲۰۲۰) در تضاد است. علت این ناهمسویی ممکن است ناشی از مغایر بودن جامعه آماری آن پژوهش ها در مقایسه با جامعه مورد بررسی این پژوهش باشد. چراکه پژوهش حاضر برای اولین بار این فرضیه را در بین حسابرسان مستقل مورد آزمون قرار داده است و به دلیل نوآوری این فرضیه، تحقیق مشابهی یافت نشد. از دلایل رد این فرضیه می توان به عدم توجه کافی به نوع جنسیت حسابرسان از سوی نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی اشاره کرد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که میزان سن شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل نمی کند. به تعبیر دقیق تر، با افزایش سن حسابرسان، شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی و بهزیستی ذهنی آنها افزایش نمی یابد. در واقع، می توان استدلال کرد شدت رابطه مثبت بین تجاری سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان جوان و مسن تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. نتیجه آزمون این فرضیه به طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش های مويس و همکاران (۲۰۰۶) و وارما و مالهوترا (۲۰۲۱) همسو ولی با نتایج پژوهش های باقرپور ولاشانی و همکاران (۱۳۹۱) و نیز اومان و همکاران (۲۰۲۰) در تضاد است. علت این ناهمسویی ممکن است ناشی از مغایر بودن جامعه آماری آن پژوهش ها در مقایسه با جامعه مورد بررسی این پژوهش باشد. چراکه پژوهش حاضر

برای اولین بار این فرضیه را در بین حسابرسان مستقل مورد آزمون قرار داده است و به دلیل نوآوری این فرضیه، تحقیق مشابهی یافت نشد. از دلایل احتمالی رد این فرضیه می‌توان به عدم توجه کافی به میزان سن حسابرسان از سوی نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی اشاره کرد.

نتایج آزمون فرضیه ششم پژوهش نشان داد که میزان تحصیلات شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی حسابرسان را تعدیل نمی‌کند. به تعبیر دقیق‌تر، با افزایش سطح تحصیلات حسابرسان، شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی و بهزیستی ذهنی آن‌ها افزایش نمی‌یابد. در واقع، می‌توان ادعا کرد که شدت رابطه مثبت بین تجاری‌سازی مؤسسات حسابرسی و بهزیستی ذهنی در بین حسابرسان با سطح تحصیلات تکمیلی و حسابرسان با سطح تحصیلات کارشناسی و پایین‌تر تفاوت معناداری نداشته و تقریباً یکسان است. نتیجه آزمون این فرضیه به‌طور غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های چی‌گه و تی‌گه (۱۹۹۲) و صالحی و همکاران (۲۰۲۰) همسو ولی با نتایج پژوهش‌های هاشمیان و همکاران (۱۳۸۶) و نیز معین‌الدین و همکاران (۲۰۱۴) در تضاد است. علت این ناهمسوایی ممکن است ناشی از مغایر بودن جامعه آماری آن پژوهش‌ها در مقایسه با جامعه مورد بررسی این پژوهش باشد. چراکه پژوهش حاضر برای اولین بار این فرضیه را در بین حسابرسان مستقل مورد آزمون قرار داده است و به دلیل نوآوری این فرضیه، تحقیق مشابهی یافت نشد. از دلایل رد این فرضیه می‌توان به عدم توجه کافی به سطح تحصیلات حسابرسان از سوی نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی اشاره کرد.

با توجه به نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش به نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی ایران مانند سازمان بورس و اوراق بهادار تهران و نیز جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود که بستر و سازوکار اصولی و اساسی جهت ادغام مؤسسات حسابرسی با یکدیگر را ایجاد و تسهیل نمایند. به عبارت دیگر، پیشنهاد می‌شود نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی نسبت به بر طرف کردن موانع ادغام مؤسسات حسابرسی با یکدیگر اهتمام بیشتری نموده و در نتیجه شرایط لازم را فراهم آورند. چنین اقداماتی موجب می‌گردد که مؤسسات حسابرسی تمایل بیشتری جهت ادغام شدن با یکدیگر را داشته باشند و در صورت تحقق این امر، این نوع مؤسسات می‌توانند خدمات حرفه‌ای متنوع‌تری به صاحب‌کاران خود ارائه نمایند و از این طریق سطح درآمد و به تبع حقوق و مزایای حسابرسان خود به واسطه کسب سهم بیشتر از بازار خدمات حسابرسی را حفظ و افزایش دهند که این خود می‌تواند منجر به نتایج مثبتی همچون ارتقاء رضایت شغلی و بهبود بهزیستی ذهنی، افزایش عملکرد شغلی و به تبع کاهش خروج حسابرسان مستعد و توانمند از حرفه حسابرسی و نیز ارتقاء کیفیت خدمات حسابرسی شود.

به‌علاوه، مؤسسات و سازمان حسابرسی می‌توانند با حفظ آیین رفتاری حرفه‌ای و همچنین به پیروی از دستورالعمل‌ها و استانداردهای تعیین شده بر تبلیغات و استراتژی‌های بازاریابی (مانند

انجام حسابرسی با کیفیت بالا به قصد تداوم کار با صاحب کاران فعلی و جذب صاحب کاران آتی، ارائه خدمات متنوع بیشتر از خدمات اطمینان بخشی و اعتباردهی، نفوذ در اعضای هیئت مدیره و مدیران مجامع شرکتها در جهت جذب صاحب کار، حضور در جلسه های کاری، شرکت در سمینارها و انجمن های حسابرسی) و نیز ارائه خدمات غیرحسابرسی (مانند ارائه مشاوره در تنظیم اطلاعات مالی شرکتها، قوانین مالیات و بیمه، خدمات مالی، طراحی سیستم های اطلاعاتی، رعایت استانداردها، راهبردها و ساختارهای مالی، حسابرسی داخلی) تمرکز بیشتری نمایند (مران جوری، ۱۳۹۹؛ ولیان و همکاران، ۱۳۹۹؛ آراد و همکاران، ۱۴۰۰) که این خود می تواند منجر به افزایش سودآوری مؤسسات و متعاقباً تقویت منابع شغلی (افزایش حمایت های اجتماعی و سازمانی) حسابرسان و نیز بهبود نتایج شغلی و توسعه و پایداری حرفه شود.

پژوهش حاضر پیشنهادهایی برای انجام مطالعات آتی نیز دارد. از آنجاکه تجاری سازی به عنوان یک منبع شغلی رابطه مثبتی بر بهزیستی حسابرسان دارد، لذا پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی اثر سایر منابع شغلی از جمله انعطاف پذیری شغلی و نیز حمایت های سازمانی بر بهزیستی ذهنی حسابرسان بررسی شود. دیگر پیشنهادها عبارتند از: ۱- بررسی نقش میانجی تمایل حسابرسان به خروج از حرفه بر رابطه بین بهزیستی ذهنی و کیفیت حسابرسی. ۲- بررسی رابطه تجاری سازی مؤسسات حسابرسی با تمایل حسابرسان به خروج از حرفه با تأکید بر نقش میانجی فرسودگی شغلی و اشتیاق کاری. ۳- بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی در رابطه بین فرسودگی شغلی و تمایل حسابرسان به خروج از حرفه. ۴- بررسی رابطه تعارض کار-خانواده با بهزیستی ذهنی حسابرسان. اجرای این پژوهش همانند سایر پژوهش های پیمایشی که گردآوری داده های آنها از طریق ابزار پرسش نامه انجام می شود با محدودیت های ذاتی مربوط به خود روبرو بوده است که می بایست در تعمیم نتایج مورد توجه قرار گیرد. یکی از مهم ترین محدودیت های فوق می توان به مقطعی بودن روش گردآوری داده ها از طریق خوداظهاری حسابرسان اشاره کرد و از این رو ممکن است در طول زمان احساسات، شرایط روحی و روانی، برداشت ها، نگرش ها و نیز میزان تمایلات و همکاری آنها در جهت پاسخ به سوالات پرسش نامه پژوهش تغییر کند. همچنین، این موضوع می تواند بر میزان ادراک، تفسیر و تحلیل حسابرسان پاسخ گو از موضوع و نیز دخالت تعصبات بالقوه و میزان صداقت آنها در تکمیل پرسش نامه ها تأثیرگذار باشد. بر همین اساس، برای رفع برخی از این محدودیت ها سعی شد که پرسش نامه پژوهش با تعداد سوال و صفحات کم و نیز بدون ابهام (واضح و روشن) طراحی گردد تا پاسخ گو ترغیب شود سوالات آن را با دقت و حوصله کافی تکمیل نماید. با وجود این تلاش ها، کنترل همه موانع احتمالی به دلایل مختلفی همچون مشغله زیاد حسابرسان امکان پذیر نیست. بنابراین، برای کاهش مشکلات فوق پژوهش های آتی می توانند داده های مربوط به متغیرهای این پژوهش را از طریق روش پیمایش طولی گردآوری نمایند.

## ۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه های اخلاقی

از تمامی افرادی که در تکمیل پرسشنامه های ارسالی مشارکت داشته اند و همچنین از کلیه داروان محترم مجله حسابداری ارزشی و رفتاری که با نقطه نظرات خود باعث ارتقای کیفیت این مقاله شده اند، تشکر و قدردانی می شود.

## ۸- پیوست: پرسش نامه پژوهش

بخش اول: سوالات جمعیت شناختی (عمومی)

- ۱- جنسیت:  زن  مرد
- ۲- سن: کمتر از ۲۰ سال  ۲۰ تا ۴۰ سال  ۴۱ تا ۵۰ سال  بیش از ۵۰ سال
- ۳- مدرک تحصیلی: کارشناسی و پایین تر  تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد، دکتری)
- ۴- رشته تحصیلی: حسابداری، حسابرسی، حسابداری بخش عمومی و مدیریت  مدیریت، اقتصاد  سایر
- ۵- تجربه کار حسابرسی: کمتر از ۱۰ سال  بین ۱۰ تا ۲۰ سال  بیش از ۲۰ سال
- ۶- آخرین مرتبه شغلی: کمک حسابرس، حسابرس و حسابرس ارشد  سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک
- ۷- نوع مؤسسه حسابرسی شاغل در آن: مؤسسات حسابرسی خصوصی  مؤسسات حسابرسی دولتی (سازمان حسابرسی، مؤسسه مفید راهبر)

بخش دوم: سوالات تخصصی (اصلی)

حسابرس محترم لطفاً پاسخ هر یک از سوالات زیر را با یکی از گزینه های کاملاً مخالف (یا خیلی کم) تا کاملاً موافق (یا خیلی زیاد) مشخص نمایید.

الف: پرسش نامه بهزیستی ذهنی	
الف (۱): پرسش نامه شادکامی ذهنی	
Q۱	به طور کلی، من خودم را یک فرد خوشحال (شاد) می بینم. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q۲	در مقایسه با اکثر همسالانم، من خودم را یک فرد شاد می بینم. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q۳	برخی از افراد معمولاً بسیار خوشحال هستند. آنها بدون توجه به آنچه در حال رخ دادن است، از زندگی لذت می برند و تا حد امکان از همه چیز حداکثر استفاده را می برند. این تفسیر تا چه حد شما را توصیف می کند؟ خیلی کم <input type="checkbox"/> کم <input type="checkbox"/> نسبتاً کم <input type="checkbox"/> متوسط <input type="checkbox"/> نسبتاً زیاد <input type="checkbox"/> زیاد <input type="checkbox"/> خیلی زیاد <input type="checkbox"/>
Q۴	برخی از افراد معمولاً چندان خوشحال نیستند. اگرچه افسرده نیستند، اما هرگز به آن اندازه که می توانند، خوشحال به نظر نمی رسند. این تفسیر تا چه حد شما را توصیف می کند؟ خیلی کم <input type="checkbox"/> کم <input type="checkbox"/> نسبتاً کم <input type="checkbox"/> متوسط <input type="checkbox"/> نسبتاً زیاد <input type="checkbox"/> زیاد <input type="checkbox"/> خیلی زیاد <input type="checkbox"/>

الف (۲): پرسش نامه رضایت شغلی	
Q <sup>۵</sup>	در کل از شغل خود راضی هستم. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۶</sup>	در کل از همکاران خود راضی هستم. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۷</sup>	در کل از سرپرستان راضی هستم. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
الف (۳): پرسش نامه محیط روانی-اجتماعی کار	
Q <sup>۸</sup>	یک جو دوستانه در محیط کار ما غالب است. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۹</sup>	نسبت به وظایف و اهداف کاری خود آگاهی کامل دارم. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۱۰</sup>	سرپرستان در مواقع ضروری کمکمان کرده و از ما حمایت می‌کند. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
ب: پرسش نامه تجاری سازی	
ب (۱): پرسش نامه بازارگرایی	
Q <sup>۱۱</sup>	مزیت رقابتی مؤسسه ما مبتنی بر درک نیازهای مشتریان (صاحب کاران) است. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۱۲</sup>	مؤسسه ما به طور مداوم در تلاش است تا بتواند فناوری‌ها و روبه‌های فعلی را برای پاسخ‌گویی به نیازهای صاحب کاران بهبود ببخشد. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۱۳</sup>	مؤسسه ما به طور مداوم به صاحب کاران خود توجه می‌کند تا بتواند نیازهای آنان را برآورده نماید. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
ب (۲): پرسش نامه مشتری‌مداری	
Q <sup>۱۴</sup>	اهداف مؤسسه ما اساساً بر مبنای رضایت صاحب کار هدایت می‌شود. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۱۵</sup>	استراتژی مؤسسه برای کسب مزیت رقابتی، مبتنی بر شناخت ما از نیازهای صاحب کاران است. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q <sup>۱۶</sup>	مؤسسه ما به منظور ارزیابی کیفیت خدمات خود به طور مرتب از صاحب کاران نظرسنجی می‌کند. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
ب (۳): پرسش نامه فرآیندگرایی	

Q۱۷	در مؤسسه ما فرآیندهای کسب و کار به اندازه کافی تعریف شده است، به طوری که اکثر کارکنان درک روشنی از این فرآیندها دارند. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>
Q۱۸	کارکنان مؤسسه ما بر اساس عملکردشان در هر کار پاداش می‌گیرند. کاملاً مخالف <input type="checkbox"/> مخالف <input type="checkbox"/> کمی مخالف <input type="checkbox"/> نظری ندارم <input type="checkbox"/> کمی موافق <input type="checkbox"/> موافق <input type="checkbox"/> کاملاً موافق <input type="checkbox"/>

### فهرست منابع

- آراد، حامد؛ خلعتبری، عبدالصمد؛ پوررضا تمیجانی، معصومه. (۱۴۰۰)، توسعه تجاری‌سازی حرفه حسابرسی در ایران: تحلیلی از جایگاه هویت حسابرسان، دانش حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۸۴، صص ۱۱۹-۱۴۹.
- آراد، حامد؛ مشعشعی، سید محمد؛ بیان‌فر، فاطمه. (۱۴۰۱)، تجاری‌سازی حسابرسی و بهزیستی روانی حسابرسان: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۹، شماره ۱، صص ۱-۲۵.
- ابراهیمی، مینا؛ اخوان، امیر ناصر. (۱۳۹۴)، مروری بر مفهوم تجاری‌سازی و مدل‌های آن، ماهنامه علمی - آموزشی تخصصی مدیریت تدبیر، دوره ۲۶، شماره ۲۸۲، صص ۲۱-۲۷.
- امینی، سعید؛ جهانشاد، آزیتا؛ جنانی، محمدحسن؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله. (۱۴۰۳)، ارزش‌های انگیزشی و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۲۱۳-۲۳۰.
- باقرپور ولاشانی، محمد علی؛ ساعی، محمد جواد؛ شعنی، سید اسماعیل. (۱۳۹۱)، تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل موثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها، پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۲، شماره ۴، صص ۶۵-۹۴.
- بشیری‌منش، نازنین و داوودی، شیما. (۱۴۰۱)، تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل بخش عمومی، دو فصلنامه حسابداری دولتی، دوره ۹، شماره ۱، صص ۱۵۳-۱۸۲.
- حدادی، مهدی؛ کلدی، علیرضا؛ سجادی، حمیرا؛ صالحی، مسعود. (۱۳۹۰)، ارتباط رده شغلی و سلامت روان در زنان شاغل، فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره ۱۱، شماره ۴۰، صص ۱۰۷-۱۲۷.
- حصارزاده، رضا. (۱۴۰۱)، اصول نگارش مبانی نظری و آزمون فرضیه‌های دارای متغیر تعدیل‌گر (چاپ اول)، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.

- خدائی، علی و شکری، امید. (۱۳۸۸)، مدل یابی روابط ساختاری بین صفات شخصیت، سبک‌های مقابله با تنیدگی و بهزیستی ذهنی دانشجویان دختر و پسر، فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، دوره ۴، شماره ۱۶، صص ۱۲۰-۱۵۷.
- دهدشتی شاهرخ، زهره؛ محمدیان محمودی‌نبار، محمود؛ تقوا، محمدرضا؛ فرج شوشتری‌پور، حمیدرضا. (۱۳۹۸)، الگوی فرآیند تجاری‌سازی خدمات در شرکت‌های دانش‌بنیان صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۷، شماره ۱، صص ۱-۲۰.
- رجبعلی‌زاده، جواد؛ حصارزاده، رضا؛ باقرپور ولاشانی، محمدعلی. (۱۳۹۷)، رضایت حسابرسان از حقوق و مزایای دریافتی از مؤسسات حسابرسی و تأثیرپذیری آن از ویژگی‌های روان-شناختی (شکاکیت و بی‌طرفی حسابرس)، حسابداری سلامت، دوره ۷، شماره ۱، صص ۵۷-۷۹.
- سیدنژاد فهیم، سیدرضا و حسین‌نیا دیلمان، خدیجه. (۱۴۰۲)، تحلیلی بر بهزیستی روانی حسابداران بخش عمومی بر مبنای نظریه خودتعیین‌گری؛ واکاوی نقش عاطفه مثبت و امنیت روان‌شناختی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۸، شماره ۱۶، صص ۲۱۱-۲۳۸.
- شهبازی، وحید؛ زلفی، حسن؛ شیخی، مریم. (۱۴۰۱)، بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم کاری بیش از حد و استرس کاری بر قصد جابه‌جایی حسابرس، دانش حسابداری مالی، دوره ۹، شماره ۳، صص ۱۰۱-۱۲۱.
- صادقیان کردآبادی، علیرضا؛ چیت‌ساز اصفهانی، علی؛ علامه، سیدمحسن. (۱۳۹۹)، الگویابی بهزیستی ذهنی کارکنان در سازمان: مورد مطالعه، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، دوره ۶، شماره ۲، صص ۱۷-۳۴.
- صحت، سعید؛ عطوفی، امین؛ جعفری، فرید. (۱۳۹۱)، رابطه بین رضایت شغلی، نیاز به کنترل، نیاز به کسب موفقیت و نیاز به کسب قدرت کارکنان، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۲، شماره ۶۸، صص ۱۷-۳۲.
- صفرزاده، محمدحسین؛ هوشمند کاشانی، عباس؛ غلامی فتیده، اشکان. (۱۴۰۲)، بررسی رابطه بین تجاری‌سازی مؤسسه‌های حسابرسی و رفاه شخصی حسابرسان، دانش حسابداری، دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۱۹۱-۲۱۴.
- طلالاری، شهلا؛ بهزادیان، فتاح؛ صفری گرایلی، مهدی؛ ساعدی، رحمان. (۱۴۰۲)، ارائه مدل بهزیستی روان‌شناختی حسابرسان و ارزیابی مضامین شناسایی شده در حرفه حسابرسی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، دوره ۲۰، شماره ۷۸، صص ۲۲۱-۲۷۲.

- گنجی، کیانوش؛ عرب‌مازار یزدی، محمد؛ هشی، عباس؛ اثنی‌عشری، حمیده. (۱۴۰۰)، شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل موثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی، پیشرفت‌های حسابداری، دوره ۱۳، شماره ۲، صص ۲۶۹-۳۰۹.
- محمدرضائی، فخرالدین و فرجی، امید. (۱۳۹۸)، معمای سنجش کیفیت حسابرسی در پژوهش‌های آرشیوی: نقد و ارائه پیشنهادهایی برای محیط پژوهشی ایران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۶، شماره ۱، صص ۸۷-۱۲۲.
- مران‌جویری، مهدی. (۱۳۹۹)، شناسایی و رتبه‌بندی استراتژی‌های بازاریابی در حرفه حسابرسی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۷، شماره ۱، صص ۱۱۴-۱۳۱.
- مران‌جویری، مهدی؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ پورزمانی، زهرا؛ رئیسزاده، سید محمدرضا. (۱۳۹۷)، آزمون رفتار حسابرسان در برقراری توازن بین وظایف ذاتی حسابرسی و فعالیت‌های بازاریابی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۸، صص ۱۵-۲۸.
- معین‌الدین، محمود؛ نایب‌زاده، شهناز؛ دین‌پژوه، فاطمه. (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر ویژگی‌های منتخب فردی بر رفاہ حسابداران حرفه‌ای و نقش میانجی اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان، حسابداری مدیریت، دوره ۸، شماره ۲۴، صص ۲۵-۴۱.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ سپهوند، رضا؛ باقرزاده خداهشهری، راضیه. (۱۳۹۹)، شناسایی الگوهای ذهنی مدیران در خصوص بهزیستی ذهنی کارکنان با کاربست روش کیو، فصلنامه رفاہ اجتماعی، دوره ۲۰، شماره ۷۸، صص ۹-۴۶.
- موسوی، مهری سادات؛ یزدخواستی، بهجت؛ محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۹۷)، طراحی مدل سنجش ابعاد اجتماعی بهزیستی ذهنی، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، دوره ۱۸، شماره ۳۱، صص ۱۱۳-۱۵۰.
- موسوی کاشی، زهره و زاهدی قره بابا، داود. (۱۳۹۵)، رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۵، شماره ۲۰، صص ۱۰۳-۱۱۶.
- مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۴۰۰)، تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظات و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۵۰، صص ۵-۲۲.
- مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷)، تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان، دانش حسابرسی، دوره ۱۸، شماره ۷۱، صص ۳۷-۵۶.

- ولیان، حسن؛ صفری گرایلی، مهدی؛ حسن پور، داوود. (۱۳۹۹)، هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی، دانش حسابرسی، دوره ۲۰، شماره ۷۸، صص ۳۵۶-۳۹۱.
- هاشمیان، کیانوش؛ پورشهریاری، مه سیمای؛ بنی جمالی، شکوه السادات؛ گلستانی بخت، طاهره. (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با میزان بهزیستی ذهنی و شادمانی در جمعیت شهر تهران، مطالعات روانشناختی، دوره ۳، شماره ۳، صص ۱۳۹-۱۶۳.
- Abdelhak, E., A. Elamer, C. Mclaughlin, & A. Alhares. ۲۰۱۹. Auditors' ethical reasoning in developing countries: The case of Egypt. *International Journal of Ethics and Systems*, ۳۵(۴): ۵۵۸-۵۸۳.
- Agarwal, S., P. Garg, & R. Rastogi. ۲۰۱۹. Subjective Well-Being: Gender Differences in Indian IT Sector. *IUP Journal of Organizational Behavior*, ۱۸(۳).
- Al-Ameedee, S. M. M., M. Moradi, & M. Salehi. ۲۰۲۳. The impact of business ethics on stress, anxiety and depression and the success of auditors. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Aljughaiman, A. ۲۰۲۱. The Impact of the Recent Increase in Non-Audit Services on Audit Quality: Evidence from Australia (Doctoral dissertation, Curtin University).
- Bakker, A. B., & E. Demerouti. ۲۰۱۴. Job demands-resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*: ۱-۲۸.
- Bakker, A. B., E. Demerouti, & A. Sanz-Vergel. ۲۰۲۳. Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, ۱۰: ۲۵-۵۳.
- Broberg, P. ۲۰۱۳. The auditor at work: a study of auditor practice in Big ۴ audit firms. PhD dissertation, Lund University, Lund.
- Broberg, P., T. Tagesson, D. Argento, N. Gyllengahm, & O. Mårtensson. ۲۰۱۶. Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden. *Journal of Management and Governance*, ۱-۲۰.
- Broberg, P., T. Tagesson, & T. Uman. ۲۰۲۰. Antecedents of psychological well-being among Swedish audit firm employees. *International journal of environmental research and public health*, ۱۷(۱۰): ۳۳۴۶.
- Broberg, P., T. Umans, P. Skog, & T. Emily. ۲۰۱۴. Auditors' professional and organisational identities and perceived

- commercialisation in audit firms. In European Accounting Association ۳۷th Annual Congress, Tallinn, Estonia.
- Broberg, P., T. Umans, P. Skog, & E. Theodorsson. ۲۰۱۸. Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, ۳۱(۲): ۳۷۴-۳۹۹.
- Chye Koh, H., & C. Tee Goh. ۱۹۹۲. A survey of job satisfaction of government auditors in Singapore. *Asian Review of Accounting*, ۱(۱): ۶۹-۸۶.
- Clow, K. E., R. E. Stevens, W. C. McConkey, & D. L. Loundon. ۲۰۰۹. Accountants' attitudes toward advertising: a longitudinal study. *Journal of Services Marketing*, ۲۳(۲): ۱۲۵-۱۳۲.
- Das, K. V., C. Jones-Harrell, Y. Fan, A. Ramaswami, B. Orlove, & N. Botchwey. ۲۰۲۰. Understanding subjective well-being: perspectives from psychology and public health. *Public Health Reviews*, ۴۱(۱): ۱-۳۲.
- Davidsson, O., & F. Falck. ۲۰۲۱. Should I stay or should I go?: A quantitative study of the staff well-being and turnover problem within the audit industry. Master Thesis in Business Administration, Jönköping University.
- Del Pozo-Antúnez, J. J., A. Ariza-Montes, F. Fernández-Navarro, & H. Molina-Sánchez. ۲۰۱۸. Effect of a job demand-control-social support model on accounting professionals' health perception. *International journal of environmental research and public health*, ۱۵(۱۱): ۲۴۳۷.
- Diener, E. ۱۹۸۴. Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, ۹۵(۳): ۵۴۲-۵۷۵.
- Diener, E. ۲۰۰۰. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, ۵۵(۱): ۳۴-۴۳.
- Diener, E., R. E. Lucas, & S. Oishi. ۲۰۱۸. Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, ۴(۱).
- Diener, E., & K. Ryan. ۲۰۰۹. Subjective well-being: A general overview. *South African journal of psychology*, ۳۹(۴): ۳۹۱-۴۰۶.

- Gauche, C., L. T. de Beer, & L. Brink. ۲۰۱۷. Managing employee well-being: A qualitative study exploring job and personal resources of at-risk employees. *SA Journal of Human Resource Management*, ۱۵, ۱۳.
- Geng, Y. ۲۰۱۸. Gratitude mediates the effect of emotional intelligence on subjective well-being: A structural equation modeling analysis. *Journal of health psychology*, ۲۳(۱۰): ۱۳۷۸-۱۳۸۶.
- Gordon, S., C. H. H. Tang, J. Day, & H. Adler. ۲۰۱۹. Supervisor support and turnover in hotels: does subjective well-being mediate the relationship?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, ۳۱(۱): ۴۹۶-۵۱۲.
- Hoare, C., & C. Vandenberghe. ۲۰۲۴. Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of Job Demands and Resources to Well-Being and Turnover Intention. *Psychological Reports*, ۱۲۷(۱): ۳۹۲-۴۱۸.
- Hobfoll, S. E., J. Halbesleben, J. P. Neveu, & M. Westman. ۲۰۱۸. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, ۹: ۱۰۳-۱۲۸.
- Holzhaecker, M., R. Krishnan, & M. D. Mahlendorf. ۲۰۱۵. The impact of changes in regulation on cost behavior. *Contemporary Accounting Research*, ۳۲(۲): ۵۳۴-۵۶۶.
- Jones III, A., & C. P. Guthrie. ۲۰۱۶. The new normal? Enhanced psychological well-being from public accounting: Mitigating conflict with flexibility and role clarity. In *Advances in Accounting Behavioral Research*: ۳۳-۶۸.
- Karani, A., & S. A. Mehta. ۲۰۲۲. I am OK when you are with me—Understanding the well-being and innovative behavior in the digitized workspace. *International Journal of Sociology and Social Policy*, ۴۲(۵/۶): ۵۸۳-۶۰۲.
- Karlsson, K., & E. Vinberg. ۲۰۱۴. Den förändrade revisionsbranschen: en studie om hur en ökad kommersialisering inom revisionsbranschen påverkar revisorers well-being. *Magisteruppsats, Sektionen för Hälsa & Samhälle, Kristianstad university*.
- Lee, Y. H., K. A. R. Richards, & N. S. Washburn. ۲۰۲۰. Emotional intelligence, job satisfaction, emotional exhaustion, and

- subjective well-being in high school athletic directors. *Psychological reports*, ۱۲۳(۶): ۲۴۱۸-۲۴۴۰.
- Lent, R. W., & S. D. Brown. ۲۰۰۸. Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of career assessment*, ۱۶(۱): ۶-۲۱.
- Lyubomirsky, S., H. S. & Lepper. ۱۹۹۹. A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social indicators research*, ۴۶(۲): ۱۳۷-۱۵۵.
- Mattila, P., A. L. Elo, E. Kuosma, & E. Kylä-Setälä. ۲۰۰۶. Effect of a participative work conference on psychosocial work environment and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, ۱۵(۴): ۴۵۹-۴۷۶.
- Mewafarosh, R., & S. Agarwal. ۲۰۲۲. Influence of demographics variables on students subjective well-being. *Journal of Public Affairs*, ۲۲: e۲۷۴۹.
- Mnif, Y., & E. Rebai. ۲۰۲۲. Flexibility and job stress in the accounting profession. *Accounting Research Journal*, ۳۵(۲): ۲۶۱-۲۷۵.
- Moeinaddin, M., S. Nayebzadeh, & F. Dinpajouh. ۲۰۱۴. Investigating the Effects of Demographic Factors on Well-Being of Professional Accountants. *International SAMANM Journal of Finance and Accounting*, ۲(۲): ۱۲۲-۱۳۲.
- Molina-Sánchez, H., A. Ariza-Montes, M. Ortiz-Gómez, & A. Leal-Rodríguez. ۲۰۱۹. The subjective well-being challenge in the accounting profession: The role of job resources. *International journal of environmental research and public health*, ۱۶(۱۷): ۳۰۷۳.
- Moyes, G. D., S. Owusu-Ansah, & G. Ganguli. ۲۰۰۶. Factors Influencing the Level of Job Satisfaction of Hispanic Accounting Professionals: A Perceptual Survey. *Journal of Business & Economic Studies*, ۱۲(۱).
- Muterera, J., and J. A. Brettle. ۲۰۲۴. Exploring the Impact of Auditor WellBeing on Audit Quality. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, ۱۱(۳): ۲۱۲-۲۲۸.
- Piosik, A., M. Strojek-Filus, A. Sulik-Górecka, & A. Szewieczek. ۲۰۱۹. Gender and age as determinants of job satisfaction in the accounting profession: evidence from Poland. *Sustainability*, ۱۱(۱۱): ۳۰۹۰.

- Ponomareva, Y., T. Uman, P. Broberg, E. Vinberg, & K. Karlsson. ۲۰۲۰. Commercialization of audit firms and auditors' subjective well-being. *Meditari Accountancy Research*, ۲۸(۴): ۵۶۵-۵۸۵.
- Radic, A., J. M. Arjona-Fuentes, A. Ariza-Montes, H. Han, & R. Law. ۲۰۲۰. Job demands-job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees. *International Journal of Hospitality Management*, ۸۸: ۱۰۲۵۱۸.
- Roy, I., M. S. Arefin, & M. S. Rahman. ۲۰۲۳. How do work-life support practices impact bank employees' subjective well-being?. *Personnel Review*, ۵۲(۳): ۵۷۳-۵۹۱.
- Russell, J. E. ۲۰۰۸. Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, ۱۶(۱): ۱۱۷-۱۳۱.
- Shahbazi Takabi, A., H. Amiri, & R. Karami. ۲۰۲۴. The Effect of Ethical Marketing in Auditing on Auditors' Job Performance. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, ۹(۳۵): ۴۳-۶۴.
- Salehi, M., A. K. Aljhlani, & H. Shafeeq Nimr Al-Maliki. ۲۰۲۳. The effect of auditors' psychological characteristics on cultural values and social health. *Management Research Review*, ۴۶(۴): ۴۸۵-۵۰۷.
- Salehi, M., F. Seyyed, & S. Farhangdoust. ۲۰۲۰. The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, ۲۳(۳): ۱۸۹-۲۰۵.
- Sharma, D. S., & J. Sidhu. ۲۰۰۱. Professionalism vs commercialism: The association between non-audit services (NAS) and audit independence. *Journal of Business Finance & Accounting*, ۲۸(۵-۶): ۵۶۳-۵۹۴.
- Shihao, T., & S. Shen. ۲۰۱۸. Commercialization and Audit quality: Evidence from Chinese audit market. Thesis of Master of Science in Business Administration, School of Health and Society, Kristianstad University.
- Sori, Z. M., Y. Karbhari, & S. Mohamad. ۲۰۱۰. Commercialization of accounting profession: The case of non-audit

- services. *International Journal of Economics and Management*, ۴(۲): ۲۱۲-۲۴۲.
- Svanberg, J., & P. Öhman. ۲۰۱۵. Auditors' identification with their clients: effects on audit quality. *The British Accounting Review*, ۴۷(۴): ۳۹۵-۴۰۸.
- Taylor, S. D. ۲۰۱۱. Does audit fee homogeneity exist? Premiums and discounts attributable to individual partners. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, ۳۰(۴): ۲۴۹-۲۷۲.
- Tahir, S., & S. Aziz. ۲۰۱۹. Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, ۱۳(۲): ۴۱۹-۴۳۵.
- Uman, T., P. Broberg, & T. Tagesson. ۲۰۲۰. Exploring the antecedents of the mental health of business professionals in Sweden. *Work*, ۶۷(۳): ۶۶۵-۶۶۹.
- Umans, T., P. Broberg, M. Schmidt, S. Nilsson, & E. Olsson. ۲۰۱۶. Feeling well by being together: Study of Swedish auditors. *Work*, ۵۴(۱): ۷۹-۸۶.
- Umans, T., M. Kockum, E. Nilsson, & S. Lindberg. ۲۰۱۸. Digitalisation in the banking industry and workers subjective well-being: contingency perspective. *International Journal of Workplace Health Management*, ۱۱(۶): ۴۱۱-۴۲۳.
- Van Linden, C., M. L. Vandenhaute, & A. Zimmerman. ۲۰۲۲. Audit firm employee turnover and audit quality. Available at SSRN ۳۷۷۵۱۱۶.
- Varma, A., & G. Malhotra. ۲۰۲۱. Establishing the antecedents of accountant's job satisfaction in an emerging market. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, ۲۰(۱): ۵-۲۳.
- Viseu, J., P. Pinto, S. D. Borralha, & S. N. D. Jesus. ۲۰۲۲. Exploring the role of personal and job resources in professional satisfaction: the case of the hotel sector in Algarve. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, ۱۶(۱): ۲۰۷-۲۲۱.
- Wright, A. T. & G. D. Bonett. ۲۰۰۷. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, ۳۳(۲): ۱۴۱-۱۶۰.

---

Yeh, H. J. ۲۰۱۵. Job demands, job resources, and job satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*, ۱۲۱: ۴۷-۶۰.