

بررسی تعارض کار- خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل موثر بر آن

نیلوفر نادری^۱ رضا حصارزاده^{۲*} فرزانه نصیرزاده^۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۰۸

چکیده

در ادبیات روان‌شناسی، از تداخل مسئولیت‌های کار و خانواده، به عنوان تعارض کار و خانواده یاد می‌شود. بر این اساس، زمانی که شرایط کاری مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی گردد، "تعارض کار- خانواده" ایجاد می‌شود. برعکس، زمانی که شرایط خانوادگی مانع از انجام مسئولیت‌های کاری گردد، "تعارض خانواده- کار" ایجاد می‌شود. هدف پژوهش حاضر، در وهله اول، بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار؛ و در وهله دوم، بررسی عوامل موثر بر تعارض کار- خانواده می‌باشد. نمونه این پژوهش شامل ۱۶۱ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابداری شهر مشهد و تهران در سال ۱۳۹۵ می‌باشد. یافته‌ها حاکی از آن است که ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و تعارض تعارض خانواده- کار برقرار است. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که عوامل اختصاصی حرفه حسابداری، استرس و الگوهای کاری انعطاف- پذیر، با تعارض کار- خانواده ارتباط معناداری دارد. هر چند تحلیل حساسیت یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، در سطح رده‌های بالای حرفه‌ای، الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و عوامل اختصاصی حرفه با تعارض کار- خانواده ارتباط معناداری ندارد.

واژگان کلیدی: تعادل کار و خانواده، عوامل اختصاصی حرفه حسابداری، استرس، الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، حسابرسان

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اداری دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. ni.naderi@um.ac.ir

^۲ استادیار حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اداری دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول) hesarzadeh@um.ac.ir

^۳ دانشیار حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اداری دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. nasirzadeh@um.ac.ir

۱- مقدمه

امروزه تغییر سبک زندگی جامعه از سنتی به مدرن سبب به خطر انداختن تعادل بین کار و خانواده گردیده است به نحوی که بسیاری از افراد با استرس روزافزون تداخل مسئولیت‌های کار و خانواده مواجه‌اند (وان‌دالن، ویلمسن و سندرز،^۱ ۲۰۰۶). این مسئله در ادبیات روان‌شناسی، تعارض کار- خانواده یا تعارض خانواده- کار نامیده می‌شود. به بیان دقیق‌تر، زمانی که شرایط و مسئولیت‌های کاری در ایفای موثر نقش‌های خانوادگی فرد خلل ایجاد کند، تعارض کار- خانواده ایجاد می‌شود. برعکس، زمانی که شرایط و مسئولیت‌های خانوادگی مانع از انجام مسئولیت‌های کاری گردد، تعارض خانواده- کار ایجاد می‌شود. در عمل احتمالاً برخی از شرایط و مسئولیت‌های کاری ممکن است سبب شود هرگونه تعارض بین خانواده و کار، بر هر دوی ایفای موثر نقش‌های خانوادگی و همچنین بر انجام مسئولیت‌های کاری اثرگذار باشد. بنابراین تعارض مزبور، می‌تواند علاوه بر ایجاد عوارض خانوادگی، بر بهره‌وری سازمانی و کیفیت خدمات ارائه شده تاثیر منفی گذارد (مسمر مگنوس و یسوارن^۲، ۲۰۰۹). در این راستا، شهری‌فر، شبانی و شاکر(۱۳۹۵) در پژوهشی دریافتند تعارض کار- خانواده تاثیر منفی بر سلامت پرستاران دارد. همچنین نتایج فرهادی، موحدی، نعلچی، دارایی و محمدزادگان (۱۳۹۲) حاکی از آن است که تعارض کار- خانواده تمایل ترک شغل را افزایش می‌دهد. از این رو در سال‌های اخیر، تعارض کار- خانواده، به ویژه در جوامع حرفه‌ای نظیر جامعه حساب‌رسان، توجهات زیادی را به خود جلب نموده‌است زیرا این تعارض، علاوه بر پیامدهای منفی نظیر کاهش کیفیت خدمات حسابرسی، کاهش اقبال ورود افراد مستعد به حرفه را به دنبال خواهد داشت. این مسأله آنچنان جدی است که علاوه بر موسسات حسابرسی، نهادهای نظارتی و قانون‌گذار (هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های عام^۳، ۲۰۱۳، ۱۷؛ هیئت تدوین استانداردهای بین‌المللی حسابرسی^۴، ۲۰۱۴، ۱۰؛ سازمان بین‌المللی کمیسیون بورس اوراق بهادار^۵، ۲۰۰۹) را در مورد آثار آن بر کیفیت حسابرسی و اعتبار حرفه حسابرسی به شدت نگران کرده است. همچنین علاوه بر این، موضوع تعارض کار - خانواده مورد توجه نهادهای سیاست‌گذار نیز قرار گرفته است؛ به نحوی که بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری به ضرورت ایجاد توازن کار و خانواده پرداخته و "توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و خانواده افراد در نظام اداری" را یکی از ضروریات قلمداد کرده است (پایگاه اطلاع‌رسانی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۹) از این رو، بایستی خط مشی‌هایی را که ارتباط معکوسی با تعارض کار- خانواده دارد، شناسایی و دنبال نمود.

1. Van Dalen, Willemsen & Sanders

2. Mesmer-Magnus J, Viswesvaran

3. Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)

4. International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)

5. International Organization of Securities Commissions (IOSCO)

اگرچه ادبیات روان‌شناسی (برای مثال، هریس^۱، ۲۰۰۷) به برخی راه‌های کاهش تعارض کار- خانواده اشاره می‌کند، با این حال، شرایط اختصاصی هر حرفه ایجاب می‌کند که این راه‌ها در عمل و در بافت همان حرفه به بوجه تجربه گذاشته شود. به‌عنوان نمونه، اگرچه کاهش استرس شغلی به طور کلی می‌تواند بر کاهش تعارض کار- خانواده اثرگذار باشد (برای مثال، هریس، ۲۰۰۷)، با این حال مشخص نیست که آیا این اثرگذاری بر حرفه‌هایی نظیر حسابرسی که استرس به‌عنوان یک ویژگی ذاتی آن محسوب می‌شود (جونز، استرند و ویر، ۲۰۱۰) نیز برقرار است. علاوه بر این، اگرچه در ادبیات حسابداری (برای مثال، پاسوارک و ویاتور^۲ ۲۰۰۶) نیز تعارض کار- خانواده، به صورت محدودی مورد توجه قرار گرفته است، با این حال، این موارد عموماً بر پیامدهای تعارض کار- خانواده، نظیر کاهش رضایت شغلی متمرکز می‌باشند. علاوه بر این، مطالعات یادشده عموماً بر رده‌های حرفه‌ای بالا متمرکز می‌باشند در حالی که پرداختن به تعارض کار- خانواده برای حساب‌برسان رده‌های پایین‌تر که کار اجرایی حسابرسی را بر عهده دارند نیز با اهمیت می‌باشد. افزون بر این، یکی از مسایل با اهمیت در ادبیات روان‌شناسی تعارض کار و خانواده آن است که تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده نیز می‌تواند رابطه معنی‌داری با یکدیگر داشته باشد (کالیات، کالیات و چان، ۲۰۱۵). از این‌رو ممکن است برخی از عوامل از طریق کاهش تعارض خانواده- کار، باعث کاهش تعارض کار- خانواده نیز گردد. به عبارت دیگر، از نظر حرفه‌ای، علاوه بر لزوم اهمیت راه‌های کاهش تعارض کار- خانواده، بررسی راه‌های کاهش تعارض خانواده- کار نیز می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم باعث کاهش تعارض کار- خانواده شود.

این پژوهش معطوف تعدیل یکی از مسایل مهم حرفه‌ای یعنی تعارض کار- خانواده می‌باشد. بدین منظور پژوهش پیش‌رو، درصدد است ابتدا به اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار بپردازد. سپس نقش عواملی که سبب اثرگذاری بر تعارض کار- خانواده می‌شود بررسی نماید. علاوه بر این، پژوهش حاضر، نقش کاهش تعارض خانواده- کار بر کاهش تعارض خانواده- کار را بررسی می‌کند. در مجموع یافته‌ها حاکی از آن است که حساب‌برسان نیز همانند سایر حرف به‌طور متوسط با تعارض کار- خانواده مواجه هستند. عواملی همچون عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی، استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر به‌عنوان عوامل اثرگذار بر تعارض کار- خانواده شناسایی گردید. علاوه بر این، تعارض خانواده- کار می‌تواند سبب تعدیل تعارض کار- خانواده شود. ساختار پژوهش به این شرح است: در قسمت بعد، مبانی نظری و فرضیه‌ها ارائه می‌شود. سپس در قسمت سوم روش شناسی تشریح می‌شود. همچنین در بخش چهارم یافته‌های پژوهش تبیین می‌گردد و در نهایت در بخش پنجم نتیجه‌گیری ارائه می‌گردد.

1. Harris

2. Pasewark and Viator

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

■ تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده

در ادبیات روان شناسی، تعارض بین کار و خانواده می‌تواند به تعارض خانواده- کار^۱ و تعارض کار- خانواده^۲ تفکیک گردد. از دیدگاه توانگر، الهانی و ونکی^۳ (۲۰۱۱) تعارض بین کار و خانواده به عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف می‌شود، که از فشارهای ناسازگارانه نقش‌های شغلی و خانوادگی بوجود می‌آید. بنابراین هرگاه افراد قادر به انجام همزمان مسئولیت‌های هر دو نقش شغلی و خانوادگی خود نباشند و مسئولیت ناشی از نقش خانوادگی آنان با مسئولیت ناشی از تعهدات شغلی آن‌ها تداخل پیدا کند (یا برعکس)، افراد دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شوند. یلدریم و آیکن^۴ (۲۰۰۸) با بررسی ادبیات تحقیقات پیشین، دریافتند که، تعارض بین کار و خانواده ماهیتاً دو طرفه است، بدین صورت که حوزه کاری می‌تواند در ایفای موثر نقش‌های خانوادگی فرد خلل ایجاد کند (تعارض کار- خانواده) یا برعکس، مسئولیت و شرایط خانوادگی مانع از انجام مسئولیت‌های کاری گردد (تعارض خانواده- کار). سایمون و همکاران (۲۰۰۴)، در مطالعه‌ای که در جامعه پرستاران انجام شد، دریافتند که میانگین کلی امتیاز تعارض کار- خانواده بالاتر از تعارض خانواده- کار است. این امر می‌تواند حاکی از این باشد که شرایطی که سبب خلل در انجام مسئولیت شغلی می‌شود بیش‌تر از شرایطی که سبب خلل در انجام مسئولیت خانوادگی می‌شود، می‌باشد. در تحقیقی مشابه که در حرفه حسابرسی توسط لویز و پیترز^۵ (۲۰۱۲) صورت پذیرفته، نتیجه‌ای همسو با سایمون، کامیرلینگ و هاسیلهورن^۶ (۲۰۰۴) به دست آمده است. به بیان دیگر یافته‌های آنان براین محور قرار دارد که حسابرسان شاغل در موسسه‌های بزرگ حسابرسی به واسطه شرایط کاری طاقت فرسا با سطح بالایی از تعارض کار- خانواده روبرو هستند (باچیت، دالتون، هارپ، هولینگورس^۷، ۲۰۱۶).

در عمل تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار می‌تواند ارتباط مستقیمی با یکدیگر داشته باشند. زیرا یکی از مسایل با اهمیت در ادبیات روان‌شناسی تعارض بین کار و خانواده آن است که تعارض خانواده- کار و تعارض کار- خانواده نیز می‌تواند باعث تشدید یکدیگر گردد (کالیات، کالیات و چان، ۲۰۱۵). برای مثال، شرایطی که باعث خلل در مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی می‌شود

1. Family- Work Conflict

2. Work- Family Conflict

3. Tavangar, Alhani & Vanak

4. Yildirim & Aycan

5. Lopez and Peters

6. Simon, M, Kummerling, A, Hasselhorn

7. Buchheit, Dalton, Harp & Hollingsworth

ممکن است سبب شود فرد، به دلیل مواجه شدن با مشکلات خانوادگی (شغلی) عملاً مسئولیت‌های شغلی (خانوادگی) خود را به خوبی ایفا ننماید. همچنین در مواردی که فرد در مواجهه با شرایط یادشده، به شغل (خانواده) خود اولویت می‌دهد ممکن است از جانب خانواده (شغل) خود تحت فشارهای مختلف قرار گیرد. با این وصف، می‌توان گفت بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار ارتباط معناداری برقرار است.

■ استرس شغلی

پژوهشگران موسسه ملی امنیت و سلامت شغلی^۱، استرس شغلی را ناشی از مشکلات فراوان موجود در محیط کار، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه‌جایی مداوم، اضافه کار، ساعت کار زیاد و بی-نظمی ساعت کار می‌دانند (ادوارد، بامارد، کویل، فورجیل و هاینیگان^۲، ۲۰۰۰). این عوامل در حرفه حسابرسی عموماً قابل مشاهده می‌باشد. بعلاوه، شاغلین در حرفه حسابرسی نیز به سبب عواملی نظیر انجام مسئولیت‌هایی که نیاز به دقت بالا دارد یا تردید حرفه‌ای نسبت به تهیه یک گزارش حسابرسی با کیفیت بالا با استرس شغلی مواجه هستند. به لحاظ نظری، عوامل استرس شغلی شامل ابهام نقش، تعارض نقش و گران‌باری نقش می‌باشد (مونتگومری^۳، ۱۹۹۶). ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند پیرامون نقش خود، اطلاعات ناکافی یا سیاست‌ها و دستورالعمل‌های مبهم دریافت می‌کند. بنابراین، ابهام نقش به علت فشار حاصل از شفاف نبودن نقش یا درک نکردن نقش در سازمان ایجاد می‌شود (دیزورت و لورد^۴، ۱۹۹۷). تعارض نقش، زمانی رخ می‌دهد که مسئولیت‌های شغلی با قوانین و مقررات، منابع، امکانات، انتظارات و توقعات کاری که از فرد انتظار می‌رود تطابق نداشته باشد (الوانی، ۱۳۷۹). بنابراین، شخص از دو (چند) سو در معرض انتظارات، خواسته‌ها و فشارهای متضادی قرار می‌گیرد. گران‌باری نقش، موقعیتی است که در آن فرد احساس می‌کند بین توقعات کاری با توانایی‌های وی یا زمانی که او برای انجام آن‌ها در اختیار دارد، تناسب وجود ندارد. گران‌باری نقش، معمولاً در قالب دو بعد گران‌باری کمی و گران‌باری کیفی جلوه‌گر می‌شود. گران‌باری کمی ناشی از عدم تناسب کار درخواستی و زمان تخصیص داده شده است و گران‌باری کیفی به این معنی است که فرد شاغل مهارت لازم برای انجام کار محول شده به وی را ندارد. با توجه به این عوامل استرس‌زا، ریبل و مایکلز معتقدند که نقش حسابرسان به دلیل (۱) ماهیت نقش واسطه‌ای حسابرسان میان مالکان و مدیران شرکت، (۲) انتظارات متضاد صاحب‌کاران و موسسه و (۳) پیچیدگی‌های جدید حسابرسی، دارای هر سه جزء استرس یعنی ابهام نقش، تعارض

1. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)

2. Edwards, Bumard, Coyle, Fothergill and Hannigan

3. Montgomery

4. Dezoort & Lord

نقش و گران باری نقش می‌باشد (ریبل و مایکلز، ۱۹۹۰). به طور کلی انتظار می‌رود هر چه استرس شغلی افزایش یابد فرد تداخل بیشتری بین امور خانوادگی و امور شغلی مشاهده نماید. برای مثال هرچه میزان استرس وارده افزایش یابد می‌توان انتظار داشت که تعارض خانواده- کار افزایش یابد (وال، می، یی، یان و مان^۱، ۲۰۱۳؛ مراد و خلیلی صدرآباد، ۱۳۹۶).

■ الگوهای کاری منعطف:

طی سال‌های گذشته الگوهای کاری منعطف از جمله موارد بحث برانگیز در مدیریت منابع انسانی بوده است. بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌های کاری منعطف را به منظور کاهش تعارض خانواده- کار دنبال می‌کنند. البته یافته‌های پژوهش‌های پیشین در زمینه تأثیر استفاده از الگوهای کاری انعطاف- پذیر بر تعارض کار- خانواده چندان همسو نمی‌باشد. به عنوان مثال، از یکسو آلمیر و کاپلان (۲۰۰۲) بر این باورند که استفاده از الگوهای کاری انعطاف‌پذیر به واسطه کاهش فشار کاری سبب تعدیل تعارض کار- خانواده می‌شود. از دیگر سو، پژوهشگرانی همچون کوهن و سینگل (۲۰۰۱) و فرانک و لائو (۲۰۰۳) ابراز می‌دارند با وجود اینکه استفاده از الگوهای کاری انعطاف‌پذیر سبب اعتلای سطوح تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان می‌شود (اسکندرا و لانکای، ۱۹۹۷)، اما به کارگیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر به منظور کاهش تعارض خانواده- کار خالی از اشکال نیست، و رویه فوق در بلند مدت باعث افت آگاهی حرفه‌ای در بلند مدت می‌شود. فرانک و لائو (۲۰۰۳) در پاسخ به چرایی این امر عنوان می‌کنند به کارگیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر این نگرش را در صاحبکاران تداعی می‌کنند که موسسه‌های حسابرسی قادر به ایفای تعهدات خود در بازه زمانی مورد انتظار نخواهند بود و این امر بر سبب کاهش احتمال انتخاب شدن موسساتی که از رویه فوق استفاده می‌کنند، می‌شود.

علیرغم اختلاف نظر موجود در مورد به کارگیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، یافته‌های پژوهش‌های جامعه حسابدارن رسمی آمریکا (۱۹۹۷) و داکت و هولکس (۱۹۹۹) حاکی از آن است که به منظور پیشگیری از این معضل بایستی الگوهای کاری انعطاف‌پذیر اختصاصی برای حرفه طراحی و دنبال شود. پاسوارک و ویاتور (۲۰۰۶) برای اولین بار به منظور بررسی قابلیت استفاده از الگوهای کاری انعطاف‌پذیر به نظر سنجی این امر در بین حسابرسان پرداخته‌اند در نظرسنجی صورت گرفته بیش از نیمی از پاسخ دهندگان استفاده از ساعات کاری شناور، حدود یک سوم از پاسخ دهندگان دور کاری و کمتر از یک چهارم استفاده از هفته‌های کاری انعطاف‌پذیر را توصیه نموده‌اند. الگوهای کاری انعطاف‌پذیر انواع متفاوتی نظیر ساعت کاری شناور (که طی آن کارکنان ساعات آغاز و پایان کار خود را مشخص می‌کنند) هفته‌های کاری فشرده (که در آن به طور مثال کارمند

¹. Wal, May, Ye, Yuan & Mun

۴ روز کار کرده و سپس یک روز کاری را تعطیل می‌کند، دورکاری (که در آن کارکنان کار خود را در منزل یا مکانی غیر از محل اصلی انجام می‌دهند) و تسهیم شغل (که در آن، دو یا چند نفر یک کار ۴۰ ساعته در هفته را بین خود تقسیم نمایند) می‌باشد. نتایج حاصل از مطالعات گوناگون بیان می‌دارد که درجه بالای انعطاف زمان کاری، مزایای بسیاری مانند افزایش تقاضای کارمندان برای کار، افزایش کیفیت کاری، افزایش تعهد و بهره‌وری و کاهش غیبت کارکنان و در نهایت کاهش تعارض خانواده- کار را به دنبال خواهد داشت (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۸؛ هریگز، ۱۹۹۷؛ آل‌میر و کاپلان، ۲۰۰۲).

■ عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی

امروزه به دلیل تغییرات قابل توجه رخ داده در تجارت جهانی، حسابرسی و اهداف آن نیز دستخوش تغییرات چشم‌گیری شده است؛ چنان که در چند دهه اخیر اهداف غایی حسابرسی از حرفه‌ای‌گری به سمت سودآوری تغییر مسیر داده است (سوئینی و مک‌گاری، ۲۰۱۱؛ سودابی، جندسون و لام^۱، ۲۰۰۹؛ کورنبرگر^۲، ۲۰۱۰). به نظر می‌رسد تمیز دادن حرفه‌ای‌گرایی و تجاری‌گرایی در موسسه‌های حسابرسی مستلزم این امر است که تعاریفی از این دو ارائه گردد. بر اساس ادبیات جاری، حرفه‌ای-گرایی عبارت از تمایل بالای حمایت از منافع عمومی و پایبندی به ارزش‌های اجتماعی و ارائه کار فنی در سطح عالی با کیفیت مطلوب تعریف می‌شود؛ در مقابل تجاری‌گرایی مبین آن است که تمرکز اصلی بر سودآوری و ارائه خدمات مشاوره‌ای مکمل به منظور افزایش سطح درآمد می‌باشد (هانلون، ۱۹۹۴).

از تبعات تغییر اهداف غایی یادشده، افزایش تعارض بین خانواده- کار می‌باشد؛ چرا که این اهداف باعث می‌شود موسسه‌های حسابرسی به جای تمرکز بر حرفه‌ای‌گرایی، با در دستور کار قرار دادن تجاری‌گرایی اقدام به جذب مشتری بیش‌تر نمایند که این امر خود سبب افزایش فشار کاری (تافر و رینگولد، ۲۰۰۳؛ گندرون و اسپیرا ۲۰۰۹) و بالتبع احتمالاً باعث افزایش تعارض خانواده- کار می‌شود. به‌طور خاص، هر ساله حسابرسان در فصل شلوغی با توجه به فشار حجم کاری، ساعات طولانی را در محل کار خود صرف می‌کنند که این امر، سبب تضعیف کیفیت عملکرد می‌شود (جونز، استرند و ویر ۲۰۱۰). تحقیقات تجربی نشان می‌دهند فصل شلوغی به واسطه فشار کاری و محدودیت‌های زمانی که برای حسابرسان به همراه دارد می‌تواند سبب تعارض کار- خانواده منتهی شود (سینانیک و بیراستاکه ۲۰۰۹؛ آگوگلیکا، برازل، هاتفیلد و جکسون ۲۰۱۰).

مطابق با بند ۹ استاندارد ۱ حسابرسی ایران، موسسات حسابرسی بایستی سیاست‌ها و روش‌هایی را برای ترویج فرهنگ درون سازمانی مبنی بر اینکه کیفیت جزیی اساسی از اجرای کار باشد طراحی

1. Suddaby, R., Gendron, & Lam

2. Kornberger

و برقرار نماید. این گونه سیاست‌ها و روش‌ها باید مدیریت و شرکای موسسه را ملزم به پذیرش مسئولیت نهایی سیستم کنترل کیفیت موسسه نماید. در این خصوص اصول و قواعدی به منظور انجام کار در تمامی مراحل از پذیرش تا فرآیند انجام کار (زمان‌بندی مناسب، تقسیم کار، سیستم‌های نظارتی تناسب حجم کار با ظرفیت و برنامه‌های نظارتی کنترل کیفیت موسسات حسابرسی) می‌باشد را پیش‌بینی نموده است. براساس بند ۲۷ استاندارد مزبور موسسات تنها پس از احراز شرایط زیر کار را قبول یا ادامه می‌دهند: الف) نبود اطلاعاتی حاکی از درستکار نبودن صاحبکار با توجه به ارزیابی‌های انجام شده؛ ب) برخورداری از صلاحیت، توانایی، زمان و منابع لازم برای انجام کار؛ ج) امکان رعایت الزامات اخلاقی. همچنین براساس بند ۴۲ استاندارد کنترل کیفیت ایران موسسه بایستی سیاست‌ها و روش‌هایی شامل سیاست‌های نظارت بر تناسب حجم کار با ظرفیت کار مدیران مسئول کار است به گونه‌ای که این افراد زمان کافی برای ایفای مسئولیت‌های خود به نحو مناسب داشته باشند. ساعات کاری بالا، بی‌نظمی صاحبکار، برنامه‌های نظارتی کنترل کیفیت موسسات حسابرسی، انتخاب صاحبکار نادرست، زمان‌بندی نامناسب، تقسیم کار ناکارآمد. از این رو می‌توان گفت بین تعارض کار- خانواده و عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی ارتباط مستقیم و معناداری برقرار است.

■ نقش غیر مستقیم تعارض خانواده- کار در کاهش تعارض کار- خانواده

همانطور که پیش از این بحث شد، عوامل کاهنده تعارض خانواده- کار ممکن است دارای اثر غیرمستقیم باشند. به این مفهوم که ممکن است عوامل کاهنده تعارض خانواده- کار، با کاهش تعارض خانواده- کار باعث شود که از نظر روحی و سبک زندگی، فرد آنچنان تقویت شود که بتواند تعارض کار- خانواده را بهتر مدیریت کند. همچنین ممکن است عوامل کاهنده تعارض خانواده- کار، با کاهش تعارض کار- خانواده باعث شود که از نظر روحی و سبک زندگی، فرد آنچنان تقویت شود که آثار شغلی جانب‌داری فرد از کار به سمت خانواده را جبران نماید.

۳- فرضیه‌های پژوهش:

با توجه به نکات اشاره شده در مبانی نظری پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:
فرضیه اول: بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.
فرضیه دوم: بین استرس و تعارض کار- خانواده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.
فرضیه سوم: بین الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و تعارض کار- خانواده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی و تعارض کار- خانواده رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: عوامل مرتبط با تعارض کار- خانواده (عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی، استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر) از طریق تعارض خانواده- کار، بر تعارض کار- خانواده (به صورت غیرمستقیم) اثرگذار است.

۴- روش‌شناسی پژوهش:

جامعه آماری پژوهش حاضر از موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی در دسترس شهر مشهد و تهران تشکیل شده است. برای نمونه‌گیری با توجه به اینکه متغیرها از نوع چند ارزشی با مقیاس فاصله‌ای می‌باشند و اندازه جامعه نامحدود می‌باشد از رابطه ذیل استفاده شده است (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۸۹). حجم جامعه مورد نیاز برای انجام این پژوهش ۱۵۷ مورد می‌باشد. در این راستا، تعداد ۲۱۰ مورد پرسشنامه توزیع و در نهایت، از این میان ۱۶۱ پرسشنامه (اندکی بیش از حداقل نمونه مورد نیاز) جمع‌آوری و مورد استفاده قرار گرفت.

$$n = \left\{ \frac{(z^{\alpha/2})(\sigma)}{\varepsilon} \right\}^2$$

در این فرمول علائم به ترتیب زیر جایگذاری می‌شوند:

Z ، مقدار احتمال نرمال استاندارد (۱/۹۶)؛ α ، سطح خطا (۰/۱)؛ δ ، انحراف معیار نمونه آزمایشی (۰/۷)؛ و ε ، دقت (۰/۱) می‌باشد.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه در نرم افزار اکسل وارد شده است. پس از مرتب‌سازی داده‌ها اطلاعات وارد نرم افزار SPSS شده و برای آزمون فرضیه‌ها از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. رگرسیون چند متغیره به دلیل قابلیت و دقتی که دارد، یکی از پرکاربردترین فنون آماری است که می‌تواند برای تحلیل داده‌های حاصل از تحقیق‌های آزمایشی، علی- مقایسه‌ای و همبستگی مورد استفاده قرار گیرد (لیوننبرگ و ایربای، ۱۳۹۰). به منظور بررسی دقیق‌تر فرضیات ابتدا هریک از فرضیات در سطح کلیه رده‌های موسسه و سپس به صورت جداگانه در سطح رده‌های پایین (کمک حسابرس، حسابرس و حسابرس ارشد) و همچنین سطح رده‌های بالای موسسه (سرپرست ارشد، مدیر و یا شریک) مورد بررسی و مقایسه قرار گرفته است. برای آزمون فرضیات پژوهش حاضر از مدل‌های رگرسیونی ذیل استفاده شده است. مدل ۱ به بررسی فرضیه اول تا چهارم و مدل ۲ (به همراه معادلات ساختاری) به بررسی فرضیه دوم می‌پردازد.

$$WFC = \beta_0 + \beta_1 FWC + \beta_2 PF + \beta_3 ST + \beta_4 FWP + \beta_5 SE + \beta_6 A + \beta_7 E + \beta_8 PH + \beta_9 PR + \beta_{10} MS + \beta_{11} AIR + \beta_{12} C + \varepsilon \quad (1)$$

$$FWC = \beta_0 + \beta_1 PF + \beta_2 ST + \beta_3 FWP + \beta_4 SE + \beta_5 A + \beta_6 E + \beta_7 PH + \beta_8 PR + \beta_9 MS + \beta_{10} AIR + \beta_{11} C + \varepsilon \quad (2)$$

در این مدل‌ها WFC ، تعارض کار- خانواده؛ FWC ، تعارض خانواده- کار؛ PF ، عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی؛ ST ، استرس؛ FWP ، الگوهای کاری انعطاف‌پذیر؛ SE ، جنسیت، A ، سن؛ E سطح تحصیلات؛ PH ، سابقه حرفه‌ای؛ PR ، رتبه حرفه‌ای؛ MS ، وضعیت تاهل؛ C ، شهر می‌باشند.

اندازه‌گیری متغیر تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار

در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار، از پرسشنامه‌های استاندارد نت مایر، بولز و مکماریان (۱۹۹۶)، استفاده می‌شود. پرسشنامه‌های فوق، در قالب طیف لیکرت پنج‌تایی طراحی شده است. همان‌گونه که پیش‌تر عنوان شد زمانی که شرایط کاری مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی گردد، "تعارض کار- خانواده" ایجاد می‌شود. برعکس، زمانی که شرایط خانوادگی مانع از انجام مسئولیت‌های کاری گردد، "تعارض خانواده- کار" ایجاد می‌شود. بر این اساس، شش سوال اول (شامل سوال‌های یک تا شش) به بررسی تعارض کار- خانواده می‌پردازد. همچنین، پنج سوال بعدی (شامل سوال‌های هفت تا یازده) به بررسی تعارض کار- خانواده می‌پردازد. سوالات یادشده به شرح ذیل می‌باشد.

- ۱) مشغله کاری مانع از رسیدگی به زندگی خانوادگی‌ام می‌شود.
- ۲) مشغله‌های کاری‌ام در رسیدگی به مسئولیت‌های خانه، خانواده و زندگی شخصی‌ام مشکل ایجاد می‌کند.
- ۳) به خاطر مشغله کاری که دارم قادر به انجام اموری که می‌خواهم در خانه انجام دهم نیستم.
- ۴) فشار کاری من آن‌چنان زیاد است که در رسیدن به امور شخصی و خانواده‌ام را دشوار می‌کند.
- ۵) وظایف کاری‌ام من را وادار می‌کند که برنامه‌های شخصی یا خانوادگی‌ام را تغییر دهم.
- ۶) مشغله کاری‌ام مانع از آرامش من در جمع دوستان و همکاران شده است.
- ۷) مسائل خانوادگی‌ام در انجام وظایف شغلی‌ام مزاحمت ایجاد می‌کند.
- ۸) ساعات و میزان وقتی که به خانواده اختصاص می‌دهم به حدی است که انجام وظایف شغلی‌ام را به تعویق می‌اندازد.
- ۹) کارهایی که تصمیم دارم در محل کار انجام دهم، به دلیل رفتاری‌های خانوادگی‌ام انجام نمی‌شود.

۱۰) مسائل خانوادگی‌ام مانع از مسئولیت‌پذیری شغلی‌ام می‌شود (مثل سروقت بیدار شدن، تکمیل کارهای روزان، اضافه کاری).

۱۱) فشار ناشی از وظایف خانوادگی باعث بروز مشکل در انجام وظایف شغلی‌ام می‌شود.

■ اندازه‌گیری استرس شغلی

در این پژوهش برای اندازه‌گیری استرس شغلی، از پرسشنامه استاندارد جونز، استرند و وایر (۲۰۱۲) بهره گرفته می‌شود. پرسشنامه مزبور، در قالب طیف لیکرت پنج‌تایی و در قالب سوالات ذیل طراحی شده است.

۱) برای من وظایف شغلی‌ام مشخص نیست.

۲) از من انتظار می‌رود بیش از حد معقول کار انجام دهم.

۳) در محیط کارم از من انتظار انجام کارهایی را دارند که هرگز برای آن آموزش ندیده‌ام. با توجه به نکات اشاره شده در بخش مبانی نظری، هریک از سوالات به ترتیب به اندازه‌گیری زیر مجموعه‌های استرس شغلی یعنی ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش اختصاص دارد.

■ اندازه‌گیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر

در این پژوهش برای اندازه‌گیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، از پرسشنامه هیت تدوین استانداردهای بین‌المللی (۲۰۰۴)، بهره گرفته می‌شود.

۱) موسسه به منظور ایجاد تعادل بیشتر بین کار و خانواده حساب‌برسان ساعت کاری انعطاف‌پذیر را قرار می‌دهد.

۲) با مجزا نمودن روزهای کاری از غیرکاری می‌توانم به شکل موثرتری وظایف کاری و خانوادگی‌ام را انجام دهم.

۳) من می‌توانم امور کاری را در منزل و از طریق اینترنت انجام دهم و به امور شخصی‌ام رسیدگی کنم.

۴) من می‌توانم با تقسیم مسئولیتهای کاری‌ام برنامه شخصی‌ام را نیز انجام دهم.

■ عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی

در پژوهش حاضر برای سنجش برخی عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی، چند مرحله کار دنبال گردید. ابتدا بر اساس مبانی نظری، تعدادی از عوامل عمده اختصاصی حرفه حسابرسی (ساعات کاری بالا، بی‌نظمی صاحبکار، برنامه‌های نظارتی کنترل کیفیت موسسات حسابرسی، انتخاب صاحبکار نادرست، زمان‌بندی نامناسب و تقسیم کار ناکارآمد) که می‌تواند سبب تغییر تعارض کار- خانواده می‌شود انتخاب گردید. سپس این موارد از طریق مصاحبه با کارشناسان خبره (شامل ۸ نفر از شرکای موسسات حسابرسی و اعضای هیات علمی دانشگاه) مورد بررسی و تحلیل

قرار گرفت. بر این اساس، در نهایت شش مورد از مهمترین عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی که سبب تغییر تعارض خانواده- کار می‌شود استخراج شد. این موارد شامل ساعات کاری بالا، بی-نظمی صاحبکار، بودجه زمانی انجام کار، برنامه‌های کنترلی و نظارتی و ناهماهنگی تیم حسابرسی می‌شود. سوالات مورد استفاده به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱) در فصل شلوغی ساعات کاری زیادی را در موسسه سپری می‌کنم.
- ۲) بی‌نظمی صاحبکار در اجرای به موقع وظایفم خلل وارد می‌کند.
- ۳) برنامه‌های کنترلی و نظارتی جهت کنترل کیفیت موسسات حسابرسی به افزایش فشار کاری من منجر می‌شود.
- ۴) انتخاب صاحبکاری که درستکار نیست موجب تحمیل فشار کاری بر من می‌شود.
- ۵) زمانبندی نامناسب پرونده حسابرسی صاحبکار سبب استرس ناشی از عدم تحویل به موقع گزارش می‌شود.
- ۶) عدم ایفای مناسب وظیفه از سوی برخی از اعضای تیم حسابرسی منجر به تحمیل فشار کاری بر من می‌شود.

■ سایر متغیرهای مستقل: متغیرهای کنترلی

متغیرهای کنترلی در این پژوهش، شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات، مدت اشتغال در حرفه، رتبه حرفه ای در موسسه حسابرسی، وضعیت تاهل و رتبه موسسه حسابرسی می‌باشد. پژوهش‌های مختلفی همچون سینامن (۲۰۰۶)؛ لاری و همکاران (۱۳۹۲)؛ سفیری و زارع (۱۳۸۵) تاثیر متغیرهای یادشده را بر تعارض کار- خانواده پشتیبانی می‌کند. برای مثال، رده شغلی به عنوان یک عامل اجتماعی اثرگذار از این جهت می‌تواند مورد توجه قرار گیرد که رده‌های شغلی مختلف دارای استرس‌ها و مشکلات خاص خود می‌باشد که می‌تواند موجب ایجاد سطح متفاوتی از تعارض کار- خانواده می‌شود (پیسوارک و ویاتور، ۲۰۰۶). همچنین، ادبیات جاری، دیدگاه‌های متفاوتی را در خصوص ارتباط سطح تحصیلات و تعارض کار- خانواده ارائه می‌کنند. برای مثال برخی محققان معتقدند افزایش سطح تحصیلات، تعارض کار- خانواده را کاهش می‌دهد. زیرا افراد تحصیل کرده احتمالاً هماهنگی و همدلی بیشتری در نقش‌های مشترک و وابسته دارند و همچنین با دستیابی به خودآگاهی بیشتر، برای از میان برداشتن ابهام و ناسازگاری‌های پدیدآمده در نقش‌های خانوادگی و اجتماعی بیش‌تر تلاش می‌کنند (سفیری و زارع، ۱۳۸۵). از دیگر سو، برخی دیگر معتقدند با افزایش سطح تحصیلات، میزان توقع فرد نسبت به سطح رفاه و بالتبع تعارض کار- خانواده افزایش می‌یابد (فیورونی، پیترز، سویو و نیکسون، ۲۰۰۷). علاوه بر دو متغیر کنترلی پیش‌گفته، بر اساس پژوهش‌های مختلف، جنسیت نیز می‌تواند با تعارض کار- خانواده ارتباط داشته باشد. برای مثال، بیش از نیمی از زنان شاغل در حرفه حسابرسی، به

دلیل مواجهه با سطوح بالایی از تعارض کار- خانواده که از شرایط کاری خاص این حرفه سرچشمه می‌گیرد این حرفه را ترک می‌نمایند (سندوز، دومثو، ۲۰۰۴). بعلاوه بر اساس پژوهش دالتون، هیل و رمزی (۱۹۹۷) و سینامن (۲۰۰۶) زنان به دلیل برخورداری از تعهد بالاتر به خانواده، فشار کاری بیشتری را تجربه می‌کنند. علاوه بر جنسیت، در ایران لاری و همکاران (۱۳۹۲) عنوان می‌کنند که افراد مجرد به دلیل مسئولیت‌های کم‌تری که در حوزه خانواده برعهده دارند، دغدغه‌های فکری کم‌تری دارند و در نتیجه معمولاً سطوح پایین‌تری از تعارض خانواده- کار را تجربه می‌کنند. درنهایت، برخی پژوهشگران عنوان می‌کنند که موسسه‌های حسابرسی مختلف به واسطه تفاوت در اعتبار و حسن شهرت با گستره متفاوتی از مشتریان روبرو هستند و لذا فشار کاری متفاوتی را تجربه می‌کنند. در نتیجه موسسه‌های حسابرسی مختلف، سطح متفاوتی از تعارض کار- خانواده را تجربه می‌نمایند (دالتون، هیل و رمزی، ۱۹۹۷).

■ روایی و پایایی آزمون

روایی و پایایی ابزار یک تحقیق، بویژه پرسشنامه‌ها از جمله عواملی محسوب می‌شود که به یک تحقیق اعتبار می‌بخشد؛ چرا که اگر ابزار جمع‌آوری داده‌ها مناسب نباشد اطلاعات حاصل از تحقیق روایی و پایایی نخواهند داشت (کوپر و شیندلر، ۲۰۰۱). روش‌های مختلفی برای بررسی روایی وجود دارد. روایی محتوا یکی از روش‌های بررسی روایی است که نشان می‌دهد ابزار سنجش تا چه میزان موضوع مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند (لیوننبرگ و ایربای، ۱۳۹۰). در این پژوهش به منظور بررسی روایی محتوا در پرسشنامه، از نظرات خبرگان استفاده شده است و تغییرات لازم برای افزایش میزان روایی پرسشنامه اعمال شده است.

جدول شماره ۱. نتایج بررسی پایایی آزمون		
سوالهای مرتبط با:	آلفای کرونباخ	دو نیم کردن
تعارض کار- خانواده	۰/۹۲۹	۰/۹۱۷
تعارض خانواده - کار	۰/۸۷۹	۰/۸۶۳
استرس	۰/۵۹۵	۰/۵۴۶
الگوهای کاری انعطاف‌پذیر	۰/۵۲۶	۰/۵۹۲
عوامل اختصاصی حرفه	۰/۷۲۳	۰/۶۸۷

در این پژوهش، به منظور بررسی پایایی سؤال‌های پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و دو نیم کردن استفاده شده است. همانطور که از شواهد ارائه شده در جدول شماره ۱ در خصوص بررسی پایایی آزمون پیداست در مجموع پایایی سؤال‌های پرسشنامه در حد قابل قبول می‌باشد. هر چند، پرسشنامه‌هایی که به بررسی استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر می‌پردازند دارای آلفای

کرونبالخ کمتر از ۷۰٪ می باشند که این امر می تواند ریشه در نوع سوالهای روانشناسی محور باشد. زیرا همانطور که دی-ولیس (۲۰۱۵) بیان می نمایند در مطالعات روان شناسی به دلیل انتزاعی بودن سوالها اصولاً سطح پایایی اندک می باشد. از این رو و با توجه به استاندارد بودن سوالهای پرسشنامه، می توان در مجموع سطح پایایی پرسشنامه های مزبور را قابل قبول تلقی نمود.

۵- یافته های پژوهش

جدول شماره ۲ و ۳ به ترتیب، آمار توصیفی متغیرهای وابسته و مستقل پژوهش و آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناسی را نشان می دهد.

جدول شماره ۲. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناسی								
متغیر	طبقه	درصد	تعداد	تعارض کار و خانواده	تعارض کار و خانواده و کار	عوامل اختصاصی	الگوهای کاری انعطاف پذیر	استرس
جنسیت	زن	۲۱٪	۳۳	۲/۸۸	۲/۰۴	۳/۵۸	۳/۲۲	۲/۲۰
	مرد	۷۹٪	۱۲۸	۳/۲۰	۲/۲۸	۳/۸۶	۳/۲۵	۲/۸۵
سطح تحصیلات	لیسانس	۴۳٪	۷۰	۳/۱۷	۲/۱۶	۳/۶۹	۳/۱۶	۳/۰۶
	فوق لیسانس	۵۰٪	۸۰	۳/۱۴	۲/۲۷	۳/۹۴	۳/۱۶	۲/۸۷
	دکتری	۷٪	۱۱	۲/۸۸	۲/۳۸	۳/۵۷	۳/۳۴	۲/۳۹
سابقه کار	۱ الی ۳ سال	۴۶٪	۷۴	۲/۹۷	۲/۲۱	۳/۶۶	۳/۲۶	۳/۱۳
	۴ الی ۱۰ سال	۲۷٪	۴۴	۳/۳۷	۲/۳۲	۳/۹۳	۳/۰۸	۲/۹۵
	بیش از ۱۰ سال	۲۷٪	۴۳	۳/۱۸	۲/۱۸	۳/۹۳	۳/۱۲	۲/۵۰
رتبه حرفه ای	کمک حسابرس	۱۵٪	۲۴	۳/۰۳	۲/۵۰	۳/۵۱	۳/۳۸	۳/۱۹
	حسابرس	۴۰٪	۶۴	۳/۰۸	۲/۱۲	۳/۷۴	۳/۲۲	۳/۱۰
	حسابرس ارشد	۱۱٪	۱۸	۳/۳۰	۲/۵۱	۳/۸۶	۳/۱۸	۳
	سرپرست	۱۳٪	۲۱	۳/۳۱	۲/۱۵	۳/۹۰	۲/۷۷	۲/۸۴
	مدیر یا شریک	۲۱٪	۳۴	۳/۱۲	۲/۱۵	۴/۰۵	۳/۱۸	۲/۴۰
وضعیت تاهل	مجرد	۵۲٪	۸۴	۳/۰۱	۲/۲۰	۳/۷۶	۳/۱۷	۳/۰۰
	متاهل	۲۸٪	۷۷	۳/۲۷	۲/۲۶	۳/۸۵	۳/۸۵	۲/۸۳
رتبه موسسه	الف	۶۷٪	۱۰۸	۳/۱۷	۲/۲۷	۳/۸۷	۳/۱۴	۲/۹۴
	ب	۲۵٪	۴۰	۳/۲۱	۲/۲۲	۳/۶۶	۳/۱۳	۲/۹۴
	ج	۷٪	۱۲	۲/۶۸	۲/۰۳	۳/۶۴	۳/۵۴	۲/۸۶
	د	۱٪	۱	۲	۱/۸۰	۴/۱۷	۳/۵۰	۱/۶۶

بر اساس جدول شماره ۲، میانگین تعارض کار و خانواده در جامعه زنان (۲/۸۸) و مردان (۳/۲۰) است. از این رو، به این درک می‌رسیم که برخلاف آنچه در ادبیات پژوهش بیان گردیده بود که زنان به سبب اینکه با مسئولیت‌های خانوادگی بیش‌تر نسبت به مردان بر عهده دارند سطوح بالاتری از تعارض را نسبت به مردان تجربه می‌نمایند (یونگ و اسچی من، ۲۰۱۷) اما نتایج ارائه‌شده در قسمت آمار توصیفی ناقص این نظریه است. در توجیه این امر می‌توان اظهار داشت براساس داده‌ها، زنان شاغل در حرفه حسابرسی نسبت به مردان در جایگاه حرفه‌ای پایین‌تری قرار دارند و این امر موجب می‌شود تا آنان تعارض کم‌تری را نسبت به مردان تجربه نمایند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود تعارض کار و خانواده در سطح تحصیلات کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب ۳/۱۷، ۳/۱۴ و ۲/۸۸ می‌باشد به این مفهوم که با ارتقای سطوح علمی، تعارض کار- خانواده کاهش می‌یابد. چرا که افراد تحصیل کرده از توان بالاتری نسبت به مدیریت مناسب مسئولیت‌های کاری و خانوادگی برخوردارند (سفیری و زارع، ۱۳۸۵). با بررسی میانگین تعارض در بین رده‌های مختلف حسابرسان شاهد این امر هستیم که تعارض کار و خانواده برای کمک حسابرس، حسابرس، حسابرس ارشد و مدیر یا شریک به ترتیب ۳/۰۳، ۳/۰۸، ۳/۳۰ و ۳/۱۲ می‌باشد به این مفهوم که با افزایش رده حرفه‌ای حسابرس، تعارض کار و خانواده افزایش می‌یابد. در خصوص وضعیت تاهل افراد و ارتباط آن با تعارض کار و خانواده همان‌طور که پیش‌تر عنوان شده بود افراد متأهل با میانگین ۳/۲۷ نسبت به افراد مجرد با میانگین ۳/۰۱ با سطوح بالاتری از تعارض کار و خانواده مواجه هستند. یکی دیگر از عوامل موثر بر تعارض کار و خانواده رتبه موسسه حسابرسی عنوان گردیده بود که موسسات حسابرسی با رتبه بالاتر، سطوح بالاتری از تعارض را تجربه می‌کنند؛ چرا که آنان به واسطه حسن شهرتی که دارا هستند با مشتریان بیش‌تری مواجه هستند که این امر با مشاهده میانگین تعارض کار و خانواده در بین موسسات حسابرسی الف (۳/۱۷)، ب (۳/۲۱)، ج (۲/۶۸) و در نهایت د (۲) مشهود است. تمامی نکات پیش‌گفته در خصوص ارتباط بین برخی از مولفه‌های جمعیت‌شناسی همچون جنسیت، سابقه کاری، وضعیت تاهل و رتبه موسسه با تعارض کار و خانواده در خصوص تعارض خانواده و کار نیز مصداق دارد. با این وجود، برای متغیر سطح تحصیلات، بررسی میانگین تعارض خانواده- کار (لیسانس (۲/۱۶)، فوق لیسانس (۲/۲۷) و دکتری (۲/۳۸) حاکی از آن است که با افزایش سطح تحصیلات سطح تعارض خانواده- کار افزایش می‌یابد. این امر احتمالاً به این دلیل است که که این امر می‌تواند در آرمان‌نگری افراد تحصیل‌کرده نسبت به ارجحیت حوزه مسئولیت‌های خانوادگی بر مسئولیت‌های کاری و در نتیجه ممانعت بیشتر

مسئولیت‌های خانوادگی از انجام مسئولیت‌های کاری نهفته باشد. در ارتباط با الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و سطح تحصیلات مشاهده می‌شود با ارتقای سطح تحصیلات از یک سو، تقاضای

افراد برای استفاده از الگوهای کاری انعطاف‌پذیر به منظور کاهش تعارض کار و خانواده افزایش می‌یابد (لیسانس (۳/۱۶)، فوق لیسانس (۳/۲۸)، دکتری (۳/۴۳)) و از دیگر سو، مشاهده می‌شود افرادی که امکان استفاده سطوح بالاتری از الگوهای کاری انعطاف‌پذیر را دارند، با سطوح پایین‌تری از تعارض مواجه هستند (لیسانس (۳/۱۷)، فوق لیسانس (۳/۱۴)، دکتری (۲/۴۴)). مطابق با نتایج ارائه شده در آمار توصیفی می‌توان این‌گونه این‌گونه استدلال کرد که الگوهای کاری انعطاف‌پذیر می‌تواند سبب کمینه ساختن تعارض کار و خانواده شود.

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
تعارض کار- خانواده	۳/۱۳۴	۳/۳۳۳	۰/۹۴۰	۱	۵
تعارض خانواده- کار	۲/۲۳۳	۲	۰/۷۵۸	۱	۴/۲۰۰
حرفه حسابرسی	۳/۸۰۵	۳/۸۳۳	۰/۵۸۷	۲/۱۷۰	۵
الگوهای کاری انعطاف‌پذیر	۳/۱۷۲	۳/۲۵۰	۰/۶۲۱	۱/۵۰۰	۴/۷۵۰
استرس	۲/۹۲۳	۲/۶۶۶	۰/۸۱۵	۱	۵

براساس جدول شماره ۳ میانگین تعارض کار- خانواده (۳/۱۳۴) و تعارض خانواده- کار (۲/۲۳۳) می‌باشد. این آمارها حاکی از آن است که همان‌گونه که پیش‌تر عنوان شد تعارض کار- خانواده نسبت به تعارض خانواده- کار بیش‌تر می‌باشد. این امر بدان معناست که به طور میانگین مسئولیت‌های کاری بیش‌تر مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی می‌شود. با تامل و مقایسه میانگین متغیرهای مرتبط با تعارض کار- خانواده در می‌یابیم عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی با میانگین ۳/۸۰۵ نسبت به سایر متغیرها میانگین بیش‌تری را به خود اختصاص داده است؛ و از جایگاه ویژه‌ای در تعارض کار- خانواده برخوردار است، سپس الگوهای کاری انعطاف‌پذیر با میانگین ۳/۱۷۲ در جایگاه دوم و در نهایت استرس با میانگین ۲/۹۲۳ در مقام سوم قرار دارد. توضیحات بیش‌تر در قسمت آمار استنباطی ارائه می‌شود.

■ نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش:

مطابق جدول ۴، چون در سطح اطمینان ۹۰ درصد و خطای اندازه گیری (۱۰ درصد) سطح معناداری برای همه متغیرها $Sig > 0/10$ محاسبه شده است، لذا فرض پژوهش تایید می‌گردد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمونهای آماری ناپارامتریک مجاز است. از طرفی در نمونه‌ای با اندازه بزرگ، منحنی توزیع داده‌ها بیش‌تر به سمت نرمالیتی تمایل دارد و نیازی به بررسی نرمال بودن داده‌ها نیست (حبیب-پور گتایی و صفری شمالی، ۱۳۹۴).

جدول شماره ۴- نتایج بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	معنی داری
تعارض کار- خانواده	۳/۱۳۴	۰/۹۴۰	۰/۰۰۰
تعارض خانواده- کار	۲/۲۳۳	۰/۷۵۸	۰/۰۰۰
حرفه حسابرسی	۳/۸۰۵	۰/۶۲۱	۰/۰۳۰
الگوهای کاری انعطاف‌پذیر	۳/۱۷۲	۰/۱۱۱	۰/۰۳۷
استرس	۲/۹۲۳	۰/۱۲۷	۰/۰۱۱

جدول ۵ یافته‌های تجربی مرتبط با فرضیه‌های اول تا چهارم پژوهش را نشان می‌دهد. آماره فیشر در سطح خطای ده درصد معنی‌دار است. با توجه به مقدار ضریب تعیین، ۲۴/۵ درصد از تغییرات متغیر تعارض کار و خانواده تحت تأثیر تغییرات متغیرهای مستقل و کنترلی قرار دارد. همچنین آماره دوربین واتسون (۱/۹۵۳) نشان می‌دهد که فرض عدم همبستگی بین خطاها تأیید و آماره تورم واریانس با مقدار ۱/۷۲۵ گویای عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد.

مطابق با فرضیه اول، ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار برقرار است. نتایج رگرسیون چند متغیره، در جدول شماره ۴ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و ضریب مثبت آماره بتا برای متغیر تعارض خانواده- کار گویای این امر است که ارتباط مستقیم و معناداری در سطح اطمینان ۹۰ درصد بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار برقرار است (هرچند فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد و حتی ۹۹ درصد نیز معنادار می‌باشد). به عبارت دیگر، افزایش تعارض کار- خانواده سبب افزایش تعارض خانواده- کار می‌شود.

مطابق با فرضیه دوم، ارتباط معناداری بین استرس و تعارض کار- خانواده برقرار است. همانطور که از جدول ۵، پیداست ارتباط مستقیم و معناداری بین تعارض کار- خانواده و استرس حساب‌رسان برقرار است زیرا علامت ضریب و سطح معنی‌داری به ترتیب مثبت (۰/۱۵۴) و ۰/۰۸۷ نشان دهنده که ارتباط مستقیم بین استرس و تعارض کار- خانواده در سطح اطمینان ۹۰ درصد می‌باشد.

مطابق با فرضیه سوم، ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر برقرار است. بر اساس نتایج رگرسیون، سطح معنی‌داری متغیر الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، ۰/۰۲۲ و آماره بتا دارای علامت منفی می‌باشد و لذا می‌توان اظهار نمود در سطح خطای ۱۰٪، ارتباط معکوس و معناداری بین تعارض کار- خانواده و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر برقرار است. براساس فرضیه چهارم، ارتباط معناداری بین تعارض کار و خانواده و عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی برقرار است. نتایج رگرسیون، در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد سطح معنی‌داری متغیر

عوامل اختصاصی ۰/۰۰۵ می‌باشد. به این مفهوم که رابطه معناداری بین عوامل اختصاصی و تعارض کار و خانواده در سطح اطمینان ۹۰٪ و حتی ۹۵ درصد برقرار است. همچنین علامت مثبت ضریب بتا بیان‌گر ارتباط مستقیمی میان تعارض خانواده- کار و عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی می‌باشد. در مجموع عوامل اختصاصی حرفه شامل بی‌نظمی، تیم ناهمانگ حسابرسی، ساعات کاری بالا، برنامه‌های کنترل کیفی موسسات حسابرسی و نظیر اینها می‌تواند باعث افزایش تعارض کار- خانواده گردد.

جدول ۵: تعارض کار- خانواده و عوامل اثرگذار بر آن (آزمون فرضیه اول تا چهارم)

متغیر وابسته تعارض کار- خانواده			متغیرها
معنی‌داری	آماره t	ضریب	
۰/۰۷۸	۱/۷۷۷	۱/۱۹۰	عرض از مبدا
۰/۰۰۰	۴/۸۸۸	۰/۴۴۰	تعارض خانواده- کار
۰/۰۰۵	۲/۸۷۴	۰/۳۴۷	عوامل اختصاصی
۰/۰۸۷	۱/۷۲۶	۰/۱۵۴	استرس
۰/۰۲۲	-۲/۳۱۹	-۰/۲۵۴	الگوهای کاری انعطاف‌پذیر
۰/۲۷۷	۱/۰۹۱	۰/۱۹۴	جنسیت
۰/۹۸۸	۰/۰۱۵	۰/۰۰۱	سن
۰/۱۵۰	-۱/۴۴۸	-۰/۱۶۹	تحصیلات
۰/۳۶۰	۰/۹۱۸	۰/۱۳۶	سابقه حرفه‌ای
۰/۷۶۵	۰/۲۹۹	-۰/۰۲۵	رتبه حرفه ای
۰/۲۰۰	۱/۲۸۶	-۰/۱۹۹	وضعیت تاهل
۰/۹۷۲	-۰/۰۳۶	-۰/۰۰۴	رتبه موسسه
۰/۱۱۴	-۱/۵۹۲	-۰/۲۲۹	شهر
	۰/۲۴۵		ضریب تعیین
	۱/۹۵۳		دوربین واتسون
	۱/۷۲۵		تورم واریانس
	۵/۳۰۷		F آماره

جدول ۶، یافته‌های تجربی مرتبط با فرضیه پنجم پژوهش را نشان می‌دهد. آماره فیشر در سطح خطای ده درصد معنی‌دار است. با توجه به مقدار ضریب تعیین، ۴ درصد از تغییرات متغیر تعارض کار و خانواده تحت تأثیر تغییرات متغیرهای مستقل و کنترلی قرار دارد. همچنین آماره دوربین واتسون (۲/۰۵۱) نشان می‌دهد که فرض عدم همبستگی بین خطاها تأیید و آماره تورم

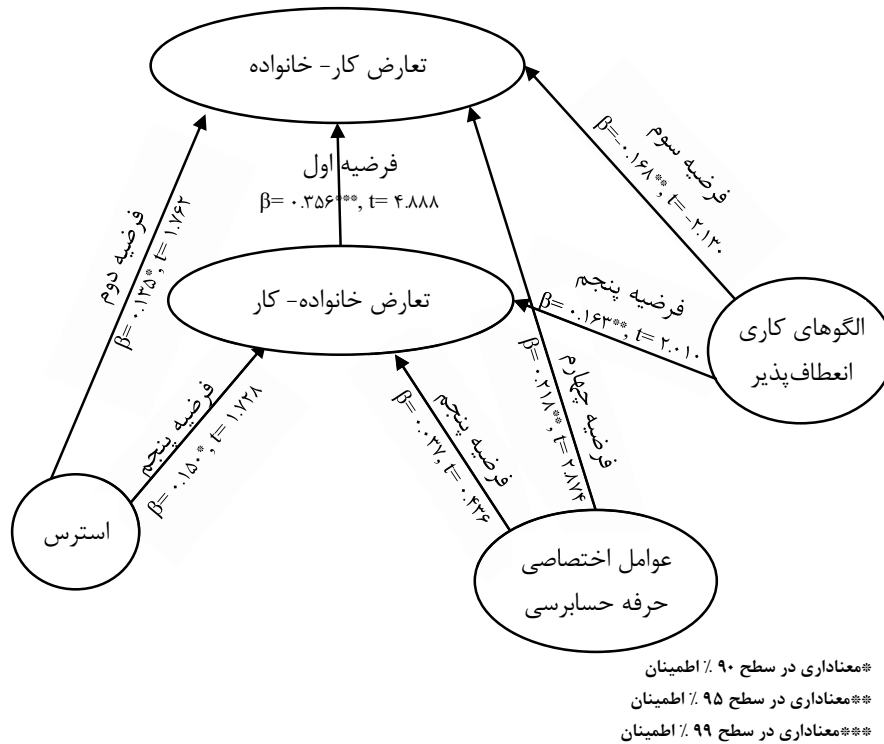
واریانس با مقدار ۱/۷۴۰ گویای عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد. مطابق با فرضیه پنجم، انتظار می‌رود عوامل کاهنده تعارض خانواده- کار از طریق اثرگذاری بر تعارض خانواده- کار بتواند تعارض کار- خانواده را نیز تحت تاثیر خود قرار دهد. در این خصوص نتایج جدول شماره ۶ حاکی از آن است که برخی از عوامل مرتبط با تعارض کار- خانواده همچون استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر به ترتیب با سطح معناداری ۰/۰۸۶ و ۰/۰۴۶ و علامت مثبت ضریب بتا با تعارض خانواده- کار ارتباط مستقیم و معناداری دارند.

جدول ۶: تعارض خانواده- کار و عوامل اثرگذار بر آن (آزمون معناداری فرضیه پنجم)

متغیرها	متغیر وابسته تعارض خانواده- کار	
	ضریب	آماره t
عرض از مبدا	۰/۸۰۴	۱/۳۲۳
عوامل اختصاصی	۰/۰۴۸	۰/۴۳۶
استرس	۰/۱۳۹	۱/۷۲۸
الگوهای کاری انعطاف‌پذیر	۰/۱۹۸	۲/۰۱۲
جنسیت	۰/۲۵۹	۱/۶۱۲
سن	-۰/۰۷۵	-۰/۹۷۲
تحصیلات	۰/۱۲۷	۱/۱۹۳
سابقه حرفه‌ای	۰/۱۴۵	۱/۰۷۷
رتبه حرفه‌ای	-۰/۰۷۹	-۱/۰۶۳
وضعیت تاهل	۰/۰۷۵	۰/۵۳۴
رتبه موسسه	-۰/۰۷۵	-۰/۸۱۳
شهر	۰/۰۵۹	۰/۴۴۷
ضریب تعیین	۰/۰۴۰	
دوربین واتسون	۲/۰۵۱	
تورم واریانس	۱/۷۴۰	
آماره F (معنی‌داری)	۱/۵۹۶ (۰/۱۰۵)	

متغیر تعارض خانواده- کار با عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی ارتباط معناداری ندارد این امر از آن جهت قابل دفاع می‌باشد که تعارض خانواده- کار ناشی از مسئولیت‌های خانوادگی است که مانع از انجام مسئولیت‌های کاری می‌شود، در حالی که عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی با مسئولیت‌های کاری مرتبط می‌باشد. از این رو می‌توان ابراز نمود برخی از عوامل کاهنده تعارض

خانواده- کار همچون کاهش استرس و بکارگیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر می‌تواند از طریق اثرگذاری بر تعارض خانواده- کار موجب کاهش تعارض کار- خانواده نیز گردد.
نگاره ۱- تحلیل مسیر متغیرهای اصلی پژوهش (مرتبط با آزمون فرضیه پنجم)



براساس نتایج تحلیل مسیر نمایش داده شده در نگاره ۱ و نیز آماره‌های ارائه شده در جدول شماره ۷، متغیر تعارض خانواده- کار، عوامل اختصاصی حرفه حسابداری، الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و استرس بر متغیر تعارض کار- خانواده تاثیرگذار می‌باشد. میزان تاثیر مستقیم متغیر تعارض خانواده- کار، عوامل اختصاصی حرفه حسابداری، الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و استرس بر متغیر تعارض کار- خانواده به ترتیب $0/356$ ، $0/218$ ، $0/168$ و $0/135$ بوده است؛ که نشان می‌دهد به عنوان مثال، به ازای یک واحد (انحراف استاندارد) تغییر در متغیر تعارض خانواده- کار، تعارض کار- خانواده به میزان $0/356$ واحد تغییر خواهد کرد.

علاوه بر این، دو متغیر الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و استرس متغیرهایی هستند که علاوه بر اینکه به شکل مستقیم بر تعارض کار- خانواده اثرگذار هستند. به شکل غیرمستقیم به واسطه متغیر

میانی (تعارض خانواده- کار) بر متغیر تعارض کار- خانواده تاثیر گذاشته‌اند. میزان تاثیر هر یک از این متغیرها بر تعارض کار- خانواده بدین صورت بوده است که متغیر استرس به واسطه متغیر تعارض خانواده- کار با ضریب ۰/۱۵۰ بر روی تعارض کار- خانواده تاثیر گذاشته است که باتوجه به جهت ضریب مسیر این متغیر می‌توان گفت که این تاثیر به صورت فزاینده است؛ یعنی با بالا رفتن استرس میزان تعارض کار- خانواده نیز بالا خواهد رفت. متغیر الگوهای کاری انعطاف‌پذیر به واسطه متغیر تعارض خانواده- کار با ضریب ۰/۱۶۳ بر روی تعارض کار- خانواده تاثیر گذاشته است؛ به این مفهوم که به ازای یک واحد افزایش در الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، میزان ۰/۱۶۳ واحد تعارض خانواده- کار افزایش خواهد یافت.

جدول ۷- تاثیر مستقیم، غیر مستقیم و کلی متغیرهای مستقل بر تعارض کار- خانواده

متغیر	تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل
تعارض خانواده- کار	۰/۳۵۶	۰/۱۲۴	۰/۴۸
حرفه حسابرسی	۰/۲۱۸	۰/۰۱۳	۰/۲۳۱
الگوهای کاری انعطاف‌پذیر	-۰/۱۶۸	۰/۰۵۸	-۰/۱۱
استرس	۰/۱۳۵	۰/۰۵۳	۰/۱۸۸
آماره‌های مرتبط با نیکویی برازش مدل:			
- ضریب تعیین (سطح معنی‌داری)	۰/۱۴۲ (۰.۰۰۰)		
- آماره کای دو (سطح معنی‌داری)	۵/۵۱۷ (۰/۳۲۲)		
- ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۷۷		

در مجموع، اعتبار مدل نمایش داده شده در نگاره یک (و در نتیجه اعتبار کلی آثار مستقیم و غیرمستقیم مندرج در جدول شماره ۷) به لحاظ آماری، در سطح قابل قبولی قرار دارد. زیرا همانطور که در جدول شماره ۷ پیداست، آماره‌های مرتبط با نیکویی برازش مدل، شامل ضریب تعیین، آماره کای دو، و ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد، در سطح قابل قبولی قرار دارد. به بیان دقیق‌تر، ضریب تعیین مدل ۰/۱۴۲ درصد و معنی دار می‌باشد و لذا حدود ۱۴٪ از واریانس متغیر وابسته مدل، به طور معنی‌داری توسط متغیرهای مستقل تبیین شده است. همچنین، با توجه به اینکه سطح معناداری آماره کای دو برابر با ۰/۳۲۲ می‌باشد، تفاوت معنی‌داری بین دو ماتریس کواریانس وجود نداشته و مدل از نیکویی برازش مناسبی برخوردار است (هیر، اندرسون، تاتهام و بلک، ۲۰۱۰). بعلاوه، مقدار آماره ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (۰/۰۷۷) بین ۵ تا ۸ درصد قرار گرفته است که بیانگر قابل قبول بودن نیکویی برازش مدل پژوهش می‌باشد (بولن و لانگ ۱۹۹۳).

■ تحلیل حساسیت یافته‌های پژوهش

همانطور که پیش‌تر بیان گردید، تاییدپذیری فرضیه‌های اول تا پنجم ممکن است برای رده‌های پایین حسابرسی نسبت به رده‌های بالای حسابرسی متفاوت باشد. از این رو در این قسمت، نمونه به دو قسمت رده‌های پایین (شامل رده‌های کمک حسابرسی، حسابرسی و حسابرسی ارشد) و بالا (شامل رده‌های سرپرست، مدیر و شریک) تفکیک می‌گردد و نتایج رگرسیون چند متغیره مورد تحلیل بیشتر قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۸. تحلیل حساسیت نتایج فرضیه‌های اول تا چهارم

متغیرها	رده‌های حرفه‌ای پایین		رده‌های حرفه‌ای بالا	
	ضریب	معنی‌داری	ضریب	معنی‌داری
عرض از مبدا	۰/۶۶۹	۰/۳۸۸	۴/۴۲۵	۰/۰۱۸
تعارض خانواده- کار	۰/۳۸۱	۰/۰۰۰	۰/۷۷۸	۰/۰۰۰
عوامل اختصاصی	۰/۳۱۴	۰/۰۳۷	۰/۱۷۸	۰/۴۳۴
استرس	۰/۳۳۱	۰/۰۰۱	-۰/۴۴۹	۰/۰۳۷
الگوهای کاری انعطاف‌پذیر	-۰/۲۳۴	۰/۰۶۴	-۰/۱۶۸	۰/۴۸۷
جنسیت	۰/۲۰۶	۰/۹۴۲	۰/۰۱۵	۰/۹۸۱
سن	-۰/۰۰۲	۰/۹۸۶	۰/۰۸۹	۰/۶۰۴
تحصیلات	-۰/۰۲۳	۰/۸۶۴	-۰/۴۵۸	۰/۰۸۳
سابقه حرفه‌ای	۰/۲۹۱	۰/۰۷۳	-۰/۴۶۷	۰/۲۰۷
رتبه حرفه‌ای	-۰/۰۹۶	۰/۵۰۸	-۰/۰۷۷	۰/۸۲۱
وضعیت تاهل	-۰/۰۱۵	۰/۹۳۰	۰/۲۶۶	۰/۵۰۰
رتبه موسسه	-۰/۰۱۰	۰/۹۲۷	-۰/۰۱۵	۰/۹۴۵
شهر	-۰/۳۴۹	۰/۰۳۲	-۰/۰۲۵	۰/۹۵۰
ضریب تعیین	۰/۲۹۶		۰/۲۵۸	
دوربین واتسون	۱/۸۵۲		۲/۲۲۶	
تورم واریانس	۱/۳۰۴		۱/۷۸۲	
آماره F (معنی‌داری)	(۰/۰۰۰)۴/۶۷۶		(۰/۰۱۳)۲/۵۳۸	

جدول ۸ یافته‌های تجربی مرتبط با فرضیه اول تا چهارم پژوهش را در سطح رده‌های پایین و بالای موسسه‌های حسابرسی نشان می‌دهد. آماره فیشر در سطح خطای ده درصد در رده‌های بالا و پایین موسسه معنی‌دار است. با توجه به مقدار ضریب تعیین به ترتیب، ۲۹ و ۲۵ درصد از تغییرات متغیر تعارض کار و خانواده تحت تأثیر تغییرات متغیرهای مستقل و کنترلی در رده‌های

پایین و بالای موسسه قرار دارد. همچنین آماره دوربین واتسون ($1/852$ و $2/226$) در رده‌های پایین و بالای موسسه نشان می‌دهد که فرض عدم همبستگی بین خطاها تأیید و آماره تورم واریانس با مقدار $1/304$ و $1/782$ گویای عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل در رده‌های پایین و بالای موسسه می‌باشد. همانطور که از جدول شماره ۸ پیداست، ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار برقرار است. نتایج آزمون‌های آماری رگرسیون چند متغیره در سطوح پایین و بالای موسسه به ترتیب با سطح معناداری $0/000$ و $0/000$ نشان‌دهنده پذیرش مجدد فرضیه اول در هر یک از سطوح پایین و بالای موسسه می‌باشد. علاوه بر این، علامت مثبت ضریب بتا نشان دهنده ارتباط مستقیم و معناداری در سطح اطمینان ۹۰ درصد، بین تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار می‌باشد.

در فرضیه دوم عنوان شد ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و استرس برقرار است. مطابق با جدول یادشده، سطح معناداری برای ارتباط بین دو نوع تعارض یادشده در سطوح پایین و بالا به ترتیب $0/001$ و $0/037$ می‌باشد که به معنای تأیید فرضیه دوم با سطح خطای ده درصد و حتی ۵ درصد در رده‌های پایین و سطح خطای ده درصد در رده‌های بالای موسسه حساسی می‌باشد.

طبق فرضیه سوم، ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر برقرار است. در سطوح پایین موسسه نیز این رابطه در سطح خطای $0/10$ ، برقرار است (سطح معناداری $0/064$). ضریب منفی متغیر الگوهای کاری انعطاف‌پذیر حاکی از ارتباط معکوس و معنادار الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و تعارض کار و خانواده می‌باشد. به عبارت دیگر با استفاده از الگوهای کاری انعطاف‌پذیر می‌توان از شدت تعارض کار و خانواده کاست. در مقابل آزمون‌های آماری در سطوح بالای موسسه با سطح معناداری $0/487$ نشان‌دهنده عدم وجود رابطه معنادار بین الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و تعارض کار و خانواده می‌باشد. در توجیه یافته‌های متناقض فوق می‌توان گفت الگوهای کاری انعطاف‌پذیر در سطوح پایین موسسه با توجه به اختیارات محدود آن‌ها می‌تواند رضایت و بهره‌وری را برای افراد به ارمغان بیاورد اما در سطوح بالای موسسه به احتمال زیاد بکارگیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر موثر نخواهد بود چرا که سیاست‌های انجام کار توسط آنان به تیم حساسی ابلاغ می‌شود. به بیان دیگر، در موسسه‌های حساسی سطوح پایین‌تر مسئول اجرای کار در بازه زمانی معین شده هستند و مدیران به عنوان ناظر بر عملکرد آنان، ایفای نقش می‌کنند.

طبق فرضیه چهارم، ارتباط معناداری بین تعارض کار- خانواده و عوامل اختصاصی حرفه حساسی برقرار است. نتایج آزمون در سطوح پایین مبین سطح معناداری $0/037$ برای متغیر عوامل اختصاصی حرفه حساسی و در نتیجه وجود ارتباط معناداری در سطح ۹۰ درصد

اطمینان بین عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی و تعارض کار و خانواده، می‌باشد. این در حالی است که در رده‌های بالا سطح معناداری ۰/۴۳۴ می‌باشد و نشان دهنده عدم ارتباط معنادار بین تعارض کار و خانواده و عوامل اختصاصی می‌باشد.

جدول شماره ۹. تحلیل حساسیت نتایج فرضیه پنجم

متغیرها	رده‌های حرفه‌ای پایین		رده‌های حرفه‌ای بالا	
	ضریب	معنی‌داری	ضریب	معنی‌داری
عرض از مبدا	۰/۹۲۴	۰/۲۲۳	-۱/۰۴۲	۰/۴۶۳
متغیرهای مستقل اصلی	عوامل اختصاصی	۰/۰۳۴	۰/۸۱۳	۰/۱۵۶
	استرس	۰/۰۳۸	۰/۶۹۷	۰/۰۰۲
	الگوهای کاری انعطاف‌پذیر	۰/۲۶۲	۰/۰۳۱	-۰/۰۱۶
	جنسیت	۰/۳۰۷	۰/۰۷۲	-۰/۰۵۱
متغیرهای کنترلی	سن	-۰/۱۰۰	۰/۳۱۹	-۰/۱۶۰
	تحصیلات	۰/۱۲۵	۰/۳۴۴	۰/۱۴۸
	سابقه حرفه‌ای	۰/۰۹۷	۰/۵۳۹	۰/۳۳۶
	رتبه حرفه‌ای	-۰/۰۵۵	۰/۷۰۰	۰/۰۸۸
	وضعیت تاهل	-۰/۰۹۰	۰/۵۸۶	۰/۷۹۸
	رتبه موسسه	-۰/۰۲۴	۰/۸۲۵	-۰/۱۵۸
	شهر	۰/۱۶۲	۰/۳۰۲	-۰/۲۷۴
	ضریب تعیین	۰/۰۳۹		۰/۲۱۰
	دوربین واتسون	۲/۱۰۸		۱/۷۳۱
	تورم واریانس	۱/۳۴۲		۱/۷۰۲
آماره F (معنی‌داری)	۱/۳۸۶ (۰/۱۹۲)		۲/۲۸۰ (۰/۰۲۷)	

جدول ۹ یافته‌های تجربی مرتبط با فرضیه پنجم پژوهش را در سطح رده‌های پایین و بالای موسسه‌های حسابرسی نشان می‌دهد. آماره فیشر در سطح خطای ده درصد در رده‌های بالا و پایین موسسه معنی‌دار است. با توجه به مقدار ضریب تعیین به ترتیب، ۳ و ۲۱ درصد از تغییرات متغیر تعارض کار و خانواده تحت تأثیر تغییرات متغیرهای مستقل و کنترلی در رده‌های پایین و بالای موسسه قرار دارد. همچنین آماره دوربین واتسون (۲/۱۰۸ و ۱/۷۳۱) در رده‌های پایین و بالای موسسه نشان می‌دهد که فرض عدم همبستگی بین خطاها تأیید و آماره تورم واریانس با

مقدار ۱/۳۴۲ و ۱/۷۰۲ گویای عدم وجود هم‌خطی بین متغیرهای مستقل در رده‌های پایین و بالای موسسه می‌باشد. براساس فرضیه پنجم، عوامل کاهنده تعارض خانواده- کار از طریق اثرگذاری بر تعارض خانواده- کار سبب کاهش تعارض کار- خانواده می‌گردد. نتایج آزمون‌های آماری حاصل از جدول شماره ۹ حاکی از آن است که استرس با سطح معناداری ۰/۰۰۲ در سطوح بالای موسسه و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر با سطح معناداری ۰/۰۳۱ در سطوح پایین موسسه با تعارض خانواده- کار ارتباط معناداری دارد. با تکیه بر استدلال‌های فرضیه اول پژوهش حاضر (ارتباط مثبت و معناداری میان تعارض کار- خانواده و تعارض خانواده- کار) می‌توان اذعان داشت که کاهش استرس در سطوح بالای موسسه و بکارگیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر در سطوح پایین موسسه می‌تواند تعارض خانواده- کار را کاهش دهد و به صورت غیر مستقیم نیز تعارض کار- خانواده را نیز تعدیل نماید.

۶- نتیجه‌گیری و بحث

هدف از اجرای این پژوهش، بررسی تعارض کار- خانواده در جامعه حساب‌رسان و بررسی عوامل موثر بر آن می‌باشد. بر اساس یافته‌های پژوهش، به طور کلی، تعارض کار و خانواده در بین حساب‌رسان به طور متوسط وجود داشته و به طور مستقیم با عواملی همچون الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، استرس و شرایط کاری حرفه حساب‌رسانی رابطه معنی‌داری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های گذشته (باچیت، دالتون، هارپ، ولینگورس، ۲۰۱۶؛ پاسوارک و ویاتور، ۲۰۰۶) منطبق است. به طور خاص، در پژوهش حاضر، ارتباط بین عوامل اختصاصی (حجم کار بالا، بی‌نظمی صاحبکار، برنامه‌های کنترلی، زمان‌بندی نامناسب روند کار، همکاری نامناسب اعضای تیم) با تعارض کار- خانواده مورد واکاوی قرار گرفت. براساس یافته‌های تجربی، ارتباط معناداری بین این عوامل و تعارض کار- خانواده وجود دارد. همچنین این پژوهش به بررسی ارتباط بین تعارض کار و خانواده و استرس پرداخته شد. نتایج گویای آن است ارتباط مستقیم و معناداری بین تعارض کار- خانواده و استرس برقرار است. این یافته همسو با نتایج وال و همکاران (۲۰۱۳)؛ ریبیل و مایکلز (۱۹۹۰)؛ و نیز لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۲)، می‌باشد. بعلاوه در این پژوهش، ارتباط بین تعارض کار و خانواده و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های تجربی ارتباط منفی و معنی‌داری بین تعارض کار و خانواده و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر را نشان می‌دهند. پاسوارک و ویاتور (۲۰۰۶) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. با این حال باچیت و همکاران (۲۰۱۶)، معتقدند که موسسات بزرگ حساب‌رسانی تمایلی به بکارگیری الگوهای کاری انعطاف‌پذیر ندارند. آنان در توجیه نظر خود اظهار می‌دارند در صورت اجرای این امر کیفیت حساب‌رسانی کاهش می‌یابد و تبعاتی همچون افت سودآوری و شهرت شرکت حساب‌رسانی را به‌همراه خواهد داشت. کوهن و سینگل (۲۰۰۱)؛ فرانک و لاد (۲۰۰۳) اظهار می‌کنند که استفاده از

الگوهای کاری انعطاف‌پذیر در بلند مدت سبب افت آگاهی حرفه‌ای در بلند مدت می‌شود. علاوه بر این موارد، با تکیه بر نتایج پژوهش حاضر درمی‌یابیم عوامل اختصاصی حرفه حسابرسی شامل (ساعات کاری بالا، بی‌نظمی صاحبکار، تیم ناهماهنگ حسابرسی، کنترل کیفی و...) که از عدم رعایت استانداردهای حسابرسی منتج گردیده است نقش پررنگ‌تری را نسبت به عواملی همچون استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر ایفا می‌نماید از این رو پیشنهاد می‌شود موسسات حسابرسی با پیروی از استانداردهای حسابرسی در موسسه شرایطی را فراهم نمایند تا تعارض کار- خانواده را به حداقل ممکن برسانند.

در مجموع با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود جامعه حسابداران رسمی ایران و نیز موسسات حسابرسی با طراحی مکانیزم‌های مناسب برای کاهش تعارض کار- خانواده نظیر مکانیزم‌های مطرح شده در این پژوهش شامل مکانیزم‌های مربوط به عوامل اختصاصی حرفه، استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر، در کاهش هر چه بیشتر تعارض خانواده- کار اقدام نمایند. بعلاوه در این مسیر، توجه به کاهش همزمان تعارض خانواده- کار نیز می‌تواند در کاهش تعارض کار- خانواده اثرگذار باشد. اگرچه یافته‌های پژوهش محدود به سه گروه عوامل اختصاصی حرفه، استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر می‌باشد، پژوهش‌های آتی می‌توانند این گروه‌ها را به سایر گروه‌های احتمالا تاثیرگذار، توسعه دهند. بعلاوه از منظر روش‌شناسی، پژوهش‌های آتی می‌توانند با بکارگیری روش‌های کیفی نظیر مصاحبه، در جهت تعمیق نتایج این پژوهش و کاهش محدودیت‌های روش پیمایشی، پیش رود.

فهرست منابع:

سفیری، خدیجه؛ زارع، زهرا. (۱۳۸۵). احساس ناسازگاری میان نقش‌های اجتماعی و خانوادگی در زنان. مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان. تابستان و پاییز ۱۳۸۵، دوره چهارم، دوره دوم، شماره دوم، صص ۴۷-۷۰.

پایگاه اطلاع‌رسانی مجمع تشخیص مصلحت نظام

<http://www.maslehat.ir/contentstopless.aspx>

پایگاه وزارت امور اقتصادی و دارایی سازمان حسابرسی، استانداردهای مصوب حسابرسی. استاندارد شماره ۱ حسابرسی (کنترل کیفیت در موسسات ارائه‌کننده خدمات حسابرسی،

سایر خدمات اطمینان بخشی و خدمات مرتبط) (<https://www.audit.org.ir>)

حبیب‌پور گتایی، کرم؛ صفری شمالی، رضا. (۱۳۹۴). کتاب راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی). نشر لویه، چاپ ششم، پاییز ۱۳۹۴.

فرهادی، علی؛ موحدی، یزدان؛ نعلچی، معصومه؛ دارایی، مهری؛ محمدزادگان، رضا (۱۳۹۲). رابطه بین تعارض کار- خانواده با مولفه‌های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در

- پرستاران، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (نشریه پرستاری ایران)، دوره بیست و ششم، شماره ۸۴، آبان ماه ۱۳۹۲. صص ۳۴-۴۳.
- شهری‌فر، زینب؛ شبانی، رحیم؛ شاکر، علی (۱۳۹۵). نقش تعارض کار- خانواده در پیش‌بینی سلامت عمومی پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی شهر ارومیه. مجله کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. شماره ۳۹، زمستان ۱۳۹۵، صص ۲۰-۲۸.
- مراد، ابوالقاسم عیسی؛ خلیلی صدرآباد، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار- خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل‌گر سرمایه روان شناختی، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، سال هشتم، شماره ۲۹، بهار ۱۳۹۶. صص ۱۸۸-۲۰۵.
- مومنی، منصور؛ فعال قیومی، علی. (۱۳۹۰). تحلیل داده‌های آماری با استفاده از *SPSS*، چاپ هشتم (۱۳۹۴).
- لیونبرگ و ایربای (۱۳۹۰). روش تحقیق و نگارش پایان نامه (ترجمه و. قربانی‌زاده و م. حسینی مرام) تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- لاری دشت بیاض، محمود؛ ابوالحسن نژاد، اعظم؛ اخلاقی، ابوالفضل؛ ابوالحسن نژاد، افخم. (۱۳۹۲). بررسی تعارض کار- خانواده بر روی رضایت‌مندی شغلی در چارچوب متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل، وضعیت اولاد و جایگاه شغلی، همایش ملی حسابداری، شماره ۱۱، صص ۱-۱۴.
- Agoglia, C. P., J. F. Brazel, R. C. Hatfield, and S. B. Jackson. (2010). How do audit workpaper reviewers cope with the conflicting pressures of detecting misstatements and balancing client workloads? *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 29 (2): 27-43.
- Almer, E. D., and S. E. Kaplan. (2002). The effects of flexible work arrangements on tressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting* 14: 1-34.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (1997). *Survey on Women's Status and Work/Family Issues in Public Accounting*. New York, NY: AICPA.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). (2004). *AICPA Work/Life and Women's Initiatives 2004 Research - A Decade of Changes in The Accounting Profession: Workforce Trends and Human Capital Practices*. New York, NY: AICPA.
- Buchheit, S. Dalton, D. Harp, N. Hollingsworth, L. (2016), *A Contemporary Analysis of Accounting Professionals' Work-Life Balance*, *The Accounting Review*, March 2016, Vol. 30, No. 1, pp. 41-62.
- Bollen, K., & Long, J. (1993). *Testing structural equation models* Newbury, CA: Sage Publications.

- Cohen, M. (2013). PCAOB's Hanson concerned about auditor hours. *Accounting Today*. Available at <http://www.accountingtoday.com/news/PCAOB-Hanson-Concerned-Auditor-Hours-66603-1.html>.
- Cooper, Donald dan Pamela S. Schindler. (2001.) *Business Research Methods*, 7th edition, McGraw Hill, Singapore.
- Cianci, A. M., and J. L. Bierstaker. (2009). the impact of positive and negative mood on hypothesis generation and ethical judgments of auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 28 (2): 119–144.
- Cinamon, R.C. (2006). Anticipated work-family conflict: effects of gender, self-efficacy, and family background. *journal of the National Career Development Association*, 54, 202-215
- DeAngelo, L. (1981). "Auditor size and auditor quality". *Journal of Accounting & Economic* (December): 183-199.
- Dalton, D. R., J. W. Hill, and R. J. Ramsay. (1997). Women as managers and partners: Context-specific predictors of turnover in international public accounting firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 16 (1): 29–50.
- DeZoort, F. T., and A. T. Lord. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature* 16: 28–85.
- Doucet, M. S., and K. L. Hooks. (1999). Toward an equal future. *Journal of Accountancy* 187 (6): 71–76.
- Edwards, D.; Bumard, P.; Coyle, D.; Fothergill, A.; and B. Hannigan (2000). "Stress and Burnout in Community Mental Health Nursing: A Review of the Literature", *Journal Psychiatr Ment Health Nurs*, 139–152.
- Frank, K. E., and D. J. Lowe. (2003). An examination of alternative work arrangements in private accounting practice. *Accounting Horizons* 17 (2): 139–152.
- Gendron, Y. & Spira, L. F. (2009), 'What went wrong? The downfall of Arthur Andersen and the construction of controllability boundaries surrounding financial auditing', *Contemporary Accounting Research*, Vol. 26, No. 3, pp. 987–1027.
- Harris p. (2007)"Flexible work policies- mean business", *Accounting Journal*, April, pp:32-36
- Hanlon, G. (1994). *The commercialization of accountancy – Flexible accumulation and the transformation of the service class*. (Basingstoke: MacMillan, 1994)
- Harris, G. (1997)"Is job sharing worthwhile? A cost-benefit analysis in ersities", *Higher Education Journal*, Vol.33 (1) : 29-38.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, N. J: Pearson Prentice Hall.
- 44-International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (2014). A key elements that create an environment for audit framework for audit quality Accountants: February (2014). Available at: [quality. International Federation of www.iaasb.org](http://www.iaasb.org)
- International Organization of Securities Commissions (IOSCO). (2009). *Public Companies. Available at: Transparency of Firms that Audit* <http://www.iosco.org/library/pubdocs/pdf/IOSCOPD302.pdf>

- Jones, A., C. S. Strand, and B. Wier. (2010). Healthy lifestyles as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22 (1): 21–41.
- Jones, A. I.; Guthrie, C. P.; and V. M. Iyer (2012). "Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences
- Kazmi, R.; Amjad, S.; and D. Khan (2008). "Occupational Stress and its Effect on Job Performance: A Case Study of Medical House Officers of District Abbotabad", *Journal of Ayub Medical College*, Vol. 20, No. 3, pp. 135-139.
- Kornberger, M., C. Carter, and A. Ross-Smith. (2010). changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society* 35 (8): 775-791.
- Lopez, D. M. and G. F. Peters. (2012). The effect of workload compression on audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 31 (4), 139-165
- Montgomery, D. C.; Blodgett, J. G; and J. H. Barnes (1996). "A Model of Financial Securities Salespersons' Job Stress", *The Journal of Services Marketing*, Vol. 10, No. 3, pp. 21-38
- Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C.(2013) The role of the coworker in reducing work-family conflict: A review and directions for future research. *Pratiques Psychologiques*; (2009), 15(2):213-24.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, and R. McMurrian. (1996). Development and validation of work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81 (4): 400-410
- Pasewark, W. R., and R. E. Viator. (2006). Sources of work-family conflict in the accounting profession. *Behavioral Research in Accounting* 18 (1), 147-165.
- Rebele, J. E. and R. E. Michaels (1990). "Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 2, No. 1, pp. 124-153
- Sanders, B., and L. B. Romeo. (2004). *The Supply of Accounting Graduates and the Demand for Public Accounting Recruits—2004: For Academic Year 2002–2003*. New York, NY: AICPA
- Scandura, T. A., and M. J. Lankau. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior* 18 (4): 377–391
- Simon, M, Kummerling, A, Hasselhorn, HM. (2004) Next-Study Group. Work-home conflict in the European nursing profession. *Int J Occup Environ Health*. OctDec; 10(4): 384-91.
- Suddaby, R., Gendron, Y., & Lam, H. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 34, 409-427.
- Sweeney, B., and C. McGarry. (2011). Commercial and professional audit goals: Inculcation of audit seniors. *International Journal of Auditing* 15 (3), 316-332
- Toffler, B. L. & Reingold, J. (2003), *Final Accounting: Ambition, Greed, and the Fall of Arthur Andersen*, New York: Broadway Books.

- Van Dalen, G & Willemsen, Tineke & Sanders, Karin. (2006). Reducing work family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Wal, C. K.; May, T. G.; Ye, T. S.; Yuan, T. S.; and Y. Y. Mun (2013). "The Relationship between Work Stress and Auditors' Job Performance", M. A. Thesis in Accounting, University Tunku Abdul Rahman.
- Yildirim, D, Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. Sep; 45(9), 66-78.
- Young, Marisa. Schieman, Scott. (2017). Scaling Back and Finding Flexibility: Gender Differences in Parents' Strategies to Manage Work-Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*. DOI:10.1111/jomf.12435