

تدوین مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار

■ سارا سهرابی^۱

■ مهرداد قنبری^۲

■ بابک جمشیدی نوید^۳

■ فروزان محمدی یاریجانی^۴

چکیده:

پژوهش حاضر به تدوین مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار پرداخته است. روش تحقیق کیفی و مبتنی بر نظریه پردازی داده بنیاد می باشد برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه های نیمه ساختار یافته استفاده شد و تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش استراوس و کوربین و مدل پارادایمی انجام گرفته است. نمونه گیری به روش نظری و با بهره مندی از تکنیک های هدفمند (قضاوتی) و گلوله برفی (زنجیره ای) صورت پذیرفته که بر مبنای آن ۱۵ مصاحبه با حسابرسان شرکت های حسابرسی به عمل آمد. نتایج تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها طی فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی و با استفاده از نرم افزار *Maxqda 2018* به ایجاد مدل تدوین مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار بر مبنای نظریه پردازی داده بنیاد شامل ۶ بعد و طی این فرآیند تعداد ۱۱۰ کدباز، ۲۶ مفهوم و ۱۲ مقوله استخراج گردید. مدیران و دست اندرکاران امر زمینه سازی را برای کاربردی کردن این الگو فراهم نمایند. همچنین محققان آتی می توانند دامنه آزمون مدل عوامل مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار را در دیگر سازمان ها گسترش دهند.

واژگان کلیدی: نگرانی حسابرسان، تداوم فعالیت، صاحبکار، نظریه داده بنیاد

۱. دانشجوی دکترای حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران
۲. گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران، نویسنده مسئول، ایمیل: mehrdadghanbary@yahoo.com

۳. گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۴. گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران



۱. مقدمه

استاندارد حسابرسی بخش ۳۴۱ تنها رهنمود رسمی و مکتوب در خصوص تداوم فعالیت را ارائه کرده است. در این بخش بیان شده است «حسابرس، مسئول ارزیابی این است که آیا تردید اساسی در خصوص توانایی شرکت برای تداوم فعالیت ظرف یک دوره زمانی منطقی وجود دارد؟». اگر تردید اساسی وجود داشته باشد، یک بند توضیحی باید در گزارش حسابرسان آورده شود. تنها در زیرنویس ۱۰ بیانیه مفاهیم حسابداری مالی شماره ۱ به فرض تداوم فعالیت اشارهای شده است. قسمتهایی از زیرنویس مزبور به شرح زیر است: سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگان معمولاً در شرکتهایی سرمایه‌گذاری می‌کنند یا به شرکتهایی وام می‌دهند که انتظار دارند تداوم فعالیت داشته باشند- انتظاری که شبیه به فرض «تداوم فعالیت» حسابداران است. وضعیت مالی خوب و اظهار نظر حسابرسی در مورد صورت‌های مالی یک شرکت برای ذینفعان بسیار مهم است و این نظر می‌تواند توجه عمومی را به خود جلب کند. اظهار نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت اصلاح شده برای استفاده کنندگان صورت‌های مالی برای تصمیم‌گیری صحیح براساس منافع هر یک از طرفین و به طور خاص برای سرمایه‌گذاری بسیار مفید است، زیرا در زمانی که آنها قصد سرمایه‌گذاری دارند، اطلاعاتی که در مورد وضعیت مالی شرکت بدست می‌آورند، برای آنها کاملاً ضروری است. به خصوص اطلاعات در مورد تداوم فعالیت شرکت. عوامل متعددی می‌توانند تردیدهایی را در مورد تداوم فعالیت در ارزیابی واحد مورد رسیدگی توسط حسابرسان ایجاد شوند به طوری که حسابرسان اظهار نظر نگرانی از تداوم فعالیت اصلاح شده را صادر کنند. (توماس اوریو^۱، ۲۰۲۰)

در استاندارد حسابرسی ایران، بخش ۵۷۰ با عنوان «تداوم فعالیت» در ارتباط با نحوه برخورد حسابرسان با مسئله ابهام در تداوم فعالیت شرکت صاحبکار چنین آمده است: «حسابرس در جریان برنامه‌ریزی و اجرای روش‌های حسابرسی و ارزیابی نتایج حاصل از آن، باید مناسب بودن استفاده مدیریت را از فرض تداوم فعالیت در تهیه صورت‌های مالی، بررسی کند. چنانچه به نظر حسابرسان واحد مورد رسیدگی قادر به ادامه فعالیت نباشد، اما صورت‌های مالی بر مبنای تداوم فعالیت تهیه شده باشد، حسابرس باید توجه به میزان اهمیت، حسب مورد، نظر مشروط یا مردود ارائه کند. در صورت وجود ابهام با اهمیت درباره تداوم فعالیت و افشای کافی در صورت‌های مالی، حسابرس باید نظر مقبول اظهار کند، اما با افزودن یک بند توضیحی حاوی وجود ابهام با اهمیت درباره رویدادها یا شرایطی که ممکن است به تردیدی عمده در مورد توانایی واحد مورد رسیدگی به ادامه فعالیت بینجامد و با اشاره به یادداشت توضیحی صورت‌های مالی، گزارش خود را تعدیل کند. در صورت وجود ضابهام با اهمیت و عدم افشای کافی در صورت‌های مالی، حسابرس باید نظر مشروط ارائه کند. گزارش باید به روشنی بیانگر این واقعیت باشد که ابهامی با اهمیت وجود دارد که ممکن است درباره توانایی واحد مورد رسیدگی به ادامه فعالیت، تردیدی عمده ایجاد کند. در موارد وجود ابهام اساسی درباره تداوم فعالیت یا وجود موارد متعدد

1. Thomas Orio

ابهام با اهمیت، شامل ابهام درباره تداوم فعالیت که آثار بالقوه آن در مجموع اساسی باشد، حسابرسان باید صرف نظر از افشای عدم افشای آنها در صورت‌های مالی، نسبت به آن صورت‌ها عدم اظهار نظر ارائه کند.»

تاخیر حسابرسانی تأثیر بر اظهار نظر حسابرسانی در تداوم فعالیت صاحبکار دارد، به این معنی که زمان طولانی‌تر مورد نیاز حسابرسان برای تکمیل فرآیند حسابرسانی نشان دهنده مشکلات جدی شرکت به ویژه در رابطه با شرایط مالی و نگرانی‌های جاری است. (استونی^۱، ۲۰۱۴) شرکت‌های که از نقدینگی بالایی برخوردار هستند نشان می‌دهند که شرکت صاحبکار می‌تواند از عهده پرداخت بدهی‌های کوتاه مدت خود برآید تا ذینفعان نگران تداوم فعالیت شرکت نباشند (آریان، تیکا و همکاران، ۲۰۱۵).

سهام‌داران انتظار دارند حسابرسان از وضعیت مالی شرکت دیدگاه واقعی و منصفانه ارائه دهند و در صورت نامساعد بودن وضعیت مالی و عملیاتی شرکت که موجب نا اطمینانی به تداوم فعالیت شرکت در آینده نزدیک شود، این موضوع را در گزارش خود بیان کنند. گالیزو و سالاریگز (۲۰۱۵). اما آرنندو و همکاران^۲ (۲۰۱۲، ۲۶۶) معتقد بودند اظهار نظر حسابرسان نسبت به تردید در تداوم فعالیت برای حسابرسان و شرکت عواقب منفی به همراه دارد. از یک طرف بازار کار حسابرسان کاهش می‌یابد و از طرف دیگر ارزش شرکت (مرید احمدی یزدی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین به طور کلی می‌توان عنوان کرد که افزایش دوره تصدی حسابرسان ممکن است باعث شود حسابرسان از انتشار اظهار نظر تردید نسبت به تداوم فعالیت شرکت صرفه نظر کنند. بعلاوه، حسابرسان سعی می‌کند با تأخیر در ارائه گزارش به شرکت‌ها فرصت دهند تا وضعیت شرکت را بهبود بخشند و مواردی که باعث انتشار گزارش غیر مقبول که شامل اظهار نظر تردید نسبت به تداوم فعالیت نیز می‌شود برطرف گردد و از طرف دیگر، احتمال از دست دادن سهم از بازار کار را کاهش دهند. شرکت‌ها برای اینکه وضعیت شرکت را مطلوب جلوه دهند اقدام به خرید اظهار نظر حسابرسان می‌کنند و حسابرسان نیز از آنجا که نمی‌خواهند مشتریان خود را از دست بدهند، اظهار نظر مطلوبی نسبت به تداوم فعالیت شرکت در آینده ارائه می‌دهند (مومنی و حسینی، ۱۳۹۹). کاهش نسبت نقدینگی یعنی ناتوانی شرکت در پرداخت بدهی‌های کوتاه مدت خود و نسبت اهرمی نشانگر مقدار منابع تأمین شده از محل بدهی‌ها است که در صورت افزایش آن احتمال نکول در پرداخت بدهی‌ها به وجود می‌آید. شرکتی که نسبت‌های مالی نامساعدی دارد نسبت به تداوم فعالیتش ابهام به وجود می‌آید و ممکن است حسابرسان این موضوع را در گزارش خود عنوان کنند (سپهروند و همکاران، ۱۳۹۶).

بررسی تداوم فعالیت شرکت در آینده برای سرمایه‌گذاران و اعتبار دهندگان موضوع مهمی است. سهام‌داران با امید به تداوم فعالیت شرکت در آینده، حاضر به سرمایه‌گذاری بلندمدت خواهند بود و درصدد هستند در آینده بازده مناسبی از فعالیت شرکت کسب کنند و با اعتماد

1. Estonia

2. Arendeau et al

به نظر حسابرسان نسبت به تداوم فعالیت تصمیم‌گیری خواهند کرد. اعتباردهندگان نیز خواهان اطمینان از این موضوع هستند که شرکت به فعالیت خود ادامه داده و مبالغ اصل و بهره وام‌های دریافتی را بازپرداخت خواهد کرد؛ لذا، نتایج این پژوهش می‌تواند به سرمایه‌گذاران و اعتباردهندگانی که خواهان اظهارنظر منصفانه و صحیح در رابطه با تداوم فعالیت شرکت هستند، در شناسایی عوامل مؤثر بر اظهارنظر حسابرسان کمک کند. این پژوهش به سهامداران در شناسایی عواملی که بر اظهارنظر حسابرسان نسبت به ادامه فعالیت شرکت تاثیر دارند، کمک خواهد کرد. در این پژوهش تلاش خواهد شد علاوه بر موارد ذکر شده در بالا از طریق تئوری داده بنیاد عوامل متعدد جدیدی شناسایی شود و مورد ارزیابی کمی قرار گیرد، تا عوامل مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار بخوبی مورد بررسی و دغدغه‌های حسابرسان در انجام وظایف حسابرسان مورد توجه قرار گیرند.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

فرض تداوم فعالیت، از مفروضات بنیادی حسابداری می‌باشد که مبنای نظری برای بسیاری از طبقه بندیهای متداول حسابداری را فراهم می‌آورد. بر اساس این مفهوم، واحد اقتصادی آن قدر فعالیت می‌کند تا تعهدات فعلی را پوشش دهد. برخی می‌گویند: «از آن جایی که تعهدات در طی زمان تغییر می‌کنند و تعهدات جدید به وجود می‌آیند، بنابراین تعهدات نامحدودی برای واحد اقتصادی به وجود خواهند آورد» (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳).

پیش‌بینی اطلاعات یک شرکت خاص، باید به نحوی ارائه شود که استفاده‌کنندگان از گزارش‌های مالی بتوانند از آینده مؤسسه، ارزیابی داشته باشند. بنابراین فرض تداوم فعالیت نباید به عنوان فرض فعالیت موجود یا توجیه کاربرد ارزش تاریخی یا حتی مفهوم سود در ارزیابی دارایی‌ها به کار رود (بهار مقدم و همکاران، ۱۳۹۳).

فرض تداوم فعالیت، ارتباط بین گذشته و آینده را در نظر می‌گیرد. بیانیه استاندارد حسابرسان شماره ۲۷۷ این هدف را اینگونه توضیح می‌دهد: هنگامی که ابهام درباره توانایی مؤسسه در تداوم فعالیت در دوره زمانی معقول وجود نداشته باشد، پس فرض می‌شود که هر واحد انتفاعی می‌تواند خود را با اوضاع و احوال و فعالیت‌های اقتصادی وفق دهد که دائماً در حال تغییر می‌باشد و طرح‌ها و برنامه‌های موجود را اجرا کند. حال اگر به هر دلیلی، قهری یا اختیاری، تردید اساسی نسبت به توانایی تداوم فعالیت واحد تجاری ایجاد شود و این فرض جایگاه خود را از دست دهد، تمایز اقلام جاری و بلندمدت در ترازنامه مفهوم خود را نخواهد داشت. به عنوان مثال، دارایی‌های مشهود بلندمدت نظیر اموال و ماشین آلات نباید به بهای تمام شده تاریخی پس از کسر منافع تخصیص یافته گزارش شوند، بلکه بر اساس برآورد ارزش خالص فروش آنها، هنگام انحلال گزارش می‌شوند. به عبارتی، فرض تداوم فعالیت فراهم‌کننده منطقی برای اندازه‌گیری و ثبت منافع اقتصادی آتی به عنوان دارایی و پرداخت‌های آتی به عنوان بدهی است. هنگام وجود ابهام در خصوص فرض تداوم فعالیت، موضوع باید به طور دقیق بررسی و افشا شود. سپس اگر با تجزیه و

تحلیل‌های بیشتر چشم انداز روشنی نسبت به آینده متصور نباشد، باید گزارشگری مالی بر اساس فرض توقف فعالیت انجام شود.

حسابرسان به عنوان ناظران اعتبار دهنده به صورت‌های مالی باید در تمام مراحل اجرای روش‌های رسیدگی خود و ارزیابی نتایج آنها به برقرار بودن فرض تداوم فعالیت توجه لازم را بنمایند و در طی فرآیند کار حسابرسی، ارزیابی منطقی از خطر برقرار نبودن فرض تداوم فعالیت را داشته باشند (آندرو و همکاران، ۲۰۱۳). شرایط و رویدادهایی وجود دارد که ممکن است بر اساس آنها، شک و تردیدی نسبت به تداوم فعالیت واحد تجاری ایجاد شود. برخی از موارد آن، در سال ۱۹۷۱، طبق بیانیه اصول حسابداری شماره ۱۴ ارائه شده توسط انجمن حسابداران رسمی آمریکا در به شرح زیر بیان شده است:

۱. وقوع مکرر زیان‌های عملیاتی، کسری سرمایه در گردش (سرمایه در گردش منفی)، جریان‌های نقدی منفی.

۲. به تعویق انداختن بازپرداخت وام‌ها، تأمین مالی از طریق بازارهای غیر رسمی، فروش دارایی‌های ثابت.

۳. اعتصاب کارگری، توقف بعضی از خطوط تولید.

۴. از دست دادن حق امتیاز و فرانشیز با اهمیت، مشتری یا فروشنده عمده.

کمیته تدوین استانداردهای حسابداری ایران، تداوم فعالیت را به شرح زیر تعریف می‌کند: تداوم فعالیت به معنای ادامه عملیات واحد تجاری در آینده قابل پیش‌بینی است. یعنی در تهیه و ارائه صورت‌های مالی هیچ قصد و الزامی به انحلال واحد تجاری یا کاهش قابل توجه در حجم عملیات واحد تجاری فرض نمی‌شود.

مدیریت مالی باید در زمان تهیه صورت‌های مالی، توان ادامه فعالیت واحد تجاری را ارزیابی کند. صورت‌های مالی باید بر مبنای تداوم فعالیت تهیه شوند، مگر اینکه مدیریت مالی، قصد انحلال یا توقف عملیات واحد تجاری را داشته باشد یا در عمل ناچار به انجام این امر شود. در مواردی که مدیریت از رویدادها و شرایطی آگاهی یابد که ممکن است ابهام اساسی نسبت به توانایی تداوم فعالیت واحد تجاری ایجاد کند، این ابهام باید افشا شود. چنان چه صورت‌های مالی بر مبنای تداوم فعالیت تهیه نشوند، این واقعیت باید همراه با مبنای تهیه صورت‌های مالی و اینکه چرا واحد تجاری فاقد تداوم فعالیت تلقی شده است، افشا شود (دورا و همکاران، ۲۰۱۵).

مدیریت برای ارزیابی تداوم فعالیت، تمام اطلاعات موجود در خصوص آینده قابل پیش‌بینی (حداقل ۱۲ ماه پس از تاریخ ترازنامه) را بررسی می‌کند. میزان این بررسی به واقعیات موجود در هر مورد بستگی دارد. نتیجه‌گیری درباره مناسب بودن کاربرد مبنای تداوم فعالیت برای واحد تجاری می‌تواند بدون تجزیه و تحلیل امکان‌پذیر باشد، در غیر این صورت برای ارزیابی تداوم فعالیت ممکن است بررسی مواردی از قبیل عوامل مؤثر بر سودآوری جاری و مورد انتظار، جدول زمانی پرداخت بدهی‌ها و منابع بالقوه تأمین مالی ضروری باشد (استاندارد حسابداری شماره ۱). حمیدیان و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان تاثیر مدیریت سود واقعی بر اظهارنظر

حسابرسی درباره تداوم فعالیت در شرکت‌های درمانده مالی انجام دادند بدین منظور، اطلاعات مربوط به ۱۹۴ سال - شرکت درمانده مالی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۸ جمع آوری شد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهند مدیریت سود واقعی از طریق دستکاری جریان‌های نقدی عملیاتی و هزینه‌های اختیاری تأثیر مثبت و معناداری بر احتمال وجود بند ابهام در تداوم فعالیت در گزارش حسابرسی دارد؛ با این حال، شواهدی مبنی بر تأثیر معنادار مدیریت سود واقعی از طریق دستکاری هزینه‌های تولید بر احتمال وجود بند ابهام در تداوم فعالیت در گزارش حسابرسی یافت نشد.

سفی پور و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان عوامل اثرگذار بر اظهارنظر حسابرس نسبت به تداوم فعالیت انجام دادند این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نوع همبستگی می‌باشد و برای آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون چندمتغیره و لجستیک استفاده شده است. نمونه پژوهش شامل ۱۶۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در طی سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۸ است. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که نسبت اهرم مالی باعث افزایش میزان اظهارنظر تردید نسبت به تداوم فعالیت می‌شود. همچنین، خرید اظهارنظر حسابرس نیز از مواردی است که باعث کاهش میزان اظهارنظر تردید نسبت به تداوم فعالیت شرکت می‌شود. سپهروند و همکاران (۱۳۹۶) تأثیر جنسیت حسابرس بر گزارش نسبت به ابهام تداوم فعالیت در شرکت‌های ورشکسته را بررسی کردند. برای اندازه‌گیری ورشکستگی از مدل آلتمن و جهت آزمون فرضیه‌ها از مدل لجستیک استفاده شد. دوره زمانی تحقیق بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ و ۲۶۲ مشاهده به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از این است که جنسیت حسابرس تأثیر معناداری بر گزارش ابهام نسبت به تداوم فعالیت ندارد.

باسودیس (۲۰۰۸) به بررسی رابطه بین حق الزحمه خدمات حسابرسی و خدمات غیر حسابرسی با احتمال وجود بند تداوم فعالیت در گزارش حسابرس پرداخت. نتایج این بررسی تجربی در کشور انگلستان نشان داد حق الزحمه خدمات حسابرسی رابطه مثبت و معناداری با گزارش حاوی بند تداوم فعالیت دارد، در حالی که حق الزحمه خدمات غیرحسابرسی رابطه منفی و معناداری با گزارش حاوی بند تداوم فعالیت دارد. به عبارت دیگر، شرکت‌هایی با حق الزحمه خدمات حسابرسی بالاتر به احتمال بیشتری بند تداوم فعالیت در گزارش حسابرس دریافت می‌کنند؛ همچنین، شرکت‌هایی با حق الزحمه خدمات غیرحسابرسی بالاتر به احتمال کمتری بند تداوم فعالیت دریافت می‌کنند.

کریشنان و وانگ (۲۰۲۱) به بررسی رابطه بین توانایی مدیریت، حق الزحمه حسابرس و بند تداوم فعالیت در گزارش حسابرس پرداخته‌اند. برای این منظور، از معیاری که دمرجیانو همکاران (۲۰۰۴) ارائه دادند، برای اندازه‌گیری توانایی مدیریت استفاده کردند. یافته‌های این پژوهش بر روی نمونه‌ای متشکل از ۳۱۰۰۰ سال - شرکت طی دوره زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۱ نشان داد رابطه منفی و معناداری بین توانایی مدیریت و حق الزحمه حسابرسی وجود دارد، زیرا توانایی مدیریت باعث کاهش ریسک حسابرسی می‌شود. همچنین، رابطه منفی و معناداری بین توانایی

مدیریت و احتمال انتشار گزارش حسابرسی حاوی بند تداوم فعالیت وجود دارد. حسن (۲۰۱۶) با به کارگیری نظریه نمایندگی به بررسی و شناسایی عوامل تعیین کننده در تأخیر گزارش حسابرسی پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۶ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار فلسطین بود. نتایج این پژوهش نشان داد که اندازه هیئت مدیره، اندازه شرکت، پیچیدگی واحد تجاری، نوع مؤسسه حسابرسی، وجود کمیته حسابرسی و پراکندگی مالکیت تأثیر معنی داری بر تأخیر گزارش حسابرسی دارند.

چان، لو و مو (۲۰۱۶) نیز در بررسی عوامل تعیین کننده و پیامدهای تأخیر گزارش حسابرسی به این نتیجه رسیدند که ریسک حسابرسی، پیچیدگی حسابرسی و تخصص حسابرسان با مدت تأخیر گزارش حسابرسان ارتباط معنی داری دارند.

عبدالله و همکاران (۲۰۱۹) به منظور بررسی تأثیر ویژگی های صاحبکار و حسابرسان بر تأخیر گزارش حسابرسان از معیارهای متعددی استفاده نمودند که شامل اثربخشی کمیته حسابرسی، وضعیت مالی، پیچیدگی حسابداری، سودآوری، اعتبار حسابرسان، تخصص حسابرسان و تصدی حسابرسان می باشد. آن ها از داده های کشور اندونزی برای پاسخ به سؤالات پژوهش استفاده نمودند. نتایج پژوهش حاکی از این بود که سودآوری و اثربخشی کمیته حسابرسی اثر منفی و وضعیت مالی اثر مثبت بر تأخیر گزارش حسابرسان دارند. اما متغیرهای پیچیدگی حسابداری، تصدی حسابرسان، تخصص حسابرسان و اعتبار حسابرسان تأثیر معنی داری بر تأخیر انتشار گزارش حسابرسان نداشتند.

کری و سیمنت (۲۰۰۶) با بررسی شرکت های استرالیایی اثبات کردند، شرکت هایی که آشفتگی مالی دارند سعی می کنند همکاری طولانی مدت با حسابرسان برقرار کنند تا نسبت به تداوم فعالیت اظهار نظر مناسبی دریافت کنند.

روئیز باربادیلو، آگیلار و کارا (۲۰۰۹) هیچ نشانه ای از تغییر حسابرسان و بند اظهار نظر نسبت به تداوم فعالیت پیدا نکردند.

۳. روش پژوهش

مطالعه حاضر به لحاظ روش تحلیل داده ها مطالعه ای بنیادین می باشد. در این مطالعه رویکرد تحقیق گراند تئوری مبتنی بر رویکرد پارامتریک مورد استفاده قرار می گیرد. به واقع این پژوهش در راستای دستیابی به آگاهی و شناخت در زمینه عوامل علی، زمینه ای، مداخله گر، راهبردها و پیامدها و نیز عناصر تشکیل دهنده تدوین مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار از رویکرد تحقیق گراند تئوری استفاده خواهد شد. روش گراند تئوری یا نظریه داده بنیاد یک روش تحقیق کیفی است که به منظور شناسایی مقوله های زیربنایی پدیده مورد مطالعه استفاده می گردد. روش اصلی گردآوری داده ها در این روش استفاده از انواع مصاحبه بوده و با تحلیل و کدگذاری متن مصاحبه ها به ارائه مدل پارادایمی پرداخته می شود. مطالعه حاضر به لحاظ راهبرد گردآوری داده ها، مطالعه ای میدانی می باشد. پژوهش های

ميدانی مبتنی بر گردآوری داده‌های مورد نیاز از محیط تحت مطالعه و مبتنی بر واقعیت‌های موجود در آن محیط بوده و اتکاء آن به نظریات مرتبط با موضوع مورد بررسی می‌باشد. در روش‌های میدانی داده‌ها، تجربیات و تفاسیر واقعی افراد درگیر در یک موضوع مدنظر قرار می‌گیرد. از این رو نحوه گردآوری داده‌ها در این مطالعه به صورت میدانی می‌باشد.

مطالعه حاضر به لحاظ راهبرد کلی پژوهش، پژوهشی موردی محسوب می‌گردد؛ پژوهش موردی عبارت است از مطالعه عمیق روی نمونه‌هایی از یک پدیده در محیط طبیعی آن و از دیدگاه افرادی که در آن پدیده مشارکت دارند. در این روش، پژوهشگر به بررسی یک یا چند سیستم محدود می‌پردازد.

از این رو به لحاظ هدف کلی این مطالعه توصیفی-اکتشافی است. فرایند اکتشاف در این مطالعه مبتنی بر نظرات خبرگان می‌باشد. نهایتاً ابزار و شیوه‌های گردآوری داده‌ها در این مطالعه مبتنی بر ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته می‌باشد.

هدف کلی پژوهش حاضر تدوین مدل مفهومی عوامل مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار از دیدگاه خبرگان است. در راستای دستیابی به این هدف، سوالها به این شرح مطرح شده‌اند شرایط علی نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار کدامند؟، مقوله محوری در طراحی مدل نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار کدامند؟، راهبردها در نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار کدامند؟، شرایط مداخله‌گر در نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار کدامند؟، بستر حاکم نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار کدامند؟، عوامل پس‌آیندی نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار کدامند؟

جدول ۱: مشخصات پژوهش حاضر

لایه‌های پژوهش	مشخصات پژوهش حاضر
جهت‌گیری پژوهش	بنیادی-توصیفی-کاربردی
روش پژوهش	داده بنیاد (گردند تئوری)
فلسفه پژوهش	تفسیری
رویکرد پژوهش	استقرائی
هدف پژوهش	اکتشافی
افق زمانی	تک مقطعی
شیوه گردآوری داده‌ها	احصاء مؤلفه‌ها از طریق مصاحبه و مبنای نظری و تحلیل آنها، بررسی اسناد و مدارک

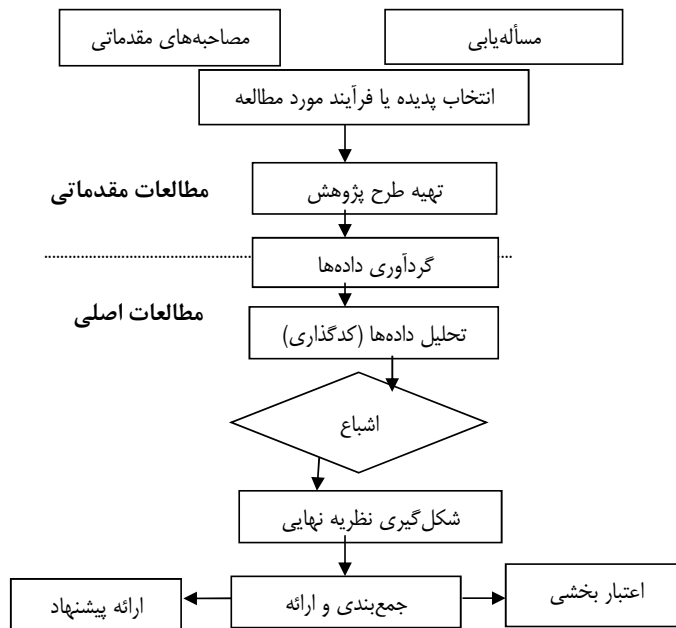
جامعه آماری این پژوهش از آن دسته از کارشناسان و خبرگان حوزه حوزه حسابرسانی،

تشکیل شده است که میتوانستند اطلاعات با ارزشی را در اختیار پژوهشگر قرار دهند. نمونه‌گیری در این پژوهش، به‌طور هدفمند انجام گرفته است.

در تحقیق کیفی هنگامی جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها متوقف میشود که اطلاعات درباره همه دستهبندیهای مورد نظر اشباع شود و این امر زمانی رخ میدهد که نظریه یا موضوع مورد مطالعه کامل شود و اطلاعات جدیدی مرتبط با موضوع مورد مطالعه، به‌دست نیاید. از این رو، در پژوهشهای کیفی، حجم نمونه را مترادف با کامل شدن داده‌ها یا اشباع داده‌ها میدانند. در این راستا، نمونه‌های بخش کیفی این پژوهش را ۱۵ نفر از خبرگان و کارشناسان مطلع و آگاه به حوزه حساسیتی تشکیل داده است.

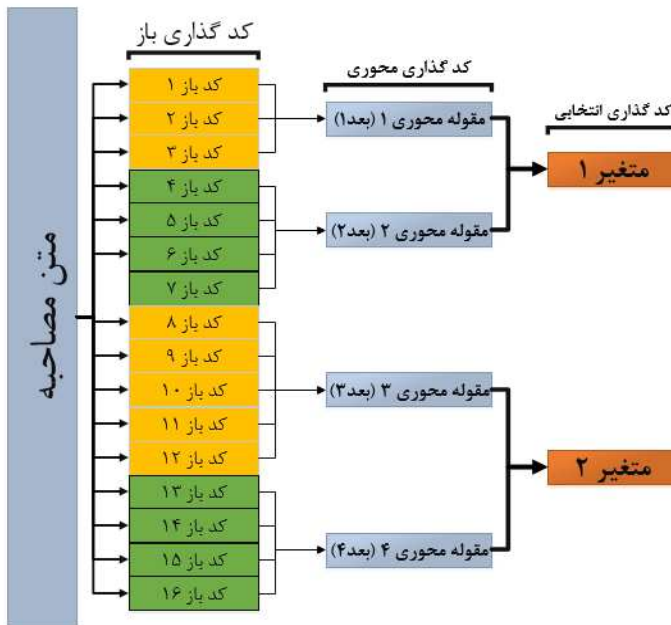
کوربین و استرواس (۲۰۰۸)، برای ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر نظریه پردازی داده بنیاد، به جای معیارهای روایی و پایایی، معیار مقبولیت را پیشنهاد داده‌اند. مقبولیت، یعنی اینکه یافته‌های پژوهش، تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر و خواننده در مورد پدیده مورد مطالعه، موثق و قابل باور است. ده شاخص برای معیار مقبولیت معرفی شده است که ۵ مورد از آنها در این پژوهش برای ارتقای دقت علمی و روایی و پایایی، مورد استفاده قرار گرفت. استراتژیهای میزبانی مورد استفاده، عبارت بودند از حساسیت پژوهشگر، انسجام روششناسی، متناسب نمودن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعین. در نمودار ۱ فرآیند تحلیل داده در روش گرند تئوری

نمودار ۱: فرآیند تحلیل داده در روش گرند تئوری



در این پژوهش در قسمت گردآوری داده‌ها، ابتدا مصاحبه‌ها بدون هیچ تغییری به صورت متن تایپ شدند و وارد نرم‌افزار شدند؛ سپس انبوهی از کدهای باز شناسایی شدند که با خواندن و تأمل در کدهای اولیه، کدهایی که به لحاظ مفهومی با هم ارتباط نزدیکی داشتند با هم ترکیب شده و مفاهیم مشابهی (کدهای محوری) را تشکیل دادند و کدهای محوری نیز کدهای انتخابی را تشکیل دادند. نمودار (۲) مسیری از انجام کار را نشان می‌دهد.

نمودار ۲: مراحل کدگذاری پژوهش



۴. یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش براساس دستور عملهای اشتراوس و کوربین (۱۳۹۰)، در شرکتهای حسابرسان انجام گرفت. این شیوه شامل سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است، در نهایت نظریه مدل کیفی پژوهش بیان شده است. ۱-۴ کدگذاری باز: کدگذاری باز اولین مرحله در تجزیه و تحلیل داده‌ها و کدگذاری است. در طول مرحله کدگذاری باز، داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به دقت بررسی شد، مقوله‌های اصلی و مقوله‌های فرعی مربوط به آنها مشخص شدند و خرده مقوله‌ها (زیر مقوله‌ها) تعیین شدند. در طی این تحلیلها، فنون تحلیلی پیشنهاد شده استراس و کوربین (۱۳۹۰)، بهکار گرفته شد. واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز مفاهیم بودند. رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، خرده مقوله‌ها به‌طور منظم بررسی شد.

۴-۲ کدگذاری محوری: در کدگذاری محوری، مفاهیم براساس اشتراکات و یا هم معنایی در کنار هم قرار میگیرند. بهعبارت دیگر، کدها و دسته‌های اولیه‌ای که در کدگذاری باز ایجاد شده‌اند، با یکدیگر مقایسه میشوند و ضمن ادغام کدهایی که از نظر مفهومی با یکدیگر مشابهند، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شوند، حول محور مشترکی قرار می‌گیرند. در واقع، در این مرحله، ابعاد پارادایم کدگذاری شکل می‌گیرد و شامل شش دسته، مقوله محوری، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط بستر حاکم، راهبردها و پیامدها است.

محقق در این بخش به بیان ارتباط بین مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها (کدگذاری‌های اولیه) و پایه‌های اساسی تحقیق می‌پردازد و سعی دارد ارتباط جامع، کامل و یکپارچه‌ایی بین مقولات مذکور ایجاد نماید تا بر اساس این مقولات و طبقات اصلی شکل گرفته به تدوین کدگذاری محوری پرداخته و درنهایت مدل مدنظر خویش را در حوزه نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار ارائه نماید.

در پژوهش حاضر از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا دیدگاه خود در خصوص نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار را بازگو و تجربه خود در این زمینه را نیز ارائه نمایند. خروجی مصاحبه‌ها در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: ویژگی‌ها و رفتارهای نشانگر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار

مقوله اصلی	مفاهیم مرتبط	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
انحرافات سازمانی	انحرافات نخستین	عدم رضایت شغلی، استرس شغلی، تعهد سازمانی پایین، جو اخلاقی نامطلوب، ادراک از عدالت‌سازمانی، ادراک از حمایت سازمانی، انحراف از سیاست سازمانی،	م ۱، م ۲، م ۳، م ۴، م ۶، م ۷، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۷، م ۲۰، م ۲۳، م ۲۵، م ۲۶، م ۲۷، م ۲۹	۱۷
	انحرافات ثانوی	آرزوهای بلند، خوش‌گذرانی و لذت‌طلبی، قدرت، استقلال و عافیت‌طلبی، زیاده‌خواهی، بی‌بندوباری و لالابالی‌گری، بی‌هویتی و بی‌هدفی در زندگی.	م ۱، م ۳، م ۴، م ۶، م ۸، م ۱۰، م ۱۳، م ۱۵، م ۱۹، م ۲۱، م ۲۴، م ۲۷، م ۲۹	۱۳
	انحرافات فردی	حساسیت، نفرت، ترس و وحشت، اضطراب، کم‌هوشی، خیال‌پردازی، قدرت‌طلبی، کم‌رویی، پرخاشگری، حسادت، بیماری‌های روانی	م ۱، م ۲، م ۷، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۳، م ۲۵، م ۲۸	۱۲
	انحرافات گروهی	مخالفت با انتظارات، طبیعی یا عادی نبودن، حساسیت‌آفرینی، ضد ارزش بودن، آسیب‌رسانی و اکشن آفرینی	م ۱، م ۳، م ۴، م ۸، م ۹، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۷، م ۱۸، م ۲۳، م ۲۴، م ۱۷، م ۲۳	۱۴

مقوله اصلی	مفاهیم مرتبط	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
تداوم فعالیت	طفره روی سازمانی	عدم وجود ساختارهای فرباخشی ترغیب کننده، کاهش تعاملات بین فردی، عضویت در گروه‌های ناعادلانه کاری، حس می‌کنند سود ناشی از تلاش آنها بین دیگران تقسیم خواهد شد، احتمال می‌دهند مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرند، کم کاری به تقلید از دیگران	م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۸، م ۲۱، م ۲۲، م ۲۳، م ۲۵، م ۲۸، م ۲۹	۱۵
	انحصارسازی	عدم گردش اطلاعات و یکپارچه سازی سیستمی، حق کشی پنهان آگاهانه، طبقه محور و قومیت محور بودن، اهمیت دادن به نژاد و قومیت افراد نه کارایی، ارتباطات خانوادگی، ارتباطات دوستانه،	م ۲، م ۳، م ۶، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۵، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۳، م ۲۸	۱۴
	عدم مشارکت فعال	تعاملات ناسازگار، اولویت بندی نبودن کارها، کاهش کارایی عمومی، شکست مداوم در برقراری ارتباط با دیگران بخاطر عقیده متفاوت، عدم حمایت سازمان از کارکنان، بی نظمی‌ها و اختلالات ساختگی در محیط کار.	م ۲، م ۴، م ۶، م ۷، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۷، م ۲۲، م ۲۴، م ۲۶	۱۱

نتایج نشان می‌دهد که نشانگرهای شکل دهنده نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار، شامل در مقوله اصلی انحرافات سازمانی و بی میلی سازمانی است. انحرافات سازمانی شامل انحرافات نخستین، ثانویه، فردی و گروهی است که با توجه به فراوانی بدست آمده، مهمترین مقوله، انحرافات نخستین است که با نشانگرهایی مانند عدم رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی، استرس و فشار شغلی و ادراک بی عدالتی سازمانی مفهوم سازی شده است.

بی میلی سازمانی شامل سه مقوله اصلی طفره روی سازمانی، انحصارسازی، و عدم مشارکت فعال کارکنان در امورات سازمانی است که با توجه به فراوانی پاسخ دهندگان، مهمترین مقوله مربوط به طفره روی سازمانی است که با نشانگرهایی مانند کاهش تعاملات بین فردی، عضویت در گروه‌های ناعادلانه کاری، کم کاری به تقلید از دیگران، و عدم وجود ساختارهای فرباخشی ترغیب کننده مفهوم سازی شده است.

در پژوهش حاضر از مشارکت کنندگان خواسته شد تا دیدگاه خود را در خصوص عوامل فردی مؤثر در شکل گیری نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار ارائه نمایند. خروجی مصاحبه‌ها در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: عوامل فردی مؤثر بر شکل‌گیری نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۱	ویژگیهای شخصیتی	ضعف در وظیفه شناسی، روان‌آزردگی، خودپایشی بالا، شادخویی پایین، هوش هیجانی پایین، خودشیفتگی	م ۱، م ۳، م ۴، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۳، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۱، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۸	۱۶
۲	خودمراقبتی	جلوگیری از تنبیه و مجازات، عدم موفقیت در مسیر شغلی، نفع طلبی شخصی،	م ۲، م ۷، م ۱۱، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۰	۸
۳	ماکیاولی‌گری	قدرت طلبی و استفاده از قدرت برای تحقق اهداف شخصی، شخصیت ضداجتماعی، شخصیت خودشیفته، دورنگه‌داشتن مرنوسین از تماس با مقامات بالاتر و کتمان اطلاعات مهم و تزریق قطره‌چکانی اطلاعات برای وابسته نگه‌داشتن آنان به خود و حتی تحریف واقعیات و دادن آمار و اطلاعات غلط	م ۱، م ۲، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۲۰، م ۲۱، م ۲۵، م ۲۷، م ۲۹، م ۳۰	۱۴
۴	ویژگی‌های جمعیت شناختی	جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار	م ۱، م ۲، م ۳، م ۴، م ۶، م ۸، م ۹، م ۲۰، م ۲۲، م ۲۵، م ۲۷، م ۲۸	۱۲
۵	عوامل مذهبی	پایبند نبودن به اعتقادات و باورها، کم‌توجهی به امر به معروف، شناخت‌ها، احساس‌ها و تمایلات نسبتاً ناپایدار و ثابت نسبت به مسائل دینی و مذهبی، ضعف اخلاقیات و احکام دینی در بین کارکنان	م ۱، م ۴، م ۷، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۲۳	۱۱
۶	فشار روانی	فشارهای اداری - عاطفی ناشی از بی‌عدالتی، استرس ناشی از حساسیت کار، اضطراب ناشی از روابط منفی، نگرانی از خروجی مغایر با عملکرد شخصی	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۶، م ۸، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۵، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۲، م ۲۳، م ۲۵، م ۲۷، م ۲۹	۱۶
۷	کنترل درونی	ناتوانی افراد در کنترل امیال سرکش نهاد، کانون کنترل درونی، خودکنترلی پایین در دوران قبل از ورود به سازمان،	م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۸، م ۲۳، م ۲۶، م ۲۷، م ۳۰	۱۲
۸	اختلال روانی	افسردگی، نقص شخصیت، مشکلات روانی و ذهنی و شخصیتی	م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۳، م ۲۶	۱۳
۹	حالت‌های احساسی و عاطفی	خشم، ناکامی، کینه و عداوت، حسادت، خستگی عاطفی، عصبانیت، خستگی کار	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۷، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۷، م ۱۸، م ۲۱، م ۲۴، م ۲۵، م ۲۸	۱۵

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۱۰	تجارب پیشین فرد	پیشینه خانوادگی و موقعیت زندگی، سابقه افراد، تجربه رفتارهای بی‌نزاکتی در محل کار، مسیرهای رفتاری مشکل آفرین در محیط کار	م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۷، م ۱۰، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۱، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۸، م ۳۰	۱۷
۱۱	عوامل اخلاقی	بی‌تعهدی کارکنان، ضعف اخلاقیات، نبود وجدان کاری، عدم پایبندی به ارزشها و هنجارهای اخلاقی، انزوای اخلاقی	م ۲، م ۳، م ۴، م ۶، م ۷، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۱، م ۲۴	۱۳

نتایج نشان می‌دهد که عوامل فردی مؤثر بر نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار، شامل ۱۱ مقوله اصلی است که با توجه به فراوانی پاسخها، مهمترین عوامل مؤثر شامل مواردی از قبیل؛ تجارب پیشین فرد، فشار روانی، ویژگی‌های شخصیتی، و حالت‌های احساسی و عاطفی می‌باشند. بنابراین می‌توان اذعان داشت که وجود مواردی از قبیل؛ پیشینه خانوادگی و موقعیت زندگی، سابقه افراد، تجربه رفتارهای بی‌نزاکتی در محل کار، مسیرهای رفتاری مشکل آفرین در محیط کار، فشارهای اداری - عاطفی ناشی از بی‌عدالتی، استرس ناشی از حساسیت کار، اضطراب ناشی از روابط منفی، نگرانی از خروجی مغایر با عملکرد شخصی و ... از جمله عوامل فردی شکل‌دهنده نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

در پژوهش حاضر از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا نظر خودشان را در مورد عوامل بین فردی مؤثر در نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار بازگو نمایند. خروجی نتایج کیفی مصاحبه‌ها در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: عوامل بین فردی مؤثر بر شکل‌گیری نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۱	مسائل مربوط به قدرت	توزیع نابرابر قدرت و پاداش در سازمان، عدم توازن قدرت بین مردان و زنان در محیط کار، احتمال جابجایی قدرت، قدرت انحصاری، نفوذ و قدرت در لوای خرده فرهنگ‌های سازمانی، جنگ قدرت بین تفکرات سیاسی مختلف	م ۱، م ۳، م ۴، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۸، م ۱۹، م ۲۰، م ۲۲، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۷، م ۳۰	۱۸
۲	درگیری با مدیران	از چشم انداختن مدیران، انتقام‌گیری از مدیران، تقابل سیاسی کارکنان با مدیران	م ۱، م ۲، م ۳، م ۴، م ۶، م ۸، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۵، م ۲۷، م ۳۰	۱۶

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۳	بدبینی سازمانی	بدبینی نسبت به سازمان، نگرش نامطلوب کارکنان نسبت به مدیر سازمان، نگرش منفی و بدبینانه مدیران نسبت به کارکنان، ادراک از جدی گرفته نشدن شکایت کسی در سازمان، ادراک از عدم تنبیه سارقان سازمانی	م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۷، م ۲۰، م ۲۳، م ۲۶، م ۲۷، م ۲۹	۱۴
۴	تضاد و تعارض	ابهام در نقش، تضاد بین کارکنان، تضاد بین کارکنان و مدیران، تسلط پایین بر کار، آستانه تحمل پایین، تحمل پایین ابهام	م ۴، م ۶، م ۸، م ۱۰، م ۱۳، م ۱۲، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۷، م ۲۲، م ۲۵	۱۲
۵	ارتباطات مبتنی بر مداخله سیاسی	جرم بواسطه جذاب جلوه کردن نزد دیگران و نفوذ در آنها، جلب منافع فردی، مرآورده‌های ضمنی، روابط غیررسمی قوی، جاذبه‌های بین فردی، تسهیل در ارتباطات، روابط شخصی با مدیران، درجه ارتباطات اجتماعی بین کارکنان،	م ۱، م ۲، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۲، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۹	۱۳

نتایج نشان می‌دهد که عوامل بین فردی موثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار، شامل ۵ مقوله اصلی است که با توجه به فراوانی پاسخ‌ها، مهمترین عوامل موثر بین فردی شامل مواردی از قبیل؛ مسائل مربوط به قدرت (شامل؛ توزیع نابرابر قدرت و پاداش در سازمان، عدم توازن قدرت بین مردان و زنان در محیط کار، احتمال جابجایی قدرت، قدرت انحصاری، نفوذ و قدرت در لوای خرده فرهنگ‌های سازمانی، جنگ قدرت بین تفکرات سیاسی مختلف)، درگیری با مدیران (از چشم انداختن مدیران، انتقام‌گیری از مدیران، تقابل سیاسی کارکنان با مدیران) و بدبینی سازمانی (بدبینی نسبت به سازمان، نگرش نامطلوب کارکنان نسبت به مدیر سازمان، نگرش منفی و بدبینانه مدیران نسبت به کارکنان، ادراک از جدی گرفته نشدن شکایت کسی در سازمان، ادراک از عدم تنبیه سارقان سازمانی) می‌باشند.

در پژوهش حاضر از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا نظر خودشان را در مورد عوامل شغلی و سازمانی موثر در نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار ارائه دهند. خروجی نتایج کیفی مصاحبه‌ها در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵: عوامل شغلی و سازمانی موثر بر شکل‌گیری نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۱	سیاسی بازی در سازمان	عدم پاسخگویی مدیران و سرپرستان، احساس کارکنان از دخیل بودن زد و بندهای سیاسی در نظام ارتقاء، ادراک پایین از سیاستهای سازمانی	م ۱، م ۲، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۲۰، م ۲۱، م ۲۵، م ۲۷، م ۲۹، م ۳۰	۱۴



ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۲	بی عدالتی	بی‌عدالتی در واگذاری پستهای سازمانی، بی‌عدالتی در توزیع مزایا، پاداش و ترفیعات، رفتارهای ناعادلانه مدیر با کارمند، نقض اصول عدالت رویه‌ای، ادراک بی‌انصافی، نقض معیارهای روانی در محیط کاری توسط کارکنان، عدم رعایت مفاد قراردادهای کاری توسط سازمان، مبهم‌بودن نقش افراد در انجام وظایف، گزینش‌های شخصی بدون معیار، عدم تناسب بین انجام وظایف و رعایت ارزش‌ها، ناملموس بودن بازده کار افراد، غیرقابل تشخیص و تفکیک بودن کوشش افراد	م ۱، م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۷، م ۱۸، م ۲۱، م ۲۴، م ۲۵، م ۲۸	۱۵
۳	سیستم جبران خدمات نامناسب	سطح پایین درآمد، حقوق و مزایای ناکافی، فقدان مزایای جنبی برای کارکنان، فقدان نظام پاداش کارآمد در سازمان	م ۲، م ۳، م ۴، م ۹، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۸، م ۲۰	۱۱
۴	جو سکوت و بی تفاوتی	مطرح نکردن معایب و مشکلات سازمان توسط اعضای سازمان، ترس از هزینه آشکارسازی آزار و اذیتها در محیط کار، جو سکوت، بی تفاوتی کارکنان، متوجه مشکلات نشدن، تلاش نکردن جهت حل مشکلات، رواج تفکر "هر چه بهتر کار کنی بدتر نتیجه می‌بینی"، ناامیدی کارکنان، تأخیر در ورود به سازمان و تعجیل در خروج، تمایل نداشتن به انجام وظایف، انجام تکالیف محوله با دقت، سرعت و حساسیت ناکافی	م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۸، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۳، م ۲۶، م ۲۷، م ۳۰	۱۶
۵	اطلاع رسانی ضعیف در سازمان	آگاهی نداشتن از حقیقت اخبار در مورد موضوعات با اهمیت، تأخیر در اطلاع رسانی از سوی مسئولین، عدم ارزیابی صحیح از اخبار و گزارش‌ها، ابهام در اخبار منتشر شده، اهمیت خبر، تازگی اطلاعات.	م ۲، م ۴، م ۷، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۷، م ۲۲، م ۲۴	۹
۶	عدم حمایت سازمانی	احساس کارکنان از عدم توجه سازمان به اهداف و ارزشهای آن، احساس کارکنان از عدم توجه سازمان به سلامت آنها، دریافت نکردن پشتیبانی از مدیران و همکاران، نادیده گرفته شدن در سازمان، عدم درک کارکنان توسط سازمان، ادراک کارکنان از ناکارآمدی دستگاه حقوقی در مجازات مجرمین	م ۳، م ۴، م ۶، م ۷، م ۹، م ۱۱، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۰، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۷، م ۲۸	۱۷
۷	عدم تناسب	تناسب ضعیف کارکنان با مشاغل خود، عدم تناسب فرد و سازمان، ماهیت جنسیتی شغل، عدم تناسب رشته تحصیلی با شغل سازمانی، جایگاه نامناسب سازمانی شغل فرد	م ۱، م ۳، م ۴، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۵، م ۱۶، م ۱۹، م ۲۷	۱۲

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۸	جو حاکم بر سازمان	جو محدود کننده و خشک سازمانی، جو تحقیر کننده سازمانی، عدم جو همکارانه و نوآورانه در سازمان	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۹، م ۱۰، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۲۰	۱۱
۹	تبعیض گرایی	قوم گرایی، احساساس کارکنان در تفاوت دستمزدها در سازمان خود و سایر سازمانها، منسانی در انتصابات	م ۱، م ۲، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۲، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۹	۱۳
۱۰	ویژگی های رهبر سازمان	سیک رهبری و تصمیم گیری دیکتاتوری، رهبری سمی و زهرآگین در سازمان، رابطه ضعیف رهبر - عضو، رفتار خود گرایی مدیران، فراقانونی عمل کردن مدیران، ضعف مدیران در انجام وظیفه	م ۱، م ۴، م ۷، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۲۳	۱۱

نتایج نشان می دهد که عوامل شغلی و سازمانی مؤثر بر نگرانی حسابرس از تداوم فعالیت صاحبکار، شامل ۱۰ مقوله اصلی است که با توجه به فراوانی پاسخ ها، مهمترین عوامل مؤثر شغلی و سازمانی شامل مواردی از قبیل؛ جو سکوت و بی تفاوتی، عدم حمایت سازمانی، بی عدالتی، و سیاسی بازی در سازمان می باشند. بنابراین با توجه به نتایج مصاحبه ها می توان اذعان داشت مواردی از قبیل؛ مطرح نکردن معایب و مشکلات سازمان توسط اعضای سازمان، ترس از هزینه آشکارسازی آزار و اذیتها در محیط کار، جو سکوت، بی تفاوتی کارکنان، متوجه مشکلات نشدن، تلاش نکردن جهت حل مشکلات، رواج تفکر «هر چه بهتر کار کنی بدتر نتیجه می بینی»، ناامیدی کارکنان، تاخیر در ورود به سازمان و تعجیل در خروج، تمایل نداشتن به انجام وظایف، انجام تکالیف محوله با دقت، سرعت و حساسیت ناکافی، از مهمترین عوامل شغلی و سازمانی مؤثر بر شکل گیری نگرانی حسابرس از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

در این بخش از مشارکت کنندگان خواسته شد تا نظر خودشان را در مورد راهبردهای اجرایی بروز پدیده نگرانی حسابرس از تداوم فعالیت صاحبکار ارائه دهند. خروجی نتایج کیفی مصاحبه ها در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶: راهبردها و کنش‌های تسهیل‌کننده شکل‌گیری پدیده نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۱	نامتعادل بودن جریان مدیریت دانش	رهبری غیراثربخش جهت تامین بستر لازم برای یادگیری بیشتر، قدرت گرفتن فرهنگ سازمانی دانش گریز، عدم پشتیبانی مستمر و آموزش هماهنگ، تضعیف نوآوری و تقویت هوش سازمانی، تضعیف فرهنگ مروج روحیه تعامل، عدم محوریت دانش محوری و ترغیب همکاری، نبود فرایندها و سازوکارهای هدایت و حمایت از توسعه دانش، نبود ابزارهای جمع آوری، اشتراک، ذخیره‌سازی و انتقال دانش	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۶، م ۸، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۸، م ۲۰، م ۲۲، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۸، م ۳۰	۱۹
۲	کیفیت نامناسب زندگی کاری	عدم وجود ساختارهای سازمانی تسهیل‌کننده زندگی، عدم ساختار سازمانی پشتیبان محور، افزایش هزینه‌های زندگی و ثابت ماندن درآمد کارکنان، افزایش مطالبات معوق و پاداش‌های وصول نشده، کناره‌گیری از منبع ایجاد ناامیدی، رفتارهای منجر به خروج شغلی احتمالی، به سر بردن در یک جو غیرانگیزی	م ۱، م ۴، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۰، م ۲۲، م ۲۳، م ۲۷، م ۲۹، م ۳۰	۱۶
۳	بی‌خیالی و بی‌اعتنایی	متوجه مشکلات نشدن، تلاش نکردن جهت حل مشکلات، رواج تفکر «هر چه بهتر کارکنی بدتر نتیجه می‌بینی»، ناامیدی کارکنان، تاخیر در ورود به سازمان و تعجیل در خروج، تمایل نداشتن به انجام وظایف، انجام تکالیف محوله با دقت، سرعت و حساسیت ناکافی	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۶، م ۹، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۰، م ۲۱، م ۲۲، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۵، م ۲۷، م ۲۹	۲۰

نتایج نشان می‌دهد که راهبردها و کنش‌های تسهیل‌کننده شکل‌گیری نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار شامل ۳ مقوله اصلی است که با توجه به فراوانی پاسخ‌ها، مهمترین راهبرد مؤثر، راهبرد بی‌خیالی و بی‌اعتنایی کارکنان نسبت به امورات سازمانی است. بنابراین با توجه به نتایج مصاحبه‌ها می‌توان اذعان داشت مواردی از قبیل؛ متوجه مشکلات نشدن، تلاش نکردن جهت حل مشکلات، رواج تفکر «هر چه بهتر کارکنی بدتر نتیجه می‌بینی»، ناامیدی کارکنان، تاخیر در ورود به سازمان و تعجیل در خروج، تمایل نداشتن به انجام وظایف، انجام تکالیف محوله با دقت، سرعت و حساسیت ناکافی و ... از مهمترین راهبردهای تسهیل وقوع پدیده نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

همچنین نامتعادل بودن جریان مدیریت دانش از دیگر راهبردهای مهم و تسهیل‌گر وقوع پدیده نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار بوده و نشانگرهای آن شامل؛ رهبری غیراثربخش

جهت تامین بستر لازم برای یادگیری بیشتر، قدرت گرفتن فرهنگ سازمانی دانش گریز، عدم پشتیبانی مستمر و آموزش هماهنگ، تضعیف نوآوری و تقویت هوش سازمانی، تضعیف فرهنگ مروج روحیه تعامل، عدم محوریت دانش محوری و ترغیب همکاری، نبود فرایندها و سازوکارهای هدایت و حمایت از توسعه دانش، و نبود ابزارهای جمع آوری، اشتراک، ذخیره‌سازی و انتقال دانش می‌باشند.

در پژوهش حاضر از مشارکت کنندگان خواسته شد تا نظر خودشان را در مورد عوامل محیطی موثر در شکل‌گیری نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار ارائه دهند. خروجی نتایج کیفی صاحبه‌ها در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷: عوامل محیطی مؤثر بر راهبردهای حاصل از نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار

ردیف	مفاهیم	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۱	عوامل فرهنگی	فرهنگ ضعیف رابطه کارکنان با سازمان، فرهنگ تخریب اموال عمومی، فرهنگ زیر کار در روی حاکم بر سازمان، وجود قانون‌گریزی در فرهنگ سازمان، عدم حساسیت جامعه و سازمان نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی، عدم پایداری سازمان به موازین شرعی	م ۱، م ۲، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۱۹، م ۲۲، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۹	۱۶
۲	عوامل ساختاری - اجتماعی	نارسایی ساختاری و کارکردی نهادهای آموزشی، نبود عزم سیاسی و حمایت قاطع مدیران برای برخورد با فساد اداری، شرایط و فشار حاکم بر امنیت روانی افراد، تقسیم کار غیرنرمال در سازمان، عدم تعادل بین اهداف تایید شده سازمان و وسایل مورد تایید برای نیل به آنها، دسترسی به عوامل سازمانی مساعد برای گزاف‌تاری، درجه خویشاوند سالاری در سازمان،	م ۱، م ۴، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۶، م ۲۰، م ۲۱، م ۲۳، م ۲۷، م ۲۹، م ۳۰	۱۴
۳	عوامل قانونی و نظارتی	نهادینه نبودن قانون در سازمان، تغییر سریع قوانین، عدم کنترل رسمی و غیررسمی، فقدان نظارت صحیح در سازمان، ضعف سیستم تنبیه، پیچیدگی قوانین و مقررات، نبود مکانیزم کنترل انحرافات سازمانی، آشنا نبودن کارکنان با مکانیزم‌های تنبیه، بالا بودن کمیت قوانین، ضعف کیفی قوانین، روشهای ناموفق بازرسی و نظارت سازمانهای نظارتی، نارسایی قوانین قضایی در محیطهای سازمانی، ضعف نظارت و ارزیابی فساد در سطح کلان	م ۱، م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۲، م ۱۵، م ۱۸، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۸، م ۲۹	۱۳

نتایج نشان می‌دهد که عوامل محیطی مؤثر بر نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار، شامل سه مقوله اصلی است که با توجه به فراوانی پاسخها، مهمترین عوامل مؤثر محیطی شامل

عوامل فرهنگی و اجتماعی می‌باشند. با توجه به نتایج فوق می‌توان بیان نمود که شاخص‌هایی مانند فرهنگ ضعیف رابطه کارکنان با سازمان، فرهنگ تخریب اموال عمومی، فرهنگ زیر کار در روی حاکم بر سازمان، وجود قانون‌گریزی در فرهنگ سازمان، تقسیم کار غیرنرمال در سازمان، عدم تعادل بین اهداف تایید شده سازمان و وسایل مورد تایید برای نیل به آنها، دسترسی به عوامل سازمانی مساعد برای گذر رفتاری، درجه خویشاوندسالاری در سازمان، عدم حساست سازمان نسبت به ترویج معیارهای اخلاقی، عدم پابندی سازمان به موازین شرعی، و ... از مهمترین عوامل محیطی موثر بر شکل‌گیری نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

در پژوهش حاضر از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا نظر خودشان را در مورد عوامل زمینه‌ای موثر در شکل‌گیری نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار ارائه دهند. خروجی نتایج کیفی مصاحبه‌ها در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸: عوامل زمینه‌ای موثر بر راهبردهای حاصل از پدیده نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار

مقوله اصلی	مفاهیم مرتبط	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
شناخت‌شناسی‌های منفی - اجتماعی	شناخت‌شناسی رفتارهای سازمانی	ذهنیت تبعیض در ارائه پاداش‌ها، حس منفی نسبت به محیط اجتماعی سازمان، زندگی سازمانی ادراک نشده، ذهنیت عدم بکارگیری تئوری‌های انگیزشی توسط سازمان، ذهنیت وجود پایین‌کننده‌های سازمانی برای فرد، وجود بالا برنده‌های سازمانی برای همکاران، رواج فرهنگ بله قربان‌گویی	م ۱، م ۲، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۱۹، م ۲۲، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۹	۱۶
	شناخت‌شناسی رفتارهای بین فردی	کیفیت پایین در برقراری ارتباطات، نداشتن درک موافقی از پدیده‌ها، بزرگ‌بینی دیگران، عدم تعهد در ارتباطات عمومی با همکاران، ظاهر شدن دانش پایه‌ای کم بصورت عدم اعتماد به نفس در برقراری ارتباطات، هیجان منفی و رفتار بین فردی مختل و بدون حس از خود نشان می‌دهند، در برقراری ارتباط دچار مشکل شده و کمرو، خجالتی و منزوی هستند	م ۳، م ۶، م ۷، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۲، م ۲۶	۱۲

مقوله اصلی	مفاهیم مرتبط	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
فردی و خانوادگی	خودپنداره بافی	تفکر منفی درباره خود، ارتباط گریزی، ذهنی‌سازی افکار و احساسات ناخوشایند درباره خود، خلق و نهادینه‌سازی یک تصویر ناتوان از خود، تفاسیر اشتباه از محتویات ذهنی، عدم اعتماد به نفس،	م ۱، م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۵، م ۱۸، م ۱۹، م ۲۱، م ۲۴، م ۲۸، م ۲۹	۱۵
	سبک تصمیم‌گیری غیرخطی	نداشتن افق بلند مدت در تصمیم‌گیری، فراموشی سایر اهداف در سایه یک هدف، معرفتی ناشی از خودمختاری، اعتقاد راسخ به دانسته‌های خود، چیزهایی را بر ذهن حاضر می‌کند که تجربه نشده است، حدس زدن اظهارات بیان نشده، درک ضعیف از سایر متغیرهای سازمان هنگام اتخاذ یک تصمیم	م ۱، م ۴، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۶، م ۲۰، م ۲۱، م ۲۳، م ۲۷، م ۲۹	۱۴
رشد عمومی و اجتماعی	نقش‌های بی‌حسی	احساس قدرنشناسی سازمان نسبت به زحمات کارکنان، به چالش کشیده شدن معانی تعهد نسبت به سازمان، داشتن حس منفی نسبت به کار، کارکنان وجود خود را از سازمان جدا می‌دانند، شکل گرفتن معانی ناقص و انحرافی از موضوعات در ذهن کارکنان، امید نداشتن به وضعیت بد امروزی، میزان کم حمایت سازمانی ادراک شده	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۶، م ۸، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۵، م ۱۷، م ۱۸، م ۱۹، م ۲۱، م ۲۳، م ۲۶، م ۲۷، م ۲۹	۱۷
	کرختی اجتماعی	تزریق احساسات همراستا در افراد و همگن‌سازی؛ عدم احترام و توجه به ارزش‌های فردی؛ نپذیرفتن شخصیت و تلاش برای همگن‌سازی بیش از حد؛ برچسب‌های اجتماعی که اعضا را به هم متصل می‌کند؛ نبود هیچگونه تعارض سازنده همسو با پویایی گروهی	م ۲، م ۳، م ۴، م ۵، م ۶، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۸، م ۲۳، م ۲۶، م ۳۰	۱۲
	کرختی سیاسی	رواج تفکر یا با ما یا علیه ما؛ ترویج و تبلیغ شخص خاص بجای تبلیغ رفتار و افکار مثبت؛ عدم تشخیص تفاوت میان تبلیغ و تحلیل؛ غفلت از قدرت غیرسیاسی و قدرت غیررسمی؛ عدم اتخاذ مشی سیاسی شفاف	م ۳، م ۵، م ۷، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۳، م ۲۶، م ۲۸	۱۴
	بی‌حسی فرهنگی	عدم تلاش برای سالم‌سازی فضای جامعه و اعتماد؛ بی‌تفاوتی نسبت به مسایل اخلاقی؛ وداع با کمک‌های بدون چشم داشت؛ عمومی شدن سرزنش یا تشویش‌های دوره ای ناشی از کج بینی و بدگمانی، داشتن عقیده کم بینی یا زیاده بینی در مورد همکاران	م ۱، م ۲، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۲، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۹	۱۳

نتایج نشان می‌دهد که راهبردها و کنش‌های تسهیل‌کننده شکل‌گیری نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار شامل ۳ مقوله اصلی (شناخت‌شناسی‌های منفی حسی - اجتماعی، رشد عمومی بی‌حسی، و معرفت‌تخیلی) و ۸ زیر مقوله می‌باشند که با توجه به فراوانی پاسخگویان، مهمترین عامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای حاصل از نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار در مقوله شناخت‌شناسی‌های منفی حسی - اجتماعی، حوزه رفتارهای سازمانی با فراوانی ۱۶ است بدین معنا که نشانگرهایی مانند ذهنیت تبعیض در ارائه پاداش‌ها، حس منفی نسبت به محیط اجتماعی سازمان، زندگی سازمانی ادراک نشده، ذهنیت عدم بکارگیری تئوری‌های انگیزشی توسط سازمان، ذهنیت وجود پایین‌کننده‌های سازمانی برای فرد، وجود بالا برنده‌های سازمانی برای همکاران، و رواج فرهنگ بله قربان‌گویی از جمله عوامل زمینه ساز بروز پدیده نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار می‌باشند.

مهمترین عامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای حاصل از نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار در مقوله معرفت‌تخیلی، مقوله خودپنداره بافی با فراوانی ۱۵ است. در این مقوله، نشانگرهایی مانند تفکر منفی درباره خود، ارتباط‌گزینی، ذهنی‌سازی افکار و احساسات ناخوشایند درباره خود، خلق و نهادینه‌سازی یک تصویر ناتوان از خود، تفاسیر اشتباه از محتویات ذهنی، عدم اعتماد به نفس، زمینه ساز شکل‌گیری راهبردهای اجرایی نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

مهمترین عامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای حاصل از پدیده نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار در مقوله رشد عمومی بی‌حسی، مقوله‌ی نقش‌های بی‌حسی با فراوانی ۱۷ می‌باشد. در این مقوله، نشانگرهایی مانند احساس قدرشناسی سازمان نسبت به زحمات کارکنان، به چالش کشیده شدن معانی تعهد نسبت به سازمان، داشتن حس منفی نسبت به کار، کارکنان وجود خود را از سازمان جدا می‌دانند، شکل گرفتن معانی ناقص و انحرافی از موضوعات در ذهن کارکنان، امید نداشتن به وضعیت بد امروزی، و میزان کم حمایت‌سازمانی ادراک شده، زمینه‌ساز بروز پدیده نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار می‌باشند.

در پژوهش حاضر از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا اظهارات خود را در مورد پیامدهای حاصل از پدیده نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار در سازمان، ارائه دهند. خروجی نتایج کیفی مصاحبه‌ها در جدول ۹ آمده است.

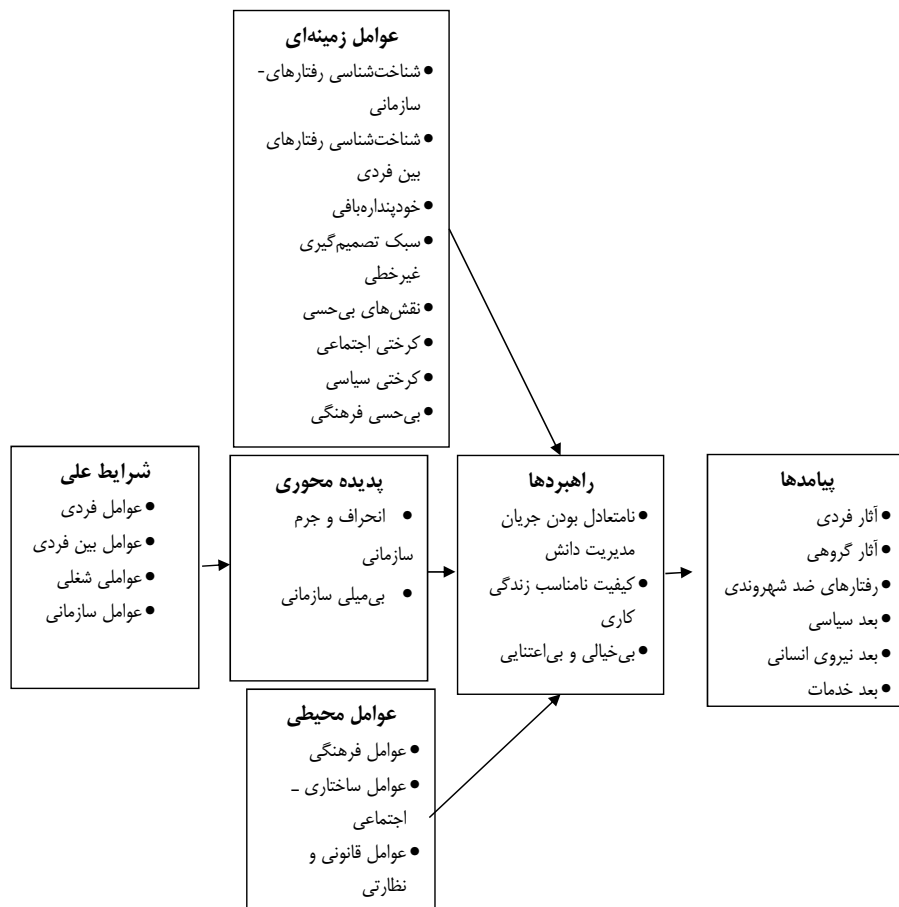
ردیف	مقوله اصلی	مفاهیم مرتبط	کدهای استخراج شده	مصاحبه شونده	فراوانی
۱	چالش‌ها	۱- آثار فردی	کینه توزی نسبت به منصرفان سازمانی، تنزل شخصیت درونی فرد، سرکوب شدن روحیه خلاقیت و نوآوری، اختلال در رشد تعالی فردی بعنوان زمینه ساز تعالی سازمانی و اجتماعی، کاهش وفاداری درونی، کاهش اثربخشی و بهره وری فردی، عدم تعالی معنوی فردی،	م ۱، م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۷، م ۱۸، م ۲۱، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۵، م ۲۶، م ۲۸	۱۸
		۲- آثار گروهی	از بین رفتن درک مشترک و واحد در گروه، مضایقه کردن از همکاری با گروه، هزینه‌های ناشی از انحراف از گروه، تمایل نشان دادن به ترک گروه، کاهش حس تعلق گروهی، ارتباط برقرار نکردن داوطلبانه با جریانات گروهی، کاهش روحیه همکاری گروهی	م ۳، م ۴، م ۵، م ۷، م ۱۰، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۱۹، م ۲۱، م ۲۳، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۸	۱۵
۲	چالش‌ها	۱- غیرکارآمدی عملیاتی	مضایقه از کار، فرار از کار، طفره رفتن از کار، عدم تلاش برای تحقق اهداف، انجام وظایف در حد رفع مسوولیت، کاهش خود کنترلی، دل‌زدگی شغلی	م ۲، م ۳، م ۴، م ۶، م ۷، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۱، م ۲۴	۱۳
		۲- رفتارهای ضدشهروندی سازمانی	کشاندن کار به اضافه کاری بی‌مورد، فراموش کردن نظام‌نامه رفتار حرفه‌ای سازمان، کاهش تعهد و سلامت اخلاقی، نیاز به تدوین مجدد اصول اخلاقی حاکم بر سازمان، بروز کاستی‌هایی در فضای اخلاقی سازمان، نیاز به نهادینه‌سازی مجدد ارزش‌های اخلاقی، خلا حاکمیت ارزش‌های اخلاقی در رفتار	م ۱، م ۳، م ۴، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۱، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۹، م ۲۰، م ۲۳، م ۲۶، م ۲۷، م ۳۰	۱۶
۳	بندها	۱- بعد سیاسی	تبدیل جو سازمان به سازمانی سیاسی و نه تخصص محور، برچسب زدن به همکاران، به مخاطره انداختن پنهانی همکاران، رقابت‌های غیر سودمند، روحیه سرزنش‌گری غیرسودمند، ساختن شایعات درباره همکاران، جانبداری‌های بدون پشتوانه عدالتی	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۹، م ۱۰، م ۱۳، م ۱۴، م ۱۶، م ۱۷، م ۲۰	۱۱
		۲- بعد نیروی انسانی	استراحت‌های طولانی مدت در حین کار، جدال و تنش با سرپرستان و همکاران، لجبازی و خودسری، لجبازی و خودسری، تعدیل نیرو، رو آوردن به لابی‌گری، وجود ارتباطات متضاد غیرکارکردی و غیرهم‌افزا	م ۱، م ۲، م ۴، م ۵، م ۶، م ۸، م ۹، م ۱۲، م ۱۳، م ۱۶، م ۱۸، م ۲۲، م ۲۴، م ۲۶، م ۲۹	۱۵
		۳- بعد خدمات	کنندکاری عمدی، ضایع کردن منابع، خدشه وارد شدن به اعتماد عمومی، عدم تلاش برای انجام وظایف، مزیت رقابتی فراموش شده، افت بهره وری شغلی، هدر رفتن منابع	م ۱، م ۲، م ۸، م ۹، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۲۰، م ۲۱، م ۲۵، م ۲۷، م ۲۹، م ۳۰	۱۴
		۴- بعد سازمان	دروغگویی راجع به ساعات کاری، سکوت کردن‌هایی که به ضرر سازمان است، حمایت نکردن از سازمان در مباحث اجتماعی، بدبینی یا کم‌بینی نسبت به سازمان، سوء استفاده از اطلاعات، تخریب دارایی‌های سازمان بطور پنهانی، نقض قوانین و ارزش‌های سازمان	م ۱، م ۲، م ۳، م ۵، م ۷، م ۱۰، م ۱۲، م ۱۴، م ۱۵، م ۱۷، م ۱۸، م ۲۱، م ۲۴	۱۳

جدول ۹: پیامدهای حاصل از اجرای راهبردهای نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار

نتایج نشان می‌دهد که پیامدهای حاصل از راهبردها و کنش‌های نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار شامل ۳ مقوله اصلی (کوتاه مدت، میان مدت، بلند مدت) و ۸ زیر مقوله می‌باشند که با توجه به فراوانی پاسخگویان، مهمترین مفاهیم بیان شده شامل؛ آثار فردی، بعد نیروی انسانی، و بعد خدمات می‌باشند. بنابراین اغلب پاسخ‌دهنده‌ها اذعان داشته‌اند که نشانگرهایی مانند کینه توزی نسبت به منحرفان سازمانی، تنزل شخصیت درونی فرد، سرکوب شدن روحیه خلاقیت و نوآوری، اختلال در رشد تعالی فردی بعنوان زمینه ساز تعالی سازمانی و اجتماعی، کاهش وفاداری درونی، کاهش اثربخشی و بهره‌وری فردی، عدم تعالی معنوی فردی، استراحت‌های طولانی مدت در حین کار، جدال و تنش با سرپرستان و همکاران، لجبازی و خودسری، لجبازی و خودسری، تعدیل نیرو، رو آوردن به لابی‌گری، وجود ارتباطات متضاد غیرکارکردی و غیر هم افزا از مهمترین پیامدهای حاصل از اجرای راهبردها و کنش‌های نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

۵. مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی بازنمایی یک سیستم با استفاده از عوامل تشکیل دهنده و الگوی روابط علی میان عوامل است. براساس مطالعه نظریه‌ها و تدوین چارچوب نظری پژوهش می‌توان مدل مفهومی را ترسیم کرد. برای ترسیم مدل (الگو) در مطالعاتی که جنبه کاربردی دارند معمولاً به ادبیات پژوهش اکتفا می‌شود. یعنی با استفاده از نظریه‌های موجود یک الگوی کلی ترسیم می‌شود. در پژوهش حاضر کوشش شده است تا با استفاده از روش تحقیق کیفی ابتدا مقوله‌های زیربنایی مدل شناسایی شود و سپس روابط میان متغیرها تعیین و در نهایت اعتبارسنجی صورت گیرد.



۶. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که راهبردها و کنش‌های تسهیل‌کننده شکل‌گیری نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار شامل ۳ مقوله اصلی (شناخت‌شناسی‌های منفی حسی - اجتماعی، رشد عمومی بی‌حسی، و معرفت تخیلی) و ۸ زیر مقوله می‌باشند که با توجه به فراوانی پاسخگویان، مهمترین عامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای حاصل از نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار در مقوله شناخت‌شناسی‌های منفی حسی - اجتماعی، حوزه رفتارهای سازمانی با فراوانی ۱۶ است بدین معنا که نشانگرهایی مانند ذهنیت تبعیض در ارائه پاداش‌ها، حس منفی نسبت به محیط اجتماعی سازمان، زندگی سازمانی ادراک نشده، ذهنیت عدم بکارگیری تئوری‌های انگیزشی توسط سازمان، ذهنیت وجود پایین‌کننده‌های سازمانی برای فرد، وجود بالا برنده‌های سازمانی برای همکاران، و رواج فرهنگ بله قربان‌گویی از جمله عوامل زمینه ساز بروز نگرانی

حسابرس از تداوم فعالیت صاحبکار می‌باشند.

مهمترین عامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای حاصل از نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار در مقوله معرفت تخیلی، مقوله خودپنداره بافی با فراوانی ۱۵ است. در این مقوله، نشانگرهایی مانند تفکر منفی درباره خود، ارتباط گریزی، ذهنی‌سازی افکار و احساسات ناخوشایند درباره خود، خلق و نهادینه‌سازی یک تصویر ناتوان از خود، تفاسیر اشتباه از محتویات ذهنی، عدم اعتماد به نفس، زمینه ساز شکل‌گیری راهبردهای نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

مهمترین عامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای حاصل از نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار در مقوله رشد عمومی بی‌حسی، مقوله‌ی نقش‌های بی‌حسی با فراوانی ۱۷ می‌باشد. در این مقوله، نشانگرهایی مانند احساس قدرشناسی سازمان نسبت به زحمات کارکنان، به چالش کشیده شدن معانی تعهد نسبت به سازمان، داشتن حس منفی نسبت به کار، کارکنان وجود خود را از سازمان جدا می‌دانند، شکل گرفتن معانی ناقص و انحرافی از موضوعات در ذهن کارکنان، امید نداشتن به وضعیت بد امروزی، و میزان کم حمایت‌سازمانی ادراک شده، زمینه‌ساز بروز نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار می‌باشند.

در تبیین یافته‌های فوق می‌توان استدلال نمود که عوامل و زمینه‌ها و بسترهای شکل‌دهنده نگرانی حسابرِس از تداوم فعالیت صاحبکار در جوامع مختلف و به تبع آن در سازمانهای مختلف، یکسان نیست و سازمانها از نظر نوع جرم، شدت و ضعف، تعداد، و نیز از نظر عوامل متفاوتند. این تفاوتها را می‌توان در سازمانهای غیرهم‌کارکرد به وضوح مشاهده کرد. در هر محیطی سلسله عواملی همچون شرایط جغرافیایی، اقلیمی، وضعیت اجتماعی، اقتصادی، موقعیت خانوادگی، تربیتی، شغلی و طرز فکر و نگرش خاصی حاکم است که هر یک از اینها در حسن رفتار و یا بدرفتاری افراد مؤثر است. در عین حال، به طور مشخص می‌توان عوامل عمده زیر را به عنوان بسترها و زمینه‌های پیدایش تخلفات اداری کارکنان و یا هر رفتار نابهنجار نام برد؛ عواملی که نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای در پیدایی هر رفتاری، اعم از بهنجار و یا نابهنجار، ایفا می‌کنند. در عین حال، مهم‌ترین عامل یعنی خود فرد نیز نقشی تعیین‌کننده‌ای در این زمینه بازی می‌کند. به طور اجمالی علل و عوامل پیدایش آسیب‌های سازمانی، به ویژه در میان کارکنان سازمانهای دولتی را می‌توان به سه دسته عمده عوامل معطوف به شخصیت، عوامل فردی، و عوامل اجتماعی تقسیم نمود.

عمولاً ویژگی‌های شخصیتی افراد بزهکار در سازمان، بی‌قاعدگی رابطه و ارتباط میان فرد و سازمان و ارتکاب رفتارهای نابهنجار و خلاف مقررات اجتماعی است، ولی معمولاً از نظر مرتکب و عامل آن در اصل و یا در مواقعی خاص، این گونه رفتارها ناپسند شمرده نمی‌شود. افراد روان رنجور و روان‌پریش نسبت به ارزش‌ها، هنجارها و مقررات اجتماعی بی‌تفاوت بوده و کمتر آنها را رعایت می‌کنند. اعمال و شیوه‌های رفتاری این گونه افراد نظام اجتماعی را متزلزل و گاهی نیز مختل می‌کند و موجب می‌شود که رعایت ارزش‌های اخلاقی و هنجارها در جامعه و نزد سایر

افراد زیرسؤال رفته و آن را به پایین‌ترین سطح عمل تنزل دهد. برخی از مشخصه‌های بارز و برجسته شخصیتی این گونه افراد، خودمحوری، پرخاشگری، هنجارشکنی، فریبندگی ظاهری و عدم احساس مسئولیت می‌باشد. این گونه افراد به پیامد عمل خود نمی‌اندیشند، در کارهای خود بی‌پروا و بی‌ملاحظه هستند و در پند گرفتن از تجربیات، بسیار ضعیف بوده و در قضاوت‌های خود یک سویه می‌باشند.

گروهی از افراد کجرو در سازمان، نیز ویژگی‌های شخصیتی دیگری دارند؛ خودمحور و پیوسته به تمجید و توجه دیگران نیازمندند و در روابط خود با مردم به نیازها و احساسات آنان توجه نمی‌کنند. این افراد اغلب با رؤیاهایی در مورد موفقیت نامحدود و درخشان، قدرت، زیبایی و روابط عاشقانه آرمانی سرگرم اند. آنان به علت سرکوب خواسته‌ها و فقدان ارضای تمایلات درونی، از کانون سازمان خود بیزار شده و به رفتارهای ناپه‌نجار گرایش پیدا می‌کنند.

نتایج پژوهش نشان داد که پیامدهای حاصل از راهبردها و کنش‌های نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار شامل ۳ مقوله اصلی (کوتاه مدت، میان مدت، بلند مدت) و ۸ زیر مقوله می‌باشند که با توجه به فراوانی پاسخگویان، مهمترین مفاهیم بیان شده شامل؛ آثار فردی، بعد نیروی انسانی، و بعد خدمات می‌باشند. بنابراین اغلب پاسخ‌دهنده‌ها اذعان داشته‌اند که نشانگرهایی مانند کینه‌توزی نسبت به منحرفان سازمانی، تنزل شخصیت درونی فرد، سرکوب شدن روحیه خلاقیت و نوآوری، اختلال در رشد تعالی فردی بعنوان زمینه‌ساز تعالی سازمانی و اجتماعی، کاهش وفاداری درونی، کاهش اثربخشی و بهره‌وری فردی، عدم تعالی معنوی فردی، استراحت‌های طولانی مدت در حین کار، جدال و تنش با سرپرستان و همکاران، لجبازی و خودسری، لجبازی و خودسری، تعدیل نیرو، رو آوردن به لابی‌گری، وجود ارتباطات متضاد غیرکارکردی و غیر هم افزا از مهمترین پیامدهای حاصل از اجرای راهبردها و کنش‌های نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار هستند.

از دیگر پیامدهای نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار، نشانگرهایی مانند دروغ‌گویی راجع به ساعات کاری، سکوت کردن‌هایی که به ضرر سازمان است، حمایت نکردن از سازمان در مباحث اجتماعی، بدبینی یا کم‌بینی نسبت به سازمان، سوء استفاده از اطلاعات، تخریب دارایی‌های سازمان بطور پنهانی، نقض قوانین و ارزش‌های سازمان هستند.

در سطح گروهی مواردی از قبیل؛ از بین رفتن درک مشترک و واحد در گروه، مضایقه کردن از همکاری با گروه، هزینه‌های ناشی از انحراف از گروه، تمایل نشان دادن به ترک گروه، کاهش حس تعلق گروهی، ارتباط برقرار نکردن داوطلبانه با جریان‌های گروهی، کاهش روحیه همکاری گروهی نیز از پیامدهای مهم نگرانی حسابرسان از تداوم فعالیت صاحبکار محسوب می‌شوند.

پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزی زمانی بلند مدت برای استفاده از برنامه‌های توسعه سازمانی و توسعه حسابرسان جهت تغییر قسمت پنهان سازمان یعنی مفروضات، ادراکات، احساسات و ارزشهای افراد و سازمان انجام شود و توجه بیشتری به توسعه حسابرسان از سوی مدیران در دستور کار قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در سازمان حسابرسانی یک تیم عملیاتی و هم کارکرد،

برای شناخت عوامل بروز نگرانی حسابرسان و راهکارهای پیشگیرانه و بازدارنده در قالبهای کلان و خرد تشکیل شود. بدیهی است که انجام هر کار تحقیقاتی، با موانع و مشکلات خاص خود همراه می‌باشد، مخصوصاً در جوامعی که پژوهش به معنای واقعی کلمه جایگاه و ارزش خود را پیدا نکرده است و سازمان‌ها به نحو شایسته با پژوهشگران عرصه‌ی علم همکاری ننموده و بعضاً مشکلات عدیده‌ای را به آنان تحمیل می‌نمایند، تحقیق حاضر هم از این قاعده مستثنی نیست.

۱) از آنجا که تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر پارادایم تفسیری است لذا ممکن است در بخش تحلیل داده‌های کیفی ذهنیت محقق در نحوه استخراج مولفه‌ها تأثیرگذار بوده باشد. در پژوهش‌های کیفی امکان بروز و دخالت دادن پیش‌فرض‌ها و تعصبات پژوهش‌گر ممکن است یافته‌ها و نتایج تحقیق را خدشه‌دار نماید که البته در پژوهش حاضر محقق تلاش نموده تا حد امکان بدون سوءگیری عمل نموده و صرفاً اقدام به رصد تجارب و مشاهدات مشارکت‌کنندگان نماید.

۲) یکی دیگر از محدودیتهای پژوهش، خوب جلوه دادن افراد در پاسخ دهی به سوالات مصاحبه می‌باشد لذا ممکن است در پاسخدهی به سوالات و جهت جلوگیری از تنش سوگیری به وجود آمده باشد.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

- ۱- بهارمقدم، مهدی، صالحی، تابنده، اعظمی، زینب. (۱۳۹۶). رابطه بین توانایی مدیریت، حق‌الزحمه حسابرسی و تداوم فعالیت در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی، ۲۹(۲)، ۴۴-۲۳.
- ۲- حمیدیان، نرگس، عرب صالحی، مهدی، تقیان، مجید. (۱۴۰۱). تأثیر مدیریت سود واقعی بر اظهارنظر حسابرسی درباره تداوم فعالیت در شرکت‌های درمانده مالی. نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی، ۱۱۴(۱)، ۶۰-۳۷.
- ۳- سپهروند، سعید، ایوب یغمائی علیشاه و سعید فتحی افکاری، (۱۳۹۶)، «تأثیر جنسیت حسابرسان بر گزارش ابهام‌نسبت به تداوم فعالیت در شرکت‌های ورشکسته پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، مجله پژوهش‌های مدیریت و حسابداری، ۴(۳۶)، صص ۱۱۹-۱۰۷.
- ۴- صفی‌پور افشار، مجتبی، سلطانی نژاد، احمدصادق، سلطانی نژاد، ابراهیم. (۱۴۰۱). عوامل اثرگذار بر اظهارنظر حسابرسان نسبت به تداوم فعالیت. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۵۶)، ۱۱۵-۱۳۶.
- مرادی، محمد، اصلیان، محمد، نوروزی، محمد. (۱۳۹۳). اظهار نظر حسابرسان و مدیریت سود با تأکید بر ابهام در تداوم فعالیت. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۱(۳)، ۳۱۳-۳۲۸.
- ۵- مرید احمدی یزدی، زهرا، منصوره سادات غفاری و نادر نقش‌بندی، (۱۳۹۹)، «تأثیر اظهارنظر تداوم فعالیت حسابرسان بر پایداری سود: نقش محدودیت مالی»، چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۳(۳۳)، صص ۵۴-۴۰.
- ۶- مؤمنی، علیرضا و سیده زهرا حسینی، (۱۳۹۹)، «بررسی میزان تأثیر تأخیر در گزارش حسابرسی و حق‌الزحمه حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در پی ادغام مؤسسات حسابرسی خدمات‌دهنده به شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»، مجله رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۳۶)، صص ۶۲-۴۸.

ب- منابع خارجی:

- 1- Abdillah, M. R., Mardijuwono, A. W., & Habiburrochman, H. (2019), "The Effect of Company Characteristics and Auditor Characteristics to Audit Report Lag", Asian Journal of Accounting

Research, 4(1), PP. 129-144

2-Andreou, P., Ehrlich, D., and C.Louca. (2013). Managerial Ability and Firm Performance: Evidence from the Global Financial Crisis. Working paper. <http://www.mfsociety.org>.

3-Aryantika, Ni, P. and Rasmini, N.K. (2015), "Profitabilitas, leverage, prior opinion dan Kompetensi auditor pada opini audit going concern", E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 11 No. 2, pp. 414-425.

4- Basioudis, G. L. (2008). Audit Fees, Non-Audit Fees and Auditor Going-Concern Reporting Decisions in the United Kingdom. A Journal of Accounting, Finance, and Business Studies, Vol. 44, No. 3, Pp284-309

5- Carey, P., & Simnett, R. (2006). Audit partner tenure and audit quality. The Accounting Review, 81(3), 653–676. <https://doi.org/10.2308/accr.2006.81.3.653>.

6- Chan, .H., Luo, V., & Mo, P. (2016), "Determinants and Implications of long Audit Reporting Lags: Evidence from China", Accounting and Business Research, 46(2), PP. 145-166.

7-Dura, J. and Nuryanto, M. (2015), "Pengaruh debt default, Kualitas audit, opini audit Tahun Sebelumnya, dan audit lag Terhadap opini audit going concern pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)", Jurnal Magister Akuntansi Trisakti (e-Journal), Vol. 2 No. 2, pp. 145-160.

8-Hassan, Y. M. (2016), "Determinants of Audit Report Lag: Evidence from Palestine", Journal of Accounting in Emerging Economies, 6(1), PP. 13-32.

9- Krishnan, J. and Schauer, P.C. (2021), "The differentiation of quality among auditors: evidence from the not-for-profit sector", Auditing: A Journal of Practice and Theory, Vol. 19 No. 2, pp. 9-26.

10- Mukhtaruddin, P., Handri and Meutia, I. (2018), "Financial condition, growth, audit quality and going concern opinion: study on manufacturing companies listed on Indonesia Stock Exchange", Journal of Accounting, Business and Finance Research, Vol. 2 No. 1, pp. 16-25.

11- Ruiz-Barbadillo, E., Aguilar, G. N., & Carrera, N. (2009), "Does Mandatory Audit Firm Rotation Enhance Auditor Independence? Evidence from Spain", Auditing: A Journal of Practice & Theory, 28(1), PP. 113–135.