



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابداری مدیریت
سال هشتم / شماره ۳۰ / تابستان ۱۳۹۸

مفهوم‌سازی مدل ساختار-تفسیری (ISM) استرس در حرفه‌ی حسابداری بر اساس روش ارزیابی انتقادی

محمد رضا عبدلی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران
Mra830@yahoo.com

حسن ولیان

استادیار، گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول)
Hasan.Valiyan@yahoo.com

مهدی واسعی چهارمحالی

موسسه آموزش عالی بینالود، مشهد، ایران
Mehdi.vassei@gmail.com

مهران ارویی

گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان ایران
Mehran-206@hotmail.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۸/۰۸ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۰۵

چکیده

استرس شغلی نیز یکی از عوامل روانی در کارکنان است که به میزان زیادی، عملکردهای فردی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و می‌تواند باعث بروز اختلالات و عوارض نامطلوب متعدد بر روی سلامت فرد و همچنین پیامدهایی در محیط کار گردد. حرفه‌ی حسابداری نیز به عنوان یکی از مشاغل پر استرس امروز مطرح است و عدم توجه به آن می‌تواند باعث کاهش کیفیت عملکردهای فردی و حرفه‌ای گردد. هدف این پژوهش مفهوم‌سازی مدل ساختار-تفسیری (ISM) استرس در حرفه‌ی حسابداری بر اساس روش ارزیابی انتقادی می‌باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل ۱۲ نفر از متخصصان رشته‌های حسابداری و حسابداری بود که بر اساس روش نمونه‌گیری همگن به عنوان یکی از روش‌های نمونه‌گیری کیفی، انتخاب شدند. روش پژوهش کیفی می‌باشد که مبتنی بر سه تحلیل ارزیابی انتقادی (CASP)، تحلیل دلفی و تحلیل ساختاری-تفسیری (ISM) است. در این پژوهش ابتدا بر اساس روش ارزیابی انتقادی سه مولفه‌ی شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای، شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابداری و شکاف تناسب حرفه‌ای در قالب ۱۶ شاخص شناسایی شدند، سپس بر اساس تحلیل دلفی ۴ شاخص حذف و ۲ شاخص ادغام شدند که مجموعاً ۱۰ شاخص برای تحلیل ساختاری-تفسیری و تشکیل ماتریس دستیابی، در نهایت مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش ۶ سطح دارای اهمیت در ایجاد استرس حرفه‌ی حسابداری را مشخص نمود و دو شاخص تضاد منافع به عنوان شاخص شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابداری و شاخص عدم تناسب ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابداری تحت مولفه‌ی شکاف تناسب حرفه‌ای به عنوان اولین سطح تاثیرگذار بر استرس حرفه‌ای تعیین گردیدند. همچنین مشخص شد، نامتناسب بودن حجم کار حسابداری با بودجه بندی زمانی به عنوان شاخص مولفه‌ی شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای در سطح ششم به عنوان کمترین عامل تاثیر گذار بر استرس حرفه‌ای قرار گرفت.

واژه‌های کلیدی: استرس حرفه‌ی حسابداری، تحلیل ساختاری-تفسیری (ISM)، روش ارزیابی انتقادی، روش تحلیل دلفی.

۱- مقدمه

از استرس کاری با توجه به پیچیدگی‌های شغلی دنیای امروز، به عنوان «ویروس شغلی»^۱ یاد می‌شود. (لو^۲، ۲۰۰۶: ۱۶). تحت مکانیزم رقابتی، افراد شاغل در بسیاری از شغل‌های مهم مانند وکلا، پزشکان و مدیران، همانند حسابرسان، در حالیکه از شهرت این عناوین شغلی لذت می‌برند، با میزان متفاوتی از استرس شغلی دست و پنجه نرم می‌کنند. (اگوگلیا و همکاران^۳، ۲۰۱۰: ۲۹). به طور ویژه، استرس در محیط‌های کاری حرفه‌ای حسابرسی، به دلیل وجود یک مسئولیت اجتماعی یک تجربه غیر قابل کنترل و پیچیده است که مشخصاً، بدلیل وجود انتظارات و حساسیت‌های اجتماعی نسبت به افشای واقع گرایانه‌ی عملکردهای مالی شرکت‌ها، اغلب براساس تحقیقات مختلفی همچون رالف^۴ (۲۰۰۱)؛ اورلی و همکاران^۵ (۲۰۱۱) و شوفیاچول و همکاران^۶ (۲۰۱۶) مورد تاکید قرار گرفته است. در واقع، حرفه‌ی حسابرسی بدلیل پیچیدگی‌های جامعه‌ی امروزی و نیازهای اطلاعاتی، فشار کاری بیشتری را نسبت به گذشته تجربه می‌کند و این موضوع باعث شده است، حسابرسی به عنوان یکی از مشاغل حساس و سخت دنیای امروز محسوب شود. (یوتامی و ناهارتویو^۷، ۲۰۱۳: ۹۱). انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی افزوده خواهد شد که با تلاش همه جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در روان شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (مرویان حسینی و لاری دشت بیاض، ۱۳۹۴: ۵۹). به عنوان مثال هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های عام در ایالات متحده، باور دارد که کیفیت حسابرسی ممکن است بدلیل حجم کاری حسابرسان و فشار زمانی، بطور چشمگیری کاهش پیدا کند، که منشاء آن را وجود استرس‌های شغلی می‌دانند (مارگیوم و همکاران^۸، ۲۰۱۱: ۲۵). باید توجه داشت، حسابرسان بر حسب کارآمدی و عدم کارآمدی بازارهای سرمایه به دلیل وجود برخی از علل همچون، محدودیت زمانی، انتظارات اجتماعی، ریسک‌های مسئولیت، نوع فرهنگ بومی و منطقه‌ای کشورها و ... تحت فشار و استرس قرار می‌گیرند. (سوبروین و چنگابرویان^۹، ۲۰۰۶: ۲۰۴). علی‌رغم گستردگی حسابرسی تحقیقات دانشگاهی در زمینه استرس حرفه‌ی حسابرسی بندرت صورت گرفته است و کمتر به این چالش ذهنی و فکری حسابرسان از جانب تحقیقات توجه شده است (جونز و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰: ۲۳؛ لیو و ژانگ^{۱۱}، ۲۰۰۸: ۴۰۵). با توجه

به ماده (۱) آیین نامه‌ی اجرایی موسسات حسابرسی مصوب ۱۳۸۳ که بر نقش حسابرسان و حسابداران در جامعه اشاره دارد و براساس ماده (۲) همین آیین نامه، نقش موسسات حسابرسی را در اعتبار بخشی، اطمینان آفرینی و شفافیت اطلاعات ارائه شده به نظام اقتصادی کشور برای تصمیم‌گیری را مهم دانسته است و پایبندی حسابرسان به رفتار و اخلاق حرفه‌ای، مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران و مفاد این آیین نامه اجرایی، لازم و ضروری می‌داند، باید گفت، حرفه‌ی حسابرسی در کشور ما به عنوان یک شغل پر مسئولیت قلمداد می‌شود. (مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، ۱۳۹۳). همچنین طبق ماده (۲) آیین نامه‌ی سقف مجاز ارائه‌ی خدمات تخصصی و حرفه‌ای، هر یک از شرکا (حسابرسان) در طول یک سال موظف به ۳۳۷۰۰ ساعت تا ۴۸۷۰۰ ساعت سقف مجاز ارائه‌ی خدمات با توجه به سابقه‌ی مدیریت حسابرسی را دارند. (مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، ۱۳۹۳). این موضوع نشان می‌دهد، میزان ساعت کار حسابرسان چیزی در حدود ۷۰۳ ساعت در طول یک هفته می‌باشد که اگر هر موسسه حسابرسی طبق قانون از حداقل سه حسابرس تشکیل شده باشد، می‌توان به فشار کاری بالا در این حرفه پی برد. همچنین طبق ماده (۴) روابط موسسات حسابرسی با جامعه حسابداران رسمی ایران آمده است که: «عدم رعایت مقررات و ضوابط مصوب شورای عالی و عدم ارائه و یا تأخیر غیر متعارف در ارائه مدارک و اطلاعات درخواستی جامعه، به عنوان تخلف از مقررات محسوب می‌شود و طبق قانون تذکر کتبی، تعلیق از انجام حرفه‌ای و در نهایت انهدال مجوز حسابرسان را به همراه دارد. با توجه به وجود قوانین و آیین نامه‌های نظارتی بر عملکرد حسابرسان، می‌توان دریافت که این حرفه در کنار مزایایی مادی برای حسابرسان، چه فشار شغلی بیش از اندازه را به همراه دارد و این تحقیق با اتکا به مستندات ارائه شده، به دنبال مفهوم‌سازی پویایی استرس در حرفه‌ی حسابرسی به عنوان یک عامل غیر قابل پیش‌بینی و کنترل می‌باشد. ماهیت انجام این پژوهش به گونه‌ای است که با واکاوی در عوامل تاثیر گذار بر ایجاد استرس و شناخت آنها، تلاش می‌نماید تا راه کارهای لازم را با توجه به بازه‌های زمانی مشخص ارائه نماید و با اتکا به معیارهای شبیه سازی شده، پیش‌بینی‌های لازم را در مورد عوامل اصلی ایجاد استرس، ارائه دهد. نکته‌ی مهم و قابل توجه در این پژوهش ترکیب رویکردهای کیفی و کمی به منظور شناخت هر چه بهتر موضوع استرس‌های شغلی در حرفه‌ی حسابرسی می‌باشد، موضوعی که شاید چه در داخل و چه در خارج مفهوم‌سازی مناسبی در مورد آن صورت نگرفته

مضر جسمی و روحی تعریف می‌کند که در زمانی رخ می‌دهد که نیازمندی‌های شغلی با توانایی‌ها، منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل همخوانی و هماهنگی نداشته باشد (الستاد و وب، ۲۰۰۸: ۷۹). استرسی که افراد شاغل در محیط‌های شغلی با آن روبرو می‌شوند علل و منابع مختلفی دارد که از آن جمله استرس شغلی می‌تواند هم بعنوان پیامدی از عوامل درونی و بیرونی شغلی و هم بعنوان یک عامل تعیین کننده برای سلامت و کیفیت زندگی و عملکرد نقش‌های شغلی، محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، استرس شغلی می‌تواند از طریق عدم تطبیق با وظایف شغلی (الوانیو و همکاران، ۲۰۱۵)؛ بی توجهی به نیازهای بالای عاطفی و روانشناختی (ویلسمس و همکاران، ۲۰۱۲)؛ فرصت‌های اندک برای تصمیم‌گیری (هیندر و همکاران، ۲۰۱۵) و شرایط ایمنی نامساعد در محیط‌های کاری (الستاد و وابو، ۲۰۰۸)، حجم بسیار زیاد کار (سوبراین و چنگابروی، ۲۰۰۶)؛ شیفت کاری (خلیفه سلطانی و براری، ۱۳۹۴)؛ ارتباطات ضعیف کاری (خاتونی و همکاران، ۱۳۹۰) و بسیاری از علل دیگر به عنوان عوامل درونی و بیرونی ایجاد کننده‌ی استرس شغلی شناخته شوند. تحقیقات و مدل‌های زیادی در مورد استرس شغلی انجام شده است که با رویکردها و دیدگاه‌های مختلفی موضوع استرس در شغل را بررسی نموده‌اند، اما شاید بتوان مدل پرکشتر (۱۹۷۹) را به دلیل تمرکز بر تاثیر منفی استرس شغلی در این پژوهش مورد توجه قرار داد. در این مدل فشار شغلی و محیط کاری به عنوان دو اصل بر فشار روانشناختی ناشی از استرس مورد توجه می‌باشد. پرکشتر معتقد بود استرس به دو بخش یوسترس و دیسترس براساس ویژگی‌های رفتاری افراد دسته بندی می‌شود. دیسترس به تجربه مداوم غرق شدن در مسئولیت‌ها اشاره دارد که باعث رویه شدن این نوع فشار برای فرد می‌شود به گونه‌ای فرد در یک تونل مشکلات قدم می‌گذارد که هیچگاه برای او تمامی ندارد (کلارک، ۲۰۱۲). به عنوان مثال مشکلات مالی، تعارض در روابط بین فردی، تعهدات بیش از حد، دست و پنجه نرم کردن با یک بیماری مزمن یا تجربه کردن یک ضربه روحی شدید، همگی می‌تواند به عنوان نمونه‌ای از پیامدهای دیسترس قلمداد شوند. از طرف دیگر یوسترس نوعی استرس مثبت و مفید است. در حالت یوسترس فرد تحت فشار می‌باشد، ولی این فشار به او انرژی و انگیزه می‌دهد تا مسئولیت‌های شغلی را با انگیزه و انرژی بیشتری به سرانجام برساند. ترفیع شغلی و تغییر شغل از جمله یوسترس‌های فشارزا اما مفید هستند (یلی پاولنیمی و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین استرس همیشه مضر نیست. در واقع استرس می‌تواند ما را به سوی دادن پاسخ موثر به یک موقعیت هدایت کند.

است و این پژوهش می‌تواند فتح باب جدیدی در مورد توسعه‌ی مبانی نظری و تئوریک پژوهش در زمینه حرفه‌ی حسابرسی باشد. در واقع تفاوت این پژوهش با سایر تحقیقات مشابه از منظر روش شناختی و از منظر بسط مباحث تئوریک مطرح می‌باشد. در واقع این تحقیق به دلیل استفاده از روش ترکیبی^{۱۲} تلاش می‌نماید تا ابعاد استرس شغلی که دارای عدم انسجام در پژوهش‌های مشابه می‌باشد را براساس روش ارزیابی انتقادی شناسایی نماید تا از این طریق بتواند مفهومی منسجم و یکپارچه از استرس در حرفه‌ی پر مسئولیت حسابرسی ایجاد نماید. چرا که بیشتر تحقیقات قبلی همچون شوفیاچول و همکاران (۲۰۱۶)؛ یان و ژی (۲۰۱۶)؛ آگوگلیا و همکاران (۲۰۱۰)؛ جونز و همکاران (۲۰۱۰)؛ ساندگرین و سیانستورم (۲۰۱۴) و یوتامی و نهارتیو (۲۰۱۳) مفهوم استرس شغلی را با در سایر مشاغل بررسی نمودند، لذا می‌توان نقطه‌ی قوت این پژوهش را استفاده از مولفه‌ها و ابعاد استفاده شده از مفهوم استرس شغلی که دارای تاثیرگذاری مثبت بر حسابرسی و همراستا با آیین نامه‌ها و استانداردهای داخلی و بومی کشور می‌باشد، قلمداد می‌شود. بر این اساس سوال اصلی پژوهش اینست که با توجه به رویکرد تفسیری-ساختاری عوامل مؤثر استرس در حرفه حسابرسی در قالب مدل چگونه طراحی و مفهوم‌سازی می‌شوند؟

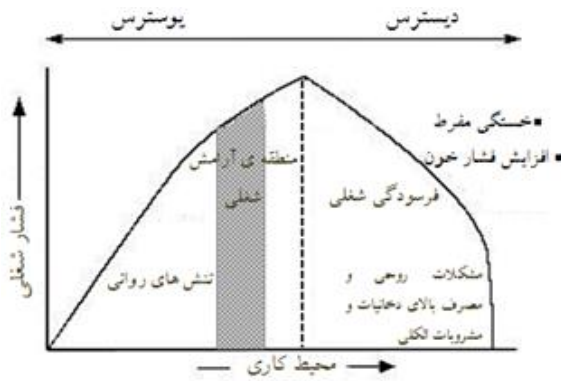
۲- مبانی نظری پژوهش و مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- استرس شغلی

اولین بار در دهه ۱۹۳۰ میلادی، واژه استرس توسط هانس سیله، روانشناس معروف اتریشی مطرح گردید. او به پیروی از مکتب رفتار گرایی، استرس را مبتنی بر نظریه محرک-پاسخ بیان نمود و آن را نوعی نیاز جسمی یا ذهنی انسان دانست که موجب واکنش‌های خاصی توسط فرد در شرایط پر تنش می‌گردد (جونز و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۵). با گذشت زمان و توسعه‌ی دیدگاه‌های نظری مبتنی بر تغییرات محیطی و تاثیر گذار بیرونی، موضوع استرس شکل جدی تری به خود گرفت، تا جاییکه امروزه، از آن به عنوان یک پیامد منفی بر عملکرد حرفه‌ای و سلامت جسمانی و روانی فرد یاد می‌کنند (جویش و همکاران، ۲۰۰۸: ۱۲۳). در واقع، استرس ناشی از علل و ویژگی‌های درونی و بیرونی بر فرد تاثیر گذار است و از آن به عنوان یک تجربه بسیار پیچیده یاد می‌کنند که در عین اینکه می‌تواند بسیار مضر باشد، در پاره‌ای از مواقع نیز لازم است (مورگان و همکاران، ۲۰۰۲). در تعریفی جامع، موسسه بین المللی ایمنی و سلامت شغلی استرس شغلی را به صورت پاسخ

۲۰۱۰: ۲۹۶) تاثیر بگذارد. اما شکاف تئوریک در مورد استرس شغلی، زمانی ایجاد می‌شود که تاثیر استرس شغلی بر کیفیت حسابرسی بندرت در حیطه تحقیقات حوزه‌های رفتاری و حسابرسی مورد توجه قرار گرفته است. (یان و ژی، ۲۰۱۶: ۳۰۶).

در میان اندک تحقیقات انجام شده در این حوزه، می‌توان به تحقیق سوبراین و چنگابرویان (۲۰۰۶) و آگولیا و همکاران (۲۰۱۰) اشاره نمود، که استرس شغلی ناشی از حجم کاری زیاد و فشار زمانی بر حساب‌رسان به عنوان دو عامل مهم و تاثیر گذار ایجاد استرس دانستند که این عوامل استرس‌زا، فارغ از تاثیر منفی که بر کارایی و کیفیت کار حسابرسی می‌گذارد، می‌تواند آسیب‌های جسمی و روانی شدیدی بر فرد داشته باشد. ليو (۲۰۰۸) در پژوهش خود به نقش فشار زمان بر فرآیند حسابرسی اشاره کرد و بیان نمود این به عنوان یک معیار روانی بر عملکرد فردی تاثیر بگذارد و باعث کاهش کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی شود. در تحقیقی دیگر ماریم و همکاران (۲۰۱۱) با اتکا به پژوهش ليو (۲۰۰۸) استرس ناشی از محدودیت زمانی که از آن به عنوان یک معیار تاثیر گذار بر عملکرد فردی یاد نموده بود، بیان کرد، استرس حرفه‌ای سبب تشدید شدن فشار ادراک شده بر حساب‌رسان خواهد شد. همچنین لوپز و پیترز (۲۰۱۲) در پژوهش خود بیان نمودند که حجم کار می‌تواند در سطح شرکت حسابرسی، بدلیل ایجاد استرس‌های ناشی از پاسخگویی به انتظارات عمومی و رعایت قوانین و مقررات، بر کیفیت حسابرسی تاثیر بگذارد. اما الزاما تمامی محققان به نقش فشار زمانی و حجم کاری اشاره نکرده‌اند و محققانی همچون سانگرین و اسوانستورم (۲۰۱۴) پا را فراتر گذاشته و بر تطبیق ویژگی‌های روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان با حرفه‌ی حسابرسی اشاره نمودند و توجه و تمرکز بر این موضوع را در آیین‌نامه‌های حرفه‌ای رفتار حسابرسی مورد تاکید قرار دادند در حالیکه این موضوع مهم کمتر از جانب محققان دیگر مورد توجه بوده است. همچنین برخی محققان همچون گودوین و یو (۲۰۱۶) در تحقیقی مبتنی بر تحلیل داده‌بنیاد که از طریق مصاحبه انجام شده بود، دستاوردهای جدیدی در این زمینه داشتند و بر نقش تضادهای شغلی و سرریز شدگی کار-خانواده و خانواده-کار در حرفه‌ی حسابرسی به عنوان علل و ویژگی‌های ایجاد کننده‌ی استرس اشاره نمودند. این تضادهای شغلی با توجه به ویژگی‌های حرفه حسابرسی نقش مهم و تاثیرگذاری بر عملکردهای حساب‌رسان می‌گذارد و باعث می‌گردد تا کیفیت بررسی‌های تحت تاثیر قرار بگیرد و فشار زیادی را در مسیر حرفه‌ای و کارراهه شغلی خود متحمل شوند. موضوع استرس



شکل ۱- علل و پیامدهای استرس شغلی

(منبع: پرکشتر، ۱۹۷۹)

این مدل نشان می‌دهد در زمانی که حتی فشار شغلی از نظر واگذاری مسئولیت‌ها به فرد زیاد باشد، اما او در یک محیط شغلی توأم با آرامش کار کند و محیط شغلی از نظر ساختاری و محتوایی در حد مطلوبی باشد، می‌توان انتظار داشت، میزان تنش‌های روانی فرد در حد نرمال و مفید قرار بگیرد چرا که افراد برای موفقیت بیشتر به آن نیاز دارند و وقتی بلوغ سازمانی براساس مسیرشغلی برای فرد محیا شود، فرد در این نقطه به منطقه‌ی آرامش روحی و روانی دست می‌یابد. اما زمانی که فشارهای شغلی در یک محیط کاری پر تنش افزایش یابد، این موضوع باعث می‌شود، فرد با تصدی مسئولیت‌ها در یک محیط شغلی پر تنش، دچار فرسودگی شغلی شود. این موضوع می‌تواند پیامدهای منفی رفتاری همچون مشکلات روحی، مصرف مشروبات الکلی و همچنین پیامدهای جسمانی همچون خستگی مفرط، فشار خون بالا، بیماری‌های قلبی و عروقی و ... را برای فرد به همراه داشته باشد.

۲-۲- پیشینه‌ی پژوهش

از اوایل قرن بیستم، با توسعه صنعتی شدن و اطلاع رسانی، استرس شغلی به یک موضوع مهم در حیطه‌های روانشناسی، علوم رفتاری و جامعه‌شناسی بدل شد. (یان و ژی، ۲۰۱۶: ۳۰۶). بحث‌های گسترده‌ای در زمینه تعریف استرس شغلی، مکانیزم تاثیرگذاری آن و استراتژی‌های کنترل آن صورت گرفت که منجر به یک سری از دستاوردهای مهم دانشگاهی از جمله نظریه محرک-پاسخ^{۱۳} یا شرطی سازی کلاسیک (اسلی، ۱۹۷۶)؛ نظریه تعامل^{۱۴} (کاراسک، ۱۹۷۹) در میان سایر تئوری‌ها، شد. تحقیقات فوق نشان می‌دهد که واکنش افراد به استرس شغلی می‌تواند بر سلامت ذهنی و فیزیکی، کیفیت کاری و حتی عملکرد سازمانی از طریق سیستم محرک-پاسخ (جانسن، ۲۰۰۱: ۱۰۴۱؛ لو و همکاران،

شغلی سال‌های سال است که در حیطه‌های سازمانی و رفتاری کارکنان به عنوان یک رفتار سازمانی مورد واکاوی قرار گرفته است. به عنوان مثال، اسمیت و امرسون (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل ارتباط بین انعطاف پذیری حسابرسان با کاهش کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تعدیل کننده استرس شغلی انجام دادند. نمونه‌ی آماری پژوهش شامل ۲۵۸ نفر از حسابرسان ده موسسه حسابرسی بزرگ در ایالات متحده آمریکا بودند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که انعطاف پذیری حسابرسان در رابطه با صاحبکاران به صورت مستقیم استقلال حسابرسی را زیر سوال می‌آورد و این موضوع به کیفیت حسابرسی نیز لطمه می‌زند و استرس شغلی به عنوان یک محرک باعث می‌گردد انعطاف پذیری حسابرسان کاهش یابد و کیفیت حسابرسی افزایش یابد. این نتایج نشان می‌دهد الزام استرس بار روانی منفی بر فرد ندارد بلکه زمانی که تبدیل به دیسترس گردد، می‌تواند مسئولیت پذیری حسابرسان را در رابطه با مسئولیت‌های شغلی بیشتر افزایش دهد. هونن وهاسلی (۲۰۱۸) پژوهشی در مورد روانشناسی محیط کار در ارتقای سلامت شغلی حسابرسان با رویکرد شناخت استرس انجام دادند. در این پژوهش از استرس شغلی به عنوان یکی از ریسک‌های روانشناختی و رفتاری در شغل حسابرسان یاد شده است و با بررسی بیش از ۳۵۰ حسابرسان نتایج نشان داد، حسابرسان بدلیل بار مسئولیت‌های شغلی و حرفه‌ای که دارند و بدلیل ساعات کاری فشرده، درک مفهومی از معنای استرس شغلی و تاثیرات مخرب آن بر جسم و روان خود ندارند و این موضوع باعث می‌شود فرسودگی شغلی به عنوان یکی از پیامدهای شغلی به مسیرشغلی حسابرسان آسیب وارد نماید و از طرف دیگر هزینه‌های زیادی بر فرد از نظر سلامتی وارد می‌نماید. در پژوهشی دیگر، جسیپرسن و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی در مورد ریسک‌های روانشناختی در مورد حسابرسان داخلی انجام دادند. روش شناسی این پژوهش کیفی بود و براساس تحلیل داده بنیاد (گرندد تئوری) اقدام به شناسایی ریسک‌های روانشناختی حسابرسان داخلی از طریق مصاحبه و سه مرحله کد گذاری انجام دادند. در این پژوهش مشخص گردید عوامل ایجاد کننده‌ی ریسک در دو بعد فردی و سازمانی می‌باشد و شرایط زمینه‌ای استرس شغلی و شرایط مداخله گر محیط شرکت‌های محل فعالیت می‌باشد. براساس نتایج مشخص گردید استرس‌های شغلی نتیجه عدم مدیریت روانشناختی و عدم مدیریت منابع انسانی در شرکت‌ها می‌باشد و لازمه حل این مسئله شناخت مفهومی و کاربردی سلامت ذهنی و شغلی حسابرسان داخلی و توجه به نقش‌های تخصصی آنها می‌باشد که پیامد آن می‌تواند ارتقای قدرت تصمیم

گیری‌های مالی و آینده نگرانه شرکت‌ها با اتکا به توانمندی‌های تخصصی حسابرسان داخلی باشد. جین و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی در مورد ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و سازمانی و نقش آن در استرس شغلی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد، وجود فضای شغلی امن، ارتباطات پویا درون سازمانی، ادراک شغلی بالا و وجود سیاست‌های حمایت منابع انسانی از جمله تناسب شغلی با شاغل و ارتقای عادلانه، همگی می‌تواند نقش مهم و تاثیرگذاری بر کاهش استرس شغلی کارکنان داشته باشد. در تحقیقی دیگر کارتیبی و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان تاثیر منابع فردی و سازمانی در استرس، وابستگی و بازخورد شغلی انجام دادند. در این پژوهش منابع سازمانی در قالب برنامه‌های ارتقای سطح تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و منابع فردی نیز بر مبنای ویژگی‌ها و توانمندی‌های خلاقانه بررسی گردید. نتایج نشان داد، هر قدر منابع سازمانی و منابع انسانی سازمان‌ها همراستایی بیشتری داشته باشند، بهتر می‌توان معطلات شغلی همچون استرس شغلی و وابستگی افراطی به کار و سازمان را کنترل نمود و جریان گردش اطلاعات شغلی را به منظور تقویت مشارکت هدفمند کارکنان بازخورد نمود. همچنین ریپتی و وانگ (۲۰۱۸) تاثیر استرس شغلی بر ارتباطات خانوادگی پرسنل را مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش ارتباطات براساس تضاد کار-خانواده مورد بررسی قرار گرفت و مشخص گردید، هر قدر میزان استرس‌های شغلی پرسنل مثل حسابرسان، پرستاران، کادر پرواز، پزشکان و ... بالاتر باشد، بدلیل وجود مسئولیت‌های شغلی می‌توان انتظار داشت، تعادل کار-خانواده از بین برود و این موضوع حتی عملکردهای دوگانه‌ی کارکنان در سایر نقش‌های خود همچون همسر، پدر، مادر و ... را تحت تاثیر قرار دهد. در حوزه‌ی پژوهش‌های داخلی موضوع استرس شغلی حسابرسان چندان در قالب مقالات علمی مورد بررسی قرار نگرفته است و تنها می‌توان به چند تحقیق در این زمینه نیز اشاره نمود. فلاح و طاهری (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی انجام دادند. این پژوهش در یک دوره ۵ ساله بین ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ انجام گرفت و نتایج نشان داد، بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی از یک سو و همچنین بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی در حسابرسی نخستین از طرف دیگر رابطه معنی داری وجود دارد. آرامش و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی ارتباط هوش‌های معنوی و هیجانی با استرس شغلی حسابرسان را بررسی نمودند. در این پژوهش حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی بررسی شدند و ۵۶ نفر مشارکت داشتند. یافته‌های

به انجام بررسی این موضوع مهم زده‌اند، که این موضوع قدرت تئوری سازی را در این حرفه‌ی تخصصی در مورد استرس نداشته است، اما می‌توان انتظار داشت این پژوهش‌ها و زمینه سازی پژوهش‌های بین رشته در حرفه‌ی حسابرسی بتواند، استراتژی‌ها و راه کاری‌های بهتری برای کنترل استرس در حسابرسان ارائه دهند. لذا در این پژوهش سوالات زیر مورد توجه می‌باشد:

- ۱) عوامل تاثیر گذار بر حرفه‌ی حسابرسی کدامند؟
- ۲) شاخص‌های تاثیر گذار بر حرفه‌ی حسابرسی کدامند؟
- ۳) با توجه به رویکرد تفسیری-ساختاری عوامل مؤثر استرس در حرفه حسابرسان در قالب مدل چگونه طراحی و مفهوم سازی می‌شوند؟

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای قلمداد می‌گردد زیرا به دنبال مفهوم سازی استرس در حرفه‌ی حسابرسی می‌باشد، موضوعی که کمتر به آن توجه شده است. از لحاظ هدف انجام، این تحقیق جزء تحقیقات کاربردی است. (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۹: ۲۲۷). در واقع رویکرد پژوهشی این مطالعه به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها از نوع استقراء-قیاسی است؛ بدین منظور ابتدا با بررسی مبانی نظری و تئوریک تحقیق مولفه‌ها و شاخص‌های ایجاد کننده‌ی استرس در حرفه‌ی حسابرسی براساس روش ارزیابی انتقادی تهیه و تدوین می‌گردد و سپس براساس استدلال قیاسی با مشارکت ۱۲ نفر از متخصصان رشته حسابداری و حسابرسی، شاخص‌های مربوط به عوامل ایجاد کننده‌ی استرس‌های شغلی بر اساس تحلیل دلفی و سپس بر اساس تحلیل ساختاری-تفسیری (ISM) مورد تحلیل قرار می‌گیرند. علت انتخاب ۱۲ نفر در این پژوهش نیز در راستای ماهیت پژوهش‌های کیفی و کفایت داده‌ها در این سطح از جامعه می‌باشد، زیرا تعداد بالاتر، باعث ایجاد انحراف در تحلیل ساختاری-تفسیری به دلیل الزام به استفاده از شاخص مد می‌گردد. بر این اساس ابتدا با اتکا به روش ارزیابی انتقادی^{۱۵} (CASP) که یکی از مراحل تحلیل فراترکیب^{۱۶}، شاخص‌ها و مولفه‌های ایجاد کننده‌ی استرس در حرفه‌ی حسابرسی در قالب چک لیست امتیازی تدوین شدند. براساس این روش ابتدا تحقیقاتی که براساس ۱۰ معیار اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه برداری، جمع آوری داده‌ها، انعکاس پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق براساس نظرات متخصصان از بین ۵۰-۰ امتیاز، امتیاز بالای ۳۰ را کسب نمایند، به عنوان تحقیقات مطلوب، وارد مرحله دوم پژوهش

تحقیق نشان می‌دهد مولفه‌های هوش معنوی و مولفه‌های هوش هیجانی بر استرس شغلی حسابرسان اثرگذار هستند. مهدوی و سروستانی (۱۳۹۶) پژوهشی در مورد نقش رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری در ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان انجام دادند. در این پژوهش با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری به بررسی نقش رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری (استانداردهای مبتنی بر اصول و مبتنی بر قواعد) در ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان پرداخته شد. در راستای گردآوری داده‌های پژوهش از یک سناریوی شبه‌آزمایشی استفاده گردید که از نظر استاندارد حسابداری، در دو سطح مبتنی بر اصول و مبتنی بر قواعد دست‌کاری شده‌اند. یافته‌های حاصل از پژوهش بیانگر این است که استانداردهای مبتنی بر اصول در مقایسه با استانداردهای مبتنی بر قواعد، سطح بالاتر پاسخگویی فرآیندی و انگیزش شناختی حسابرسان را در پی دارد. هم‌چنین، یافته‌های پژوهش نشان داد نوع استانداردهای حسابداری، تأثیر معناداری بر سطح شواهد درخواستی حسابرسان ندارد لیکن استانداردهای مبتنی بر اصول به صورت غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری پاسخگویی فرآیندی، سطح شواهد درخواستی حسابرسان را افزایش می‌دهد. در مجموع، نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر مثبت استانداردهای حسابداری مبتنی بر اصول در سطح پاسخگویی فرآیندی و انگیزش شناختی حسابرسان است. این نتیجه مؤید این است که رویکرد مبتنی بر اصول باید بیش از پیش مورد توجه استانداردهاگذاران و سیاست‌گذاران در حوزه حسابداری و حسابرسی قرار گیرد. خلیفه سلطان و براری (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرسان انجام دادند. در این پژوهش ابتدا یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نفر حسابرسان که به طور تصادفی انتخاب شده بودند انجام گرفت و پرسشنامه‌ها به صورت تصادفی بین ۵۳۳ نفر از حسابرسان توزیع گردید و نتایج نشان داد، نشان داد که بین متغیرهای مدل علی پژوهش به استثنای رابطه بین تضاد نقش و تمایل به ترک خدمت، روابط معنی داری در جهت‌های تعیین شده وجود دارد.

با توجه به بررسی مبانی تئوریک در می‌یابیم که، موضوع استرس در حرفه‌ی حسابرسی به عنوان یک مبحث مهم و قابل اعتنا، در طی سال‌های اخیر هر چند محدود، اما بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، چرا که این حرفه نقش مهم و قابل توجهی در برآورده نمودن سطح انتظارات عموم جامعه، سهامداران، سرمایه گذاران و تحلیل گران بازارهای سرمایه خواهد داشت. هرچند، نتایج دانشگاهی در این زمینه، نه از غنای کافی برخوردار بودند و همگی با رویکردی مشابه دست

این افراد از طریق روش نمونه‌گیری کیفی همگن به عنوان اعضای گروه پانل انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری، محقق نمونه‌های خود را با هدف کسب دانش عمیق، متمرکز و با جزئیات زیاد از بین کسانی که این پدیده را تجربه کرده‌اند و می‌توانند اطلاعات زیادی را در اختیار پژوهشگر بگذارند، انتخاب می‌شوند (مارتینز، ۲۰۱۲؛ رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱). جدول (۱) اطلاعات لازم را در این زمینه ارائه می‌دهد.

به منظور تایید روایی پرسشنامه‌های ساخته شده، از روش روایی محتوای (CVR) استفاده گردید که بر این اساس از ۱۲ نفر اعضای پانل خواسته شد، براساس جدول (۲) امتیاز لازم به هر مولفه داده شود.

نتیجه‌ی بدست آمده مشخص ساخت با توجه به اینکه مقدار CVR مقیاس بزرگتری از ۰/۴۹ است، اعتبار محتوایی مولفه‌های تحقیق تایید گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، نیز از ضریب توافق در تحلیل دلفی استفاده شده است که در تحلیل نتایج مشخص شده‌اند.

یعنی، انتخاب کلیدواژه‌های مناسب برای تعیین علل موثر بر ایجاد استرس در حرفه‌ی حسابرسی، می‌شوند و در ادامه براساس فراوانی شاخص‌های بکارگرفته شده در پژوهش‌های تایید شده در تحلیل ارزیابی انتقادی، چک لیست امتیازی مولفه‌ها و شاخص‌های پژوهش برای تحلیل دلفی تعیین می‌گردند. در گام بعدی این پژوهش بر اساس تحلیل دلفی و با مشارکت اعضای پانل، شاخص‌ها و مولفه‌های شناسایی شده بر اساس دو معیار میانگین و ضریب توافق مورد برآزش قرار می‌گیرند و در گام آخر با توجه به نهایی شدن مولفه‌ها و شاخص‌ها، بر اساس تحلیل ساختاری-تفسیری (ISM) لایه‌های دارای اولویت و تاثیرگذار استرس بر حرفه حسابرسی مشخص می‌گردند.

مشارکت کنندگان این تحقیق شامل ۱۲ نفر از متخصصان رشته حسابداری و حسابرسی می‌باشد. در بخش اول یعنی ارزیابی انتقادی (CASP) تعداد ۱۲ نفر از متخصصان رشته‌های حسابداری و حسابرسی به عنوان اعضای پانل حضور داشتند که

جدول ۱- مشخصات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در بخش ارزیابی انتقادی

| محل فعالیت | حوزه تخصصی | سابقه شغلی | مدرک تحصیلی | سن | جنسیت | مورد |
|---|------------|------------|-------------|--------|-------|-----------------------|
| عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی | حسابداری | ۱۰ سال | دکتری | ۴۲ سال | مرد | مشارکت کننده شماره ۱ |
| عضو هیات علمی علامه طباطبایی | حسابداری | ۱۳ سال | دکتری | ۴۱ سال | مرد | مشارکت کننده شماره ۲ |
| عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی | حسابداری | ۱۴ سال | دکتری | ۴۵ سال | زن | مشارکت کننده شماره ۳ |
| عضو هیات علمی دانشگاه تهران | حسابداری | ۱۲ سال | دکتری | ۴۱ سال | مرد | مشارکت کننده شماره ۴ |
| عضو هیات علمی دانشگاه آزاد قزوین | حسابداری | ۱۴ سال | دکتری | ۴۳ سال | مرد | مشارکت کننده شماره ۵ |
| عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد کرمان | حسابداری | ۱۲ سال | دکتری | ۴۲ سال | مرد | مشارکت کننده شماره ۶ |
| عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی | حسابداری | ۱۴ سال | دکتری | ۴۴ سال | زن | مشارکت کننده شماره ۷ |
| عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز | حسابداری | ۱۳ سال | دکتری | ۴۶ سال | زن | مشارکت کننده شماره ۸ |
| عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی | حسابداری | ۱۱ سال | دکتری | ۴۶ سال | زن | مشارکت کننده شماره ۹ |
| عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز | حسابداری | ۱۱ سال | دکتری | ۴۲ سال | مرد | مشارکت کننده شماره ۱۰ |
| عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود | حسابداری | ۱۴ سال | دکتری | ۴۴ سال | مرد | مشارکت کننده شماره ۱۱ |
| عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد کرمان | حسابداری | ۱۴ سال | دکتری | ۴۷ سال | زن | مشارکت کننده شماره ۱۲ |

جدول ۲- روایی شاخص‌های تعیین شده

| تایید/حذف | CVR | | | | | شاخص‌ها | |
|-----------|--|-------|-------|-----------------------|-----------|---|--|
| | نحوه‌ی محاسبه | نتیجه | ضروری | مفید ولی ضرورتی ندارد | غیر ضروری | | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | نامتناسب بودن حجم کار حسابداری با بودجه | شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | عدم تعادل میان شغل با مسئولیت خانوادگی | |
| تایید | $CVR = \frac{14 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 0/86 > 0/49$ | ۰/۸۶ | ۱۴ | ۱ | - | ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه‌ای | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای | |
| تایید | $CVR = \frac{14 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 0/86 > 0/49$ | ۰/۸۶ | ۱۴ | ۱ | - | ساعات کار طولانی | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | پیچیدگی‌های بیش از حد استانداردها | شکاف انتظارات حرفه‌ای حسابرسی |
| تایید | $CVR = \frac{14 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 0/86 > 0/49$ | ۰/۸۶ | ۱۴ | ۱ | - | نبود انسجام در استانداردها | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | نبود نظارت‌های کارآمد | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | تضاد منافع | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | تداخل مقررات نظارتی با الزامات حرفه‌ای | |
| تایید | $CVR = \frac{14 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 0/86 > 0/49$ | ۰/۸۶ | ۱۴ | ۱ | - | بی توجهی به نقش حسابرسان در مسئولیت | شکاف تناسب حرفه‌ای |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | عدم تناسب شخصیت حسابرسان با حرفه | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | فقدان بینش اجتماعی حسابرسان | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | فقدان دانش رفتاری حسابرسان | |
| تایید | $CVR = \frac{14 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 0/86 > 0/49$ | ۰/۸۶ | ۱۴ | ۱ | - | فقدان دانش تحلیلی حسابرسان | |
| تایید | $CVR = \frac{15 - \frac{15}{2}}{\frac{15}{2}} = 1 > 0/49$ | ۱ | ۱۵ | - | - | فقدان دانش تخصصی حسابرسان | |

۴- نتایج پژوهش

۴-۱- تعیین مولفه‌های پژوهش

ابتدا به منظور تعیین مولفه‌های پژوهش از روش ارزیابی انتقادی استفاده می‌نماییم. براساس توضیحات داده شده در بخش روش شناسی پژوهش برای انجام ارزیابی انتقادی در قالب جدول (۳) عمل می‌کنیم.

همانطور که قبلاً توضیح داده شد، مقالاتی که توسط اعضای پانل (۱۲ نفر) از مجموع امتیاز ۵۰، حداقل ۳۰ امتیاز را براساس ۱۰ معیاری که در داخل جدول مشخص شده است، آورده باشند، به عنوان، تحقیقات مطلوب قلمداد شده‌اند و برای تعیین مولفه‌های پژوهش که در مدل ساختاری-تفسیری طبق جدول زیر می‌بایست، مولفه‌هایی که بیشترین فراوانی را کسب نموده باشند، به عنوان مولفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول ۳- ارزیابی انتقادی مقالات مرتبط با موضوع پژوهش

| معیار مقاله | اهداف تحقیق | منطق روش تحقیق | طرح تحقیق | نمونه برداری | جمع آوری داده‌ها | انعکاس پذیری | ملاحظات اخلاقی | دقت تجزیه و تحلیل | بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها | ارزش تحقیق | جمع |
|-----------------------------|-------------|----------------|-----------|--------------|------------------|--------------|----------------|-------------------|-----------------------------|------------|-----|
| شوفیاچول و همکاران (۲۰۱۶) | ۳ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۵ | ۴۰ |
| یان وژی (۲۰۱۶) | ۳ | ۵ | ۲ | ۳ | ۵ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴۲ |
| آگوگلیا و همکاران (۲۰۱۰) | ۵ | ۳ | ۳ | ۳ | ۲ | ۴ | ۵ | ۳ | ۳ | ۴ | ۳۷ |
| جونز و همکاران (۲۰۱۰) | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۳ | ۴ | ۳ | ۴ | ۵ | ۵ | ۴۳ |
| ساندگرین و سیانستورم (۲۰۱۴) | ۵ | ۳ | ۱ | ۳ | ۲ | ۳ | ۳ | ۳ | ۳ | ۲ | ۲۹ |
| یوتامی و نهارتیو (۲۰۱۳) | ۴ | ۵ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴۰ |
| فائو و کریس (۲۰۱۰) | ۳ | ۲ | ۳ | ۲ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۵ | ۴۸ |
| مارگیم و همکاران (۲۰۱۱) | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳ | ۴ | ۵ | ۵ | ۴۶ |
| لو و همکاران (۲۰۱۰) | ۴ | ۵ | ۳ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴۴ |
| خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۲ | ۲ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴۱ |
| فرازپرو و همکاران (۲۰۱۰) | ۲ | ۳ | ۲ | ۳ | ۴ | ۲ | ۱ | ۲ | ۲ | ۳ | ۲۶ |
| خاتونی و همکاران (۱۳۹۰) | ۴ | ۴ | ۲ | ۲ | ۴ | ۳ | ۲ | ۵ | ۲ | ۲ | ۳۵ |
| مرویان و همکاران (۱۳۹۴) | ۵ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۴ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴۵ |

جدول ۴- تعیین مولفه‌های استرس حرفه‌ی حسابرسی

| محققان | شوفیاچول و همکاران (۲۰۱۶) | یان وژی (۲۰۱۶) | آگوگلیا و همکاران (۲۰۱۰) | جونز و همکاران (۲۰۱۰) | ساندگرین و سیانستورم (۲۰۱۴) | یوتامی و نهارتیو (۲۰۱۳) | فائو و کریس (۲۰۱۰) | مارگیم و همکاران (۲۰۱۱) | لو و همکاران (۲۰۱۰) | خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) | فرازپرو و همکاران (۲۰۱۰) |
|--|---------------------------|----------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------------|
| مولفه‌های ایجاد کننده‌ی استرس | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| بی توجهی به منافع سهامداران | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با سایر مسئولیت‌ها | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| اهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه‌ای | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| نامتناسب بودن حجم کار و بودجه بندی زمانی | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| استفاده نکردن از قابلیت‌ها و مهارت‌ها و تخصص فرد | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| وجود محدودیت و اهلام در مسیر حرفه‌ای | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ساعات کار طولانی | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| حسابداری | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| پستیابی تا لابی مدیران و موسسه از انجام وظایف حسابرسان | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| نبودن انسجام در استانداردها | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| پیچیدگی بیش از حد استانداردها | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| تغییرات بی در پی تکنولوژی | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| نبودن نظارت‌های کارآمد | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| تضاد منافع | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| وابستگی موسسات به نهادهای سیاسی | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| تداخل مقررات نهادهای نظارتی با الزامات حرفه‌ای | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| فقدان دانش تخصصی حسابرسان | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| فقدان دانش تحلیلی حسابرسان | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| فقدان دانش رفتاری حسابرسان | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| فقدان پیش اجتماعی | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| عدم تناسب ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان با حرفه | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * | * |
| بی توجهی به نقش حسابرسان در مسئولیت‌های اجتماعی | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

| فقدان دانش تخصص حسابرسان | فقدان دانش تحلیلی حسابرسان | فقدان دانش رفتاری حسابرسان | فقدان بینش اجتماعی | عدم تناسب ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان با حرفه | بی توجهی به نقش حسابرسان در مسوولیت‌های اجتماعی | وابستگی موسسات به نهادهای سیاسی | تداخل مقررات نهادهای نظارتی با الزامات حرفه‌ای | تضاد منافع | نبود نظارت‌های کارآمد | تغییرات بی در بی تکنولوژی | نبود انسجام در استانداردها | پیچیدگی بیش از حد استانداردها | پستیابی تلافی مدبران و موسسه از انجام وظایف حسابرسان | ساعات کار طولانی | وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای | استفاده نکردن از قابلیت‌ها و مهارت‌ها و تخصص فرد | نامناسب بودن حجم کار و بوجه بندی زمانی | ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه‌ای | عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با سایر مسوولیت‌ها | بی توجهی به منافع سهامداران | مؤلفه‌های ایجاد کننده استرس | محققان |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|---|---|---------------------------------|--|------------|-----------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------------|--|------------------|--------------------------------------|--|--|---|--|-----------------------------|-----------------------------|--------|
| * | * | - | * | - | - | - | * | - | - | - | - | * | * | * | * | * | - | - | * | - | خاتونی و همکاران (۱۳۹۰) | |
| - | * | * | - | * | - | - | - | * | - | - | * | - | - | - | - | - | * | - | - | - | مروبان و همکاران (۱۳۹۴) | |
| * | * | - | * | - | * | - | * | * | - | - | - | - | - | * | - | - | - | * | - | - | شلیله (۱۳۸۸) | |
| ۸ | ۷ | ۷ | ۷ | ۷ | ۷ | ۳ | ۷ | ۸ | ۷ | ۲ | ۷ | ۷ | ۴ | ۸ | ۸ | ۳ | ۸ | ۸ | ۹ | ۳ | جمع | |

بودن مقیاس لیکرت، پایین‌تر از عدد ۵ می‌باشند. همچنین براساس بینش محققان با توجه به نزدیک بودن میانگین و ضریب توافق شاخص‌های ادغام شده نسبت به حد معیارهای تعیین شده، ادغام صورت پذیرفت. بر این مبنا می‌توان گفت این معیارها چندان در ایجاد استرس در حرفه‌ی حسابرسی براساس نظر نخبگان نمی‌تواند تأثیر گذار باشد. در واقع اگر براساس جدول ضریب کاپا مقادیر ضریب توافق از ۰/۵ بالاتر باشد، مورد قبول است. (بیگی و همکاران، ۱۳۹۴). لذا حذف گردیدند که شامل موارد زیر هستند:

- ۱) ساعات کار طولانی (شکاف مسوولیت‌های حرفه‌ای)
 - ۲) نبود نظارت‌های کارآمد (شکاف انتظارات حرفه حسابرسی)
 - ۳) بی توجهی به نقش حسابرسی در مسوولیت‌های حرفه‌ای (شکاف انتظارات حرفه حسابرسی)
 - ۴) فقدان دانش رفتاری حسابرسان (شکاف تناب حرفه‌ای)
- در ادامه شاخص‌های ادغام شده عبارتند از:

- ۱) پیچیدگی‌های بیش از حد استانداردها/نبود انسجام در استانداردها (که تبدیل شده به فقدان یکپارچگی استانداردهای حسابرسی)
- ۲) فقدان دانش تحلیلی حسابرسان/فقدان دانش تخصصی حسابرسان (که تبدیل شده به فقدان دانش فنی و تخصصی حسابرسان)

براساس فراوانی‌های بدست آمده از مولفه‌های پژوهش، مولفه‌هایی که در بیشتر تحقیقات تایید شده به کار گرفته شود، به عنوان مبنای ایجاد کننده‌ی استرس حرفه‌ی حسابرسان تعیین می‌شوند. به عبارت دیگر با توجه به اینکه ۱۴ تحقیق شامل ۱۱ تحقیق خارجی و ۳ تحقیق داخلی مورد بررسی قرار گرفت، مولفه‌هایی که بیش از نصف تحقیق‌های بررسی شده، دارای فراوانی بودند و امتیاز بیشتر از ۷ را کسب نمودند، در قالب چک لیست، وارد فاز دلفی براساس مشارکت ۱۲ نفر از متخصصان به عنوان اعضای پانل می‌شوند.

۴-۲- تحلیل دلفی

در این بخش به منظور تعیین مولفه‌های تحقیق در مدل، ابتدا مولفه‌های شناسایی شده تحقیق در قالب چک لیست امتیازی طبق جدول (۵) بین ۱۲ نفر از نخبگان انتخاب شده از طریق روش نمونه گیری همگن، توزیع شد تا مشخص گردد نظر آنها در رابطه با ویژگی‌های شناسایی شده در مورد عوامل ایجاد کننده استرس در حرفه حسابرسی امتیاز لازم را کسب می‌کند یا خیر.

براساس اطلاعات مندرج در جدول (۵) در دور اول دلفی مشخص گردید، از مجموع ۱۶ شاخص شناسایی شده، تعداد ۴ مورد حذف و ۴ مورد دو به دو ادغام می‌شوند. چرا که مشخص شد، در مورد شاخص‌های حذف شده، ضریب توافق بدست آمده درباره‌ی این معیارها زیر ۰,۵ می‌باشد و میانگین بدست آمده از متغیرهای تحقیق نیز با توجه به ۷ گزینه‌ای

جدول ۵- شاخص‌های ایجاد‌کننده‌ی استرس حرفه‌ی حسابرسی براساس تحلیل دلفی

| مؤلفه‌های پژوهش | شاخص‌های شناسایی شده | میانگین | ضریب توافق | تایید/حذف |
|------------------------------|---|---------|------------|-----------|
| شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای | نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه بندی زمانی | ۵,۰۲ | ۰,۵۲ | تایید |
| | عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با مسئولیت‌های خانوادگی | ۵,۱۱ | ۰,۶۳ | تایید |
| | ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه ای | ۵,۲۱ | ۰,۷۷ | تایید |
| | وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای حسابرسان | ۵,۵ | ۰,۵۴ | تایید |
| | ساعات کار طولانی | ۴,۷ | ۰,۴۶ | حذف |
| شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابرسی | پپیجیدگی‌های بیش از حد استانداردها | ۵,۳ | ۰,۶۹ | ادغام |
| | نبود انسجام در استانداردها | ۴,۹ | ۰,۵ | |
| | نبود نظارت‌های کارآمد | ۴,۵۶ | ۰,۴۱ | حذف |
| | تضاد منافع | ۵,۱۸ | ۰,۷۱ | تایید |
| | تداخل مقررات سازمان‌های نظارتی با الزامات حرفه ای | ۵,۲۴ | ۰,۸ | تایید |
| شکاف تناسب حرفه‌ای | بی توجهی به نقش حسابرسان در مسئولیت‌های حرفه ای | ۴,۱۹ | ۰,۳۸ | حذف |
| | عدم تناسب ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابرسی | ۵,۱۳ | ۰,۶۵ | تایید |
| | فقدان بینش اجتماعی حسابرسان | ۵,۲۷ | ۰,۸۸ | تایید |
| | فقدان دانش رفتاری حسابرسان | ۴ | ۰,۳۰ | حذف |
| | فقدان دانش تحلیلی حسابرسان | ۵ | ۰,۵۱ | ادغام |
| | فقدان دانش تخصصی حسابرسان | ۵ | ۰,۵۴ | |

۴-۳- تحلیل ساختاری-تفسیری (ISM)

ابتدا به منظور شروع این تحلیل لازم است، شاخص‌های تایید شده از مرحله‌ی تحلیل دلفی کد گذاری شوند: همانطور که در جدول (۶) مشاهده می‌فرمایید، شاخص‌های تأیید شده توسط خبرگان، به شکل علائم اختصاری برای تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری تعیین شده است. در این مرحله ابتدا نظر ۱۲ متخصص و خبره درباره‌ی رابطه بین شاخص‌ها مورد مقایسه قرار می‌گیرد. بدین منظور از شاخص «مد» استفاده می‌شود به گونه‌ای که از بین چهار گونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیشترین فراوانی را از نظر متخصصان داشته باشد، در جدول نهایی

منظور خواهد شد. با توجه به این موضوع ماتریس خودتعاملی ساختاری نهایی به شکل ذیل محاسبه می‌شود.

این ماتریس یک ماتریس به ابعاد متغیرهاست که در سطر و ستون اول آن متغیرها به ترتیب ذکر می‌شوند. آن گاه روابط دو به دوی متغیرها توسط نمادهایی مشخص می‌شود. (تیزرو، ۱۳۸۹). ماتریس خودتعاملی ساختاری براساس بحث و نظرات گروه متخصصان تشکیل می‌شود. (جتیش تاکار و همکاران، ۲۰۱۷: ۳۶). برای تعیین نوع روابط پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان و کارشناسان براساس تکنیک‌های مختلف مدیریتی، از جمله طوفان مغزی و تکنیک گروه اسمی و غیره استفاده شود. (سینگ و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۲). برای تعیین نوع رابطه می‌توان از نمادهای مندرج در جدول (۸) استفاده کرد.

جدول ۶- کد گذاری اختصاری شاخص‌های تایید شده

| اختصار | شاخص | اختصار | شاخص |
|--------|---|--------|---|
| B6 | تضاد منافع | B1 | نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه بندی زمانی |
| B7 | تداخل مقررات سازمان‌های نظارتی با الزامات حرفه ای | B2 | عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با مسئولیت‌های خانوادگی |
| B8 | عدم تناسب ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابرسی | B3 | ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه ای |
| B9 | فقدان بینش اجتماعی حسابرسان | B4 | وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای حسابرسان |
| B10 | فقدان دانش فنی و تخصصی حسابرسان | B5 | فقدان یکپارچگی استانداردهای حسابرسی |

جدول ۷- ماتریس خود تعاملی

| کدها | B10 | B9 | B8 | B7 | B6 | B5 | B4 | B3 | B2 | B1 |
|------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| B1 | V | V | V | V | V | V | V | V | A | |
| B2 | V | V | V | V | V | V | V | V | | |
| B3 | O | O | V | V | V | A | V | | | |
| B4 | V | A | O | V | O | V | | | | |
| B5 | A | O | A | O | | | | | | |
| B6 | A | O | A | | | | | | | |
| B7 | O | O | V | | | | | | | |
| B8 | O | O | | | | | | | | |
| B9 | O | | | | | | | | | |
| B10 | | | | | | | | | | |

جدول ۸- روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

| مفهوم نماد | نماد |
|--|------|
| i منجر به z می شود. (سطر منجر به ستون) | V |
| z منجر به i می شود. (ستون منجر به سطر) | A |
| رابطه دو طرفه i و z وجود دارد. | X |
| رابطه معتبری وجود ندارد. | O |

۱-۳-۴- تشکیل ماتریس دستیابی

در این مرحله با تبدیل نمادهای روابط ماتریس ساختاری به اعداد صفر و یک براساس جدول زیر می توان ماتریس دستیابی را تشکیل داد. نحوه ی تبدیل این نمادها در جدول (۸) بیان شده است. (جتیش تاکار و همکاران، ۲۰۱۷). در واقع این مرحله تحت عنوان بدست آوردن ماتریس ساختاری روابطه درونی متغیرها^{۱۷} (SSIM) مشهور است.

حال به منظور تفکیک نتایج بدست آمده از نظر خبرگان تحقیق می بایست طبق جدول (۱۰) عمل می شود. همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود، نمادهای مفهومی اختصاص داده شده براساس شاخص مد، تبدیل به امتیاز ۰ و ۱ با توجه به تعریف روابطه مفهومی به اعداد طبق جدول قبلی شده است. در جدول زیر قدرت نفوذ^{۱۸} (امتیاز ۱ بدست آمده از سطر) و قدرت وابستگی^{۱۹} (امتیاز ۱ بدست آمده از ستون) را مشخص نماییم:

جدول ۹- نحوه تبدیل روابط مفهومی به اعداد

| نماد مفهومی | تبدیل نمادهای مفهومی به اعداد کمی |
|-------------|---|
| V | خانه ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه ی قرینه ی آن عدد ۰ قرار می گیرد. |
| A | خانه ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه ی قرینه ی آن عدد ۱ قرار می گیرد. |
| X | خانه ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه ی قرینه ی آن عدد ۱ قرار می گیرد. |
| O | خانه ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه ی قرینه ی آن عدد ۰ قرار می گیرد. |

جدول ۱۰- تعیین امتیازهای اعضای پائل

| کدها | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | B8 | B9 | B10 |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| B1 | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ |
| B2 | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ |
| B3 | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ |

| کدها | B1 | B2 | B3 | B4 | B5 | B6 | B7 | B8 | B9 | B10 |
|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| B4 | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ |
| B5 | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| B6 | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| B7 | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ |
| B8 | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ |
| B9 | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ |
| B10 | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۱ |

جدول ۱۱- تفکیک نیروهای نفوذ و وابستگی

| قدرت وابستگی | قدرت نفوذ | اختصار | شاخص |
|--------------|-----------|--------|---|
| ۲ | ۱۰ | B1 | نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه بندی زمانی |
| ۶ | ۱۰ | B2 | عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با مسئولیت‌های خانوادگی |
| ۸ | ۶ | B3 | ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه ای |
| ۹ | ۸ | B4 | وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای حسابرسان |
| ۹ | ۷ | B5 | فقدان یکپارچگی استانداردهای حسابرسی |
| ۹ | ۵ | B6 | تضاد منافع |
| ۷ | ۷ | B7 | تداخل مقررات سازمان‌های نظارتی با الزامات حرفه ای |
| ۹ | ۷ | B8 | عدم تناسب ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابرسی |
| ۶ | ۷ | B9 | فقدان بینش اجتماعی حسابرسان |
| ۸ | ۶ | B10 | فقدان دانش فنی و تخصصی حسابرسان |

مجموعه خروجی و ورودی برای یک متغیر به صورت زیر تعریف می‌شود.

مجموعه خروجی برای یک بعد/مؤلفه خاص عبارتست از خود آن متغیر بانضمام سایر متغیرهایی که از آن تأثیر می‌پذیرند، به عبارت دیگر متغیرهایی که از طریق این متغیر می‌توان به آن‌ها رسید. مجموعه‌ی ورودی نیز برای هر متغیر شامل خود آن متغیر بانضمام سایر متغیرهایی که بر آن تأثیر می‌گذارند می‌باشند و در نهایت عناصر مشترک اشاره به ابعاد اشتراکی مجموعه خروجی و ورودی‌های متغیرها در مدل تفسیری-ساختاری^{۲۳} (ISM) به عنوان متغیر سطح بالا دارد، به عبارت دیگر، این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگری مؤثر نمی‌باشند. پس از تعیین عناصر خروجی، عناصر ورودی و عناصر مشترک، شاخصی که عناصر خروجی و عناصر مشترک یکسانی دارند، به عنوان اولین سطح و عامل تأثیر گذار بر استرس در حرفه‌ی حسابرسی تعیین می‌شوند. پس از تعیین این سطح یعنی تأثیر گذار ترین سطح استرس در حرفه حسابرسی، آن شاخص را حذف می‌کنیم و اقدام به بررسی شاخص‌های یکسان عناصر ورودی و مشترک می‌نماییم، و آن را به عنوان سطح بعدی انتخاب می‌کنیم. این عملیات تا آنجا تکرار می‌شود که اجزای تشکیل دهنده تمام سطوح سیستم مشخص شوند. (رضایی پندری و یکه زارع، ۱۳۹۵: ۷۲).

۲-۳-۴- تعیین روابط بین متغیرها و تشکیل ماتریس مخروطی^{۲۰}

در این بخش به منظور تعیین روابط بین متغیرها ابتدا باید مجموعه خروجی، مجموعه ورودی و عناصر مشترک را شناسایی نمود. نمره تعیین سطح و اولویت متغیرها مجموعه دستیابی و مجموعه پیش نیاز برای هر متغیر تعیین می‌شود. مجموعه دستیابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق این متغیر می‌توان به آنها رسید و مجموعه پیش نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که بر طبق آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید. سپس اشتراکات مجموعه دستیابی^{۲۱} و پیش نیاز همه عوامل^{۲۲} تعیین می‌شود و در صورت یکسان بودن مجموعه دستیابی با مجموعه اشتراک آن عامل (عوامل) به عنوان سطح اولویت در نظر گرفته می‌شود. سطح اشاره به لایه‌های طراحی شده‌ی مدل نهایی دارد.

برای به دست آوردن سایر سطوح باید سطوح قبلی از ماتریس جدا گردند و فرآیند تکرار شود. پس از تعیین سطوح دوباره ماتریس دریافتی را به ترتیب سطوح مرتب کرده، ماتریس جدید، ماتریس مخروطی نامیده می‌شود. (آذر و همکاران، ۱۳۹۲).

۳-۳-۴- بخش بندی سطح

در این مرحله با استفاده از ماتریس دسترسی نهایی، مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر به دست می‌آید.

سطح شناسایی شده است. به منظور تعیین سطح دوم، همانطور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود، بدلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک (B5) یعنی فقدان یکپارچگی استانداردهای حسابرسی به عنوان شاخص مولفه‌ی مولفه‌ی شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابرسی به عنوان سطح دوم شناسایی شد. سایر سطوح نیز بر این اساس مشخص می‌گردند.

همانطور که در جدول (۱۲) مشاهده می‌شود، اولین سطح کد (B6) یا همان شاخص تضاد منافع به عنوان شاخص مولفه‌ی شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابرسی و کد B8 یا عدم تناسب ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابرسی مربوط به شاخص شکاف تناسب حرفه‌ای می‌باشد که بدلیل یکسان بودن عناصر خروجی و عناصر مشترک، به عنوان اولین

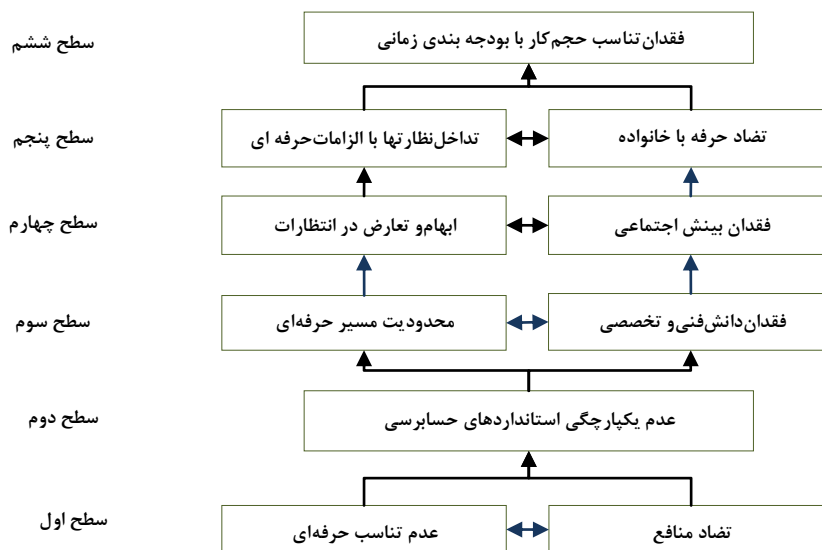
جدول ۱۲- مجموعه خروجی شاخص‌ها

| سطح | عناصر مشترک | شاخص ورودی | شاخص خروجی | اختصار | شاخص‌ها |
|-----|----------------|----------------------|----------------------|--------|---|
| ۶ | ۱،۲ | ۱،۲ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰ | B1 | نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه بندی زمانی |
| ۵ | ۱،۲،۴،۵،۷،۱۰ | ۱،۲،۴،۵،۷،۱۰ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰ | B2 | عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با مسئولیت‌های خانوادگی |
| ۴ | ۳،۴،۵،۸ | ۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۹ | ۳،۴،۵،۶،۸،۱۰ | B3 | ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه‌ای |
| ۳ | ۲،۳،۴،۶،۷،۸،۱۰ | ۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰ | ۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۱۰ | B4 | وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای حسابرسان |
| ۲ | ۲،۳،۵،۸،۹ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰ | ۲،۳،۵،۶،۸،۹ | B5 | فقدان یکپارچگی استانداردهای حسابرسی |
| ۱ | ۴،۶،۸،۹،۱۰ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰ | ۴،۶،۸،۹،۱۰ | B6 | تضاد منافع |
| ۵ | ۲،۳،۴،۷،۸،۹ | ۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۰ | ۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۰ | B7 | تداخل مقررات سازمان‌های نظارتی با الزامات حرفه‌ای |
| ۱ | ۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹ | ۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹ | B8 | عدم تناسب ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابرسی |
| ۴ | ۵،۹ | ۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹ | ۳،۴،۵،۹،۱۰ | B9 | فقدان بینش اجتماعی حسابرسان |
| ۳ | ۲،۴،۶،۷،۱۰ | ۱،۲،۳،۴،۶،۷،۹،۱۰ | ۲،۴،۵،۶،۷،۱۰ | B10 | فقدان دانش فنی و تخصصی حسابرسان |

گرفته است. باید توجه داشت عواملی که در سطح بالاتر قرار دارند، از تاثیرگذاری کمتری برخوردار هستند و بیشتر تحت تأثیر عوامل سطوح پایین‌تر می‌باشد. در واقع عوامل سطح پایین‌تر به عنوان زیر ساخت و پایه‌ی اساسی استرس حرفه‌ی حسابرسی محسوب می‌شوند. (آذر و همکاران، ۱۳۹۲). سایر ارتباطات در شکل (۲) مشخص شده است.

۴-۳-۴- رسم مدل نهایی ساختار-تفسیری

در این مرحله با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی، مدل تحقیق ارائه می‌شود. در این پژوهش عوامل در ۶ سطح قرار گرفته‌اند که در بالاترین سطح تضاد منافع و عدم تناسب ویژگی‌های شاخص حسابرسان با حرفه حسابرسی قرار دارد و در پایین‌ترین سطح نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه بندی زمانی با کد (B1) قرار



شکل ۲- مدل ساختار-تفسیری شاخص‌های ایجاد کننده استرس حرفه حسابرسی



شکل ۳- نمودار تحلیل وضعیت شاخص‌های ایجاد کننده استرس در حرفه حسابرسی

۴-۵- نمودار تحلیلی

براساس نمودار (MICMAC) اقدام به تجزیه و تحلیل متغیرهای تحقیق می‌نماییم. همانطور که در شکل (۲) مشخص است، این نمودار از دو محور افقی شامل میزان وابستگی و محور عمودی شامل قدرت نفوذ تشکیل شده است. همانطور که در نمودار مشاهده می‌کنید متغیرهای تحقیق براساس دو بعد قدرت نفوذ و میزان وابستگی به ۴ متغیر مستقل، پیوندی، خودمختاری و وابسته دسته بندی می‌شوند. (آذر و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۳). در این تحقیق همانطور که مشاهده می‌کنید، هیچ یک از عوامل در گروه متغیر خود مختاری قرار نگرفتند که این به معنای آنست که ارتباط علل مؤثر استرس در حد مطلوب و قوی است. اما مشخص گردید شاخص‌هایی همچون عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با مسئولیت‌های خانوادگی (B2)، ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه‌ای (B3)، وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای حسابرسان (B4)، فقدان یکپارچگی استانداردهای حسابرسی (B5)، تداخل مقررات سازمان‌های نظارتی با الزامات حرفه‌ای (B7)، عدم تناسب ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابرسی (B8)، فقدان بینش اجتماعی حسابرسان (B9) و فقدان دانش فنی و تخصصی حسابرسان (B10) گروه متغیرهای وابسته قرار می‌گیرند و این به معنای آنست که علل مؤثر بر استرس حرفه‌ی حسابرسی شناسایی شده، از قدرت نفوذ ضعیف اما تا حدی از وابستگی بالا برخوردار هستند. همچنین مشخص گردید، شاخص نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه بندی زمانی (B1) در گروه متغیرهای مستقل قرار گرفته است. این به معنای آنست که این شاخص‌ها از نفوذ بالایی در ایجاد استرس در حرفه‌ی حسابرسی برخوردار است. و در نهایت مشخص گردید تضاد منافع (B6) در گروه متغیرهای پیوندی قرار می‌گیرد که این به معنای آنست که شاخص‌های مؤثر بر استرس شغلی حسابرسان از قدرت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردار هستند. این علل مهمترین علل در ویژگی‌های استرس حرفه‌ی حسابرسی در یک حسابرس قلمداد می‌شود.

۵- نتیجه گیری و بحث

رشد فزاینده و پیچیدگی‌های جامعه، نیاز به اطلاعات اقتصادی مربوط، نظام‌های اطلاعاتی و نیز فرایندهای مولد اطلاعات را توجیه می‌کند و در این میان نیاز به حسابرسی به عنوان بخشی از فرایند گزارشگری و اطلاع رسانی بیشتر می‌شود. انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی بیشینه خواهد شد که با تلاش همه جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در روان شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است. یکی از عواملی که از نظر ویژگی‌های شناختی می‌تواند، عملکرد حسابرسان را تحت تاثیر قرار دهد، موضوع استرس در حرفه‌ی حسابرسی است (آرامش و همکاران، ۱۳۹۶: ۲). آن چه در این پژوهش به عنوان موضوع مورد توجه قرار دارد، ارائه‌ی الگویی مبتنی بر تحلیل ساختاری-تفسیری استرس در حرفه‌ی حسابرسی است. در این پژوهش ۱۲ نفر از متخصصان رشته‌های حسابداری و حسابرسی به عنوان اعضای پانل مشارکت داشتند و در سه بخش ارزیابی انتقادی، تحلیل دلفی و تحلیل ساختاری-تفسیری با محققان مشارکت داشتند. بر این مبنا ابتدا براساس روش ارزیابی انتقادی مولفه‌ها و شاخص‌های ایجاد کننده‌ی استرس در حرفه‌ی حسابرسی مشخص گردیدند، سپس براساس تحلیل دلفی از مجموع ۱۶ شاخص تعیین شده، ۱۰ شاخص براساس ماتریس دستیابی در ۶ سطح اولویت بندی شدند. نتایج پژوهش نشان داد، در سطح اول دو شاخص تضاد منافع و عدم تناسب حرفه‌ای مهمترین عامل ایجاد کننده‌ی استرس در حرفه‌ی حسابرسی تعیین شدند. این دو شاخص جزء شاخص‌های دو مولفه‌ی شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابرسی و شکاف تناسب حرفه‌ای

حرفه‌ای حسابرسان قرار گرفته است. از یک طرف ابهام در مسیر حرفه‌ای حسابرسان اشاره به مسیرشغلی پر تلاطم حرفه‌ای حسابرسی دارد که بدلیل وجود مشکلات زیاد حسابرسان در مسیرشغلی شان باعث ایجاد فشار زیادی بر آنها می‌گردد. در واقع اگر یک مسیرشغلی نتواند انگیزه‌های شغلی فرد را که مهمترین آن حفظ آرامش روانی آنها در جریان انجام حرفه‌ای حسابرسی می‌باشد به حسابرسان به دلیل وجود مسئولیت‌های شغلی بدهد، تاثیر منفی بر فرد می‌گذارد و باعث می‌گردد ابهام و سردرگمی در طی کارراهه شغلی را بیش از اندازه تجربه نمایند که این موضوع بدلیل عدم تفکیک حسابرسی تخصصی در صنایع باید بسیار مورد توجه قرار گیرد. از طرف دیگر، فقدان دانش تخصصی و فنی در حرفه‌ای حسابرسی باعث گردیده است فشار زیادی از نظر حرفه‌ای بر حسابرسان وارد آید. بسیاری از حسابرسان در این حرفه صرفاً بر مبنای تجربه کار حسابرسی را انجام می‌دهند و این موضوع قابلیت‌ها و توانمندی‌های آنان را در بررسی‌های صورت‌های مالی به خصوص صورت‌های مالی که دارای پیچیدگی بیشتر هستند، تحت تاثیر قرار می‌دهد و فشار زیادی را بر آنها وارد می‌کند. دانش فنی و تخصصی در کنار تجربه می‌تواند به عنوان عوامل تحمل ابهام حسابرسان در محیط‌های پیچیده کاری محسوب شوند و این موضوع کیفیت بررسی‌های حسابرسی را افزایش می‌دهد. در سطح چهارم مشخص شد، دو شاخص فقدان بینش اجتماعی برای مولفه‌ی شکاف تناسب حرفه‌ای و ابهام و تعارض در انتظارات و وظایف حرفه‌ای برای مولفه‌ی شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای قرار دارند. فقدان بینش اجتماعی حسابرسان عامل دیگر دارای اولویت در این سطح می‌باشد، که باعث ایجاد استرس در حرفه‌ی حسابرسی برای حسابرسان می‌گردد. فقدان بینش اجتماعی عامل مهم مسئولیت اجتماعی حسابرسان در قبال جامعه و ذینفعان بازار سرمایه به عنوان عاملان پیشرو در ارتقای سطح اطلاعات عملکردی شرکت‌ها می‌باشد که بیان کننده‌ی عدم توانمندی برخی حسابرسان نسبت به قضاوت‌های حرفه‌ای منصفانه‌ی آنها براساس منافع ذینفعان می‌باشد. نبود بینش اجتماعی باعث می‌گردد، صرفاً حسابرسان از منظر تخصصی عملکردها را بررسی نمایند و این موضوع از حساسیت‌های اجتماعی و وجود تردیدهای حرفه‌ای در این زمینه آنها را منع می‌کند. از طرف دیگر، ابهام و تعارض در خواسته و انتظارات از حسابرسان در حیطه‌های تخصصی باعث می‌شود، حسابرسان دچار تناقض در بررسی‌ها گردند؛ زیرا از یک طرف باید به فکر ارتباط با صاحبکاران از نظر کسب درآمد باشند و از طرف دیگر اصول حرفه‌ای را در انجام بررسی‌های حسابرسی مورد توجه قرار دهند. این ابهام و

حسابرسان محسوب می‌شوند. در واقع، تضاد منافع در حرفه‌ای حسابرسی یکی از شکاف‌های انتظاراتی بین صاحبکاران با حسابرسان می‌باشد که نشان دهنده‌ی عدم تمرکز حسابرسان در بررسی‌های صورت‌های مالی قلمداد می‌شود. در واقع تضاد منافع نشان دهنده‌ی فشار بیش از اندازه‌ای بر حسابرسان در دو بعد متفاوت می‌باشد؛ زیرا حسابرسان از یک طرف می‌بایست به عنوان یک صاحب نظر مستقل صورت‌های مالی را بدون هیچ وابستگی مورد بررسی قرار دهد و از طرف دیگر، از نگاه بازرگانی و رقابتی موسسات حسابرسی، همواره این دغدغه برای حسابرسان وجود دارد که اگر صاحبکاران خود را از دست بدهند، این موضوع می‌تواند باعث کاهش سهم آنها از بازار حسابرسی گردد. وجود اینگونه تضاد منافع باعث می‌شود، فشار شغلی دو چندان بر آنها وارد گردد. از طرف دیگر، عدم تناسب حرفه‌ای همچون عدم تناسب ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی با حرفه‌ی حسابرسی می‌باشد که تحمل ابهام و فشار شغلی را برای آنها تقریباً غیر قابل کنترل می‌کند و این موضوع می‌تواند فرسودگی شغلی را که یکی از پیامدهای حرفه‌ی حسابرسی می‌باشد بر آنها تحمیل نماید. در واقع یکی از ویژگی‌های طراحی شغلی حتی در حرفه‌ی حسابرسی توجه به این اصل است که تناسب بین ویژگی‌های رفتاری و روانشناختی با شغل حسابرسی می‌تواند، به ارتقای سطح اصول اخلاقی و تخصصی آنها در بررسی‌های صورت‌های مالی کمک شایان توجهی نماید. از طرف دیگر در سطح دوم مشخص گردید، نبود انسجام در استانداردها حسابرسی به عنوان شاخص شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابرسی عامل مهم دیگری در ایجاد استرس حرفه‌ای حسابرسان است. در واقع منظور از نبود انسجام در استانداردهای حسابرسی شالوده‌ی شکاف‌های موجود بین استانداردها با واقعیت‌های حسابرسی صورت‌های مالی است که به دلیل نامشهود بودن باعث گردیده است فشار و استرس شغلی زیادی بر حسابرسان وارد نماید. به عنوان مثال شکاف استانداردهای نظارتی در ساعات بررسی‌های حسابرسی باعث می‌گردد، بسیاری از موسسات حسابرسی با دور زدن قوانین، تحت عناوین مختلف، کارهای بیشتری را در ساعات زمان بندی شده انجام دهند که این موضوع باعث می‌گردد ضمن افزایش ریسک حسابرسی، از نظر شغلی فرد را فرسوده تر نماید و مستعد تر برای بیماری‌های جسمی و روحی که پیامدهای استرس حرفه‌ی حسابرسی می‌تواند باشد، نماید. از طرف دیگر مشخص گردید، در سطح سوم دو شاخص وجود محدودیت و ابهام در مسیر حرفه‌ای حسابرسان به عنوان شاخص مولفه‌ی شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای و فقدان دانش فنی و تخصصی حسابرسان به عنوان شاخص شکاف تناسب

استراتژی‌های لازم در آموزش‌های آتی را برای توسعه کیفیت حسابرسی مد نظر قرار داد.

در راستای نتایج بدست آمده می‌توان پیشنهاد‌های زیر را مطرح نمود:

با توجه به نتیجه‌ی پژوهش مشخص گردید یکی از مهمترین علل ایجاد استرس شغلی حسابرسان، شکاف انتظارات حسابرسان از نظر پیچیدگی‌های استانداردها و تضاد منافع می‌باشد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود، سازمان دیوان محاسبات با درک این شکاف‌ها در سطح بازار سرمایه و حتی یک جامعه، تلاش نمایند، انسجام و یکپارچگی بیشتری از منظر آیین‌نامه‌های نظارتی و عملکردی به منظور ارتقای سطح رضایت حرفه‌ای حسابرسان از شغل شان مدون نمایند تا از این طریق حسابرسان با آرامش بیشتر و دغدغه‌ی کمتر مسئولیت خود را به اجرا درآورند. همچنین پیشنهاد می‌شود، با بکارگیری معیارهایی همچون ارزیابی‌های حرفه‌ای و آزمون‌های تناسب شخصیتی با ویژگی‌های شغلی حسابرسی، قبل از ورود حسابرسان به این عرصه، تناسب بیشتری به منظور کاهش فشارهای شغلی و استرس‌های کاری در این زمینه ایجاد گردد. همچنین بررسی‌های روانشناختی دوره‌ای حسابرسان در این زمینه می‌تواند عامل تسهیل‌کننده‌ی در این زمینه باشد، چرا که هر گونه نوسانات شغلی و تناقض‌های حرفه‌ای را می‌تواند در انجام کارهای حسابرسی برای حسابرسان کاهش دهد. در نهایت پیشنهاد می‌شود، استرس حسابرسان به عنوان یک عامل رفتاری که می‌تواند عملکردهای آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، می‌بایست به طور جدی از جانب موسسات حسابرسی مورد توجه قرار گیرد و در قالب راهبردهای رفتاری همچون آموزش‌های دوره‌ای، کارگاه‌های آموزشی، سناریوسازی و ... تلاش گردد، تا استرس‌های شغلی حسابرسان را کنترل نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود، به منظور تطبیق شرایط حرفه‌ای حسابرسی با ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان، آزمون‌های ورودی و شخصیت بیشتر در دستور کار نهادهای نظارتی قرار گیرد، تا از این طریق براساس ویژگی‌های تعریف شده‌ی مشخص، قابلیت کنترل استرس حرفه‌ی حسابرسی ایجاد گردد و پیش‌بینی آن راحت‌تر باشد. برای تحقیق‌های آتی نیز پیشنهاد می‌شود، از تحلیل داده بنیاد همراستا با محدودیت یادشده استفاده نمود تا از طریق آن ادراک منسجم‌تری از موضوع ایجاد استرس در حرفه حسابرسی مفهوم‌سازی شود. همچنین شناسایی اختلال‌های فرسایش حرفه‌ای حسابرسان در مسیرشغلی می‌تواند در این راه به عنوان یک تحقیق در آینده مد نظر قرار گیرد.

تعارض معمولاً از منظر شغلی برای حسابرسان ایجاد می‌شود و فلسفه‌ی حرفه‌ای آنان را تا حدی زیر فشار قرار می‌دهد که باعث می‌شود، فشار زیادی بر حسابرسان وارد آید و باعث ایجاد استرس گردد. همچنین در سطح پنجم دو شاخص عدم تعادل میان حرفه حسابرسی با مسئولیت‌های خانوادگی تحت مولفه شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای و تداخل مقررات سازمان‌های نظارتی با الزامات حرفه‌ای تحت مولفه‌ی شکاف انتظارات حرفه‌ی حسابرسی قرار گرفته‌اند. در واقع شاخص عدم تعادل بین مسئولیت‌های حرفه‌ای با مسئولیت‌های خانوادگی یکی از عوامل ایجاد کننده‌ی فشار در حرفه‌ی حسابرسی محسوب می‌شود که از طریق تداخل نقش‌های حسابرسان در جایگاه حسابرسی و خانوادگی باعث ایجاد استرس و فشار بر حسابرسان می‌گردد و باعث برهم خوردن تعادل مناسب در این زمینه می‌شود. از طرف دیگر تداخل مقررات نهادهای نظارتی با الزامات حرفه‌ای باعث گردیده است تا تنها متن قانون حکم فرما در حرفه‌ی حسابرسی باشد و روح و بینش و قدرت شهود حسابرسی تحت تاثیر قرار گیرد و این موضوع باعث می‌گردد ضمن کاهش شفافیت‌ها، فشار شغلی بیشتری بر فرد حادث گردد. در نهایت در سطح ششم مشخص گردید، نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه بندی زمانی تحت مولفه‌ی شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای، باعث شود، حسابرسان دچار استرس گردند. هر چند این عامل شاید چندان تاثیرگذاری چندان بر استرس حرفه‌ی حسابرسی نداشته باشد، اما نمی‌توان آن را نادیده گرفت. چرا که در عمل وجود استانداردها در تعیین ساعات کار حسابرسی باعث کاهش فشار بیش از اندازه بر حسابرسان می‌گردد، اما نباید غافل از این موضوع شد که بسیاری از موسسات حسابرسی به دنبال کسب بیشتر کارهای حسابرسی هستند و این موضوع بودجه بندی زمانی تعریف شده برای کارهای حسابرسی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و فشار زیادی بر حسابرسان به عنوان انجام دهندگان کار حسابرسی وارد نمایند. نتایج این پژوهش از منظر مفهومی با تحقیق‌های مشابهی همچون مهد نور (۲۰۱۱)؛ شلیله (۱۳۸۸)؛ مرویان و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) و آرامش و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد. درباره محدودیت‌های این پژوهش باید بیان نمود وسعت و گستردگی عوامل درونی و ایجاد کننده استرس در حرفه حسابرسی بنا به ذات و ماهیت این حرفه به گونه‌ای است که نتایج این پژوهش صرفاً بخشی از این عوامل را مورد واکاوی قرار داد و نیاز است از طریق سایر روش‌های تحلیلی به خصوص تحلیل‌های کیفی و از طریق مصاحبه با متخصصان امر، شاخص‌ها و مولفه‌های بیشتری از نظر ایجاد استرس در این حرفه را بررسی نمود تا به کمک آن بتوان

فهرست منابع

- * مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه ای. (۱۳۹۳). مجموعه ی قانون و مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران، ناشر جامعه حسابداران رسمی ایران، ۱-۱۰۷.
- * مرویان حسینی، زهرا و محمود لاری دشت بیاض. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. فصلنامه حسابداری سلامت، سال چهارم شماره اول، ۱۱(۱): ۵۷-۸۰.
- * Agoglia, C. P., Brazel, J. F., Hatfield, R. C., Jackson, S. B., 2010. How do audit work paper reviewers cope with the conflicting pressures of detecting misstatements and balancing client workloads? *Auditing: J. Practice Theory* 29 (2), 27-43.
- * Azar A., Tizro A., Moghbel A., Anvari A. (2010) "Contouring agility moVel of supply chain: Interpretive structural moVeling approach, *Management Research in Iran*, No. 14, pp. 1-25.
- * Clarke D (2012) The moderating effect of impulsivity on the relationship between stressful life events and depression among college women. *Int J Ment Health Addict* 10:152-161. doi:10.1007/s11469-011-9333-6.
- * Elovainio M, Heponiemi T, Kuusio H, Jokela M, Aalto A-M, Pekkarinen L, et al. (2015). Job demands and job strain as risk factors for employee wellbeing in elderly care: an instrumental-variables analysis. *Eur J Public Health*;25(1):103-8.
- * Elstad JI, Vabø M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care. *Scand J Public Health*,36(5):467-74.
- * Everly George, Jeanette A. Davy, Kenneth J. Smith, Jeffrey M. Lating, Frederick C. Nucifora (2011). A Defining Aspect of Human Resilience in the Work place: A Structural Modeling Approach, *Resilience in workplace*, 5(2): p.p. 98- 105.
- * Goodwin, J., Wu, D., 2016. What is the relationship between audit partner busyness and audit quality? *Contemp. Account. Res.* 33 (1), 341-377
- * Hinderer KA, VonRueden KT, Friedmann E, McQuillan KA, Gilmore R, Kramer B, et al. (2014). Burnout, compassion fatigue, compassion satisfaction, and secondary traumatic stress in trauma nurses. *J Trauma Nurs.* 2014;21(4):160-9.
- * Hohnen, P., Hasle, P. (2018). Third party audits of the psychosocial work environment in occupational health and safety management systems, *Safety Science*, Volume 109, November; 76-85.
- * Janssen, O., 2001. Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Acad. Manage. J.* 44 (5), 1039-1050
- * Jespersen, A, H., Hohnen, P., Hasle, P. (2017). Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems, *Safety Science* 84; 201-209
- * Jin, X., Sun, I, Y., Jiang, Sh., Wang, Y., Wen, Sh. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers, *International Journal of Law, Crime and Justice* 52; 36-46.
- * آذر، عادل، خسروانی، فرزانه و رضا جلالی. (۱۳۹۲). تحقیق در عملیات نرم رویکردهای ساختاردهی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- * آرامش، فرزانه، بدیعی، حسین و رحمت اله محمدی پور. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش‌های معنوی و هیجانی با استرس شغلی حسابرسان، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، ۲۳(۳): ۹-۱.
- * اعرابی، سید محمد و مرجان فیاضی. (۱۳۸۹). استراتژی پژوهش کیفی در حوزه مدیریت، فصلنامه راهبرد، ۵۴(۲): ۲۴۱-۲۲۵.
- * بیگی هرچگانی، ابراهیم، بنی مهد، بهمن، رئیس زاد، سید محمد رضا و رضاعلی رویایی. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر ویژگی رفتاری فرصت طلبی بر هشدار دهی حسابرسان، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، ۲(۲): ۹۵-۶۵.
- * تیزرو، علی. (۱۳۸۹). طراحی مدل زنجیره تأمین چابک رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری، شرکت سهامی ذوب آهن، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- * خاتونی، مرضیه، ملاحسن، مریم، سعید خوئینیها. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین، فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸، ۲(۲): ۶۶-۷۸.
- * خلیفه سلطانی، سید احمد و سمانه براری. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال هفتم، شماره ۸۲، ۴۹(۴): ۳۲-۵۵.
- * رضایی پندری، عباس و محسن یکه زارع. (۱۳۹۵). طراحی مدل ساختاری-تفسیری عوامل انتقال فناوری موفقیت آمیز در راستای رسیدن به توسعه پایدار، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۰(۱): ۶۱-۷۹.
- * شلیله، محمد. (۱۳۸۸). حسابداران حرفه‌ای مواظب باشند، این شغل استرس زاست، مجله حسابرس، شماره ۴۶، پاییز، ۴۴-۴۹.
- * فلاح، علی و بهناز طاهری. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی (مورد مطالعه در شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار)، فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره جدید، ۱۰(۱): ۶۳-۸۳.

- Stress and Related Job Outcomes, *Accounting, Organizations and Society*, 26: P.P. 73- 93.
- * Repett, R., Wang, Sh, W. (2018). Effects of job stress on family relationships, *Current Opinion in Psychology*, 13:15-18
 - * Robalino-López, A.; Mena-Nieto, A.; García-Ramos, J.E. (2014). System dynamics modeling for renewable energy and CO2 emissions: A case study of Ecuador. *Energy Sustain. Dev.* 2014, 20, 11-20.
 - * Selye, H., 1976. *The Stress of Life*, vol. 1. McGraw-Hill Book Company, New York, pp. 30-42.
 - * Shofiatul B. J., Baridwan Z., Hariadi B. (2016). Determinant of Auditors' Turnover Intention from Public Accounting Firm, *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, 2(2): p.p. 537- 547.
 - * Singh M.V., Shankar, R, Narain R , Agarwal, (2003), "An interpretive structural modeling of knowledge management in engineering industries", *Journal of Advances in Management Research*, 1, 28 - 40.
 - * Smit, K, J., Emrson, D, J. (2018). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm, *Advances in Accounting*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.adiac.2017.04.003>.
 - * Soobaroyen, T., Chengabroyan, C., 2006. Auditors' perceptions of time budget pressure, premature sign offs and under-reporting of chargeable time: evidence from a developing country. *Int. J. Auditing* 10 (3), 201-218.
 - * Soobaroyen, T., Chengabroyan, C., 2006. Auditors' perceptions of time budget pressure, premature sign offs and under-reporting of chargeable time: evidence from a developing country. *Int. J. Auditing* 10 (3), 201-218.
 - * Sundgren, S., Svanstrom, T., 2014. Auditor-in-charge characteristics and going-concern reporting. *Contemp. Account. Res.* 31 (2), 531-550.
 - * Utami, I and E. Nahartyo (2013). "The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia", *Global Journal of Business Research*, Vol. 5, No. 2, pp. 89-102.
 - * Willemse BM, de Jonge J, Smit D, Depla MF, Pot AM. (2012). The moderating role of decision authority and coworker-and supervisor support on the impact of job demands in nursing homes: a cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*; 49(7):822-33.
 - * Yan, H., Xie, Sh. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market, *China Journal of Accounting Research* 9; 305-319.
 - * Ylipaavalniemi J, Kivimäki M, Elovainio M, Virtanen M, Keltikangas-Järvinen L, Vahtera J (2005) Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Soc Sci Med* 61:111-122. doi:10.1016/j.socscimed.2004.11.038
 - * Jitesh Thakkar, S.G. Veshmukh, A.V. Gupta anV Ravi Shankar, (2017). "Development of a balance scorecard An integrate approach of Interpretive Structural Modeling (ISM) an Analytic Network Process (ANP)", *International Journal of ProVuctivity anV Performance Management* , 56 (1), 25-59.
 - * Jones, A., III, Norman, C., & Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21-41.
 - * Jusoh, R., Ibrahim, D. N., & Zainuddin, Y. (2008). The performance consequence of multiple performance measures usage. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 57(2), 119-136.
 - * Karasek, R.A., 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Adm. Sci. Q.* 24 (2), 285-307.
 - * Karatepe, O, M., Yavas, U., Babakus, E., Deitz, G, D. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes, *International Journal of Hospitality Management*; <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.005>.
 - * Lane, D.C.; Monefeldt, C.; Rosenhead, J.V. (2016). Looking in the wrong place for healthcare improvements: A system dynamics study of an accident and emergency department. *J. Oper. Res. Soc.* 51, 518-531.
 - * Liu, C., 2008. CPA behavior under time pressure: evidence from a large firm. *Auditing Res.* 2, 79-85
 - * Liu, C., Zhang, J., 2008. Time pressure, accountability and audit judgment performance: an experimental study. *China Account. Rev.* 4, 405-424
 - * López, D.M., Peters, G.F., 2012. The effect of workload compression on audit quality. *Auditing: J. Practice Theory* 31 (4), 139-165.
 - * Lu, C., 2006. Flu of 21st century: killer of happiness. *People's Tribune* 6, 16-18
 - * Lu, L., Kao, S.F., Siu, O.L., Lu, C.Q., 2010. Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in Greater China. *Int. J. Psychol.* 45 (4), 294-302.
 - * Margheim, L., Kelley, T., Pattison, D., 2011. An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *J. Appl. Bus. Res.* 21 (1), 23-27.
 - * Mohd Nor, M, N. (2011). Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality, Retrieved from <http://ro.ecu.edu.au/theses/403>.
 - * Morgan DG, Semchuk KM, Stewart NJ, D'Arcy C. (2002). Job strain among staff of rural nursing homes: A comparison of nurses, aides, and activity workers. *J Nurs Adm*, 32(3):152-61.
 - * Phua, L. K., Chris, P. (2010). Competitive Advantages of Audit Firms in the Era of International Financial Reporting Standards: An Analysis using the Resource- Based View of the Firm, 2010 International Conference on E-business, Management and Economics. IACSIT Press, Hong Kong.
 - * Ralph E. Viator, (2001). Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role

یادداشت‌ها

1. Occupational Flu
2. Lu
3. Agoglia et al
4. Ralph
5. Everly et al
6. Shofiatul et al
7. Utami and Nahartyo
8. Margheim et al
9. Soobaroyen & Chengabroyan
10. Jones et al
11. Liu & Zhang
12. Mixed method
13. Stimulation-Response Theory
14. Interaction Theory
15. روش ارزیابی انتقادی یک روش امتیاز است که از میان انبوه تحقیقات انجام شده درباره‌ی موضوع پژوهش، به محقق کمک می‌کند تا گزینش مناسبی در مورد آن‌ها صورت گیرد.
16. Meta-Synthesis
17. Structural Self-Interaction Matrix
18. قدرت نفوذ یک متغیر از جماع تعداد متغیرهای متأثر از آن و خود متغیر به دست می‌آید.
19. میزان وابستگی یک متغیر نیز از جمع متغیرهایی که از آنها تأثیر می‌پذیرد و خود متغیر به دست می‌آید.
20. Conical matrix
21. Rechability set
22. AnteceVent set
23. Interpretive Structural Modeling