



The Study of Individual Resilience Levels, Auditor Stress and Reducing Audit Quality Practices in Audit Profession

Hamed Arad

*Corresponding Author, Assistant Prof., Department of Accounting, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran. E-mail: hamedarad@liau.ac.ir

Seyyed Mohammad Moshashaee

Assistant Prof., Department of Accounting, Shafagh Higher Education Institution, Tonekabon, Iran. E-mail: mohammad.moshashaee@gmail.com

Delara Eskandari

MA., Department of Auditing, Shafagh Higher Education Institution, Tonekabon, Iran. E-mail: eskandaridelara443@gmail.com

Abstract

Objective: The purpose of this study is to investigate the relationship between auditors' individual resilience and reducing audit quality practices with respect to the stress pattern in the audit profession.

Methods: The study is an applied-type survey, that in order to measure the resilience we used Connor and Davidson questionnaire, for reduction practices in audit quality the Otley and Pierce questionnaire, for burnout the Maslach questionnaire, and stress arousal of Smith et al. questionnaire. Relevant data were collected from 201 completed questionnaires among the Iranian Society of Certified Public Accountants and Auditors in Audit Organization in 2018 and structural equation method was used to analyze the findings.

Results: The results of the study show that there is a negative relationship between resilience and stress arousal, burnout and audit quality reduction methods. Since resilience is considered as an attribute for successful and positive compliance with stress and stress factors, the results suggest that if the auditor's resilience is low in work, the stress is increased by workload. There is also a positive relationship between role conflict with stress arousal and role overload with stress arousal but no significant relationship was found between role ambiguity and stress arousal. There is also a negative relationship between resilience and reduced audit quality practices. If the auditor has resilience and this characteristic is further enhanced, he or she will adhere to the standard time

budget for audits, and will perform all necessary procedures in accordance with auditing standards and the audit plan, and thus conduct audits of behaviors that lead to improve the quality of auditing. When the auditor has a large number of tasks and on the other hand does not have the time needed to perform the assigned tasks, his or her stress increases. The degree of conflict between the role and occupation of the auditors is the factor that causes the auditors' stress to be addressed in their audit process. The results also show that there is a positive relationship between burnout and reduced audit quality.

Conclusion: The results show that the resilience issue in the audit profession affects the personal behavior and professional outcomes of auditors. In fact, this factor can reduce the quality of auditor work and create burnout and stress arousal in the lead. However, stress arousal and its negative results do not affect job stress. Although some studies have documented that stress arousal can affect the reduction of audit quality, other studies have documented the effect of stress arousal on reducing audit quality.

Keywords: Resilience, Reduced audit quality practices, Stress arousal, Burnout.

Citation: Arad, H., Moshashae, S.M., & Eskandari, D. (2020). The Study of Individual Resilience Levels, Auditor Stress and Reducing Audit Quality Practices in Audit Profession. *Accounting and Auditing Review*, 27(2), 154-179. (in Persian)

Accounting and Auditing Review, 2020, Vol. 27, No.2, pp. 154-179

DOI: 10.22059/acctgrev.2020.291564.1008294

Received: October 29, 2019; Accepted: March 05, 2020

© Faculty of Management, University of Tehran



بررسی سطوح تاب آوری فردی، استرس حسابرسان و روش های تقلیل دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی

حامد آراد

* نویسنده مسئول، استادیار، گروه حسابداری، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران. رایانامه: hamedarad@liau.ac.ir

سید محمد مشعشعی

استادیار، گروه حسابداری، مؤسسه آموزش عالی شفق، تنکابن، ایران. رایانامه: mohammad.moshashae@gmail.com

دل آرا اسکندری

کارشناس ارشد، گروه حسابرسی، مؤسسه آموزش عالی شفق، تنکابن، ایران. رایانامه: eskandaridelara443@gmail.com

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط سطوح تاب آوری فردی حسابرسان و روش های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی با توجه به عوامل استرس زا در حرفه حسابرسی است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، از نوع پژوهش های توصیفی - پیمایشی است. برای سنجش تاب آوری، از پرسش نامه کونور و دیویدسون؛ برای بررسی روش های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی، از پرسش نامه اوتلی و پیرز؛ برای سنجش فرسودگی از پرسش نامه ماسلاچ و برای اندازه گیری برانگیختگی استرس، از پرسش نامه اسمیت، اورلی و هایت استفاده شد. داده ها از ۲۰۱ پرسش نامه ای گردآوری شدند که حسابرسان شاغل در مؤسسه های حسابرسی و سازمان حسابرسی، در سال ۱۳۹۸ به آن پاسخ دادند. شایان ذکر است که برای تحلیل یافته ها، از روش معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها: بر اساس نتایج، ارتباط منفی میان تاب آوری با برانگیختگی استرس، فرسودگی و روش های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی، به تأیید رسید. افزون بر این، بین تعارض نقش و پر حجم بودن بار کاری با برانگیختگی استرس، ارتباط مثبت مشاهده شد؛ اما میان ابهام نقش و برانگیختگی استرس، ارتباط معناداری به دست نیامد. همچنین، نتایج نشان داد که میان برانگیختگی استرس و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت وجود دارد؛ اما شواهدی مبنی بر رابطه معنادار بین برانگیختگی استرس و روش های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی به دست نیامد. از سوی دیگر، ارتباط مثبت میان فرسودگی شغلی و روش های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی نیز تأیید شد.

نتیجه گیری: نتایج نشان داد که موضوع تاب آوری در حرفه حسابرسی بر رفتارهای شخصی و کارکرد حسابرسان اثرگذار است. این مؤلفه می تواند زمینه ای برای کاهش کیفیت کار حسابرسان و ایجاد فرسودگی و برانگیختگی استرس آنان شود.

کلیدواژه ها: تاب آوری، روش های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی، برانگیختگی استرس، فرسودگی.

استناد: آراد، حامد؛ مشعشعی، سید محمد؛ اسکندری، دل آرا (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب آوری فردی، استرس حسابرسان و روش های تقلیل دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی. *بررسی های حسابداری و حسابرسی*، ۲۷(۲)، ۱۵۴-۱۷۹.

بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۱۳۹۹، دوره ۲۷، شماره ۲، صص. ۱۵۴-۱۷۹

DOI: 10.22059/acctgrev.2020.291564.1008294

دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۰۷، پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۵

© دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

مقدمه

نقش حسابرسی، به دلیل کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و پیامدهای مثبت آن در بازارهای سرمایه حساس است. حسابرسان مستقل، وظیفه بررسی صورت‌های مالی را برعهده دارند و باید از لحاظ منصفانه بودن وضعیت اقتصادی شرکت‌ها در محدوده زمانی معین، گزارش نظری حرفه‌ای ارائه دهند (اسمیت و امرسون^۱، ۲۰۱۷). پژوهش‌های متعدد نشان داده است که تقاضا برای حسابرسی، پیش از تبدیل شدن به الزام قانونی، وجود داشته و این تقاضا از عدم تقارن اطلاعاتی میان مدیران و سرمایه‌گذاران نشئت گرفته است (حساس‌یگانه و آذین‌فر، ۱۳۸۹) و بررسی‌های حسابرس، ایجاد تقارن اطلاعاتی و منصفانه بودن بازار (نیکبخت و محمودی خسرو، ۱۳۹۶) و اطلاعات منتشره را نشان می‌دهد. در حقیقت، نقش حسابرسی، مراقبت نقادانه در خصوص فرایند گزارشگری مالی است که در عملکرد مؤثر بازار سرمایه در اقصی نقاط جهان، نقش حیاتی دارد (کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا^۲، ۲۰۱۳). از سوی دیگر، کیفیت، عملکرد حسابرسی را تعیین می‌کند و تابع عوامل متعددی از قبیل توانایی‌های حسابرس (دانش، تجربه، قدرت تطبیق و کارایی فنی) و مفاهیم حرفه‌ای (استقلال و بی‌طرفی، مراقبت حرفه‌ای، تضاد منافع و قضاوت) است (مجتهدزاده و آقایی، ۱۳۸۳) که در ماندگاری و بقای مؤسسه‌های حسابرسی (پاینو، اسمیت و اسماعیل^۳، ۲۰۱۲) و بقای حرفه‌ای نیز تأثیر می‌گذارد. هر عاملی که قدرت کاهش کیفیت حسابرسی را داشته باشد، در قانون توجه مدیریت، سرمایه‌گذاران، قانون‌گذاران و حتی خود مؤسسه‌های حسابرسی و هر ذی‌نفع دیگری که بر این گزارش‌ها اتکا می‌کند، قرار می‌گیرد (هرباچ^۴، ۲۰۰۱).

در حسابرسی، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد، حائز اهمیت است. از این رو، چشم‌پوشی یا سازش با عملکرد شغلی ضعیف، کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد و در نتیجه مؤسسه‌های حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار می‌دهد (فیشر^۵، ۲۰۰۱). کیفیت خدمات فراهم شده تا حد زیادی به رفتارهای حسابرسان در حین انجام وظایفشان بستگی دارد. انجمن حسابداران رسمی آمریکا^۶ (۲۰۰۰)، نگرانی‌هایی را از رفتارهای ناکارآمد حسابرسان^۷ مستند کرده است. رفتارهای ناکارآمد، بر کسب درآمد، تکمیل پروژه‌های رسیدگی بر مبنای زمان‌بندی مقرر و ارزیابی صحیح عملکرد کارکنان حسابرسی، تأثیر نامناسبی می‌گذارد (پاینو و همکاران، ۲۰۱۲). از این رو، درگیر شدن حسابرس در اقدام‌هایی که کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد، بر برون‌داد حسابرسی، یعنی اظهارنظر حسابرسان اثر می‌گذارد. بخش عمده‌ای از نتایج کار رسیدگی‌ها، در گزارش‌های حسابرسی متبلور می‌شود و کیفیت حسابرسی تابعی از نتایج برون‌داد است. در بین عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی (همچون تجربه، تخصص، استقلال، بی‌طرفی، مراقب حرفه‌ای، برند حسابرسی، شهرت، دعاوی حقوقی له حسابرسی)، ویژگی‌های شخصی حسابرس، یکی از عوامل بسیار مهم است. در میان عوامل شخصی متعددی که بر کیفیت حسابرسی مؤثرند (مثل تیپ‌های شخصیتی، همچون برون‌گرایی، روان‌رنجوری، وظیفه‌شناسی، پذیرا بودن تجربه، تاب‌آوری)، سطح

1. Smith & Emerson
2. SEC
3. Paino, Smith & Ismail
4. Herrbach
5. Fisher
6. AICPA
7. Dysfunctional Audit Behavior

تاب‌آوری فردی، یکی از عوامل بسیار مهمی است که کمتر به بحث گذاشته شده است. اسمیت معتقد است که هرچه سطح تاب‌آوری فرد بیشتر باشد یا به زبانی دیگر، در موقعیت پُراسترس، توانایی مقاومت بیشتری داشته باشد، به احتمال زیاد، آن شخص کمتر دچار ناکارآمدی در جریان رسیدگی خواهد شد (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷).

بر اساس نتایج پژوهش‌ها، تاب‌آوری افراد و سازمان‌ها در برابر مشکلات، تعارضات و تغییرات پیوسته، اهمیت روزافزونی پیدا کرده است (مستن^۱، ۲۰۰۱) و مشاغل حوزه حسابداری، حسابرسان و امور مالی و مالیاتی، از دسته مشاغل پُراسترس شناخته شده‌اند (جونز، نورمن و ویر^۲، ۲۰۱۰؛ اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). مشارکت بیشتر افراد در سازمان، زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌آورد که در این حالت، باعث می‌شود تاب‌آوری افراد در مواجهه با مشکلات افزایش یابد. هر اندازه که مطالبه‌ها و خواسته‌های محیطی افزایش و توانایی فرد در پاسخ به این مطالبه‌ها کاهش یابد، احتمال اینکه استرس، موجب بروز عوارض منفی شود، بیشتر می‌شود که همین مسئله، بر کاهش کیفیت حسابرسان تأثیر می‌گذارد و ضمن ایجاد عوامل استرس‌زای دیگر، پیامدهایی مثل کاهش رضایتمندی و فرسودگی شغلی را به دنبال می‌آورد (یان و زی^۳، ۲۰۱۶).

پژوهش‌هایی از این دست، تئوری‌هایی مثل تئوری شناخت را مدنظر قرار می‌دهند. در زمینه تیپ‌های شخصیتی و اثر آن بر کیفیت حسابرسان، آثار مکتوب زیادی به چشم می‌خورد؛ اما آثار مکتوب در خصوص رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسان انگشت‌شمار است (برای مثال، اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). بررسی تاب‌آوری، استرس و پیامدهای آن بر تقلیل کیفیت حسابرسان و فرسودگی شغلی، می‌تواند ابعاد مهمی از پیامدهای شخصی برای شاغلان حرفه (مثل پیامدهای روحی و روانی و جسمی) در اثر بی‌توجهی و مدیریت استرس و پیامدهای حرفه‌ای (مثل قضاوت‌های نادرست، تسامح و رفتارهای غیرحرفه‌ای) را نشان دهد. حسابرسان همواره در برابر عوامل استرس‌زا قرار می‌گیرند و آنچه بر عملکرد آنها اثر شایان توجهی می‌گذارد، قدرت تحمل شرایط دشواری من جمله استرس است. تاب‌آوری فردی، از عوامل مدیریت استرس و پیش‌گیرنده فرسودگی شغلی محسوب می‌شود که ضمن تأثیر بر کیفیت حسابرسان، به بسط نظری و کاربست عملی نتایج برای سازمان‌های حرفه‌ای حسابرسان در ایران کمک می‌کند.

مبانی نظری پژوهش

کیفیت بسیار خوب خدمات حسابرسان، مستلزم عملکرد شغلی مطلوب حسابرسان است (روگلبرگ و ریتر^۴، ۲۰۰۷). عوامل متعددی وجود دارد که بر بهتر شدن کیفیت حسابرسان اثر شایان توجهی می‌گذارند (مانند تجربه، تخصص، شرایط مربوط به شرکت و...) و از طرفی، عوامل متعددی نیز کیفیت رسیدگی‌ها را کاهش می‌دهند. می‌توان به کیفیت حسابرسان این گونه نگاه کرد که قرار است حسابرسان، به احتمال زیاد هرگونه تحریف و نارسایی موجود در گزارش‌های مالی صاحب‌کاران را کشف کند، گزارش دهد و آن را به پایان برساند (دی‌آنجلو^۵، ۱۹۸۱؛ دیویدسون و نتو^۶، ۱۹۹۳). رفتارهای

1. Masten

2. Jones, Norman & Wier

3. Yan & Xie

4. Rogelberg & Reiter

5. DeAngelo

6. Davidson & Neu

تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی، رفتارهای عمدی هستند که در اثر کاهش اسناد و مدارک پشتوانه در بررسی‌ها، نقش حسابرس را به خطر می‌اندازند (مالون و رابرتز^۱، ۱۹۹۶).

حسابرسان برای اعتباردهی و اظهارنظر، موظف‌اند برنامه‌های حسابرسی خود را در چارچوب استانداردهای حسابرسی که به‌عنوان معیار ارزیابی کیفیت کار حسابرسان شناخته می‌شود، تدوین و اجرا کنند (مشعشی، هاشمی و فروغی، ۱۳۹۷). از این گذشته، پایبند نبودن به مسائل اخلاقی و رفتارهای حرفه‌ای، به تقلیل کیفیت حسابرسی و گرایش به رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت منجر می‌شود. پژوهش‌های بسیاری تأثیر ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای حسابرس را ارزیابی کرده‌اند (همانند، اعتمادبه‌نفس^۲، خودکنترلی^۳، تیپ‌های شخصیتی^۴، تعهد سازمانی^۵ و حرفه‌ای^۶). از طرفی، تفاوت‌های فردی بر کیفیت کار حسابرسی اثرگذار است (پژوهش‌هایی همانند دانلی، کویرین و اوبرایان^۷، ۲۰۰۳؛ مالون و رابرتز، ۱۹۹۶؛ پاینو و همکاران، ۲۰۱۲؛ هردا و مارتین^۸، ۲۰۱۶) تخریب تصویر عمومی از چهره حسابرسان، سلب اعتماد، سقوط و بحران‌های حرفه‌ای از پیامدهای بی‌توجهی به این موضوع است.

با توجه به تعارض‌های موجود در حرفه و اجتماع، مؤلفه‌هایی مثل تاب‌آوری حسابرس، زمینه کنترل عوامل استرس‌زایی همچون ابهام و حجم زیاد کار را در کار حسابرس تحت تأثیر قرار دهد. تاب‌آوری، از ویژگی‌های منحصر به فردی است که برای مقابله با ناگواری‌ها به افراد کمک می‌کند و به نظر می‌رسد بر آستانه‌ای که فرد به عوامل استرس‌زا واکنش نشان می‌دهد، تأثیر می‌گذارد (کانور و دیویدسون^۹، ۲۰۰۳؛ اونگ، برگمن، بیسکونتی و والاس^{۱۰}، ۲۰۰۶). از آنجا که می‌توان تاب‌آوری را مقیاسی برای اندازه‌گیری توانایی مقابله با استرس (کانور و دیویدسون، ۲۰۰۳) در نظر گرفت و فرسودگی نیز، نتیجه عوامل استرس‌زایی است که امکان مقابله فرد را در هم می‌شکند (فوغارتی، سینگ رودز و مور^{۱۱}، ۲۰۰۰)، سطوح بالایی از منابع مقابله‌کننده مانند تاب‌آوری را می‌توان از کاهش‌دهنده‌های پیامدهای منفی (همچون روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی)^{۱۲} برای مقابله با عوامل استرس‌زا محسوب کرد.

تاب‌آوری

تاب‌آوری^{۱۳}، مهارت و ظرفیت قوی‌ماندن در شرایط استرس و پُرمشقت است. به نظر می‌رسد تفاوت‌های فردی در تاب‌آوری، بر میزانی که فرد به عوامل استرس‌زا واکنش نشان می‌دهد، تأثیر می‌گذارد (کوئو^{۱۴}، ۲۰۰۲؛ اونگ و همکاران، ۲۰۰۶). افراد با تمرکز درونی، به‌طور معمول توانایی آن را دارند که موقعیت‌های پُراسترس را اداره کنند و دچار ناکارآمدی

1. Malone & Roberts
2. Self Esteem
3. Locus of control
4. Personality
5. Organizational commitment
6. Professional commitment
7. Donnelly, Quirin & O'Bryan
8. Herda & Martin
9. Connor & Davidson
10. Ong, Bergeman, Bisconti, & Wallace
11. Fogarty, Singh, Rhoads, & Moore
12. Reduced audit quality practices
13. Resilience
14. Coutu

رفتاری نشوند؛ زیرا هر فردی این قدرت را دارد که به بهترین شکل روی نتایج تأثیر بگذارد (بریت و جکس^۱، ۲۰۱۵). افراد با تاب‌آوری بالا کسانی هستند که مهارت و ظرفیت مواجهه با سختی‌ها را دارند، از پا نمی‌افتند و همچنان پُربار باقی می‌مانند. فرض می‌شود که تاب‌آوری مشخصه‌ای آموختنی است و فرد می‌تواند از طریق تعاملات کاری آن را بهبود دهد (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). تاب‌آوری، افراد را در برابر ناتوانی نشئت گرفته از استرس مقاوم می‌کند یا به آنها کمک می‌کند که به شکل سریع و مؤثر از آثار شدید استرس‌های رفتاری و روانی، رهایی یابند. همه افرادی که در برابر عوامل استرس‌زای رفتاری و روانی ناتوان‌کننده قرار می‌گیرند، دچار استرس‌های ناتوان‌کننده، فرسودگی یا نارضایتی می‌شوند که بدیهی است این حالت در آنها نمایان است. تاب‌آوری را می‌توان مقاومت در برابر استرس نیز تعریف کرد. فرد تاب‌آور می‌تواند در مواجهه با شرایط دشوار، نتایج مثبتی را تصور کند و انجام کارها و وظایف خود را راهکارهایی برای هموار کردن این چالش‌ها در نظر بگیرد و به توانایی خود در این کار ایمان داشته باشد. اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری را حمایت^۲، سازوکارهای تقابل^۳ و سایر عوامل شخصیتی افراد برمی‌شمارند^۴.

در نتایج پژوهش‌های مربوط به تاب‌آوری و استرس، مشخصه‌های شخصی، مثل خودکنترلی نیز مؤثر گزارش شده است (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳؛ پاینو و همکاران، ۲۰۱۲؛ بریت و جکس، ۲۰۱۵). خودکنترلی شخص با تصمیم‌هایی که برای وقایع زندگی می‌گیرد، مرتبط است. اگر فردی به این نتیجه برسد که پیامدهای زندگی وی، نتیجه نیروهای خارج از کنترل است، در اصطلاح گفته می‌شود که فرد موقعیت کنترلی خارجی دارد. زمانی فرد به خود کنترلی درونی ایمان می‌آورد که خود مسئول دستاوردها و نتایج زندگی‌اش باشد (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). تاب‌آوری به شکل مجموعه‌ای از اعمال، افکار و رفتارها نگریسته می‌شود که قابلیت آموزش دارد. لوتانس^۵ (۲۰۰۲) مدافع افزایش تاب‌آوری به مجموعه‌ای از عوامل ساختاری (مثل اعتمادبه‌نفس، امید، خوش‌بینی و هوش احساسی) برای به‌وجود آوردن رفتار مثبت سازمانی است؛ تاب‌آوری بر بالا بردن شایستگی‌ها و ارزش‌های انسانی در افراد و جامعه تأثیر عمیق می‌گذارد (مستن، ۲۰۰۱). در حقیقت، بخش روان‌شناسی سازمانی، بر موضوع تاب‌آوری در کار تمرکز می‌کند تا از آن به‌عنوان اهرمی برای تضعیف نقش استرس و فرسودگی استفاده کند (رابرتسون و کوپر^۶، ۲۰۱۳).

استرس و تقلیل کیفیت حسابرسی

استرس شغلی^۷ یکی از شایع‌ترین بیماری‌های عصر حاضر است که هم برای افراد مبتلا به آن و هم مؤسسه‌های حسابرسی هزینه‌های زیادی برجای می‌گذارد و عوارض آن در قالب خستگی روحی و جسمی، زودرنجی و تحریک‌پذیری، تندخویی، افزایش فشار خون، کاهش اعتمادبه‌نفس، نارضایتی شغلی و بی‌انگیزگی در کار بروز می‌کند و بهره‌وری را

1. Britt & jex

2. Support

3. Coping mechanisms

۴. منظور، حمایت از جانب همکاران، سرپرستان و سایر افراد برون‌سازمانی است. این حمایت‌ها می‌تواند در شکل‌های محسوسی مثل مرخصی یا برنامه کاری تاب‌آور باشد یا از طریق حمایت‌های معنوی، مانند شنیدن مشکلات یا ارائه توصیه و تشویق انجام شود. سرپرستان رسیدگی در ارائه این منابع و کمک به افزایش تاب‌آوری کارمندان، نقش مهمی دارند.

5. Luthans

6. Robertson & Cooper

7. Work Stress

کاهش می‌دهد. حسابرسی نیز، شغل پُراسترسی محسوب می‌شود^۱ (گارتنر و روهه^۲، ۱۹۸۱؛ ویک^۳، ۱۹۸۳؛ فلاح و طاهری، ۱۳۹۷) و دغدغه‌های آن در محیط پُراسترس، بر نحوه اجرای کار تأثیر منفی می‌گذارد (چو^۴، ۱۹۵۵؛ چو و تان^۵، تان^۵، ۱۹۹۷؛ سناترا^۶، ۱۹۸۰؛ فوگارتی و همکاران، ۲۰۰۰؛ اسمیت، داوی و اورلی^۷، ۲۰۰۷؛ پرسلین، اشمیت و ویلگینزو^۸، ۲۰۱۵؛ گلوور، هانسن و سیدل^۹، ۲۰۱۶).

استرس شغلی، از مشکلات فراوان موجود در محیط کار، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه‌جایی‌های مداوم، ساعات کار زیاد و بی‌نظمی در ساعات کاری نشئت می‌گیرد (ادواردز، بموارت، کوپل، فوترگیل و هانگان^{۱۰}، ۲۰۰۰). حساب‌برسان به‌خاطر حجم انبوه کاری که باید انجام دهند و زمان محدودی که به آنها اختصاص داده شده است، در معرض استرس قرار می‌گیرند (مرکز حسابرسی با کیفیت، سی ای کیو^{۱۱}، ۲۰۱۴؛ هیئت نظارت بر شرکت‌های سهامی عام^{۱۲}، ۲۰۱۴). علاوه بر این‌ها، حساب‌برسان همیشه در معرض فشارهایی هستند که از تقاضاهای پیچیده سرپرستان، سرمایه‌گذاران و صاحب‌کاران بر آنها وارد می‌شود (گولسبی^{۱۳}، ۱۹۹۲؛ دیزورت و لورد^{۱۴}، ۱۹۹۷). برای نمونه، گلوور و همکارانش (۲۰۱۶) نشان دادند که تعجیل حساب‌برسان برای تکمیل زودهنگام پروسه کاری، کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد و حساب‌برسان را به استفاده از روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی ترغیب می‌کند. پرسلین و همکارانش (۲۰۱۵) نیز نتیجه گرفتند که حساب‌برسان، به‌طور متوسط در هفته ۵ ساعت بیشتر از زمان استاندارد و در فصل‌های پُرکار، ۲۰ ساعت بیشتر از این آستانه، درگیر رسیدگی به کارها هستند که این مسئله، به کاهش کیفیت کار آنها منجر می‌شود. هنگامی که فرد در روزها یا ساعت‌های کاری خود، با تقاضاهای کاری بیش از اندازه مواجه شود، بیشتر در معرض تنش^{۱۵} و استرس قرار می‌گیرد. برای مثال، ممکن است تنش در اثر تداخل زمانی بین مسئولیت‌های خانوادگی و کاری ایجاد شود یا برآمده از فشارهای ضمنی مربوط به زمان اختصاص‌یافته و گزارش‌نشده برای کار حسابرسی باشد (جکسون، اسواب و اسکولر^{۱۶}، ۱۹۸۶؛ هردا و مارتین، ۲۰۱۶).

یکی دیگر از انواع استرس‌ها زمانی رخ می‌دهد که رفتار اشخاص درون‌سازمانی مبهم باشد. به حالتی که کارکنان در مقابل موضوعات مشترک با انتظارات متفاوتی روبه‌رو می‌شوند، ابهام نقش^{۱۷} می‌گویند (فوگارتی، و همکاران، ۲۰۰۰؛

۱. استرس شغلی در رابطه با سازمان است و با مقوله استرس فردی تفاوت زیادی دارد (پارکر و دیکوتیس، ۱۹۸۳).

2. Gaertner & Ruhr
3. Weick
4. Choo
5. Choo & Tan
6. Senatra
7. Smith, Davy & Everly
8. Perselli, Schmidt & Wilkins
9. Glover, Hansen & Seidel
10. Edwards, Bumard, Coyle, Fothergill & Hanniga
11. Center for Audit Quality
12. Public Company Accounting Oversight Board
13. Goolsby
14. Dezoort & Lord
15. Tension
16. Jackson, Schwab & Schuler
17. Ambiguity

اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷؛ بامبر، اسنوبال و توبس^۱، ۱۹۸۹؛ سناترا، ۱۹۸۰^۲). تقاضاهای مربوط به توافق با قوانین و سایر فشارهای مرتبط با استخدام یا تمدید قرارداد کارمند موفق نیز به مشکلات فوق اضافه شده است. همچنین فشارهای کاری نشئت گرفته از فصل‌های شلوغ، حفظ صاحب‌کاران، برنامه‌ریزی برای انتخاب کارمند جانشین حسابرسی و یافتن و نگهداری نیروهای معتبر، از جمله عوامل مهم در زمینه استرس هستند (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ انجمن حسابداران رسمی آمریکا، ۲۰۱۳).

پژوهش‌هایی که در زمینه روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی انجام شده‌اند، اغلب بر عملکرد حسابرس تحت شرایط استرس‌زایی همچون محدودیت زمان رسیدگی تمرکز کرده‌اند. فشارهای برآمده از محدودیت زمانی، هنگامی ایجاد می‌شود که زمان تعیین شده از جانب مؤسسه برای تکمیل مراحل مختلف حسابرسی کافی نیست (کوک و کلی^۳، ۱۹۸۸؛ کورام، گلاوویچ، ان‌جی و ودلیف^۴، ۲۰۰۴؛ اوتلی و پیرز^۵، ۱۹۹۶). هنگام مواجهه با فشارهای کاری مختلف، حسابرس حق انتخاب دارد که به آنها پاسخ کارآمد یا ناکارآمد دهد و بسته به موقعیتی که در آن قرار گرفته، از عوامل داخلی و خارجی تأثیر پذیرد (کورام، گلاوویچ، ان‌جی و ودلیف، ۲۰۰۸؛ دانلی و همکاران، ۲۰۰۳؛ دیزورت و لورد، ۱۹۹۷). مخرب‌ترین نتیجه استرس بر عملکرد حسابرسان، کیفیت نامطلوب کار انجام شده (گزارش حسابرسی تهیه شده) است. بنابراین، عوامل رفتاری مانند استرس، بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر شایان توجهی می‌گذارد (چو، ۱۹۹۵).

به منشأ استرسی که کارکنان در محیط کار یا سازمان با آن مواجه می‌شوند، عوامل استرس‌زای شغلی می‌گویند (فیشر، ۲۰۰۱) که این عوامل عبارت‌اند از: ابهام نقش، تعارض نقش^۶ و بار کاری زیاد^۷ (مونتگومری، بلدجت و بارنز^۸، ۱۹۹۶). مطالعات اولیه در زمینه استرس کاری، بیشتر بر رابطه مستقیم بین عوامل استرس‌زا شغلی (مثل ابهام نقش، سردرگمی یا ابهام کاری و بار زیاد کاری) و خروجی‌های اصلی (مثل رضایت شغلی و نحوه اجرای کار) متمرکز بودند و نتایج گوناگونی داشتند (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷). به دلیل متفاوت بودن حساسیت هر فرد به استرس‌های شغلی، ممکن است عوامل برانگیخته‌شدن استرس^۹ زیاد در یک شخص، بر فرد دیگر کم‌اثر یا بی‌تأثیر باشد. در نتیجه برای برانگیخته‌شدن استرس، می‌بایست عوامل استرس‌زا برای شخص تهدیدآمیز جلوه کند (لازاروس و فولک من^{۱۰}، ۱۹۸۴).

1. Bamber, Snowball & Tubbs

۲. در کار حسابرسی، دغدغه‌هایی همچون محدودیت‌های ذاتی یا اعمال شده صاحب‌کار در دامنه رسیدگی و فشارهای روانی برای شواهد متقاعدکننده، بر سر راه حسابرس قرار دارد. برای مثال وال، می، یه، یون و مون (۲۰۱۳) معتقدند که عامل تعادل در قیمت‌گذاری حسابرسی، می‌تواند زمینه صرف نظر کردن حسابرس از اجرای آزمون‌های محتوایی ضروری شود که این مسئله، نوعی رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی محسوب می‌شود و از طرف مقابل، حفظ کیفیت کار در سطح بالا، ضرورت اجرای تمام روش‌های حسابرسی را دربردارد که خود، منافع اقتصادی حاصل از حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

3. Cook & Kelly

4. Coram, Glavovic, Ng, & Woodliff

5. Otly & Pierce

6. Role Conflict

7. Role Overload

8. Montgomery, Blodgett & Barnes

9. Stress Arousal

10. Lazarus & Folkman

پیامدهای استرس و فرسودگی شغلی

اغلب مردم، یک‌سوم ساعات شبانه‌روز خود را در محیط کار می‌گذرانند. محیط کار هر فرد، مجموعه‌ای از عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی را دربرمی‌گیرد که هر یک به نحوی منبع تنش‌زا برای انسان محسوب می‌شود و سلامتی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. امروزه فرسودگی شغلی مسئله‌ای جدی در نظر گرفته می‌شود؛ زیرا تغییرات شگرفی بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای فرد می‌گذارد (هلوسوی، گرانه‌هاگ و کویتاستین^۱، ۲۰۰۰). واژه فرسودگی شغلی، کنایه از حالت یا فرایند خستگی ذهنی است که اواخر دهه ۷۰ برای نخستین‌بار در ایالات متحده آمریکا استفاده شد (اسچاوفل و بونک^۲، ۲۰۰۳). فرسودگی، نتیجه قرار گرفتن مزمین در برابر عوامل استرس‌زاست (ماسلاچ و شوفلی^۳، ۱۹۹۳؛ لپین، پدساکوف و لپین^۴، ۲۰۰۵). استمرار حضور در برابر عوامل استرس‌زا، قدرت افراد را برای درگیر شدن با منابع سلب می‌کند می‌کند (فلدمن و ویتز^۵، ۱۹۹۸) و نتایج ناکارآمدی را به بار آورد. فرسودگی شغلی، واکنش‌های روانی است که افراد هنگام هنگام روبه‌رو شدن با استرس‌های شغلی از خود نشان می‌دهند (لکریتز^۶، ۲۰۰۴) و پاسخ روان‌شناختی به استرس است که سرچشمه آن، استرس‌های زیاد و طولانی‌مدت در زندگی شغلی است (گرنفلد و همکاران^۷، ۲۰۰۰). فرسودگی شغلی، نوعی پاسخ روانی منفی است که بر اثر مواجهه دائم با تقاضاهای کاری یا استرس‌های درون فردی ایجاد می‌شود (ماسلاچ^۸، ۱۹۸۲؛ کوردز و داتری^۹، ۱۹۹۳؛ آلر و کاپلان^{۱۰}، ۲۰۰۲). ساختار فرسودگی سه جنبه دارد: فرسودگی احساسی^{۱۱}، کاهش دستاوردهای فردی^{۱۲} و زوال شخصیت^{۱۳}. فرسودگی احساسی، در واقع کمبود انرژی و بروز حس کاهش منابع احساسی در فرد است. کاهش دستاوردهای فردی، به‌معنای احساس کاهش اعتمادبه‌نفس، بی‌انگیزگی و بی‌تفاوت‌بودن به همکاران (مثل کارمندان و مشتریان) و کناره‌گیری احساسی است (کوردز و داتری، ۱۹۹۳؛ اسمیت، امرسون و اورلی^{۱۴}، ۲۰۱۷). کوردز و داتری (۱۹۹۳) و اسمیت و همکارانش (۲۰۱۷) تأثیرهای متوالی استرس شغلی، عوامل افزایش‌دهنده استرس و فرسودگی را بر گزارش حسابرسان نشان داده‌اند.

کاهش کیفیت حسابرسی

بخش عمده‌ای از تلاش‌های حسابرسان برای افزایش کیفیت اظهار نظر است. این تلاش‌ها نشان می‌دهد که عوامل زیادی بر افزایش کیفیت اثر می‌گذارند. از طرفی، بر اساس تحلیل دی‌آنجلو (۱۹۸۱) تابع کیفیت حسابرسی، از دو جزء قدرت کشف‌کنندگی و تمایل به افشای کشف‌های حسابرسی است. در بخش اول، تجربه و تخصص حسابرس و در

1. Hellesoy, Gronhaug & Kvitastein
2. Schaufli & Buunk
3. Maslach & Schaufli
4. LePine, Podsakoff & LePine
5. Feldman & Weitz
6. Lackritz
7. Grunfeld et al
8. Maslach
9. Cordes & Dougherty
10. Almer & Kaplam
11. Exhaustion
12. Reduced Personal Accomplishment
13. Depersonalization
14. Smith, Emerson & Everly

بخش دوم، داشتن استقلال حرفه‌ای، زمینه دستیابی به کیفیت بهتر می‌شود. پژوهش‌های پیشین نشان داده است که بیش از نیمی از حسابرسان، به انجام کارهای خلاف اعتراف کرده‌اند (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ راگاناتان^۱، ۱۹۹۱؛ دانلی و همکاران، ۲۰۰۳؛ کورام و همکاران، ۲۰۰۳). عواملی همچون پذیرش بهانه‌های صاحب‌کاران، ناتوانی در جست‌وجوی کارآمد ارقام خاص موضوع حسابرسی، تهیه گزارش‌های سرسری و بی‌دقت از اسناد، اتمام زود هنگام، از مراحل است که کار حسابرسی را به کمتر از سطح قابل قبول کاهش می‌دهد و برخی از رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی محسوب می‌شود (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). عوامل استرس‌زا مثل تعارض‌های شغلی، ابهام نقش یا بار کاری زیاد، قبل از اینکه به صورت استرس نمایان شود، نوعی تهدید فردی تلقی می‌شود (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷). هرچه سطح استرس افزایش یابد، احتمال بیشتری دارد که فرد این استرس را عامل تهدیدکننده محسوب کند و در وی برانگیختگی استرس ایجاد شود. به اعتقاد اسمیت و همکارانش (۲۰۰۷)، تعارض‌های نقش و بارکاری زیاد، ارتباط مثبت و معناداری با برانگیختگی استرس دارد. از دید اسمیت، داوی و استوارت^۲ (۱۹۹۸) نیز، ابهام نقش و بار کاری زیاد با برانگیختگی استرس ارتباط مثبتی دارد. از طرفی، یافته‌های آگولیا، هاتفیلد و لمبرت^۳ (۲۰۱۵)، کورام و همکاران (۲۰۰۸)، اوتلی و پیرس (۱۹۹۶)، کلی و مارگه‌ایم^۴ (۱۹۹۰) و هردا و مارتین (۲۰۱۶) نشان می‌دهد که روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی، از فشارهایی که حسابرس دریافت می‌کند، سرچشمه می‌گیرد و عبارت‌اند از: فشار مربوط به زمان محدود، فشارهای برآمده از حق‌الزحمه‌های حسابرسی، فشار مربوط به گزارش زمان صرف‌شده در جریان رسیدگی و فشار ضرب‌الاجل‌های کاری.

پیشینه تجربی

استرس در حوزه حسابرسی در پژوهش‌های مختلفی بررسی شده است. این دسته از پژوهش‌ها، در دو گروه جای می‌گیرند: یک) پژوهش‌هایی که بر نقش استرس کار حسابرسی متمرکز بوده‌اند (یان و زی، ۲۰۱۶؛ توکلی طرح‌ای، بیگلر و لطفی، ۱۳۹۷؛ فلاح و طاهری، ۱۳۹۷)؛ دو) پژوهش‌هایی که از بُعد روش‌شناسی، استرس حسابرس را در جریان رسیدگی‌های خود بررسی کرده‌اند (مثل، سنتارا، ۱۹۸۰؛ لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴؛ جیراندو و اورلی^۵، ۱۹۸۶؛ بامبر و همکاران، ۱۹۸۹؛ فوگارتی و همکاران، ۲۰۰۰؛ آلمر و کاپلان، ۲۰۰۲؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷). به طور کلی، عوامل استرس‌زایی همچون حجم کار، فصل‌های کاری شلوغ، فشارهای صاحب‌کاران، جایگاه رقابتی شرکت‌ها، حسابرسی نخستین، فشارهای مربوط به زمان محدود، ابهام‌های شغلی و کاری و... بر برانگیختگی استرس حسابرسان مؤثر بوده است. فوگارتی، سینگ رودز و مور (۲۰۰۰) در پژوهشی با میانجی‌قراردادن فرسودگی میان عوامل استرس‌زای شغلی (مثل ابهام نقش، تعارض نقش و بارکاری زیاد) به بررسی رضایتمندی شغلی، بی‌تمایلی برای انجام یا اجرای کار پرداختند. آلمر و کاپلان (۲۰۰۰) تأثیر تاب‌آوری را روی مدل استرس شغلی حسابرس بررسی کردند و دریافتند که حسابرسان با برنامه‌های حسابرسی تاب‌آور، رضایت شغلی بیشتری را تجربه کرده‌اند و از سوی دیگر، درگیری‌های شغلی،

1. Raghunathan
2. Smith, Davy & Stewart
3. Agoglia, Hatfield & Lambert
4. Kelley & Margheim
5. Girando & Everly

فرسودگی احساسی، زوال شخصیت و بی‌میلی به انجام کار کمتری داشته‌اند. سوینی و سامرز^۱ (۲۰۰۲) پس از بررسی تأثیر فصل‌های شلوغ کار بر فرسودگی، دریافتند که ساعت‌های کاری اضافه در طول فصل‌های پُرکار، باعث بروز و افزایش فرسودگی نگران‌کننده برای کار حسابرسان می‌شود. کورام و همکاران (۲۰۰۳) دریافتند که ۶۳ درصد از حسابرسان اعتراف کرده‌اند که گاهی با روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی درگیر بوده‌اند. همچنین، راگانانان (۱۹۹۱) گزارش داده است که ۵۵ درصد از افرادی که در پژوهش وی شرکت کرده‌اند، در تخلف‌هایی همچون امضای زودهنگام یکی از مدارک حسابرسی مشارکت داشته‌اند. اتلی و پیرس (۱۹۹۶) متوجه شدند که ۸۸ درصد از پاسخ‌دهندگان، دست‌کم به یکی از این اعمال نامطلوب دست زده بودند. از سوی دیگر، کلی و مارگه‌ایم (۱۹۹۰) اشاره کرده‌اند که ۳۳ درصد از افراد بررسی‌شده، بهانه‌های ضعیف صاحب‌کاران را پذیرفته‌اند و ۳۱ درصد نیز، از مقدار کار لازم برای انجام مراحل حسابرسی کم کرده‌اند. اتلی و پیرس (۱۹۹۶) نشان داده‌اند که ۸۹ درصد از حسابرسان اعتراف کرده‌اند که دست‌کم در بخشی از کارهای خود، از روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی استفاده کرده‌اند.

به اعتقاد اسمیت، داوی و اورلی^۲ (۲۰۰۶)، برانگیختگی استرس و فرسودگی، پاسخی در برابر عوامل استرس‌زای محیطی و کاری است. اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) با استفاده از روش‌های مدل‌سازی معادلات و بررسی ۲۵۸ حسابرس از ۷ شرکت بزرگ حسابرسی ایالات متحده در سال ۲۰۱۵، رابطه بین سطوح تاب‌آوری فردی و عملکرد کیفیت حسابرسی را در چارچوب مدل استرس‌زا ارزیابی کردند. بر اساس نتایج آنها، هر فردی که تاب‌آوری بیشتری دارد، برای مقابله با محیط استرس‌زا و کنترل استرس توانا تر است. این نتایج، اثربخشی تاب‌آوری در کاهش تأثیر زیان‌آور استرس بر فرد و برانگیختگی استرس بر فرسودگی شغلی و عملکرد حسابرسی را نشان می‌دهد. یان و زی (۲۰۱۶) نشان دادند که کیفیت حسابرسی تحت تأثیر استرس کاری قرار نمی‌گیرد؛ استرس کاری با کیفیت حسابرسی در حسابرسی‌های اولیه صاحب‌کاران جدید، رابطه منفی دارد و ادراک استرس کاری، به خصوصیت‌های حسابرسان وابسته است. ویریاسی، راسمینی و ویراکوزوما^۳ (۲۰۱۴)، تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و بار کاری زیاد) را بر فرسودگی شغلی حسابرسان، از طریق متغیر مداخله‌گر هوش هیجانی بررسی کردند. داده‌ها از طریق ۱۰۵ پرسش‌نامه‌ای که حسابرسان تمام شرکت‌های حسابداری تکمیل کرده بودند، جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد که هوش هیجانی، عامل تضعیف‌کننده اثر ابهام نقش، تعارض نقش و بار کاری زیاد بر فرسودگی شغلی حسابرسان است.

یوتانیب و نهارتیو^۴ (۲۰۱۳)، رابطه تعارض نقش، ابهام نقش و بارکاری زیاد نقش را بر فرسودگی شغلی حسابرسان ارزیابی کردند. یافته‌ها نشان داد که تعارض نقش و بار کاری زیاد با فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارد؛ ولی ابهام نقش با فرسودگی شغلی رابطه معناداری برقرار نمی‌کند. کوک، داست و استیل^۵ (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی تاب‌آوری، فرسودگی شغلی و تحمل در وضعیت عدم اطمینان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که افزایش تاب‌آوری، رضایت را

1. Sweeney & Summers
2. Smith, Davy, & Everly
3. Wiryathi, Rasmini & Wirakusuma
4. Utamib & Nahartyo
5. Cooke, Doust & Steele

افزایش و فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. اورلی، داوی، اسمیت و فردریک^۱ (۲۰۱۱)، تأثیر تعارض نقش، ابهام نقش و بار کاری زیاد را بر رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت و عملکرد حسابداران رسمی آمریکا بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که تعارض نقش، ابهام نقش و بار کاری زیاد، باعث افزایش تمایل به ترک خدمت و کاهش رضایت شغلی و عملکرد حسابداران رسمی می‌شود.

فروغی راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸) دریافتند که استرس کار حسابرس با کیفیت حسابرسی از طریق اقلام تعهدی رابطه مثبتی دارد و این مسئله در نخستین حسابرسی بیشتر است. فلاح و طاهری (۱۳۹۷) به این نتایج رسیدند که بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی و همچنین بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی نخستین، رابطه معناداری وجود دارد. مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) وضعیت فرسودگی شغلی حسابرسان را در دو مقطع زمانی مقایسه کردند. این پژوهش به کمک نمونه‌ای شامل ۲۱۴ حسابرس اجرا شده است. بر اساس یافته‌ها، بین استرس شغلی، فرسودگی و عملکرد شغلی، ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و میان فرسودگی شغلی با عملکرد حسابرس ارتباط منفی برقرار است. همچنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی، از طریق متغیر میانجی فرسودگی به تأیید رسید. خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴)، در بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس، نشان دادند که بین متغیرهای مدل علی پژوهش، به استثنای رابطه بین تضاد و تمایل به ترک خدمت، روابط معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های پژوهش

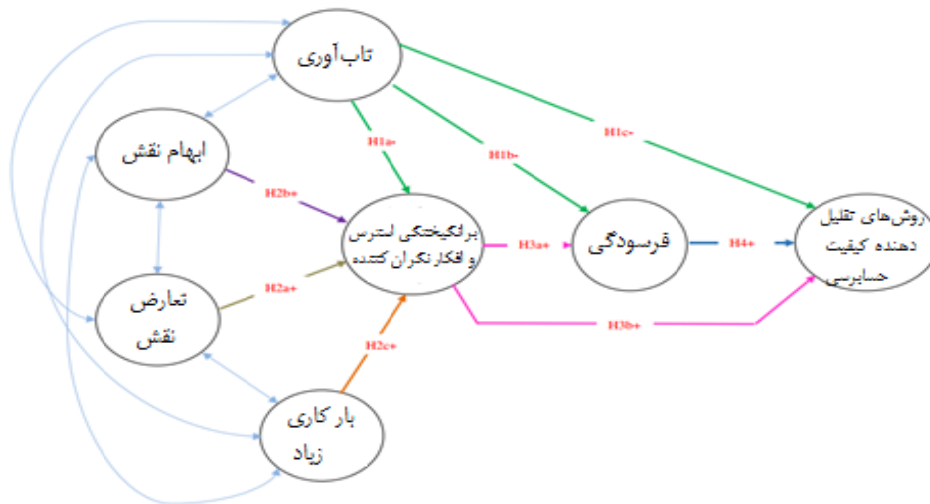
با توجه به مبانی نظری و پیشینه تجربی بیان شده در بخش‌های پیش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

- فرضیه ۱- الف: میان تاب‌آوری و برانگیختگی استرس، رابطه منفی وجود دارد.
- فرضیه ۱- ب: میان تاب‌آوری و فرسودگی شغلی، رابطه منفی وجود دارد.
- فرضیه ۱- ج: میان تاب‌آوری و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی، رابطه منفی وجود دارد.
- فرضیه ۲- الف: میان عامل تعارض نقش و برانگیختگی استرس، رابطه مثبتی وجود دارد.
- فرضیه ۲- ب: میان عامل ابهام نقش و برانگیختگی استرس، رابطه مثبتی وجود دارد.
- فرضیه ۲- ج: میان بار کاری زیاد و برانگیختگی استرس، رابطه مثبتی وجود دارد.
- فرضیه ۳- الف: میان برانگیختگی استرس و فرسودگی، رابطه مثبتی وجود دارد.
- فرضیه ۳- ب: میان برانگیختگی استرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی، رابطه مثبتی وجود دارد.
- فرضیه ۴: فرسودگی به‌طور مثبت با روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی مرتبط است.

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به پیشینه‌های نظری و تجربی، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ به نمایش گذاشته شده است.

1. Everly, Davy, Smith, Frederick



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی است و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی محسوب می‌شود. از آنجا که پژوهش حاضر در سطح حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران اجرا شده است، در دسته پژوهش‌های میدانی قرار می‌گیرد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است.

روش گردآوری داده‌ها

منابع اصلی این پژوهش در دو بخش است. بخش نخست، مبانی نظری پژوهش است که به روش کتابخانه‌ای و از طریق مراجعه به کتاب‌ها، مجله‌ها و مقاله‌های نمایه شده گردآوری شدند. بخش دوم، جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش است که به کمک ابزار پرسش‌نامه، داده‌ها جمع‌آوری و متغیرها اندازه‌گیری شدند. پرسش‌نامه پژوهش در دو بخش تهیه شد. بخش اول، مربوط به سؤال‌های عمومی و بخش دوم مربوط به سؤال‌های تخصصی بود. از پاسخ‌دهندگان درخواست شد که به هر سؤال، بر اساس مقیاس لیکرت و در قالب پنج گزینه از «خیلی موافقم» تا «خیلی مخالفم» پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، میانگین نمره‌های هر بخش که نشان‌دهنده میزان و شدت برخورداری هر فرد از متغیرهای مطرح شده بود، بررسی و تجزیه و تحلیل شدند.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی، در کلیه رده‌های شغلی بود. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. میان پژوهشگران برای حجم نمونه در معادلات ساختاری اجماع نظری وجود ندارد. بعضی از محققان با این استدلال که «روش مدل‌سازی معادلات ساختاری» تا حد زیادی به برخی جنبه‌های رگرسیون چندمتغیره شبیه است، استفاده از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چندمتغیره را برای تعیین حجم نمونه در مدل‌بازی معادلات ساختاری پیشنهاد کرده‌اند.

رابطه ۱) $5q \leq n \leq 15q$

که در آن، q تعداد متغیرهای مشاهده شده (گویه‌های پرسش‌نامه) و n حجم نمونه است. بعضی دیگر از پژوهشگران، دست کم ۲۰۰ نمونه را برای انجام معادلات ساختاری پیشنهاد داده‌اند. این در حالی است که بیشتر بودن حجم نمونه از این عدد، ممکن است باعث افزایش مقدار کای‌دو و کاهش برازش مدل شود (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۴). از آنجا که در پژوهش حاضر ۳۸ گویه انتخاب شده است، به‌منظور رعایت آستانه فوق در تعیین حجم نمونه، ۳۰۰ پرسش‌نامه به‌صورت دستی در اختیار جامعه آماری قرار گرفت که در نهایت، ۲۰۱ پرسش‌نامه کامل (حدود ۶۷ درصد) دریافت شد.

سنجش متغیرهای پژوهش

در این پژوهش به منظور سنجش متغیرهای منتخب، از پرسش‌نامه‌هایی به شرح جدول ۱ استفاده شده است.

جدول ۱. نحوه سنجش متغیرها

نام متغیر	نماد متغیر	لاتین	نحوه سنجش	گویه‌ها
برانگیختگی استرس	AR	Arousal	پرسش‌نامه اسمیت، اورلی و هایت ^۱ (۲۰۱۲)	۱ تا ۴
فرسودگی	BU	Burnout	پرسش‌نامه ماسلاچ (۱۹۹۴)	۵ تا ۱۳
روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی	RAQP	Reduced audit quality practices	پرسش‌نامه اوتلی و پیرز (۱۹۹۶)	۱۴ تا ۱۸
استرس‌زاهای نقش*	RS	Role stressor	-	۱۹ تا ۲۸
تاب‌آوری	RE	Resilience	پرسش‌نامه کانور و دیویدسون (۲۰۰۳)	۲۹ تا ۳۸

* گویه‌های ۱۹، ۲۰ و ۲۱ برای سنجش تعارض نقش و برگرفته از پرسش‌نامه ریزو هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) است. گویه‌های ۲۲، ۲۳ و ۲۴ برای سنجش ابهام نقش و بر اساس پرسش‌نامه ریزو هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) است و گویه‌های ۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۲۸ برای بار کاری زیاد و برگرفته از پرسش‌نامه بیهر، ولش و تاپور (۱۹۷۶) است.^۲

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی و جمعیت‌شناختی

در میان پاسخ‌دهندگان، ۱۴۶ نفر مرد و ۵۵ نفر زن بودند که بیشترین فراوانی (بیش از ۷۲ درصد) به مردان اختصاص داشت. در خصوص سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد با تعداد ۱۵۶ نفر (۷۷/۶ درصد حجم نمونه) بود. سطح تحصیلات ۱۹ نفر از پاسخ‌دهندگان نیز دکتری بود که کمترین مقدار فراوانی (۹/۵ درصد) را داشتند. در خصوص ویژگی محل خدمت پاسخ‌دهندگان، ۱۶۳ نفر در مؤسسه‌های حسابرسی و ۳۸ نفر در

1. Smith, Everly & Haight

۲. اطلاعات تکمیلی در زمینه پرسش‌نامه کونور و دیویدسون در تارنمای <http://www.connordavidson-resiliencescale.com> وجود دارد.

سازمان حسابرسی مشغول به کار بودند که بیشترین درصد فراوانی، مختص به شاغلان مؤسسه‌های حسابرسی (بیش از ۸۱ درصد) بود. از نظر رتبه‌بندی مؤسسه، بیشترین فراوانی مربوط به مؤسسه‌های دارای رتبه الف (۵۵/۷ درصد حجم نمونه) و کمترین فراوانی مربوط به مؤسسه‌های دارای رتبه دال (۵/۰ درصد حجم نمونه) بود. در میان پاسخ‌دهندگان، ۱۱۰ مؤسسه، جزء مؤسسه‌های معتمد بورس اوراق بهادار بودند و ۸۸ مؤسسه در این فهرست قرار نداشتند. در جدول ۲، به توزیع نمونه و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اشاره شده است. همچنین اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرها در جدول ۳ درج شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ردیف	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
۱	جنسیت	مرد	۵۵	۲۷/۴
		زن	۱۴۶	۷۲/۶
۲	مدرک تحصیلی	کارشناسی	۲۴	۱۱/۹
		کارشناسی ارشد	۱۵۶	۷۷/۶
		دکتری	۱۹	۹/۵
		بدون پاسخ	۲	۱/۰
۳	محل خدمت	مؤسسه‌های حسابرسی	۱۶۳	۸۱/۱
		سازمان حسابرسی	۳۸	۱۸/۹
۴	رتبه‌بندی مؤسسه	الف	۱۱۲	۵۵/۷
		ب	۶۱	۳۰/۳
		ج	۲۴	۱۱/۹
		د	۱	۰/۵
		بدون پاسخ	۳	۱/۵
۵	مؤسسه‌های معتمد	بلی	۱۱۰	۵۴/۷
		خیر	۸۸	۴۳/۸
		بدون پاسخ	۳	۱/۵

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرها

متغیرهای پژوهش	تعداد	دامنه	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
تعارض نقش (RC)	۲۰۱	۴/۰۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۷۴	۰/۷۹	۰/۶۳
ابهام نقش (RA)	۲۰۱	۳/۶۷	۱/۳۳	۵/۰۰	۳/۹۳	۰/۶۱	۰/۳۷
بار کاری زیاد (RO)	۲۰۱	۳/۰۰	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۵۹	۰/۷۷	۰/۵۹
تاب‌آوری (RE)	۲۰۱	۲/۳۱	۲/۴۷	۴/۷۸	۳/۴۲	۰/۴۵	۰/۲۰
برانگیختگی استرس (AR)	۲۰۱	۴/۰۰	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۴	۰/۸۶	۰/۷۳
فرسودگی (BU)	۲۰۱	۲/۶۰	۱/۶۰	۴/۲۰	۲/۸۷	۰/۵۹	۰/۳۵
روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی (RAQP)	۲۰۱	۳/۲۰	۱/۰۰	۴/۲۰	۲/۲۴	۰/۷۲	۰/۵۲

روایی و پایایی ابزار پژوهش

از آنجا که ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بود، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسش‌نامه‌ها، از نظر روایی محتوایی سازه سنجیده شد. در این روش، اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف خوانده شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قبول می‌شود و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد، بسیار مطلوب است (کلاین^۱، ۱۹۹۴). بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای متغیرهای برانگیختگی استرس (AR)، روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حساس‌رسی (RAQP) و تاب‌آوری (RE) در تمام موارد بیش از ۰/۳ و اغلب آنها، بزرگ‌تر از ۰/۶ به دست آمد، بنابراین ساختار عاملی پرسش‌نامه‌ها تأیید شد. برای متغیر فرسودگی، بار عاملی در چهار گویه BU۳، BU۴، BU۵، BU۶ و BU۳ کوچک‌تر از ۰/۳ به دست آمد، به همین دلیل از ساختار عاملی پرسش‌نامه فرسودگی حذف شدند. پس از حذف این چهار گویه، روایی دوباره بررسی شد که نتیجه آن از آستانه یاد شده بزرگ‌تر بود. برای سنجش پایایی نیز، از روش‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. زمانی که این ضرایب از ۰/۷ بزرگ‌تر باشند، در سطح قابل قبول قرار می‌گیرند.

جدول ۴. مقیاس‌های سنجش پایایی و روایی هم‌گرای پرسش‌نامه‌ها

متغیرها	ضریب آلفا	روایی همگرا (AVE)	پایایی ترکیبی
برانگیختگی استرس	۰/۷۵۹	۰/۵۵۴	۰/۷۶۳
فرسودگی	۰/۷۶۱	۰/۵۳۰	۰/۷۷۹
کاهش کیفیت حساس‌رسی	۰/۷۹۶	۰/۵۶۳	۰/۸۱۴
تعارض نقش	۰/۷۲۰	۰/۵۱۵	۰/۷۳۲
ابهام نقش	۰/۷۰۴	۰/۵۰۸	۰/۷۲۲
بارکاری شدید	۰/۷۵۶	۰/۵۵۱	۰/۷۹۶
تاب‌آوری	۰/۸۴۱	۰/۶۳۶	۰/۹۱۴

آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای برازش مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق، از چند شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش، شاخص χ^2 دو بهنجار است که از تقسیم ساده χ^2 بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود و مقدار مطلوب برای آن، بین ۱ تا ۵ است (کلاین، ۱۹۹۴). مقدار این شاخص‌ها در دو جدول ۵ و ۶ ارائه شده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{249.88}{130} = 1.922 \quad (\text{رابطه ۲})$$

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل اولیه

IFI	NNFI	NFI	GFI	RMSEA	SRMR	$\frac{\chi^2}{df}$	شاخص برازندگی
۰-۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۸	<۰/۰۵	<۵	مقادیر قابل قبول
۰/۹۱	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۰۶۸	۰/۰۴۵	۱/۹۲۲	مقادیر محاسبه شده

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{666.40}{342} = 1.949 \quad (\text{رابطه ۳})$$

جدول ۶. شاخص‌های نیکویی برازش مدل نهایی

IFI	NNFI	NFI	GFI	RMSEA	SRMR	$\frac{\chi^2}{df}$	شاخص برازندگی
۰-۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۸	<۰/۰۵	<۵	مقادیر قابل قبول
۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۸	۰/۰۶۹	۰/۰۴۶	۱/۹۴۹	مقادیر محاسبه شده

با توجه به جدول‌های ۵ و ۶، مقادیر محاسبه شده برای شاخص نیکویی برازش در بازه ۱ و ۵ قرار گرفته و گویای مطلوب بودن مدل است.

جدول ۷. مقدار آماره تی و ضریب مسیر فرضیه‌ها

نتیجه	مقدار ضریب	آماره تی	وابسته	مسیر تحلیل	مستقل
تأیید	-۰/۳۵	-۳/۱۰	برانگیختگی استرس	←	تاب‌آوری
تأیید	-۰/۵۵	-۴/۷۴	فرسودگی	←	تاب‌آوری
تأیید	-۰/۶۰	۴/۸۲	روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی	←	تاب‌آوری
تأیید	۰/۲۵	۲/۰۰	برانگیختگی استرس	←	تعارض نقش
عدم تأیید	۰/۰۲	۰/۲۵	برانگیختگی استرس	←	ابهام نقش
تأیید	۰/۲۲	۱/۹۸	برانگیختگی استرس	←	بار کاری زیاد
تأیید	۰/۲۳	۲/۳۸	فرسودگی	←	برانگیختگی استرس
عدم تأیید	۰/۱۰	۱/۱۱	روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی	←	برانگیختگی استرس
تأیید	۰/۲۸	۲/۸۰	روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی	←	فرسودگی

در فرضیه‌های ۱-الف، ۱-ب و ۱-ج، به ترتیب رابطه تاب‌آوری با برانگیختگی استرس (۱-الف)، تاب‌آوری با فرسودگی (۱-ب) و تاب‌آوری با روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی (۱-ج) آزمون شده است. آماره t برای این سه فرضیه به ترتیب برابر با ۳/۱۰-، ۴/۷۴- و ۴/۸۲- است و مقدار ضرایب نیز برای متغیر برانگیختگی استرس برابر با ۰/۳۵-، برای متغیر فرسودگی برابر با ۰/۵۵- و برای متغیر روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی برابر با ۰/۶۰- به

دست آمده است. مقدار محاسبه شده t برای این مسیر در دامنه [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار نگرفته و علامت ضریب نیز منفی است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که عدد به‌دست‌آمده معنادار است، از این رو ارتباط منفی میان تاب‌آوری با برانگیختگی استرس (فرضیه ۱-الف)، فرسودگی (۱-ب) و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی (۱-ج) تأیید می‌شود. در فرضیه‌های ۲-الف، ۲-ب و ۲-ج، رابطه تعارض نقش با برانگیختگی استرس (۲-الف)، ابهام نقش با برانگیختگی استرس (۲-ب) و بارکاری زیاد با برانگیختگی استرس (۲-ج) آزمون شده است. آماره t برای آزمون این سه فرضیه به ترتیب برابر با ۲/۰۰، ۰/۲۵ و ۱/۹۸ است و مقدار ضریب برای تعارض نقش با برانگیختگی استرس برابر با ۰/۲۵، برای ابهام نقش با برانگیختگی استرس معادل ۰/۰۲ و برای بارکاری زیاد با برانگیختگی استرس برابر با ۰/۲۲ به‌دست آمده است. برای متغیرهای تعارض نقش (فرضیه ۲-الف) و بارکاری زیاد (۲-ج) مقدار محاسبه شده t برای این مسیر در دامنه [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار نگرفته و علامت ضریب نیز مثبت است، بنابراین عدد به‌دست‌آمده معنادار است و می‌توان ارتباط مثبت میان تعارض نقش با برانگیختگی استرس (فرضیه ۲-الف) و بارکاری زیاد با برانگیختگی استرس (فرضیه ۲-ج) را تأیید کرد؛ اما ارتباط بین ابهام نقش و برانگیختگی استرس (فرضیه ۲-ب) با توجه به اینکه آماره t به‌دست‌آمده برای این ضریب (۰/۲۵) در دامنه یاد شده قرار گرفته است، رابطه معناداری میان عامل ابهام نقش و برانگیختگی استرس وجود ندارد. به نظر می‌رسد، دلیل نبود رابطه میان ابهام نقش و برانگیختگی استرس، اثربخشی طرح‌های توجیهی اجرای حسابرسی در تبیین نقش کاری حسابرسان یا تا حدی، تخصص حسابرسان در زمینه‌های کاری باشد.

در فرضیه‌های ۳-الف و ۳-ب، بررسی رابطه برانگیختگی استرس با فرسودگی (۳-الف) و رابطه برانگیختگی استرس با روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی (۳-ب) مدنظر است. آماره t در آزمون این فرضیه‌ها به ترتیب برابر با ۲/۳۸ و ۱/۱۱ است. مقدار ضریب برای برانگیختگی استرس و فرسودگی (فرضیه ۳-الف) برابر با ۰/۲۳ و برای برانگیختگی استرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی (فرضیه ۳-ب) برابر با ۰/۱۰ به دست آمده است. برای متغیرهای برانگیختگی استرس با فرسودگی (فرضیه ۳-الف) مقدار محاسبه شده t برای این مسیر در دامنه [۱/۹۶، -۱/۹۶] قرار نگرفته و علامت ضریب نیز مثبت است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مقدار به‌دست‌آمده معنادار است و ارتباط مثبتی میان برانگیختگی استرس و فرسودگی وجود دارد؛ اما برای فرضیه ارتباط بین برانگیختگی استرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی (فرضیه ۳-ب) با توجه به اینکه مقدار آماره t برای این ضریب (۱/۱۱) در دامنه یادشده قرار گرفته است، میان برانگیختگی استرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معناداری وجود ندارد. دلیل نتیجه به دست آمده، می‌تواند مدیریت مناسب تیم راهبری حسابرسی یا مدیریت استرس باشد که در این ارتباط نقش ایفا کرده است. اسمیت، امروسن و اورلی (۲۰۱۷) بین یکی از موارد تجزیه شده فرسودگی (احساس کاهش دستاوردهای شخصی)^۱ و کارایی شغلی، به رابطه منفی دست یافتند. برخلاف آنها، اسمیت، داوی و اورلی (۲۰۰۷) نتوانستند ارتباط شایان توجهی بین فرسودگی و کارایی شغلی پیدا کنند. هرچند، تحلیل‌های اخیر به مقیاسی هدفمند برای کارایی شغلی دست یافته‌اند که بیشتر با بررسی رفتار حسابرسان مطابقت دارد و این موضوع ممکن است که نتایج

1. Feeling of reduced personal accomplishment

غیرمعمولی را که اسمیت و همکاران (۲۰۰۷) کشف کرده‌اند، معکوس جلوه دهد؛ اما بحث این است که چنانچه سازوکارهای مقابله شخص مغلوب و فرسودگی ظاهر شود، این فرد بیشتر مستعد کاهش کیفیت حسابرسی خواهد بود، در حالی که در نتیجه، این اثرگذاری وجود نداشت.

در فرضیه ۴ پژوهش مطرح شده است فرسودگی به‌طور مثبت با روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی ارتباط دارد. همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر برای رابطه بین فرسودگی و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی ۰/۲۸ به‌دست آمده است. با توجه به اینکه مقدار آماره t برای این ضریب (۲/۸۰) در بازه $[-۱/۹۶, ۱/۹۶]$ قرار نگرفته است و علامت ضریب مثبت است، می‌توان نتیجه گرفت که این مقدار معنادار است، در نتیجه فرسودگی به‌طور مثبت با روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی مرتبط است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط سطوح تاب‌آوری فردی حسابرسان و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی در حرفه حسابرسی است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رابطه منفی و معناداری میان تاب‌آوری و برانگیختگی استرس وجود دارد. تاب‌آوری یکی از خصیصه‌های سازگاری موفق و مثبت با عوامل تنش‌زا و مقابله با استرس محسوب می‌شود، از این رو، بر اساس نتایج، اگر میزان تاب‌آوری حسابرسان طی بررسی‌ها و فشارهای کاری وارد شده بر آنان، کافی نباشد و به نوعی حسابرسان از این خصیصه شخصیتی بی‌بهره باشند، استرس برآمده از فشار و مشغله کاری افزایش می‌یابد. ضریب منفی به دست آمده نیز، تفسیری از افزایش این موضوع است. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، کانور و دیویدسون (۲۰۰۳) و اونگ و همکاران (۲۰۰۶) هم‌سو است.

نتایج نشان داد که میان تاب‌آوری و فرسودگی رابطه منفی وجود دارد. حسابرسان وقتی که در محیط کار، استرس زیادی را تجربه می‌کنند و تحت تأثیر فشارهای روانی قرار می‌گیرند یا حجم کار زیادی را تجربه می‌کنند و کنترل مناسبی روی کار آنها ندارند و حتی پاداش مناسبی در قبال کار انجام‌شده دریافت نمی‌کنند، در درازمدت دچار فرسودگی می‌شوند و این احتمال که انگیزه خود را به این حرفه از دست بدهند، افزایش می‌یابد. در نتیجه، تاب‌آوری می‌تواند عاملی باشد تا فرسودگی را کاهش دهد. از طرفی، کارکنان حسابرسی‌ای که از تاب‌آوری بیشتری برخوردارند، کمتر فرسوده می‌شوند. نتایج این فرضیه با یافته‌های اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، کوک و همکاران (۲۰۱۳) هم‌سو است؛ اما استرافر (۲۰۰۳) به نتیجه متفاوتی دست یافت.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، میان تاب‌آوری و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی نیز، رابطه منفی وجود دارد. حسابرسی که از خصیصه تاب‌آوری برخوردار است، اگر این خصلت را در خود تقویت کند و روش‌های لازم را مطابق با استانداردهای حسابرسی و برنامه حسابرسی انجام دهد، هنگام رسیدگی در کار حسابرسی، به‌دنبال رفتارهای کاهش‌دهنده کیفیت حسابرسی نمی‌رود. نتایج این فرضیه با یافته‌های اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) و فروگارتی و همکارانش (۲۰۰۰) مطابقت دارد.

افزون بر این، مطابق با نتایج پژوهش حاضر، میان تعارض نقش و برانگیختگی استرس رابطه مثبت وجود دارد. به

بیان دیگر، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که میزان تعارض نقش و مشغله حسابرسان، عاملی است که باعث می‌شود استرس حسابرسان در جریان رسیدگی برانگیخته شود. وقتی حسابرس در محیط کاری خود از مسئولیتی که به وی واگذار می‌شود، درک مناسبی نداشته باشد و هنگام کار با ابهام مواجه شود، استرس و اضطراب وی افزایش می‌یابد. اسمیت، امرسون و اورلی (۲۰۱۷) نشان دادند که بین تعارض نقش و برانگیختگی استرس، ارتباط معناداری وجود دارد؛ اما یان و زی (۲۰۱۶) رابطه معناداری بین این دو مؤلفه نیافتند.

بر اساس نتیجه دیگر این پژوهش، میان بار کاری زیاد و برانگیختگی استرس، رابطه مثبتی وجود دارد. زمانی که تعداد کارهای محول شده به حسابرس زیاد باشد؛ اما زمان مناسب و کافی برای انجام این کارها تعیین نشود، استرس وی افزایش می‌یابد. نتایج این فرضیه با یافته‌های اسمیت و همکاران (۲۰۰۷) و اسمیت و همکاران (۱۹۹۸) مطابقت دارد؛ اما با نتایج پژوهش اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) مغایر است.

در نتایج این پژوهش، میان برانگیختگی استرس و فرسودگی، رابطه مثبتی مشاهده شد. برانگیختگی استرس و تداوم آن، به بروز پدیده فرسودگی منجر می‌شود. هنگامی که حسابرس در محیط کاری خود با فشارهای کاری و استرس زیاد مواجه شود و این استرس‌ها پی‌درپی و کنترل‌ناپذیر شوند و حسابرس نتواند تغییرات مثبتی در وضعیت خود ایجاد کند، دچار فرسودگی خواهد شد. در نتیجه با برانگیختگی استرس، فرسودگی افزایش می‌یابد. اسمیت و همکاران (۱۹۹۸)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۶)، استرامفر^۱ (۲۰۰۳)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۷) و اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) نتایج مشابهی با یافته‌های این بخش از پژوهش گزارش کرده‌اند.

بررسی‌ها نشان داد که میان برانگیختگی استرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معناداری وجود ندارد. استرس شدید می‌تواند به کاهش رضایت شغلی، سطوح بالای پسرفت و کاهش عملکرد شغلی منجر شود (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ لیبی^۲، ۱۹۸۳؛ فوگارتی و همکاران، ۲۰۰۰؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۸)، با وجود این، برانگیختگی استرس و نتایج منفی آن، روی خود استرس شغلی اثرگذار نیست (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). برخی از پژوهش‌ها مستند کرده‌اند که برانگیختگی استرس بر کاهش کیفیت حسابرسی مؤثر است (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۶)؛ اما پژوهش‌های دیگری نیز به بی‌تأثیر بودن برانگیختگی استرس بر روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی دست یافته‌اند (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷).

میزان فرسودگی عاملی است که کیفیت حسابرسی را در جریان رسیدگی‌ها کاهش می‌دهد؛ یعنی با افزایش فرسودگی (به‌دلایلی چون استرس یا ابهام و...)، این موضوع به‌صورت مستقیم روی کیفیت حسابرسی و استفاده از روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی اثر می‌گذارد. نتایج پژوهش پیش رو، نشان داد که رابطه مثبتی میان فرسودگی و کاهش کیفیت حسابرسی وجود دارد که مشابه یافته‌های آلمر و کاپلان (۲۰۰۰) و اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) است.

پیشنادهایی بر اساس یافته‌های پژوهش

در هر پژوهش تجربی، باید پیشنهادهایی در راستای ارزیابی اهداف ارائه شود. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد

1. Strumpfer
2. Libby

می‌شود که با توجه به فراوانی مشکلات و مشغله کاری حساب‌برسان، برای رفع استرس شغلی، دوره‌های مدیریت استرس و کسب مهارت‌های تاب‌آوری برگزار شود. همچنین، قبل از به‌کارگیری افراد در مؤسسه‌های حسابرسی، برای ارزیابی آنان آزمون‌های روان‌شناختی برگزار شود تا افرادی که در تحمل شرایط مختلف پر قدرت‌ترند و تاب‌آوری بیشتری دارند، به‌کار گرفته شوند. همچنین برای کاهش استرس و افزایش قدرت تاب‌آوری، توصیه می‌شود که مدیران، سرپرستان و مسئولان تیم‌های حسابرسی، از انجام رفتارهای کاهش‌دهنده کیفیت حسابرسی، مانند ابهام‌های رسیدگی، فشار زمانی و بارکاری زیاد، جلوگیری کنند.

استرس عامل اثرگذاری در کیفیت کار حسابرسی است، از این رو توصیه می‌شود که در تیم‌های حسابرسی، از کارکنان کافی و جدول زمان‌بندی مناسب و بهینه استفاده شود. با توجه به اینکه حجم کارهای رسیدگی حسابرسی در هر فصلی متفاوت است، در دوره‌ها یا فصل‌های شلوغ و پُرکار، برنامه‌های حسابرسی باید زود هنگام اجرا شود تا از ایجاد حجم زیاد کار در دوره‌های شلوغ کاسته شود و نهادهای ناظر بر حرفه حسابرسی در قالب گزارش‌هایی برای سنجش کنترل کیفیت مؤسسه‌ها، موضوع‌های برنامه‌ریزی حسابرسی و طرح‌های کاهنده استرس را مدنظر قرار دهند. تمام این مؤلفه‌ها، کمابیش از یکدیگر اثر می‌پذیرند؛ اما توجه به تمام عوامل، از کاهش کیفیت حسابرسی، به‌عنوان محصول خدمات حرفه‌ای پیشگیری می‌کند.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش نیز همانند هر پژوهش کیفی دیگری با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. یکی از این محدودیت‌ها، اعتبار ابزار سنجش متغیرهاست. هرچند اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از طریق پرسش‌نامه‌های معتبر و مستند شده در پژوهش‌های پیشین، انجام گرفت و در این پژوهش هم اعتبارسنجی شد؛ اما با توجه به محیط و بازار حسابرسی در ایران، کم‌اباح احتمال ناکارآمدی سنجش متغیرها را باید در نظر گرفت. همچنین، انگیزه‌های شرکت‌کنندگان در این بررسی، محافظه‌کاری شرکت‌کنندگان در پاسخ‌ها و شرایط روحی و روانی مشارکت‌کنندگان مشخص نبوده است.

منابع

- توکلی طرح‌ای، مجتبی؛ بیگلر، کیومرث؛ لطفی، رسول (۱۳۹۷). تأثیر شرایط استرس‌زای حساب‌برسان بر کیفیت حسابرسی در بورس اوراق بهادار تهران. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۴(۲)، ۲۴-۳۷.
- حساس یگانه، یحیی؛ آذین فر، کاوه (۱۳۸۹). رابطه بین کیفیت حسابرسی و اندازه مؤسسه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۷(۶۱)، ۸۵-۹۸.
- خلیفه سلطانی، سید احمد؛ براری، سمانه (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حساب‌برسان. *فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی*، سال ۷(۲۸)، ۳۲-۵۵.
- رامین مهر، حمید؛ چارستاد، پروانه (۱۳۹۴). *روش تحقیق با کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری (نرم افزار لیزرل)*. تهران، انتشارات ترمه.

- فروغی راد، رسول؛ بزاززاده تربتی، حمیدرضا (۱۳۹۸). تأثیر استرس کار حسابرسان بر کیفیت حسابرسان. فصلنامه دانش حسابرسان، ۱۹(۷۴)، ۱۵۱-۱۷۴.
- فلاح، علی؛ طاهری، بهناز (۱۳۹۷). تأثیر شرایط استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسان در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت حسابداری، ۱۰(۱)، ۶۳-۸۳.
- کلاین، پل (۱۳۸۰). راهنمایی آسان تحلیل عاملی. (سید جلال صدرالسادات و اصغر مینایی، مترجمان)، تهران، سمت.
- مجتهدزاده، ویدا؛ آقای، پروین (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسان مستقل از دیدگاه حسابرسان مستقل و استفاده‌کنندگان. بررسی‌های حسابداری و حسابرسان، ۱۱(۳۸)، ۵۳-۷۶.
- مرویان حسینی، زهرا؛ لاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. فصلنامه حسابداری سلامت، ۴(۱)، ۵۷-۸۰.
- مشعشی، سیدمحمد؛ هاشمی، سیدعباس؛ فروغی، داریوش (۱۳۹۷). تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسان، ۲۵(۳)، ۴۱۵-۴۳۳.
- نیکبخت، محمدرضا؛ محمودی خسرو، امید (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسان در ایران با توجه به شاخص‌های هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام (PCAOB). بررسی‌های حسابداری و حسابرسان، ۲۴(۳)، ۴۴۱-۴۶۲.

References

- Agoglia, C. P., Hatfield, R. C., & Lambert, T. A. (2015). Audit team time reporting: An agency theory perspective. *Accounting, Organizations and Society*, 44(C), 1-14.
- Almer, E., & Kaplan, S. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34.
- American Institute of Certified Public Accountants. *The PCPS CPA firm 2013 top issues diagnostic report*. (2013). Available online at: <http://www.aicpa.org/InterestAreas/PrivateCompaniesPracticeSection/StrategyPlanning/FirmStrategyandPlanning/DownloadableDocuments/2013-Top-Issues-Commentary.pdf> Retrieved August 15, 2016.
- Bamber, E. M., Snowball, D., & Tubbs, R. M. (1989). Audit structure and its relation to role conflict and role ambiguity: An empirical investigation. *The Accounting Review*, 64(2), 285-299.
- Beehr, T., Welsh, J., & Tabor, T. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61(1), 41-47.
- Britt, T. W., & Jex, S. M. (2015). *Thriving under stress: Harnessing demands in the workplace*. New York, NY: Oxford University Press.
- Center for Audit Quality (CAQ). (2014). CAQ Approach to Audit Quality Indicators. Washington, DC, 2014. Available online at <http://www.thecaq.org/caq-approachaudit-quality-indicators>. Retrieved August 16, 2016.

- Choo, F. (1995). Auditors' judgment performance under stress: A test of the predicted relationship by three theoretical models. *Journal of Accounting, Auditing and Finance*, 10(3), 611–641.
- Choo, F., & Tan, K. B. (1997). A study of the relations among disagreement in budgetary performance evaluation style, job-related tension, job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 9, 199–218.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82.
- Cook, E., & Kelley, T. (1988). Auditor stress and time-budgets. *The CPA Journal*, 58(7), 83–86.
- Cooke, G. P. E., Doust, J. A. & Steele, M. C. (2013). A survey of resilience, burnout and tolerance of uncertainty in Australian general practice registrars. *BMC Medical Education*, 12, doi:10.1186/1472-6920-13-2.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. (2003). A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors. *Australian Accounting Review*, 13(29), 38–44.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. (2004). The effect of risk of misstatement on the propensity to commit reduced audit quality acts under time budget pressure. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 23, 159–167.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. (2008). The moral intensity of reduced audit quality acts. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(1), 127–149.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–51.
- Davidson, R. A., & Neu, D. (1993). A note on the association between audit firm size and audit quality. *Contemporary Accounting Research*, 9(2), 479–488.
- DeAngelo, L. (1981). Auditor size and auditor quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183–199.
- DeZoort, F. T., & Lord, A. T. (1997). A review and synthesis of pressure effects research in accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28–86.
- Donnelly, D. P., Quirin, J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15(1), 87–110.
- Edwards, D., Bumard, P., Coyle, D., Fothergill, A., & Hannigan, B. (2000). Stress and Burnout in Community Mental Health Nursing: A Review of the Literature. *Journal of Psychiatr Ment Health Nurs*, 7(1), 7-14.
- Everly Jr, G.S., Davy, J.A., Smith, K.J., Lating, J.M., Nucifora, F.C. (2011). A Defining Aspect of Human Resilience in the Workplace: A Structural Modeling Approach. *Resilience in workplace*, 5(2), 98- 105.

- Fallah, A., Taheri, B. (2017). The Impact of Job Stressors on Audit Quality in Tehran Stock Exchange, *Quarterly New Research in Accounting Management*, (10), 63-83. (in Persian)
- Feldman, D., & Weitz, B. (1988). Career plateaus in the salesforce: Understanding and removing blockages to employee growth. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 8(3), 23-32.
- Fisher, R. T. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143-170.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12(1), 31-67.
- Foroughi Rad, R., Bazazadeh Torbati, H.R. (2018). The Impact of Auditors' Work Stress on Audit Quality, *Audit Knowledge Quarterly*, 19 (74), 151-174. (in Persian)
- Gaertner, J. F., & Ruhe, J. A. (1981). Job-related stress in public accounting: CPAs who are under the most stress and suggestions on how to cope. *Journal of Accountancy*, 151(6), 68-74.
- Girdano, D., & Everly, G. S. (1986). *Controlling stress and tension* (2nd ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Glover, S.M., Hansen, J.C., & Seidel, T.A. (2016). The informational value of the audit report date and the effect of SFAS No. 165. Available online at: <http://ssrn.com/abstract=2561713> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2561713> Retrieved August 16, 2016.
- Goolsby, J. R. (1992). A theory of role stress in boundary spanning positions of marketing organizations. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(2), 155-164.
- Grinfeld, E., Whelan, T.J., Zitzelsberger, L., Willan, A.R., Montesanto, B., Evans W.K. (2000). Cancer care workers in Ontario: Prevalence of burnout job stress and job satisfaction. *CMAJ*, 163(2), 166-169.
- Hassas Yeganeh, Yahya; Azinfar, Kaveh (2010). The Relationship between Audit Quality and Audit Institution Size, *Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 17 (61), 98-85. (in Persian)
- Hellesoy, O., Gronhaug, K., & Kvitastein, O. (2000). Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian Journal of Management*, 16(3), 233-247.
- Herda, D. N., & Martin, K. A. (2016). The effects of auditor experience and professional commitment on acceptance of underreporting time: A moderated mediation analysis. *Current Issues in Auditing*, 10(2), A14-A27.
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *The European Accounting Review*, 10(4), 787-802.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.

- Jones, A., 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.
- Kelley, T., & Margheim, L. (1990). The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. *Auditing, A Journal of Practice & Theory*, 9(2), 21–42.
- Khalifa Soltani, S.A., & Barari, S. (2015). Investigating the Causes and Consequences of Stress in the Role of Auditors, *Quarterly Journal of Financial Accounting*, 7(28), 32-55. (in Persian)
- Klein, P. (1994). *Easy-to-factor analysis, translation of Jalal Sadrosadat and Asghar Minaee* (First ed). Tehran: Samt Publication.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- LePine, J., Podsakoff, N., & LePine, M. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775.
- Libby, R. (1983). Stress in accounting systems – Comments. *Accounting Review*, 58(2), 370–374.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Malone, C. F., & Roberts, R. W. (1996). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing*, 15(2), 49–64.
- Marouyan Hosseini, Z., Larry Dasht Beyaz, M. (2015). Investigating the role of burnout in the relationship between stress and job performance of auditors, *Quarterly Journal of Health Accounting*, 4(1), 57- 80. (in Persian)
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W. Paine (Ed.), *Job stress and burnout: Research, theory, and intervention perspectives* (pp. 29–40). Beverly Hills, CA: Sage Publishers.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 1–16). Washington, D.C.: Taylor and Francis.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227–239.
- Mojtahedzadeh, V., Aghaie, P. (2004). Factors Influencing Independent Audit Quality from the Perspective of Independent Auditors and Users. *Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 11 (38), 53-76. (in Persian)
- Montgomery, D. C., Blodgett, J. G., & Barnes, J. H. (1996). A Model of Financial Securities Salespersons' Job Stress. *The Journal of Services Marketing*, 10(3), 21-38.
- Moshashaei, S.M., Hashemi, S.A., & Foroughi, D. (2017). The Impact of Individual Auditors' Differences on Their Professional Commitment: Investigating the Mediating Role of

- Ethical Adaptation. *Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 25(3), 415-433. (in Persian)
- Nikbakht, M.R., Mahmoudi Khashroo, O. (2017). Investigating the Factors Affecting the Quality of Auditing in Iran According to the Indicators of Accounting Audit Board of Public Joint Stock Companies (PCAOB). *Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 24 (3), 462-441. (in Persian)
- Ong, A.D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730-749.
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). The operation of control systems in large audit firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 15(2), 65-84.
- Paino, H., Smith, M., & Ismail, Z. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behavior: An explanatory model using individual factors. *Journal of Applied Accounting Research*, 13(1), 37-55.
- Parker, D.E., & Decotiis, T.A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Persellin, J., Schmidt, J., & Wilkins, M. S. (2015). *Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and the auditing profession*. Available online at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2534492>.
- Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). Standing advisory group meeting: Initiative to improve audit quality – Root cause analysis, audit quality indicators, and quality control standards. (2014). Available online at http://pcaobus.org/News/Events/Documents/624252014_SAG_Meeting/06242014_AQI.pdf Retrieved August 18, 2016 .
- Raghunathan, B. (1991). Premature signing-off on audit procedures: An analysis. *Accounting Horizons*, 5(2), 71-79.
- Ramin Mehr, H., Charstad, P. (2015). *Research Method Using Structural Equation Modeling (Liersel Software)*, Tehran, Terme Publications. (in Persian)
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2013). *Resilience. Stress and Health*, 29, 175-176.
- Rogelberg, S.G., & Reiter Palmon (2007). *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Available at: https://works.bepress.com/roni_reiter_palmon/4. [Online] [9 February 2019]
- Schaufeli, W.B., Buunk, B.P. (2003), burnout: An Overview of 25 years of research and theorizing, *The handbook of work and health psychology* edited by M.J., Schabracq, J.A.M, Winnubst and C.L,Cooper.
- Securities and Exchange Commission. SEC News Digest 2013-2015. (2013). Available online at <https://www.sec.gov/news/digest/2013/dig110713.htm> Retrieved August 15, 2016.

- Senatra, P. T. (1980). Role conflict, role ambiguity, and organizational climate in a public accounting firm. *The Accounting Review*, 55, 594–603.
- Smith, K.J., Davy, J.A., & Everly, G.S. (2006). The assessment of the construct distinctiveness of stress arousal and burnout. *Psychological Reports*, 99, 396–406.
- Smith, K. J., Davy, J. A., & Everly, G. S. (2007). An assessment of the contribution of stress arousal to the beyond the role stress model. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 10, 127–158.
- Smith, K. J., Davy, J. A., & Stewart, B. R. (1998). A comparative study of the antecedents and consequences of job dissatisfaction and turnover intentions among women and men in public accounting firms. *Advances in Public Interest Accounting*, 7, 193–227.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., & Everly, G. S. (2017). Stress arousal and burnout as mediators of role stress in public accounting. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 20, 79-116.
- Smith, K. J., Everly, G. S., & Haight, G. T. (2012). SAS4: Validation of a four-item measure of worry and rumination. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 15, 101–131.
- Smith, K.J., & Emerson, D.J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, 37, 1-14.
- Strumpfer, D.J.W. (2003). Resilience and burnout: A stitch that could save nine. *South Africa Journal of Psychology*, 33, 69–79.
- Sweeney, J., & Summers, S. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14, 223–245.
- Tavakkoli TorHee, M., Beigi, K. & Lotfi, R. (2018). The Impact of Auditors' Stressful Conditions on Audit Quality in Tehran Stock Exchange. *Quarterly Journal of Management and Accounting Studies*, 4(2), 24-37. (in Persian)
- Utami, I., & Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia. *Global Journal of Business Research*, 5(2), 89-102.
- Wal, C. K., May, T. G., Ye, T. S., Yuan, T. S., & Mun, Y.Y. (2013). *The relationship between work stress and auditors' job performance*, M. A. Thesis in Accounting, University Tunku Abdul Rahman.
- Weick, K. E. (1983). Stress in accounting systems. *The Accounting Review*, 58, 350–369.
- Wiryathi, N. M., Rasmini, N. K., & Wirakusuma, M. G. (2014). Influence of Role Stressors on Auditor's Burnout with Emotional Intelligence as Moderating Variables. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 227-244.
- Yan, H., Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 305-319. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>.