



## نقش شرایط استرس زای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در سازمان

محمد رضا محقق<sup>۱</sup>، امیر حسین باقریان سه ده<sup>۲</sup>

۱- استادیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشان

۲- کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کاشان

### چکیده

همواره حسابرسی با استرس زیاد و کار بیش از حد همراه است. با این حال، نگرانی در مورد اهمیت کیفیت حسابرسی امروزه افزایش یافته است. هر اندازه کیفیت حسابرسی بالاتر باشد مشخصاً استرس شغلی از طریق فعالیتهای واقعی نیز کاهش می یابد و انتظار می رود حسابرسی با کیفیت بالاتر را افزایش دهد. بر این اساس با توجه به اهمیت شرایط استرس زای حسابرسان و تأثیر آن بر کیفیت حسابرسی، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر استرس حسابرسی بر کیفیت حسابرسی است. استرس بر فعالیتهای حسابرسان و تصمیمات رفتاری آنها تأثیر می گذارد که به نوبه خود بر کارایی و کیفیت حسابرسی اثرگذار است.

**واژگان کلیدی:** حسابرسی، استرس، کیفیت، سازمان

## مقدمه

حسابرسی بخش مهم نظارت و بازرسی زیربنایی سازمانی و کیفیت حسابرسی مهم ترین موضوع برای تدوین کنندگان استانداردهای حسابرسی به شمار میرود. کیفیت کار حسابرسی که نشان دهنده عملکرد حسابرسان است ارزیابی بازار از احتمال اینکه حسابرس موارد تحریفات یا اهمیت در صورتهای مالی و یا سیستم حسابداری صاحب کار را کشف کند و تحریف یا اهمیت کشف شده را گزارش دهد. احتمال اینکه حسابرس موارد تحریفات با اهمیت را کشف کند به شایستگی حسابرس، و احتمال اینکه حسابرس موارد تحریفات با اهمیت کشف شده را گزارش کند، به استقلال حسابرس بستگی دارد. کیفیت کار حسابرسی توسط دی آنجلو<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۰ به صورت احتمال کشف و گزارش اشتباهات و تقلبات در صورتهای مالی تعریف شده است (صراف، ۱۳۹۸). همچنین دی آنجلو تأکید کرده که حسابرسی که موارد نادرست را کشف و گزارش نماید، حسابرس مستقل به معنای واقعی کلمه است. بنابراین طبق تعریف دی آنجلو کیفیت حسابرسی، افزایش توانایی حسابرسی در کشف تحریفات حسابداری و ارزیابی توانایی و استقلال حسابرس توسط بازار است. وقتی دی آنجلو این مفاهیم را به کار گرفت، فرض اساسی وی این بود که بازار، کیفیت حسابرسی را که نمایانگر کیفیت واقعی حسابرسی است درک می کند. البته باید بین مفاهیم کیفیت واقعی حسابرسی و کیفیت حسابرسی تمایز قایل شد. چون کیفیت واقعی حسابرس غیر قابل مشاهده است و نمی تواند ارزیابی شود مگر تا وقتی که حسابرسی به نتیجه برسد (دشتی، ۱۳۹۰).

نصیرپور و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به ارائه مدل کیفیت حسابرسی بر اساس سازمان یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی ایگو پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که متغیرهای شخصیت و توانمندی بر کیفیت حسابرسی حسابرسان تاثیر دارد و استرس شغلی بر کیفیت حسابرسی شرکتهای حسابرسی مستقل تاثیر معکوس و معنی دار دارد. بحران های مالی و اعمال فشارهای بش از حد بر حسابرس برای دستیابی به یک نتیجه خاص منجر به ایجاد استرس بر حسابرسان می شود که بر عملکرد و کیفیت کار حسابرسی تاثیر گذار است. استرس بیش از حد تمرکز را تحت تاثیر قرار داده، تصمیم گیری را دشوار می کند و اعتماد به نفس را کاهش می دهد. استرس می تواند دستیابی به اهداف را هم برای افراد و هم برای سازمانها تضعیف کند، بنابراین مدیریت استرس در محیط کار بسیار حائز اهمیت است (خاوری و همکاران، ۱۴۰۱).

<sup>1</sup> De anjelo

در نتیجه آنچه در این پژوهش به عنوان موضوع مطرح شده است نقش شرایط استرس زای حسابسان بر کیفیت حسابرسی است، به عبارتی هدف این پژوهش شناسایی شرایط استرس زای اثرگذار بر کیفیت کار حسابسان می باشد. اهمیت و ضرورت این تحقیق از آنجا افزایش می یابد که بررسی و کشف تاثیر فشارهای عصبی ناشی از کار تاثیر آن بر بهره وری سازمانی و همچنین عملکرد کارکنان می تواند به مدیران کم کند تا با شناخت هرچه بهتر و بیشتر فشارهای عصبی و میزان استرس موجود در محیطهای کاری خود با یک برنامه ریزی دقیق در جهت استفاده از تمام ظرفیتهای سازمانی و بهبود عملکرد بهره ی لازم راببرند.

بر اساس نتایج پژوهشهای جونز<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، نورمن و وایر<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) مستن<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) تاب آوری افراد و سازمانها در برابر مشکلات، تعارضات و تغییرات پیوسته، اهمیت روزافزونی پیدا کرده است و مشاغل حوزه حسابداری، حسابرسی و امور مالی و مالیاتی، از دسته مشاغل پر استرس شناخته شده اند. مشارکت بیشتر افراد در سازمان، زمینه افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم می آورد که در این حالت باعث می شود تاب آوری افراد در مواجهه با مشکلات افزایش یابد. هر اندازه که مطالبه ها و خواسته های محیطی افزایش و توانایی فرد در پاسخ به این مطالبه ها کاهش یابد. احتمال اینکه استرس، موجب بروز عوارض منفی شود بیشتر می شود که همین مساله بر کاهش کیفیت حسابرسی تاثیر می گذارد و ضمن ایجا عوامل استرس زای دیگر، پیامدهایی مثل کاهش رضایتمندی و فرسودگی شغلی را به دنبال می آورد (آراد و همکاران، ۱۳۹۹). البته نتایج تحقیقات در این زمینه متناقض است. یان و زی<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) نشان دادند که استرس بر کیفیت حسابرسی تاثیری ندارد. آنها دریافتند در حسابرسی نخست به دلیل شناخت کمتر حسابسان از ساختار کلی عملیات و محیط کنترلی صاحبکار، وجود عوامل استرس زای ناشی از ادراک حسابرس بر کیفیت حسابرسی تاثیر منفی دارد و ادراک از استرس شغلی به ویژگیهای فردی حسابرس بستگی دارد. در واقع طبق تئوری انگیزش، زمانی که کنترل شغلی مؤثر و مطالبات شغلی وجود داشته باشد، اثر استرس بر کیفیت حسابرسی محدود و یا حتی سودمند خواهد بود (فروغی و همکاران، ۱۳۹۸).

<sup>1</sup> jounz

<sup>2</sup> Nworman and vayer

<sup>3</sup> mesten

<sup>4</sup> Yan and zeai

## بحث

### مفهوم کیفیت حسابرسی

از آن جا که کیفیت حسابرسی مشخصه ای چندبعدی است و نمی توان مقیاسی قطعی برای سنجش دقیق آن در نظر گرفت، پژوهشگران در جستجوی شاخص هایی از کیفیت حسابرسی مانند نظر خبرگان برای سنجش آن هستند. کیفیت حسابرسی را می توان اقداماتی قلمداد نمود که حسابرس به منظور افزایش سطح گردآوری شواهد صورت می دهد. کیفیت حسابرسی، ریسک، اظهارنظر نادرست را کاهش می دهد. عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی از آن جهت حائز اهمیت می باشد که بررسی سیستماتیک پیشینه پژوهش نشان می دهد که بیش از نیمی از حسابرسان اذعان دارند که دست کم در یکی از مصادیق عینی کیفیت حسابرسی دخیل بوده اند. از جمله می توان به تحقیقاتی چون دانیلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، راگانتان<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در

این زمینه اشاره نمود.

جامعه حسابداران رسمی ایران در اجرای مفاد ماده ۳۱ اساسنامه و انجام نظارت حرفه ای، باید سالیانه حداقل یک بار کیفیت حسابرسی در سطوح مؤسسه حسابرسی و کار حسابرسی اعضای خود را بررسی و نتیجه آن را در پایگاه اطلاع رسانی خود منتشر نماید. لذا جامعه حسابداران رسمی ایران از طریق مراجعه حضوری همکاران کارگروه کنترل کیفیت به مؤسسات حسابرسی عضو و تکمیل پرسشنامه کنترل کیفیت مشتمل بر اندازه گیری ۳۶ شاخص مربوط، بر مبنای ۱۰۰ امتیاز و انتشار امتیاز مکتسبه، کیفیت حسابرسی در مؤسسات حسابرسی عضو را اندازه گیری و به صورت عام اطلاع رسانی می نماید. از طرفی دیگر، کیفیت حسابرسی تا حدود زیادی متأثر از جنبه های فردی رفتاری حسابرسان می باشد. از این حیث حسابرسانی از کیفیت بالاتری در رسیدگی های خود برخوردارند که در شرایط پر استرس و پر تنش حسابرسی ناشی از فشار سرپرست و صاحبکار در بودجه زمانی محدود، بتوانند انعطاف پذیری رفتاری مناسب تری از خود نشان داده و در نتیجه بتوانند ضمن رعایت بودجه زمانی، از هیچ تلاشی برای جمع آوری شواهد بیشتر فروگذار نباشند (عمادی، حسینی، ۱۳۹۸).

### ویژگیهای عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی

#### کیفیت فرایند حسابرسی و مستندسازی

مستندسازی حسابرسی نقش بسیار مهمی در فرایند حسابرسی ایفا می کند. به طوری که استاندارد بین المللی شماره ۲۳۰ حسابرسی، مستندسازی را از جمله وظایف اساسی و مهم حسابرس در نظر می گیرد. طبق استاندارد بین المللی

<sup>1</sup> danyeli

<sup>2</sup> ragatan

حسابرسی، پرونده ها و مستندات حسابرسی باید به اندازه کافی کامل و دقیق باشد تا بتواند درک کاملی از حسابرسی انجام شده را ارائه دهد. ویژگیهای برشمرده در این استاندارد برای یک پرونده حسابرسی مناسب شمال، واضح و صریح بودن، کامل بودن، دقیق بودن، فهرست گذاری درست، مربوط بودن، مختصر بودن، تمیز بودن و آموزنده بودن است (کاشانی و همکاران، ۱۴۰۰).

### تداوم حسابرسی واحد مورد رسیدگی

فرض تداوم فعالیت، یک اصل بنیادی در تهیه صورتهای مالی است. طبق فرض تداوم فعالیت، واحد مورد رسیدگی معمولاً به عنوان واحدی فرض می شود که در آینده قابل پیش بینی به فعالیت خود ادامه می دهد و قصد یا الزامی برای انحلال، توقف فعالیت، یا کاهش قابل توجه در حجم عملیات را ندارد. بنابراین، داراییها و بدهیها بر مبنای توانایی واحد مورد رسیدگی در بازیافت داراییها و تسویه بدهیها در جریان عادی فعالیتهای تجاری، ثبت می شود. با افزایش میزان تجربه حسابرسان، درک آنان از انواع تحریفهای احتمالی موجود در صورتهای مالی افزایش می یابد؛ بنابراین، کیفیت تصمیم گیری حسابرسان با افزایش میزان تجربه حسابرسان نسبت به نوع فعالیت صاحبکار، افزایش می یابد و با افزایش دوره تصدی حسابرسان، تقویت می شود (Arens et al, 2017).

### استفاده از خدمات کارشناسی

استفاده از نتایج کار کارشناس به عنوان بخشی از شواهد حسابرسی، در راستای بهبود قضاوت حرفه ای و پشتوانه اظهار نظر حسابرسی است. حسابرسان ضمن رسیدگی های خود، ممکن است به کسب شواهد حسابرسی از طریق کارشناس نیاز داشته باشند. بر اساس استاندارد حسابرسی شماره ۶۲۰ ایران، حسابرس برای تشخیص ضرورت استفاده از کار کارشناس، باید تمامی موارد شامل اهمیت سرفصل مورد نظر، خطر ارائه نادرست با توجه به نوع و ماهیت و پیچیدگی موضوع مورد نظر، مقدار و کیفیت سایر شواهد حسابرسی در دسترس را ارزیابی کند (بهزادیان و ایزدی نیا، ۱۳۹۷).

### پذیرش توصیه های حسابرسان از سوی صاحبکار

بر اساس استانداردهای حسابرسی ایران، حسابرسان پس از ارائه گزارش درباره سیستم کنترل داخلی و پیشنهادهای لازم برای انجام اقدامهای اصلاحی به مدیریت، به طور معمول اقدامهای انجام شده از سوی مدیریت و دلایل رد برخی پیشنهادها را ارزیابی میکنند. بنابراین، پذیرش توصیه های حسابرسان افزون بر افزایش کارایی و اثربخشی کنترلهای داخلی، موجب استنباط مناسب صاحبکار از کیفیت خدمات حسابرسی (کیفیت ظاهری) شده و از طرف دیگر، مسیر عملیاتی حسابرسان را در تشخیص تحریفهای عمده در صورتهای مالی، هموار می سازد. همچنین، این امر در بهبود کیفی گزارش حسابرسی سال یا سالهای بعد، مؤثر خواهد بود (کاشانی و همکاران، ۱۴۰۰).

## حضور مناسب شریک حسابرسی در عملیات حسابرسی

حضور شریک حسابرسی در حین عملیات حسابرسی، در راستای کارایی و اثربخشی عملیات حسابرسی در زمینه هایی چون شناخت موضوع فعالیت واحد مورد رسیدگی، طرح کلی حسابرسی، تأثیر قوانین یا استانداردهای حرف های جدید بر کار حسابرسی و اطلاعات لازم برای برآورد خطر حسابرسی، تأکید شده است. این امر موجب اثربخشی فرایند نظارت کیفی بر نحوه اجرای عملیات حسابرسی براساس استانداردهای حسابرسی و مقررات وضع شده و در نهایت بهبود کیفیت حسابرسی خواهد بود (توکل و همکاران، ۱۳۹۷).

## کیفیت ارتباط بین گروه حسابرسی و کارکنان واحد مورد رسیدگی

ارتباط مناسب و اثربخش گروه حسابرسی در راستای کسب شناخت از صنعت مربوط به فعالیت صاحبکار و افزایش توان اعمال قضاوت حرفه ای در ارزیابی کنترل های داخلی و امکان کشف تحریف های با اهمیت، می تواند به نحو اثربخشی در کیفیت حسابرسی ایجاد مطلوبیت کند؛ ضمن آنکه تبادل اطلاعات فنی بین حسابرسان و کارکنان صاحبکار، در حوزه مقررات و استانداردهای حسابداری و حسابرسی می تواند در کاهش موارد نبود توافق و در نتیجه کاهش فاصله انتظارها و در نهایت بهبود کیفی گزارشهای حسابرسی نیز مؤثر باشد (بهزادیان و ایزدی نیا، ۱۳۹۷).

## مفهوم استرس شغلی

هر شغلی دارای شرایطی میباشد که ممکن است کارکنان آن را پر استرس نماید. شواهد نشان میدهد که استرس در سلامت روحی و روانی کارکنان عامل تعیین کننده می باشد. در تحقیقات استرس شغلی دو متغیر مهم وجود دارد: نخست، عامل استرس زای شغلی که به شکل اعتراض و در پاسخ به شرایط سخت کاری بیان میگردد و دوم، عواملی که در قالب واکنشهای رفتاری (مانند خاتمه کار) و واکنش های فیزیکی (مانند عجز از کار) منعکس میگردد (۲۰۱۸، Haynes & Susan). استرس شغلی یکی از شایعترین بیماریهای عصر ما است. مؤسسه بین المللی ایمنی و سلامت شغلی، استرس را بصورت پاسخ مضر جسمی و روحی تعریف میکند که هنگامی رخ میدهد که نیازمندیهای شغلی با تواناییها، منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل همخوانی و هماهنگی نداشته باشد. استرسی که افراد شاغل در محیطهای شغلی با آن روبرو می شوند علل و منابع مختلفی دارد که از آن جمله می توان به شرایط بد شغلی، حجم بسیار زیاد کار، انجام کار به صورت شیفتی، زمان کاری طولانی، تضاد نقش، ارتباطات ضعیف بین همکاران و مدیران و کارکنان رده پایین تر، وجود ریسک فاکتورها و عوامل آسیب زا و نیز وجه کم به کارکنان اشاره کرد. استرس هم برای افرادی که به آن مبتلا هستند و هم برای موسسات پرهزینه بوده و عوارض ناشی از آن که در قالب خستگی روحی و جسمی، زودرنجی و تحریک

پذیری، تندخویی، افزایش فشارخون، عدم اعتماد به نفس و رضایت شغلی و فقدان انگیزه کاری بروزمی کند موجب کاهش بهره وری می شود (فلاح و طاهری، ۱۳۹۸).

## انواع استرس کاری حسابرسان در محیط کار

مؤسسه ملی امنیت و سلامت شغلی، استرس شغلی را ناشی از مشکلات فراوان موجود در محیط کار، تغییرات مداوم خارج از کنترل، جابه جایی مداوم، اضافه کار، ساعت کار زیاد و بی نظمی ساعت کار میدانند. کاظمی و همکاران (۲۰۰۸) نیز استرس شغلی را به عنوان تغییری در وضعیت فیزیکی یا ذهنی تعریف می کنند که ممکن است اثر مثبت یا منفی بر عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد که در آن، استرس به خاطر رویدادهای استرس زا در محیط کار ایجاد شده است. شغل حسابرسی به طور معمول با حجم بالای کاری، ضرب العجل های زیاد و فشار زمانی بیش از اندازه توصیف می شود. افزون بر این، حسابرسان به دلیل تضاد منافی که ممکن است در انجام حسابرسی هایشان وجود داشته باشد و نیز قرار گرفتن در بین مدیریت به عنوان مسئول تهیه صورتهای مالی و نتایج حاصل از عملیات شرکت سرمایه گذاران و یا سایر اشخاص ذینفع به عنوان استفاده کنندگان از گزارش حسابرسی برای تصمیم گیری و رسیدن به هدف های شخصی مدنظر همواره به نحوی نقش واسطه یا رابط را ایفا می کنند. از این رو آنها با تعداد زیادی از افراد درون سازمانی و برون سازمانی روبه رو اند که خواهان طیف وسیعی از نیازها و انتظارات هستند که به طبع برآورده کردن این انتظارات و تقاضاهای متنوع از سوی صاحب کاران، آن هم در محیط کاری که خود صاحب کار مشخص می کند برای حسابرسان موقعیت های استرسزایی را ایجاد می کند که در صورت شناسایی نشدن به موقع، کنترل نکردن و برخورد نامناسب این استرس های شغلی می تواند تاثیر بسزایی در کیفیت کار حسابرسی داشته باشد (عالی پور و صالحی، ۱۳۹۷).

### ۱- استرس هزینه و عملکرد

اگرچه حسابرسان به عنوان «پلیس اقتصادی» در نظر گرفته میشوند، اما مسئولیت سود و زیان خود را دارند و بازیگران اقتصادی محدود به عقلانیت هستند. بنابراین، آنها باید با «اصل هزینه-سود»، با محدودیت هزینه های هر حسابرسی، از جمله نیروی انسانی و منابع فیزیکی، مطابقت داشته باشند. لذا لازم است که کیفیت حسابرسی با هزینه های حسابرسی مطابقت داشته باشد. به طور کلی، برای حسابرسی یک شرکت با پروژههای حسابرسی پیچیده تر و دشوارتر، مشتریان بیشتری وجود دارد و از طرفی محدودیت منابع و فشار هزینه کنترل بیشتر است. این مسأله به خصوص هنگامی که رقابت شدیدی در بازار حسابرسی وجود دارد، و سیستمهای ارزیابی عملکرد تمایل دارند بر اساس محدودیت زمان عمل کنند بیشتر می شود. به طور خلاصه، این نوع تعارض باعث افزایش پتانسیل رفتار غیراخلاقی میشود، مانند صرف زمان کمتری در ممیزی و یا حتی نقض استانداردهای حسابرسی، در نتیجه احتمال تجدید ارائه را افزایش میدهد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).

## ۲- ابهام نقش

استورا معتقد است ابهام نقش مشخص نبودن نقش فرد در چهارچوب کار و گستره مسئولیت هایش و معین نبودن هدف هایی که باید در تحقق آن ها بکوشد، است. به عقیده ی کوپر ابهام نقش زمانی است که شخص از شغلی که به عهده گرفته اطلاع کافی نداشته باشد؛ بدین معنی که اهداف کاری وی چنانکه باید واضح نیستند و او نمی تواند بین اهداف و وظایف کاری خود و همکاران، مسئولیت هایی که به واسطه این کار به عهده گرفته و نقش خود در این میان پیوند درستی برقرار سازد. به عقیده ی برخی از محققین انجام دهندگان نقش بایستی شش نوع اطلاعات اساسی داشته باشند، تا کمتر دچار ابهام نقش شوند. اول اینکه آنها بدانند که چه انتظاراتی از آنان است، دوم اینکه بایستی از فعالیت هایی که لازمه ی انجام این انتظارات است، اطلاع داشته باشند. سوم اینکه انجام دهندگان نقش بایستی نتایج انجام فعالیت ها و رفتار با افراد دیگر را بدانند. چهارمین عامل این است که آنان از رفتارهایی که پاداش یا مجازات دارند، مطلع باشند. پنجم اینکه آنان بایستی احتمال دریافت پاداش ها یا مجازات ها را برای رفتارها تشخیص دهند. عامل ششم که دانستن آن برای انجام دهندگان نقش ها ضروری است، تعیین نوع رفتارهایی است که نیازهای شخصی آنها را ارضاء می کند یا ناکام می گذارد (رفیعی، ۱۳۹۴).

## ۳- تضاد نقش

تضاد نقش هنگامی رخ می دهد که تن دادن به مجموعه ای از الزام های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزامهای شغلی، مغایر و یا به کلی ناممکن است. پژوهش هان نشان میدهند که ابهام نقش و تضاد نقش از جمله مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و کاهش دلبستگی و خشنودی شغلی به شمار می آیند که علاوه بر ایجاد نارضایتی شغلی، عملکرد شغلی فرد را نیز تحت تأثیر قرار میدهند (خلیفه و براری، ۱۳۹۴).

## ۴- عدم امنیت شغلی

عدم امنیت شغلی به عنوان ترس کارکنان نسبت به از دست دادن شغل خود و بیکار شدن آنها تعریف می شود. بطوریکه این احساس ترس می تواند بر رفتارهای کارکنان تأثیرگذار باشد، عدم امنیت شغلی یکی از منابع استرس بوده که می تواند سلامت جسمی و روانی کارکنان را نیز به خطر بیندازد و منجر به کاهش انگیزه کارکنان شود. کارکنانی که احساس عدم امنیت شغلی می کنند ممکن است تلاش کمتری را جهت دستیابی به اهداف سازمانی از خود به نمایش بگذارند زیرا آنها تمایلی به اختصاص وقت و انرژی خود برای شغل نامطمئن را ندارند بنابراین عدم امنیت شغلی بعنوان یک عنصر روانشناختی کلیدی، می تواند عملکرد فردی و اثربخشی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۹).



## پیامدهای فشار شغلی

همان طور که تکنولوژی پیشرفت می کند، عوامل فشار روانی را هم بیشتر می شوند. فشار روانی مخصوص افراد جامعه یا طبقه خاصی از مردم نیست و افراد با توجه به نوع و شرایط زندگی شان با عوامل فشار روانی زای گوناگونی مواجه هستند، به طوری که نمی توان آن را از زندگی حذف و جدا کرد. دنیای صنعتی و فراصنعتی امروز، مشکلات و گرفتاری های بسیاری به بار آورده است. نگرانی افراد نسبت به کار، پیشرفت شتابان علم و تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومات و اطلاعات و... از جمله موارد ایجادکننده تنش ها، هیجانات و نگرانی های روزمره هستند که حالت هایی از فشار عصبی و روانی تحت عنوان فشار روانی را در افراد ایجاد می نماید، فشاری که آن را مدت ها یک اختلال روانی عاطفی به حساب می آوردند اما امروزه ثابت شده که هنگام بروز آن، سه سیستم عصبی، هورمونی و دفاعی بدن در یک تأثیر متقابل به فعالیت می پردازند. اخیراً ثابت شده که در صورت بروز استرس، سیستم دفاعی بدن تضعیف و شماری از گلوبول های سفید که عامل دفاع بدن هستند، می میرند (Hergenham & Olson, 2019).

فشار روانی امروزه تقریباً واژه ای متداول شده و همگان با مفهوم آن آشنا بوده و یا آن را تجربه کرده اند و دلایل غیر قابل انکار بیانگر این واقعیت است که آن بر سلامت جسمی، روانی، رفتار و نحوه انجام کار اثرات منفی و غیر قابل جبرانی می گذارد که برای فرد و یا سازمان بسیار پُر هزینه می باشد و بدین دلیل بحث فشار روانی در مدیریت رفتار سازمانی از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است و از آن جایی که شرایط کار دائماً در حال تغییر است، فشار روانی همواره با درجات مشخصی در رابطه با مسائل مرتبط با کار در سازمان ها وجود دارد. در چند دهه اخیر فشار روانی به صورت جدی تری خودنمایی نموده و با توجه به این تحولات، فشار عصبی از مسائل عادی و معمولی شده و اغلب کارکنان آن را به گونه ای و با شدت و ضعف تجربه کرده اند (میقانی، ۱۳۹۵).

## استرس کاری حسابرس و کیفیت حسابرسی

افزایش استرس کاری ممکن است باعث رفتار و عملکرد منفی کارکنان شود. به عنوان مثال، تعارض بین فردی کارکنان، غیبت، جابجایی و رفتار افراطی مانند تلافی. در پایان سال مالی اکثر شرکت ها، حسابرسان ممکن است در همان بازه زمانی غرق کار شوند. در مواقع استرس، حسابرسان ممکن است سطح کیفیت قابل قبول را به خطر بیاندازند تا وظایف بیشتری را سریعتر به پایان برسانند، از این رو کیفیت حسابرسی به خطر افتاده است (Winoto, Harindahyani, 2021). جوهری و همکاران (2010) در پژوهشی با عنوان تأثیر کار بیش از حد، فشار زمانی و فشار اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان با بررسی 203 حسابرس دولتی در مالزی به این نتیجه رسیدند که هیچ ارتباط معناداری در مورد کار اضافی با عملکرد شغلی حسابرسان وجود ندارد با این حال نتیجه تحقیق نشان داد که عامل فشار زمان رابطه معناداری با عملکرد شغلی حسابرسان دارد اما فشار تأثیر اجتماعی رابطه منفی معنی داری بر عملکرد شغلی حسابرسان نشان داد. بان و ژی

(۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان تاثیر فشار کاری بر کیفیت کار حسابرسان در چین به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و کیفیت حسابرسی در حسابرسی های اولیه مشتریان جدید ارتباط منفی وجود دارد و درک استرس شغلی به ویژگیهای فردی حسابرسان بستگی دارد. حسابرسان از موسسات حسابرسی بین المللی بیشتر از کارشناسان صنعت به استرس کار پاسخ می دهند (خوشکار و همکاران، ۱۳۹۸).

مسأله ای که در راستای استرس حسابرسی وجود دارد، حجم کار و فرسودگی شغلی است. حسابرسی به عنوان یک سرویس ویژه تحت استرس بالا، اما با رضایت شغلی کم شناخته شده است. به طور کلی، در شروع فصل حسابرسی سالانه، وظایف بیشتر حسابرس، پروژه های حسابرسی را سخت تر و پیچیده تر میکند، به طوریکه بیشترین شدت کار اتفاق می افتد. با توجه به شدت و حجم کار، حسابرس و تیم او اغلب اقدامات نظارتی نظیر افزایش ساعات کاری (و گاهی اوقات برای چند ماه)، که بدون شک بر کارایی حسابرسی تأثیر میگذارد را اجرا میکنند. عواقب منفی احتمالی عبارتند از فشردگی سازی غیرمنطقی زمان ممیزی و پیروی از روش های حسابرسی تقلیدی و تکراری است (Sitorus et al., ۲۰۲۰). مسأله مهمتری که وجود دارد این است که حسابرسانی که فشار شدیدی را تجربه میکنند و حجم کاری بالاتری را در اختیار دارند و فراتر از ظرفیت آنها و در طول مدت طولانی کار میکنند، از فرسودگی شغلی رنج میبرند. علاوه بر این، فشار بیشتر بار کاری، هر چه بیشتر حس فرسودگی شغلی را افزایش می دهد. علاوه بر این، فرسودگی شغلی حسابرسان میتواند منجر به خستگی عاطفی و یا حتی مسخ شخصیت شود. عواقب بالقوه چنین تظاهراتی شامل کاهش شک و تردید حرفه ای حسابرس بر کار حسابرسی و بازده حسابرسی است، مانند پذیرش شواهد مشکوک؛ تجدید محاسبه کمتری اجرای مجدد برنامه هایی که وقت گیر و فشردگی کار هستند؛ و کاهش تجزیه و تحلیل لازم، که برای شناسایی نوسانات نامناسب بین حسابرسان و اطلاعات مربوط به آن صنعت و یا ناهماهنگی بین داده های واقعی و انتظاری دشوار است. از اینرو، احتمال تشخیص تفاوت های حسابداری یا تحریفها و احتمال افزایش نقص حسابرسی وجود دارد و در نهایت منجر به کاهش کیفیت حسابرسی میشود (توکلی و همکاران، ۱۳۹۷).



## نتیجه گیری

نظر به نقش مهم نیروی انسانی در سازمانها، توجه به روحیه و انگیزه آنها نیز حائز اهمیت است. سازمانهای حسابرسی، وظیفه اعمال نظارت مالی بر شرکتها و حصول اطمینان از قابل اعتماد بودن صورتهای مالی را به عهده دارند. موفقیت این سازمانها تا حد زیادی به روحیه، انگیزه و رضایت نیروی انسانی آنها وابسته است؛ به عبارت دیگر موفقیت، کارایی و اثربخشی مؤسسات حسابرسی متأثر از کارایی و اثربخشی حسابرسان است. حسابرسان برای افزایش کارایی خود و کنترل فشارهای شغلی می توانند از طریق تاب آوری و تحمل در حرفه حسابرسی میزان دانش و تجربه خود را افزایش دهند، از طرفی تجربه و مهارت بالای کارکنان می تواند در مدیریت استرس در این زمینه موثر باشد. از این رو کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در کنترل استرس کاری و سازمانی مطرح شده است. امروزه خودآگاهی در مدیریت خواسته ها و همچنین در اختیار داشتن و کنترل سلامت روانی و تعادل زندگی کاری بسیار موثر می باشد.

## - منابع انتهای مقاله:

- آراد، حامد؛ مشعشعی، سیدمحمد؛ اسکندری، دل آرا (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب آوری فردی، استرس حسابرس و روش های تقلیل دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی. بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۷، ۱۵۴-۱۷۹.
- بهزادیان، فتاح، ایزدی نیا؛ ناصر (۱۳۹۷). شناخت عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی، حسابرس، شماره ۹۶، صص ۴۹-۴۵.
- توکلی طرحه ای، مجتبی؛ بیگلر، کیومرث؛ لطفی، رسول (۱۳۹۷). تاثیر شرایط استرس زای حسابرسان بر کیفیت کاری حسابرسی، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۲، صص ۲۴-۳۷.
- خاوری؛ حمید، فرزین؛ فرعی، علی اکبر، جباری؛ حسین (۱۴۰۱). الگوی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان: با رویکرد فراترکیب، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. جلد ۷ شماره ۱۳، صص ۲۵۵-۲۲۴.
- خلیفه؛ احمد، براری؛ سمانه (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۵۵-۳۲.
- خوشکار، فرزین؛ لویمی، رضا (۱۳۹۸). عوامل ایجاد فشار عصبی در حسابرسان، نشریه پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، سال سوم، شماره چهارم، صص ۴۲-۳۳.
- دشتی، رسول. (۱۳۹۰). راهکاری مؤثر جهت افزایش کیفیت حسابرسی؛ با رویکرد بازدارندگی حسابرسان از اشتباه، شماره ۵۴، صص ۱۱۶-۱۲۰. نشریه حسابرس، سال ۱۳، مرداد و شهریور ۱۳۹۰، صص ۲۳-۴.
- رفیعی، فریده (۱۳۹۴)، اثر تعدیل گری خودکارآمدی بر رابطه بین ابهام و تعارض نقش بر خلاقیت، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه فردوسی مشهد
- صراف، مریم (۱۳۹۸). تأثیر استرس شغلی و تابآوری حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، انجمن حسابداری مدیریت ایران، سال نهم، شماره ۳۳، صص ۲۶۷-۲۶۱.
- عالی پور؛ مرید، صالحی؛ اله کرم (۱۳۹۷). بررسی تاثیر استرس کار حسابرس بر کیفیت حسابرسی. دانش حسابرسی. جلد ۱۸ شماره ۷۲ صفحات ۱۹۲-۱۷۱.
- عمادی؛ اسداله، حسینی؛ حسین (۱۳۹۸). بررسی ارتباط انعطاف پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت - انجمن حسابداری مدیریت ایران، سال هشتم، شماره سی و یکم، صص ۲۴۴-۲۳۱.
- فلاح؛ علی، طاهری؛ بهناز (۱۳۹۸). بررسی تأثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، کنفرانس ملی اندیشه های نوین در خلاقیت مدیریت و حسابداری.
- فروغی راد، رسول، و بزاززاده تربتی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. دانش حسابرسی، ۱۹ (۷۴)، ۱۷۴-۱۵۱.



# 11<sup>th</sup> International Conference on Management, Accounting and Economic Development

September 19, 2023  
Tbilisi - Georgia

کاشانی؛ زهرا، حاجیه؛ زهره، جهانگیرنیا؛ حسین (۱۴۰۰). تدوین مدل کیفیت مستندسازی حسابرسی، پژوهشهای حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۴، صص ۱۸۳-۱۵۱.

میقانی، نرجس. (۱۳۹۵). بررسی رابطه میزان فشار روانی (استرس) شغلی مدیران و عملکرد آنان در دبیرستان های دخترانه منطقه ۲ آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء. دوره ۳۰ شماره ۷، صص ۱۱-۱۵.

میرمحمدی، سیدمحمد، رحیمیان، محمد، و سدیری جوادى، عاطفه. (۱۳۹۹). بررسی نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی (مورد مطالعه: بیمه ملت). پژوهش های مدیریت در ایران، ۲۴(۱)، ۱۷۶-۱۵۳.

Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2017). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*. In *Pearson Education Limited* (16th ed.). Pearson Education Limited.

Haynes David, & P. Susan. (۲۰۱۸). 1Briggs and Scott Copeland, Mind the Gap: Accountants at Work and Play, *Critical Perspectives on Accounting*, ۱۹(۱), January, pp.۸۱-۹۶.

- Hergentham, B. R., & M. H. Olson. (2019). *An introduction to theories of personality*, ۵th ed, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall Inc.

part , B ; friendship, of ; Mohammadi , Brad ; and khosravi , A. is to investigate the relationship between personality traits with job satisfaction and mental health . *Journal of knowledge and health* . 20۲۲ . 9 ( 2 ): 33 – 27

Sitorus, T., Hendratono, T., & Fransisca, N. (2020). The Factors Affecting Audit Quality. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(2), 243-253.

Winoto, Oliver ; Harindahyani, Senny(2021). The Effect of Auditor's Work Stress on Audit Quality of Listed Companies in Indonesia, *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Vol. 23 No. 3, December 2020 - March 2021, pages 361 – 374.*