



## Investigating the Impacts of Time Pressure, Work-family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior Mediated by Work Stress

**Mohammad Nazaripour** \* 

\*Corresponding Author, Assistant Prof., Department of Accounting, Hazrat\_e Masoumeh University (HMU), Qom, Iran. E-mail: mnazaripour@yahoo.com

**Babak Zakizadeh** 

MSc., Department of Business Management, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran. E-mail: zakizadeh.babak@yahoo.com

### Abstract

**Objective:** Auditing plays an important role in improving the financial reporting process and promoting the efficiency of the capital market. Good audits require continuous improvement of auditors' work quality. To maintain and continuously improve audit quality, it is very important to identify factors that reduce audit quality. The purpose of this study is to investigate the effects of time pressure, work-family conflict, and role ambiguity on audit quality reduction behavior mediated by work stress. Time (budget) pressure occurs when a firm allocates an inadequate amount of hours in which auditors are required to complete specified procedures. Role ambiguity means a lack of access to sufficient information to perform jobs adequately or unclear performance evaluation methods. Role ambiguity is a source of conflicts, low productivity, and disengagement. Work-family conflict occurs when the pressures from the work and family domains are mutually incompatible, and as a result, participation in the family role becomes more difficult due to participation in the work role. Work stress is the stress caused or worsened by work when a person perceives the work environment in such a way that his or her reaction involves feelings of an inability to cope. Quality reduction behavior includes actions taken by an auditor during an auditing task. Actions that reduce the effectiveness of the collected audit evidence.

**Methods:** This is an applied and descriptive study. The required data were collected by the distribution of questionnaires among 273 auditors. It was conducted in the spring of 2022. Data analysis was performed using structural equation modeling (SEM) and SmartPLS version 3 and SPSS version 26 software.

**Results:** According to the research findings, all three independent variables (time pressure, role ambiguity, and work-family conflict) have a positive and significant effect on work stress. Therefore, it could be argued that in auditing: (1) Time pressure increases job stress by reducing the efficiency and effectiveness of auditors, (2) Role ambiguity increases job stress by creating career confusion, and (3) Role conflict experienced by auditors increases their job stress. Also, time pressure and work stress have a positive and significant on audit quality reduction behavior. But in contrast, role ambiguity and work-family conflict do not have a direct effect on audit quality. Considering work stress as a mediating variable, time pressure had a partial mediating effect (direct and indirect effect). Role ambiguity and work-family conflict had a full mediating effect (indirect effect). Finally, since auditing is a hard and stressful career, in this research, some of the main factors influencing audit quality reduction behavior such as time pressure, role ambiguity, work-family conflict, and work stress were investigated.

**Conclusion:** All three independent variables affect work stress and audit quality. Therefore, management of these three variables along with work stress in auditing firms can play an important role in improving audit quality. Also, by conducting successful auditing principles, auditors can minimize the effects of audit quality reduction behavior.

**Keywords:** Time pressure, Role ambiguity, Work-family conflict, Work stress, Audit quality reduction behavior.

**Citation:** Nazaripour, Mohammad & Zakizadeh, Babak (2022). Investigating the Impacts of Time Pressure, Work-family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior Mediated by Work Stress. *Accounting and Auditing Review*, 29(4), 714-737. (in Persian)

---

Accounting and Auditing Review, 2022, Vol. 29, No.4, pp. 714-737

Published by University of Tehran, Faculty of Management

<https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.344298.1008693>

Article Type: Research Paper

© Authors

Received: June 11, 2022

Received in revised form: December 29, 2022

Accepted: January 08, 2023

Published online: January 20, 2023



## بررسی تأثیرهای فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده

### کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی

محمد نظری پور\*

\* استادیار، گروه حسابداری، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران. رایانامه: mnazaripour@yahoo.com

بابک زکی زاده

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. رایانامه: zakizadeh.babak@yahoo.com

### چکیده

**هدف:** حرفه حسابرسی در بهبود فرایند گزارشگری مالی و ارتقای کارایی بازار سرمایه نقش مهمی دارد. تحقق این هدف نیازمند ارتقای مداوم کیفیت کار حسابرسان است؛ بنابراین شناسایی عوامل‌های کاهنده کیفیت حسابرسی، اهمیت بسیار زیادی دارد. در همین راستا، این پژوهش تلاش دارد تا تأثیر فشار زمانی، تعارض کار- خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی را بررسی کند.

**روش:** داده‌های این پژوهش از طریق توزیع پرسش‌نامه بین ۲۷۳ حسابرس گردآوری شده و دوره زمانی گردآوری داده‌ها، بهار سال ۱۴۰۱ بوده است. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزارهای اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ و اس‌پی‌اس اس نسخه ۲۶ انجام گرفته است.

**یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های این پژوهش، هر سه متغیر مستقل (فشار زمانی، ابهام نقش و تعارض کار - خانواده) بر استرس شغلی اثر مثبت و معناداری می‌گذارند. همچنین متغیرهای فشار زمانی و استرس شغلی، باعث بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شده است؛ اما در مقابل، متغیرهای ابهام نقش و تعارض کار- خانواده، تأثیر مستقیمی بر کیفیت حسابرسی ندارند. با لحاظ کردن متغیر استرس شغلی به‌عنوان متغیر میانجی، مشاهده شد که متغیر فشار زمانی اثر میانجی جزئی (اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم) و متغیرهای ابهام نقش و تعارض کار - خانواده اثر میانجی کامل (اثرگذاری غیرمستقیم) داشتند.

**نتیجه‌گیری:** هر سه متغیر مستقل بر استرس شغلی و کیفیت حسابرسی اثرگذارند؛ از این رو در مؤسسه‌های حسابرسی، مدیریت این سه متغیر به‌همراه استرس شغلی، می‌تواند در بهبود کیفیت حسابرسی نقش مهمی ایفا کند. همچنین اجرای صحیح اصول حسابرسی از سوی حسابرسان، باعث می‌شود که تأثیر عوامل‌های کاهنده کیفیت حسابرسی به حداقل برسد.

**کلیدواژه‌ها:** فشار زمانی، ابهام نقش، تعارض کار - خانواده، استرس شغلی، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی.

**استناد:** نظری پور، محمد و زکی‌زاده، بابک (۱۴۰۱). بررسی تأثیرهای فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۹(۴)، ۷۱۴-۷۲۷.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۱۰/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۳۰

doi: <https://doi.org/10.22059/ACCTGREV.2023.344298.1008693>

بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۴۰۱، دوره ۲۹، شماره ۴، صص. ۷۱۴-۷۳۷

ناشر: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

## مقدمه

کیفیت از جمله موضوع‌های مهم در حرفه حسابرسی است. از دید دی‌آنجلو<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) کیفیت حسابرسی، به معنای ارزیابی (استنباط) استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی از احتمال کشف و گزارش تحریف‌های بااهمیت صورت‌های مالی یا سیستم حسابداری صاحب‌کار است؛ بنابراین کیفیت حسابرسی را می‌توان نوعی مقایسه وضعیت واقعی با وضعیت مورد انتظار تلقی کرد. در این حالت کیفیت بیانگر نوعی ضمانت است. برای تحقق چنین هدفی، حسابرس باید به چهار ویژگی تسلط داشته باشد: ۱. وظایف خود را به صورت حرفه‌ای و مستقل انجام دهد؛ ۲. استانداردهای حسابرسی را رعایت کند؛ ۳. شواهد کافی و متقن گردآوری کند؛ ۴. مراحل حسابرسی را به طور کامل رعایت کند (فرانسیس و یو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). حسابرس بسیار باکیفیت به حسابرسی اطلاق می‌شود که بتواند از طریق بهبود کیفیت، قابلیت اعتماد اطلاعات را افزایش دهد.

موضوع‌های رفتاری اثر چشمگیری بر کیفیت حسابرسی دارند. برای مثال، بروز رفتاری ناکارآمد از سوی حسابرس، می‌تواند باعث کاهش کیفیت حسابرسی شود. کاهش کیفیت حسابرسی، به معنای ناتوانی حسابرس در انجام صحیح مراحل حسابرسی یا اقدام‌های ناقص وی در حین کار است که باعث می‌شود اثربخشی شواهد گردآوری شده به طور چشمگیری کاهش یابد (دوی و پوتری<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

با توجه اینکه ذی‌نفعان حرفه حسابرسی متعدّدند و برای آنان کیفیت اهمیت زیادی دارد (نیکبخت و محمودی خوشرو، ۱۳۹۶)، شناسایی و مدیریت عامل‌های کاهنده کیفیت حسابرسی، همچون استرس شغلی بسیار حیاتی است. حسابرسان به دلیل حجم کار سنگین (گران‌باری نقش) و محدودیت زمانی، اغلب با استرس مواجهند (اسمیت و امرسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). برای مثال، بنابر نتایج پژوهش گلوور، هانسن و سایدل (۲۰۱۷) اگر حسابرسان شواهد و مستندات مورد نیاز خود را تحت فشار و آن‌هم با هدف اتمام حسابرسی در مهلت مقرر گردآوری کنند، به احتمال زیاد کیفیت این نوع حسابرسی در سطح مقبولی نخواهد بود. همچنین، بنابر نتایج پژوهش پرسلین، اسمیت و ویلکینز<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) فشار کاری زیاد، پیامدهایی منفی، همچون استفاده از راه‌های میان‌بر، کاهش تردید حرفه‌ای، اختلال در قضاوت و استفاده ناقص از روش‌های حسابرسی به دنبال دارد.

بنابر نتایج پژوهش گل‌پرور، پنا‌مورا و ساواریزی<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) استرس شغلی کم، بر کیفیت حسابرسی اثر مثبتی دارد و در مقابل، استرس شغلی زیاد بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد. همچنین بر اساس نتایج پژوهش پینو، مارانگون، دی‌اولیویرا، آنتونز و زوکولوتو<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) استرس شغلی باعث نارضایتی شغلی و کاهش عملکرد شغلی و در نتیجه بروز رفتار غیرحرفه‌ای (مخرب) از سوی حسابرس می‌شود. در حالت کلی، استرس شغلی پدیده‌ای منفی تلقی می‌شود؛ اما در عین حال، گاهی استرس شغلی عامدانه، محرک خوبی برای بهبود عملکرد شغلی است (گرثولیک، دبوس، کلایمن و کونینگ<sup>۸</sup>،

1. DeAngelo
2. Francis and Yu
3. Dewi & Putri
4. Smith & Emerson
5. Persellin, Schmidt, & Wilkins
6. Golparvar Pena-Mora, & Savarese
7. Paino, Marangoni, de Oliveira, Antunes & Zucolotto
8. Greulich, Debus, Kleinmann & König

(۲۰۲۱). در کل، می‌توان گفت که استرس در حد متعارف، به بهبود عملکرد شغلی حسابرس منجر شود (ویرتانن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

با توجه به اینکه کیفیت حسابرسی هم از دید استفاده‌کنندگان خدمات حسابرسی و هم از دید ارائه‌دهندگان خدمات حسابرسی بسیار مهم است (مجتهدزاده و آقای، ۱۳۸۳)، ضرورت شناسایی عامل‌های کاهنده کیفیت حسابرسی بیش از پیش احساس می‌شود. در همین راستا، این پژوهش علاوه بر مدنظر قرار دادن عامل‌های اثرگذار بر استرس شغلی حسابرسان همچون فشار زمانی، تعارض نقش و ابهام نقش که مورد توجه پژوهش‌های قبلی بوده است، موضوع‌های جدیدی همچون تعارض کار - خانواده و منبع کنترل را نیز دربرمی‌گیرد که به‌طور هم‌زمان بر کاهش کیفیت حسابرسی اثرگذارند.

ابهام نقش، به‌واسطه کمبود اطلاعات یا اطلاعات غیرمرتبط اتفاق می‌افتد. همچنین ابهام نقش می‌تواند ناشی از تقاضاهای فزاینده کاری و نظارت‌های سطحی سرپرستان باشد که کارکنان را به پیش‌بینی اقدام‌های خود ترغیب می‌کند (پالومینو و فرزاتی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

پژوهش‌های متعددی در زمینه استرس شغلی حسابرسان انجام شده است که کمابیش نتایج متناقضی با یکدیگر دارند. برای مثال، الزهرا<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) نشان داد که تعارض نقش و ابهام نقش بر رضایت شغلی تأثیر منفی و بر قصد ترک شغل اثر مثبت می‌گذارند. همچنین تعارض نقش با استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری دارد (نور<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). فردی که دچار ابهام نقش است، معمولاً از سلامت جسمانی و روانی در رنج است. این حالت به استرس شغلی، قصد ترک شغل و همچنین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی منجر می‌شود؛ زیرا فرد به‌طور غیرمؤثر کار کرده است و در محل کار نیز تمرکز ندارد (جونز، نورمن و ویر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). همچنین ابهام زیاد در نقش می‌تواند به کاهش اعتمادبه‌نفس فرد در انجام مؤثر وظایف محوله منجر شود (مارتینز دیاز، ماناس رودریگز، دیاز فونز و آگیلار پارا<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱). بنابر نتایج پژوهش مُحدنور<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) ابهام نقش بر قصد ترک شغل و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر چندانی ندارد.

تعارض کار - خانواده زمانی رخ می‌دهد که بین کار (شغل) و نقش خانوادگی یک فرد، خواسته‌های ناهمگنی وجود داشته باشد؛ به‌طوری که این امر مشارکت فرد را در هر دو نقش دشوار کند. بنابراین تعارض کار - خانواده بیانگر میزان فشاری است که به‌واسطه انجام یک نقش ایجاد شود و ایفای نقش یا نقش‌های دیگر را مختل کند (اوبرونویچ، جیانگو، خدایکولوف و خان<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰). این تعارض باعث استرس شغلی کارکنان و در نتیجه باعث افزایش تمایل آنان به تغییر شغل

1. Virtanen et al.

2. Palomino & Frezatti

3. Azzahra

4. Noor

5. Jones, Norman & Wier

6. Martínez-Díaz, Mañas-Rodríguez, Díaz-Fúnez, & Aguilar-Parra

7. Mohd Nor

8. Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, & Khan

می‌شود (بلوم، وِن‌ریدی و ترامپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). به‌طور مشابه، تعارض بین کار - خانواده در حرفه حسابرسی می‌تواند بر عملکرد حسابرسان از جمله کاهش کیفیت حسابرسی اثرگذار باشد (لستری و ندیا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

بر اساس مطالب ذکر شده در پاراگراف‌های قبلی، این پژوهش تلاش می‌کند تا روابط بین متغیرهای فشار زمانی، تعارض کار - خانواده، ابهام نقش و استرس شغلی را با میانجیگری متغیر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی ارزیابی و بررسی کند؛ در واقع، در این پژوهش دو موضع بررسی شده است: ۱. تأثیر مستقیم فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی؛ ۲. تأثیر فشار زمانی، تعارض کار - خانواده، ابهام نقش، به‌همراه تأثیر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بر روی متغیر استرس شغلی. برای تحقق هدف فوق، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با لحاظ کردن متغیر میانجی (رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی) استفاده شده است.

این پژوهش می‌تواند با کاربردهای نظری و عملی همراه باشد؛ برای مثال از جنبه نظری، انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند باعث تقویت ادبیات حسابداری رفتاری، به‌خصوص در حوزه حسابرسی، آن‌هم با لحاظ کردن عامل‌های مؤثر بر استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شود. همچنین انتظار می‌رود، نتایج این پژوهش بتواند مسیرهای تحقیقاتی جدیدی را پیش‌روی پژوهشگران آتی قرار دهد. به لحاظ عملی، انتظار می‌رود نتایج حاصل از این پژوهش بتواند به مؤسسه‌های حسابرسی در فراهم کردن بسترهای لازم برای ایجاد هماهنگی بین خواسته‌های حرفه‌ای کمک کند تا آن‌ها بتوانند ضمن کاهش استرس شغلی، برای کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نیز تلاش کنند. به‌علاوه، اهداف فوق در راستای محقق‌سازی انتظارات استفاده‌کنندگان از حسابرسان برای دریافت گزارش‌های حسابرسی باکیفیت است.

## مبانی نظری پژوهش

### تعارض محل کار - خانواده

کار و خانواده ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند و هر دو برای بقای زندگی مهم‌اند. ترکیب این دو برای همگان، به‌ویژه برای افراد متأهل بسیار دشوار است. بنابراین تعارض زمانی اتفاق می‌افتد که فرد مجبور به انتخاب یکی از این دو باشد؛ البته افراد باید از توانمندی لازم برای ایفای چندین نقش به‌طور هم‌زمان برخوردار باشند. به بیان دیگر، تعارض گویای رابطه بین دو یا چند طرف است؛ به‌طوری که فرد می‌تواند ناسازگاری بین شرایط موجود و شرایط مورد انتظار را احساس کند. به‌طور کلی تعارض خوشایند افراد نیست؛ اما از دید یوسل<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، تعارض جزئی از زندگی بوده و برای موفقیت مفید است. با این حال، به اعتقاد بسیاری از مردم، تعارض می‌تواند مانع کار گروهی و در نتیجه بروز رفتارهای غیراخلاقی برای دستیابی به اهداف شود.

تعارض کار - خانواده تعارضی است که به‌واسطه عدم تعادل بین مسئولیت‌های خانه و محل کار به‌وقوع می‌پیوندد. فرض بر این است که دو خواسته با اهمیت یکسان وجود دارد؛ اما نمی‌توان آن‌ها را به‌طور مساوی اجرا کرد. این امر

1. Blomme, Van Rheede & Tromp  
2. Lestari & Nedya  
3. Yucel

بالقوه می‌تواند باعث ناسازگاری و ناراحتی در هر دو موقعیت شود. این حالت استرس شغلی را باعث می‌شود (چندلر<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). به نظر می‌رسد تعارض کار - خانواده بر مشاغل مختلف تأثیرگذار باشد. به علاوه هر حرفه‌ای که به‌طور مستقیم با مشتریان مختلفی سروکار دارد، به راحتی در معرض تعارض قرار داشته و همچنین با قصد ترک شغل نیز ارتباط مثبتی دارد (ژانگ، رشید و لقمان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). به‌طور مشابه حسابرسان با صاحب‌کاران زیادی در تماس هستند؛ از این رو آسیب‌پذیری آن‌ها در مقابل تعارض بیشتر است. در جامعه حسابرسی پیامدهای تعارض کار - خانواده عمدتاً به کاهش رضایت شغلی (نادری و همکاران، ۱۳۹۷) و افزایش احتمال ترک شغل منجر می‌شود.

انتظار می‌رود هرچه سازمان‌ها به رفاه کارکنان خود توجه بیشتری داشته باشند، به همان میزان بتوانند همراهی آنان در تحقق اهداف سازمانی را به‌همراه داشته باشند. بنابراین سازمان‌ها باید مانع بروز تعارض کار - خانواده در بین کارکنان خود شوند. بروز تعارض کار - خانواده در بین کارکنان را به استرس شغلی، قصد ترک شغل و رفتار به کاهش کیفیت عملکرد دچار می‌کند و همه اینها به ناتوانی در حل ابهامات ناشی از ضعف در ایجاد توازن بین نقش‌های خانواده و کار منجر می‌شود که در نهایت، باعث بروز تعارض درونی در افراد می‌شود.

بنابر نتایج پژوهش جنیتا و پریات‌همپی<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) تعارض کار - خانواده بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. در مقابل نتایج پژوهش ژائو<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) نشان داد تعارض کار - خانواده باعث سردرگمی افراد و در نتیجه کاهش تعهد سازمانی می‌شود. به‌طور مشابه ناراحتی و یا فشاری کاری نیز باعث کاهش تعهد سازمانی می‌شوند. علاوه بر تعارض کار- خانواده، بنا بر یافته‌های پژوهش مشعشعی، هاشمی و فروغی (۱۳۹۷) تفاوت‌های فردی حسابرسان نیز بر تعهد سازمانی حسابرسان اثرگذار است.

### تعارض نقش و ابهام نقش

تعارض نقش به‌واسطه وجود دو دستور مختلف و هم‌زمان رخ می‌دهد. به عبارت دیگر، تعارض نقش زمانی اتفاق می‌افتد که فرد از یک طرف، به‌عنوان کارمند یک سازمان، ضمن تبعیت از همه‌هنگارها و مقررات آن سازمان، باید وفاداری خود به آن سازمان را اثبات کند و از طرف دیگر، به‌عنوان عضو یک حرفه، باید اصول و آیین رفتار حرفه‌ای را رعایت کند. این دو نقش می‌تواند متضاد یکدیگر باشند (عوان و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱). حسابرسان آیین رفتار حرفه‌ای مختص به‌خود دارند که می‌بایست آن را رعایت کنند. اگر در خصوص هماهنگی فرایند کاری و اطلاعات مرتبط با پیشرفت کار اختلالی رخ دهد، آنگاه می‌توان شاهد بروز تعارض نقش بود. به عبارت دیگر، تعارض نقش ناشی از دو خواسته متضاد است.

ابهام نقش زمانی اتفاق می‌افتد که یک کارمند با مشکلاتی همچون دریافت اطلاعات ناقص، خطامشی و جهت‌گیری نامشخص، اختیارات نامشخص، ابهام در وظایف محوله و ناتوانی در برقراری روابط با سایرین مواجه باشد (آنگوران و ارسلان<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱). علاوه بر این ابهام نقش، ناهماهنگی در فرایندهای اجرایی، نقض سلسله مراتب، شرح

1. Chandler
2. Zhang, Rasheed & Luqman
3. Jenitta & Periyathampy
4. Zhao
5. Awan, Dunnan, Jamil, Gul, Guangyu & Idrees
6. Üngüren & Arslan

وظایف و بی‌کفایتی روابط سازمانی را شامل می‌شود. بنابراین ابهام نقش به فشار زمانی در کار که ناشی از عدم شفافیت و یا عدم درک صحیح وظایف است، اشاره دارد (ذول‌کاپی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲).

در مؤسسه‌های حسابرسی ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که تغییراتی در ساختار و یا مقررات با هدف افزایش تقاضا و یا فشار برای کار بهتر اتفاق افتد. ابهام نقش می‌تواند از طریق پیش‌بینی پیامدهای یک رفتار و تبیین روشن الزامات رفتاری مؤثر بر انجام آن کاهش یابد (آسناوی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲).

تعارض نقش و ابهام نقش دارای تأثیر بالقوه‌ای هستند. این موارد ممکن است ناشی از فشار کاری و استرس شغلی زیاد و حتی قصد جابه‌جایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی باشد. به عبارت دیگر، تعارض نقش بر عملکرد و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است (امیرالدین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

درخصوص تعارض نقش و ابهام نقش به عنوان محرک استرس، پژوهش‌های خوبی انجام شده است. این موارد بر قصد و پیامدهای انجام یک کار تأثیرگذارند (بلیاس، کوستلیوس، سدرولیاس و اسپریدیس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). این موارد در حرفه حسابداری و حسابرسی وجود دارند. بر اساس نتایج پژوهش کامارودین، ذوالکفالی و حسن<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) بین تعارض نقش و ابهام نقش با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، تعارض نقش به استرس زیاد شغلی منجر می‌شود؛ از این رو فراهم‌سازی محیط امن برای کارکنان از جمله حسابرسان که بتوانند بر اساس توانمندی‌های خود فعالیت کنند، ضروری است.

استرس شغلی و فشار کاری از جمله عامل‌های منفی اثرگذار بر کیفیت کار حسابرسان هستند. در این زمینه می‌توان به چند پژوهش اشاره کرد. بر اساس نتایج پژوهش بهبهانی‌نیا و حسن‌زاده (۱۴۰۰) استرس شغلی و فشار کاری باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شوند. یافته‌های پژوهش عمادی و حسینی (۱۳۹۸) نشان می‌دهد استرس ناشی از فشار کاری باعث فرسودگی شغلی حسابرسان و کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. بنابر یافته‌های پژوهش بخشی، آدین‌فر و نبوی‌چاشمی (۱۴۰۱) فشار زمانی بر کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد.

در حرفه حسابرسی تعارض نقش و ابهام نقش دارای پیامدهایی بوده، به‌طوری‌که می‌تواند باعث بروز مشکلاتی همچون کیفیت پایین عملکرد شود. بر اساس نتایج پژوهش ولیان و همکاران (۱۳۹۸) در حرفه حسابرسی، تعارض نقش ناشی از انتظارات و خواسته‌های خارج از عرف و غیرمتداول صاحب‌کاران از حسابرسان بوده که این امر ضمن افزایش فشار کاری حسابرسان، می‌تواند باعث فرسودگی شغلی آنان نیز شود. به اعتقاد وحدانی و زحمتکش (۱۳۹۸) حرفه حسابرسی از استرس شغلی بالایی برخوردار بوده و لذا ابهام نقش می‌تواند باعث افزایش فرسودگی شغلی در این حرفه شود. بنابر نتایج پژوهش پالومینو و فرزاتی (۲۰۱۶) ابهام نقش بر رضایت شغلی اثر منفی داشته، اما در مقابل تعارض نقش تأثیری بر رضایت شغلی ندارد. در حرفه حسابرسی وجود تعارض نقش ضروری بوده و می‌تواند باعث انگیزش

1. Zolkapli et al.

2. Asnawi

3. Amiruddin

4. Belias, Koustelios, Sdrolis & Aspridis

5. Kamarudin, Zulkafaly & Hassan



حسابرسان شود. همچنین نتایج پژوهش فیشر<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) نشان داد تعارض نقش با عملکرد حسابرسان رابطه معناداری ندارد؛ اما در مقابل تعارض نقش و ابهام نقش با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. بنابراین هر دو تعارض (تعارض نقش و ابهام نقش) با رضایت شغلی رابطه منفی دارند.

### رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، نوعی رفتار غیرحرفه‌ای (مخرب) است (امیرالدین، ۲۰۱۹). این نوع رفتار بیانگر ناتوانی حسابرسان در انجام صحیح مراحل حسابرسی است که باعث می‌شود شواهد حسابرسی گردآوری شده، به لحاظ کمی و کیفی غیرقابل اعتماد، نادرست و ناکافی به نظر آیند (دوی و پوتری، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، بیانگر پیامدهای منفی روش‌های حسابرسی به کار رفته است که می‌تواند کمیت و کیفیت شواهد حسابرسی گردآوری شده را متأثر سازد.

رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی زمانی رخ می‌دهد که حسابرس از روش‌های حسابرسی نامناسب در انجام وظایف شغلی خود استفاده کند. رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی یک مسئله جدی است؛ زیرا هم بر عملکرد شخصی حسابرسان و هم بر عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد و می‌تواند باعث خدشه‌دار شدن تصمیمات اتخاذ شده بر اساس این نوع گزارش‌های حسابرسی شود. رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نه تنها حسابرسان را به سمت انتشار اظهارنظرهای مقبول بدون پشتوانه و متقن سوق داده، بلکه ریسک حسابرسی را به واسطه انجام ناقص وظایف نیز افزایش می‌دهد (کورام و وودلیف<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). بنابراین احتمال انتشار اظهارنظرهای نادرست از سوی حسابرسان افزایش می‌یابد؛ بدین معنا که ممکن است حسابرسان اظهارنظری را ارائه کنند که درخصوص آن شواهد کافی و متقن گردآوری نکرده باشند.

بر اساس نتایج پژوهش فروغی‌راد و بزازاده‌تربتی (۱۳۹۸) افزایش استرس شغلی، از جمله دلایل کاهش کیفیت حسابرسی است. کاهش کیفیت حسابرسی، ضمن کاهش اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی می‌تواند دامنه و قابلیت استفاده از گزارش‌های حسابرسی را نیز کاهش دهد. بنابراین لازم است از طریق هماهنگی و ایجاد انگیزش در حسابرسان، کاهش کیفیت حسابرسی را به حداقل ممکن رساند؛ زیرا نقش حسابرسان در دنیای تجارت امروزی انکارناپذیر است. همچنین نتایج پژوهش آراد، مشعشی و اسکندری (۱۳۹۹) مولفه‌هایی همچون تاب‌آوری، برانگیختگی استرس، فرسودگی و استرس شغلی، به کاهش کیفیت حسابرسی منجر می‌شوند.

### تئوری استرس

به لحاظ روان‌شناختی، استرس چیزی است که فرد در مواجهه با تقاضا، موانع و فرصت‌ها تجربه می‌کند که بر حسب معمول، نتایج شایان توجه اما نامشخصی دارد (اوکانر، تایر و ودارا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). به علاوه، درک و شناخت علائم در شناسایی و پاسخ به استرس بسیار مهم است؛ زیرا می‌تواند در کاهش و جلوگیری از وقوع آن مؤثر باشد. بنابراین می‌توان اظهار کرد

1. Fisher  
2. Coram and Woodliff  
3. O'Connor, Thayer & Vedhara

که استرس از دو جزء منبع و پیامدها تشکیل شده است. به اعتقاد جکس و گودانوفسکی<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) در تعریف استرس می‌توان از سه عامل محرک، پاسخ یا رابطه بین محرک و پاسخ بهره برد. محرک نیروی بیرونی یا موقعیت محیطی است که نیازمند پاسخ فیزیکی یا روانی است. همچنین می‌توان محرک را عامل ایجاد استرس تلقی کرد. پاسخ (تلاش) بیانگر تأثیر نیروها بر علائم فردی و استرس است. به عبارت دیگر، پاسخ دلالت بر تأثیر یک رویداد بیرونی و یا محیطی بر فرد دارد (فوگل و شوابه<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸).

این نوع برداشت از استرس به ارتباط شرایط یا رویدادهای محیطی با نحوه پاسخ افراد به آن‌ها اشاره دارد. در مقابل برخی از پژوهشگران در تعریف استرس از ستانده (خروجی) پاسخ استفاده می‌کنند (مورینو، واپلی و استانتون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). بسته به سطح آن، استرس می‌تواند باعث ترغیب و یا اختلال در وقوع یک رویداد شود. استرس بیش از حد می‌تواند بر کیفیت کار حسابرسان تأثیر منفی داشته باشد. برخی از عوامل‌های تأثیرگذار بر استرس همان عوامل‌های محیطی و پیرامونی همچون تعارض کار - خانواده، فشار زمانی و استرس نقش هستند. ویژگی‌های فردی یکی دیگر از عوامل‌های تأثیرگذار بر استرس شغلی بوده که با تیپ شخصیتی و تجربه شخصی حسابرسان در ارتباط است (امیرالدین، ۲۰۱۹). در حالت کلی، می‌توان گفت که در حسابرسی، استرس به معنای فشار کاری احساس شده در فرایند کار حسابرسی است که کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد یا بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای را باعث می‌شود (آنلین و سوانستروم<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲). همچنین نتایج پژوهش صراف و صراف (۱۳۹۹) نشان داد استرس شغلی (عمدتاً ناشی از فشار زمانی) بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی دارد.

## تدوین فرضیه‌ها

هر پژوهشی نیازمند یک چارچوب نظری است و پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نیست. چارچوب مفهومی این پژوهش، برگرفته از پژوهش‌های پارکر و دکوتیس<sup>۵</sup> (۱۹۸۳) و امیرالدین (۲۰۱۹) است. با توجه به اینکه موضوع این پژوهش، بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتار منجر به کاهش کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی است، بر رفتار فردی حسابرسان و متغیرهای متعدد و اثرگذار بر استرس تمرکز شده است. بر این اساس، پژوهش حاضر شامل سه زمینه ویژگی کاری، ویژگی مؤسسه‌های حسابرسی و ویژگی فردی حسابرسان است. همچنین این پژوهش بر عوامل‌های استرس‌زای درون سازمانی آن‌هم از دو منظر ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های سازمانی متمرکز است.

فشار زمانی شدید در مؤسسه‌های حسابرسی بر رفتار حسابرسان تأثیرگذار است (امیرالدین، ۲۰۱۹). در واقع، فشار زمانی، به معنای ناکافی بودن ساعات اختصاص داده شده برای اتمام یک کار (پروژه) خاص است که می‌تواند باعث کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی و افزایش میزان استرس شغلی حسابرسان شود. بدین معنی که بین فشار زمانی،

1. Jex & Gudanowski
2. Vogel & Schwabe
3. Moreno, Wiley & Stanton
4. Annelin, & Svanström
5. Parker & Decotiis

استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس مطالب ذکر شده در بالا می‌توان فرضیه‌های زیر را تدوین کرد:

**فرضیه ۱:** فشار زمانی شدید، باعث می‌شود که استرس شغلی حسابرسان افزایش یابد.

**فرضیه ۲:** فشار زمانی شدید، باعث می‌شود که رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی افزایش یابد.

هر فرد حرفه‌ای ممکن است در شغل خود در برقراری تعادل بین خواسته‌های محل کار و خانواده با مشکل مواجه شود که این امر می‌تواند به استرس درونی و کاهش رضایت شغلی منجر شود. همچنین افراد در مواجهه با تعارض بین کار و خانواده دچار نوعی سردرگمی می‌شوند که این امر می‌تواند تمایل افراد را جهت انجام کار باکیفیت کاهش دهد. هرچه تعارض تجربه شده بیشتر باشد، استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بیشتر خواهد بود. بر اساس مطالب ذکر شده در بالا می‌توان فرضیه‌های زیر را تدوین کرد:

**فرضیه ۳:** تضاد بسیار در محل کار - خانواده، استرس شغلی حسابرسان را افزایش می‌دهد.

**فرضیه ۴:** تضاد بسیار در محل کار - خانواده، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد.

فردی که ابهام نقش دارد، سلامت جسمانی و روانی کمتری دارد و در ضمن مضطرب است. این امر باعث می‌شود که در مقایسه با دیگران، اثربخشی کار او کاهش پیدا کند. همچنین ابهام نقش بر موفقیت شغلی (کیفیت حسابرسی) اثر منفی دارد. بر اساس مطالب ذکر شده در بالا می‌توان فرضیه‌های زیر را تدوین کرد:

**فرضیه ۵:** هرچه ابهام نقش بیشتر باشد، استرس شغلی حسابرسان افزایش پیدا می‌کند.

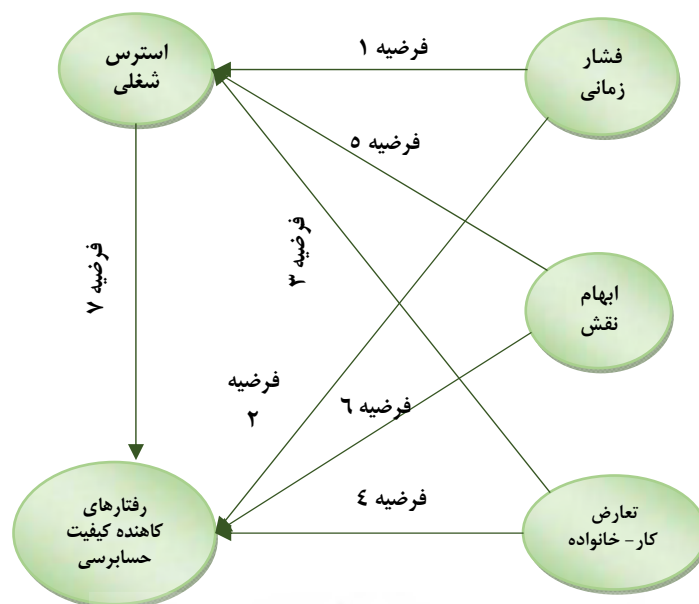
**فرضیه ۶:** هرچه ابهام نقش بیشتر باشد، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی افزایش پیدا می‌کند.

استرس زیاد شغلی، ممکن است بر موفقیت شغلی حسابرسان اثرگذار باشد. بنابر نتایج پژوهش مک‌دانیل<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) فشار کاری باعث استرس شغلی حسابرسان می‌شود و این امر کیفیت عملکرد آنان را به‌طور چشمگیری کاهش می‌دهد. بنابراین اگر حسابرسان کار خود را به‌صورت مؤثر و کارآمد انجام دهند (یعنی اتمام به‌موقع و صحیح حسابرسی و گردآوری شواهد کافی)، معمولاً دچار استرس شغلی زیادی می‌شوند؛ اما اگر حسابرسان در انجام وظایف خود اصول حسابرسی را به‌طور مؤثر و کارآمد رعایت نکنند، کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد؛ پس این احتمال وجود دارد که حسابرسان کاهش کیفیت حسابرسی را با اطلاع مدیران مؤسسه حسابرسی انجام دهند.

**فرضیه ۷:** استرس شغلی شدید، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد.

### مدل مفهومی پژوهش

باتوجه به ادبیات پژوهش می‌توان مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش را به صورت ذیل مطرح کرد (شکل ۱).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، حسابرسان معتمد و غیرمعتمد بورس اوراق بهادار تهران است. یکی از شیوه‌های تعیین حجم نمونه، استفاده از فرمول  $5 \leq X \leq 15$  است (علی‌پور و همکاران، ۲۰۱۲). در این فرمول  $X$  بیانگر حجم نمونه است. در پرسش‌نامه این پژوهش ۳۴ سؤال تخصصی مطرح شده است؛ از این رو، بر اساس فرمول یادشده، حداقل حجم نمونه ۱۷۰ و حداکثر حجم نمونه ۵۱۰ نفر تعیین شد. با تلاش‌های فراوان صورت گرفته، ۲۷۳ پرسش‌نامه قابل استفاده (به‌ازای هر سؤال ۸ پرسش‌نامه) از جامعه آماری جمع‌آوری شد. با توجه به پیمایشی بودن این پژوهش، از ابزار پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. در طراحی سؤال‌های پرسش‌نامه، از ادبیات پژوهش، به‌ویژه پژوهش‌های جکس و گودانوفسکی (۱۹۹۲)، پاس‌وارک و وایتور (۲۰۰۶)، بلیاس و همکاران (۲۰۱۵)، امیرالدین (۲۰۱۹) و دوی و پوتوری (۲۰۲۰) بهره گرفته شده است. پرسش‌نامه طراحی شده بر اساس مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای بوده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. بازه زمانی گردآوری داده‌ها فصل بهار ۱۴۰۱ بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت‌پی‌ال‌اس انجام شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری یک تحلیل قوی چندمتغیره، از خانواده رگرسیون چندمتغیره است که امکان آزمون مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌طور هم‌زمان فراهم می‌کند. در این روش، ارتباطات مستقیم و غیرمستقیم یک مجموعه از متغیرهای مشاهده شده و پنهان بررسی و آزمون می‌شود.

### یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی: در این بخش ابتدا برخی از اطلاعات مهم جمعیت‌شناختی پژوهش ارائه می‌شود (جدول ۱).

جدول ۱. آمار توصیفی پژوهش

متغیر	گزاره	درصد	متغیر	گزاره	درصد
جنسیت	مرد	۷۴/۷	سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۳/۹
	زن	۲۵/۳		۳۰ تا ۴۰ سال	۳۷/۰
تحصیلات	کارشناسی	۲۰/۲	تجربه حسابرسی	۴۰ تا ۵۰ سال	۳۳/۳
	کارشناسی ارشد	۶۳/۰		بیشتر از ۵۰ سال	۱۵/۸
نوع موسسه حسابرسی	دکتری	۱۶/۸	تجربه حسابرسی	کمتر از ۵ سال	۱۰/۳
	معتمد بورس	۱۹/۸		۵ تا ۱۰ سال	۲۶/۴
	غیرمعتمد بورس	۸۰/۲		۱۰ تا ۲۰ سال	۴۵/۸
			بیشتر از ۲۰ سال	۱۷/۵	

بنابر نتایج مندرج در جدول ۱، از مجموع پاسخ‌دهندگان ۷۴/۷ درصد مرد و ۲۵/۳ درصد زن بودند. ۶۳ درصد (بیشترین درصد) از پاسخ‌دهندگان مدرک کارشناسی ارشد و ۱۶/۸ درصد (کمترین درصد) دکتری داشتند. ۳۷ درصد از پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال (بیشترین درصد) و ۱۳/۹ درصد در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال (کمترین درصد) قرار داشتند. به‌علاوه، تجربه حسابرسی بیشتر پاسخ‌دهندگان ۱۰ تا ۲۰ سال (۴۵/۸ درصد) بود. درنهایت، ۱۹/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان معتمد بورس اوراق بهادار، ۸۰/۲ درصد نیز غیرمعتمد بورس اوراق بهادار بودند.

**آمار استنباطی:** گام اول در بخش آمار استنباطی، اطمینان از نرمال بودن داده‌ها است. به اعتقاد دمیر<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) اگر در پژوهشی تعداد داده‌ها بیشتر از ۲۰۰ مورد باشد، بر اساس قضیه حد مرکزی دارای توزیع نرمال است. بنابراین از آنجایی که حجم نمونه این پژوهش ۲۷۳ مورد است، لذا داده‌ها نرمال فرض می‌شوند.

### مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها

پیش‌نیاز تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس، سه مرحله را شامل می‌شود: الف) آزمون مدل اندازه‌گیری، ب) آزمون مدل ساختاری و ج) آزمون مدل کلی. **آزمون مدل اندازه‌گیری:** برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری می‌توان از سه معیار پایایی<sup>۲</sup>، روایی هم‌گرا<sup>۳</sup> و روایی واگرا<sup>۴</sup> استفاده کرد.

**پایایی:** پایایی (قابلیت اعتماد) بیانگر این نکته است که اگر در چند زمان مختلف پرسش‌نامه در بین جامعه آماری توزیع شود، بین نتایج حاصل اختلاف چندانی مشاهده نشود. در پژوهش برای آزمون پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است (جدول ۳).

1. Demir
2. Reliability
3. Convergent Validity
4. Discriminant Validity

جدول ۲. ضریب پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	علامت اختصاری	تعداد سؤال‌ها	ضریب پایایی
فشار زمانی	TP	۵	۰/۸۰۷
ابهام نقش	RA	۶	۰/۸۴۸
تعارض کار - خانواده	WFC	۸	۰/۸۸۹
استرس شغلی	WS	۵	۰/۷۹۰
رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی	AQ	۱۰	۰/۹۰۶

اگر مقدار آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷۰ باشد، پایایی سؤال‌ها در سطح قابل قبولی قرار دارد. از آنجایی که پایایی همه سؤال‌ها بالاتر از ۰/۷۰ است، سؤال‌های پرسش‌نامه از پایایی و قابلیت اعتماد بالایی برخوردارند. همچنین پایایی کل پرسش‌نامه ۰/۸۸۹ است.

**روایی هم‌گرا:** میزان ارتباط و هم‌بستگی سؤال‌ها یک متغیر با یکدیگر را آزمون می‌کند. از میانگین واریانس استخراج شده (AVE)<sup>۱</sup> برای محاسبه روایی هم‌گرا استفاده می‌شود. به اعتقاد فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار این شاخص باید بیشتر از ۰/۵ باشد. از شاخص پایایی ترکیبی (CR)<sup>۲</sup> نیز می‌توان برای ارزیابی برازش درونی مدل استفاده کرد. این شاخص بیانگر میزان سازگاری سؤال‌های هر متغیر با یکدیگر است. مقدار این شاخص نیز باید بیشتر از ۰/۷ باشد.

جدول ۳. پایایی ترکیبی و روایی هم‌گرای سازه‌های پژوهش

متغیرها	AVE	CR	متغیرها	AVE	CR
فشار زمانی	۰/۵۶۱	۰/۸۶۴	تعارض کار - خانواده	۰/۵۴۹	۰/۹۰۷
ابهام نقش	۰/۵۶۲	۰/۸۸۴	رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی	۰/۵۵۲	۰/۹۲۵
استرس شغلی	۰/۵۳۰	۰/۸۴۹			

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۳، مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ و مقدار CR نیز بیشتر از ۰/۷ بوده و از طرفی ضرایب CR بزرگ‌تر از ضرایب AVE است، لذا می‌توان اظهار داشت که روایی هم‌گرا برقرار است.

**روایی واگرا:** در روش اسمارت پی‌ال‌اس روایی واگرا، سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری محسوب می‌شود و بیانگر هم‌بستگی پایین گویه‌های یک متغیر پنهان با سایر متغیرهای پنهان است. خانه‌های این ماتریس شامل مقادیر ضرایب هم‌بستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس نیز بیانگر جذر مقادیر AVE مرتبط با هر سازه است. به اعتقاد فورنل و لارکر (۱۹۸۱) اگر جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد، آنگاه روایی واگرا در سطح قابل قبولی قرار دارد.

1. Average Variance Extracted (AVE)  
2. Composite Reliability (CR)

جدول ۴. ماتریس سنجش روایی واگرا

متغیر	AQ	RA	TP	WFC	WS
AQ	۰/۷۴۳				
RA	۰/۲۲۶	۰/۷۵۰			
TP	۰/۳۰۰	۰/۲۲۹	۰/۷۴۹		
WFC	۰/۲۰۸	۰/۱۷۰	۰/۱۳۳	۰/۷۴۱	
WS	۰/۵۰۵	۰/۳۱۲	۰/۳۲۹	۰/۲۴۹	۰/۷۲۸

بر اساس اطلاعات مندرج در جدول ۴، جذر AVE گزارش شده برای هر سازه (قطر اصلی) بیشتر از هم‌بستگی آن

با سایر سازه‌های مدل است. این موضوع نشان می‌دهد که روایی واگرایی مدل پژوهش در سطح قابل قبولی قرار دارد. **آزمون مدل ساختاری:** بعد از آزمون مدل اندازه‌گیری، نوبت به آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری، بخش مدل ساختاری شامل سؤال‌ها (متغیرهای آشکار) نمی‌شود، بلکه در عوض شامل سازه‌های پنهان همراه با روابط میان آن‌ها می‌شود. برای آزمون مدل ساختاری از شاخص‌های ضریب تعیین  $R^2$ ، شاخص  $Q^2$  و اندازه اثر  $F^2$  استفاده می‌شود.

**ضریب تعیین:**  $R^2$  معیاری است که بیانگر میزان تبیین تغییرات متغیر وابسته بر اساس متغیرهای مستقل است. هرچه مقدار  $R^2$  بیشتر باشد، بیانگر برازش بهتر مدل است.

**شاخص  $Q^2$ :** این شاخص بیانگر قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا است. اگر مقدار شاخص  $Q^2$  مثبت باشد، آنگاه می‌توان گفت که برازش مدل مطلوب بوده و مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی برخوردار است. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ بیانگر قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی است (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش بدست آمده

متغیر وابسته	شاخص $R^2$	شاخص $Q^2$	SRMR
رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی	۰/۲۸۳	۰/۱۴۵	۰/۰۷۹
استرس شغلی	۰/۱۹۸	۰/۰۹۷	

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۵، ضریب تعیین ( $R^2$ ) برای متغیر کیفیت حساسی برابر با ۰/۲۸۳ است، لذا ۲۸/۳

درصد از تغییرات این متغیر توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. همچنین ضریب تعیین برای متغیر استرس شغلی برابر با ۰/۱۹۸ است، لذا در حدود ۲۰ درصد از تغییرات این متغیر توسط سه متغیر مستقل تبیین می‌شود. بر اساس شاخص  $Q^2$  (۰/۱۴۵) مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متوسطی برخوردار است.

**اندازه اثر  $F^2$ :** اندازه اثر بر جهت و شدت رابطه بین دو متغیر دلالت دارد. به اعتقاد کوهن (۲۰۱۳) اگر مقدار این شاخص به ترتیب ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ باشد، شدت این رابطه را می‌توان ضعیف، متوسط و قوی تفسیر کرد.

جدول ۶. اندازه اثر ( $F^2$ ) متغیرهای مستقل پژوهش

متغیر مستقل	اندازه اثر $F^2$	متغیر مستقل	اندازه اثر $F^2$
ابهام نقش	۰/۰۰۳	ابهام نقش	۰/۰۵۷
فشار زمانی	۰/۰۲۳	فشار زمانی	۰/۰۷۶
تعارض کار - خانواده	۰/۰۰۷	تعارض کار - خانواده	۰/۰۳۸
استرس شغلی	۰/۲۰۲	متغیر وابسته: استرس شغلی	
متغیر وابسته: رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی			

**نکته:** رنگ قرمز بیانگر اثرگذاری ضعیف، رنگ خاکستری بیانگر اثرگذاری متوسط و رنگ سبز بیانگر اثرگذاری قوی است.

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۶ میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته کیفیت حسابرسی از متغیرهای ابهام نقش و تعارض کار - خانواده در سطح ضعیف، از متغیر تعارض کار - خانواده در سطح متوسط و از متغیر استرس شغلی در سطح قوی قرار دارد. همچنین میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته استرس شغلی از سه متغیر مستقل (ابهام نقش، فشار زمانی و تعارض کار - خانواده) در سطح متوسط قرار دارد.

**برازش کلی مدل:** در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس از شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده استاندارد شده (SRMR)<sup>۱</sup> برای آزمون نیکویی برازش مدل استفاده می‌شود. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۸ باشد، نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است. لذا با توجه به جدول ۶ مقدار این شاخص برابر با ۰/۰۷۹ است، که بیانگر مناسب بودن مدل است.

### آزمون مدل پژوهش

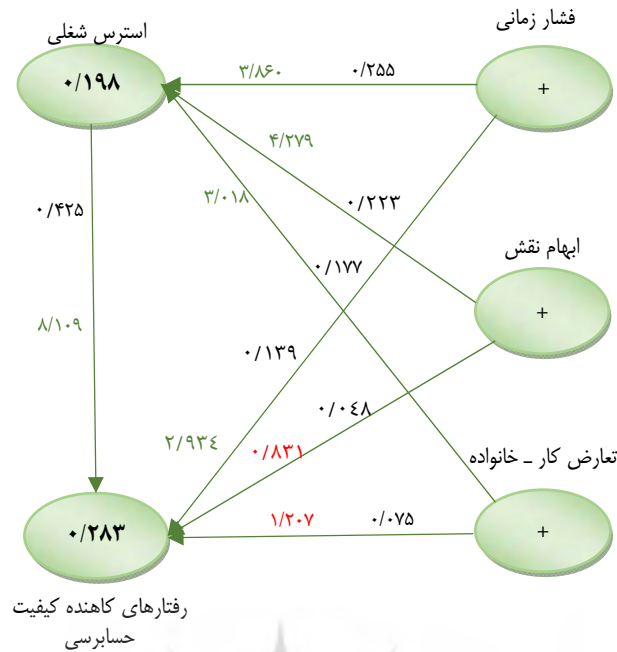
در این بخش نتایج آزمون مدل اصلی و سپس تأثیر متغیر میانجی (استرس شغلی) مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. اعداد مندرج در روی خطوط بیانگر ضریب مسیر و مقدار آماره  $t$  و همچنین اعداد مندرج در درون اشکال بیضی بیانگر ضریب تعیین ( $R^2$ ) است.

**مدل اصلی پژوهش:** این مدل بیانگر میزان اثرگذاری متغیرهای مستقل بر روی دو متغیر وابسته (استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی) است.

بر اساس نتایج مندرج در شکل ۲، به استثنای دو مسیر، مابقی مسیرها معنادارند؛ زیرا مقدار آماره  $t$  آن‌ها بیشتر از ۱/۹۶ است. برای نمونه مقدار آماره  $t$  مسیر فشار زمانی به استرس شغلی برابر با ۳/۸۶۰ است. این بدین معنی است که بین این دو متغیر رابطه علی خطی و مستقیم برقرار بوده و شدت این رابطه برابر با ۰/۲۵۵ است. همچنین مقدار آماره  $t$  مسیر فشار زمانی به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی برابر با ۲/۹۳۴ است؛ یعنی بین این دو متغیر رابطه علی خطی و مستقیم برقرار بوده و شدت این رابطه برابر با ۰/۱۳۹ است. بین دو متغیر ابهام نقش و تعارض کار - خانواده با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد؛ زیرا مقدار آماره  $t$  آن‌ها کمتر از ۱/۹۶ است. ضریب تعیین متغیر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی برابر با ۰/۲۸۳ است. این بدین معنی است که ۲۸/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود.

1. Standardized Root Mean Squared Residual (SRMR)





شکل ۲. نتایج آزمون مدل پژوهشی

## اثر متغیر میانجی (استرس شغلی)

شرط اصلی برای بررسی اثر متغیر میانجی بر رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته، وجود یک رابطه معنادار بین این دو متغیر است. برای این منظور ابتدا معناداری رابطه بین تک تک متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی) به طور مجزا ارزیابی و بررسی شده است (جدول ۷).

جدول ۷. اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی)

نتیجه	مقدار آماره t	ضریب مسیر	رابطه
معنادار	۶/۸۲۴	۰/۳۰۸	AQ ← TP
معنادار	۴/۹۰۰	۰/۲۳۵	AQ ← RA
معنادار	۴/۱۹۵	۰/۲۴۰	AQ ← WFC

از آنجایی که مقدار آماره t هر سه رابطه بیشتر از ۱/۹۶ است، لذا رابطه بین تک تک متغیرهای مستقل با متغیر وابسته معنادار است. بنابراین، می توان اثر متغیر میانجی (استرس شغلی) بر این رابطه ها را مورد ارزیابی و بررسی قرار داد.

جدول ۸. اثر میانجی متغیر استرس شغلی (WS)

نوع میانجی	اثر کل		اثر غیرمستقیم		اثر مستقیم		رابطه	
	آماره t	ضریب	آماره t	ضریب	آماره t	ضریب		
جزئی	۵/۸۵۶	۰/۳۰۰	۴/۶۴۱	۰/۱۶۰	۳/۰۱۷	۰/۱۴۰	AQ	← TP
کامل	۳/۹۱۸	۰/۲۲۵	۵/۲۴۹	۰/۱۵۸	۱/۲۰۷	۰/۰۶۷	AQ	← RA
کامل	۳/۷۸۲	۰/۲۱۱	۳/۶۸۱	۰/۱۲۷	۱/۳۸۱	۰/۰۸۴	AQ	← WFC

پس از ورود متغیر میانجی، فقط متغیر فشار زمانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر مستقیم دارد و دو متغیر دیگر (ابهام نقش و تعارض کار - خانواده) بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارای اثر مستقیم نیستند. اما در عین حال، هر سه متغیر به‌طور غیرمستقیم بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذارند. همچنین در حالت کلی هر سه متغیر بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار می‌باشند. از آنجایی که متغیر فشار زمانی هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم (از طریق متغیر میانجی) بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار است، در این رابطه میانجیگری متغیر استرس شغلی از نوع جزئی است. بدین معنی که بخشی از اثرگذاری فشار زمانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به‌صورت مستقیم ( $0/140$ ) و بخشی دیگر نیز از طریق متغیر میانجی ( $0/160$ ) است. در مقابل پس از ورود متغیر میانجی، دو متغیر ابهام نقش و تعارض کار - خانواده فقط به‌طور غیرمستقیم و آن‌هم از طریق متغیر استرس شغلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار هستند. بنابراین متغیر استرس شغلی در این دو رابطه دارای میانجی‌گری کامل است. بدین معنی که اثرگذاری این دو متغیر بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی فقط از طریق متغیر میانجی معنادار است.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس نتایج این پژوهش فشار زمانی بر متغیرهای استرس شغلی، قصد جابه‌جایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معناداری دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های اوتلی و پیرس<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) و امیرالدین (۲۰۱۹) که بیانگر اثرگذاری فشار زمانی بالا بر رفتار حساب‌برسان است، هم‌خوانی دارد. از دید لائو و باکلند<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) در حرفه حسابرسی فشار زمانی، به‌معنای اتمام به‌موقع حسابرسی است؛ لذا این کار ضمن کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی می‌تواند استرس شغلی حساب‌برسان را نیز افزایش دهد.

بنابر یافته‌های این پژوهش متغیر استرس شغلی علاوه بر اثرگذاری مستقیم بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، تأثیر سه متغیر دیگر (فشار زمانی، ابهام نقش و تعارض کار - خانواده) بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را نیز میانجیگری می‌کند. در کل، استرس شغلی بالا بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار است؛ زیرا استرس زیاد، دارای اثرهای منفی همچون کاهش عملکرد شغلی، کاهش توانایی در انجام مؤثر وظایف، کاهش توانایی در کشف تحریف‌های بااهمیت و تشویق به انجام رفتارهای غیرحرفه‌ای در بین حساب‌برسان می‌شود. این موارد بالقوه می‌توانند به کاهش کیفیت حسابرسی منجر شوند. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های مایر، آلن و اسمیت<sup>۳</sup> (۱۹۹۳) و گوندری و لیانارآچی<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد. بنابراین شناسایی موقعیت‌هایی که می‌تواند منجر به کاهش کیفیت حسابرسی شود، ضروری است (مانند فشار زیاد به‌واسطه محدودیت زمانی). مؤسسه‌های حسابرسی از طریق شناسایی این موقعیت‌ها می‌توانند گام‌های مؤثری را برای حذف و یا کاهش آن‌ها انجام دهند.

1. Otley and Pierce

2. Lau and Buckland

3. Meyer, Allen & Smith

4. Gundry and Liyanarachchi

بر اساس نتایج این پژوهش، تعارض کار - خانواده روی استرس شغلی، قصد جابه‌جایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معناداری دارند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش بولز، جانستون و هیر<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، یعنی اثرگذاری غیرمستقیم تعارض کار- خانواده بر قصد جابه‌جایی و با نتایج پژوهش بلوم و همکاران (۲۰۱۰)، یعنی اثرگذاری مثبت و معنادار تعارض کار - خانواده بر استرس شغلی و قصد جابه‌جایی و با نتایج پژوهش امیرالدین (۲۰۱۹)، یعنی اثرگذاری مستقیم تعارض کار - خانواده بر قصد جابه‌جایی هم‌خوانی دارد. بنابراین تعارض کار - خانواده از طریق اثرگذاری بر عملکرد شغلی حساب‌برسان، بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد. این یافته با نتایج پژوهش لستری و ندبا (۲۰۱۹) هم‌خوانی دارد.

بر اساس نتایج این پژوهش، ابهام نقش روی استرس شغلی، قصد جابه‌جایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معناداری می‌گذارد. این یافته با این نظریه مطابقت دارد که بیان می‌کند افرادی که ابهام نقش دارند، سلامت جسمی و روانی آن‌ها کمتر است و همچنین در مقایسه با دیگران مضطرب‌ترند و از کارایی کمتری دارند.

بنابر نتایج این پژوهش ابهام نقش باعث کاهش عملکرد شغلی و در نتیجه کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش وایتور<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. به‌علاوه ابهام نقش با استرس شغلی مرتبط بوده و لذا می‌تواند بر قصد جابه‌جایی اثرگذار باشد. بر اساس مطالعات انجام شده در زمینه استرس شغلی، مشخص می‌شود که ابهام نقش باعث کاهش عملکرد شغلی و افزایش استرس شغلی و قصد جابه‌جایی می‌شود (امیرالدین، ۲۰۱۹). بر اساس نظریه نقش، اگر رفتار (نتایج) از انتظارات متفاوت باشد، فرد ناراضی شده و لذا دارای عملکرد کمتری خواهد بود (انگلین، کین کید، شورت و آلن<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲).

درک و شناسایی نحوه اثرگذاری فشار زمانی بر رفتار منجر به کاهش کیفیت حسابرسی، می‌تواند متأثر از نظریه انتظار باشد. بدین معنی که افراد در انجام وظایف محوله به میزان تحقق نتایج مورد انتظار و احتمال اتمام آن در موعد مقرر توجه ویژه دارند. به‌هرحال اگر موعد زمانی مقرر با حجم وظایف محوله هم‌خوانی نداشته باشد، این امر ممکن است باعث عدم تحقق اهداف مورد انتظار شود. به‌عبارت دیگر، فشار زمانی تجربه شده بر استرس شغلی حساب‌برسان اثرگذار است. بنابراین برای دستیابی به اهداف پیش‌بینی شده، حساب‌برسان ممکن است مرتکب رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شوند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش تعارض کار - خانواده از طریق استرس شغلی بر قصد جابه‌جایی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است. این نتایج با یافته‌های پژوهش بولز و همکاران (۱۹۹۷)، یعنی تعارض کار - خانواده بر قصد جابه‌جایی اثر غیرمستقیم دارد؛ با نتایج پژوهش بلوم و همکاران (۲۰۱۰)، یعنی تعارض کار - خانواده بر استرس شغلی و نیت کاری اثر مثبت دارد، و همچنین با نتایج پژوهش امیرالدین (۲۰۱۹)، یعنی اثرگذاری مستقیم تعارض کار - خانواده بر قصد جابه‌جایی، هم‌خوانی دارد. درنهایت، تعارض کار - خانواده بر عملکرد شغلی حساب‌برسان و در نتیجه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است. این یافته با نظریه نقش مطابقت دارد. بدین معنی که تعارض نقش

1. Boles, Johnston & Hair

2. Viator

3. Anglin, Kincaid, Short & Allen

تجربه شده توسط حسابرسان بر استرس شغلی آنان تأثیرگذار است. همچنین قصد جابه‌جایی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار است.

یافته‌های این پژوهش مبنی بر اثرگذاری ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی مطابقت دارد. بدین معنی که ابهام نقش منجر به کاهش عملکرد شغلی (کاهش میزان تحقق اهداف مورد نظر، افزایش استرس شغلی و قصد جابه‌جایی) می‌شود. بر اساس نظریه نقش، اگر رفتار (نتایج) از انتظارات متفاوت باشد، فرد ناراضی شده و لذا دارای عملکرد پایینی خواهد بود (آنگلین و همکاران، ۲۰۲۲). ابهام نقش باعث می‌شود حسابرسان در انجام وظایف محوله سردرگم و ناکارآمد باشند. این امر به نوبه خود باعث افزایش استرس شغلی حسابرسان و در نتیجه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌شود.

به‌طور کلی، نتایج این پژوهش را می‌توان به‌صورت زیر دسته‌بندی کرد:

۱. بین استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی متغیر استرس شغلی بر کیفیت حسابرسی اثرگذار است؛ اما از آنجایی که محیط حسابرسی یک محیط پیچیده و متأثر از عامل‌های متعددی است، لذا استرس شغلی ناشی از فشار کاری تنها می‌تواند یکی از چندین عامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی محسوب شود.
۲. هر سه متغیر مستقل پژوهش (فشار کاری، ابهام نقش و تعارض کار - خانواده) بر متغیر استرس شغلی اثرگذارند. بنابراین بودجه زمانی فشرده، باعث افزایش استرس شغلی حسابرسان می‌شود. همچنین اگر حسابرسان در خصوص انتظارات مرتبط با نقش، روش‌های انجام انتظارات نقش و پیامدهای عملکرد یا انجام نقش اطلاعات شفافی نداشته باشند، دچار استرس شغلی می‌شوند. ناتوانی در برقراری تعادل بین وظایف خانوادگی و وظایف شغلی باعث افزایش استرس شغلی حسابرسان می‌شود.
۳. متغیر استرس شغلی در جایگاه متغیر میانجی توانسته است بر میزان اثرگذاری سه متغیر مستقل بر متغیر وابسته (رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی) اثرگذار باشد.

### محدودیت‌ها و پیشنهادهای آتی برای پژوهشگران

- همانند هر پژوهش دیگری، این پژوهش نیز دارای محدودیت‌هایی است که می‌بایست در تفسیر نتایج مدنظر قرار گیرند:
۱. در این پژوهش داده‌های مورد نیاز، به‌صورت مقطعی و از طریق خوداظهاری حسابرسان گردآوری شده است؛ از این رو ممکن است نگرش و قصد حسابرسان نسبت به متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش در طول زمان تغییر یابد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی استفاده از پیمایش طولی نیز مدنظر قرار گیرد.
  ۲. پیشنهاد می‌شود از سایر روش‌ها همچون مشاهده و مصاحبه برای گردآوری داده‌های کامل و بی‌طرفانه استفاده شود.
  ۳. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به متغیرهای دیگری همچون تیپ شخصیتی و تأثیرات آن نیز توجه کنند. در این صورت مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند نیازهای آموزشی و توانمندی‌های مورد نیاز کارکنان خود را به نحو شایسته‌ای شناسایی کنند.

۴. درنهایت، از آنجایی که در این پژوهش تأثیر عامل‌هایی همچون منبع کنترل تعارض و قصد جابه‌جایی (به‌عنوان نتیجه استرس شغلی) مورد ارزیابی و بررسی قرار نگرفته است. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به این موارد نیز توجه شود.

## منابع

- آراد، حامد؛ مشعشی، سیدمحمد و اسکندری، دل‌آرا (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب‌آوری، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۷(۲)، ۱۵۴-۱۷۹.
- بخشی، مجید؛ آذین‌فر، کاوه و نبوی چاشمی، علی (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار زمانی حسابرس بر کیفیت حسابرسی و کیفیت سود با تأکید بر نقش تعدیلی استرس کاری حسابرسان. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۱(۴۳)، ۶۷-۸۰.
- بهبهانی‌نیا، پریسا سادات و حسن‌زاده، فریده (۱۴۰۰). استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی با تأکید بر حسابرسی نخستین، حق‌الزحمه‌های غیرعادی و محافظه‌کاری، *مجله دانش حسابرسی*، ۲۱(۸۴)، ۳۱۷-۳۴۸.
- صراف، مریم و صراف، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر استرس شغلی و تاب‌آوری حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسی. *فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۹(۳۳)، ۲۶۱-۲۶۷.
- عمادی، سیداسدالله و حسینی، سیدحسین (۱۳۹۸). بررسی ارتباط اعتداف‌پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۸(۳۱)، ۲۳۱-۲۴۴.
- فروغی‌راد، رسول و بزازاده‌تریتی، حمیدرضا (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، *مجله علمی پژوهشی دانش حسابرسی*، ۱۹(۷۴)، ۱۵۱-۱۷۴.
- مجتهدزاده، ویدا و آقایی، پروین (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی مستقل از دیدگاه حسابرسان مستقل و استفاده‌کنندگان. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۱(۳۸)، ۵۳-۷۶.
- مشعشی، سید محمد؛ هاشمی، سید عباس و فروغی، داریوش (۱۳۹۷). تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵(۳)، ۴۳۲-۴۱۵.
- نادری، نیلوفر؛ حصارزاده، رضا و فرزانه نصیرزاده (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار- خانواده در جامعه حسابرسان عوامل مؤثر بر آن، دو *فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۵)، ۲۳۳-۲۶۲.
- نیکبخت، محمدرضا و محمودی خسرو، امید (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی در ایران با توجه به شاخص‌های هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام (PCAOB). *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۴(۳)، ۴۴۱-۴۶۲.
- وحدانی، محمد و زحمتکش، ابودر (۱۳۹۸). بررسی تأثیر ابهام نقش بر رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی حسابداران بخش عمومی. *مجله حسابداری دولتی*، ۶(۱)، ۱۱۵-۱۳۰.
- ولیان، حسن؛ صفری گرایلی، مهدی و رضایی پسته نوئی، یاسر (۱۳۹۸). واکاوی نقش تئوری‌های تعارض شغلی حسابرسان بر اساس تحلیل فراترکیب و فازی (مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور). *مجله حسابداری دولتی*، ۵(۲)، ۴۷ تا ۶۸.

## References

- Alipour Shirsavar, H., Gilaninia, S., & Mohammadi Almani, A. (2012). A Study of Factors Influencing Positive Word of Mouth in the Iranian Banking Industry. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11(4), 454-460.
- Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61(2), 434-454.
- Anglin, A. H., Kincaid, P. A., Short, J. C., & Allen, D. G. (2022). Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in management research. *Journal of Management*, 01492063221081442.
- Annelin, A., & Svanström, T. (2022). The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams. *International Journal of Auditing*, 26(2), 113-133.
- 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 & Auditing Review*, 27(2), 154-179. (in Persian)
- Asnawi, M. (2022). The quality of audit recommendation: The effect of role conflict, role ambiguity and work stress. *Accounting*, 8(3), 315-322.
- Awan, F. H., Dunnan, L., Jamil, K., Gul, R. F., Guangyu, Q., & Idrees, M. (2021). Impact of Role Conflict on Intention to leave Job with the moderating role of Job Embeddedness in banking sector employees. *Frontiers in psychology*, 48(6). <https://doi.org/10.1177/0149206322108144>
- Azzahra, S. (2021). The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda Branch. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 15-23.
- Bakhshi, M., Azinfar, K., & NabaviChashmi, S.A. (2022). Investigating the effect of auditor time pressure on audit quality and profit quality with emphasis on the moderating role of auditors' work stress. *Journal of Accounting Knowledge and Management Auditing*, 11(43), 67-80. (in Persian)
- Behbahaninia, P.S., & Hasanzadeh, F. (2021). Auditors' work stress and audit quality with emphasis on abnormal audit fees, initial audit and the conservatism. *Journal of Audit Science*, 21(84), 317-348. (in Persian)
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrolas, L., & Aspridis, G. (2015). Job satisfaction, role conflict and autonomy of employees in the Greek banking organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 324-333.
- Blomme, R. J., Van Rheede, A., & Tromp, D. M. (2010). The use of the psychological contract to explain turnover intentions in the hospitality industry: A research study on the impact of gender on the turnover intentions of highly educated employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 144-162.

- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair Jr, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2, 100158.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Coram, P., 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.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), 183-199.
- Demir, S. (2022). Comparison of Normality Tests in Terms of Sample Sizes under Different Skewness and Kurtosis Coefficients. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 9(2), 397-409.
- Dewi, I. G. A. R. P., & Putri, P. Y. A. (2020). Audit Quality Reduction Behavior: Locus of Control, Job Stress, Time Pressure. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 1(2), 19-27.
- Emadi, S.A. & Hosseini, S.H. (2019). An analysis of relation between auditor's behavioral resilience and audit quality within the role stress paradigm. *Journal of Accounting Knowledge and Management Auditing*, 8(31), 231-244. (in Persian)
- 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.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Foroughi Rad, R., & Bazazzadeh Torbati, H.R. (2019). The effect of auditors' work stress on audit quality. *Journal of Audit Science*, 74, 151-174. (in Persian)
- Francis, J. R., & Yu, M. D. (2009). Big 4 office size and audit quality. *The Accounting Review*, 84(5), 1521-1552.
- Golparvar-Fard, M., Pena-Mora, F., & Savarese, S. (2015). Automated progress monitoring using unordered daily construction photographs and IFC-based building information models. *Journal of Computing in Civil Engineering*, 29(1), 04014025.
- Greulich, B., Debus, M. E., Kleinmann, M., & König, C. J. (2021). Response Behavior in Work Stress Surveys: A Qualitative Study on Motivational and Cognitive Processes in Self-and Other-Reports. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 40-57.
- Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2), 125-152.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.

- Jenitta, J., & Periyathampy, E. (2013). An impact of work family conflict on organizational commitment: A study of staff members at people's bank in Trincomalee district. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 4(11).
- Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13(5), 509-517.
- Jones III, A., Norman, C. S., & Wier, B. (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21-41.
- Kamarudin, K., Zulkafaly, F., & Hassan, N. M. (2018). Role conflict, role ambiguity and job stress among Police Officers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(8), 861-873.
- Lau, C. M., & Buckland, C. (2001). Budgeting—The role of trust and participation: A research note. *Abacus*, 37(3), 369-388.
- Lestari, N., & Nedy, S. (2019, October). The effect of audit quality on tax avoidance. In *International Conference on Applied Science and Technology 2019-Social Sciences Track (iCASTSS 2019)* (pp. 72-76). Atlantis Press.
- Martínez-Díaz, A., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., & Aguilar-Parra, J. M. (2021). Leading the Challenge: Leader Support Modifies the Effect of Role Ambiguity on Engagement and Extra-Role Behaviors in Public Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8408.
- McDaniel, L. S. (1990). The effects of time pressure and audit program structure on audit performance. *Journal of Accounting Research*, 28(2), 267-285.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Mohd Nor, M. N. (2011). *Auditor stress: Antecedents and relationships to audit quality*. <https://ro.ecu.edu.au/theses/403>
- 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)
- Moreno, P. I., Wiley, J. F., & Stanton, A. L. (2017). Coping through emotional approach: The utility of processing and expressing emotions in response to stress. In *The Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Moshashaei, S.M., Hashemi, S.A., Foroughi, D. (2018). The effect of auditors' individual differences on their professional commitment: the mediation effect of ethical climate fit. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 25(3), 415-432. (in Persian)
- Naderi, N., Hesarzadeh, R., & Nasirzadeh, F. (2018). Investigating work-family conflict and its effective factors: Evidence from auditors. *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 3(5), 233-262. (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)
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11).
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475. PMID: 32296367; PMCID: PMC7137557.
- O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual Review of Psychology*, 72, 663-688.
- Otley, D. T. & Pierce, B. J. (1996). The operation of control systems in large audit firms. *Auditing*, 15(2), 65.
- Paino, I. M. M., Marangoni, V. S., de Oliveira, R. D. C. S., Antunes, L. M. G., & Zucolotto, V. (2012). Cyto and genotoxicity of gold nanoparticles in human hepatocellular carcinoma and peripheral blood mononuclear cells. *Toxicology letters*, 215(2), 119-125.
- Palomino, M. N., & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração (São Paulo)*, 51, 165-181.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Persellin, J., Schmidt, J. J., & Wilkins, M. S. (2014). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and the auditing profession. *Accounting Horizons*, 33(4).
- Sarraf, M., & Sarraf, F. (2020). The impact of job stress and resilience of auditors on audit quality. *Journal of Accounting Knowledge and Management Auditing*, 9(33), 260-267. (in Persian)
- 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.
- Üngüren, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: The mediating effect of job satisfaction. *Tourism & Management Studies*, 17(1), 45-58.
- Vahdani, M., & Zahmatkesh, A. (2020). Investigating the effect of ambiguity role on the relationship between conflict management style and exhaustion in public accountant. *Journal of Governmental Accounting*, 6(1), 115-130. (in Persian)
- Valiyan, H., Safari Gerayli, M., & Rezaei Pitenoiei, Y. (2019). An investigation into the role of auditors' job conflict theories based on methasynthesis and fuzzy approaches (A case study of Supreme Audit Court). *Journal of Governmental Accounting*, 5(2), 47-68. (in Persian)

- Viator, R. E. (2001). The association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcomes. *Accounting, Organizations and Society*, 26(1), 73-93.
- Virtanen, K. A., Lidell, M. E., Orava, J., Heglind, M., Westergren, R., Niemi, T., ... & Nuutila, P. (2009). Functional brown adipose tissue in healthy adults. *New England Journal of Medicine*, 360(15), 1518-1525.
- Vogel, S., & Schwabe, L. (2018). Tell me what to do: Stress facilitates stimulus-response learning by instruction. *Neurobiology of Learning and Memory*, 151, 43-52.
- Yucel, D. (2017). Work-to-family conflict and life satisfaction: the moderating role of type of employment. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 577-591.
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2019). Work-family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140-1156.
- Zhao, X. (2013). The relationship among work-family conflict, coping styles and job satisfaction of staff nurses. *Chin. Nurs. Manag*, 13, 28-32.
- Zolkapli, N. M., Samudin, N. M. R., Akma, S. N., Ahmad, S. N. B., Johari, F. S., & Idayu, N. (2022). The Effect of Role Ambiguity and Time Pressure on Job Performance among Employees at Water Supply Services Company in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 750 –761.