

## Designing an Occupational Flu Model in the Auditing Profession Using an Interpretive Structural Approach<sup>1</sup>

Masoud Taherinia<sup>2</sup>

Received: 2022/03/16

Accepted: 2023/04/18

Research Paper

### Abstract

Occupational flu refers to all factors such as occupational stress, overwork, time pressure, etc., which disturb the individual's occupational balance and significantly reduce his performance. The purpose of the current research is to design a model of occupational influenza in the auditing profession using an interpretive structural approach. This research is based on mixed qualitative and quantitative research, and its statistical population in the qualitative and quantitative part includes 27 managers and experts in the auditing profession, whose opinions are based on interviews. Semi-structured questionnaire was evaluated using Atlas software, coding method and interpretive structural modeling approach. The results of the research include sixteen indicators of occupational influenza, which are described in four levels and in the form of the final model. The results of the research can provide a better understanding of the phenomenon of occupational influenza, and with its help, managers can reduce occupational stressors as much as possible with appropriate mechanisms in order to prevent negative personal and organizational results.

**Keyword:** Occupational Flu, Auditing Profession, Interpretive Structural Approach.

**JEL Classification:** Z13, M42, C83, C88.

---

1. DOI: 10.22051/JERA.2023.39264.2985

2 . Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economic, Lorestan University, Khoramabad, Iran. (Corresponding Author). (taherinia.m@lu.ac.ir).

<https://jera.alzahra.ac.ir>

## طراحی مدل آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری<sup>۱</sup>

مسعود طاهری نیا<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۲۹

مقاله پژوهشی

### چکیده

آنفلانزای شغلی، به کلیه عواملی همچون استرس شغلی، کار بیش از حد، فشار زمانی که تعادل شغلی فرد را برهم می‌زند و به میزان قابل توجهی عملکرد وی را کاهش می‌دهد، اشاره دارد. هدف پژوهش حاضر طراحی مدل آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری است. این پژوهش بر پایه پژوهش‌های ترکیبی و به صورت کیفی و کمی صورت پذیرفته است که جامعه آماری آن در بخش کیفی و کمی شامل ۲۷ نفر از مدیران و خبرگان در حرفه حسابرسی است که نظرات آن‌ها با بهره‌گیری از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، پرسشنامه و با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی، روش کدگذاری و رویکرد مدلسازی ساختاری تفسیری مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج پژوهش دربرگیرنده شانزده شاخص آنفلانزای شغلی که در چهار سطح و در قالب مدل نهایی تشریح شده است. نتایج پژوهش می‌تواند شناخت بهتری از پدیده آنفلانزای شغلی ارائه دهد و با کمک آن مدیران می‌توانند حد الامکان با سازوکارهای مناسب عوامل استراس زای شغلی را کاهش دهند تا از نتایج منفی فردی و سازمانی جلوگیری نمایند.

واژه های کلیدی: آنفلانزای شغلی، حرفه حسابرسی، رویکرد ساختاری تفسیری.

طبقه بندی موضوعی: Z13, M42, C83, C88

## مقدمه

پیچیده‌تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه و مشکلات شغلی در محیط‌های کاری، تهدیدات جدی و هزینه‌های سرسام‌آوری را بر پیکره سازمان تحمیل می‌کنند (رشیدیان و نژادایرانی، ۱۳۹۴: ۱۱۴). این مسائل می‌توانند به شکل‌ها و طرق مختلف ظاهر شوند و هر کدام از زوایای سلامت جسمی و رفتاری نیروی کار را تحت الشعاع قرار می‌دهند (لی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۲). از طرفی، بدیهی است حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و در نهایت ارتقاء قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی در گرو نگاه ریزبینانه و تخصصی مدیران به شناسایی و رفع تنش‌ها و چالش‌های محیط کاری منابع انسانی در سازمان است (کلینگ‌برگ<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۵۷۰). طی سالیان اخیر توجه و علاقمندی بسیاری از محققان و مدیران سازمان خود گواهی بر صدق این ادعاست که نیروی انسانی قدرت مهمی برای توسعه و بالندگی سازمان و حتی کشور محسوب می‌شود. به این ترتیب، عوامل متعددی می‌توانند عملکرد و بازده این سرمایه‌گران‌بها را پایین بکشند. براین اساس، یکی از آفت‌های تحلیل‌کننده فعالیت کارکنان، استرس و فشار روانی در سازمان‌هاست (کورتنی و فلان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹: ۵۴۳). می‌توان با اطمینان خاطر اذعان داشت که استرس کاری یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های کنونی است. چرا که قرن بیست و یکم را با وجود پیشرفت‌ها و تحولات گسترده در عرصه‌های مختلف، قرن استرس نام‌گذاری شده است (آیاز و درمیر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹: ۴۱۷). در اقتصاد دانش محور عصر حاضر از استرس به عنوان آنفلانزای شغلی<sup>۵</sup> یاد می‌کنند. آنفلانزای شغلی، یعنی کلیه عواملی که تعادل شغلی فرد را برهم می‌زنند و به میزان قابل توجهی عملکرد وی را کاهش می‌دهد (ژولانژاد و بخردی‌نصب، ۱۳۹۸: ۷۷).

در واقع، عواملی همچون استرس شغلی، کار بیش از حد، فشار زمانی و ... می‌توانند منجر به ایجاد آنفلانزای شغلی شوند و اثرات منفی مخربی بر رفتار، جسم و آگاهی فرد در محیط کار داشته باشد (لی و همکاران، ۲۰۱۹: ۵). یکی از مسائل جدی برای کارکنان استرس و تنش‌های ناشی از آن در محیط کاری است که در سالیان اخیر تحقیقات زیادی پیرامون آن صورت گرفته است. تا زمانی که، نیازهای شغلی افراد با قابلیت‌ها و توانایی‌های فرد در تضاد باشد؛ استرس در محیط کار، بعنوان پاسخی عاطفی و فیزیکی، رخ خواهد داد (تور<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۳).

1. Li
2. Klingberg
3. Courtney & Phelan.
4. Ayaz & Dermir
5. Occupational Flu
6. Torr

اصطلاح آنفلانزای شغلی به استرس و فشارهای روانی اشاره دارد که بیشتر شاغلین در محیط کار با آن مواجه‌اند. تحت سازوکارهای رقابتی بازار، تمامی حرفه‌ها از جمله حرفه حسابرسی، پزشکان، وکلا و مدیران، دارای درجاتی از استرس کاری می‌باشند. حرفه‌ها به عنوان گروه‌های سازمان یافته‌ای که توانایی استقلال از سازمان را دارند، مفهوم سازی می‌شوند (صدیقی و همکاران، ۱۴۰۱: ۲). در واقع، مبتلا شدن افراد در مشاغل حرفه‌ای به آنفلانزای شغلی به حدی است که این پدیده به عنوان جزئی از زندگی افراد حرفه‌ای پذیرش نسبی یافته است (ژولانزاد و بخردی‌نصب، ۱۳۹۸: ۷۸).

حرفه حسابرسی یکی از مشاغل مهم و حیاتی در هر جامعه و سازمانی محسوب می‌شود که عملکرد آن تا حد قابل توجهی عملکرد و برنامه‌های سازمان را تحت‌الاشعاع قرار می‌دهد. به عبارتی به عنوان جزئی از سیستم نظارتی با معضل آثار تخلف و فساد دست و پنجه نرم می‌کند (یادگاری و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۰۱). بدیهی است که حسابرسان با بررسی صورت‌های مالی، اسناد و مدارک موقعیت و شرایط سازمان را برای ذی‌نفعان بازگو می‌کنند. در حقیقت ادعاهای مدیران را با معیارهای از پیش تعیین شده بدون هیچگونه سوگیری انجام می‌دهند و این کار نشان‌دهنده آن است که سازمان در کسب اهداف از پیش تعیین‌شده تا چه میزان موفق عمل نموده است. با این اوصاف، چیره شدن تنش‌های شغلی همچون استرس، فشارهای روحی و روانی که از آن می‌توان به آنفلانزای شغلی یاد کرد می‌تواند این وظیفه خطیر را به چالش بکشد. از سوی دیگر عدم تحقیقات انجام شده در خصوص آنفلانزای شغلی توجه دیگری در انجام پژوهش حاضر است. بنابراین، وجود استرس و عوامل تشدیدکننده آن یا به عبارتی شکل‌گیری پدیده آنفلانزای شغلی می‌تواند خسارات جبران‌ناپذیری بر پیکره سازمان تحمیل نماید. از این رو، پژوهش حاضر سعی دارد با طراحی مدل آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری شناخت بهتری از آن ارائه نماید.

### مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش

استرس در محیط کار منبع اصلی آنفلانزای شغلی تلقی می‌گردد. استرس‌هایی که موجب فشار می‌شوند و در درازمدت می‌تواند از نظر احساسی، روحی، فیزیولوژیکی و رفتاری بر فرد تأثیر بگذارد (جاکوئیس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹: ۶). در تعریفی دیگر، مکی رایان و هاروی (۲۰۱۱)، بیان می‌کند که آنفلانزای شغلی یک وضعیت ذهنی و فیزیکی است که منجر به نتایج منفی فردی

و سازمانی می‌شود. در واقع، وی استرس در محیط کار را یکی از جدی‌ترین مسائل کارکنان عنوان می‌کند (بهشتی فر و نظریان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۶۵۱).

در جدول یک، برخی از تعاریف آنفلانزای شغلی ارائه شده است. بدیهی است که آنفلانزای شغلی حاصل مجموعه‌ای از عوامل است که تفکیک آنها از یکدیگر و یافتن ارتباط میزان آنفلانزای افراد با یک عامل خاص یا یک مجموعه عوامل مشخص، ممکن است به راحتی امکان‌پذیر نباشد (ژولانژاد و بخردی‌نصب، ۱۳۹۸: ۷۹).

جدول ۱. تعاریف آنفلانزای شغلی

ردیف	تعاریف	منبع
۱	کاهش توان و انرژی فرد در انجام وظایف و مسئولیت‌ها	(حسارد <sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۵۵؛ میرمهدی و جعفری، ۲۰۱۰: ۳۴)
۲	وارد کردن آسیب‌ها و ضربات روحی به پیکره فرد	(تسای <sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۹: ۴۴۵)
۳	تقلیل تولید و بهره‌وری فردی	(نیوتن <sup>۴</sup> ، ۲۰۱۴: ۹۱)
۴	بروز اختلالات اضطرابی همچون استرس و عدم تعادل روانی	(ریچاردسون <sup>۵</sup> ، ۲۰۱۷: ۴۲۴)
۵	کاهش قابلیت انطباق‌پذیری فرد در هنگام مواجهه با چالش‌ها و مسائل	(سالیناس و وب <sup>۶</sup> ، ۲۰۱۸)

همانگونه که قبلاً گفته شد، آنفلانزای شغلی حاصل مجموعه‌ای از عوامل است که تشدید هر کدام منجر آسیب‌دیدگی فرد در محیط کاری می‌شود. بنابراین، هر کدام از این عوامل در ادامه به طور مختصر تشریح می‌شود.

**کار بیش از حد<sup>۷</sup>:** کار بیش از حد به زمانی که انتظارات از نقش کارکنان بیش از منابع و یا زمانی است که برای انجام مسئولیت تعیین شده است (احسان و علی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۹: ۳۸). در واقع، کار بیش از حد یعنی کار کردن بیشتر از حد معمول که این امر توان و قابلیت فرد را کاهش می‌دهد. آمالو و آچه (۲۰۱۲)، بیان می‌کنند که کار بیش از حد می‌تواند کمی (فرد دارای وظایف بیش

1. Beheshtifar & Nazarian
2. Hassard
3. Tsai
4. Newton
5. Richardson
6. Salinas & Webb
7. Work Overload
8. Ehsan & Ali

از حد برای انجام یا زمان اندک برای انجام وظایف) و یا کیفی (فرد باور کند که توانایی انجام کارهایش را ندارد) باشد (جان<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷: ۱۹۷).

**تضاد نقش<sup>۲</sup>:** زمانی که کارکنان در تعامل هستند، ناسازگاری و تضاد اجتناب‌ناپذیر است. تضاد نقش، هنگامی رخ می‌دهد که الزامات شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزامات شغلی، مغایرت داشته و یا به کلی ناممکن است (خلیفه‌سلطانی و براری، ۱۳۹۴: ۳۶). تضاد نقش یعنی تضاد میان نیازها و اهداف فرد یا گروه. این تعارضات می‌توانند در هر زمان و مکانی رخ دهند و اغلب اجتناب از آنها امکان‌پذیر نیست (سارانانی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵: ۳).

**ابهام نقش<sup>۴</sup>:** به عدم اطمینان در مورد اینکه چه کسی مسئول انجام کار یا وظیفه است؛ اشاره دارد. ابهام و تعارض نقش بعنوان نمونه‌هایی از فشار زوایای روانی محسوب می‌گردند که از پیامدهای منفی محیط شغلی استرس‌زا برای کارکنان می‌باشند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۳). بر طبق دیدگاه فیشر (۲۰۰۱)، ابهام نقش هنگامی که مدیر اطلاعات مفید و باارزش را در اختیار فرد برای انجام اثربخش وظایفش قرار ندهد؛ رخ می‌دهد (پالومینو و فرزاتی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶: ۱۶۹).

**فشار زمانی<sup>۶</sup>:** چو و اسپایرز (۲۰۰۱)، معتقد است که زمانی که فرد از لحاظ ذهنی احساس کند که برای انجام و یا تکمیل وظایف خود با کمبود زمان مواجه است. در واقع، فشار زمانی نشان‌دهنده این است که فرد باور کند که مقدار زمان در دسترس از مقدار مورد نیاز برای انجام یک کار کمتر است (اوردونز<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۶: ۵۲۷).

**استرس کاری<sup>۸</sup>:** استرس کاری، فرآیندی تدریجی است که در صورت عدم توازن دانش و توانایی افراد در محیط کاری رخ می‌دهد (فورتس<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۹). لکا و همکاران (۲۰۰۳)، استرس کاری را عاملی مهم در مشکلات اجتماعی و انگیزشی فرد می‌شود و میل و اشتیاق وی در انجام وظایف را به شدت کاهش می‌دهد (مک‌کورمک<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۸: ۸).

1. John
2. Role Conflict
3. Saranani
4. Role Ambiguity
5. Palomino & Frezatti
6. Quick and Henderson
7. Ordonez
8. Job Steress
9. Fortes
10. McCormac

**تعارض کار و خانواده<sup>۱</sup>:** این نوع از تعارض، در دنیای امروز به عنوان عاملی مهم برای ایجاد استرس شناخته شده و بسیاری از افراد آن را تجربه می کنند (عیسی مراد و خلیلی صدرآباد، ۱۳۹۶: ۱۱۷). از آنجا که کارکنان هنگام برآورده کردن هم زمان نقش های کاری و خانواده دچار تعارض می شوند، این تعارضات اثرات منفی زیادی بر افراد می گذارد (میرمهدی و جعفری، ۱۴۰۰: ۳۹).

**فشار اثرات اجتماعی<sup>۲</sup>:** فشار اجتماعی، بعنوان فشار سازمانی ناشی از نفوذ افراد روی یکدیگر تعریف می شود (تاکی و همکاران، ۱۳۹۹: ۹۴). غنائی و همکاران (۲۰۱۵)، بیان می کنند که فشار اجتماعی به دو طریق می تواند بر عملکرد کارکنان از جمله حسابرسان اثرگذار باشد؛ اول فشار اطاعت<sup>۳</sup> (تمکین) و دوم فشار انطباق<sup>۴</sup> (سازگاری). فشار اطاعت، از دستورالعمل هایی که توسط افرادی که دارای قدرت و نفوذ هستند، نشأت گرفته و رفتار زیردستان را تحت تأثیر قرار می دهد. از طرفی، فشار انطباق، به تأثیرپذیری بر همدیگر در سازمان اشاره دارد که ناشی از رفتار اعضای سازمان است (جوهری<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۹۵).

**فرهنگ و جو سازمانی<sup>۶</sup>:** فرهنگ به طور ناخود آگاه بر نحوه اجرایی و طراحی سیستم های اطلاعاتی و مسائل کاری سازمان تأثیرگذار است (بنائی خلیل آباد و پورزمانی، ۱۳۹۶: ۱۷۸). در سازمان ها از فرهنگ سازمانی به عنوان مسئله نرم یاد می شود که ارزیابی و نظارت آن بسیار دشوار است (رحمانی و بحیرایی، ۱۳۹۶: ۱۸۱). سازگاری با فرهنگ محیط کار، می تواند از ابعاد مختلف، امری استرس زا محسوب شود. فرد برای آنکه بتواند خود را با گزینه های مختلف فرهنگ سازمان از جمله: الگوهای ارتباطی، رعایت سلسله مراتب سازمانی، ارزش های اخلاقی، پایبندی به قوانین و مقررات سازمانی، الگوهای رفتاری و ... وفق دهد، ملزم به رعایت خط مشی های از پیش تعیین شده ای می شود که خواه و ناخواه فرد به سمت استرس، تنش و در نتیجه آنفلانزای شغلی سوق می دهد (منگا<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۵: ۵).

ژولانژاد و بخردی نصب (۱۳۹۸)، در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی دریافتند که در سطح خطای ۰/۵ درصد آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر

1. Work Family Conflict
2. Social Influence Pressure
3. Obedience Pressure
4. Conformity Pressure
5. Johari
6. Organizational Culture
7. Monga

معکوس و معناداری دارد. همچنین، اذعان داشتند که این رابطه در حساب‌برسان دارای گرایش مذهبی کمتر به نسبت گرایش مذهبی بیشتر تشدید می‌یابد. جاکوبس (۲۰۱۹)، در پژوهش خود نشان داد استرس کاری باعث آنفلانزای شغلی می‌شود و این امر می‌تواند فرد را از لحاظ روحی، رفتاری و فیزیولوژیکی تحت تأثیر قرار دهد. شاکلتون (۲۰۲۱)، نیز در مطالعه‌ای با اشاره به این موضوع که استرس شغلی، با از دست دادن بهره‌وری شغلی افراد، هزینه‌های هنگفتی را به سازمان و سپس جامعه، به بار خواهد آورد، اظهار داشتند که با استفاده از مدل‌های روان‌سنجی استرس شغلی، می‌توان از پیشرفت این موضوع در بین کارکنان جلوگیری نموده و عملکرد محیط کار را بهبود بخشید. شیرکو و همکاران (۱۳۹۵)، نیز با انجام مطالعه‌ای به این نتیجه دست یافتند که هرگونه اختلال و سوگیری روانشناختی در کارکنان حسابرسی بر فعالیت و کار حرفه‌ای آنان تأثیر منفی خواهد گذاشت. در مطالعه‌ای دیگر، حسن و توما (۲۰۱۹)، نشان دادند که آنفلانزای شغلی می‌تواند متأثر از عوامل مختلفی باشد. آنها در پژوهش خود بیان داشتند که ساعت کاری نامنظم، درگیری با دیگر همکاران، انتظارات بالای شغلی و وظایف سنگین در بروز پدیده آنفلانزای شغلی بسیار تأثیر گذارند. نتایج پژوهش جوهری و همکاران (۲۰۱۹)، نشان داد که هیچ ارتباط معناداری در خصوص کار بیش از حد و عملکرد شغلی حساب‌برسان وجود ندارد. با این وجود، مطالعه آنها گویای آن بود که عامل فشار زمان رابطه مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی حساب‌برسان دارد. از طرفی، در پژوهش آنها فشار اثرات اجتماعی رابطه معنادار منفی بر عملکرد شغلی حساب‌برسان دارد. کردی و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهش خود بیان داشتند که فشارها و تنش‌های ناشی از آنفلانزای شغلی با عملکرد کارکنان رابطه منفی و معناداری دارد. به عبارتی آنها معتقد بودند که با افزایش تنش‌ها توان و عملکرد فرد بطور چشم‌گیری کاهش می‌یابد. کیم و همکاران (۲۰۱۸)، با انجام پژوهشی نشان دادند که استرس‌های ناشی از کار بیش از حد تمایل به ترک خدمت کارکنان را افزایش می‌دهد. در واقع، وجود این تنش‌ها باعث می‌شود فرد برای خروج از سازمان بیشتر تلاش کند. دراگ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که تنش‌های اینچنینی در محیط‌های کاربری، پیامدهایی نظیر خستگی، عدم رضایت از زندگی شغلی و خانوادگی، فرسودگی شغلی و در نهایت بخطر افتادن سلامت عمومی افراد خواهد شد. نتایج تحقیقات بروبرگ و همکاران (۲۰۱۷)، و همچنین پیترس و مسیر (۲۰۱۷)، نیز حکایت از آن دارند که فشارهای زمانی طولانی کیفیت کار حساب‌برسان را به شدت کاهش می‌دهد. کویک و اندرسون (۲۰۱۶)، نیز نشان دادند که آنفلانزای شغلی ضمن کاهش



عملکرد افراد منجر افت بهره‌وری فردی و سازمانی خواهد شد. یافته‌های یان و اکسی (۲۰۱۶)؛ شاه و همکاران (۲۰۱۱) و وانگ و همکاران (۲۰۱۴)، حاکی از آن بود که کار بیش از حد، به عنوان یکی از عوامل تشدیدکننده آنفلانزای شغلی بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر منفی می‌گذارد.

اهمیت استرس و فشارهای روحی و روانی نه فقط به خاطر خسارت‌های اقتصادی آن، بلکه اثرات منفی آن بر جسم و روح کارکنان است که توجه پزشکان، روان‌شناسان، دانشمندان علوم رفتاری و مدیریت را به خود معطوف ساخته است. از طرفی، در اقتصاد بدون حد و مرز نباید به نیازها و مسائل نیروی انسانی بی‌توجه بود، باید پذیرفت که برای حضوری موفق در عرصه بین‌الملل و کسب توان‌سازی با تحولات روزافزون بدون منابع انسانی کارآمد امکان‌پذیر نیست. در عصر حاضر حفظ و ارتقاء سلامت نیروی انسانی در محیط‌های کاری یکی از وظایف خطیر و بزرگ مدیران و برنامه‌ریزان سازمان تلقی می‌گردد. از این‌رو، بروز فشارهای روحی و روانی و تنش‌های شغلی در سازمان ضمن تأثیرگذاری بر توانایی افراد، کاهش کارایی و راندمان آنها می‌تواند انرژی سازمان را در پیش برد اهداف و رسالت خویش از بین ببرد. بنابراین، بی‌توجهی یا عدم‌مدیریت صحیح آنفلانزای شغلی و آسیب‌های روانی آن سازمان را به کام مرگ خواهد کشاند (بروق و بواس، ۲۰۱۹: ۶). مطالعات نشان می‌دهد که مسائل استرس کاری و تجربه آن توسط کارکنان در بسیاری از گروه‌های کاری روز به روز افزایش می‌یابد. حرفه حسابرسی یکی از ارکان مهم در حرفه مالی محسوب می‌شود که با انجام وظایفی همچون کشف تقلب و کارهای غیرقانونی مدیران و کارکنان، اطمینان از رعایت حقوق صاحبان سهام به تساوی، صحت اطلاعات ارائه‌شده از سوی مدیران، اظهارنظر نسبت به درستی صورت‌های مالی و ... خدمات ارزشمندی به ذی‌نفعان خود ارائه می‌دهند. براین اساس، نقش و جایگاه ارزنده حرفه حسابرسی در سازمان و جامعه بر کسی پوشیده نیست. اما، آنچه که از دیرباز و تاکنون؛ حتی با پیشرفت تکنولوژی در حرفه حسابرسی به چشم می‌خورد، مسئله استرس و فشارهای روانی یا همان آنفلانزای شغلی است. به این ترتیب، تدابیر خاصی به منظور اداره کردن و کاهش دادن عوارض ناشی از استرس کاری که به طور مستقیم سلامت جسم و روح کارکنان را به خطر می‌اندازد و به تبع بازدهی فرد و در نتیجه، کل سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ لازم است. براین اساس،

با توجه به اهمیت و ضرورت شناخت آنفلانزای شغلی در راستای کمک به حرفه حسابرسی؛ هنوز تلاش‌های درخور توجهی در این زمینه صورت نگرفته است. لذا، پژوهش حاضر بر آن است تا با استفاده از رویکرد ساختاری - تفسیری مدلی را در جهت آنفلانزای شغلی تدوین نماید.

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش با رویکردی ترکیبی و به صورت کیفی و کمی در پارادایم قیاسی استقرایی انجام شده است که از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است. با توجه به پدیده مورد بررسی لازم به ذکر است که پژوهش حاضر دارای رویکردی اکتشافی است. به عبارتی برای افزایش شناخت و آگاهی بیشتر در خصوص آنفلانزای شغلی نیاز به استفاده از تحلیل مضمون (بررسی متون، مقاله، مصاحبه و ...) است که بخش کیفی کار پوشش می‌دهد و از سوی دیگر برای طراحی مدل از رویکرد ساختاری - تفسیری استفاده شده که بخش کمی پژوهش را نشان می‌دهد. چون پژوهش حاضر یک پژوهش ترکیبی است، باید روش شناسی پژوهش به تفکیک بخش کیفی و کمی ارائه شود. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۲۷ نفر از مدیران و خبرگان در حرفه حسابرسی شامل مدیران مؤسسات حسابرسی معتمد بورس و اوراق بهادار، مدیران سازمان حسابرسی و استادان حسابداری تشکیل داده‌اند که براساس روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه بوده است و سوالاتی از قبیل «به نظر شما شاخص‌های آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی کدام است؟»، «از دیدگاه شما عوامل تاثیرگذار (محرك) در آنفلانزای شغلی کدام است؟» یا عواملی همچون ساختار، فرهنگ و مدیران می‌تواند تشدید کننده آنفلانزای شغلی باشد؟ آنفلانزای شغلی تا چه اندازه می‌تواند بر حرفه حسابرسی تأثیر بگذارد»، «به نظر شما پیامدهای آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی کدام است؟» از خبرگان پرسیده شد که روایی و پایایی پرسش‌نامه مدنظر با استفاده از ضریب سی‌وی‌آر<sup>۱</sup> و آزمون کاپای-کوهن مورد آزمون قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کمی نیز پرسشنامه ماتریس ساختاری - تفسیری است که روایی و پایایی آن با استفاده از روایی محتوا و آزمون مجدد مورد سنجش قرار گرفت. در حقیقت برای تدوین مدل مجدد به خبرگان بخش کیفی مراجعه شد و شاخص‌های (داده‌های) به دست آمده در بخش کیفی که باید در مدل از آنها استفاده می‌شد در قالب پرسشنامه به

صورت مقایسه زوجی در اختیار خبرگان قرار گرفت. در بخش کیفی، داده‌های کیفی بدست-آمده از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار اطلس تی<sup>۱</sup> و روش کدگذاری تحلیل شد. به علاوه، در بخش کمی پژوهش، با استفاده از رویکرد ساختاری - تفسیری مدل نهایی پژوهش ارائه گردیده است. رویکرد مدل‌سازی ساختاری - تفسیری برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده می‌باشد که در سال ۱۹۷۴ توسط وارفیلد<sup>۲</sup> مطرح شد. به عبارتی مدل ساختاری - تفسیری بررسی پیچیدگی سیستم را امکان‌پذیر و آن را به گونه‌ای ساختاردهی می‌کند که به راحتی قابل فهم باشد (هانگ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵: ۲۱). این روش تفسیری است به طوری که گروهی از خبرگان تصمیم می‌گیرند که آیا و چگونه عناصر به هم مرتبط هستند؛ و مدلی ساختاری است از جهت اینکه قادر است روابط میان شاخص‌هایی که به صورت تکی یا گروهی به یکدیگر وابسته‌اند؛ را تعیین نماید و به روش مدل‌سازی، روابط خاص و ساختار کلی را بصورت یک مدل توضیح می‌دهد.

### یافته‌های پژوهش

تعیین متغیرهای مورد استفاده در مدل ساختاری - تفسیری: در این پژوهش با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته ابعاد و مؤلفه‌های آنفلانزای شغلی شناسایی شد. برای تحلیل این داده‌ها از نرم‌افزار اطلس تی و روش کدگذاری زنده استفاده گردید. نرم‌افزار اطلس تی ابزاری است برای توسعه روش تحلیل داده‌های کیفی، که به طریقی خلاقانه، منعطف و در عین حال سیستماتیک؛ روش‌هایی را برای مدیریت، استخراج، مقایسه، کشف، و بازسازی داده‌های کیفی ارائه می‌نماید. از طرفی، کدگذاری زنده به گونه‌ای از کدگذاری اطلاق می‌شود که در متون روش‌شناختی به "کدگذاری کلمه به کلمه"، "کدگذاری تحت‌اللفظی"، "کدگذاری طبیعی"، "کدگذاری استقرائی" و "کدگذاری درونی" اشاره دارد. در واقع، در این شیوه کدگذاری از تجمیع اصطلاحاتی که خود مشارکت‌کنندگان استفاده نموده، مقوله‌ها و مؤلفه‌ها به دست می‌آیند. بدین ترتیب که از میان متون مصاحبه عبارات، اشارات و جمله‌واره‌هایی که بیان‌کننده ابعاد و مؤلفه‌های آنفلانزای شغلی بودند، تجمیع شدند و در نهایت عواملی که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، به عنوان متغیرهای ورودی شناسایی شد.

1. Atlas.ti  
2. Warfield  
3. Huang

جدول ۲. عوامل شناسایی شده آنفولانزای شغلی

ردیف	عوامل شناسایی شده	ردیف	عوامل شناسایی شده
۱	کاهش انگیزه کاری	۹	بی تفاوتی در کار
۲	فرهنگ و جو سازمانی	۱۰	فرسودگی شغلی
۳	تضعیف روحیه	۱۱	عدم انطباق پذیری
۴	عدم تمایل به همکاری	۱۲	کاهش کمیت و کیفیت کار
۵	استرس کاری	۱۳	احساس یأس و ناامیدی
۶	ترک خدمت	۱۴	تعارض نقش
۷	آسیب‌های روحی و جسمی	۱۵	ارتباطات ضعیف
۸	کاهش تمرکز کاری	۱۶	فقدان بهره‌وری فردی و سازمانی

به دست آوردن ماتریس روابط درونی متغیرها<sup>۱</sup>: در این مرحله پس از شناسایی متغیرها نوبت به وارد کردن آنها در ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها می‌شود.

جدول ۳. ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
کاهش انگیزه کاری																
فرهنگ و جو سازمانی																
تضعیف روحیه																
عدم تمایل به همکاری																
استرس کاری																
ترک خدمت																
آسیب‌های روحی و جسمی																
کاهش تمرکز کاری																
بی تفاوتی در کار																
فرسودگی شغلی																
عدم انطباق پذیری																
کاهش کمیت و کیفیت کار																
احساس یأس و ناامیدی																
تعارض نقش																
ارتباطات ضعیف																
فقدان بهره‌وری فردی و سازمانی																

### 1. Structural Self-Interaction Matrix (SSIM)

این ماتریس یک ماتریس به ابعاد متغیرها می باشد که در سطر و ستون آن متغیرها به ترتیب ذکر می شود. سپس روابط میان متغیرها در یک مقایسه زوجی به وسیله نمادهایی تعیین می شود (راوی و شانکر، ۲۰۰۵). در واقع جهت تشکیل ماتریس روابط درونی متغیرها از خبرگان شرکت کننده در فرآیند ساختاری - تفسیری خواسته می شود، تا براساس اصول زیر ماتریس را تکمیل نمایند.

V: عامل سطر (i) می تواند بر عامل ستون (j) تأثیر گذار باشد. A: عامل ستون (j) می تواند بر عامل سطر (i) تأثیر گذار باشد. X: هر دو سطر (i) و ستون (j) بر یکدیگر تأثیر می گذارند. O: بین عنصر سطر و عنصر ستون (i,j) ارتباطی وجود ندارد.

**به دست آوردن ماتریس دستیابی:** ماتریس دستیابی با جایگزین ساختن نمادهای موجود در ماتریس روابط درونی متغیرها به اعداد صفر و یک بر حسب قواعد زیر عمل می کند:

جدول ۴. ماتریس دستیابی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
کاهش انگیزه کاری	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰
فرهنگ و جو سازمانی	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱
تضعیف روحیه	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰
عدم تمایل به همکاری	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰
استرس کاری	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰
ترک خدمت	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
آسیب های روحی و جسمی	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۰
کاهش تمرکز کاری	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱
بی تفاوتی در کار	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
فروودگی شغلی	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱
عدم انطباق پذیری	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
کاهش کمیت و کیفیت کار	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۰
احساس یأس و ناامیدی	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
تعارض نقش	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰
ارتباطات ضعیف	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰
فقدان بهره وری فردی و سازمانی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱

- اگر نماد خانه  $(i,j)$  معادل  $V$  باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه معادل ۱ و ارزش خانهٔ قرینه صفر می‌باشد.

- اگر نماد خانه  $(i,j)$  معادل  $A$  باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه معادل صفر و ارزش خانهٔ قرینه ۱ می‌باشد.

- اگر نماد خانه  $(i,j)$  معادل  $X$  باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه و ارزش خانهٔ قرینه ۱ خواهد بود.

- اگر نماد خانه  $(i,j)$  معادل  $O$  باشد؛ آنگاه ارزش آن خانه و ارزش خانهٔ قرینه 0 خواهد بود.

**سازگار کردن ماتریس دستیابی:** پس از آنکه ماتریس دستیابی اولیه بدست آمد؛ باید سازگاری درونی آن نیز برقرار شود. یعنی اگر عامل  $A$  منجر به عامل  $B$  شود و عامل  $B$  هم منجر به عامل  $C$  شود، در نتیجه عامل  $A$  باید منجر به عامل  $C$  شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نباشد، باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. از اینرو، به منظور سازگار کردن ماتریس می‌توان به جمع‌آوری مجدد نظرات خبرگان و تکرار این فرآیند تا به دست آوردن سازگاری؛ و یا بکارگیری قوانین ریاضی؛ به این صورت که ماتریس دستیابی اولیه را به توان  $(K+1)$  می‌رسانند و  $K \geq 1$  می‌باشد. سازگار کردن ماتریس دستیابی: پس از آنکه ماتریس دستیابی اولیه بدست آمد؛ باید سازگاری درونی آن نیز برقرار شود. یعنی اگر عامل  $A$  منجر به عامل  $B$  شود و عامل  $B$  هم منجر به عامل  $C$  شود، در نتیجه عامل  $A$  باید منجر به عامل  $C$  شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نباشد، باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند. از اینرو، به منظور سازگار کردن ماتریس می‌توان به جمع‌آوری مجدد نظرات خبرگان و تکرار این فرآیند تا به دست آوردن سازگاری؛ و یا بکارگیری قوانین ریاضی؛ به این صورت که ماتریس دستیابی اولیه را به توان  $(K+1)$  می‌رسانند و  $K \geq 1$  می‌باشد. لازم به ذکر است که عملیات به توان رساندن ماتریس طبق قاعده بولن  $(1 * 1 = 1)$  و  $(1 + 1 = 1)$  انجام می‌گیرد و یا همچنین از نرم‌افزار متلب<sup>۱</sup> در این خصوص استفاده نمود.

در پژوهش حاضر جهت سازگار کردن ماتریس دستیابی اولیه از نرم‌افزار متلب استفاده و نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است. لازم به ذکر است که در جدول پنج، اعدادی که علامت \* گرفته‌اند، نشان می‌دهد که در ماتریس دستیابی اولیه صفر بوده و پس از سازگاری عدد یک گرفته‌اند.

جدول ۵. سازگاری ماتریس دستیابی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
کاهش انگیزه کاری	۱	۰	۱*	۱	۰	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱*
فرهنگ و جو سازمانی	۱	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۰	۱
تضعیف روحیه	۱*	۰	۱	۱	۰	۱*	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱	۰	۰	۱*
عدم تمایل به همکاری	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱*
استرس کاری	۱	۰	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۰
ترک خدمت	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱*	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱
آسیب‌های روحی و جسمی	۱	۰	۱*	۱	۰	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱*
کاهش تمرکز کاری	۰	۰	۰	۰	۰	۱*	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱
بی تفاوتی در کار	۰	۰	۰	۰	۰	۱*	۰	۰	۰	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۱*
فسودگی شغلی	۱*	۱*	۱*	۰	۱*	۱	۱*	۰	۱	۱	۰	۱*	۱*	۱*	۰	۱
عدم انطباق چذیری	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱
کاهش کمیت و کیفیت کار	۰	۰	۰	۰	۰	۱*	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱*
احساس یأس و ناامیدی	۱	۰	۰	۰	۰	۱*	۱*	۱	۰	۰	۱*	۰	۰	۰	۰	۱*
تعارض نقش	۱*	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۱	۰	۱*
ارتباطات ضعیف	۱	۱	۰	۰	۱*	۱*	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
فقدان بهره‌وری فردی و سازمانی	۰	۰	۰	۰	۰	۱*	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱

**تعیین سطح و اولویت بندی متغیرها:** برای تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه‌های ورودی و خروجی برای هر متغیر مشخص می‌شود. مجموعه خروجی شامل متغیرهایی می‌شود که می‌توان به آن‌ها رسید و مجموعه ورودی شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق آن می‌توان به این متغیر رسید. در این مرحله، پس از تعیین مجموعه ورودی و خروجی؛ مجموعه مشترک برای هر متغیر نیز تعیین می‌گردد. سپس، به منظور اولویت بندی، متغیرهایی که مجموعه خروجی

و مشترک آن‌ها کاملاً مشابه باشد، در بالاترین سطح از سلسله‌مراتب مدل ساختاری - تفسیری قرار می‌گیرند.

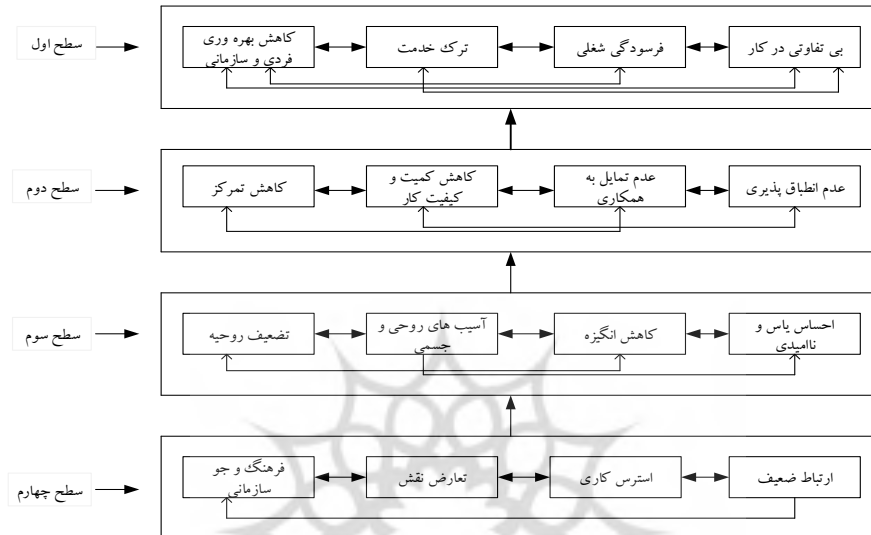
جدول ۶. سطح‌بندی متغیرها

سطح	مجموعه مشترک	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	متغیرها
سوم	۱،۳،۷،۱۰،۱۳	۱،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۶	۱،۲،۳،۵،۷،۱۰،۱۳،۱۴،۱۵	کاهش انگیزه کاری
چهارم	۲،۱۰،۱۴	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۶	۲،۱۰،۱۴،۱۵	فرهنگ و جو سازمانی
سوم	۱،۳،۷،۱۰	۱،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۶	۱،۲،۳،۵،۷،۱۰،۱۴	تضعیف روحیه
دوم	۴،۸،۱۱،۱۲	۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۶	۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۱،۱۲،۱۳، ۱۴،۱۵	عدم تمایل به همکاری
چهارم	۵،۱۰،۱۴،۱۵	۱،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵	۲،۵،۱۰،۱۴،۱۵	استرس کاری
اول	۶،۹،۱۰،۱۶	۶،۹،۱۰،۱۶	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۲، ۱۳،۱۴،۱۵،۱۶	ترک خدمت
سوم	۱،۳،۷،۱۰	۱،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۶	۱،۲،۳،۵،۷،۱۰،۱۴،۱۵	آسیب‌های روحی و جسمی
دوم	۴،۸،۱۲	۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۶	۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۲،۱۳،۱۴، ۱۵	کاهش تمرکز کاری
اول	۴،۹،۱۰،۱۶	۴،۹،۱۰،۱۶	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱، ۱۲،۱۳،۱۴،۱۶	بی‌تفاوتی در کار
اول	۱،۲،۳،۵،۶،۷،۹،۱۰، ۱۲،۱۳،۱۶	۱،۲،۳،۵،۶،۷،۹،۱۰،۱۲،۱۳،۱۶	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱، ۱۲،۱۳،۱۶	فرسودگی شغلی
دوم	۴،۱۱	۴،۶،۹،۱۰،۱۱،۱۶	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۱۱،۱۳،۱۵	عدم انطباق‌پذیری
دوم	۴،۸،۱۰،۱۲	۴،۸،۹،۱۰،۱۲،۱۶	۱،۲،۳،۴،۵،۷،۸،۱۰،۱۲،۱۴	کاهش کمیت و کیفیت کار
سوم	۱،۱۰،۱۳	۱،۴،۶،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۳،۱۶	۱،۲،۵،۷،۱۰،۱۳،۱۵	احساس یأس و ناامیدی
چهارم	۲،۵،۱۴	۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۲،۱۴،۱۶	۲،۵،۱۴	تعارض نقش
چهارم	۵،۱۵	۱،۴،۵،۶،۷،۸،۱۳،۱۵	۵،۱۵	ارتباطات ضعیف
اول	۶،۹،۱۰،۱۶	۶،۹،۱۰،۱۶	۱،۲،۳،۴،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱، ۲،۱۳،۱۴،۱۶	فقدان بهره‌وری فردی و سازمانی

برای مشخص کردن اجزای سطح بعدی سیستم، متغیر سطح‌بندی شده از جدول حذف و با بقیه متغیرهای باقی‌مانده جدول بعدی را شکل می‌دهیم و این عمل را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه می‌دهیم. بنابراین، جدول شماره شش سطح‌بندی متغیرها را نشان می‌دهد.



**ترسیم مدل:** پس از تعیین روابط و مشخص شدن سطح متغیرها می‌توان مدل نهایی آن را با توجه به ماتریس دستیابی ترسیم کرد. به همین منظور، متغیرهای پژوهش برحسب سطح (با توجه به جدول شماره شش) از بالا به پایین مرتب می‌شوند. در این پژوهش، شاخص‌ها و مؤلفه‌های آنفلانزای شغلی در چهار سطح دسته‌بندی شدند. شکل شماره یک، مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل پژوهش

**تجزیه و تحلیل میک‌مک<sup>۱</sup>:** در این مرحله متغیرها برحسب قدرت نفوذ و قدرت وابستگی در چهار دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول، شامل متغیرهای خودمختار است که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی دارند و یا عبارتی، ارتباطات اندک و ضعیفی با سیستم برقرار می‌کنند. متغیرهای وابسته، دومین دسته را تشکیل می‌دهند که دارای قدرت نفوذ اندک، ولی از قدرت وابستگی بالایی برخوردار می‌باشند. سومین دسته، متغیرهای متصل نامیده می‌شوند که قدرت نفوذ و وابستگی زیادی دارند، این گونه متغیرها غیر ایستا هستند؛ یعنی هرگونه تغییر در آنها می‌تواند سیستم را تحت تأثیر قرار دهد. دسته چهارم، شامل متغیرهای مستقل می‌باشد که قدرت نفوذ بالا و وابستگی پایینی دارند. جدول شماره هفت، میزان قدرت نفوذ و وابستگی متغیرها را نشان می‌دهد.



## بحث و نتیجه‌گیری

آرامش روحی و روانی در دنیای امروز می‌تواند یکی از عناصر موثر در بهبود بهره‌وری فرد و در نهایت سازمان تلقی گردد. با این اوصاف هر عامل یا پدیده‌ای که بتواند تعادل روحی و روانی فرد را بر هم زند، لازم است موشکافانه مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد. پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری انجام پذیرفت. زیرا، پژوهش حاضر یک پژوهش ترکیبی است، باید نتایج پژوهش به تفکیک بخش کیفی و کمی ارائه شود. ابتدا، در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته شاخص‌های آنفلانزای شغلی شناسایی شد. لازم به ذکر است که در بخش کیفی داده‌ها و اطلاعات کسب‌شده از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار اطلس‌تی و به کمک کدگذاری تحلیل و در نهایت شانزده مؤلفه برای آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی شناسایی شد. همچنین در بخش کمی پژوهش، با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مدل نهایی پژوهش تدوین و ارائه شده است. با توجه به یافته‌های پژوهش مؤلفه‌ها و شاخص‌های آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی در قالب چهار سطح قرار می‌گیرند. کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی، ترک خدمت، فرسودگی شغلی و بی‌تفاوتی به کار سطح اول مدل آنفلانزای شغلی محسوب می‌شوند. در واقع، این سطح تأثیرپذیرترین سطح مدل نامیده می‌شود. به دیگر سخن تحمل فشارهای روانی و استرس‌های ناشی از محیط کاری می‌تواند تبعاتی همچون کاهش کارایی و اثربخشی، تمایل به ترک خدمت و به تفاوتی نسبت به کار را در پی داشته باشد. در حقیقت فرد استرس زده وظایف خود را به خوبی انجام نمی‌دهد و خیلی زود در شغل و حرفه خود احساس پوچی و تباهی می‌کند. همچنین، کاهش تمرکز کاری، کاهش کمیت و کیفیت کاری، عدم تمایل به همکاری و عدم انطباق‌پذیری، سطح دوم مدل را تشکیل می‌دهند. این بدان معناست که افرادی که مدام درگیر فشارهای روحی و روانی ناشی از کار (آنفلانزای شغلی) می‌شود، تمرکز لازم برای پیش برد اهداف خویش و سازمان را ندارند و همین امر باعث می‌شود که نه تنها تمایلی برای همکاری نداشته باشند؛ بلکه میزان سازگاری خود و در نهایت سازمان را از بین می‌برند. از طرفی، در سطح سوم مدل تضعیف روحیه، آسیب‌های روحی و جسمی، کاهش انگیزه و احساس یأس و ناامیدی قرار می‌گیرد. درگیری‌های ذهنی ناشی از کار شرایط روحی فرد را مختل می‌سازد و آسیب‌های جسمی را افزایش می‌دهد. به عبارتی آنفلانزای شغلی نویدبخش کاهش یأس و

نامیدی برای فرد خواهد بود. بدیهی است زمانی که احساس عدم موفقیت به خاطر یأس و نامیدی بر فرد غالب شود، دیگر علاقه ای برای انجام دقیق وظایف را نخواهد داشت. همانطور که در شکل شماره یک مشاهده می‌شود، سطوح دو و سه جزء سطوح میانی مدل و در زمره عوامل اثرگذار و اثرپذیر قرار می‌گیرند. به عنوان مثال، سطح سه با اثرپذیری از سطح چهار ایجاد و در شکل‌گیری سطح دو اثرگذار است. همچنین مدل پژوهش گویای آن است که ارتباطات ضعیف، فرهنگ و جو سازمانی، استرس کاری و تعارض نقش سطح چهارم مدل را تشکیل می‌دهد. این سطح به عنوان سطح پایه و مبنا از آن یاد می‌شود. در حقیقت اثرگذارترین سطح مدل است. زمانی که ارتباطات در محیط کاری ضعیف باشد، افراد در هنگام بروز مسائل و مشکلات نمی‌توانند در زمان مناسب از دیگر افراد سازمان کمک بگیرند و این امر خود زمینه ساز شکل‌گیری استرس در محیط کاری می‌شود. از طرفی فرهنگ حاکم بر سازمان نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری پدیده آنفلانزای شغلی دارد. به عبارتی هرگاه ارزش‌ها و آداب و رسوم سازمان تضعیف‌کننده تعاملات و ارتباطات باشد یا تشدیدکننده مشکلات روحی و روانی فرد باشد، آنفلانزای شغلی نمود پیدا می‌کند. در نهایت، با اتکا به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که سازمان‌ها با تمرکز بر این شاخص‌ها و تلاش برای رفع آنها خواهد توانست از عارضه آنفلانزای شغلی در حرفه حسابداری پیشگیری نمایند. به طور کلی، در تدوین و طراحی مدل آنفلانزای شغلی در حرفه حسابداری پیشگیری نمایند. به طور کلی، در تدوین و طراحی مدل آنفلانزای شغلی در حرفه حسابداری سطوح اول و چهارم به ترتیب دارای کمترین و بیشترین تأثیر بر دیگر عوامل می‌باشند. در خصوص وجوه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر پژوهش‌های صورت‌گرفته، باید عنوان نمود که پژوهش حاضر با مطالعات ژولانژاد و بخردی-نصب (۱۳۹۸)، جاکوبس (۲۰۱۹) و کردی و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت و همکاری دارد. بدین شکل که در پژوهش آنها شکل‌گیری آنفلانزای شغلی می‌تواند کمیت و کیفیت کار حسابرسان را تا حد قابل توجهی کاهش دهد. کما اینکه، در پژوهش حاضر، کاهش کمیت و کیفیت کاری حسابرسان به عنوان یکی از شاخص‌ها و مؤلفه‌های آنفلانزای شغلی شناسایی شد. همچنین، نتایج پژوهش حاضر با پژوهش منگا و همکاران (۲۰۱۵) دارای اشتراک است. در پژوهش آنها فرهنگ به عنوان یک عامل مهم در شکل‌گیری آنفلانزای شغلی مطرح شد. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر فرهنگ و جو سازمانی به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در آنفلانزای شغلی

شناسایی شده؛ می‌توان اذعان داشت که این پژوهش با پژوهش‌های فوق‌الذکر مطابقت و همخوانی دارد. در ارتباط با وجه نوآوری پژوهش حاضر لازم به ذکر است که تا زمان انجام پژوهش، هیچ پژوهشی که مبادرت به طراحی مدل آنفلانزای شغلی در حرفه حسابرسی نموده باشد، یافت نشد.

- پژوهش حاضر با عنایت به یافته‌ها و اهمیت و جایگاه رفیع حرفه حسابرسی به سازمان‌ها پیشنهاد می‌کند که به پدیده آنفلانزای شغلی توجه و عنایت ویژه‌ای داشته باشند. تا تنش‌ها و آسیب‌های روحی و جسمی ناشی از آن در نیروی انسانی به خصوص حساب‌رسان مصون بمانند.

- در راستای مبارزه با پدیده آنفلانزای شغلی با توجه یافته‌ها، پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌کند که سازمان‌ها با پیاده‌سازی فرهنگ و جو سازمانی مناسب در کنار کاهش عوامل تنش‌زای شغلی، اثرات مخرب و ضربات روحی و روانی را بر کارکنان خود به منظور بهبود انجام وظایف و مسئولیت‌ها کاهش دهند.

- با توجه به نقش مؤثر حسابرسی در اقتصاد و کسب و کار کنونی، پژوهش حاضر بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌کند که بالابردن سطح روحیه و انگیزه افراد را سرلوحه کار خود قرار دهند. چرا که، داشتن انگیزه و روحیه قوی موجب می‌شود؛ افراد در انجام آنچه سازمان از آنها انتظار دارد، کوشش و مجاهدت نمایند و بدون شک می‌توان گفت که داشتن روحیه قوی در سازمان‌ها منجر به افزایش سطح کارایی، بازدهی و بهره‌وری افراد می‌شود.

- همچنین بر مبنای یافته‌های پژوهش در راستای کاهش آنفلانزای شغلی پیشنهاد می‌شود که از نظام مدیریت مشارکتی و تمایل به همکاری به عنوان یک نظام همکاری فکری برای ارائه روش‌های حل مسائل و افزایش بهره‌وری فردی و سازمانی استفاده نمایند. بدین ترتیب، تمامی کارکنان فعالانه اندیشه کرده و حاصل آن را بصورت طرح‌ها و پیشنهادات سودمند به سازمان ارائه می‌دهند.

- در نهایت به پژوهشگران، در راستای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار بر آنفلانزای شغلی در محیط‌های صنعتی و رقابتی را شناسایی نمایند و یا این که

تأثیر آنفلانزای شغلی را بر متغیرهایی با قرابت معنایی مناسب مورد سنجش قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود پیشایندها و پسایندهای آنفلانزای شغلی را با استفاده از رویکرد دلفی فازی در حرفه حسابرسی مورد تحلیل قرار دهند.



## منابع

- بنائی خلیل آباد، مریم؛ پورزمانی، زهرا (۱۳۹۶). تأثیر عوامل فرهنگی بر اجرای استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، ۶(۲۴): ۱۷۷-۲۰۱.
- تاکی، عبدالله؛ علی احمدی، سعید؛ آقابیک زاده، مهدی (۱۳۹۹). نقش تعدیل گر سبک پیروی و صداقت - تواضع مدیران مالی در تأثیر فشار اجتماعی و محیطی بر رفتار گزارشگری مالی متوهانه، دانش حسابداری، ۱۲(۱): ۹۱-۱۱۰.
- صدیقی، عبدالمجید؛ باباجانی، جعفر؛ دلاور، علی؛ برزیده، فرخ (۱۴۰۱). تدوین و اعتبارسنجی الگوی جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۲(۴۶): ۲۶-۱.
- خلیفه سلطانی، سید احمد؛ براری، سمانه (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابر، حسابداری مالی، ۷(۲۸): ۳۲-۵۵.
- رحمانی، علی؛ بحیرایی، افسانه (۱۳۹۶). حسابرسی فرهنگ سازمانی در ایران، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، ۸(۳۱): ۱۸۱-۲۰۴.
- رشیدیان، سیماء؛ نژادایرانی، فرهاد (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خویش شناسی مدیران و سلامت اداری و مالی (مطالعه موردی: ادارات دولتی شهرستان ملکان)، پژوهش حسابداری، ۱۶(۴): ۱۲۹-۱۱۳.
- رضایی، حسن؛ درکه، محسن؛ نوری پورلیاوی، رقیه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی کارکنان یک زندان مرکزی، فصلنامه روانشناسی نظامی، ۵(۱۸): ۶۶-۵۹.
- ژولانژاد، فاطمه؛ بخردی نصب، وحید (۱۳۹۸). تأثیر آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی (مورد مطالعه: حسابرسان دارای گرایش مذهبی کم و زیاد)، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۳۰): ۷۳-۹۴.
- شیرکو، هرمز؛ نیکومرام، هاشم؛ رویایی، رضانعلی؛ رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سوگیری های روانشناختی بر تردید حرفه ای حسابر، پژوهش های تجربی حسابداری، ۶(۲۲): ۱۲۳-۱۴۸.
- عیسی مراد، ابوالقاسم؛ خلیلی صدرآباد، مریم (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار - خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیلگر سرمایه روانشناختی، فرهنگ مشاوره و روان درمانی، ۸(۲۹): ۱۸۸-۱۱۲.
- میرمهدی، سیدمهدی؛ جعفری، فخرالدین (۱۴۰۰). بررسی تأثیر استفاده بیش از حد از رسانه های اجتماعی در محل کار بر عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت مخابرات ایران)، تعامل انسان و اطلاعات، ۸(۳): ۳۰-۴۰.
- یادگاری، خالد؛ صالحی، اله کرم؛ امیری، هوشنگ؛ خنیفر، هوشنگ (۱۴۰۱). تدوین مدل هشداردهی حسابرسان با استفاده از نظریه داده بنیاد، فصلنامه پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۲(۴۵): ۱۹۹-۲۳۰.

## References

- Amalu, M. N. & Uche, R. D. (2012). Stress arising from motivation and professional effectiveness of Secondary School Teachers in Cross River State. *British Journal of Education*, 2(4), 73-84.
- Ayaz, N. & Dermir, C. (2019). Perceived Work Stress Factors: A Study on Tour Guides, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 415-427.
- Banaee Khalilabad, M. & Pourzamani, Z. (2017). The Impact of Cultural Factors on the Implementation of International Accounting Standards. *Empirical Research in Accounting*, 7(2), 177-202.
- Beheshtifar, M. & Nazarian, R. (2013). Role of occupational stress in organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(1), 648-657.
- Brough, P. & Boase, A. (2019). Occupational stress management in the legal profession: Development, validation, and assessment of a stress-management instrument, *The Australian Psychological Society*, 1-12.
- Broberg, P., Tagesson, T., Argento, D., Gyllegnahm, N. & Martensson, O. (2017) Explaining the influence of time budget pressure on audit quality in Sweden. *Journal of Management and Governance*, 21 (2), 37--48.
- Chu, P & Spires, E (2001). Does Time Constraint on Users Negate the Efficacy of Decision Support Systems? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(2), 226-249.
- Courtney, J & Phelan, M (2019). Translators' experiences of occupational stress and job satisfaction, *The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 11(1), 541-556.
- Druge, M., Schladitz, S., Wirtz, M.A., & Schleider, K. (2021). Psychosocial Burden and Strains of Pedagogues—Using the Job Demands-Resources Theory to Predict Burnout, Job Satisfaction, General State of Health, and Life Satisfaction, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 1-13.
- Ehsan, M. & Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking sector of Faisalabad, Pakistan, *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
- 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.
- Fortes, A. M., Tian, L. & Huebner, S. (2021). Occupational Stress and Employees Complete Mental Health: A Cross-Cultural Empirical Study, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 1-18.
- Ghanaee, K., Rojuee, M. & Ghanbari, F (2015). The Impact of National Culture on Auditors' Responses to Social Influence Pressure. *Journal of Management and Governance*, 21(2), 37-48.
- Hasan, A. & Tumah, H. (2019). The correlation between occupational stress, coping strategies, and the levels of psychological distress among nurses working in mental health hospital in Jordan, *Perspect Psychiatr Care*, 55(2), 153—160.



- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(1), 1–17.
- Huang J., Tzeng G. & Ong, Ch. (2005). Multidimensional Data in Multidimensional Scaling Using the Analytic, Network Process, *Pattern Recognition Letters, 26*, 755-767.
- Issa Murad, A. & Khalili Sadrabad, M. (2017). Investigating the Relationship between Work-Family Conflict and Job Stress with the Moderating Role of Psychological Capital, *Culture of Counseling and Psychotherapy, 8*(29), 188-112. [In Persian].
- Jacobs, C. (2019). Ineffective-Leader-Induced Occupational Stress, *Journals.sagepub.com/home/sgo SAGE Open, 1* –15.
- Johari, R., Ridzoan, N. & Zarefar, A (2019). The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance, *International Journal of Financial Research, 10*(3), 89-118.
- John, E., Obono, O. & Antor, N. (2017). Work-Overload and Work-place Stress on Hospital Staff in Ugep Urban of Yakurr Local Government Area, Cross River State, Nigeria, *Journal of Health, Medicine and Nursing, 42*(3), 195-107.
- Joolanjad, F. & Bakhradi Nasab, V. (2019). The effect of occupational flu on audit quality (Case study: auditors with more or less religious orientation), *Management Accounting and Auditing Knowledge, 8*(30), 73-94. [In Persian].
- Khalifa Soltani, S. A. & Barari, S. (2015). Investigating the and Consequences of Stress in the Auditor's Role, *Financial Accounting, 7*( 28):32-55. [In Persian].
- Kim, J., Dager, S., Ma, J., Park, S. & Lee, S (2018). Firefighters, posttraumatic stress disorder, and barriers to treatment: Results from a nationwide total population survey, *National Center for Biotechnology Information advances science, 13*(1), 1-8.
- Klingberg, S., Mehlig, K., Johansson, I., Lindahl, B., Winkvist, A. & Lissner, L (2019). Occupational stress is associated with major long-term weight gain in a Swedish population-based cohort, *International Archives of Occupational and Environmental Health, 92*(4), 569-576.
- Kordee, N., Amponsah-Tawiah, K., Nyarko Adu, I. & Adei Ashie, A (2018). An Investigation of the Impact of Occupational Stress on Employee Performance: Evidence from the Ghanaian Banking Sector, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8*(9), 22-24.
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2003). Work Organisation & Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives. *Geneva Switzerland, 4*(5), 1-9.
- Li, Y., Sun, X., Ge, H., Liu, J. & Chen, L. (2019). The Status of Occupational Stress and Its Influence the Quality of Life of Copper-Nickel Miners in Xinjiang, China, *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16* (7), 1-10.

- McCormac, A., Calic, D., Parsons, K., Butavicius, M., Pattinson, M & Lillie, M (2018). The Effect of Resilience and Job Stress on Information Security Awareness, *Information and Computer Security*, 4(7), 1-16.
- McKee-Ryan, F. & Harvey, J. (2011). I Have a Job, But . . .": A Review of Underemployment, *Journal of Management*, 37(4), 1-10.
- Mirmehdi, S.M. & Jafari, F. (2021). Investigating the Effect of Undue Use of Social Media in the Workplace on Job Performance of Iranian Telecommunication Company Employees, *Human Information Interaction*, 8(3), 30-40. [In Persian].
- Monga, O., Monga, A., Mahajan, V. & Monga, A. (2015). Organisational Culture, Stress and Commitment: A Study of Managers of Pharmaceutical Industry in Himachal Pradesh, *Open Access Library Journal*, 2(5), 1-11.
- Newton, C. (2014). Identification and Occupational Stress: a Stress -Buffering Perspective, *Human Resource Management*, 53(1), 89-113.
- Ordonez, L., Benson, L. & Pittarello, A. (2016). Time-pressure Perception and Decision Making, *Journal of Economic Psychology*, 23(6), 523- 543.
- Palomino, M. & Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 51(2), 165-181.
- Pietsch, C., & Messier, W. (2017) The effects of time pressure on belief revision in accounting: A review of relevant literature within a pressure-arousal-effort-performance framework. *Behavioral Research in Accounting*, 29(2), 1-11.
- Rahmani, A & Bahirai, A (2016). Organizational Culture Audit in Iran, *Journal of Experical Research in Accounting*, 8(31), 181-204. [In Persian].
- Rashidian, S. & Nejad Irani, F. (2015). Investigating the Relationship between Managers' Self-Knowledge and Administrative and Financial Health (Case Study: Malekan County Government Offices), *Accounting and Social Benefits*, (16)4, 113-129. [In Persian].
- Ravi, V. & Shanker, R. (2005). Analysis of interactions among the barriers of reverse logistics, *Technological Forecasting and Social Changes*, 72(8), 1011-1029.
- Rezaei, H., Dareke, M., & Nooripor Liavali, R (2014). The Relationship between Burnout and General Health of Employees in Central Prison. *Journal of military Psychologys*, 5(18), 59-66. [In Persian].
- Richardson, K. M. (2017). Managing employee stress and wellness in the new millennium, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 423-428.
- Salinas, C.R & Webb, H.E (2018). Occupational stress and coping mechanisms in crime scene personnel, *Occupational Medicine*, 68(4), 1-7.
- Saranani, F. (2015). Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department, *The International Journal of Engineering and Scienc*, 4(6), 1-10.
- Sedighi, A., Babajani, J., Delavar, A., & Barzideh, F. (2023). Presenting and validation A pattern for auditing professions' social status in Iran. *Empirical Research in Accounting*, 12(4), 1-26.
- Shackleton, G. L. (2021). Towards a biochemical approach to occupational stress management, *Heliyon*, 7(2), 71-75.

- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, 3(5), 256-267.
- Shirkoo, H., Nikoomara, H., Royaei, R & Rahnama Roodposhti, F (2016). The Effects of Psychological Biases on Auditors' Professional Skepticism, *Empirical Research In Accounting*, 6(22), 123-148. [In Persian].
- Taki, A., Aliahmadi, S., & Aghabeikzadeh, M. (2020). The Moderator Role of Followership Style and Honesty-Humility Attitude of Financial Managers on the Impact of Social and Environmental Pressure on Aggressive Financial Reporting Behavior, *Journal of Accounting Knowledge*, 12(1), 91-110. [In Persian].
- Torr, G., Sestili, C., Mannocci, A. & Sinopoli, A (2018). Association between Work Related Stress and Health Related Quality of Life: The Impact of Socio-Demographic Variables. A Cross Sectional Study in a Region of Central Italy, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7(3), 1-9.
- Tsai, F.-J., Huang, W.-L., & Chan, C.-C. (2009). Occupational stress and burn-out of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51(5), 443-450.
- Wang, Y., Hu, C., Hurst, C., & Yang, C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 319-328.
- Yadgari, K., Salehi, A.K., Amiri, H & Khenifar, H (2022). Compilation of auditors' warning model using foundation data theory, *Journal of Exerical Research in Accounting*, 12(45), 199-230. [In Persian].
- 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.

#### COPYRIGHTS



This is an open access article under the CC BY-NC-ND 4.0 license.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی