

**بررسی تأثیر جنسیت بر رابطه بین استرس و کیفیت حسابداری**  
پرویز حق بین<sup>۱</sup>، کیهان آزادی هیر\*<sup>۲</sup>، محمدرضا پورعلی لاکلایه<sup>۳</sup>، محمود صمدی لرگانی<sup>۴</sup>  
۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.  
۲. استادیار گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.  
۳. دانشیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.  
۴. استادیار گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.  
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۳

## Investigating the effect of gender on the relationship between stress and audit quality

Parviz Haghbin<sup>1</sup>, Keyhan Azadi Hir\*<sup>2</sup>, Mohammad Reza Pourali Lakelayh<sup>3</sup>, Mahmoud Samadi Largani<sup>4</sup>

1. PhD Student in Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.
3. Associate Professor, Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

Received: 2021/05/02

Accepted: 2022/02/02

### Abstract

**Subject and purpose of the article:** Activities such as auditing require judgment that is more influenced by individual values and characteristics. In this regard, the purpose of this study is to investigate the effect of gender on the relationship between stress and audit quality.

**Research method:** The final sample used for this study included 390 questionnaires (332 males, 58 females) collected from members of the Society of Certified Public Accountants. At the descriptive level of data analysis, mean and standard deviation statistics were analysis of the data, from the inferential tests of Kolmogorov-Smirnov correction in order to check the all-distribution of the two communities or to check the fit of the distribution; Spearman test was analyzed using SPSS25 software to examine the correlation between audit variables and stress in two groups of men and women, as well as linear regression to examine the effect of gender on the relationship between stress and audit quality.

**Research findings:** The results of data analysis showed that stress has a decreasing role on audit quality. The results also showed that while there is a significant difference between job stress and audit quality of male and female auditors, the gender adjusting variable also plays a decreasing role on the relationship between job stress and audit quality. In addition, it was found that the negative impact of job stress on women on audit quality is greater than men.

**Conclusion, originality and its contribution to the knowledge:** The results of this study can help identify individual factors affecting the judgment and interpretation of auditors and in addition to developing behavioral accounting literature to explain ways to increase the quality and judgment of the decision.

**Keywords:** Female auditor, gender difference, audit quality, stress

### چکیده

**موضوع و هدف مقاله:** فعالیت‌هایی مانند حسابداری نیازمند قضاوت هستند که بیشتر تحت تأثیر ارزش‌ها و ویژگی‌های فردی هستند. در همین راستا، هدف از این پژوهش بررسی تأثیر جنسیت بر رابطه بین استرس و کیفیت حسابداری است.

**روش پژوهش:** نمونه نهایی مورد استفاده برای این مطالعه، شامل ۳۹۰ پرسشنامه (۳۳۲ مرد، ۵۸ زن) جمع‌آوری شده از اعضای جامعه حسابداران رسمی است. در سطح توصیفی تحلیل داده‌ها، از آمارهای میانگین و انحراف معیار استفاده شد. علاوه بر این در تحلیل استنباطی داده‌ها، از آزمون‌های استنباطی تصحیح کلموگراف-اسمیرنوف به منظور بررسی هم توزیعی دو جامعه یا بررسی برازش توزیع، آزمون اسپیرمن برای بررسی همبستگی دو متغیر کیفیت حسابداری و استرس در دو گروه مردان و زنان و همچنین از رگرسیون خطی برای بررسی تأثیر جنسیت بر رابطه بین استرس و کیفیت حسابداری، با به‌کارگیری نرم افزار SPSS25 مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌های پژوهش:** نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که استرس، نقشی کاهشی بر کیفیت حسابداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که ضمن اینکه میان استرس شغلی و کیفیت حسابداری حسابداران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد، متغیر تعدیلگر جنسیت، نقشی کاهشی بر رابطه میان استرس شغلی و کیفیت حسابداری نیز برجای می‌گذارد. علاوه بر این مشخص شد، تأثیر منفی استرس شغلی در زنان بر کیفیت حسابداری، بیشتر از مردان است.

**نتیجه‌گیری، اصالت و افزوده آن به دانش:** نتایج این پژوهش می‌تواند بر شناخت عوامل فردی موثر بر قضاوت و تفسیر حسابداران کمک کرده و علاوه بر توسعه ادبیات حسابداری رفتاری به تبیین راه‌های افزایش کیفیت و قضاوت تصمیم بیانجامد.

**واژه‌های کلیدی:** حسابرس زن، تفاوت جنسیتی، کیفیت حسابداری، استرس

## مقدمه

و تعهد حرفه‌ای به‌عنوان عوامل مؤثر بر کیفیت حسابداری، شواهدی یافتند که تفاوت‌های فردی می‌تواند نقشی اساسی در کیفیت فرایند حسابداری داشته باشد (حردا و مارتین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶). در همین راستا، بر طبق پژوهش یتونن و دیگران<sup>۷</sup> (۲۰۱۳)، تفاوت‌های مبتنی بر جنسیت در پردازش داده‌های شناختی، پشتکار، محافظه‌کاری، اعتماد به نفس بیش از حد و تحمل ریسک، ممکن است بر قضاوت حسابرسان و در نتیجه کیفیت نهایی خدمات حسابداری اثر بگذارند. اصطلاح جنسیت، در رشته‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی، به تلاش‌های طرفداران حقوق زنان برای تمایز قائل شدن میان تفاوت‌های بین مردان و زنان و تفاوت‌هایی اشاره می‌کند که توسط اجبارهای اجتماعی و فرهنگی تعیین می‌شوند (جانپولش<sup>۸</sup>، ۱۹۹۲). از این رو، در حالی که تفاوت‌های جنسیتی، وجود صفات ذاتی ثابتی را برای مردان و زنان نشان می‌دهند، مفهوم جنسیت، اثرات هنجارهای اجتماعی بر ادراک‌های مختلف میان آنها را توضیح می‌دهد (روت‌هرفورد<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷).

با توجه به موارد بیان شده در بالا و از آنجا که برخی از ویژگی‌های فردی تحت تأثیر جنسیت تغییر می‌کند، به نظر می‌رسد جنسیت حسابرسان می‌تواند توانایی او در حل مسأله و در نتیجه کیفیت حسابداری را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو، هدف این پژوهش بررسی تأثیر تفاوت‌های جنسیتی حسابرسان بر رابطه میان استرس و کیفیت حسابداری است و سعی بر این است تا به این پرسش پاسخ داده شود که آیا تفاوت‌های جنسیتی حسابرسان می‌تواند بر رابطه میان استرس و کیفیت حسابداری، تأثیرگذار باشد؟

در ادامه مقاله، با ارائه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش تدوین شده توضیح گسترده‌ای از روش پژوهش، جامعه و روش نمونه‌گیری، نحوه جمع‌آوری داده‌ها و روش تجزیه و تحلیل، ارائه شده است. سپس نتایج و یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها بیان می‌شود، در خاتمه نیز پیشنهادهای پژوهش ارائه می‌شود.

## مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

## کیفیت حسابداری

نخستین تلاش رسمی برای بنا نهادن و توسعه چارچوبی برای کیفیت حسابداری را انجمن گزارش‌گری مالی بریتانیا (FRC) در سال ۲۰۰۶ انجام داد. این انجمن، بعد از ریزنی‌های

هدف از فرآیند حسابداری، بررسی این موضوع است که آیا اعداد و توصیف‌های موجود در گزارش مالی، نتایج عملیاتی و وضعیت مالی شرکت را به صورت واقعی و منصفانه ارائه می‌دهد یا خیر (الارنی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). در این میان، کیفیت بالای حسابداری باعث افزایش اطمینان به صحت نتایج مالی گزارش شده می‌شود، در حالی که کیفیت حسابداری پایین منجر به پیامدهای منفی مختلفی می‌شود که بر سرمایه‌گذاران، کارکنان، مشتریان و تأمین‌کنندگان تأثیر می‌گذارد و در پی آن موجب زیان‌های وسیعی برای سازمان‌ها و افراد می‌شود (چن و دیگران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). حسابرسان مسئولیت بررسی صورت‌های مالی یک شرکت را بر عهده دارند و نظر خود را در مورد اینکه آیا این بیانیه‌ها به طور منصفانه در تمام جنبه‌های مادی، موقعیت مالی شرکت را در تاریخی خاص نشان می‌دهند یا خیر، بیان می‌کنند. بنابراین، حسابرسان، نقشی حیاتی در فرآیند گزارش‌گری مالی و پس از آن در عملکرد مؤثر سازمانها در سراسر جهان ایفا می‌کنند (اسمیت و امرسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). در نتیجه، هر چیزی که قابلیت کاهش یا افزایش کیفیت حسابداری مالی را داشته باشد، بسیار دارای اهمیت است. از همین روی، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر جنسیت و سابقه‌کاری بر رابطه بین استرس و کیفیت حسابداری، پرداخته است.

در تعریف استرس حسابداری بر اساس تفسیرهای مختلف، می‌توان چنین بیان کرد که استرس حسابداری مجموعه‌ای از پاسخ‌های فیزیولوژیکی، روان‌شناختی و رفتاری به دلیل اثرهای مداوم یک یا چند عامل استرس‌زا بر روی افراد یک سازمان است. استرس کار حسابرسان به طور عمده ناشی از درگیری میان منابع حسابداری محدود و غلبه بر حجم کار حسابداری در یک دوره زمانی محدود است (لوپز و پترز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). به عبارت دیگر، استرس شغلی یک پاسخ مضر جسمی و روحی است و زمانی رخ می‌دهد که نیازهای شغلی با توانایی‌ها، حمایت‌ها و نیازهای فرد شاغل همخوانی نداشته باشد. استرس شغلی علاوه بر اینکه می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی افراد تأثیر منفی بگذارد، باعث کاهش کارایی آن‌ها شده و بهره‌وری را در سازمان‌ها کاهش می‌دهد (خاتونی و دیگران<sup>۵</sup>، ۱۳۹۰). در همین رابطه پژوهشگران با ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و حرفه‌ای حسابرسان، نظیر انعطاف رفتاری، اعتماد به نفس، تعهد سازمانی، قصد باقی ماندن در موسسه حسابداری، نیاز توفیق طلبی، تجربه

6. Ittonen et al  
7. Jeanne Welsh  
8. Rutherford

1. Alareeni  
2. Chen et al  
3. Smith & Emerson  
4. López and Peters  
5. Herda and Martin

کند. بنابراین جامعه حسابداران رسمی ایران از طریق مراجعه حضوری همکاران کارگروه کنترل کیفیت به مؤسسه‌های حساسی عضو و تکمیل پرسشنامه کنترل کیفیت مشتمل بر اندازه‌گیری ۳۶ شاخص مربوطه، بر مبنای ۱۰۰۰ امتیاز و انتشار امتیاز کسب شده، کیفیت حساسی در مؤسسه‌های حساسی عضو را اندازه‌گیری و به صورت عام اطلاع‌رسانی می‌کند (عمادی و حسینی، ۱۳۹۸).

### استرس شغلی

تعریف‌های متفاوتی از استرس وجود دارد. کاپلان و وان‌هاریسون<sup>۵</sup> (۱۹۹۳) می‌گویند استرس یعنی نبود تعادل میان فرد و محیط (کاپلان و وان‌هریسون، ۱۹۹۳). کارلیسه (۱۹۹۱) نیز معتقد بود که استرس زمانی که تقاضای شخص زیاده‌تر از منابع وفق دادنی شخص باشند اتفاق می‌افتد (کارلیسه، ۱۹۹۱). همچنین در نگاهی جامع‌تر، بهر<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۰) بیان کردند که استرس را می‌توان به سه طریق اصلی تعریف کرد:

۱. به‌عنوان یک محرک محیطی (نیروی تحمیل شده به یک فرد)
  ۲. به‌عنوان یک واکنش جسمانی و روانی فرد به یک محرک
  ۳. به‌عنوان کنش و واکنش میان فرد و شرایط.
- ایشان، در توضیح استرس به‌عنوان محرک می‌گویند که رویدادهای محیطی که تقاضاهایی روی فرد به وجود می‌آورند تا اندازه‌ای تحمل‌شدنی هستند. افزون بر آن فرد به دلیل استرس دستخوش تنش می‌شود، اما اضافه می‌کنند که رویداد یا اتفاق به‌خودی‌خود برای فرد استرس‌زاست، اگر به‌تنهایی هم دریافت شود. در توضیح استرسی به‌عنوان یک پاسخ می‌گویند که در این‌جا فرد در یک‌حالتی از استرسی به علت این‌که بار زیادتری بر بدن او وارد می‌شود، به وجود می‌آید (بهر و دیگران، ۲۰۱۰). در همین رابطه و بر اساس نظر کان<sup>۷</sup> و دیگران (۱۹۶۴) و بهر<sup>۸</sup> (۱۹۸۲) استرس‌های نقش، عبارت است از: ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، نبود به‌کارگیری مهارت‌ها، نابسندگی منابع و نبود مشارکت.
- ابهام نقش: ابهام نقش در واقع نتیجه هم کمبود داده‌ها و هم نبود پیش‌بینی است. به‌این‌علت کانون توجه شخصی قادر نیست انتظارات نقش را پیش‌بینی کند.
- تعارض نقش: زمانی اتفاق می‌افتد که دو پیام یا دو دستور نقش متناقض یا بیشتر به کانون توجه فرد فرستاده شوند که منجر به تعارض روانی و فردی می‌شوند.

گسترده، در سال ۲۰۰۸، پنج عامل کیفیت حساسی را بدین شرح مشخص کرد:

۱. فرهنگ مؤسسه حساسی؛
  ۲. مهارت‌ها و کیفیت شرکا و کارمندان مؤسسه؛
  ۳. اثربخشی فرآیند حساسی؛
  ۴. قابلیت اتکا و مفید بودن گزارشگری حساسی؛
  ۵. عوامل بیرونی کنترل حساسان مؤثر بر کیفیت حساسی.
- این انجمن برای هر عامل چندین شاخص نهفته از کیفیت حساسی را مشخص ساخت. برای مثال بعضی از شاخص‌ها مثل فرهنگ مؤسسه حساسی شامل ایجاد محیطی که برای کیفیت بالا ارزش قائل است و به آن پاداش می‌دهد. شرکا و کارمندان، وقت و منابع کافی برای انجام کارهای مشکل را دارند و سیستمی قدرتمند برای پذیرش و تمدید قرارداد مشتریان وجود دارد (احدی نژاد، ۱۳۹۵).

برخی از رایج‌ترین تعریف‌های کیفیت حساسی، عبارت‌اند از: اندازه‌گیری توانایی حساسی برای کاهش پارازیت و سوگیری و بهبود کیفیت داده‌های حسابداری (داویدسون و هارت، ۱۹۹۵) است. ارزیابی بازار از احتمال اینکه صورت‌های مالی حاوی تحریف‌های بااهمیت است و حساسی این تحریف‌ها را کشف و گزارش می‌کند (دی‌آنجلو، ۱۹۸۱). برداشت بازار از احتمال توانایی حساسی در کشف تحریف‌های بااهمیت در صورت‌های مالی و یا سامانه حسابداری صاحب‌کار و گزارش تحریف‌های بااهمیت کشف شده می‌داند (ووتن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). در همین رابطه، دیویدسون و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) تعریف کیفیت حساسی را توانایی حساسی در کشف و گزارش تحریف‌های بااهمیت و نیز کشف دست‌کاری انجام شده در سود خالص می‌دانند. ساختار کیفیت حساسی از سازه‌های گوناگون کمی (اندازه مؤسسه، حق‌الزحمه) و کیفی از قبیل توانایی‌های حساسی (شامل دانش، تجربه، قدرت تطبیق و کارایی فنی) و اجرای ضوابط حرفه‌ای (شامل استقلال، عینیت، مراقبت حرفه‌ای، تضاد منافع و قضاوت) تشکیل شده و به همین دلیل اندازه‌گیری آن دشوار است. از آنجاکه عوامل زیادی بر کیفیت حساسی تأثیر می‌گذارد، بیان کیفیت حساسی، موضوعی بااهمیت محسوب می‌شود (دیویدسون و دیگران، ۲۰۰۵).

در ایران، جامعه حسابداران رسمی در اجرای مفاد ماده ۳۱ اساسنامه و انجام نظارت حرفه‌ای، باید سالیانه کیفیت حساسی در سطوح مؤسسه حساسی و کار حساسی اعضای خود را اندازه‌گیری و نتیجه آن را در پایگاه اطلاع‌رسانی خود منتشر

5. Caplan and Van harrison  
6. Beehr  
7. Kan  
8. beehr

1. Davidson and Hart  
2. DeAngelo  
3. Wooten  
4. Davidson

گرا‌بناری نقشی: نوعی از تعارض نقش میان فرد است که به علت کمیت و تنوع گسترده و وسیع نقش‌های متفاوت و مختلف مورد انتظار از کانون توجه فرد اتفاق می‌افتد که می‌تواند به علت نبود کفایت منابع یا نابسندگی منابع و نبود به‌کارگیری مهارت‌ها هم مرتبط باشد (به نقل از توکل‌ی طرحه ای و دیگران، ۱۳۹۷). در این میان، حسابداری و به‌ویژه حسابداری از دیرباز به‌عنوان حرفه‌ای با سطوح بالای استرس شناخته‌شده است. تلاش‌های طاقت‌فرسا، محدودیت زمانی برای زندگی شخصی و گذراندن آزمون حسابداران رسمی از دیگر چالش‌های معمول و همیشگی حسابرسان بوده است (کمپبل<sup>۱</sup> و دیگران، ۱۹۸۸). این شغل به‌طور معمول با حجم بالایی کاری، شتاب زیاد و فشار زمانی بیش‌ازحد وصف می‌شود. افزون بر این، حسابرسان، به دلیل تضاد منافی که ممکن است در انجام حسابداری‌هایشان وجود داشته باشد و نیز قرار گرفتن در میان مدیریت (به‌عنوان مسئول تهیه صورت‌های مالی و نتایج حاصل از عملیات شرکت) و سرمایه‌گذاران و یا سایر اشخاص دارای نفع (به‌عنوان استفاده‌کنندگان از گزارش حسابداری برای تصمیم‌گیری و رسیدن به هدف‌های شخصی مدنظر)، همواره به نحوی نقش واسطه یا رابط را اجرا می‌کنند (رابله و میچالس، ۱۹۹۰). از این رو، آن‌ها با تعداد زیادی از افراد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی رو به‌رو هستند که خواهان طیف وسیعی از نیازها و انتظارات هستند که به طبع برآورده کردن این انتظارات و تقاضاهای متنوع از سوی صاحبان کار، آن‌هم در محیط کاری که خود صاحب‌کار مشخص می‌کند، برای حسابرسان موقعیت‌های استرس‌زایی را ایجاد می‌کند که در صورت شناسایی نشدن به‌موقع، کنترل نکردن و برخورد نامناسب این استرس‌های شغلی می‌تواند منجر به فرسودگی شود (گولسی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲؛ کهن<sup>۳</sup> و دیگران، ۱۹۶۴).

### تفاوت‌های جنسیتی و حسابداری

گرچه به نظر می‌رسد که زنان مهارت‌های خوبی برای حرفه حسابداری داشته باشند، با این حال موانع ورود به این حرفه منجر به کمتر نمایان شدن زنان نسبت به مردان در سطوح ارشد شرکت‌های حسابداری شده است. همانطور که توسط هاینس<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) بیان شده است، تفاوت سلسله مراتب جنسیتی حسابداری به دلیل تصویرهایی که از زنان وجود دارد مانند ضعف، وابستگی و احساسات، موجب شده حضور زنان در حرفه حسابداری در دهه‌های مختلف با کشمکش‌های زیادی مواجه شود. پس از رشد فراوان در دهه‌های اخیر در حسابداری و سایر حرفه‌های خدماتی، امپسون و دیگران<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) یادآور شدند، موانع پیشرفت واقعی برای زنان در حرفه حسابداری همچنان باقی است و تغییر توازن جنسیتی ساده نیست، همچنین تغییرهای کمی در

تعداد زنان حسابرس با وجود تحول‌های جنسیتی در سلسله مراتب حرفه‌ای، همراه نبوده است. طبق گفته اندرسون گاف و دیگران<sup>۶</sup> (۲۰۰۵)، زنان برای رسیدن به موقعیت‌های ممتاز در حرفه حسابداری با مشکل‌های بیشتری مواجه می‌شوند، زیرا ارزیابی فرصت‌های ارتقاء شغلی نه تنها شامل مهارت‌های فنی و مدیریتی می‌شود، بلکه یکپارچه کردن در فرآیندهای سازمانی غیررسمی و رسمی را نیز شامل می‌شود که به طور سیستماتیک حسابرسان، زنانی که دارای تعهدهای خانوادگی هستند را دچار مشکل می‌کند. به طور مشابه، گالیم و پوچیک<sup>۷</sup> (۲۰۰۹) استدلال می‌کنند که ضوابط ارتقا شغلی به طور کلی دارای شکلهایی برای زنان است. در نهایت هاینس (۲۰۱۷) حوزه‌های اصلی که چالش‌های جنسیتی در حوزه حسابداری هستند را به این صورت خلاصه می‌کند: سلسله مراتب حرفه‌ای جنسیتی، تقابل با مادران، مسائل مرتبط با زندگی کاری.

پژوهش‌های رفتاری بیشتر نشان‌دهنده تفاوت‌های جنسیتی در مواردی است که بیان شد. در این راستا، به نظر می‌رسد یک سازگاری در موارد زیر وجود دارد (چرناس و گنازی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲):

زنان بیشتر از مردان ریسک‌گریز هستند.

مردان بیشتر از زنان اعتماد به نفس بیش از حد، دارند.

زنان مهارت‌های پردازش اطلاعاتی بیشتری نسبت به مردان دارند.

در همین رابطه، او اندونل و جانسون<sup>۹</sup> (۲۰۰۱) نتیجه‌گیری

کردند که حسابرسان زن در کارهای پیچیده تحلیلی کارایی

بیشتری نسبت به مردان نشان می‌دهند.

در نهایت، برخی از مطالعه‌ها نشان داده‌اند که زنان در اصول

اخلاقی کسب و کار پایبندتر از مردان هستند و کمتر مایل به

شرکت در رفتارهای غیراخلاقی در محل کار برای کسب

پاداش‌های مالی اند (رخس و ستونیک<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴).

### پیشینه پژوهش

با مرور ادبیات موضوعی مربوط به عنوان پژوهش، در داخل

و خارج از کشور پژوهش‌های متعددی پیرامون عنوان پژوهش

انجام شده است که در ادامه به بررسی برخی مطالعه‌های صورت

گرفته در این زمینه پرداخته شده است:

### پیشینه داخلی

اسبو کلائی و دیگران (۱۳۹۹)، پژوهشی را با عنوان «بررسی

رابطه بین جنسیت حسابرس، حق الزحمه حسابداری و کیفیت

حسابداری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران»

6. Anderson-Gough et al  
7. Guillaume & Pochic  
8. Charness & Gneezy  
9. O'Donnell & Johnson  
10. Roxas & Stoneback

1. Campbell  
2. Goolsby  
3. Kahn  
4. Haynes  
5. Empson et al

انجام دادند. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد تفاوت‌های جنسیتی بر بند اظهار نظر مشروط حسابرسان اثرگذار است و اهمیت مشتری‌داری تأثیر منفی بر این رابطه است.

### پیشینه خارجی

هاو و دیگران (۲۰۲۱)، پژوهشی را با عنوان «اثرات جنسیتی شرکای حسابرسی بر پیامدهای حسابرسی» انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که بهبود کیفیت حسابرسی برای شرکای حسابرسی زن بیشتر از شرکای مرد است. علاوه بر این، حضور اعضای کمیته حسابرسی زن، هزینه‌های حسابرسی را کاهش می‌دهد و تأخیر گزارش در دوره‌های پس از پذیرش را افزایش می‌دهد.

فنگ (۲۰۲۰)، پژوهشی را عنوان «ویژگی‌های فردی حسابرسان و کیفیت حسابرسی: شواهدی از سازمان‌های غیرانتفاعی در ایالات متحده» انجام داد. نتایج نشان می‌دهد که حسابرسان زن، نقص‌های کنترل داخلی را بیشتر گزارش می‌کنند. همچنین حسابرسانی که مشارکت حسابرسی منفردتری در همان سال دارند، با احتمال کمتری نقص‌های کنترل داخلی را گزارش می‌کنند.

الیندا و دیگران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیل تأثیر استرس نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی» به بررسی این موضوع در مورد حسابرسانی که در شرکت‌های حسابداری دولتی در شهرهای سورابایا و سیدوارجو در کشور اندونزی شاغل هستند، پرداختند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که تضاد نقش و نقش، تأثیر معنی‌داری در کاهش کیفیت حسابرسی ندارد، اما اضافه بار نقش در کاهش کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌داری دارد.

یان و شی (۲۰۱۶)، در پژوهش خود با عنوان «استرس کار حسابرسان چگونه بر کیفیت حسابرسی آن‌ها تأثیر می‌گذارد؟ بر اساس شواهد تجربی بازار بورس چین» به بررسی این موضوع با استفاده از داده‌های شرکت‌های موجود در فهرست بازار سهام A چین و حسابرسان معتبر آن‌ها از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳ پرداختند. نتایج به دست آمده از آزمون‌های همبستگی آماری نشان دادند که: (۱) به طور کلی هیچ‌افت نافی در کیفیت حسابرسی به دلیل استرس کاری حسابرسان که تحت کنترل است وجود ندارد. (۲) رابطه منفی معناداری میان استرس کاری و حسابرسی نخستین مشتریان جدید بعد از جداسازی بخش‌های حق تصدی حسابرسی وجود دارد که به دلیل فقدان درک مفهومی مشتری از داده‌ی صنعتی است. با این وجود با فراگیری و کسب تجزیه پاسخ منفی نیز کاهش پیدا می‌کند. (۳) مفهوم استرس کاری و پاسخ‌های مرتبط با آن از فردی به فرد دیگر براساس ویژگی‌های شخصیتی متفاوت است. همچنین نتایج نشان داد که

انجام دادند. یافته‌های حاصل از برآورد مدل پژوهش نشان می‌دهد که ۱- میان جنسیت حسابرسان و کیفیت حسابرسی رابطه مثبت وجود دارد. ۲- میان جنسیت حسابرسان و حق الزحمه حسابرسی رابطه منفی وجود دارد و ۳- میان حق الزحمه حسابرسی و کیفیت حسابرسی رابطه مثبت وجود دارد.

زرقامی پرست و دیگران (۱۳۹۸)، پژوهشی را با عنوان «تأثیر جنسیت مدیران حسابرسی بر کیفیت خدمات حسابرسی» انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که تأثیر معنادار میان جنسیت مدیران حسابرسان و کیفیت خدمات حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته در بورس اوراق بهادار تهران، وجود ندارد. اگرچه اعداد و ارقام نشان می‌دهد که مردان و زنان تمایل دارند انواع مختلف مشتریان (شرکت) را حسابرسی کنند، با این حال برای اطمینان از نتایج آزمون اثرات سال و صنعت نیز در نظر گرفته شده است و این تفاوت‌ها بر روی نتایج ما تأثیرگذار نبود. فروغی راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی» به بررسی این موضوع در بازار بورس اوراق بهادار تهران و بررسی نقش تعدیل‌کنندگی حسابرسی نخستین پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که استرس حسابرسان رابطه مثبتی با کیفیت اقلام تعهدی اختیاری دارد و به عبارتی با افزایش استرس شغلی کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد و در شرکت‌های دارای حسابرسان نخستین، این اثرگذاری بیشتر است.

فلاح و طاهری (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی» (مورد مطالعه در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در ۲۰ صنعت طی دوره پنج ساله ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵) پرداختند. نتایج حاصله نشان داد که میان استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی از یک سو و همچنین بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی نخستین از طرف دیگر رابطه معنی‌داری وجود دارد.

قجر و دیگران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران» به بررسی این موضوع در بازار سرمایه ایران با استفاده از مدلیان و ایکیسی (۲۰۱۶) پرداختند. نتایج حاصل از آزمون‌های آماری نشان داد که استرس کاری حسابرسان، بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد. همچنین تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، به طور عمده در تعامل حسابرسی اولیه با یک مشتری جدید مشاهده می‌شود.

ایران دوست و دیگران (۱۳۹۵)، پژوهشی را با عنوان «تأثیر جنسیت حسابرسان بر کیفیت حسابرسی از دیدگاه تداوم فعالیت»

زمان، مقطعی است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. هدف پژوهش‌های کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و سایر مؤسسه‌های حسابداری ایران است که تعداد آنها در سال ۱۳۹۹ برابر ۲۷۱۰ نفر است. همچنین برای تعیین حجم نمونه، از روش ریاضی و فرمول کوکران استفاده شد. بر همین اساس، حداقل حجم نمونه برای پژوهش حاضر ۳۳۶ نفر تخمین زده شد. بر همین اساس پرسشنامه الکترونیکی پژوهش طراحی و در اختیار ۴۰۰ نفر قرار داده شد. در مجموع تعداد ۳۹۰ پرسشنامه تکمیل و برای انجام ادامه مراحل پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده می‌شود. پرسشنامه‌های این پژوهش شامل ۷۷ پرسش با مقیاس‌های ترتیبی است. جدول ۱ تعداد پرسش‌ها و مقیاس‌ها پرسشنامه را نشان می‌دهد:

جدول ۱. متغیرها، تعداد و ارزش عوامل در پرسشنامه

متغیر	تعداد پرسشها	ارزش معیارها	مقیاس	منبع
کیفیت حسابداری	۱۷	لیکرت (پنج گزینه‌ای)	ترتیبی	حاجی‌ها و همکاران (۱۳۹۴)
استرس شغلی	۶۰	لیکرت (پنج گزینه‌ای)	ترتیبی	اسپیو و اسپوکان <sup>۱</sup> (۱۹۸۷)

همچنین به منظور سنجش و تحلیل داده‌های به دست آمده، ابتدا از آمار توصیفی برای به دست آوردن میانگین‌ها، انحراف معیارها و توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان در پژوهش، استفاده شد. در تحلیل استنباطی یافته‌ها از آزمون‌های استنباطی تصحیح کلموگراف-اسمیرنوف به منظور بررسی هم‌توزیعی دو جامعه یا بررسی برازش توزیع<sup>۲</sup>، آزمون اسپیرمن برای بررسی همبستگی دو متغیر کیفیت حسابداری و استرس در دو گروه مردان و زنان و همچنین از رگرسیون خطی برای بررسی تأثیر جنسیت بر رابطه میان استرس و کیفیت حسابداری استفاده شد. کلیه تحلیل‌ها با نرم‌افزار SPSS 25 انجام شده است.

### یافته‌های پژوهش

#### یافته‌های توصیفی

با توجه به تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم‌افزار اس.پی.اس.اس می‌توان مشخصات پاسخ دهندگان را به صورت جدول ۲ بیان کرد:

حسابرسان شرکت‌های بین‌المللی و آن‌هایی که به صورت شراکتی با یکدیگر کار می‌کنند پاسخ مشخص‌تری به استرس کاری می‌دهند. در حالیکه حسابرسان شرکت‌های صنعتی عکس‌العمل‌های ضعیف‌تری از خود نشان دادند. با این وجود هیچ شواهدی مبنی بر اینکه سن می‌تواند روی استرس کاری تأثیرگذار باشد، وجود ندارد. حسابرسان علاقه دارند زمانی که با شرکت‌های دولتی کار می‌کنند، حساس‌تر باشند و عکس‌العمل‌های شدیدتری بروز دهند.

مونگرو و برس (۲۰۱۵)، پژوهشی را با عنوان «کیفیت حسابداری: آیا ترکیب جنسیتی شرکت‌های حسابداری اهمیت دارد؟» انجام دادند. نتایج نشان داد که تنوع جنسیتی در ساختار مشارکت شرکت‌های حسابداری، به خودی خود، هیچ ارتباطی با کیفیت حسابداری ندارد. همچنین حضور زیاد حسابداران عمومی تأیید شده زن، در موقعیت‌های شریک در شرکت‌های حسابداری با کیفیت بالاتر در ارتباط است. به طور خاص، نتایج نشان می‌دهد که شرکت‌های حسابداری با ساختارهای مشارکتی تحت سلطه زنان ارتباط منفی با شیوه‌های حسابداری تهاجمی در مشتریان حسابداری دارند.

چین و چی (۲۰۱۰)، پژوهشی را با عنوان «تفاوت‌های جنسیتی در کیفیت حسابداری» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد، حسابرسان زن مشتریان «من‌تر» را انتخاب می‌کنند. این نتایج همراه با هم شواهد سازگاری را فراهم می‌کنند که جنسیت حسابرسان امضاء کننده، چیزی است که به نظر می‌رسد از نظر کیفیت حسابداری افتراقی در میان شرکت‌های حسابداری، حداقل با توجه به اقلام تعهدی اختیاری و احتمال صدور نظر، نگرانی مهمی باشد.

بر اساس مبانی نظری و پیشینه داخلی و خارجی مورد بررسی، پژوهش حاضر از روش تحلیل آماری مبتنی بر آزمون فرضیه بهره گرفته و در تناظر با اهداف پژوهش، فرضیه‌های زیر را عنوان نموده است:

۱. استرس بر کیفیت حسابداری تأثیرگذار است.
۲. میان استرس شغلی حسابرسان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۳. میان کیفیت حسابداری حسابرسان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۴. جنسیت، رابطه میان استرس و کیفیت حسابداری را تعدیل می‌کند.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ ماهیت به دلیل بررسی داده‌های توصیفی متغیرها از نظر (میانگین، حداقل، حداکثر، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی و...) و نیز بررسی رابطه میان متغیرها، توصیفی-همبستگی است. از لحاظ نوع اجرا پیمایشی و با در نظر گرفتن معیار

**جدول ۳.** میانگین نمره و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی

جنسیت	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف استاندارد
مرد	کیفیت حسابرسی	۲۷	۶۵	۴۹/۵۵	۸/۳۸۰
	استرس نقش	۳۳۲	۱۳۳	۱۷۰/۰۸	۱۴/۷۵۱
زن	کیفیت حسابرسی	۵۸	۲۷	۴۷/۷۶	۸/۲۸۵
	استرس نقش	۵۸	۱۳۳	۱۷۳/۶۷	۱۴/۱۹۸

**یافته‌های استنباطی**

برای سنجش و مقایسه توزیع احتمال داده‌ها با توزیع نرمال، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف خیلی هوشمند عمل می‌کند. به این معنی که تا حد امکان رأی به نرمال بودن داده‌ها می‌دهد و خیلی به ندرت (با وجود چولگی و وجود نقاط پرت) فرض نرمال بودن را رد می‌کند. ولی در روش اصلاح شده لیلیفورس<sup>۱</sup> که توسط دانشمند آمریکایی آمار و استاد دانشگاه واشنگتن هوبرت لیلیفورس<sup>۲</sup> ایجاد شده، دقت آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای توزیع نرمال بهبود یافته است. این آزمون با مقایسه توابع توزیع تجمعی یک متغیر در میان دو گروه، به شناسایی تفاوت تابع این دو گروه به لحاظ شکل و موقعیت می‌پردازد. در این آزمون چنانچه مقدار معنی‌داری از ۰۰۰۵ کوچکتر باشد، نشانگر آن است که دو گروه مورد مقایسه (مردان و زنان) یا از نظر شکل و یا از نظر محل با هم تفاوت دارند. نتایج در جدول‌های ۴ و ۵، گزارش شده است.

**جدول ۲.** مشخصات پاسخ دهندگان

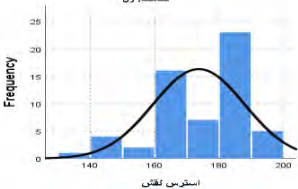
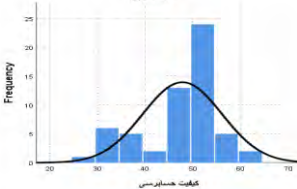
متغیرهای جمعیت شناختی	جنسیت	سطوح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	کارشناسی	۱۱۲	۳۳/۷	
	کارشناسی ارشد	۱۳۰	۳۹/۲	
	دکتری	۹۰	۲۷/۱	
	مجموع	۳۳۲	۱۰۰	
	کارشناسی	۱۱	۱۹	
	کارشناسی ارشد	۱۲	۲۰/۷	
زن	دکتری	۳۵	۶۰,۳	
	مجموع	۵۸	۱۰۰	
سابقه کار	۶ تا ۱۰ سال	۷۲	۲۱/۷	
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۲۰	۳۶/۱	
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۰۰	۳۰/۱	
	۲۰ تا ۲۵ سال	۳۵	۱۰/۵	
	بیشتر از ۲۵ سال	۵	۱/۵	
	مجموع	۳۳۲	۱۰۰	
	۶ تا ۱۰ سال	۱۰	۱۷/۲	
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۴	۴۱/۴	
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۵	۲۵,۹	
	۲۰ تا ۲۵ سال	۵	۸,۶	
	بیشتر از ۲۵ سال	۴	۶/۹	
	مجموع	۵۸	۱۰۰	

در جدول ۳ نیز، متغیرهای اصلی (کیفیت حسابرسی، استرس شغلی) با استفاده از آماره‌های مینیمم، ماکزیمم، میانگین و انحراف استاندارد، توصیف شدند.

**جدول ۴.** نتایج آزمون تصحیح کلموگروف اسمیرنوف (مردان)

استرس نقش	کیفیت حسابرسی	آماره	سطح معنی‌داری
۰/۰۸۸	۰/۰۶۹		
۰/۰۰۰	۰/۰۰۱		
		مرد	
		توزیع احتمال	

**جدول ۵. نتایج آزمون تصحیح کلموگروف اسمیرنوف (زنان)**

استرس نقش	کیفیت حسابرسی		
۰/۱۶۳	۰/۱۵۲	آماره	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	سطح معنی داری	
			
		زن	توزیع احتمال

مردان، برابر با ۰/۰۱۱- و برای زنان برابر ۰/۰۵۱- است که در سطح خطای ۰۰۰۵، فرض صفر که نشانگر نبود رابطه یکنواخت بین دو متغیر است رد می شود. در ادامه به منظور بررسی نقش تعدیل کنندگی جنسیت بر رابطه میان استرس و کیفیت حسابرسی از رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج در جدول ۷، بیان شده است.

**جدول ۷. برآورد مدل پژوهش**

جنسیت	متغیر مستقل	ضریب تشخیصی	ضرایب استاندارد شده	T آماره	سطح معنی داری
مرد	استرس شغلی	-۰/۰۰۳	-۰/۰۱۱	-۱۹/۸۸۹	۰/۰۰۰
زن	استرس شغلی	-۰/۰۱۵	-۰/۰۵۱	-۱۸/۲۳۸	۰/۰۰۰
	جنسیت* استرس		-۰/۸۰	-۱۰/۲۳۱	۰/۰۰۰

متغیر وابسته: کیفیت حسابرسی

آماره های آزمون تصحیح کولموگروف- اسمیرنوف، نشان می دهد که با توجه به اینکه سطح معنی داری حاصل شده پایین تر از مقدار ۰۰۰۵ است پس می توان نتیجه گرفت که فرض صفر مبنی بر برابری میزان کیفیت حسابرسی و استرس شغلی در میان حسابرسان زن و مرد رد می شود (پذیرفته نمی شود). به عبارت دیگر می توان نتیجه گرفت که میزان کیفیت حسابرسی و استرس شغلی در بین حسابرسان زن و مرد یکسان نیست. همچنین توزیع احتمال دو متغیر کیفیت حسابرسی و استرس شغلی در بین حسابرسان زن و مرد، نرمال نیست ( $p < ۰/۰۱$ ). بنابراین برای بررسی رابطه دو متغیر کیفیت حسابرسی و استرس در دو گروه مردان و زنان، آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج این آزمون در جداول ۶، نشان داده شده است.

**جدول ۶. آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن (مردان و زنان)**

	کیفیت حسابرسی	استرس نقش
مرد	همبستگی	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۳۷
	همبستگی	-۰/۰۱۱
	سطح معنی داری	۰/۰۳۷
زن	همبستگی	۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۲
	همبستگی	-۰/۰۵۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰۲

همانگونه که در جدول ۷ مشاهده می شود، می توان بیان داشت که استرس، نقشی کاهشی بر کیفیت حسابرسی دارد. علاوه بر این مشخص شده است که متغیر تعدیلگر جنسیت نیز نقشی کاهشی بر رابطه میان استرس شغلی و کیفیت حسابرسی دارد و میزان آن ۰/۸۰- بدست آمده است. چگونگی اثر جنسیت بر رابطه میان استرس شغلی و کیفیت حسابرسی به این صورت است که میزان ضریب تشخیص متغیر وابسته (کیفیت حسابرسی)، برای مردان از ۰/۰۰۳-، به ۰/۰۱۵- برای زنان، کاهش یافته است. همچنین ضریب تأثیر میزان تأثیر جنسیت بر کیفیت حسابرسی (ضریب Beta) در مردان ۰/۰۱۱- و در زنان ۰/۰۵۱- بدست آمده است. به عبارت دیگر تأثیر منفی استرس شغلی در زنان بر کیفیت حسابرسی، بیشتر از مردان است.

از آنجایی که ضریب همبستگی، یک شاخص متقارن است، در نتیجه همبستگی میان متغیر کیفیت حسابرسی با استرس شغلی و همبستگی میان متغیر استرس شغلی با کیفیت حسابرسی برابر است. بنابراین با توجه به جدول ۶، مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن میان دو متغیر کیفیت حسابرسی و استرس شغلی برای



## بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر، به بررسی این موضوع پرداخته شده که آیا تفاوت‌های جنسیتی حسابرسی می‌تواند بر رابطه میان استرس و کیفیت حسابرسی، تأثیرگذار باشد؟ بنابراین بعد از مطالعه کتابخانه‌ای، از روش میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها و داده‌ها، متناسب با مبانی نظری از دو پرسشنامه کیفیت حسابرسی حاجیها و همکاران (۱۳۹۴) و پرسشنامه نقش‌های شغلی یا پرسشنامه استرس شغلی که در سال ۱۹۸۷ توسط اسپو و اسپوکان (۱۹۸۷)، برای ارزیابی استرس فرد در محیط کاری ساخته و دارای شش مؤلفه بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی، است، استفاده شد. و در نهایت تحلیل داده‌ها نشان داد که تفاوت‌های جنسیتی حسابرسی می‌تواند بر کیفیت حسابرسی و همچنین رابطه میان استرس و کیفیت حسابرسی، تأثیرگذار باشد.

به وضوح زنان در رده‌های بالای شرکتهای حسابرسی کمتر دیده می‌شوند. این وضعیت، که نه تنها در حرفه حسابداری، بلکه در سایر حوزه‌های مدیریتی اتفاق می‌افتد، برای بحث‌های دانشگاهی و پژوهشی درباره دلایل آن و مهمتر از همه، درباره راه حل‌های ممکن، انگیزه ایجاد می‌کند. چنین وضعیتی از حضور کم‌رنگ زنان، اگرچه دور از ذهن نیست، اما به طور خاص در حرفه حسابرسی نامطلوب به نظر می‌رسد. حال آنکه پژوهش‌های رفتاری بیان می‌کنند که زنان در بعضی از مهارت‌ها، مزایای بهتری نسبت به مردان دارند. با این وجود نتایج این پژوهش وجود یک اثر جنسیتی بر کیفیت حسابرسی و همچنین رابطه میان استرس و کیفیت حسابرسی را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر تأیید شد که تأثیر منفی استرس شغلی در زنان بر کیفیت حسابرسی، بیشتر از مردان است که به صورت غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های هاوو و دیگران (۲۰۲۱)، فنگ (۲۰۲۰)، چین و چی (۲۰۱۰)، اسبوکلای و دیگران (۱۳۹۹) و ایران دوست و دیگران (۱۳۹۵)، مبنی بر تأثیر جنسیت بر کیفیت حسابرسی، همسو است. همچنین با نتایج پژوهش فروغی راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸)، مبنی بر اینکه با افزایش استرس شغلی کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد. پژوهش فلاح و طاهری (۱۳۹۷)، مبنی بر اینکه بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی از یک‌سو و همچنین بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی در حسابرسی نخستین از طرف

دیگر رابطه معنی‌داری وجود دارد. پژوهش فجر و دیگران (۱۳۹۶)، مبنی بر اینکه استرس کاری حسابرسان، بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد. همچنین تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، به طور عمده در تعامل حسابرسی اولیه با یک مشتری جدید مشاهده می‌شود. پژوهش الیندا و دیگران (۲۰۱۹)، مبنی بر اینکه استرس نقش تأثیر منفی و معناداری با عملکرد شغلی دارد و همچنین پژوهش یان و شی (۲۰۱۶)، مبنی بر اینکه استرس کار حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد، همسو است. از طرفی این نتایج به صورت مشهود از این ادعای جیکل (۲۰۱۱) حمایت می‌کند که جنسیت زن، بیشتر به عنوان یک ویژگی منفی برای دستیابی به موفقیت شغلی در محیط تبعیض‌آمیز<sup>۶</sup> شرکت حسابداری ظهور و بروز می‌یابد با اینکه ممکن است به طور کلی به عنوان یک ویژگی مثبت در کسب و کار عمل کند و این مهم تا زمانی که کلیشه‌ها به چالش کشیده می‌شوند، تبعیض جنسیتی باقی خواهد ماند. در همین رابطه دامبرین و لمبرت (۲۰۱۲) به طور مشابه به نیاز برای انجام پژوهش‌های انتقادی و انعکاسی درباره جنسیت، برای بهبود موقعیت حضور زنان در حرفه حسابداری را خاطر نشان می‌کنند. پژوهش حاضر ممکن است برای به تصویر کشیدن وضعیت موجود در کشور کمک می‌کند و ممکن است برای بحث‌های سیاستی پیوسته درباره حضور کم‌رنگ زنان در سطوح ارشد حرفه حسابداری و حسابرسی، حاوی داده‌های مفید باشد.

همچنین در رابطه با استرس شغلی، با توجه ماهیت حرفه حسابرسی و لزوم دقت و تمرکز بسیار زیاد در اعداد و ارقام، نوع خاصی از استرس در این گروه از کارکنان ایجاد می‌شود که به احساس خستگی، تحلیل رفتن، اضطراب، کاهش حافظه، پراکندگی فکر... کشیده می‌شود که همگی می‌تواند به صورت بالقوه بر قضاوت حسابرسان و در نهایت بر کیفیت حسابرسی اثر منفی گذارد. با توجه به نتایج پژوهش، این تأثیرهای منفی در زنان بر کیفیت حسابرسی، بیشتر از مردان است. بنابراین به طور کلی پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و مؤسسه‌ها با اندیشیدن تدارک‌های حمایتی از تأثیرهای درازمدت استرس شغلی بر کارکنان این حرفه که تعداد آن‌ها در جامعه کنونی با توجه به نیازهای جامعه رو به افزایش است پیشگیری کنند. مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، از جمله برنامه‌های مؤثر بر کاهش استرس شغلی می‌توان به برقراری جلسه‌های منظم برای

5. Jeacle  
6. discriminatory environment  
7. Dambrin & Lambert

1. Hao et al  
2. Feng  
3. Chin & Chi  
4. Yanand Xie

- کارکنان و تشویق آنها به ابراز مشکله و نارسایی‌های موجود در محیط کار و اقدام به حل مشکل، آموزش روش‌های مقابله و یا سازگاری با استرس در محیط شغلی، افزایش سطح آگاهی کارفرمایان و مدیران در زمینه برنامه‌ریزی هر چه بهتر برای کاهش عوامل استرس‌زای محیط کار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، اشاره کرد. همچنین این امر خود زمینه کاهش تمایل به ترک خدمت و افزایش رضایتمندی شغلی حسابرسان را فراهم خواهد کرد.
- محدودیت اصلی این پژوهش، به خاطر حضور کم حسابرسان زن در نمونه است که ممکن است نتایج پژوهش را به ویژگی‌های خاص این تعداد به نسبت کم حسابرسان زن، خارج از جنسیت حسابرس، حساس کند. به علاوه، طرح این پژوهش اجازه نمی‌دهد که بررسی شود که آیا اثر جنسیت در پژوهش، به وسیله تفاوت در مهارت‌های میان حسابرسان مرد و زن در حرفه حسابداری است یا خیر. به طور کلی انتظار می‌رود یافته‌های پژوهش حاضر علاوه بر توان بخشیدن به ادبیات پژوهش‌های حسابداری، بتواند تأکید مجددی بر نقش کیفیت حسابداری بر گزارش‌های تعیین شده توسط شرکت‌ها باشد.
- رجیبی، علی اکبر، پورعلی، محمد رضا، تقی پوریان، یوسف، فلاح، رضا. (۱۴۰۰). طراحی مدلی برای عوامل کلیدی موفقیت نظام حسابداری داخلی در صنعت نفت. *دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی*، ۷ (۲)، ۷۸-۵۹.
- زرغامی پرست، گل آذین. (۱۳۹۸). تأثیر جنسیت مدیران حسابداری بر کیفیت خدمات حسابداری (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
- علیجانی، مهرزاد؛ بنی مهد، بهمن و نیکومرام، هاشم. (۱۴۰۰). بهبود توان هرست به منظور ارزیابی کارایی اطلاعاتی شرکت‌ها در بازارهای فراکتالی. *دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی*، ۷ (۲)، ۱۲۸-۱۰۹.
- عمادی، سیداسدالله و حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابداری در چارچوب پارادایم استرس نقش. *فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابداری مدیریت*، ۸ (۳۱)، ۲۴۴-۲۳۱.
- فروغی راد، رسول و بزاززاده تربتی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابداری. *دانش حسابداری*، نوزدهم (۷۴).
- فلاح، علی و طاهری، بهناز. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابداری (مورد مطالعه در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار). *پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۳۶ (۴)، ۶۳-۸۴.
- محمدی، داور؛ کرد میرزا نیکویی، عزت اله و قربانخانی، احمد. (۱۴۰۰). نقش حسابداری دولتی و عوامل روانشناختی در فساد ادراک شده. *دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی*.
- قجر، بصیرا؛ امری، امید و عبدلی، محمدرضا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابداری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران (ج ۳، ص ۸). *مقاله ارائه شده در سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تاکید بر اقتصاد مقاومتی*.

## منابع

- احدی نژاد، محدثه. (۱۳۹۵). رابطه ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای حسابرس با کیفیت حسابداری (پایان‌نامه کارشناسی ارشد).
- اسبوکلائی، سحرسعیدی. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین جنسیت حسابرس، حق‌الزحمه حسابداری و کیفیت حسابداری در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه موسسه آموزش عالی سارویه.
- ایراندوست، هاجر. (۱۳۹۵). تأثیر جنسیت حسابرس بر کیفیت حسابداری از دیدگاه تداوم فعالیت (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده موسسه آموزش عالی رجا، دانشگاه دانشکده حسابداری.
- توکلی طرح‌های، مجتبی؛ ییگلر، کیومرث؛ و لطفی، رسول. (۱۳۹۷). تأثیر شرایط استرس‌زای حسابرسان بر کیفیت حسابداری: شواهدی از بورس اوراق بهادار تهران. <https://www.tpbin.com/journal-article/02556>
- حاجی‌ها، زهره؛ امیرحسینی، زهرا؛ و کرمی، مریم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدم رعایت کیفیت گزارش و استانداردهای حسابداری با کیفیت حسابداری.
- خاتونی، مرضیه؛ ملاحسن، مریم؛ و خویینیها، سعید. (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین. *سلامت کار ایران*، ۸ (۲)، ۶۶-۷۶.
- Alareeni, Bahaaeddin Ahmed. (2019). The associations between audit firm attributes and audit quality-specific indicators: A meta-analysis. *Managerial Auditing Journal*.
- Alijani, M., Bahman, B., Nikoomaram, H. (2021). Improve Hurst Exponent to Evaluate the Information Efficiency of Companies in Fractal Markets. *Journal of Governmental Accounting*, 7(2), 109-128.

- Elinda, Angela Isabel; Iswati, Sri; & Setiawan, Pikar. (2019). Analysis of the Influence of Role Stress on Reduced Audit Quality. *Jurnal Akuntansi*, 23(2), 301-315.
- Empson, Laura; Muzio, Daniel; Broschak, Joe; & Hinings, Bob. (2015). Researching professional service firms: An introduction and overview. *The Oxford handbook of professional service firms*, 1-22.
- Feng, Nancy Chun. (2020). Individual auditor characteristics and audit quality: evidence from nonprofits in the US. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*.
- Goolsby, Jerry R. (1992). A Theory of Role Stress in Boundary Spanning Positions of Marketing Organizations. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 20(2), 155-164.
- Guillaume, Cécile; & Pochic, Sophie. (2009). What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work-life Balance. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 14-36.
- Hao, Jie; Pham, Viet; & Guo, Meng. (2021). The Gender Effects of Audit Partners on Audit Outcomes: Evidence of Rule 3211 Adoption. *Journal of Business Ethics*, 1-30.
- Haynes, Kathryn. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124.
- Herda, David N.; & Martin, Kasey A. (2016, May 1). The Effects of Auditor Experience and Professional Commitment on Acceptance of Underreporting Time: A Moderated Mediation Analysis.
- Ittonen, Kim; Vähämaa, Emilia; & Vähämaa, Sami. (2013). Female Auditors and Accruals Quality. *Accounting Horizons*, 27(2), 205-228.
- Jeacle, Ingrid. (2011). A practice of her own: Female career success beyond the accounting firm. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(3), 288-303.
- Jeanne Welsh, Mary. (1992). The Construction of Gender: Some Insights from Feminist Psychology. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 5(3).
- Kahn, Robert L; Wolfe, Donald M; Quinn, Robert P; Snoek, J Diedrick; & Rosenthal,
- Anderson-Gough, Fiona; Grey, Christopher; & Robson, Keith. (2005). "Helping them to forget..": the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30(5), 469-490.
- Beehr, Terry A; Bowling, Nathan A; & Bennett, Misty M. (2010). Occupational stress and failures of social support: when helping hurts. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 45.
- Campbell, MC; Sheridan, JB; & Campbell, KQ. (1988). How do accountants cope with stress. *The Woman CPA*, 50(3), 4-7.
- Caplan, Robert D; & Van Harrison, R. (1993). Person-environment fit theory: Some history, recent developments, and future directions. *Journal of Social Issues*, 49(4), 253-275.
- Carlisle, Janice. (1991). John Stuart Mill and the Writing of Character.
- Charness, Gary; & Gneezy, Uri. (2012). Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(1), 50-58.
- Chen, Chih-Ying; Lin, Chan-Jane; & Lin, Yu-Chen. (2008). Audit Partner Tenure, Audit Firm Tenure, and Discretionary Accruals: Does Long Auditor Tenure Impair Earnings Quality? *Contemporary Accounting Research*, 25(2), 415-445.
- Chin, Chen-Lung & Chi, Hsin-Yi. (2010). Gender differences in audit quality. Presented at the 2010 American Accounting Association annual meeting.
- Dambrin, Claire; & Lambert, Caroline. (2012). Who is she and who are we? A reflexive journey in research into the rarity of women in the highest ranks of accountancy. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(1), 1-16.
- Davidson & Hart. (1995). Determinants of Auditor Expertise. *Journal Of Accounting Research*, 20-28.
- Davidson, Ryan; Goodwin-Stewart, Jenny & Kent, Pamela. (2005). Internal governance structures and earnings management. *Accounting & Finance*, 45(2), 241-267.
- DeAngelo, Linda Elizabeth. (1981). Auditor independence, "low balling", and disclosure regulation. *Journal of Accounting and Economics*, 3(2), 113-127.

- Yan, Huanmin; & Xie, Shengwen. (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.
- Robert A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- López, Dennis M.; & Peters, Gary F. (2012, November 1). The Effect of Workload Compression on Audit Quality.
- Montenegro, Tânia Menezes; & Bras, Filomena Antunes. (2015). Audit quality: does gender composition of audit firms matter? *Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 44(3), 264-297.
- Mohammadi, D., kordmirza nikooei, E., ghorbankhani, A. (2021). The Role of Public Accounting and Psychological Factors in Perceived Corruption. *Journal of Governmental Accounting*, 7(2), 143-166.
- O'Donnell, Ed; & Johnson, Eric N. (2001). The Effects of Auditor Gender and Task Complexity on Information Processing Efficiency. *International Journal of Auditing*, 5(2), 91-105.
- Osipow, SH; & Spokane, AR. (1987). Occupational Stress Inventory Manual (Research Version). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources.
- Rajabi, A., pourali, M., Taghi Pourian, Y., Fallah, R. (2021). Designing a Model for key success Factors in Internal Audit Systems in the Oil Industry. *Journal of Governmental Accounting*, 7(2), 59-78.
- Rebele, James E; & Michaels, Ronald E. (1990). Independent auditors' role stress: Antecedent, outcome, and moderating variables. *Behavioral Research in Accounting*, 2(1), 124-153.
- Roxas, Maria L; & Stoneback, Jane Y. (2004). The importance of gender across cultures in ethical decision-making. *Journal of Business Ethics*, 50(2), 149-165.
- Rutherford, Alexandra. (2007). V. Feminist Questions, Feminist Answers: Towards a Redefinition. *Feminism & Psychology*, 17(4), 459-464.
- Smith, Kenneth J.; & Emerson, David J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, 37, 1-14.
- Wooten, Thomas C. (2003). Research about audit quality. *The CPA Journal*, 73(1), 48.