



تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش استرس

پرویز حق‌بین^۱

کیهان آزادی^۲

محمدرضا پورعلی^۳

محمود صمدی لرگانی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳

چکیده

هدف از این مقاله بررسی تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی استرس نقش، است. نمونه نهایی مورد استفاده برای این مطالعه، شامل ۳۹۰ پرسشنامه جمع‌آوری شده از اعضای جامعه حسابداران رسمی می‌باشد. در سطح توصیفی تحلیل داده‌ها، از آماره‌های میانگین و انحراف معیار استفاده شد. علاوه بر این داده‌ها با به‌کارگیری نرم‌افزارهای اس.پی.اس و اسمارت پی.ال.اس، از طریق الگوسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیرهای هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حساب‌سازان، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسان دارند. همچنین متغیر استرس شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارد. علاوه بر این مشخص شد که استرس رابطه بین انعطاف‌پذیری حساب‌سازان و کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند اما بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌داری ندارد. همچنین نتایج پژوهش بیانگر این است که هر شش مؤلفه بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی، بر استرس شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

واژه‌های کلیدی: هویت اجتماعی، انعطاف‌پذیری، کیفیت حسابرسی، استرس.

۱- گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. Hagh_1381ac@yahoo.com

۲- گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. نویسنده مسئول. Ka.cpa2012@yahoo.com

۳- گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. pourali@iauc.ac.ir

۴- گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. mslargani@gmail.com

۱- مقدمه

حسابرسان مسئولیت بررسی صورتهای مالی یک شرکت را بر عهده دارند و نظر خود را در مورد اینکه آیا این بیانیها 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 متعاقباً در عملکرد مؤثر سازمان‌ها در سراسر جهان ایفا می‌کنند (اسمیت و امرسون^۱، ۲۰۱۷). تحقیقات انجام شده در دو حوزه روانشناسی و حسابداری، باعث توجه روزافزون به نقش و اهمیت شخصیت افراد در تصمیم‌گیری‌ها گردید. حسابرسان در هر کار حسابداری، ویژگی‌های فردی خود را به کار می‌گیرند و محدودیت‌های شناختی منجر به انحراف قضاوت‌های آنان می‌شود. ویژگی‌های فردی و روانشناسی افراد یکی از عوامل تأثیرگذار بر قضاوت حسابرس می‌باشد (کریمی و همکاران، ۱۴۰۰). در نتیجه، هر چیزی که قابلیت کاهش یا افزایش کیفیت حسابداری مالی را داشته باشد، بسیار حائز اهمیت است. از همین روی، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابداری با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی استرس نقش، پرداخته است. مسئله هویت اجتماعی در گروه‌های حرفه‌ای، دقیقاً از آنجا شروع می‌شود که گروه‌ها و زیرگروه‌ها اگرچه در یک فرایند فعالیت دارند، اما هر یک بخشی از فرآیند را به عهده دارند و همین موضوع باعث می‌شود نقش‌های متفاوتی و به تبع آن هویت اجتماعی متفاوتی را بر عهده بگیرند (کوپر و کواکیک^۲، ۲۰۱۲). برخی پژوهشات در بررسی اثر هویت حسابرسان و نقش‌های شغلی متفاوت، به بررسی پیامدهای اقتصادی یک قضاوت برای جایگاه‌های مختلف در یک حرفه پرداختند. این موارد نیز به‌عنوان یکی از چندین عوامل تأثیرگذار در پژوهشات موردبررسی قرار گرفته و بیان می‌دارد که افراد به هر صورت می‌توانند تحت تأثیر نقش‌های شغلی خود قرار بگیرند (دیراسمیت^۳ و دیگران، ۱۹۹۷). در این میان 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 دهد (خاتونی و دیگران، ۱۳۹۰). در همین رابطه پژوهشگران با ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و حرفه‌ای حسابرس، نظیر انعطاف رفتاری، اعتمادبه‌نفس، تعهد سازمانی، قصد باقی ماندن در موسسه حسابداری، نیاز توفیق طلبی، تجربه 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^۴، ۲۰۱۶).

¹ Smith & Emerson

² Cooper and Covacic

³ Dirsmith

⁴ Herda and Martin

بر طبق نظر مارتین و رابین^۱ انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان الف- آگاهی فرد از انتخاب‌ها و گزینه‌های جایگزین و مناسب در هر موقعیت مفروض، ب- تمایل به انعطاف‌پذیر بودن جهت سازگاری با موقعیت، ج- احساس خود کارآمدی در انعطاف‌پذیر بودن تعریف می‌شود (گندز^۲، ۲۰۱۳). بنابراین انعطاف‌پذیری شناختی به این معناست که فرد از انتخاب‌های آگاه است، می‌تواند با موقعیت‌های جدید سازگار شود و در این موقعیت‌های جدید احساس کفایت و شایستگی می‌کند (اسکندری و دیگران، ۱۳۹۵). انعطاف‌پذیری شناختی همچنین به‌عنوان توانایی فرد در بازداری از یک پاسخ غالب اما ناکارآمد و نامناسب و توانایی دستیابی به پاسخ‌های جایگزین دوردست‌تر تعریف می‌شود، بنابراین تصور می‌شود که شامل دو زیرشاخهٔ مهار موارد نامربوط و انتقال توجه و تمرکز به تکالیف یا آمیحه‌های ذهنی متفاوت باشد (کربنلا و تیمپانو، ۲۰۱۶). بر همین اساس، سطح بالای انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرسان و به تعبیری سطح پای‌بندی به اصول، رویه‌ها و استانداردهای حسابرسی در شرایط استرس‌زا، سهم حسابرسان در کیفیت حسابرسی را ارتقا داده است (اسمیت^۳ و دیگران، ۲۰۱۷). انعطاف رفتاری حسابرسان می‌تواند به‌عنوان مقاومت در مقابل استرس به معنی توان ایستادگی در مقابل عوامل استرس‌زا بدون بروز هر پی‌آمد منفی تلقی شود. حسابرسان منعطف کسانی هستند که در مواجهه با ناسازگاری واکنش مثبت نشان داده و سعی در غلبه بر چالش‌های کاری با حفظ اعتماد به نفس دارند (بریت و جکس^۴، ۲۰۱۵).

با توجه به موارد فوق‌الذکر، تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی استرس نقش، یک سؤال تجربی است که هنوز مورد آزمایش قرار نگرفته است. از همین روی این پژوهش با هدف پاسخ به پرسش اصلی ذیل انجام شده است: هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حسابرسان چه ارتباطی با کیفیت حسابرسی دارد؟ و در ضمن به این مسئله خواهیم پرداخت که استرس شغلی به‌عنوان متغیری تعدیل‌گر می‌تواند در رابطه‌ی میان هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثرگذار باشد یا خیر؟

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

^۱ Martin and Rubin

^۲ Gunduz

^۳ Smith

^۴ Britt and Jex

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هویت اجتماعی

هویت اجتماعی احساس تعلق و همبستگی به یک جامعه است، به‌گونه‌ای که عضوی از یک جامعه از سایر جوامع متمایز باشد و فرد در مقابل معیارها و ارزش‌های جامعه خود احساس تعهد و تکلیف کند و در امور مختلف آن مشارکت جوید. انتظارات جامعه را خود پاسخ دهد و در مواقع بحرانی سرنوشت جامعه و غلبه بر بحران جامعه برای او مهم باشد (محسنی تبریزی و هاشمی، ۱۳۹۰). هویت اجتماعی همیشه موضوعی برای گفتگو یا نوآوری بوده است و در طول زمان، هویت‌ها دگرگون می‌شود. از این‌روست که هویت فرآیندی دانسته می‌شود که نه تنها یگانه نیست بلکه هر فردی چندین هویت دارد. هویت را می‌توان به فردی و جمعی بخش‌بندی نمود. تفاوت عمده این دو در این است که نخستین بر تفاوت‌ها و دومین بر همانندها تأکید دارد (مقدس و نوری، ۱۳۸۴). در محیط حساسی، یک حساس جدید که در گروه استخدام می‌شود، از همان ابتدا تحت نظارت مستمر است. در نتیجه حساس از همان ابتدا با فلسفه حرفه‌ای خودسازگار می‌شود. در این موقعیت مدیران ارشد نقش کنترل کارکنان و کاهش رفتارهای نامطلوب را دارا می‌باشند (جنکس^۱ و دیگران، ۲۰۱۱). (لرد و دزورت^۲، ۲۰۰۱) بیان داشتند که فشارهای اجتماعی بر قضاوت حساسان مؤثر است. همچنین هوانگ و تینگ^۳ دریافتند که اثر فرهنگ بر قضاوت، با تماس‌های روزانه افراد با یکدیگر کاملاً به نمایش گذاشته می‌شود. فرهنگ‌پذیری^۴ اصطلاحی است که برای توصیف میزان اثرگذاری فرهنگ میزبان استفاده می‌شود (هوانگ و تینگ، ۲۰۰۸). در حقیقت، این اصطلاح به تغییر فرهنگ فرد به سمت افراد حرفه‌ای اشاره دارد که اهداف، زبان و سبک کاری مدیران ارشد را منعکس می‌کند (جنکس و دیگران، ۲۰۱۱). کارکنانی که به‌طور قوی با فرهنگ سازمانی هم‌راستا نمی‌شوند، یا باید خود را بهبود دهند یا باید اخراج شوند (بنکه و رهوده^۵، ۱۹۸۴)؛ اما کارکنانی که با فرهنگ سازمانی به‌خوبی سازگار می‌شوند، در سازمان ترفیع می‌یابند (بمبیر و ایر^۶، ۲۰۱۱). این دسته از کارکنان به درجه شخصیت زدایی^۷ رسیده‌اند. این به این معناست که فرهنگ گروه برای آن‌ها درونی شده و خود جمعی آن‌ها، بر خود فردی اولویت می‌یابد. این افراد باید به سبک گروه فکر کنند، احساس کنند و به فعالیت پردازند (جنکس و دیگران، ۲۰۱۱).

¹ Jenkins

² Lord and DeZoort

³ Hwang and Ting

⁴ Acculturation

⁵ Benke and Rhode

⁶ Bamber and Iyer

⁷ Depersonalization

انعطاف‌پذیری

انعطاف‌پذیری شناختی که اثرات مثبتی روی توان فرد در مقابله با استرس‌زاهای درونی و بیرونی و نیز اثرات مثبتی روی رفاه و آسایش افراد در محیط تعاملی خانواده دارد (کوستن^۱ و دیگران، ۲۰۰۹)، نقشی کلیدی در شکل‌گیری و تحول توانمندی‌های مختلف در افراد ایفاء می‌کند (مارتین^۲ و دیگران، ۲۰۱۱). بر طبق نظر مارتین و رابین^۳ انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان الف- آگاهی فرد از انتخاب‌ها و گزینه‌های جایگزین و مناسب در هر موقعیت مفروض، ب- تمایل به انعطاف‌پذیر بودن جهت سازگاری با موقعیت، ج- احساس خود کارآمدی در انعطاف‌پذیر بودن تعریف می‌شود (گندز^۴، ۲۰۱۳)، بنابراین انعطاف‌پذیری شناختی به این معناست که فرد از انتخاب‌هایش آگاه است، می‌تواند با موقعیت‌های جدید سازگار شود و در این موقعیت‌های جدید احساس کفایت و شایستگی می‌کند (اسکندری و دیگران، ۱۳۹۵). انعطاف‌پذیری شناختی همچنین به‌عنوان توانایی فرد در بازداری از یک پاسخ غالب اما ناکارآمد و نامناسب و توانایی دستیابی به پاسخ‌های جایگزین دوردست‌تر تعریف می‌شود، بنابراین تصور می‌شود که شامل دو زیرشاخهٔ مهار موارد نامربوط و انتقال توجه و تمرکز به تکالیف یا آمیبه‌های ذهنی متفاوت باشد (کربنلا و تیمپانو، ۲۰۱۶).

افرادی که انعطاف‌پذیری شناختی دارند می‌توانند مشکلات و موقعیت‌های جدید را در سطوح مختلف بررسی کرده و گزینه‌ها و ایده‌های جایگزین را ارائه کنند (دبری^۵، ۲۰۱۲) و تحمل تعارض در آن‌ها بیشتر است (مارتین و دیگران، ۲۰۱۱). افرادی که از انعطاف‌پذیری کمتری برخوردارند، به‌سختی می‌توانند یادگیری‌های اولیهٔ خود را فراموش کنند، آن‌ها بر یادگیری‌های قبلی خود که پیامدهای منفی برایشان دارد پافشاری می‌کنند و این پافشاری به سازگاری آن‌ها با شرایط جدید آسیب می‌رساند (کربنلا و تیمپانو، ۲۰۱۶). همچنین وقتی فرد انعطاف‌پذیری شناختی نداشته باشد به‌طور غیرفعال با شرایط محیط مواجه می‌شود و معمولاً به خطا می‌رود و کارها را با تعلل انجام می‌دهد پس با انعطاف‌پذیری شناختی می‌توان تغییرات اساسی در ارائه مجدد فکری را رخ داد و همین زمینه ارتباط بین انعطاف‌پذیری شناختی و اهمال‌کاری را تبیین می‌کند (سترنبرگ و فرنسج^۶، ۱۹۹۲).

پژوهشگران با ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و حرفه‌ای حساسی، نظیر انعطاف رفتاری، اعتمادبه‌نفس، تعهد سازمانی، قصد باقی ماندن در موسسه حساسی، نیاز توفیق طلبی، تجربه و تعهد حرفه‌ای، به‌عنوان عوامل مؤثر بر کیفیت حساسی، شواهدی یافتند که تفاوت‌های فردی می‌تواند نقشی اساسی در کیفیت فرایند حساسی داشته باشد (حردا و مارتین^۷، ۲۰۱۶).

¹ Koesten

² Martin

³ Martin and Rubin

⁴ Gunduz

⁵ DeBerry

⁶ Sternberg and Frensch

⁷ Herda and Martin

کیفیت حسابداری

برخی از رایج‌ترین تعاریف کیفیت حسابداری، عبارت‌اند از: ارزیابی بازار از احتمال اینکه صورت‌های مالی حاوی تحریف‌های بااهمیت است و حسابرسان این تحریف‌ها را کشف و گزارش می‌نمایند (دی آنجلو، ۱۹۸۱). اندازه‌گیری توانایی حسابرسان برای کاهش پارازیت و سوگیری و بهبود کیفیت داده‌های حسابداری (داویدسون و هارت^۱، ۱۹۹۵). استنباط بازار از احتمال توانایی حسابرسان در کشف تحریف‌های بااهمیت در صورت‌های مالی و یا سیستم حسابداری صاحب‌کار و گزارش تحریف‌های بااهمیت کشف شده می‌داند (ووتن^۲، ۲۰۰۳).

در یک سری از مقالات عوامل مؤثر بر استقلال حسابرسان مانند اهمیت مشتری، مدت تصدی موسسه حسابداری، چرخش اجباری حسابرسان و حق الزحمه حاصل از خدمات حسابداری و غیره حسابداری مورد بررسی قرار گرفته است. خط پژوهشی دیگر به بررسی ویژگی‌های حسابرسان و مؤسسات حسابداری مانند ویژگی‌های جمعیت شناختی حسابرسان، ویژگی‌های تجربه حسابرسان، اندازه و اعتبار موسسه حسابداری و بهبود کارایی مرتبط با ادغام موسسه حسابداری می‌پردازد. مطالعات قبلی در مورد کیفیت حسابداری عمدتاً بر نتایج حسابداری اندازه‌گیری شده توسط نظرات حسابداری یا کیفیت حسابداری تمرکز دارند (ژاو و دیگران^۳، ۲۰۲۰). کیفیت حسابداری به عنوان تعیین‌کننده عملکرد حسابداری، تابع عوامل متعددی، از قبیل توانایی‌های حسابرسان (شامل دانش، تجربه، قدرت تطبیق و کارایی فنی) و اجرای حرفه‌ای (شامل استقلال، عینیت، مراقبت حرفه‌ای، تضاد منافع و قضاوت)، است. بر این اساس به نظر می‌رسد ویژگی‌های فردی حسابرسان بتواند کیفیت حسابداری مستقل را تحت تأثیر قرار دهد (علوی طبری و همکاران، ۱۳۹۱).

جامعه حسابداران رسمی ایران در اجرای مفاد ماده ۳۱ اساسنامه و انجام نظارت حرفه‌ای، باید سالیانه کیفیت حسابداری در سطوح مؤسسه حسابداری و کار حسابداری اعضای خود را بررسی و نتیجه آن را در پایگاه اطلاع‌رسانی خود منتشر نماید. لذا جامعه حسابداران رسمی ایران از طریق مراجعه حضوری همکاران کارگروه کنترل کیفیت به مؤسسات حسابداری عضو و تکمیل پرسشنامه کنترل کیفیت مشتمل بر اندازه‌گیری ۳۶ شاخص مربوط، بر مبنای ۱۰۰۰ امتیاز و انتشار امتیاز مکتسبه، کیفیت حسابداری در مؤسسات حسابداری عضو را اندازه‌گیری و به صورت عام اطلاع‌رسانی می‌نمایند (عمادی و حسینی، ۱۳۹۸).

استرس شغلی

پاسخ‌های هیجانی- فیزیکی آسیب‌زا ناشی از عدم تناسب بین شغل با توانایی‌ها، ظرفیت‌ها، منابع و نیازها است (کمالی، ۱۳۹۶). به عبارتی دیگر استرس شغلی عبارت است از واکنشی زیان‌آور جسمی که می‌تواند سلامتی نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد و پیامدهای منفی به دنبال داشته باشد. استرس شغلی زمانی به وجود می‌آید

¹ Davidson and Hart

² Wooten

³ Xiao et al

که نیازهای شغلی متناسب با توانایی‌های افراد، امکانات موجود و نیازهای آن‌ها نباشد. استرس از هماهنگی فرد با محیط او سرچشمه می‌گیرد که همانا نشان‌دهنده وجود ناموزونی در بافت تعامل آدمی- محیطی است (بازرگان‌هرندی و دیگران، ۱۳۸۴).

حسابداری و به‌ویژه حسابرسی 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^۱ و دیگران، ۱۹۸۸). اشخاصی که با مسئولیت‌های مطلوبیت صورت‌های مالی سروکار دارند، در واقع درگیر فرآیندی پیچیده و پر استرس هستند. امروزه حسابرسان با تخصیص‌های پیچیده‌ای سروکار دارند که قضاوت و تصمیم‌گیری درباره این تخصیص‌ها امری نسبتاً پیچیده است. محققان حسابداری علاقه‌مند به تأثیر قضاوت‌های روانشناختی فردی بر چنین قضاوت‌ها و تصمیماتی هستند (سعیدی‌گراغانی و همکاران، ۱۳۹۶).

این شغل به‌طور معمول با حجم بالای کاری، ضرب‌الاجل‌های زیاد و فشار زمانی بیش‌ازحد توصیف می‌شود. افزون بر این، حسابرسان، به دلیل تضاد منافی که ممکن است در انجام حسابرسی‌هایشان وجود داشته باشد و نیز قرار گرفتن در بین مدیریت (به‌عنوان مسئول تهیه صورت‌های مالی و نتایج حاصل از عملیات شرکت) و سرمایه‌گذاران و یا سایر اشخاص ذینفع (به‌عنوان استفاده‌کنندگان از گزارش حسابرسی برای تصمیم‌گیری و رسیدن به هدف‌های شخصی مدنظر)، همواره به نحوی نقش واسطه یا رابط را ایفا می‌کنند (رابله و میچالس، ۱۹۹۰). از این‌رو، آن‌ها با تعداد زیادی از افراد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی روبه‌رو هستند که خواهان طیف وسیعی از نیازها و انتظارات هستند که به طبع برآورده کردن این انتظارات و تقاضاهای متنوع از سوی صاحب‌کاران، 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 (گولسبی^۲، ۱۹۹۲؛ کهن^۳ و دیگران، ۱۹۶۴). مروری بر ادبیات نشان می‌دهد درحالی‌که عوامل خارج از محیط کار به‌طور قابل‌توجهی بر استرس فرد نقش دارد، مشکلات کاری شایع‌ترین عامل استرس‌زا هستند (پاتچینگ و بست^۴، ۲۰۱۴). لازاروس، لووالو و پین نقش احساسات را به دلیل واکنش فوری افراد به شرایط استرس‌زا و کارت وایت و کوپر و اسپکتور احساسات را به دلیل انگیزش برای تغییرات فیزیولوژی در استرس شغلی مهم دانسته‌اند (سرت^۵ و دیگران، ۲۰۱۴). کوستا، کوکس و همکاران، کاراسیک و ترول، سیگریست و همکاران، جیورجی و همکاران همگی بیان داشته‌اند که استرس شغلی ممکن است حاصل تعامل پویا میان فرد و ساختار سازمانی- اجتماعی محل کار وی در نظر

¹ Campbell

² Goolsby

³ Kahn

⁴ Patching and Best

⁵ Sert

گرفته شود که برآمده از روابط نامساوی میان استرس‌های تحمیلی شغل و وظیفه و توانایی مقابله متصدی شغل است (مکی^۱ و دیگران، ۲۰۱۵). پژوهشات بهاگات، پادساکوف و همکاران، ادواردز و همکاران، گیلولا و همکاران نشان می‌دهد شرح وظایف زیاد (حجم کار و فشار کاری)، کنترل کم (خودگردانی شغلی، وسعت تصمیم‌گیری)، فقدان حمایت از جانب سرپرستان و همکاران (به‌طور کلی اختلاف میان همکاران، مدیران و سازمان) و ابهام و تضاد (زمانی که افراد وظایف مبهم و متضادی در سازمان دارند) همگی تأثیر زیادی بر استرس شغلی دارند. ادواردز و همکاران و سیگریست نیز بیان نموده‌اند که در واقع، ادبیات به‌طور گسترده به بررسی روابط میان این شرایط کاری و پیامدهای منفی استرس (اثرات سوء آن) پرداخته است (گیورگی^۲ و دیگران، ۲۰۱۵).

۳- پیشینه تحقیق

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 مطالعات صورت گرفته در این زمینه پرداخته شده است:

یان و شی^۳ (۲۰۱۶)، به بررسی تأثیر استرس کار حسابرسان بر کیفیت حسابداری پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون‌های همبستگی آماری نشان دادند که به‌طور کلی هیچ افت نافذی در کیفیت حسابداری به دلیل استرس کاری حسابرسان که تحت کنترل است وجود ندارد. همچنین، رابطه منفی معناداری بین استرس کاری و حسابداری اولیه مشتریان جدید بعد از جداسازی بخش‌های حق تصدی حسابداری وجود دارد که به دلیل فقدان درک مفهومی مشتری از اطلاعات صنعتی است. با این وجود با فراگیری و کسب تجربه پاسخ منفی نیز کاهش پیدا می‌کند. علاوه بر این، مفهوم استرس کاری و پاسخ‌های مرتبط با آن از فردی به فرد دیگر بر اساس ویژگی‌های شخصیتی متفاوت است.

اسمیت و امرسون^۴ (۲۰۱۷)، رابطه بین انعطاف‌پذیری و کاهش کیفیت حسابداری در پارادایم نقش استرس را تجزیه و تحلیل کردند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های آماری نشان داد که سطوح بالاتر انعطاف‌پذیری با سطوح پایین‌تر گزارش شده همراه است و دارای رابطه مثبت و معناداری باهم می‌باشند. همچنین کاهش در مؤلفه‌های استرس و برانگیختگی و فرسودگی با کاهش سطوح پایین‌تر گزارش شده همراه است.

فلاح و طاهری (۱۳۹۷)، در پژوهشی تأثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابداری را در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بررسی کردند. نتایج حاصله نشان داد که بین استرس کاری

¹ Mucci

² Giorgi

³ Yan and Xie

⁴ Smith and Emerson

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.

بروگر^۱ و دیگران (۲۰۱۸)، هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی را بر اساس نظرسنجی در انجمن تخصصی حسابداران، حسابرسان و مشاوران در سوئد مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان دادند که هویت‌سازمانی حسابرسان با سه جنبه تجاری‌سازی رابطه مثبت دارد. همچنین هویت حرفه‌ای حسابرسان نیز با تجاری‌سازی ارتباط مثبت دارد. این نشان‌دهنده تغییر نقش هویت حرفه‌ای در مقابل تجاری‌سازی شرکت‌های حسابرسی است. ارتباط مثبت بین هویت حرفه‌ای و جهت‌گیری تجاری می‌تواند نشانگر پیشرفت "حرفه‌ای سازمانی" باشد.

الیندا^۲ و دیگران (۲۰۱۹)، در پژوهشی تأثیر استرس نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی را در شرکت‌های حسابداری دولتی در شهرهای سورابایا و سیدوارجو کشور اندونزی بررسی کردند. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که تضاد نقش و ابهام نقش تأثیر معنی‌داری در کاهش کیفیت حسابرسی ندارد، اما اضافه‌بار نقش در کاهش کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌داری دارد.

ادهلیا و تجاراکا^۳ (۲۰۱۹)، در پژوهشی تأثیر استرس شغلی بر سنجش عملکرد کاری در هیئت حسابرسی را بین کلیه بازرسان واحدهای کاری حسابرسی امور مالی و دفتر روابط عمومی و همکاری‌های بین‌المللی هیئت حسابرسی جمهوری اندونزی بررسی کردند. نتایج نشان دادند که استرس نقش تأثیر منفی و معناداری با عملکرد شغلی دارد. در انتها پیشنهادهایی جهت افزایش عملکرد بهینه کارمندان در هیئت حسابرسی اندونزی ارائه شد.

عمادی و حسینی (۱۳۹۸)، به بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش، پرداختند. نتایج تحلیل مسیر حاکی از پذیرش فرضیه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها است. یافته‌های پژوهش نشان داد که سطح بالاتری از انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس با سطوح بالای گزارش‌شده از کیفیت حسابرسی همراه است؛ همچنین در کیفیت حسابرسی، هر دو عامل فرسایش شغلی و استرس مؤثر هستند.

فروغی راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸)، تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی را در بازار بورس اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که استرس حسابرس رابطه مثبتی با کیفیت ارقام تعهدی اختیاری دارد و به عبارتی با افزایش استرس شغلی کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد و در شرکت‌های دارای حسابرس نخستین، این اثرگذاری بیشتر است.

¹ Broberg

² Elinda

³ Adhelia and Tjaraka

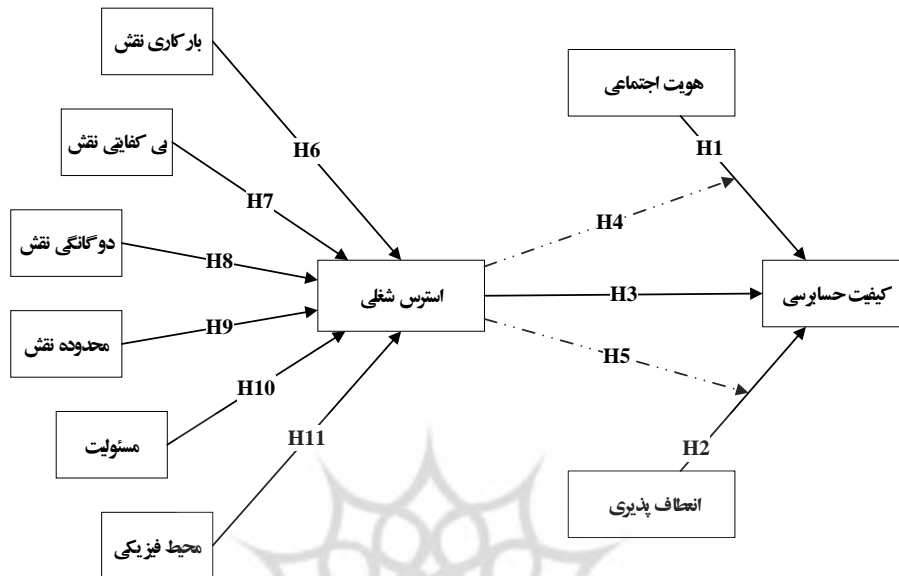
عباسی و دیگران (۱۳۹۸)، رابطه بین انعطاف‌پذیری و کاهش کیفیت حسابداری را با در نظر گرفتن نقش میانجیگری استرس شغل، بررسی کردند. نتایج و یافته پژوهش به‌وسیله مدل معادلات ساختاری ضمن تأیید فرضیه‌های پژوهش، نشان داد که انعطاف‌پذیری منابع انسانی نقش معناداری بر کاهش کیفیت حسابداری دارد. همچنین افزایش استرس در حسابرسان منتج به افزایش فرسودگی شده که سرانجام باعث کاهش عملکرد در میان حسابرسان خواهد شد. ضمن آن‌که با قرار گرفتن میزان استرس در حد متوسط، عملکرد شغلی در سطح بالاتری قرار دارد.

حیدری و دهدار (۱۴۰۰)، رابطه استرس حسابداری، کیفیت حسابداری و کیفیت اطلاعات را در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، بررسی کردند. یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که کیفیت حسابداری موجب بهبود کیفیت اطلاعات مالی می‌گردد. همچنین یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که اندازه حسابداری موجب تشدید و دوره تصدی حسابداری موجب کاهش استرس در حسابداری می‌شود. بررسی‌های بیشتر پژوهشی بیانگر آن است که استرس حسابداری رابطه منفی با کیفیت اطلاعات مالی دارد. به عبارتی دیگر وجود فشار روانی حسابداری موجب کاهش کیفیت اطلاعات مالی می‌گردد. این نتایج در حالی است که اندازه حسابداری و دوره تصدی حسابداری رابطه بین استرس حسابداری و کیفیت اطلاعات مالی شرکت را تعدیل می‌کند.

۴- الگوی مفهومی پژوهش

الگوی مفهومی پژوهش، بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش داخلی و خارجی برای درک بهتر روابط بین متغیرها، در شکل ۱، ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

۵- فرضیه‌های پژوهش

پژوهش حاضر جهت استنتاج از روش تحلیل آماری مبتنی بر آزمون فرضیه بهره گرفته و در تناظر با اهداف و پاسخ به سؤالات پژوهش، با توجه به مدل مفهومی (شکل ۱)، فرضیه‌های اصلی و فرعی ذیل را عنوان نموده است.

- فرضیه اول (H1): هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حساسی تأثیرگذار است.
- فرضیه دوم (H2): انعطاف‌پذیری شناختی حسابرسان بر کیفیت حساسی تأثیرگذار است.
- فرضیه سوم (H3): استرس بر کیفیت حساسی تأثیرگذار است.
- فرضیه چهارم (H4): استرس رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حساسی را تعدیل می‌کند.
- فرضیه پنجم (H5): استرس رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حساسی را تعدیل می‌کند.
- فرضیه ششم (H6): بارکاری نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.
- فرضیه هفتم (H7): بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.
- فرضیه هشتم (H8): دوگانگی نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.
- فرضیه نهم (H9): محدوده نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.

فرضیه دهم (H10): مسئولیت بر استرس نقش تأثیرگذار است.

فرضیه یازدهم (H11): محیط فیزیکی بر استرس نقش تأثیرگذار است.

۶- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ ماهیت به دلیل بررسی اطلاعات توصیفی متغیرها از نظر (میانگین، حداقل، حداکثر، انحراف معیار، چولگی، کشیدگی و...) و نیز بررسی رابطه بین متغیرها، توصیفی-همبستگی است. از لحاظ نوع اجرا، پیمایشی و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه حسابرسان شاغل در سازمان حساسی و سایر مؤسسات حساسی ایران، است که تعداد آنها در سال ۱۳۹۹ برابر ۲۷۱۰ نفر می‌باشد. همچنین جهت تعیین حجم نمونه در مرحله تأیید عملی، از فرمول کوکران استفاده شده است. بر این 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 جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده می‌گردد:

◀ پرسشنامه استاندارد هویت اجتماعی

پرسشنامه هویت اجتماعی با توجه به دو بعد هویت فردی و جمعی برگرفته از نظریات ریچارد چنکینز (۲۰۰۸)، توسط صفاری نیا و روشن (۱۳۹۰) ساخته شده است. این پرسشنامه که از نوع مداد-کاغذی و خود گزارش دهی است، مشتمل بر ۲۰ گویه است که ۱۰ گویه دوم آن نشان‌دهنده بعد فردی و ۱۰ گویه اول نشان‌دهنده بعد جمعی است (صفاری نیا و دیگران، ۱۳۹۳). در این پژوهش منظور از هویت اجتماعی نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۲۰ گویه‌ای هویت اجتماعی می‌دهند.

◀ پرسشنامه استاندارد انعطاف‌پذیری

پرسشنامه انعطاف‌پذیری شناختی توسط مارتین و روبین (۱۹۹۵) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۲ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت است (محمدی و اسد بیگی، ۱۳۹۳). در این پژوهش منظور از انعطاف‌پذیری نمره‌ای است که پاسخ‌دهندگان به سؤالات ۱۲ گویه‌ای انعطاف‌پذیری شناختی می‌دهند.

◀ پرسشنامه استاندارد کیفیت حساسی

پرسشنامه کیفیت حساسی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته است که با هدف بررسی کیفیت حساسی مؤسسات حساسی طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۷ گویه، ۶ مؤلفه است که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با سؤالاتی

مانند: (رعایت یکسانی و یکنواختی در گزارشگری مانند شیوه تدوین صورت‌های مالی موجب کیفیت بالاتر حسابرسی می‌شود). کیفیت حسابرسی را می‌سنجد (حاجیها و همکاران، ۱۳۹۴).

◀ پرسشنامه استاندارد استرس شغلی

پرسشنامه نقش‌های شغلی یا پرسشنامه استرس شغلی در سال ۱۹۸۷ توسط اوسپو و اسپوکان^۱ (۱۹۸۷)، برای ارزیابی استرس فرد در محیط کاری ساخته شده است. از پرسشنامه استرس شغلی Osipow، جهت بررسی و سنجش استرس‌های شغلی ناشی از نقش‌های شغلی استفاده می‌شود. هدف پرسشنامه استرس شغلی Osipow، تعیین شدت و تفاوت شدت استرس‌های ناشی از نقش شغلی در کارکنان مختلف سازمانی است. این پرسشنامه، شامل ۶۰ عبارت است و نمره‌گذاری مقیاس استرس شغلی اوسپو بر اساس یک مقیاس لیکرتی ۵ درجه‌ای بین یک (هیچگاه) تا پنج (بیشتر اوقات) نمره‌گذاری می‌شود.

ابعاد و مؤلفه‌های پرسشنامه استرس شغلی Osipow، عبارت است از:

- بعد بارکاری نقش^۲: وضعیت شخص را نسبت به تقاضاهای محیط کار مورد بررسی قرار می‌دهد.
- بعد بی‌کفایتی نقش^۳: تناسب میزان مهارت، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد را با نیازهای محیط کار ارزیابی می‌کند.
- بعد دوگانگی نقش^۴: آگاهی فرد از اولویت‌ها، انتظارات محیط کار و معیارهای ارزشیابی را ارزیابی می‌کند.
- بعد محدوده نقش^۵: تضادهایی را که فرد از نظر وجدان کار و نقشی که از او در محیط کار انتظار می‌رود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.
- بعد مسئولیت^۶: احساس مسئولیت فرد از نظر کارایی و رفاه دیگران در محیط کار را می‌سنجد.
- بعد محیط فیزیکی^۷: شرایط نامساعد فیزیکی محیط کار که فرد در معرض آن قرار دارد را بررسی می‌کند.

با توجه به مطالب فوق‌الذکر، پرسشنامه‌های این پژوهش شامل ۱۰۹ سؤال با مقیاس‌های ترتیبی است. جدول زیر تعداد سؤالات و مقیاس‌های پرسشنامه را نشان می‌دهد:

¹ Osipow & Spokan
² Role Workload
³ Incompetent of Role
⁴ Role Ambiguity
⁵ Role Boundary
⁶ Responsibility
⁷ Physical Environment

جدول ۱- متغیرها، تعداد و ارزش عوامل در پرسشنامه

متغیر	تعداد سوالات	ارزش معیارها	مقیاس	منبع
پرسشنامه هویت اجتماعی	۲۰	لیکرت (پنج گزینه‌ای)	ترتیبی	صفاری نیا و روشن (۱۳۹۳)
انعطاف‌پذیری شناختی	۱۲	لیکرت (پنج گزینه‌ای)	ترتیبی	مارتین و روبین (۱۹۹۵)
کیفیت حساسی	۱۷	لیکرت (پنج گزینه‌ای)	ترتیبی	حاجیها و همکاران (۱۳۹۴)
استرس شغلی	۶۰	لیکرت (پنج گزینه‌ای)	ترتیبی	اسپیو و اسپوکان (۱۹۸۷)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همچنین، جهت سنجش و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های فوق، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. داده‌ها با به‌کارگیری نرم‌افزارهای smart pls و Excel از طریق الگوسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. در نرم‌افزار smart pls، مدل‌های بیرونی و مدل‌های درونی آزمون می‌شود. بخش اندازه‌گیری مدل که نمایشگر روابط بین متغیرهای پنهان با شاخص‌هایشان به دو صورت ترکیبی و انعکاسی است، مدل بیرونی و بخش ساختاری مدل که نمایانگر رابطه بین متغیرهای مکنون است، مدل درونی نام دارد (امانی و دیگران، ۱۳۹۱).

بررسی برازش مدل‌های واریانس محور یا همان PLS در سه مرحله صورت می‌گیرد:

- ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تعیین پایایی و روایی: در این مرحله، روای و پایایی مدل برحسب نوع مدل یعنی انعکاسی یا ترکیبی بودن آن تعیین می‌شود.
- ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی): در یک مدل مسیر فقط یک مدل ساختاری وجود دارد. پس از ارزیابی برآوردهای روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به ارزیابی مدل ساختاری می‌رسد. جهت ارزشیابی مدل ساختاری از ضریب Q2 (Stone-Geisser criterion) استفاده می‌شود که به آن اعتبار افزونگی یا CV-Redundancy نیز می‌گویند. مقادیر بالای صفر (مقادیر مثبت) برای این ضریب نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و این که مدل قدرت پیش‌بینی روابط را دارد و متغیرهای مستقل توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارند (عباسزاده و دیگران، ۱۳۹۳).
- معیار ضروری برای سنجش مدل ساختاری، ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا است. چین (۱۹۸۸) مقادیر ضریب تعیین ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ در مدل مسیر PLS را به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌کند. اگر سازه‌های مدل درونی خاصی متغیرهای مکنون درون‌زا را تنها با ۱ یا ۲ متغیر مکنون برون‌زا تبیین کنند، ضریب تعیین متوسط (۰/۳۳) قابل قبول است؛ اما

گر متغیرهای مکنون درون‌زا وابسته به چندین متغیر برون‌زا هستند، ارزش ضریب تعیین باید حداقل در سطح قابل توجه (۰/۶۷) باشد (عباسزاده و دیگران، ۱۳۹۳).

لازم به ذکر است، پرسشنامه‌های پژوهش، با دقت زیاد و با مراجعه به کتب مربوطه و همچنین پس از مشاوره با نظر اساتید راهنما و مشاور و پس از تأیید نهایی، تکثیر و بین افراد توزیع شد، بنابراین می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری این پژوهش از روایی خوبی برخوردار است.

همچنین از شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) جهت بررسی اعتبار همگرا استفاده شد. عموماً از شاخص AVE برای ارزیابی اعتبار محتوا استفاده شده است. این شاخص، مقدار واریانس را که یک متغیر پنهان از نشانگرهایش به دست می‌آورد را اندازه می‌گیرد. فورنل و لارکر اظهار داشتند که در مورد میانگین واریانس استخراج شده، مقدار بحرانی عدد ۰/۵ است؛ بدین معنا که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرایی قابل قبول مدل را نشان می‌دهد (فورنل و لارکر^۲، ۱۹۸۱). گویه‌هایی (ابزارهایی) که با یکدیگر همبستگی بالایی داشته باشند برای اندازه‌گیری سازه یکسانی طراحی شده و مناسب هستند. اعتبار همگرا این موضوع را که نشانگرهای یک سازه خاص باید در نسبت بالایی از واریانس عمومی همگرا یا سهمیم باشند را ارزیابی می‌کند. مقدار این شاخص بین ۰ تا ۱ است.

علاوه بر این، در پژوهش حاضر، برای سنجش پایایی از روش پایایی ترکیبی استفاده شد. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه است، روش حداقل مجذورات جزئی، معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا، به نام پایایی ترکیبی^۳ را به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها را نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌کند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

۷- یافته‌های پژوهش

۷-۱- یافته‌های توصیفی

جدول ۲، آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه شامل میانگین و انحراف معیار را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل سؤال‌های عمومی پرسشنامه نیز بیانگر این است که حدود ۸۵٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و بقیه زن هستند. همچنین، ۶٪ دارای سنی بین بیست و هشت تا سی سال، ۴۴٪ بین سی تا سی و پنج سال و ۵۰٪ بالای پنجاه سال داشتند که ۲۱٪ بین پنج تا ده سال، ۳۶٪ بین پنج تا پانزده سال، ۲۹٪ بین پانزده تا بیست سال، ۱۰٪ بین بیست تا بیست و پنج سال و ۴٪ بیشتر از بیست و پنج سال سابقه کار داشتند. همچنین،

^۱ Average Variance Extracted

^۲ Fornell and Larcker

^۳ Composite Reliability

حدود ۴۹٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی حسابداری و ۳۷٪ کارشناسی ارشد و ۱۴٪ دکتری هستند؛ بنابراین، پاسخ‌دهندگان دارای شرایط مطلوب برای این پژوهش بودند.

جدول ۲- مشخصات پاسخ‌دهندگان

متغیرهای جمعیت شناختی	سطوح متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۳۳۲	۸۵
	زن	۵۸	۱۵
سن	۲۸ تا ۳۰ سال	۲۵	۶
	۳۰-۳۵	۱۷۰	۴۴
	بالای ۳۵ سال	۱۹۵	۵۰
تجربه کاری	۵ تا ۱۰ سال	۸۲	۲۱
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۴۴	۳۶
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۱۵	۲۹
	بالای ۲۵ سال	۴۲	۱۰
تحصیلات	کارشناسی	۱۹۰	۴۹
	کارشناسی ارشد	۱۴۶	۳۷
	دکتری	۵۴	۱۴

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۲-۷- برازش مدل‌های اندازه‌گیری

در پژوهش حاضر، برازش مدل‌های اندازه‌گیری از طریق سنجش بار عاملی و سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی واگرا، انجام شد. از آنجاکه تمامی گویه‌ها دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۴، بودند، سؤالی حذف نگردید. مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها، بالاتر از ۰/۷، بوده و نشان از پایایی مناسب مدل دارد. علاوه بر این، روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با متغیرهای (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه شده توسط نرم‌افزار PLS برای این منظور به کار می‌رود. مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ به بالا است. با توجه نتایج که در جدول ۳، ارائه شده است، پایایی ترکیبی (AVE)، همگی در بازه مربوطه قرار گرفته‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی و همگرایی روابط بیرونی مدل پژوهش را تأیید کرد.

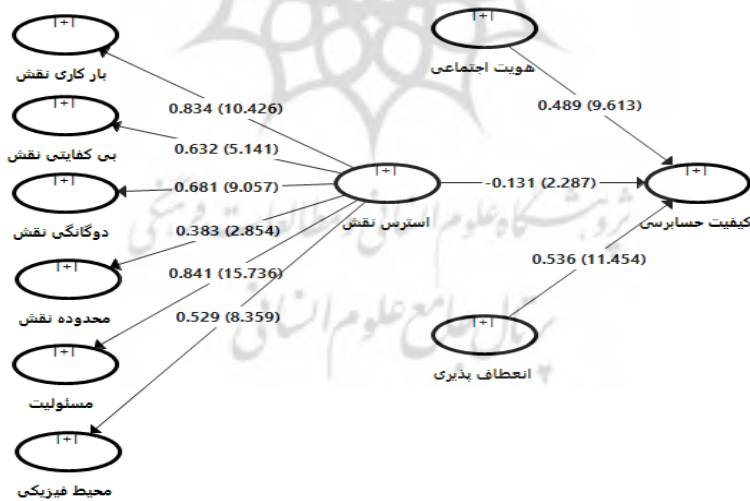
جدول ۳- برآزش مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	آلفا کرونباخ (Alpha>0.7)	پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)	میانگین واریانس استخراج شده (AVA>0.5)
کیفیت حساسی	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۸۸
هویت اجتماعی	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۱
انعطاف‌پذیری	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۷۵
استرس نقش	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۷۶
	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۷۶
	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۸۲
	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۸۷
	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۸۶
	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۷۳
	محدوده نقش	۰/۹۳	۰/۹۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۷-۲-۱- برآزش مدل ساختاری (بدون متغیر تعدیلگر)

مدل پژوهش با استفاده از تکنیک حداقل مجذورات جزئی و با نرم‌افزار Smart PLS مورد آزمون قرار گرفت. در این مدل، تمامی روابط هم‌زمان مورد تحلیل قرار گرفتند. در ادامه مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد شده (مقدار t) ارائه شده است.

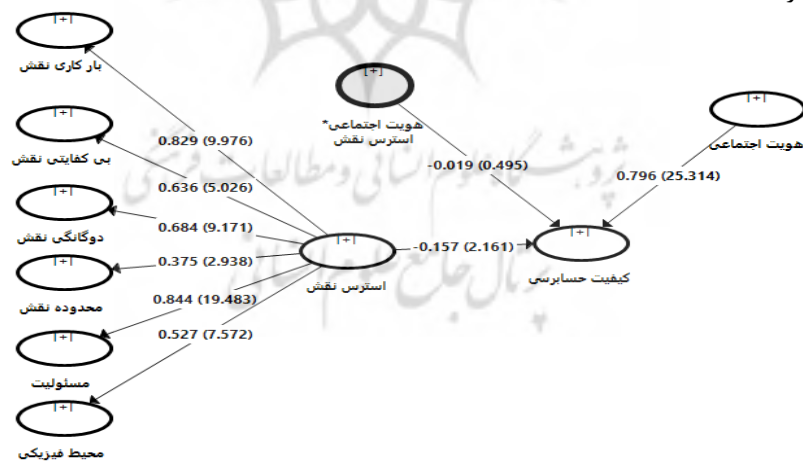


شکل ۲- آزمون مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد شده (مقدار t)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به مدل برازش داده شده شکل ۲ ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر هویت اجتماعی بر کیفیت حساسری برابر ۰/۴۸۹، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر انعطاف‌پذیری بر کیفیت حساسری برابر ۰/۵۳۶ و ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر استرس نقش بر کیفیت حساسری برابر ۰/۱۳۱- است. علاوه بر این ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر بارکاری بر استرس نقش برابر ۰/۸۳۴، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش برابر ۰/۶۳۲، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر محدودده نقش بر استرس نقش برابر ۰/۶۸۱، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر مسئولیت بر استرس نقش برابر ۰/۸۴۱ و ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر محیط فیزیکی بر استرس نقش برابر ۰/۵۲۹، است. همچنین مقدار (R^2) برای متغیر وابسته (کیفیت حساسری) برابر ۰/۷۷ به‌دست‌آمده است و می‌توان گفت که ضریب تعیین متغیر وابسته مقدار نسبتاً بالا و قابل‌قبولی است و متغیرهای مستقل توانسته‌اند تغییرات متغیر وابسته را به میزان قابل‌قبولی (۷۷ درصد) تبیین کنند. مقدار (Q^2) که معرف تناسب پیشبین مدل است برای متغیر کیفیت حساسری برابر ۰/۲۰۱ می‌باشد که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می‌توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تأیید می‌کند.

۷-۲-۲- برآزش مدل ساختاری (تأثیر متغیر تعدیلگر استرس بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حساسری) مدل پژوهش با استفاده از روش حداقل مجذورات جزئی و با نرم‌افزار Smart PLS مورد آزمون قرار گرفت. در این مدل، تمامی روابط هم‌زمان مورد تحلیل قرار گرفتند. در ادامه مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد شده (مقدار t) ارائه شده است.



شکل ۳- آزمون مدل پژوهش در حالت ضرایب استاندارد شده (مقدار t)

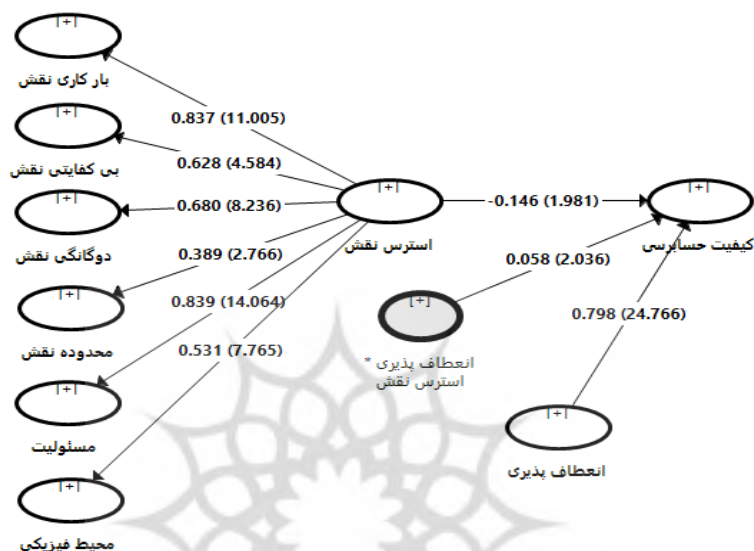
منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به مدل برازش داده شده شکل ۳ ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر انعطاف‌پذیری بر کیفیت حساسی برابر ۰/۷۹۶، ضریب رگرسیونی تأثیر استرس نقش بر کیفیت حساسی برابر ۰/۱۵۷- و ضریب رگرسیونی متغیر تعدیلگر استرس بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حساسی برابر ۰/۰۱۹- است. علاوه بر این ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر بارکاری بر استرس نقش برابر ۰/۸۲۹، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش برابر ۰/۶۳۶، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر محدودده نقش بر استرس نقش برابر ۰/۳۷۵، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر مسئولیت بر استرس نقش برابر ۰/۸۴۴ و ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر محیط فیزیکی بر استرس نقش برابر ۰/۵۲۷، است. همچنین، مقدار (R^2) برای متغیر وابسته (کیفیت حساسی) برابر ۰/۶۶۴ به دست آمده است و می‌توان گفت که ضریب تعیین متغیر وابسته مقدار نسبتاً بالا و قابل‌قبولی است و متغیرهای مستقل توانسته‌اند تغییرات متغیر وابسته را به میزان قابل‌قبولی (۶۶ درصد) تبیین کنند. مقدار (Q^2) که معرف تناسب پیشبین مدل است برای متغیر کیفیت حساسی برابر ۰/۱۵۴ می‌باشد که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می‌توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تأیید می‌کند.

۷-۲-۳- برازش مدل ساختاری (تأثیر متغیر تعدیلگر استرس بر رابطه بین انعطاف‌پذیری و کیفیت حساسی)
مدل پژوهش با استفاده از تکنیک حداقل مجذورات جزئی و با نرم‌افزار Smart PLS مورد آزمون قرار گرفت. در این مدل، تمامی روابط هم‌زمان مورد تحلیل قرار گرفتند. در ادامه مدل پژوهش در حالت استاندارد شده (مقدار t)، ارائه شده است.

با توجه به مدل برازش داده شده شکل ۴ ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر هویت اجتماعی بر کیفیت حساسی برابر ۰/۷۹۸، ضریب رگرسیونی تأثیر استرس نقش بر کیفیت حساسی برابر ۰/۱۴۶- و ضریب رگرسیونی متغیر تعدیلگر استرس بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حساسی برابر ۰/۰۵۸ است. علاوه بر این ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر بارکاری بر استرس نقش برابر ۰/۸۳۷، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش برابر ۰/۶۲۸، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر محدودده نقش بر استرس نقش برابر ۰/۳۸۹، ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر مسئولیت بر استرس نقش برابر ۰/۸۳۹ و ضریب رگرسیونی استاندارد شده تأثیر محیط فیزیکی بر استرس نقش برابر ۰/۵۳۱، است. همچنین، مقدار (R^2) برای متغیر وابسته (کیفیت حساسی) برابر ۰/۶۹۰ به دست آمده است و می‌توان گفت که ضریب تعیین متغیر وابسته مقدار نسبتاً بالا و قابل‌قبولی است و متغیرهای مستقل توانسته‌اند تغییرات متغیر وابسته را به میزان قابل‌قبولی (۶۹ درصد) تبیین کنند. مقدار (Q^2) که معرف تناسب پیشبین مدل است برای متغیر کیفیت حساسی برابر

۰/۱۶۰ می‌باشد که چون این مقدار مثبت و بالای صفر شده است در نتیجه می‌توان استنباط کرد که این شاخص برازش مدل را تأیید می‌کند.



شکل ۴-آزمون مدل پژوهش در حالت استاندارد شده (مقدار t)

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۷-۲-۴-آزمون فرضیه‌های پژوهش

در جدول ۵، نتایج آزمون و بررسی فرضیه‌های پژوهش گزارش شده است. در جدول مقدار ضریب مسیر استاندارد شده و مقدار t و سطح معنی‌داری (P-Value) به‌دست آمده گزارش شده است. بررسی روابط و مدل مفهومی نشان می‌دهد چهار فرضیه‌ی پژوهش تأیید شده است ($P < 0/05$). مبنای آزمون فرضیه‌ها، مدل ساختاری است. در ارتباط با آزمون t، چنانچه مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ شود بدین معناست که رابطه به‌دست آمده در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار است ($P < 0/05$) و با اطمینان ۹۵ درصد رابطه دو متغیر معنی‌دار است و چنانچه مقدار t بیشتر از ۲/۵۸ شود بدین معناست که رابطه به‌دست آمده در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار شده است ($P < 0/01$) و با اطمینان ۹۹ درصد بین دو متغیر رابطه وجود دارد. بر همین اساس نتایج این پژوهش در قالب بررسی فرضیه‌ها به شرح ذیل خواهد بود:

❖ **فرضیه یک (H1):** نتایج نشان داد که هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حساسی تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حساسی تأیید می‌شود

- ($P < 0/01$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش هویت اجتماعی حسابرسان، با افزایش کیفیت حسابرسی همراه است. شدت تأثیر ظرفیت جذب دانش بر کیفیت حسابرسی مقدار $0/489$ است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه اول).
- ❖ **فرضیه دوم (H2):** نتایج نشان داد که هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش هویت اجتماعی حسابرسان، با افزایش کیفیت حسابرسی همراه است. شدت تأثیر ظرفیت جذب دانش بر کیفیت حسابرسی مقدار $0/489$ است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه دوم).
- ❖ **فرضیه سوم (H3):** نتایج نشان داد که استرس بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر استرس بر کیفیت حسابرسی تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه منفی است که نشان می‌دهد افزایش استرس حسابرسان، با کاهش کیفیت حسابرسی همراه است. شدت تأثیر استرس بر کیفیت حسابرسی مقدار $0/131$ - است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه سوم).
- ❖ **فرضیه چهارم (H4):** با توجه به مقدار آماره $t (0/500)$ و همچنین سطح معنی‌داری ($0/615$) متغیر استرس، در سطح خطای ۵ درصد، رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند که این موضوع با فرضیه بیان شده سازگار نیست و بنابراین فرضیه H4، تأیید نمی‌شود.
- ❖ **فرضیه پنجم (H5):** نتایج نشان داد که استرس بر رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، وجود نقش تعدیل‌کنندگی استرس بر رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حسابرسی، تأیید می‌شود ($P < 0/05$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش استرس حسابرسان، افزایش انعطاف‌پذیری حسابرسان را در ارتباط با کیفیت حسابرسی به همراه خواهد داشت. شدت تأثیر استرس بر رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حسابرسی مقدار $0/058$ ، است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه پنجم).
- ❖ **فرضیه ششم (H6):** نتایج نشان داد که بارکاری نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر بارکاری نقش بر استرس نقش تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش بارکاری نقش، با افزایش استرس نقش همراه است. شدت تأثیر بارکاری نقش بر استرس نقش مقدار $0/834$ است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه ششم).
- ❖ **فرضیه هفتم (H7):** نتایج نشان داد که بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه

مثبت است که نشان می‌دهد افزایش بی‌کفایتی نقش، با افزایش استرس نقش همراه است. شدت تأثیر بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش مقدار $0/632$ است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه هفتم).

❖ **فرضیه هشتم (H8):** نتایج نشان داد که دوگانگی نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر دوگانگی نقش بر استرس نقش تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش دوگانگی نقش، با افزایش استرس نقش همراه است. شدت تأثیر دوگانگی نقش بر استرس نقش مقدار $0/681$ است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه هشتم).

❖ **فرضیه نهم (H9):** نتایج نشان داد که محدوده نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر محدوده نقش بر استرس نقش تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش محدوده نقش، با افزایش استرس نقش همراه است. شدت تأثیر محدوده نقش بر استرس نقش مقدار $0/383$ است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه نهم).

❖ **فرضیه دهم (H10):** نتایج نشان داد که مسئولیت نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر مسئولیت نقش بر استرس نقش تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش مسئولیت نقش، با افزایش استرس نقش همراه است. شدت تأثیر مسئولیت نقش حسابرسان بر استرس نقش مقدار $0/841$ است که نشان می‌دهد قوی‌ترین تأثیر بر استرس نقش متعلق به مسئولیت نقش حسابرسان است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه دهم).

❖ **فرضیه یازدهم (H11):** نتایج نشان داد که محیط فیزیکی نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است و در سطح اطمینان ۹۹ درصد، وجود تأثیر محیط فیزیکی نقش بر استرس نقش تأیید می‌شود ($P < 0/01$). جهت رابطه مثبت است که نشان می‌دهد افزایش محیط فیزیکی نقش، با افزایش استرس نقش همراه است. شدت تأثیر محیط فیزیکی نقش بر استرس نقش مقدار $0/529$ است؛ بنابراین، معنی‌دار بودن این فرضیه تأیید می‌شود (عدم رد فرضیه یازدهم).

جدول ۴- خلاصه آزمون نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	مقدار p	مقدار t	ضریب استاندارد	فرضیه
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۹/۵۲۴	۰/۴۸۹	H1- هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حساسری تأثیرگذار است.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۱۱/۳۲۰	۰/۵۳۶	H2- انعطاف‌پذیری شناختی حسابرسان بر کیفیت حساسری تأثیرگذار است.
تأیید فرضیه	۰/۰۲۳	۲/۲۷۹	-۰/۱۳۱	H3- استرس بر کیفیت حساسری تأثیرگذار است.
رد فرضیه	۰/۶۱۵	۰/۵۰۰	-۰/۰۱۹	H4- استرس رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حساسری را تعدیل می‌کند.
تأیید فرضیه	۰/۰۲۳	۱/۹۹۷	۰/۰۵۸	H5- استرس رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حساسری را تعدیل می‌کند.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۱۰/۰۷۳	۰/۸۳۴	H6- بارکاری نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۴/۷۸۶	۰/۶۳۲	H7- بی‌کفایتی نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۸/۶۷۳	۰/۶۸۱	H8- دوگانگی نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۲/۷۶۷	۰/۳۸۳	H9- محدوده نقش بر استرس نقش تأثیرگذار است.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۱۵/۸۰۲	۰/۸۴۱	H10- مسئولیت بر استرس نقش تأثیرگذار است.
تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۷/۸۲۰	۰/۵۲۹	H11- محیط فیزیکی بر استرس نقش تأثیرگذار است.

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۸- بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، به بررسی این موضوع پرداختیم که ارتباط هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری با کیفیت حساسری با تأکید بر پارادایم نقش استرس چگونه است؟ لذا بعد از مطالعه کتابخانه‌ای و روش میدانی جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، متناسب با مبانی نظری از چهار پرسشنامه ۱- پرسشنامه هویت اجتماعی صفاری نیا و روشن (۱۳۹۰)، ۲- پرسشنامه انعطاف‌پذیری شناختی مارتین و روبین (۱۹۹۵)، ۳- پرسشنامه کیفیت حساسری 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، می‌باشد، استفاده شد؛ و در نهایت هم با تحلیل داده‌ها، مدل پژوهش برازش و فرضیات تحقیق آزمون گردید.

آزمون فرضیه اول حاکی از این که هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است که با نتایج پژوهش یانگ و دیگران (۲۰۱۸)، وانگ^۱ و دیگران (۲۰۱۷)، کوچ و ماینز (۲۰۱۷)، باوئر (۲۰۱۴) و اسوانبرگ و اوهمن (۲۰۱۴) و مبنی بر اثرات مثبت هویت بر کیفیت حسابرسی همسو است. با توجه به نتیجه فرضیه اول مبنی تأثیر هویت اجتماعی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی و با توجه به اینکه مسئله هویت اجتماعی در گروه‌های حرفه‌ای دقیقاً از آنجا شروع می‌شود که گروه‌ها و زیرگروه‌ها اگرچه در یک فرایند فعالیت دارند، اما هر یک بخشی از فرآیند را به عهده دارند و همین موضوع باعث می‌شود نقش‌های متفاوتی و به تبع آن هویت اجتماعی متفاوتی را بر عهده بگیرند، بنابراین به مدیران توصیه می‌شود در به حداقل رساندن زمینه‌هایی چون تراکم کاری، دغدغه رقابت، وسوسه جاه‌طلبی، احساس مفید نبودن، عدم تلقی به عنوان نیروی با ارزش برای سازمان، احساس منفی از تعامل با مدیر ارشد و استرس زیاد از کار مستقیم با مدیر، هویت اجتماعی حسابرسان مذکور به بالاترین سطح ممکن برسانند.

آزمون فرضیه دوم حاکی از این است که انعطاف‌پذیری شناختی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است، با نتایج پژوهش عمادی و حسینی (۱۳۹۸)، مبنی بر اینکه سطح بالاتری از انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرسان با سطوح بالای گزارش‌شده از کیفیت حسابرسی همراه است؛ پژوهش عباسی و دیگران (۱۳۹۸)، مبنی بر اینکه انعطاف‌پذیری منابع انسانی نقش معناداری بر کاهش کیفیت حسابرسی دارد؛ پژوهش علیمرادی (۱۳۹۷)، مبنی بر اینکه بین انعطاف‌پذیری فردی و کاهش کیفیت عملکرد حسابرسان رابطه معنادار و منفی وجود دارد؛ با پژوهش گاندی (۲۰۰۶) مبنی بر اینکه نوع شخصیت حسابرسان به‌طور مستقیم تمایل و علاقه‌ی آن‌ها را برای مواجه‌شدن با عوامل مؤثر در کاهش کیفیت فعالیت‌های حسابرسی تحت تأثیر قرار داده است و همچنین با پژوهش اسمیت و امرسون^۲ (۲۰۱۷)، مبنی بر اینکه سطوح بالاتر انعطاف‌پذیری با سطوح پایین‌تر کاهش کیفیت عملکرد حسابرسان همراه است و دارای رابطه مثبت و معناداری باهم می‌باشند، همسو است.

آزمون فرضیه سوم حاکی از این که استرس بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است که 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 حسابرسان نخستین از طرف دیگر رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ پژوهش قجر و دیگران (۱۳۹۶)، مبنی بر اینکه استرس کاری حسابرسان، بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد؛ همچنین تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، به‌طور عمده در تعامل حسابرسان اولیه با یک مشتری جدید مشاهده می‌شود؛ پژوهش بابا (۱۳۹۶)، مبنی بر اینکه بین استرس شغل حسابرسان و کیفیت حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین استرس شغلی

¹ Wang

² Smith and Emerson

حسابرسان تازه‌کار در مورد مشتری اول، باکیفیت حسابرسی رابطه منفی و معکوس و معناداری وجود دارد؛ پژوهش ادهلایا و تجاراکا^۱ (۲۰۱۹)، مبنی بر اینکه استرس نقش تأثیر منفی و معناداری با عملکرد شغلی دارد و همچنین پژوهش اسمیت و امرسون^۲ (۲۰۱۷)، مبنی بر اینکه کاهش در مؤلفه‌های استرس و برانگیختگی و فرسودگی با کاهش کیفیت عملکرد حسابرسی همراه است؛ پژوهش یان و شی^۳ (۲۰۱۶)، همسو است. با توجه به نتیجه فرضیه سوم مبنی بر تأثیر منفی استرس بر کیفیت حسابرسی و همچنین 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 منجر به احساس خستگی، تحلیل رفتن، اضطراب، کاهش حافظه، پراکندگی فکر... می‌شود. لذا پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها و مؤسسات با اندیشیدن تمهیدات حمایتی از تأثیرات 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 جلسات منظم برای کارکنان و تشویق آنها به ابراز مشکلات 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 جهت کاهش عوامل استرس‌زای محیط کار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، اشاره کرد. همچنین این امر خود موجبات کاهش تمایل به ترک خدمت و افزایش رضایتمندی شغلی حسابرسان را فراهم خواهد کرد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم بیانگر این است که استرس رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند. مرور ادبیات نشان داد تاکنون پژوهشات تجربی خاصی در ارتباط با هویت اجتماعی حسابرس و واکنش‌های آن به عوامل استرس‌زای نقش، در کیفیت حسابرسی به انجام رسیده است. لذا با توجه به نتایج پژوهش حاضر و عدم تأثیر استرس بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حسابرسی، انجام پژوهشات بیشتر در این زمینه ضروری است.

نتایج آزمون فرضیه پنجم بیانگر این است که استرس رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند. که با نتایج پژوهش اسمیت و امرسون^۴ (۲۰۱۷)، مبنی بر اینکه کاهش در مؤلفه‌های استرس و برانگیختگی و فرسودگی با کاهش کیفیت عملکرد حسابرسی همراه است و همچنین پژوهش عمادی و حسینی (۱۳۹۸)، مبنی بر سطح بالاتری از انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس با سطوح بالای گزارش‌شده از کیفیت حسابرسی همراه است؛ همچنین در کیفیت حسابرسی، هر دو عامل فرسایش شغلی و استرس مؤثر هستند، همسو است. با توجه به نتیجه فرضیه دوم و پنجم مبنی بر اثرات انعطاف‌پذیری بر کیفیت

¹ Adhelia and Tjaraka

² Smith and Emerson

³ Yan and Xie

⁴ Smith and Emerson

حسابرسی و همچنین تأثیر استرس در رابطه بین این دو مؤلفه، به سازمان‌ها توصیه می‌شود میزان انعطاف‌پذیری حسابرسان را با برنامه‌های آموزشی و یا با قرار دادن آنها در شرایط واقعی فشار کاری ارتقا دهند تا بتوان احتمال خطا و در نتیجه بازدهی حسابرسان را با کاهش میزان استرس، افزایش داد. همچنین به حسابرسان که عهده‌دار نقش اجرایی در عملیات حسابرسی هستند نیز توصیه می‌شود که در تقویت میزان انعطاف‌پذیری شخصی خود بکوشند تا بتوانند در یک محیط کاری پر استرس تحت تأثیر عوامل اثرگذار و برانگیزاننده استرس کمتری قرار گیرند و با ارتقا خود در این زمینه علاوه بر بهبود کیفیت حسابرسی، در این حرفه دوام بیشتری بیآورند و بتوانند خود را در حسابرسی از نظر حرفه‌ای ارتقا دهند.

آزمون فرضیه ششم تا یازدهم نیز نشان داد که هر شش مؤلفه بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی، بر استرس شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند که با نتایج پژوهش الیندا^۱ و دیگران (۲۰۱۹)، مبنی بر اینکه تضاد نقش و ابهام نقش تأثیر معنی‌داری در کاهش کیفیت حسابرسی ندارد، اما اضافه‌بار نقش در کاهش کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌داری دارد؛ پژوهش حسین و دیگران (۱۳۹۸)، مبنی بر اینکه بار کاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت‌پذیری و محیط فیزیکی، بر استرس شغلی در پرسنل تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند، همسو است. با توجه به نتایج فرضیه‌های ششم تا یازدهم، مبنی بر تأثیر بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی بر استرس شغلی حسابرسان، توصیه می‌شود عوامل اثرگذار و برانگیزاننده استرس در میان حسابرسان مانند بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی بیش از پیش مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد و تلاش لازم به منظور کاهش این موارد انجام شود به عنوان نمونه کاهش محدوده نقش خصوصاً در بین حسابرسان کم تجربه و یا ایجاد تناسب بین محدوده کار حسابرسی با میزان تجربه حسابرسان داخلی تا حدود زیادی می‌تواند زمینه‌های بروز استرس میان حسابرسان را کاهش داده و در نتیجه موجبات ارتقاء کیفیت حسابرسی را فراهم آورد. همچنین پیشنهاد می‌شود با ایجاد تعامل و برگزاری جلسات مختلف و توزیع پرسشنامه‌هایی که میزان آگاهی حسابرسان از وظایف و انتظارات موسسه از آنها را می‌سنجد از یک سو حسابرسان از وظایف خود و انتظار موسسه از آنها آگاهی یابند و از سوی دیگر شرکای موسسه نیز از میزان ابهام و تضاد نقش حسابرسان آگاهی پیدا نمایند و لذا حسابرسان با احتمال بیشتر در جهت رسالت موسسه و اهداف موسسه حرکت کنند. به‌طور کلی انتظار می‌رود یافته‌های پژوهش حاضر علاوه بر غنا بخشیدن به ادبیات تحقیقات حسابداری، بتواند تأکید مجددی بر نقش کیفیت حسابداری بر گزارش‌های تعیین شده توسط شرکت‌ها باشد.

^۱ Elinda

فهرست منابع

- ۱) اسکندری، حسین، شیما پژوهی نیا ویلدا ابویسانی، (۱۳۹۵)، "تبیین مشکلات روانی مبتنی بر انعطاف‌پذیری شناختی و تمایز یافتگی خود"، *علوم اعصاب شفای خاتم*، ۴(۳)، صص ۱۸-۲۷.
- ۲) امانی، جواد، همین خضری آذر و حجت محمودی، (۱۳۹۱)، "معرفی مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجزورات جزئی - PLS - PM - و کاربرد آن در پژوهش‌های رفتاری"، *برخط دانش روان‌شناختی*، ۱(۱)، صص ۴۱-۵۵.
- ۳) بابا، پریسا، (۱۳۹۶)، "تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت کار حساسی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)"، دانشگاه موسسه آموزش عالی تاکستان.
- ۴) بازرگان‌هرندی، عباس، الهه حجازی و زهره سرمد، (۱۳۸۴)، "روش‌های تحقیق در علوم رفتاری"، آگه.
- ۵) حاجیه‌ها، زهره، زهرا امیر حسینی و مریم کرمی، (۱۳۹۴)، "بررسی رابطه عدم رعایت کیفیت گزارش و استانداردهای حساسی با کیفیت حساسی".
- ۶) جعفری، حسین، مریم انتظام، غلامحسین حلوانی، پیمان خالقی ده آبادی و محسن حسامی آرانی، (۱۳۹۸)، "بررسی استرس شغلی در پرسنل بیمارستان به روش OSIPOW در سال ۱۳۹۶"، مقاله ارائه شده در یازدهمین همایش سراسری بهداشت و ایمنی کار.
- ۷) حیدری، مجتبی و فرهاد دهدار، (۱۴۰۰)، "بررسی رابطه استرس حسابرسان، کیفیت حساسی و کیفیت اطلاعات در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، *پایگاه سیولیکا*.
- ۸) خاتونی، مرضیه، مریم ملاحسن و سعید خویینیها، (۱۳۹۰)، "بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین"، *سلامت کار ایران*، ۱(۲)، صص ۶۶-۷۶.
- ۹) داوری، علی و آرش رضازاده، (۱۳۹۳)، "مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS"، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- ۱۰) سعیدی گراغانی، مسلم و احمد ناصری، (۱۳۹۶)، "تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان"، *پژوهش‌های حسابداری مالی و حساسی*، سال ۹، شماره ۳۶، صص ۱۳۰-۱۱۱.
- ۱۱) صفاری نیا، مجید، علیرضا آقایوسفی و علی مصطفائی، (۱۳۹۳)، "رابطه مؤلفه‌های سهیل‌انگاری اجتماعی و هویت اجتماعی با عملکرد تحصیلی دانشجویان"، *نشریه شناخت اجتماعی*، (۶).
- ۱۲) عباسزاده، میرمحمد، جواد امانی، آذر همین خضری و قاسم پاشوی، (۱۳۹۳)، "مقدمه‌ای بر معادل‌یابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری با معرفی نرم‌افزارهای"، (ایرج برنوسی و علیرضا مظفری، ویراستاران). دانشگاه ارومیه.
- ۱۳) عباسی، عباس، محمود لاری دشت بیاض، حمیدرضا نظری و نرگس راضی، (۱۳۹۸)، "بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری و کاهش کیفیت حساسی با میانجیگری استرس شغلی"، (ج ۴، ص ۱۸). مقاله ارائه شده در چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد با تأکید بر بازاریابی منطقه‌ای و جهانی.

- ۱۴) علیمرادی، مه‌ری، (۱۳۹۷)، "تجزیه و تحلیل اثر انعطاف‌پذیری فردی بر کاهش سطح کیفیت عملکرد حسابداری با در نظر گرفتن الگوی استرس نقش"، بررسی موردی مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه رازی - دانشکده علوم اجتماعی.
- ۱۵) عمادی، سید اسدالله و سیدحسین حسینی، (۱۳۹۸)، "بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابداری در چارچوب پارادایم استرس نقش"، فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، ۸(۳۱)، صص ۲۴۴-۲۳۱.
- ۱۶) کریمی، زهرا، احمد یعقوب نژاد، محمود صمدی لرگانی و محمد رضا پور علی، (۱۴۰۰)، "ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابداری"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابداری، سال ۱۳، شماره ۵۲، صص ۵۲-۲۳.
- ۱۷) فروغی راد، رسول و حمیدرضا بزاززاده تربتی، (۱۳۹۸)، "تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابداری"، دانش حسابداری، نوزدهم (۷۴).
- ۱۸) فلاح، علی و بهناز طاهری، (۱۳۹۷)، "بررسی تأثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابداری (مورد مطالعه در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار)"، پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۳۶(۴)، صص ۶۳-۸۴.
- ۱۹) قجر، بصیرا، امید امری و محمدرضا عبدلی، (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 بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش‌بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی.
- ۲۰) کمالی، راضیه، (۱۳۹۶)، "رابطه استرس شغلی، تعهد سازمانی و تفکر سازنده با فرسودگی هیجانی پرستاران شاغل در بیمارستان دولتی استان هرمزگان"، مقاله ارائه شده در سمینار علمی مراقبت‌های پرستاری در بهداشت روان و سلامت جامعه.
- ۲۱) محسنی تبریزی، علیرضا و محمدرضا هاشمی، (۱۳۹۰)، "تأثیر اینترنت بر هویت اجتماعی دانش‌آموزان (مطالعه موردی: دبیرستان‌های شهر اراک در سال ۸۸-۸۷)"، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۳(۲) (مسلول ۱۰)، صص ۱۵۷-۱۷۹.
- ۲۲) مقدس، علی اصغر و بیژن خواجه نوری، (۱۳۸۴)، "جهانی شدن و تغییر هویت اجتماعی زنان بررسی موردی در دو شهر شیراز و استهبان"، مطالعات زنان، (۷).

- 23) Adhelia, S.; & Tjaraka, H. (2019), "The Role of Emotional Quotient to Moderate Effect of Role Stress on Examiner Job Performance in Audit board of the Republic of Indonesia", *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 86, PP. 258-266. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-02.32>
- 24) Bamber, E. Michael; & Iyer, Venkataraman M. (2011), "Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict?".
- 25) Bauer, Tim D. (2014), "The Effects of Client Identity Strength and Professional Identity Salience on Auditor Judgments", <https://doi.org/10.2308/accr-50863>

- 26) Benke, R; & Rhode, J. (1984), "Intent to Turnover among Higher Level Employees in Large CPA Firms", *Advances in Accounting*, 1(1), PP. 157-174.
- 27) Britt, Thomas W; & Jex, Steve M. (2015), "*Thriving under Stress: Harnessing Demands in the Workplace*", Oxford University Press, USA.
- 28) Broberg, Pernilla; Umans, Timurs; Skog, Peter; & Theodorsson, Emily. (2018), "Auditors' Professional and Organizational Identities and Commercialization in Audit Firms", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), PP. 374-399
- 29) Campbell, MC; Sheridan, JB; & Campbell, KQ. (1988), "How Do Accountants Cope with Stress", *The Woman CPA*, 50(3), PP. 4-7.
- 30) Carbonella, Julia Y; & Timpano, Kiara R. (2016), "Examining the Link between Hoarding Symptoms and Cognitive Flexibility Deficits", *Behavior therapy*, 47(2), PP. 262-273.
- 31) Cooper, James C.; & Kovacic, William E. (2012), "Behavioral Economics: Implications for Regulatory Behavior", *Journal of Regulatory Economics*, 41(1), PP. 41-58.
- 32) Davidson; & Hart. (1995), "Determinants of Auditor Expertise", *Journal Of Accounting Research*, PP. 20-28.
- 33) DeBerry, LaKenya. (2012), "The Relation between Cognitive Inflexibility and Obsessive-Compulsive Personality Traits in Adults: Depression and Anxiety as Potential Mediators".
- 34) Dirsmith, Mark W; Heian, James B; & Covaleski, Mark A. (1997), "Structure and Agency in an Institutionalized Setting: The Application and Social Transformation of Control in the Big Six", *Accounting, Organizations and Society*, 22(1), PP. 1-27.
- 35) Elinda, Angela Isabel; Iswati, Sri; & Setiawan, Pikar. (2019), "Analysis of the Influence of Role Stress on Reduced Audit Quality", *Jurnal Akuntansi*, 23(2), PP. 301-315.
- 36) Fornell, Claes; & Larcker, David F. (1981), "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and statistics".
- 37) Giorgi, Gabriele; Mancuso, Serena; Fiz Perez, Francisco Javier; Montani, Francesco; Courcy, Francois; & Arcangeli, Giulio. (2015), "Does Leaders' Health (and Work-Related Experiences) Affect their Evaluation of Followers' Stress? *Safety and Health at Work*", 6(3), PP. 249-255.
- 38) 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), PP. 155-164.
- 39) Gundry, Leanne C. (2006), "Dysfunctional Behaviour in the Modern Audit Environment: the Effect of Time Budget Pressure and Auditors' Personality Type on Reduced Audit Quality Practices".
- 40) Gunduz, Bulent. (2013), "Emotional Intelligence, Cognitive Flexibility and Psychological Symptoms in Pre-service Teachers", *Educational Research and Reviews*, 8(13), PP. 1048-1056.
- 41) Herda, David N.; & Martin, Kasey A. (2016), "The Effects of Auditor Experience and Professional Commitment on Acceptance of Underreporting Time: A Moderated Mediation Analysis".
- 42) Hwang, Wei-Chin; & Ting, Julia Y. (2008), "Disaggregating the Effects of Acculturation and Acculturative Stress on the Mental Health of Asian Americans", *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 14(2), PP. 147.
- 43) Jenkins, J. Gregory; Deis, Donald R.; Bedard, Jean C.; & Curtis, Mary B. (2011), "Accounting Firm Culture and Governance: A Research Synthesis".
- 44) Kahn, Robert L; Wolfe, Donald M; Quinn, Robert P; Snoek, J Diedrick; & Rosenthal, Robert A. (1964), "Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity".

- 45) Koch, Christopher; & Salterio, Steven E. (2017), "The Effects of Auditor Affinity for Client and Perceived Client Pressure on Auditor Proposed Adjustments", *The Accounting Review*, 92(5), PP. 117-142.
- 46) Koesten, Joy; Schrodt, Paul; & Ford, Debra J. (2009), "Cognitive Flexibility as a Mediator of Family Communication Environments and Young Adults' Well-being", *Health Communication*, 24(1), PP. 82-94.
- 47) Lord, Alan T.; & DeZoort, F. Todd. (2001), "The Impact of Commitment and Moral Reasoning on A responses to Social Influence Pressure", *Accounting, Organizations and Society*, 26(3), PP. 215-235.
- 48) Martin, Matthew M; Stagers, Sydney M; & Anderson, Carolyn M. (2011), "The Relationships between Cognitive Flexibility with Dogmatism, Intellectual Flexibility, Preference for Consistency, and Self-compassion", *Communication Research Reports*, 28(3), PP. 275-280.
- 49) Mucci, Nicola; Giorgi, Gabriele; Cupelli, Vincenzo; Gioffrè, Pier Agostino; Rosati, Maria Valeria; Tomei, Francesco; Tomei, Gianfranco; Bresó-Esteve, Edgar; & Arcangeli, Giulio. (2015), "Work-related Stress Assessment in a Population of Italian Workers. The Stress Questionnaire", *Science of The Total Environment*, 502, PP. 673-679. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2014.09.069>
- 50) Osipow, SH; & Spokane, AR. (1987), "Occupational Stress Inventory Manual Research Version). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources".
- 51) Patching, Alan; & Best, Rick. (2014), "An Investigation into Psychological Stress Detection and Management in Organisations Operating in Project and Construction Management", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 119, PP.682-691.
- 52) Rebele, James E; & Michaels, Ronald E. (1990), "Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables", *Behavioral Research in Accounting*, 2(1), PP. 124-153.
- 53) Sert, Arzu; Elçi, Meral; Uslu, Tanyeri; & Şener, İrge. (2014), "The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, PP. 1187-1198.
- 54) Smith, Kenneth J.; & Emerson, David J. (2017a), "An Analysis of the Relation between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm", *Advances in Accounting*, 37, PP. 1-14.
- 55) Smith, Kenneth J.; & Emerson, David J. (2017b), "An Analysis of the Relation between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm", *Advances in Accounting*, 37, PP. 1-14.
- 56) Smith, Kenneth J.; Emerson, David J.; & Everly, George S. (2017), "Stress Arousal and Burnout as Mediators of Role Stress in Public Accounting".
- 57) Sternberg, Robert J; & Frensch, Peter A. (1992), "On Being an Expert: A Cost-benefit Analysis", In *The Psychology of Expertise*, PP. 191-203.
- 58) Wang, Pengji; Yuan, Lin; & Wu, Jie. (2017), "The Joint Effects of Social Identity and Institutional Pressures on Audit Quality: The Case of the Chinese Audit Industry", *International Business Review*, 26(4), PP. 666-682.
- 59) Wooten, Thomas C. (2003), "Research about Audit Quality", *The CPA Journal*, 73(1), PP. 48.
- 60) Xiao, Tusheng; Geng, Chunxiao; & Yuan, Chun. (2020), "How Audit Effort affects Audit Quality: An Audit Process and Audit output Perspective", *China Journal of Accounting Research*.

- 61) 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), PP. 305-319.
- 62) Yang, Ling; Brink, Alisa G; & Wier, Benson. (2018), "The Impact of Emotional Intelligence on Auditor Judgment", *International Journal of Auditing*, 22(1), PP. 83-97.



Abstract

The Effect of Social Identity and Flexibility on Audit Quality with Emphasis on the Stress Role

Parviz Haghbin¹
Keyhan Azadi²
Mohammad Reza Pournali³
Mahmoud Samadi Largani⁴

Received: 13/January /2021 Accepted: 18/ March /2022

Abstract

The purpose of this paper was to investigate the effect of social identity and flexibility on audit quality with emphasis on the role of role stress moderator. The final sample used for this study includes 390 questionnaires collected from members of the Society of Certified Public Accountants. At the descriptive level of data analysis, mean and standard deviation statistics were used. In addition, the data were analyzed using SPSS and Smart PLS software through structural equation modeling .

Findings showed that the variables of social identity and auditor flexibility have a positive and significant effect on auditor quality. Also, job stress variable has a negative and significant effect on audit quality. In addition, it was found that stress modulates the relationship between auditors' flexibility and audit quality but does not have a significant effect on the relationship between social identity and audit quality. The results also indicate that all six components of role loading, role inefficiency, role duality, role range, responsibility and physical environment have a positive and significant effect on job stress.

Keywords: Social Identity, Flexibility, Audit Quality, Stress.

¹ Department of Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.
Hagh_1381ac@yahoo.com

² Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. Corresponding Author.
Ka.cpa2012@yahoo.com=

³ Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran. pourali@iauc.ac.ir

⁴ Department of Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.
mslargani@gmail.com