

The Effect of Time Pressure, Work–family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior with the Mediating Effect of Work Stress: An Analysis of the Iranian Audit Environment

Ashkan Gholami
Fatideh *

Ph.D. student of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

Kaveh Mehrani 

Associate Professor of Accounting, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran.

Arash Tahriri 

Assistant Professor of Accounting, Faculty of Management, Tehran University, Tehran, Iran

Abstract

The purpose of this study is to explore how the auditors' work stress relates to the auditing quality reduction behavior with stressors such as time pressure, work-family conflict, and role ambiguity. The philosophy of the existence of auditing firms in capital markets is to contribute to reducing information asymmetry by providing high-quality reporting. The quality of audit reports is largely related to the audit engagement. This research is of quantitative type and is in the category of descriptive studies. A questionnaire was used to collect research data. Due to the uncertainty of the population size, 365 questionnaires were received in 2022 from auditors working in auditing firms. Data were analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling (SEM). The findings indicate that time pressure, work-family conflict, and role ambiguity have a positive relationship with the auditor's work stress. Also, time pressure, work-family conflict, and role ambiguity are positively associated with audit reduction behavior. Finally, work stress has a positive relationship with audit quality reduction behavior and plays a mediating role in the relationship between time pressure, work-family conflict, role ambiguity and audit quality

* Corresponding Author: gholami_a@atu.ac.ir

How to Cite: Gholami Fatideh, A., Mehrani, K., Tahriri, A. (2023). The Effect of Time Pressure, Work–family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior with the Mediating Effect of Work Stress: An Analysis of the Iranian Audit Environment, *Empirical Studies in Financial Accounting*, 19(76), 65-96.


reduction behavior. The results of this study can be used as a criterion for auditing firms to maintain the quality of audit reports by reducing the stressors of auditors.

Keywords: Work Stress, Time Pressure, Work-Family Conflict, Role Ambiguity, Audit Quality Reduction Behavior.




بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابداری با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابداری ایران


دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

اشکان غلامی فتیده * 

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

کاوه مهرانی 

استادیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

آرش تحریری 

چکیده

فلسفه وجودی مؤسسات حسابداری در بازارهای سرمایه نقشی است که در کاهش عدم تقارن اطلاعاتی با ارائه گزارش‌های باکیفیت دارند. کیفیت گزارش‌های حسابداری تا اندازه زیادی مرتبط با رسیدگی حسابرسان حین کار است. در پژوهش حاضر رابطه استرس شغلی حسابرسان و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری با توجه به عوامل استرس‌زایی همچون فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بررسی می‌شود. این پژوهش از نوع کمی و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است. به دلیل نامعین بودن حجم جامعه تعداد ۳۶۵ پرسش‌نامه در سال ۱۴۰۰ از حسابرسان شاغل در موسسه‌های حسابداری و سازمان حسابداری دریافت شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و تحلیل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش دارای ارتباط مثبت با استرس شغلی حسابرس است. همچنین فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری ارتباط مثبت دارند. در نهایت استرس شغلی دارای ارتباط مثبت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری است و به‌عنوان یک متغیر میانجی در رابطه میان فشار زمانی، تعارض کار-خانواده، ابهام نقش و رفتارهای کاهنده کیفیت

حسابرسی نقش ایفا می‌کند. نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان معیاری برای موسسه‌های حسابرسی جهت حفظ کیفیت گزارش‌های حسابرسی از طریق کاهش عوامل استرس‌زای شغلی حساب‌برسان باشد.

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



مقدمه

با توجه به رشد روزافزون اتکای طیف وسیعی از سهامداران و سرمایه‌گذاران بر گزارش‌های حسابرسی برای تصمیمات سرمایه‌گذاری خود، امروزه مسئله حفاظت از قابلیت اتکا اطلاعات حسابداری با وجود حسابرسی باکیفیت مطرح شده است (حساس یگانه و آذینفر، ۱۳۸۹). افزایش کیفیت اظهارنظر برای سرمایه‌گذاران اهمیت روزافزونی دارد زیرا مؤثر بودن عملکرد بازار سرمایه در گروهی نقش حیاتی حسابرسان در راستای رعایت آئین رفتار حرفه‌ای حین رسیدگی به گزارش‌های مالی است (SEC, 2013). در صورت پیروی از استانداردهای حسابرسی، حفظ استقلال، مراقبت حرفه‌ای و رسیدگی مبتنی بر شواهد کافی و مناسب، کیفیت اظهارنظر افزایش می‌یابد (مجتهدزاده و آقایی، ۱۳۸۳). ماندگاری مؤسسات حسابرسی و بقای حرفه‌ای در راستای ایجاد تقارن اطلاعاتی و منصفانه بودن بازار بسیار حائز اهمیت است (نیکبخت و همکاران، ۱۳۹۶)، به‌موجب این ضرورت مفهوم کیفیت اظهارنظر به وجود آمده است و حسابرسان در راستای دستیابی به آن تلاش می‌کنند (Paino et al., 2012).

امکان بروز سوء رفتارها به‌صورت عمدی و غیرعمدی حین رسیدگی‌ها از جانب حسابرسان وجود دارد که این رفتارها منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود (Coram et al, 2008). مطالعات زیادی تأثیرات استرس شغلی بر عملکرد حسابرسان (مرویان و لاری، ۱۳۹۴) و رضایت شغلی (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۴) را بررسی کردند. پژوهش‌های پیشین نشان دادند استرس شغلی منجر به کاهش سطح عملکرد، نارضایتی و بروز رفتارهای ناکارآمد از جانب حسابرسان می‌شود (Paino et al., 2012). اظهارنظر که خروجی فرایند حسابرسی است تحت تأثیر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است و از میان عوامل ایجادکننده این رفتارهای ناکارآمد، استرس شغلی از عوامل بسیار مهم است (فلاح و طاهری، ۱۳۹۷).

تحقیقات بسیاری در زمینه کاهش کیفیت حسابرسی انجام پذیرفته است که نشان از سهم بالای حسابرسان در این کاهش کیفیت دارند، این تحقیقات وجود انگیزه حسابرسان

برای انجام ندادن کامل برنامه حسابرسی و در نتیجه کاهش اثربخشی حسابرسی را اثبات نموده‌اند (Coram et al., 2008). بیش از ۵۰ درصد نمونه مورد مطالعه (Coram et al., 2008)، در طول دوران حرفه‌ای خود حداقل یک‌بار باعث کاهش کیفیت حسابرسی شده‌اند. مطالعات پیشین در بررسی ارتباط استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، عوامل ریشه‌ای استرس شغلی همچون فشار زمانی (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵) و تعارض و ابهام نقش (فروغی‌راد و بزاززاده، ۱۳۹۸) را مورد استفاده قرار دادند. پژوهش حاضر تعارض کار-خانواده را با فرض تأثیر بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، به متغیرهای فوق اضافه نمود. عملکرد شغلی حسابرسان حین رسیدگی‌ها تأثیر بسزایی بر کیفیت نهایی حسابرسی می‌گذارد، لذا ضرورت پژوهش حاضر از نظر بقای حسابرسی به‌عنوان حرفه‌ای که می‌توان بر اظهارنظرهای آن‌ها در به‌کارگیری تصمیمات سرمایه‌گذاری اتکا کرد، برای فعالان در بازار سرمایه قابل توجه است. چشم‌پوشی از نواقصات و سازش با صاحب‌کار که از مصادیق عملکرد شغلی ضعیف است، کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد و در نتیجه مؤسسه‌های حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار می‌دهد (Lopez-Rodriguez et al., 2001)، بنابراین در پژوهش حاضر به دنبال بررسی این موضوع هستیم که فشار زمانی، تعارض کار-خانواده، ابهام نقش به‌وسیله متغیر میانجی استرس شغلی چه تأثیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت می‌گذارد؟ با بررسی ادبیات پژوهش متوجه می‌شویم تاکنون پژوهشی رابطه عوامل استرس‌زای شغلی از جمله فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش را به‌طور هم‌زمان بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بررسی نکرده است، همچنین به نقش میانجی استرس شغلی در رابطه میان عوامل استرس‌زای شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداخته نشده است، لذا در پژوهش حاضر به دلیل قابلیت اتکای نتایج به‌کارگیری روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در آزمون میانجی‌گری (Hair, 2009)، از این روش استفاده شده است و بدان سبب از پژوهش‌های پیشین متمایز شده است. پژوهش حاضر راهبردهایی را برای مؤسسات حسابرسی ارائه می‌کند تا بتوانند با کنترل عوامل

استرس‌زای شغلی میان پرسنل خود از رفتارهای کاهنده کیفیت جلوگیری کرده و اعتبار حرفه را در بازارهای سرمایه حفظ نمایند.

در این پژوهش، ابتدا به بررسی مبانی نظری و بسط فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. سپس داده‌های حاصل از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، با استفاده از نرم‌افزار " Smart PLS" مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در نهایت، یافته‌ها، تحلیل و پیشنهادهای لازم ارائه می‌گردد.

مبانی نظری

فشار زمانی

در محیط حسابرسی، فشار زمانی تقریباً همیشه وجود دارد و یکی از نگرانی‌های اصلی است. فشار زمانی به دو بخش محدودیت زمانی و فشار بودجه کار تقسیم شده و از عوامل اصلی تأثیرگذار بر رفتار حسابرس است (Margheim et al., 2011). یکی از دلایل فشار زمانی به اوج رسیدن حجم کار حسابرسان در نیمه اول سال است که از فصول شلوغ کاری مؤسسات حسابرسی است و زمانی است که کار حسابرسی اکثر مشتریان باید تکمیل شود (Annelin & Svanström, 2021). بودجه زمانی مزایای متعددی از جمله زمان‌بندی کار، کنترل کیفیت عملیات، ایجاد انگیزه در حسابرسان در جهت بهبود کارایی، برنامه‌ریزی انجام پروژه‌های آتی و ارزیابی حرفه‌ای سالیانه حسابرسان دارد (Azad, 1994). منتهی سطح غیرمتعارف فشار بودجه زمانی در حسابرسی می‌تواند دارای اثرات منفی به شکل افزایش استرس باشد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج پژوهش Heo et al. (۲۰۲۱) نیز نشان از تأثیر فصل شلوغ کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، احتمال تغییر حسابرس و همچنین استرس و فرسودگی شغلی حسابرسان دارد.

حسابرسان تحت فشار زمانی مهم است که در قبال کار خود مسئولیت پاسخگویی داشته باشند، هزینه‌های شهرت را درک نموده و درستکاری در جمع‌آوری شواهد را به خطر نیاندازند (Malone & Roberts, 1996). حسابرسان در واکنش به فشار زمانی ممکن است سعی بر انجام عملیات سال جاری در همان حد سال گذشته داشته باشند و یا

اینکه درخواست افزایش بودجه زمانی را داشته باشند. با توجه به اینکه رعایت بودجه زمانی عامل مهمی در ارزیابی عملکرد بسیاری مؤسسات تلقی می‌شود، درخواست بودجه زمانی بیشتر می‌تواند منجر به تحمیل استرس شدیدتری به حساب‌برسان شده و آن‌ها وادار به اعمالی وادار کند تا در جهت رعایت بودجه زمانی، کیفیت حسابداری را کاهش دهند (برزیده و همکاران، ۱۳۹۰).

زمانی که حساب‌برسان تحت افزایش مهلت تحمیلی فشار زمانی هستند کیفیت حسابداری کاهش پیدا می‌کند. حتی حسابداری که منابع زمانی بیشتری در اختیار دارند نیز این تأثیر منفی را درک می‌کنند، به این دلیل که حساب‌برسان انجام رسیدگی‌ها را به زمانی نزدیک به مهلت موردنیاز برای تشکیل پرونده موکول می‌کنند که این امر ممکن است کیفیت حسابداری را به خطر بیندازد (Glover et al., 2015). تکمیل به‌موقع بودن رسیدگی‌های حسابداری با کیفیت حسابداری در ارتباط است (Christensen et al., 2014). حساب‌برسان در عین حال که ملزم به اتمام کارها در مهلت زمانی مقرر توسط صاحب کار و دولت و در محدوده بودجه اختصاص داده شده هستند، سعی در حفظ کیفیت حسابداری دارند (Peytcheva, 2008). بر این اساس به کارگیری قضاوت حرفه‌ای از جانب حساب‌برسان با توجه به عمومیت یافتن فشار زمانی در کار حسابداری، اهمیت به خصوصی پیدا کرده است. بر اساس قضاوت و نظر یک حساب‌برس ممکن است بخشی از فرایند رسیدگی بنا بر فشار زمانی موجود کم‌اهمیت تلقی شده و انجام نشود منتهی خلاف این موضوع در کاربرگ‌ها نشان داده شود (کرمی و همکاران، ۱۳۹۵). از این رو dos Santos & da Cunha (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر تعدیل‌کننده اطمینان بر فشار زمانی و پیچیدگی در قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌برسان پرداختند و نتایج حاکی از آن بود که عواملی مانند اعتماد، فشار زمانی و پیچیدگی، به صورت فردی و مشترک بر قضاوت و تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارند. در ایران نیز کرمی و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابداری پرداختند و نتایج نشان داد بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابداری ارتباط منفی وجود دارد و رابطه مثبت

بین برنامه‌ریزی حسابرسی و اثربخشی وجود دارد.

تعارض کار-خانواده

تعارض کار-خانواده به‌عنوان ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف می‌شود که از فشارهای ناسازگارانه نقش‌های شغلی و خانوادگی به وجود می‌آید. هرگاه افراد قادر به انجام هم‌زمان مسئولیت‌های هر دو نقش شغلی و خانوادگی خود نباشند و مسئولیت ناشی از نقش خانوادگی آنان با مسئولیت ناشی از تعهدات شغلی آن‌ها تداخل پیدا کند (یا برعکس)، افراد دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شوند (توانگر و همکاران، ۱۳۹۱). Hosseini et al. (۲۰۲۳) عوامل مرتبط با تعارض کار-خانواده را در چهار دسته از جمله عوامل فردی (مانند ظرفیت‌ها و مهارت‌های فردی)، عوامل بین فردی (مانند حمایت همسر و عدم حمایت خانواده)، عوامل سازمانی (مانند سیاست‌های سازمانی و ساعات کاری) و عوامل فرهنگی (مانند مردسالاری در جامعه و فرهنگ خانواده‌دوستی) طبقه‌بندی کردند. موفقیت در زمینه کاری و انجام مسئولیت‌های خانوادگی برای بسیاری از افراد مهم است، منتهی در عمل ایجاد تعادل بین کار و خانواده برای شاغلین و به‌خصوص متأهلین بسیار دشوار است (Pasewark & Viator, 2006). ناتوانی در ایجاد تعادل بین نقش‌های کاری و خانوادگی منجر به ایجاد تضاد درونی می‌گردد. مطالعات در زمینه تأثیر تعارض کار-خانواده بر تعهد سازمانی نتایج متناقضی داشته است. نتایج پژوهش Lu et al. (۲۰۰۸) حاکی نشان داد تعارض کار-خانواده تأثیر مثبت و مؤثری بر تعهد سازمانی دارد. درحالی‌که مطالعه Parasuraman & Simmers (۲۰۰۱) نشان داد تعارض بین کار و خانواده در یک فرد منجر به ایجاد ابهام و کاهش تعهد سازمانی می‌شود، همچنین بر نارضایتی یا فشار کاری تأثیر مثبت خواهد داشت.

در حرفه‌های با تعامل مستقیم با تعداد زیادی از مشتریان، تعارض بالاتری میان شاغلین قابل مشاهده است (Parasuraman & Simmers, 2001). به‌طور مثال میرزاده و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود شواهدی از افزایش دل‌بستگی کاری در کارکنان بخش اورژانس در اثر معنویت کار، وفاداری سازمانی و کاهش تعارض کار-خانواده مشاهده کردند.

شاغلین حرفه حسابداری نیز در تعامل مستقیم با مشتریان زیادی هستند، بنابراین در برابر تعارض آسیب‌پذیر بوده و تعارض کار-خانواده تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر انگیزه ترک شغل حسابرسان گذاشته است (Pasewark & Viator, 2006). حسابرسان شاغل در موسسه‌های بزرگ به‌واسطه شرایط طاقت‌فرسا کاری و تعاملات بیشتر با مشتریان سطح بالاتری از تعارض کار-خانواده را تجربه می‌کنند (Buchheit et al., 2016). از این رو Buchheit et al. (۲۰۱۶) طی پژوهشی به بررسی تأثیر تجزیه‌وتحلیل تعادل کار و زندگی در حرفه حسابداری پرداختند و نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، شواهد قابل‌توجهی از وجود تعارض کار-خانواده و فرسودگی شغلی در میان شاغلان مؤسسات حسابداری و به‌ویژه در مؤسسات با اندازه بزرگ بالاتر می‌باشد. در ایران نیز حصارزاده و همکاران (۱۳۹۷)، به بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن پرداختند که نتایج حاکی از وجود ارتباط معنادار بین تعارض کار-خانواده و خانواده-کار است و عوامل اختصاصی حرفه حسابداری از جمله استرس و الگوهای کاری انعطاف‌پذیر با تعارض کار-خانواده ارتباط معناداری دارند. عدم توانایی افراد در ایجاد تعادل میان کار و خانواده در حسابرسان می‌تواند به استرس شغلی، انگیزه ترک شغل و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری بیانجامد. مؤسسات حسابداری سعی در حفظ رضایت و توجه بیشتر به وضعیت رفاهی کارکنان خود دارند زیرا عملکرد مناسب کارکنان پیش‌شرط شرکت برای رسیدن به منافع بلندمدت است، بنابراین شرکت‌ها از تعارض کار-خانواده در کارکنان جلوگیری می‌کنند.

ابهام نقش

به وضعیتی که کارکنان متوجه انتظارات موجود در محیط کاری نبوده و برخی اطلاعات لازم را برای انجام مطلوب شغلشان در اختیار ندارند، ابهام نقش گفته می‌شود (ارشدی، ۱۳۸۶). عدم اطمینان نسبت به حیطه مسئولیت و انتظارات دیگران از عملکرد فرد، چگونگی ارزشیابی، مسیر پیشرفت، رده خود در گروه حسابداری از مصادیق ابهام نقش در موقعیت‌های کاری است (Bamber et al., 1989). فشار زمانی موجود در یک پروژه

حسابرسی فرصت ایجاد شفافیت در موارد ابهام را از حسابرسان می‌گیرد و ابهام نقش بروز می‌کند (DeZoort & dan Lord, 1997). علی‌رغم اینکه شرح شغل از منظر کاهش ابهام نقش مزایایی برای کارکنان فراهم می‌آورد، متأسفانه به‌ندرت تعریف کاملی از نقش کارکنان در شرح شغل ارائه می‌شود. مایر نشان داد مدیر و کارمند از شرح نقش کارمند تنها ۳۵٪ برداشت یکسانی دارند یعنی برای کارمند ۶۵٪ ابهام نقش وجود دارد (خلیفه سلطانی و براری، ۱۳۹۴).

پژوهش‌های پیشین نشان از وجود پیچیدگی در کار حسابرسی از سه بعد پیچیدگی ورودی، پردازش و خروجی دارند (ایمانی و همکاران، ۱۴۰۱). تغییر ساختار و مقررات پرسنلی مؤسسات مشکلاتی را برای حسابرسان ایجاد می‌کند که منجر به ابهام نقش و انگیزه ترک شغل می‌شود (Amiruddin, 2019). ابهام نقش مخاطراتی برای کارکنان دارد و با پیش‌بینی واکنش یک رفتار و شفافیت در رفتارهای هدایت‌کننده پرسنل قابل‌تقلیل است (Bamber et al., 1989). تأثیر ابهام نقش بر استرس شغلی به‌علت فشار کاری زیاد به وجود می‌آید و انگیزه ترک شغل در حسابرسان را افزایش داده و منجر به کاهش کیفیت خدمات حسابرسی می‌شود (Lopez-Rodriguez et al., 2001). وجود ابهام نقش بر نگرش‌های حاکم بر کار و نتیجه‌نهایی آن تأثیرگذار است (Belias, 2015). بر این اساس Everly et al. (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر تضاد و ابهام نقش بر رضایت شغلی، انگیزه ترک شغل و عملکرد حسابداران پرداختند که نتایج حاکی از آن بود که تضاد و ابهام نقش باعث افزایش انگیزه ترک شغل، کاهش رضایت شغلی و عملکرد حسابداران رسمی می‌گردد. Glismeyer et al. (۲۰۰۷) نیز به بررسی اثر ابهام و تضاد نقش بر انگیزه ترک شغل پرداختند و نتایج نشان داد تعارض و ابهام نقش رابطه مثبت با تمایل به ترک خدمت دارد.

ابهام نقش تأثیرات بالقوه‌ای دارد و اخیراً شواهدی از وجود ابهام نقش میان حسابداران رسمی مشاهده شده است (Lopez-Rodriguez et al., 2001). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ابهام و تعارض نقش ازجمله مهم‌ترین عوامل ایجادکننده استرس شغلی و

کاهش دل‌بستگی و رضایت شغلی به شمار می‌آیند (مهرابی زاده و طالب‌زاده، ۱۳۸۰) که علاوه بر ایجاد نارضایتی شغلی، عملکرد شغلی فرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند (Gajendran & Harrison, 2007) و این تأثیر بر عملکرد حساب‌برسان منجر به کاهش کیفیت خدمات حسابداری می‌شود (Pasewark & Viator, 2006). بر این اساس Novriansa et al. (۲۰۱۶) به بررسی تضاد نقش و ابهام نقش حساب‌برسان داخلی پرداختند و نتایج نشان داد که ابهام نقش تأثیر منفی بر تعهد به استقلال و عملکرد شغلی دارد. تأثیرات ابهام نقش بر استرس و عملکرد حساب‌برسان، ضرورت فراهم آوردن محیطی مساعد برای حساب‌برسان جهت پیاده‌سازی ظرفیت‌های حقیقی خود در انجام رسیدگی‌ها را نمایان می‌کند (Smith & Emerson, 2017).

استرس شغلی

استرس از نظر روان‌شناختی حالتی است که فرد در انجام خیل عظیمی از کارها دارای فرصت محدودی بوده و بنابراین از نتایج کارهای خود اطمینان نداشته باشد (Greenhaus & Parasuraman, 1987). استرس حساب‌برسان به‌عنوان فشاری که در کار حسابداری تجربه می‌کند، شناخته می‌شود (Annelin & Svanström, 2021). برای اینکه در مقابل موقعیت‌های استرس‌زا کمتر تحت تأثیر قرار گرفته و حساسیت کمتری از خود نشان دهیم لازم است تا برخی از شرایط استرس‌زا را شناسایی کنیم. برای شناسایی استرس باید از دو جنبه به استرس پرداخت که عبارت‌اند از منشأ استرس و نحوه تأثیرگذاری استرس روی روحیات افراد که باید به‌موازات هم در نظر گرفته شوند. مطالعات پیشین استرس را به‌عنوان کنش یا واکنش افراد در موقعیت بحرانی یا حساس در نظر گرفته‌اند. کنش را می‌توان قدرت بیرونی یا موقعیت محیطی در نظر گرفت که نیاز به پاسخ فیزیکی یا روانی افراد دارد و عامل اصلی ایجادکننده استرس می‌باشد. واکنش نیز اثر نیروها بر افراد یا علائم استرس نامیده می‌شود. به‌عبارت‌دیگر واکنش دلالت بر تأثیر یک رویداد بیرونی یا محیطی بر افراد دارد (Jex & Gudanowski, 1992). این تعریف استرس به تعامل بین شرایط یا رویدادهای محیطی و واکنش افراد به این شرایط اشاره می‌کند. برخی از تحقیقات از خروجی این

واکنش‌ها به‌عنوان تعریف استرس استفاده می‌کنند (Greenhaus & Parasuraman, 1987). درحالی‌که استرس از عوامل ایجاد اختلال در کار است لذا از جنبه‌ای دیگر می‌تواند احساس تشویق در افراد ایجاد کرده که منجر به بهبود کارها می‌شود.

حسابرسی را نیز می‌توان از مشاغل پراسترس محسوب کرد (فلاح و طاهری، ۱۳۹۷) که محیط پراسترس تا حد زیادی بر نحوه اجرای کار تأثیر منفی می‌گذارد (Glover et al., 2016). اگر سطح استرس ایجادی بیش‌ازحد باشد بیشتر تأثیرات منفی آن بر کیفیت کار حسابرسی نمایانگر می‌شود. برخی از عوامل مؤثر بر استرس در محیط کار به وجود می‌آید و مرتبط با شرایط کاری هستند که از آن جمله می‌توان به ابهام نقش، فشار زمانی و تعارض کار-خانواده اشاره نمود. عوامل دیگر تأثیرگذار بر استرس شغلی شامل ویژگی‌های فردی حسابرس از جمله تیپ شخصیتی و میزان سابقه وی است (Newstrom et al., 2007). بر این اساس Persellin et al. (2018) به بررسی ادراکات حسابرسان از حجم کاری حسابرسی و کیفیت حسابرسی پرداختند و نتایج نشان داد حسابرسان نسبت به زمان بودجه-بندی شده به‌طور متوسط در هفته ۵ ساعت و در فصل‌های پرکار ۲۰ ساعت بیشتر از این آستانه مشغول به کارها هستند و باعث می‌شود فشار زمانی بالاتری را درک کنند و در نتیجه کیفیت کار آن‌ها کاهش یابد.

رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

DeAngelo (۱۹۸۱) قدرت کشف‌کنندگی و تمایل به افشای کشف‌های حسابرسی را دو جزء تابع کیفیت حسابرسی برشمرد. در بخش اول، تجربه و تخصص حسابرس و در بخش دوم، داشتن استقلال حرفه‌ای، زمینه دستیابی به کیفیت بهتر می‌شود. بخش عمده‌ای از تلاش‌های حسابرسان برای افزایش کیفیت اظهارنظر است. این تلاش‌ها نشان می‌دهد که عوامل زیادی بر افزایش کیفیت اثر می‌گذارند (آراد و همکاران، ۱۳۹۹). رفتارهای کاهنده کیفیت مجموعه اقداماتی است که اثربخشی جمع‌آوری شواهد را توسط حسابرس در طول کار حسابرسی کاهش می‌دهد و منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود (Malone & Roberts, 1996). فشارهای وارده بر حسابرس از جمله فشار زمانی، حق‌الزحمه کم، بودجه

رسیدگی و ضرب‌الاجل‌های کاری از جمله عوامل بروز رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی است (Herda & Martin, ۲۰۱۶). رفتارهای کاهنده کیفیت سلسله روش‌های حسابرسی است که نتیجه‌ای نامطلوب دارد و سطح شواهد جمع‌آوری‌شده حسابرسی را کاهش می‌دهد، بنابراین شواهد جمع‌آوری‌شده از نظر کمی یا کیفی غیرقابل اعتماد، نادرست یا ناکافی هستند (Herrbach, 2001).

نیمی از حسابرسان در پژوهش‌های پیشین به انجام کارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اعتراف کرده‌اند (Coram et al., 2001). Annelin (۲۰۲۳) نیز در پژوهش خود شواهدی از بروز رفتارهای مخاطره‌آمیز کیفیت حسابرسی را در گروه‌های حسابرسی مورد بررسی قرار داد و نشان داد که در گروه‌هایی که سطح بیشتری از نابرابری را تجربه می‌نمایند، بروز این‌گونه سوء رفتارها افزایش می‌یابد. عواملی همچون پذیرش بهانه‌های صاحب‌کاران، ناتوانی در جست‌وجوی کارآمد ارقام خاص، تهیه گزارش‌های سرسری و بی‌دقت از اسناد، مواردی هستند که کار حسابرسی را به کمتر از سطح قابل قبول کاهش داده و برخی از رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی محسوب می‌شوند (Smith & Emerson, 2017). در ایران نیز حسینی و معصومی (۱۴۰۱) رهنمودهایی به منظور دست یافتن به استفاده اثربخش از کارشناسان در فرآیند حسابرسی و در نتیجه کیفیت حسابرسی بالاتر ارائه نمودند و مطابق با یافته‌های پژوهش آن‌ها ضعف نظارت، عدم استقلال کارشناس، محدودیت‌ها، ناکارآمدی ساختاری، عدم تمایل حسابرسان، عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان، محیط اقتصادی و مشکلات ارتباط و هماهنگی، چالش‌ها و موانع استفاده از خدمات کارشناسی شناخته شدند و تقویت نظارت، اصلاح قوانین و مقررات، تقویت زیرساخت‌ها و ترویج و توسعه خدمات کارشناسی، راهکارهای بهبود استفاده از خدمات کارشناسی شناسایی شدند. نتایج پژوهش حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱) نیز نشان از تأثیر مثبت و معنی‌داری هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی داشت.

کاهش کیفیت حسابرسی تنها بر ارزیابی عملکرد شخص حسابرسان اثر منفی نمی‌گذارد، بلکه از جنبه‌های مختلف با مخاطراتی از جمله تهدید اعتبار گزارش حسابرسان،

اختلال در عملکرد کلی موسسه و ایجاد سویه در تصمیمات اقتصادی استفاده کنندگان مواجه هستیم. در صورت رخ دادن رفتارهای کاهنده کیفیت از سوی حسابرسان خطر حسابرسی که امکان بروز اظهارنظر نامناسب است تا حد بسیار زیادی افزایش می‌یابد (Coram et al., 2008). دلیل این امر آن است که حسابرس احتمالاً به نتیجه‌ای به ظاهر مناسب دست می‌یابد در صورتی که این نتیجه‌گیری بر پایه‌ی شواهد حسابرسی کافی انجام نگرفته است. کاهش کیفیت حسابرسی دارای رابطه مثبت با کاهش اعتماد جامعه به حرفه و اعتبار اظهارنظر است، در نتیجه نهادهای سیاست‌گذار برای حرفه حسابرسی با علم بر نقش مؤثر خدمات اطمینان‌بخشی در دنیای تجارت امروزی باید تلاش خود را جهت به حداقل رساندن کاهش کیفیت حسابرسی به کارگیرند (Amiruddin, 2019). در ایران آراد و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس و رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند که نتایج نشان داد موضوع تاب‌آوری در حرفه حسابرسی بر رفتارهای شخصی و کارکرد حسابرسان اثر گذاشته و این مؤلفه می‌تواند زمینه‌ای برای کاهش کیفیت کار حسابرسان و برانگیختگی استرس آنان شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر با توجه به مبانی نظری به شرح زیر هستند:

- ۱) فشار زمانی بالا استرس شغلی حسابرس را افزایش می‌دهد.
- ۲) فشار زمانی بالا بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد.
- ۳) تعارض زیاد محل کار و خانواده، استرس شغلی حسابرس را افزایش می‌دهد.
- ۴) تعارض زیاد محل کار و خانواده باعث افزایش بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌شود.
- ۵) ابهام زیاد در نقش به‌عنوان یک حسابرس استرس شغلی را افزایش می‌دهد.
- ۶) ابهام بالای نقش به‌عنوان یک حسابرس باعث افزایش بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌شود.
- ۷) استرس شغلی بالا باعث افزایش بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌شود.

۸) استرس شغلی بر رابطه فشار زمانی، تعارض کار-خانواده، ابهام نقش و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به صورت میانجی تأثیر می‌گذارد.

روش^۱

از آنجا که از آنجا که در تحقیق حاضر سعی شده است که به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود، می‌توان آن را از لحاظ تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی به شمار آورد همچنین روش تحقیق توصیفی می‌باشد. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه میان حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی و سازمان حسابرسی توزیع شد. پرسش‌نامه ابتدا توسط ۱۰ نفر حسابرس مستقل که بیش از ۱۰ سال سابقه کار حرفه‌ای داشتند، تکمیل شد. با انجام این کار، پرسش‌نامه تقویت گردیده و هم‌چنین قابل فهم بودن گزاره‌های آن بهبود یافت.

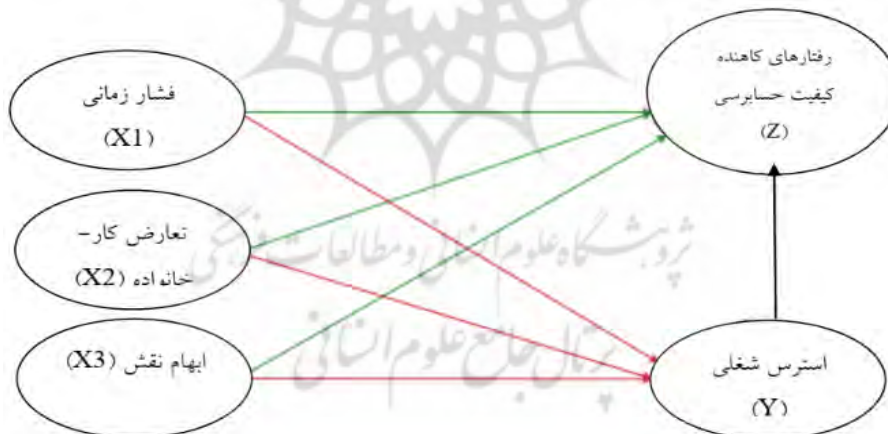
پرسش‌نامه استفاده‌شده در دو بخش طراحی شده است، بخش اول شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل سن، جنسیت، سابقه کار، رده سازمانی، سطح تحصیلات و نام موسسه حسابرسی می‌باشد و بخش دوم پرسش‌نامه، گویه‌های مربوط به اندازه‌گیری میزان فشار زمانی، تعارض کار-خانواده، ابهام نقش، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و استرس شغلی ارائه شده است. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق در پرسشنامه خود از گویه‌های پیشنهادی محققان پیشین استفاده کرده‌ایم. پرسشنامه از ۵ پرسش برای اندازه‌گیری فشار زمانی، ۵ پرسش برای ابهام نقش، ۸ پرسش برای تعارض کار-خانواده، ۵ پرسش برای استرس شغلی و ۱۰ پرسش برای رفتارهای کاهنده کیفیت به کار گرفته شد (Amiruddin, 2019). پاسخ‌دهندگان می‌توانند هر یک از سؤالات بخش دوم پرسشنامه را بر اساس مقیاس ۵ نقطه‌ای لیکرت با دامنه (خیلی کم) تا (خیلی زیاد) پاسخ دهند.

در مجموع ۳۶۵ پرسش‌نامه از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات

حسابرسی خصوصی، جمع‌آوری شده است. پژوهش حاضر از تحلیل کمی با مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) برای تجزیه و تحلیل اثرات مستقیم و غیرمستقیم استفاده کرد. روش اصلی تجزیه و تحلیل داده‌ها مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. مدل‌سازی معادلات ساختاری به این دلیل انتخاب شد که تحلیل آماری یک تکنیک چند متغیره است که جنبه‌های رگرسیون چند گانه و تحلیل عاملی را برای تخمین یک سری روابط وابسته به هم به‌طور هم‌زمان ترکیب می‌کند (Hair, 2009). برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزار اسمارت PLS3 استفاده شد. استفاده از روش‌های آماری به دو شکل توصیفی و استنباطی انجام می‌گیرد. هم‌چنین جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه حساب‌برسان شاغل در تمامی مؤسسات حسابرسی فعال در بازار از جمله مؤسسات حسابرسی خصوصی و سازمان حسابرسی است.

مدل مفهومی پژوهش و نحوه سنجش متغیرهای پژوهش

با توجه به پیشینه‌های نظری و تجربی، مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی جامع پژوهش

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

با بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان می‌توان بیان کرد که بیشترین گروه سنی را افراد زیر ۳۵ سال به خود اختصاص داده‌اند. همچنین مردان بیشترین میزان را در نمونه مورد بررسی دارا بوده‌اند. افراد دارای سابقه کاری زیر ۶ سال هستند و بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی هستند. بیشتر افراد نمونه در مؤسسات حسابداری متوسط با رده سازمانی حسابرس و کمک حسابرس مشغول به فعالیت هستند.

آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری^۱ استفاده شد. از بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده^۲، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها استفاده شد. همان‌طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۷ بوده در نتیجه، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. با توجه به معیار واریانس استخراج شده که باید بالاتر از ۰/۵ باشد روایی همگرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری نیز تأیید می‌شود. به‌منظور تحلیل ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل‌دهنده هر متغیر از بارهای عاملی نیز استفاده شد. بارعاملی نشان‌دهنده این موضوع است که چه میزان از واریانس‌های شاخص‌ها توسط متغیر مکنون خود توضیح داده می‌شود. مقدار این شاخص باید از ۰/۵ بزرگ‌تر و در فاصله اطمینان ۹۵٪ معنادار باشد (رحمانی و بشیری، ۱۳۹۶). تمامی بارهای عاملی سازه‌ها مطابق جدول (۲) بزرگ‌تر از ۰/۵ و در سطح ۹۵٪ معنادار (سطح معناداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶) است.

1. PLS
2. AVE

جدول ۱. روایی و اگر بر اساس بار مقطعی

متغیرها	زیر گویه	بار عاملی ^۱	سطح معناداری ^۲	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس
فشار زمانی (X ₁)	Q1	۰/۵۸۹	۱۲/۸۴۴	۰/۷۸۸	۰/۸۵۵	۰/۵۴۳
	Q2	۰/۷۶۱	۲۸/۲۳۷			
	Q3	۰/۷۶۲	۳۲/۶۰۰			
	Q4	۰/۷۹۱	۴۲/۹۳۹			
	Q5	۰/۷۶۴	۲۶/۶۰۷			
ابهام نقش (X ₂)	Q6	۰/۷۸۷	۳۱/۴۱۸	۰/۸۵۶	۰/۸۹۳	۰/۵۸۵
	Q7	۰/۸۲۷	۴۱/۴۲۱			
	Q8	۰/۸۱۸	۴۲/۶۸۶			
	Q9	۰/۷۹۴	۳۵/۸۰۸			
	Q10	۰/۶۶۷	۲۲/۲۸۵			
	Q11	۰/۶۷۹	۲۰/۱۹۱			
تعارض کار-خانواده (X ₃)	Q12	۰/۶۷۴	۱۷/۸۱۳	۰/۸۸	۰/۹۰۴	۰/۵۴۳
	Q13	۰/۷۷۴	۳۲/۷۳۳			
	Q14	۰/۷۰۴	۲۳/۷۵۶			
	Q15	۰/۷۳۹	۲۳/۳۷۶			
	Q16	۰/۶۹	۱۸/۷۳۱			
	Q17	۰/۷۹	۳۹/۲۶۶			
	Q18	۰/۷۸۹	۳۰/۶۸۴			
	Q19	۰/۷۲۳	۲۹/۵۸۱			
استرس شغلی (Y)	Q20	۰/۷۲۶	۱۹/۳۵۹	۰/۷۵۸	۰/۸۳۸	۰/۵۱۳
	Q21	۰/۷۵۱	۲۹/۷۶۷			
	Q22	۰/۸۰۵	۳۹/۳۸۲			
	Q23	۰/۵۴۷	۱۰/۳۸۸			
	Q24	۰/۷۲۴	۲۳/۰۱۷			
رفتارهای کاهنده کیفیت (Z)	Q25	۰/۵۰۳	۱۰/۰۶۵	۰/۸۸۹	۰/۹۱	۰/۵۰۷
	Q26	۰/۸	۴۵/۱۹۷			

1. λ
2. T-value

متغیرها	زیر گویه	بار عاملی ^۱	سطح معناداری ^۲	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس
	Q27	۰/۷۱۱	۲۵/۰۲۱			
	Q28	۰/۷۶۳	۳۰/۲۹۱			
	Q29	۰/۶۴۳	۱۶/۸۴۵			
	Q30	۰/۷۴۳	۳۲/۰۰۱			
	Q31	۰/۷۳۱	۲۶/۹۶۱			
	Q32	۰/۷۷۳	۳۱/۷۵۲			
	Q33	۰/۶۲۲	۱۳/۵۴۵			
	Q34	۰/۷۷۸	۳۷/۹۴۸			

همچنین برای بررسی روایی واگرا از معیار فورنر-لاکر استفاده شد. روایی واگرا به این مفهوم است که پرسش‌های مربوط به هر مؤلفه، همپوشانی با سایر متغیرهای دیگر ندارد و در واقع بالاترین همبستگی را با مؤلفه موردنظر پژوهشگر دارد. به لحاظ آماری طبق این شاخص واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. در غیر این صورت باید سازه‌هایی که باعث واگرایی می‌شوند حذف گردند. نتایج نهایی پس از انجام تعدیلات مربوطه به شرح جدول (۲) است:

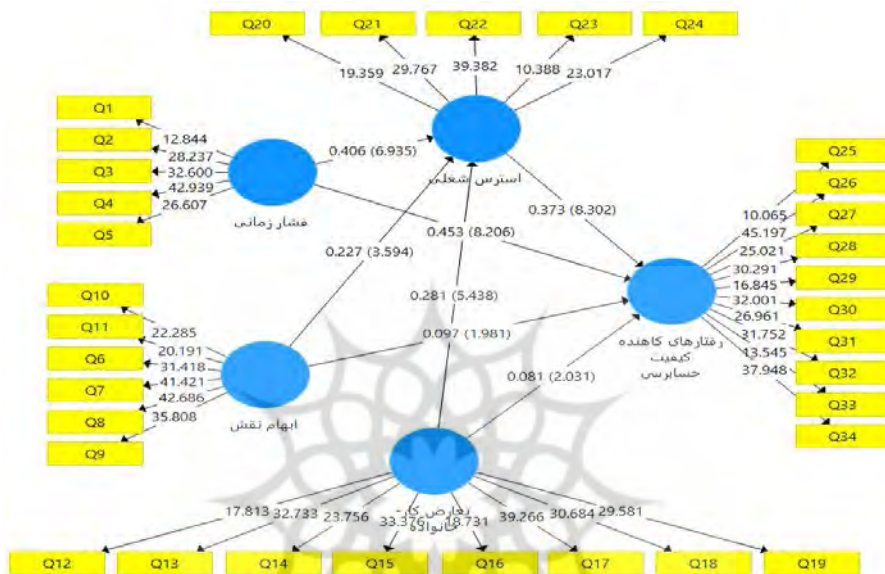
جدول ۲. اعتبار روایی واگرا بر اساس معیار فورنر-لاکر

فشار زمانی	رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی	تعارض کار- خانواده	استرس شغلی	ابهام نقش	
				۰/۷۶۵	ابهام نقش
			۰/۷۲۸	۰/۶۹۳	استرس شغلی
		۰/۷۴۲	۰/۷۱۳	۰/۶۹۵	تعارض کار- خانواده
	۰/۷۱۷	۰/۶۸۸	۰/۶۹۵	۰/۷۰۱	رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی
۰/۷۴۲	۰/۷۱۰	۰/۶۵۷	۰/۷۰۵	۰/۶۷۶	فشار زمانی

آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از اطمینان از برازش کلی مدل نوبت به بررسی برازش جزئی مدل یا همان آزمون

فرضیه‌های پژوهش می‌رسد. در این مرحله ضرایب اثرگذاری هر متغیر و معنادار بودن آن مطابق شکل (۲) بررسی می‌شود. بر این اساس می‌توان در خصوص رد یا عدم رد فرضیه‌های پژوهش تصمیم‌گیری کرد.



شکل ۲. خروجی نرم‌افزار اسمارت PLS

با توجه به شکل (۲) و اطلاعات ارائه‌شده در جدول شماره (۴)، داده‌های تجربی جمع‌آوری‌شده تمام فرضیه‌های پژوهش را در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌دهند.

جدول ۳. مقادیر مدل نهایی

روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل	مقدار استاندارد شده	سطح معناداری ^۱	سطح معنی‌داری ^۲	وضعیت فرضیه
فرضیه ۱: تعارض کار-خانواده ← استرس شغلی	۰/۴۰۶	۷/۱۴۲	۰/۰۰۱	تأیید

1. T-value

2. P-value

روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل	مقدار استاندارد شده	سطح معناداری ^۱	سطح معنی‌داری ^۲	وضعیت فرضیه
فرضیه ۲: فشار زمانی ← رفتارهای کاهنده کیفیت	۰/۴۵۳	۸/۱۷۳	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه ۳: تعارض کار-خانواده ← استرس شغلی	۰/۲۸۱	۵/۳۴۵	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه ۴: تعارض کار-خانواده ← رفتارهای کاهنده کیفیت	۰/۰۸۱	۲/۰۶۵	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه ۵: ابهام نقش ← استرس شغلی	۰/۲۲۷	۳/۵۹	۰/۰۰۱	تأیید
فرضیه ۶: ابهام نقش ← رفتارهای کاهنده کیفیت	۰/۰۹۷	۲/۲۱۷	۰/۰۴۲	تأیید
فرضیه ۷: استرس شغلی ← رفتارهای کاهنده کیفیت	۰/۳۷۳	۸/۵۴۸	۰/۰۰۱	تأیید

بررسی نقش میانجی استرس شغلی

برای بررسی نقش میانجی استرس شغلی در فرضیه هشتم پژوهش از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$t - value = \frac{a * b}{\sqrt{b^2 * sa^2 + a^2 * sb^2}}$$

که در فرمول فوق:

a: میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی

Sa: میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی

b: میزان اثر میانجی بر وابسته

Sb: میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته

جدول (۴) نتایج آزمون سوبل برای اثر متغیر میانجی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. مقادیر مدل نهایی

روابط مفاهیم با شاخص‌ها در مدل	مقدار استاندارد شده	سطح معناداری ^۱	سطح معنی‌داری
فشار زمانی ← استرس شغلی ← رفتارهای کاهنده کیفیت	۰/۱۵۱	۵/۱۷۷	۰/۰۰۱
تعارض کار-خانواده ← استرس شغلی ← رفتارهای کاهنده کیفیت	۰/۱۰۵	۴/۷۱۰	۰/۰۰۱
ابهام نقش ← استرس شغلی ← رفتارهای کاهنده کیفیت	۰/۰۸۵	۳/۸۴۰	۰/۰۰۲

همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود آماره t در تمامی روابط بزرگ‌تر از $1/96$ است. نتایج به‌دست آمده از آزمون سوبل حاکی از وجود اثر میانجی متغیر استرس شغلی بر رابطه بین فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش با رفتارهای کاهنده کیفیت است.

نتیجه‌گیری و بحث

در پژوهش حاضر تأثیر فشار زمانی، ابهام نقش، تعارض کار-خانواده بر استرس شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور، نمونه‌ای متشکل از ۳۶۵ حسابرس شاغل در مؤسسه‌های خصوصی حسابداری و سازمان حسابداری در سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ انتخاب شد. نتایج فرضیه‌های مربوط به فشار زمانی به این شکل بود که فشار زمانی بالا استرس شغلی حسابرسان و احتمال بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسان را افزایش می‌دهد. این نتایج با یافته‌های پژوهشگرانی همچون کرمی و همکاران (۱۳۹۵)، Pasewark & Viator (۲۰۰۶) و Amiruddin (۲۰۱۹) مشابه است. نتایج فرضیه‌های مربوط به تعارض کار-خانواده به این شکل بود که تعارض زیاد محل کار و خانواده، استرس شغلی حسابرسان و بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری را افزایش می‌دهد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌هایی همچون حصارزاده و همکاران (۱۳۹۷) و Amiruddin (۲۰۱۹) مشابه است. نتایج فرضیه‌های مربوط به ابهام در نقش به این صورت بود که ابهام

1. T-value

زیاد در نقش به‌عنوان یک حسابرس استرس شغلی و بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد. این نتایج مشابه یافته‌های پژوهشگرانی همچون آراد و همکاران (۱۳۹۹)، خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) و Amiruddin (۲۰۱۹) بود. نتیجه آخرین فرضیه پژوهش که به بررسی متغیر میانجی یعنی استرس شغلی بر متغیر وابسته یعنی رفتارهای کاهنده کیفیت پرداخته بود به این شکل بود که استرس شغلی بالا باعث افزایش بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌شود. این نتیجه با یافته پژوهش صراف (۱۳۹۹)، فروغی راد و بزاززاده (۱۳۹۸)، عالی پور و همکاران (۱۳۹۷) و Amiruddin (۲۰۱۹) مشابه بود.

نتایج فرضیات فوق نشان از آن دارد که عواملی همچون فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش که امروزه در حسابرسی به بخش جدایی‌ناپذیر از حرفه در آمده است، می‌تواند استرس شغلی را در اعضای شاغل در یک گروه حسابرسی بالا ببرد که نتیجه آن بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است و از آنجایی که کیفیت کلی یک کار حسابرسی از رفتارهای تک‌تک اعضای گروه ناشی می‌شود، لذا به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود تا با تغییر نگرش خود نسبت به پرسنل خود سعی در افزایش کیفیت رسیدگی‌ها و به‌صورت ضمنی افزایش اعتماد عموم جامعه نسبت به خدمات اطمینان بخشی شوند. افزودن سایر متغیرها که از عوامل ایجادکننده استرس شغلی می‌باشند همچون تعارض نقش که در پژوهش حاضر بررسی نگردید برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شوند.

وجود موانع و محدودیت جزء جدانشدنی مراحل یک پژوهش محسوب می‌شود و همین موضوع است که بستر مناسب برای پژوهش‌های آتی را فراهم می‌کند. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نبوده و انجام آن با محدودیت‌هایی مواجه بود. مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش عبارت‌اند از: ۱. از آنجایی که موضوع پژوهش در حوزه پژوهش‌های رفتاری قرار است، نمی‌توان پژوهش را صد در صد علمی دانست، ۲. در پژوهش برای اندازه‌گیری و گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده که در این رابطه،

زمینه‌های ذهنی پاسخگویان نظیر عواطف، احساسات، نگرش‌ها و برداشت‌ها روی داده‌های پژوهش اثر می‌گذارند، ۳. دستیابی به جامعه آماری مناسب دشوار است و نتایج پژوهش بسیار وابسته به مشاهدات محقق است و تعمیم‌پذیری یافته‌ها محدودتر می‌شود و ۴. به-منظور تکمیل پرسشنامه، نیاز است حساب‌برسان با حوصله و در نظر گرفتن زمان مناسب به تکمیل آن اقدام کنند، اما یافتن چنین افرادی و گرفتن زمان از آن‌ها با دشواری و محدودیت مواجه است.

ORCID

Ashkan Gholami Fatideh



<https://orcid.org/0000-0002-6510-2652>

Kaveh Mehrani



<https://orcid.org/0000-0001-7426-4365>

Arash Tahriri



<https://orcid.org/0000-0002-0714-6067>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- آراد، حامد، مشعشعی، سید محمد، اسکندری، دل‌آرا (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرسان و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسان. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسان*، ۲۷ (۲)، ۱۵۴-۱۷۹.
- ارشدی، نسرین، شکرکن، حسین (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌بینی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب. *علوم تربیتی و روانشناسی*، ۴ (۵)، ۲۱۳-۲۴۱.
- ایمانی، کریم، فخاری، حسین (۱۴۰۱). مدلی برای اندازه‌گیری پیچیدگی کار حسابرسان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۹ (۷۵)، ۱۲۵-۱۶۴.
- برزیده، فرخ و خیراللهی، مرشید (۱۳۹۰). مسئولیت پاسخگویی، فشار زمانی و کتمان شواهد حسابرسان. *دانش حسابرسان: سال یازدهم*، شماره ۴۵، از صفحه ۴ تا صفحه ۲۷.
- توانگر، حسین، الحانی، فاطمه، ونکی، زهره (۱۳۹۱). شیوه‌های مقابله‌ای تعارض کار/خانواده در پرستاران: یک مطالعه کیفی. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا*، ۲۰ (۱)، ۱۴-۲۴.
- حساس یگانه، یحیی، آذین‌فر، کاوه (۱۳۸۹). رابطه بین کیفیت حسابرسان و اندازه مؤسسه حسابرسان. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسان*، ۱۷ (۶۱)، ۸۵-۹۸.
- حسینی، سیدعلی، معصومی بیلندی، زهرا (۱۴۰۱). استفاده از خدمات کارشناسی در حسابرسان، چالش‌ها و راهکارهای بهبود، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۹ (۷۴)، ۱۴۵-۱۷۶.
- حصارزاده، رضا، نادری، نیلوفر، نصیرزاده، فرزانه (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن. *فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳ (۵)، ۲۳۳-۲۶۲.
- حقیقین، پرویز، آزادی، کیهان، پورعلی، محمدرضا، صمدی لنگانی، محمود (۱۴۰۱). تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسان با تأکید بر نقش استرس، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسان، ۱۴ (۵۳)، ۱۹۱-۲۲۲.
- خلیفه سلطانی، سید احمد، براری، سمانه (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرسان. *فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی*، ۷ (۲۸)، ۳۲-۵۵.
- رحمانی، علی و بشیری منش، نازنین (۱۳۹۶). محرک‌های افزایش اختیاری در بازار سرمایه ایران. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۴ (۵۶)، ۱-۳۲.
- صراف، مریم، صراف، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر استرس شغلی و تاب‌آوری حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسان. *فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسان مدیریت*، ۹ (۳۳)، ۲۶۱-

بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار...؛ غلامی فتیاده و همکاران | ۹۱

۲۶۷.

عالی پور، مرید، صالحی، اله کرم (۱۳۹۷). بررسی تأثیر استرس کار حسابرس بر کیفیت حسابرسی. *مجله دانش حسابرسی*، ۱۸ (۷۲)، ۱۷۱-۱۹۷.

فروغی‌راد، رسول، بزاززاده تربتی، حمیدرضا (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. *دانش حسابرسی*، ۱۹ (۷۴)، ۱۵۱-۱۷۴.

فلاح، علی، طاهری، بهناز (۱۳۹۷). بررسی تأثیر استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی (مورد مطالعه در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار). *کنفرانس ملی اندیشه های نوین و خلاق در مدیریت*، ۱، ۱-۱۵.

کرمی، غلامرضا، وکیلی فرد، حمیدرضا، مزینانی، مهدی (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی کار و اثربخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور. *دانش حسابرسی*، ۱۶ (۶۳)، ۵-۳۳.

مجتهدزاده، ویدا، آقایی، پروین (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی مستقل از دیدگاه حسابرسان مستقل و استفاده‌کنندگان. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۱ (۳۸)، ۵۳-۷۶.

مرویان حسینی، زهرا؛ لاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، *حسابداری سلامت*، ۴ (۱۱)، ۵۷-۸۰.

مهرابی زاده هنرمند، مهناز، طالب‌زاده، علیرضا (۱۳۸۰). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش با خشنودی و دل‌بستگی شغلی. *مجله روانشناسی*، ۵ (۱)، ۴۴-۵۵.

میرزاده نوقابی، حامد رضا، رستمی، مریم، ثامتی، ناهید، امینی آقبلاغی، رقیه (۱۴۰۱). نقش میانجی‌گرانه تعارض کار-خانواده و وفاداری سازمانی در رابطه معنویت کار و سرمایه روان‌شناختی با دل‌بستگی کاری، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۴ (۵۲)، ۹-۳۶.

نیکبخت، محمدرضا؛ محمودی خسرو، امید (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی در ایران با توجه به شاخص‌های هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۴ (۳)، ۴۴۱-۴۶۲.

یوسفی، شکوفه، نایب‌زاده، شهناز، اسلامی، حسین (۱۳۹۴). تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابرسان. *سلامت کار ایران*، ۱۲ (۳)، ۴۶-۵۳.

References

Alipour, M., & Salehi, E. (۲۰۲۰2020). Investigating the effect of auditor's

- work stress on audit quality. *Journal of Auditing Knowledge*, 18 (72), 171-197. [in Persian]
- Amiruddin, A. (2019)., "Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior"., *International Journal of Law and Management*, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223>.
- Annelin, A. (2023), "Audit team equality and audit quality threatening behaviour", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 38 No. 2, pp. 158-185. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2021-3288>
- Annelin, A., and & Svanström, T. (2021)., "The triggers and consequences of audit team stress: qualitative evidence from engagement teams.", *International Journal of Auditing*, Vol. 26(No. 2)., doi: 10.1111/ijau.12254.
- Arad, H., Moshashei, S.M., & Eskandari, D. (2021). Investigate the levels of individual resilience, auditor stress, and quality-reducing methods in the auditing profession. *Accounting and Auditing Reviews*, 27 (2), 154-179. [in Persian]
- Arshadi, N., & Shokrkon, H. (2007). Designing and testing a model of antecedents and important consequences of job motivation in the employees of the National Company for South Oilfields. *Educational Sciences and Psychology*, 4 (5), 213-241. [in Persian]
- Azad, A.N. (1994)., "Time budget pressure and filtering of time practices in internal auditing: a survey"., *Managerial Auditing Journal*, Vol. 9, pp. 17-25.
- Bamber, E., Snowball, D. & Tubbs, R. (1989)., "Audit structure and its relation to role conflict and role"., *The Accounting Review*, Vol. 64(No. 2), pp. 285.
- Barzideh, F., and & Khairollahi, M. (13902011). Responsibility for accountability, time pressure and concealment of audit evidence. *Auditing knowledgee: Eleventh year*, No. 45, 4-from page 4 to page 27. [in Persian]
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G. and & Sdrolas, L. (2015)., "Organizational culture and job satisfaction of Greek banking institutions"., *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 175, pp. 314-323.
- Bernard, G.R., Vincent, J.L., Laterre, P.F., LaRosa, S.P., Dhainaut, J.F., Lopez-Rodriguez, A., Steingrub, J.S., Garber, G.E., Helderbrand, J.D., Ely, E.W. and & Fisher, C.J. Jr. (2001)., "Efficacy and safety of recombinant human activated protein C for severe sepsis"., *New England Journal of Medicine*, Vol. 344 No(. 10), pp. 699-709.
- Bilondi, Z., Hosseini, S.A. (2022). Use of Expertise Services in Auditing, Challenges, and Improvement Strategies, *Empirical Studies in Financial Accounting Quarterly*, 19(74), 145-176. [in Persian]
- Buchheit, S. Dalton, D. Harp, N. & Hollingsworth, L. (2016)., A

- Contemporary Analysis of Accounting Professionals Work-Life Balance., *The Accounting Review*, March 2016, Vol. 30(, No. 1),, pp. 41-62.
- Christensen, B. E., Glover, S. M., Omer, T. C. and & Shelley, M. K. (2014),, "Understanding audit quality: Insights from audit professionals and investors". Working paper, Texas A&M University, Brigham Young University, and the University of Nebraska–Lincoln.
- Coram, P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. (2008). A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors. *Australian Accounting Review*, 13(29), 38–44.
- DeAngelo, L. (1981). Auditor size and auditor quality. *Journal of Accounting and Economics*, 3(3), 183–199.
- DeZoort, F. T., & dan Lord, A. T. (1997). A Review and Synthesis of Pressure Effects in Accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16(1),: 28-86.
- Dos Santos C. A., &, da Cunha P. R., (2021). "Effect of Trust between the Time Pressure and Complexity in Judging and Decision-Making in Auditing"., *Journal of Contemporary Administration*, Vol. 25(, Issue: 5).
- Everly GeorgeG., Jeanette A. Davy, J.A., Kenneth J. Smith, K.J., Jeffrey M. Lating, J.M., Frederick C.& Nucifora, F.C. (2011). A Defining Aspect of Human Resilience in the Workplace: A Structural Modeling Approach, *Resilience in workplace*, 5(2),: p.p. 98- 105.
- Fallah, A., &, Taheri, B. (2018). Investigating the effect of auditors' job stress on audit quality (studied in companies listed on the stock exchange). National Conference on New and Creative Thoughts in Management, 1, 1-15. [in Persian]
- Foroughirad, R., &, Bazazzadeh Torbati, H. (۲۰۲۱\2021). The effect of auditors' work stress on audit quality. *Auditing Knowledge*, 19 (74), 151-174. [in Persian]
- Gajenddran, R.,, & Harrison. D.A. (2007). The good, the bad, and the unkonwn about Telecommuniting, Meta Analysis of Psychological Meditors and Individual Consequences. *J, journal of Applied Ppsycology*, 92(6),: p.p. 1524-1541.
- Glissmeyer; M., James W., Bishop, R., & Fass, D. (2007). Role Conflict, Role Ambigity, and Intention to Quit the Organization: The Case of Law Enforcement Officers, *Academy of Management Journal*, 35 (1), 458,469.
- Glover, S.M., Hansen, J.C. & Seidel, T.A. (2015), "The Effect of Deadline Imposed Time Pressure on Audit Quality". Ssrn. February 6, 2015.
- Greenhaus, J. H. and & Parasuraman, S. (1987),, "A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences",. *Journal of Organizational Behavior Management*, Vol. 8 No. 2, pp8(2),, 37-60.
- Hair, J.F. (2009),, *Multivariate Data Analysis*, Edisi 9, Pearson Education,

New Jersey.

- Haqbin, P., Azadi, K., Pournali, M. R., Samadi Largani, M. (2022). The Effect of Social Identity and Flexibility on Audit Quality with Emphasis on the Stress Role, *Financial Accounting and Auditing Researches*, 14 (53), 191-222. [in Persian]
- Hasas Yeganeh, Y., & Azinfar, K. (2010). The relationship between audit quality and the size of the audit firm. *Accounting and Auditing Reviews*, 17 (61), 85-98. [in Persian]
- Heo, J. S., Kwon, S. Y., & Tan, H.-T. (2021). Auditors' responses to workload imbalance and the impact on audit quality. *Contemporary Accounting Research*, 38(1), 338–375.
- Herda, D.N., and & Martin, K.A. (2016). The Effects Of Auditor Experience And Professional Commitment On Acceptance Of Underreporting Time: A moderated mediation analysis. *Current Issues in Auditing*, 10(2), 14–27.
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *The European Accounting Review*, 10(4), 787–802.
- Hesarzadeh, R., Naderi, N., & Nasirzadeh, F. (۲۰۱۸). Investigating work-family conflict in the community of auditors and the factors affecting it. *Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting*, 3 (5), 233-262. [in Persian]
- Hosseini, Z., Yarelahi, M., Rahimi, S. F., & Salmani, F. (2023). Investigating the Factors Related to Work-Family Conflicts Experienced by Working Women: A Systematic Review. *Health Scope*, 2023;12(1):e129738.
- Imani, K., Fakhari, H. (2022). Measuring Audit Task Complexity Using Structural Equation Modeling, *Empirical Studies in Financial Accounting Quarterly*, 19(75), 125-164. [in Persian]
- Jex, S.M., and & Gudanski, D.M. (1992)., “Efficacy beliefs and work stress: an exploratory study”,. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13 (No. 5), pp. 509-517.
- Karami, Gh., Vakilifard, H., & Mazinani, M. (2016). Investigating the relationship between time pressure, complexity of work and audit effectiveness in the supreme court of Iran. *Auditing Knowledge*, 16 (63), 5-33. [in Persian]
- Khalifa Soltani, S.A., and & Barari, S. (2015). Investigate The Causes And Consequences Of Stress The Role Of The Auditor. *Journal of Financial Accounting*, 7 (28), 32-55. [in Persian]
- Lopez, D. M., and & Peters, G. F.. (2012). The effect of workload compression on audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31 (4), 139-165.
- Lu, X., Zhang, H., Ni, Y., Zhang, Q. and & Chen, J. (2008)., “Porous nanosheet-based ZnO microspheres for the construction of direct electrochemical biosensors”,. *Biosensors and bioelectronics*, Vol. 24

- No(1), pp. 93-98.
- Malone, C.F., & Roberts, R.W. (1996). "Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors".. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 15 (2).
- Margheim, L., Kelley, T., & Pattison, D. (, 2011). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *Journal of Applied Bussines Research*, 21 (1), 23–27.
- Marvian Hosseini, Z., & Lari Dasht Bayaz, M. (2015). Investigating the Role of Occupational Burnout on the Relationship between Stress and Job Performance of Auditors, *Journal of health accounting*, 4 (11), 57-80. [in Persian]
- Mehrabizadeh Honarmand, M., & Talebzadeh, A. (۲۰۰۱\2001). Investigating the relationship between role ambiguity and conflict with job satisfaction and attachment. *Journal of Psychology*, 5 (1), 44-55. [in Persian]
- Mirzadeh Nougabi, H., Rostami, M., Samati, N., Amini Aqbalaghi, R. (2022). Mediating Role of Work-family Conflict and Organizational Loyalty on relationship of Work Spirituality and Psychological Capital with Job Involvement, *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 14 (52), 9-36. [in Persian]
- Mojtahedzadeh, V., & Aghaei, P. (2004). Factors Affecting the Quality of Independent Auditing from the Perspective of Independent Auditors and Users. *Accounting and Auditing Reviews*, 11 (38), 53-76. [in Persian]
- Newstrom, J.W., Davis, K., and & Pierce, J.L. (1993\2007)., *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (14th Edition). New Delhi: McGraw-Hill.
- Nikbakht, M.R., & Mahmoudi Khoshrou, O. (2017). (Study of Factors Affecting Audit Quality in Iran with Considering the Individuals of the Supervisory Board of Public Joint Stock Companies. *Accounting and Auditing Reviews*, 24 (3), 441-462. [in Persian]
- Novriansa A., Riyanto L., & Sugiyanto B., (2016)., "Role Conflict and Role Ambiguity on Local Government Internal Auditors: The Determinant And Impacts.", *Journal of Indonesian Economy and Business*, Vol. 31, pp.63-80.
- Paino, H., Smith, M., and & Ismail, Z. (2012). Auditor Acceptance Of Dysfunctional Behavior: An Explanatory Model Using Individual Factors. *Journal of Applied Accounting Research*, 13(1), 37–55.
- Parasuraman, S., and & Simmers, C.A. (2001)., "Type of employment, work – family conflict and wellbeing: a comparative study",. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, Vol. 22 No. 5, pp22(5),. 551-568.
- Pasewark, W.R., and & Viator, R.E. (2006)., "Sources of work-family

- conflict in the accounting profession”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 18 No(1), pp. 147-165.
- Persellin, J., Schmidt, J.J., Vandervelde, S.D., & Wilkins M. (2018). Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and Job Satisfaction. *Accounting Horizons*; 33 (4): 95–117. <https://doi.org/10.2308/acch-52488>
- Peytcheva, M. (2008). “Accountability, Reputation costs, and opportunistic auditor behavior”. University of New jersey.
- Rahmani, A., & Bashirimanesh, N. (2017). Determinants of Voluntary Disclosure in Iran Capital Market. *Empirical studies of financial accounting*, 14(56), 1-32. [In Persian]
- Sarraf, M., & Sarraf, F. (2020). The effect of job stress and auditors' resilience on audit quality. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 9 (33), 261-267. [in Persian]
- Securities and Exchange Commission. SEC News Digest 2013–2015. (2013).
- Smith, K.J., & Emerson, D.J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, 37, 1-14.
- Tavangar, H., Alhani, F., & Vanaki, Z. (2012). Methods of coping with work / family conflict in nurses: A qualitative study. *Ibn Sina Journal of Nursing and Midwifery Care*, 20 (1), 14-24. [in Persian]
- Williams, L.J., and Anderson, S.E. (1991)., “Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors”, *Journal of management*, Vol. 17(No. 3), pp. 601-617.
- Yousefi, Shokofe, Nayeبزadeh, Shahnaz, Eslami, Hossein (2014). The effect of job stress on Accountants job satisfaction. *Iranian occupational health*, 12 (3), 46-53. [in Persian]

استناد به این مقاله: غلامی فتیده، اشکان،، مهرانی، کاوه،، تحریری، آرش. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس شغلی: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران، *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۹(۷۶)، ۶۵-۹۶.

DOI: 10.22054/qjma.2023.71177.2420



Empirical Studies in Financial Accounting is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.