



مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان در فرآیند قضاوت و اعتباربخشی گزارشات مالی (مورد مطالعه: مؤسسات حسابرسی شهر تهران)

حمید خاوری

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران

علی‌اکبر فرزین فر^۱

استادیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران

حسین جباری

استادیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران

رحمان ساعدی

استادیار، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۲ شهریور ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۹ دی ۱۴۰۱)

استفاده از دقیق‌ترین استانداردها، منجر به ایجاد فشار و تنش بر حسابرسان می‌شود. از آنجا که تاکنون در حوزه مدل‌سازی ساختاری تفسیری پژوهش قابل‌اعتنایی در رابطه با مدیریت تنش حسابرسان ارائه نشده است، هدف از انجام این مطالعه، مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان بوده است. این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و از منظر روش در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان از طریق مرور نظام‌مند پژوهش‌ها در دوره زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۱ و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بر پایه اشباع نظری با اساتید حوزه مدیریت رفتار سازمانی، حسابداری و روانشناسی انجام گرفت. روایی و پایایی مصاحبه‌ها به ترتیب با روش روایی محتوای نسبی و شاخص کاپای کوهن تأیید شد. به‌منظور مدل‌سازی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان از نظرات ۳۶ نفر از خبرگان حوزه حسابداری و مالکان و مدیران مؤسسات حسابرسی آشنا و مطلع با موضوع پژوهش با روش نمونه‌گیری هدفمند و به کمک پرسشنامه استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب با بهره‌گیری از روایی محتوا و روش آزمون-پس‌آزمون تأیید شد. کدگذاری داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار Atlas ti منجر به شناسایی ۱۴ عامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان شد. مدل‌سازی عوامل شناسایی‌شده با روش ساختاری تفسیری منجر به تشکیل هفت سطح گردید که پیچیدگی‌های حسابرسی، فرهنگ سازمانی سازنده و روابط بین فردی اثرگذارترین و واکنش تطبیقی اثر پذیرترین عوامل بودند.

واژه‌های کلیدی: تنش حسابرسان، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، مؤسسات حسابرسی.

¹ farzinfar_47@yahoo.com

مقدمه

موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد و تقریباً اهم تلاش مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان است (روگلبرگ و ریتر- پالمون، ۲۰۰۷) [۱۹]. تاب‌آوری^۱ در محیط کار برای شرکت‌هایی که می‌خواهند بیشترین بهره‌وری را در کارکنان خود ایجاد کنند حائز اهمیت است. رهبر سازمان باید با پرورش و رشد یک محیط کار انعطاف‌پذیر و مؤثر ایمنی روان‌شناختی کارکنان را تضمین نماید (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹) [۲۸]. فشار کاری و عدم دانش کافی حسابرسان در برخی از موارد می‌تواند استرس را برای آن‌ها به همراه داشته باشد، به عبارتی، استرس می‌تواند بر عملکرد حسابرسان و کیفیت فرایند حسابرسی تأثیرگذار باشد، که این موضوع نه تنها به حرفه حسابرسی بلکه به استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی نیز آسیب خواهد رساند (مهرانی و افسای ۱۳۹۸) [۸].

حسابرسان برای افزایش کارایی خود و کنترل فشارهای شغلی می‌توانند از طریق تاب‌آوری و تحمل در حرفه حسابرسی میزان دانش و تجربه خود را افزایش دهند، از طرفی تجربه و مهارت بالای کارکنان می‌تواند در مدیریت استرس در این زمینه مؤثر باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹) [۲۸]. از این رو کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به‌عنوان سازه بسیار مهمی در کنترل استرس کاری و سازمانی مطرح شده است (مرویان حسینی و دشت بیاض، ۱۳۹۴) [۷]. بحران‌های مالی و اعمال فشارهای بیش‌ازحد بر حسابرس برای دستیابی به یک نتیجه خاص، منجر به ایجاد استرس بر حسابرسان می‌شود که بر عملکرد و کیفیت کار حسابرسی تأثیرگذار هست (شمس احمدی ۱۳۹۲) [۳]. استرس بیش‌ازحد، تمرکز را تحت تأثیر قرار داده، تصمیم‌گیری را دشوار می‌کند و اعتماد به نفس را کاهش می‌دهد. استرس می‌تواند دستیابی به اهداف را هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها تضعیف کند، بنابراین مدیریت استرس در محیط کار بسیار حائز اهمیت است. تاب‌آوری ویژگی اصلی برای مدیریت استرس است، یکی از تکنیک‌های اصلی ایجاد تاب‌آوری، توسعه خودآگاهی است. خودآگاهی در مدیریت خواسته‌ها و همچنین در اختیار داشتن و کنترل سلامت روانی و تعادل زندگی کاری مؤثر است. رهبر سازمان برای مدیریت استرس کارکنان باید نسبت به عوامل کنترل استرس شناخت کافی داشته باشند، از جمله موارد مدیریت استرس، کارآموزی و آموزش مداوم صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان و در عین حال اطمینان و پایداری در حرفه حسابرسی می‌باشد (ترپ و همکاران، ۲۰۱۹) [۲۳].

بامطالعه پیشینه نظری و تجربی گذشته مشاهده شد که پژوهش‌های پیشین به بررسی رابطه تنش حسابرسان بر عملکرد و فرسودگی شغلی حسابرسان پرداخته‌اند و تأثیر این عوامل را بر یکدیگر بررسی نموده‌اند (آدیتیا و کوسوما، ۲۰۱۹)؛ [۹] و مالکان و مدیران مؤسسات حسابرسی داخل کشور بیشتر به کیفیت گزارشگری حسابرسی و کیفیت عملکرد حسابرسان توجه می‌کنند (حق‌بین و همکاران، ۱۴۰۱) [۱] و هیچ‌گونه مطالعه‌ای در رابطه با علت وقوع تنش حسابرسان پرداخته نشده است. در نتیجه آنچه در

¹ Resilience

این پژوهش به‌عنوان موضوع مطرح شده است، مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان در فرآیند قضاوت و اعتباربخشی گزارشات مالی می‌باشد، به عبارتی این پژوهش به دنبال ارائه راهکاری جهت کاهش تنش حسابرسان هست. در ادامه مباحث این پژوهش مبانی نظری مرتبط با موضوع، روش شناسی پژوهش، یافته‌ها و نتیجه‌گیری پژوهش ارائه می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

استرس شغل در محل کار در سطح خاصی می‌تواند باعث ایجاد روحیه شود، اما اگر فشار بیش‌ازحد باشد مشکلات فراوانی در پی خواهد داشت (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸). [۲۰]

تلاش برای مدیریت استرس با اصل نحوه مدیریت استرس منفی^۱ و تبدیل به استرس مثبت^۲ مهم می‌شود تا تهدیدها به فرصت تبدیل شوند. به‌طور کلی تلاش برای مدیریت استرس را می‌توان در دو نوع استراتژی دسته‌بندی کرد؛ ۱- استراتژی‌های مقابله در سطح فردی و ۲- استراتژی‌ها در سطح سازمانی (گریفین و همکاران، ۲۰۱۶). [۱۷]

مدیریت استرس می‌تواند ناشی از تغییر شیوه ارزیابی وضعیت (تکنیک‌های شناختی) یا پاسخ به آن (تکنیک‌های رفتاری یا شناختی) باشد. تلقی عموم مردم از استرس، جنبه منفی استرس است که علل و پیامدهایی به همراه دارد. اما در کنار این، جنبه‌هایی از استرس هم وجود دارند که خوشایند هستند و پیامدهای مثبت دارند که به آن‌ها استرس مثبت گفته می‌شود. مسئولیت شغلی، ارتقا و عملکرد بالا نمونه‌هایی از عوامل استرس‌زای مثبت می‌باشند (سزایو، ۲۰۲۰). [۲۲]

پژوهشگران با استفاده از تئوری‌های نقش، نظریه‌های مربوط به استرس شغلی را شناسایی نمودند، نظریه‌های استرس شغلی را می‌توان به این صورت طبقه‌بندی کرد: تئوری ابهام نقش، تئوری تضاد نقش، تئوری گرانباری نقش (لارسون و همکاران، ۲۰۰۴). [۱۷]

تئوری اول مربوط به ابهام نقش هست که مربوط به سردرگمی فرد در چگونگی ایفای نقش خود اشاره دارد، هنگامی که افراد اطلاعات لازم در زمینه نقش‌های خود در اختیار ندارد، با ابهام نقش مواجه می‌شوند. (میچی، ۲۰۰۲). [۱۸]

در دسته دوم می‌توان از تئوری تضاد نقش نام برد که بر اساس این تئوری، تضاد نقش هنگامی رخ می‌دهد که هم‌زمان دو یا چند تقاضا که نقش‌های متفاوتی را ایجاد می‌کنند و فرد می‌تواند در تمامی آن موقعیت‌ها نقش خود را ایفا کند. (میچی، ۲۰۰۲). [۱۸]

گروه سوم تئوری گرانباری نقش است که بیان می‌کند که در محیط‌های کاری وقتی افراد با وظایف و درخواست‌هایی فراتر از توان و منابع کاری در دسترس خود مواجه می‌شوند، دچار گرانباری شغلی می‌شوند (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۳). [۶]

بر اساس تئوری‌های مطرح شده که همگی مربوط به عوامل استرس‌زا شغلی هستند، نیاز به فنون مدیریت استرس جهت پیشگیری از افزایش استرس کارکنان می‌باشد:

¹ Negative stress

² Positive stress

فنون مدیریت استرس به دو نوع، ۱- مسئله محور و ۲- احساس محور تقسیم می‌شود. فنون مسئله محور^۱ به تلاش برای تغییر شرایط اشاره دارد. برای مثال، فردی که فکر می‌کند استقلال کافی در شغل خود ندارد ممکن است در پی مذاکره با مدیر برآید و به دنبال افزایش استقلال کاری‌اش باشد. فنون احساس محور^۲ باعث کاهش استرس بدون تغییر شرایط می‌شود، یعنی احساس فرد نسبت به شرایط تغییر می‌کند. در فنون احساس محور فرد مذکور برای افزایش استقلال کاری با مدیر مذاکره نمی‌کند، بلکه بر اساس احساسات خود، سطح میزان استقلال کاری خود را تغییر می‌دهد مثلاً، خودش را متقاعد می‌کند که اکثر مشاغل، استقلال کافی ندارند. معمولاً روش مسئله محور «ستیز^۳» و روش احساس محور «گریز^۴» نامیده می‌شود. متناسب با شرایط، هر کدام از این دو روش ستیز و گریز به کار برده می‌شود. روش واکنشی و انفعالی به استرس، هزینه‌بر است و معایبی همچون کاهش عملکرد، غیبت زیاد و ترک خدمت را به دنبال دارد؛ این روش، روش درمانی است. اما می‌توان با استرس به صورت فعال برخورد کرد؛ این روش، روش پیشگیری است. به جای اینکه منتظر بمانیم که استرس اتفاق بیفتد، عوامل استرس‌زا شغلی و پیامدهای آن را کنترل می‌کنیم (قلی پور، ۱۳۹۹). [۵]

استرس واکنش نامطلوب کارکنان در برابر فشارهای بیش‌ازحد است که در هنگام کار بر روی آن‌ها وارد می‌شود. طبق اعلام سازمان بهداشت جهانی، استرس در محیط کار به‌ویژه در شرایطی شایع است که از کارمندان خواسته می‌شود کارهایی فراتر از دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های خود انجام دهند، استرس بیش‌ازحد تمرکز کارکنان را تحت تأثیر قرار داده، تصمیم‌گیری را دشوار می‌کند، و اعتماد به نفس را کاهش می‌دهد. استرس می‌تواند دستیابی به اهداف را هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها تضعیف کند، بنابراین مدیریت استرس محیط کار بسیار حائز اهمیت می‌باشد (ترپ و همکاران، ۲۰۱۹). [۲۳]

پیشینه پژوهش‌های خارجی

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام‌گرفته در این حوزه را مورد بررسی قرار داده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت‌گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می‌گردد تا مرتبط‌ترین این مطالعات ارائه گردد. لارسون و همکاران (۲۰۰۴) [17] در پژوهشی، "مفاهیم و پیامدهای استرس شغلی و چگونگی تأثیرگذاری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی حساب‌رسان داخلی" را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که عوامل استرس‌زای سازمانی (پاداش، ساختار سازمانی و سبک نظارت) نسبت به عوامل استرس‌زای فردی (فشار زمانی، ابهام نقش، تعارض نقش) برای حساب‌رسان داخلی منبع استرس بیشتری است. علاوه بر این، در این پژوهش متغیرهای استرس در الگوی رگرسیون شامل دو عامل محیط

¹ Problem oriented

² Feeling oriented

³ Fight

⁴ Running away

و حجم کار معرفی شد و نتیجه آن نشان داد که عامل محیط با هر دو عامل فرسودگی شغلی و نارضایتی شغلی رابطه مثبت دارد. هم‌چنین، حجم کار به‌عنوان عامل استرس‌زای دیگر، با افزایش در کیفیت کار حسابرسی رابطه مثبت و با نارضایتی شغلی رابطه منفی دارد.

ویارسی و همکاران (۲۰۱۴) [۲۵] به بررسی "تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی شامل ابهام نقش و تعارض نقش بر کارایی شغلی حسابرسان از طریق متغیر مداخله‌گر هوش هیجانی" پرداختند. داده‌های پژوهش ایشان با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد که به‌وسیله ۱۰۵ حسابرسان در تمام مؤسسات حسابداری اندونزیایی تکمیل شده بود. آن‌ها در این پژوهش به این نتیجه دست یافتند که رابطه منفی میان استرس شغلی و کارایی حسابرسان وجود دارد.

یان و شی (۲۰۱۶) [۲۷] در پژوهشی با عنوان "استرس کاری حسابرسان چگونه بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد؟ شواهد تجربی از بازار سهام چین" با مراجعه به مدل تقاضاهای شغلی با استفاده از نمونه‌ای از شرکت‌های ذکر شده با سهام A چینی تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین استرس کاری و کیفیت حسابرسی در بررسی‌های مشتریان جدید ارتباط معکوس وجود دارد.

وینوتو و هاردیانی (۲۰۲۱) [۲۴] در پژوهشی با عنوان "تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی" به این نتیجه رسیدند که، حسابرسی با استرس زیاد و کار بیش‌ازحد همراه است. هدف آن‌ها در این تحقیق یافتن تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی بود. این تحقیق با استفاده از داده‌های شرکت‌های فعال در اندونزی طی سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۶ انجام شد. آن‌ها در تحقیق خود دریافتند که استرس کاری حسابرسان به‌طور معنی‌داری و منفی بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد. هاو و همکاران (۲۰۲۲) [۱۴] در با عنوان تجزیه و تحلیل تأثیر استرس نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی به بررسی این موضوع در مورد حسابرسانی که در شرکت‌های دولتی کشور اندونزی مشغول به کار هستند، پرداختند. نتایج آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که تضاد نقش تأثیر معنی‌داری در کاهش کیفیت حسابرسی ندارد، اما اضافه‌بار نقش در کاهش کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌دار دارد.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

مرویان حسینی و دشت بیاض (۱۳۹۴) [۷] در پژوهشی با عنوان "رابطه استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، بررسی نقش فرسودگی شغلی" انجام دادند. نتایج این پژوهش حاکی از این بود که ارتباطی مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. وجود رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی مبین آن است که ارتقاء عملکرد یکی از پیامدهای مثبت کاهش استرس و فرسودگی شغلی است. عالی پور و همکاران (۱۳۹۶) [۴]. در پژوهشی، رابطه بین "تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی" را مورد بررسی قرار دادند، آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که، بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسان رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

شاه عزیزاده و همکاران (۱۴۰۰) [۲] "نقش رهبری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی بر مقصد هشدار دهی خطاکاری و استرس حسابرسان مستقل" را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها در پژوهش خود استدلال کردند، رهبری اخلاقی به‌عنوان نمایش مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج این رفتارها بین افراد و همچنین هویت حرفه‌ای و سازمانی می‌توانند بر قصد هشدار دهی حسابرسان به‌عنوان ساز و کاری جهت جلوگیری و کشف رفتارهای غیراخلاقی و خطاکاری و استرس در حرفه حسابرسی مؤثر باشند.

حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱) [۱] در پژوهشی "تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش استرس" را مورد بررسی قرار دادند. داده‌ها پژوهش ایشان با استفاده از ۳۹۰ پرسشنامه از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران جمع‌آوری شده است. آن‌ها در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که متغیرهای هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حسابرسان، تأثیر مثبت و معنی‌دار بر کیفیت حسابرسان دارند. همچنین متغیر استرس شغلی تأثیر منفی و معنی‌دار بر کیفیت حسابرسی دارد. علاوه بر این مشخص شد که استرس، رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند، اما بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌دار ندارد.

روش پژوهش

این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و از نظر رویکرد تحلیل صورت‌گرفته، آمیخته و با ترکیب روش‌های کیفی و کمی انجام شده است. عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان با روش کیفی و مدل‌سازی آن با روش ساختاری تفسیری انجام گردید. جهت شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان با تحلیل نظام‌مند مقالات و پژوهش‌های منتشر شده در دوره زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۱ و همچنین مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با اساتید دانشگاهی که در حوزه مدیریت رفتار سازمانی، حسابداری و روانشناسی دارای تألیفات و یا مقالات علمی معتبر بوده و یا هدایت پایان‌نامه‌هایی در حوزه موردبررسی را بر عهده داشتند انجام شد. در راستای امکان‌پذیری انجام مطالعه از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی جهت تعیین مصاحبه‌شوندگان استفاده گردید. روایی مصاحبه با استفاده از شاخص روایی محتوای نسبی و پایایی آن با بهره‌گیری از شاخص کاپای کوهن بررسی شد. پس از تحلیل داده‌ها مقدار روایی محتوای نسبی برابر با ۰/۶۱، و مقدار شاخص کاپای کوهن برابر با ۰/۶۹، حاصل شده که نشان از مطلوبیت روایی و پایایی مصاحبه‌ها دارد. کدگذاری داده‌های با استفاده از نرم‌افزار Atlas ti 8 انجام شده که منجر به شناسایی ۱۴ مقوله اصلی به‌عنوان عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان گردید.

در گام بعد، مدل‌سازی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان با استفاده از نظرات خبرگان حوزه حسابداری و مالکان و مدیران مؤسسات حسابرسی آشنا و مطلع با موضوع انجام شد. بدین منظور تعداد ۳۶ نفر از خبرگان با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند به‌عنوان نمونه‌ی پژوهش تعیین شدند. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های توزیع‌شده در میان خبرگان با منطق مقایسات زوجی جمع‌آوری شد. برای تعیین روایی پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد که با توجه به ماهیت پژوهش، از روش روایی محتوا استفاده شد. بدین ترتیب پس از شناسایی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان،

از روش کیوسرت بهره برده شد. در این روش هریک از شاخص‌های شناسایی شده بر روی کارتی جداگانه نوشته می‌شود. ابتدا کارت‌ها به دو گروه پرارزش و کم‌ارزش تقسیم می‌گردد. در مرحله بعد این دو گروه مجدداً تقسیم می‌شود و چهار گروه بسیار پرارزش، پرارزش، کم‌ارزش و بسیار کم‌ارزش حاصل می‌گردد. در مرحله بعد یک گروه متوسط ارزش به این گروه‌های چهارگانه اضافه می‌شود. پس از آن گزینه‌هایی از بین گروه پرارزش و بسیار پرارزش انتخاب می‌گردد (شرمان ۲۰۱۳). [۲۱] نتایج تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از شش نفر از خبرگان منجر به تأیید اهمیت عوامل استخراج شده مدیریت تنش حسابرسان شد. جهت سنجش پایایی از روش آزمون- پس‌آزمون استفاده شده و پرسشنامه در بازه زمانی سه هفته بعد مجدداً برای اساتید دانشگاهی و تعدادی از خبرگان باتجربه و آگاه در حوزه پژوهش ارسال گردید. همبستگی پاسخ‌ها به میزان ۷۶ درصد برآورد شد که نشان از تأیید پایایی پرسشنامه دارد.

یافته‌های پژوهش

کدگذاری داده‌های مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار Atlas ti 8 منجر به شناسایی ۱۴ مقوله اصلی و ۳۴ مقوله فرعی شد. نتیجه کدگذاری انجام گرفته به شرح جدول ۱ است.

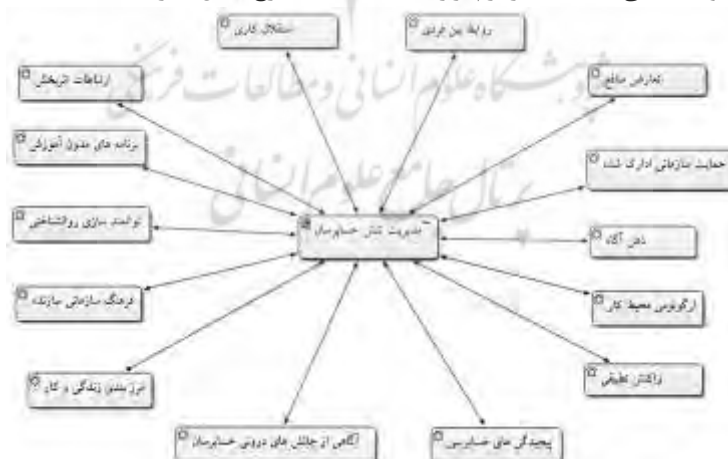
جدول ۱: کدگذاری داده‌های مصاحبه

مقولات اصلی	مقولات فرعی	شناسه
پیچیدگی‌های حسابرسی	پیچیدگی اطلاعات حسابرسی پیچیدگی فرآیندها	X1
تعارض منافع	فقدان شفافیت اعمال فشار برای نتیجه دلخواه	X2
فرهنگ سازمانی سازنده	فرهنگ کار تیمی ترسیم آینده شغلی و جایگاه شرکت ارائه فرصت رشد	X3
توانمندسازی روان‌شناختی	تدابیر انگیزشی ادراک صحیح از نگرش‌های حسابرسان آگاهی از نیازهای افراد استراتژی تشویق و توییح گروهی	X4
ذهن آگاه ^۱	مشاهده کامل رویدادها بدون قضاوت مدیریت زمان مقابله با حواس‌پرتی	X5
مرزبندی زندگی و کار	لزوم تقسیم زمان برای کار و زندگی	X6

^۱ mindfulness

جداسازی زندگی شخصی و کاری		
مقابله با تعارضات بین فردی توسعه تعاملات بین واحدی	روابط بین فردی	X7
آموزش حین کار توسعه شیوه‌های نوین	برنامه‌های مدون آموزش	X8
اعتماد به کارکنان القای ذهنی اختیار در انجام مسئولیت‌ها تمرکز بر نتیجه نهایی	استقلال کاری	X9
شناخت حالات روحی بررسی علل تغییرات عملکرد و رفتار افراد	آگاهی از چالش‌های درونی حسابرسان	X10
طراحی فرآیند کاری بر اساس توانایی متناسب‌سازی محیط با فرد	ارگونومی محیط کار	X11
تعاملات صادقانه تقویت حس اعتماد	ارتباطات اثربخش	X12
توسعه احساس درونی کارکنان ارج نهادن و القای ارزش	حمایت سازمانی ادراک شده	X13
عکس‌العمل‌های مناسب شرایط اتخاذ رویکردهای مقابله‌ای کاهش تنش راهبردهایی در راستای حفظ خونسردی	واکنش تطبیقی	X14

کدگذاری مقولات اصلی با استفاده از نرم‌افزار Atlas ti 8 به شرح شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: کدگذاری مقولات اصلی با Atlas ti

مدل‌سازی ساختاری تفسیری

اولین گام در روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، تشکیل ماتریس خودتعاملی است. در این مرحله روابط بین عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان به صورت زوجی بر پایه فراوانی پاسخ‌های خبرگان با استفاده از نمادهای استاندارد (V, A, X و O) تعریف می‌شود. ماتریس خودتعاملی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان به شرح جدول ۲ است.

جدول ۲: ماتریس خودتعاملی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان

X1 4	X1 3	X1 2	X1 1	X1 0	X 9	X 8	X 7	X 6	X 5	X 4	X 3	X 2	X 1	
V	V	O	O	O	O	V	O	O	V	V	O	O		x1
V	V	A	O	O	V	V	O	O	V	V	A			x2
O	O	O	O	V	V	V	O	V	O	O				x3
V	A	A	A	A	O	X	A	A	A					x4
O	V	V	X	V	V	V	A	O						x5
O	A	A	O	A	O	V	A							x6
O	V	O	O	V	O	V								x7
V	A	A	A	A	A									x8
V	A	V	A	O										x9
V	V	O	O											x10
V	V	V												x11
V	X													x12
V														x13
														x14

در ماتریس خودتعاملی، V یعنی شاخص i به j منجر می‌شود (سطر بر ستون اثرگذار است)؛ A یعنی شاخص j به i منجر می‌شود (ستون بر سطر اثرگذار است)؛ X برای نشان دادن تأثیر دوطرفه؛ و O برای نشان دادن عدم وجود رابطه بین دو شاخص استفاده شده است.

در گام دوم، ماتریس دستیابی اولیه از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک به دست آمد. جهت استخراج ماتریس دستیابی اولیه در هر سطر ماتریس خودتعاملی بجای

علائم X و V از عدد یک و بجای علائم A و O عدد صفر استفاده شد. ماتریس دستیابی اولیه به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳: ماتریس دستیابی اولیه عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان

X1	X1	X1	X1	X1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	3	2	1	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	x1
۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	x2
۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	x3
۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	x4
۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	x5
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	x6
۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	x7
۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	x8
۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	x9
۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	x10
۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	x11
۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	x12
۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	x13
۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	x14

در گام سوم، ماتریس دستیابی نهائی با تکیه بر تحلیل روابط ثانویه یا غیرمستقیم میان موانع شناسایی شده بررسی شد. به این معنا که اگر $X1$ منجر به $X2$ شود و $X2$ منجر به $X3$ شود، در این صورت باید $X1$ نیز منجر به $X3$ شود که به اصطلاح تحت عنوان عمل سازگاری ماتریس دستیابی اولیه مطرح است. ماتریس دستیابی نهائی به شرح جدول ۴ ارائه شده است.

در مدل ساختاری تفسیری روابط متقابل و تأثیرگذاری بین معیارها و ارتباط معیارهای سطوح مختلف به خوبی نشان داده شده است که موجب درک بهتر فضای تصمیم‌گیری به وسیله مدیران می‌شود. جهت تعیین معیارهای کلیدی، قدرت نفوذ (تعداد عناصری که عنصر i ام بر آنها تأثیر می‌گذارد) و وابستگی (تعداد عناصری که بر عنصر i ام تأثیر می‌گذارد) معیارها در ماتریس دسترسی نهائی تشکیل می‌گردد.

از این ویژگی در تحلیل میک مک^۱ استفاده می شود. پس از سازگاری و تدوین ماتریس دستیابی نهائی،

جدول ۴: ماتریس دستیابی نهائی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان

نف وذ	X 1 4	X 1 3	X 1 2	X 1 1	X 1 0	X 9	X 8	X 7	X 6	X 5	X 4	X 3	X 2	X 1	
۱۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	۰	۱	X1
۱۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	۱	۰	X2
۱۱	۱*	۱*	۱*	۰	۱	۱	۱	۰	۱	*	۱*	۱	۱	۰	X3
۳	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	X4
۱۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	*	۰	X5
۴	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	X6
۱۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	X7
۳	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	X8
۸	۱	۱*	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱*	۰	۱*	۰	*	۰	X9
۹	۱	۱	۱*	۰	۱	۱*	۱	۰	۱	*	۱	۰	۰	۰	X10
۱۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	*	۰	X11
۸	۱	۱	۱	۰	۰	۱*	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	X12
۸	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	*	۰	X13
۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	X14
	۱	۱	۱	۵	۷	۱	۱	۱	۱	۷	۱	۱	۷	۱	وابستگی ی
	۴	۰	۰			۰	۳	۱		۳					

قدرت نفوذ و وابستگی هر یک از موانع شناسایی شده به شرح جدول ۴ ارائه شده است.

در گام چهارم، جهت تعیین روابط و سطح بندی عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان در مدل ساختاری تفسیری باید مجموعه خروجی ها (شامل خود معیار و معیارهایی است که از آن تأثیر می پذیرد) و مجموعه

^۱ . MICMAC

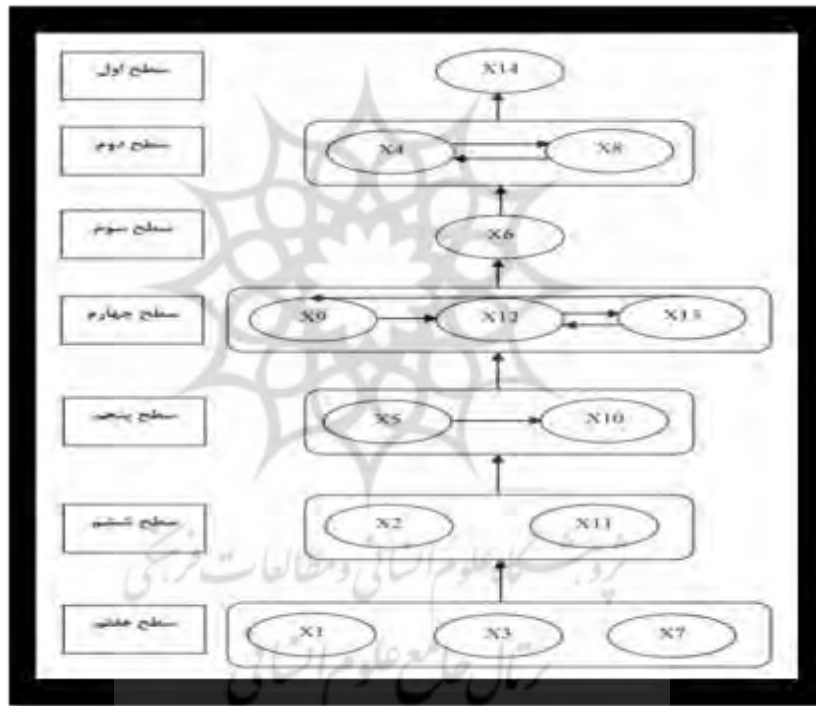
ورودی‌ها (شامل خود معیار و معیارهایی است که بر آن تأثیر می‌گذارند) برای هر مانع از ماتریس دریافتی استخراج شود. پس از تعیین مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها، اشتراک دو مجموعه محاسبه می‌شود. اولین عاملی که در آن اشتراک دو مجموعه خروجی و ورودی برابر با مجموعه خروجی باشد، سطح اول است. بنابراین عناصر سطح اول بیشترین تأثیرپذیری را در مدل دارند. پس از شناسایی شاخص‌های سطح اول، این عناصر حذف شده و فرایند محاسبه مجموعه خروجی و ورودی ادامه پیدا می‌کند. این فرایند تا حذف تمامی شاخص‌ها ادامه می‌یابد. نتیجه سطح‌بندی هر یک از عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان به شرح جدول ۵ است.

جدول ۵: سطح‌بندی شاخص‌های عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان

کد	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	اشتراک	سطح
X1	۱	۱، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۱	هفتم
X2	۲، ۳، ۵، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳	ششم
X3	۳	۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۳	هفتم
X4	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۸، ۱۴	۴، ۸	دوم
X5	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۱۰، ۱۱	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۱۰، ۱۱	پنجم
X6	۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۶، ۸، ۱۴	۶	سوم
X7	۷	۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۷	هفتم
X8	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۸، ۱۴	۴، ۸	دوم
X9	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۹، ۱۲، ۱۳	چهارم
X10	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۱۰، ۱۱	۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۵، ۱۰	پنجم
X11	۱، ۲، ۵، ۷، ۱۱	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۱۱	ششم

چهارم	۱۳، ۱۲، ۹، ۲	۱۴، ۱۳، ۱۲، ۹، ۸، ۶، ۴، ۲	۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۵، ۳، ۲، ۱ ۱۳	X12
چهارم	۱۳، ۱۲، ۹، ۲	۱۴، ۱۳، ۱۲، ۹، ۸، ۶، ۴، ۲	۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۵، ۳، ۲، ۱ ۱۳	X13
اول	۱۴	۱۴	۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱	X14

در گام آخر، پس از تعیین سطوح هر یک از موانع شناسایی شده، نیاز است تا مدل ساختاری این موانع متناسب با تعداد سطوح شکل گرفته و ارتباط میان موانع ترسیم گردد.
مدل ساختاری عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان به شرح شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان

پس از ترسیم مدل ساختاری عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان، هر یک از عوامل ۱۴ گانه بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی در تحلیل میک‌مک ارزیابی می‌شوند. تجزیه و تحلیل میک‌مک بر پایه قدرت نفوذ (تعداد عناصری که عنصر ۱ ام بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد) و میزان وابستگی (تعداد عناصری که بر عنصر ۱ ام تأثیر می‌گذارند) هر متغیر شکل گرفته و امکان بررسی بیشتر محدوده هر یک از متغیرها را فراهم می‌سازد. در این تحلیل متغیرها به چهار گروه خودمختار شامل متغیرهایی با میزان وابستگی و قدرت هدایت کم،

وابسته شامل متغیرهایی با میزان وابستگی قوی و هدایت ضعیف، پیوندی (رابط) شامل متغیرهایی با میزان وابستگی قدرت هدایت بالا و مستقل شامل متغیرهایی با میزان وابستگی کم و هدایت بالا تقسیم می‌شوند.

بر این اساس، تحلیل انجام گرفته میک‌مک برای عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان به شکل ۳ ارائه شده است.

		مستقل							پیوندی						
۱۴															
۱۳															
۱۲															
۱۱	X1 X3 X7			X11			X2 X5								
۱۰															
۹							X10								
۸										X9 X12 X13					
۷															
۶															
۵															
۴										X6					
۳												X4 X8			
۲															
۱															X14
		خودمختار							وابسته						
	-	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴

شکل ۳: ماتریس تحلیلی میک‌مک عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان

نتیجه‌گیری

تجربه میزان تنش یک تجربه منحصر به فرد است که از فردی به فرد دیگر متفاوت است. مهلت‌های زمانی، ابهامات در نقش، انتظارات از نقش، کار بیش از اندازه، آلودگی هوا، مشکلات خانوادگی، بمباران اطلاعاتی، تغییر فناوری‌ها و مسئولیت‌های مالی همگی از عوامل تنش‌زا می‌باشد. به موازات پیشرفت‌های روزافزون بشری، تنش شغلی به یک پدیده فراگیر تبدیل شده است. رقابت برای منابع کمیاب، افزایش کمیت و کیفیت، پویایی‌های نوآورانه، تجهیزات الکترونیک و عدم تعادل بین اوقات کاری و زندگی، جهان را پر از تنش کرده و سلامت روانی کاهش یافته است. برای مدیران این موضوع مهم است که اگر چه نمی‌توان تنش را از ماهیت شرکت حذف کنند ولی می‌توان آن را کنترل و مدیریت کنند؛ از این رو

شناخت عوامل تنش‌زا و چگونگی کنترل آن برای آن‌ها اهمیت دارد. هر چند که همه گیر شدن تنش و فشار روانی به سلامتی فرد و خانواده‌اش آسیب‌های جدی زده است. ولی آنچه که اندیشمندان سازمانی را به تفکر در این حوزه واداشته است اثراتی مانند هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روانی است که تنش را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند. غیبت، ترک سازمان، هزینه‌های پزشکی و حوادث کاری مواردی دیگر از این اثرات است؛ بنابراین لازم است که مدیران به عوامل تنش‌زا، رفتارها و پیامدهای تنش توجه داشته باشند. از این رو هدف از انجام این مطالعه مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان بوده است. جهت نیل به این هدف ابتدا با تحلیل پژوهش‌ها و مقالات مرتبط و انجام مصاحبه‌های نیمه-ساختاریافته تعداد ۱۴ مقوله اصلی به عنوان عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان شناسایی گردید. در گام بعدی جهت برقراری ارتباط مفهومی میان عوامل شناسایی شده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد.

نتایج این مطالعه عوامل مؤثر بر مدیریت تنش حسابرسان را در هفت سطح طبقه‌بندی نموده است. در سطح هفتم سه عامل پیچیدگی‌های حساسی، فرهنگ سازمانی سازنده و روابط بین فردی به عنوان اثرگذارترین عامل‌ها قرار دارند. کنترل و هدایت صحیح پیچیدگی‌ها می‌تواند تعاملات کاری و فردی را بهبود ببخشد. از سوی دیگر جو موجود در شرکت و به عبارت دقیق‌تر فرهنگ سازمانی سازنده تسهیل‌گر رشد سازمان و مقابله با چالش‌ها خواهد بود. در سطح ششم تعارض منافع و ارگونومی محیط کار قرار دارد. فقدان شفافیت و منفعت‌اندیشی تنش بین فردی را افزایش داده و موجب نگرش منفی در شرکت می‌شود. از سوی دیگر متناسب‌سازی محیط کار با شاغل می‌تواند بهره‌وری فردی و سازمانی را ارتقا دهد. در سطح پنجم ذهن آگاه و آگاهی از چالش‌های درونی حسابرسان فرا می‌گیرد. در سطح چهارم استقلال کاری، ارتباطات اثربخش و حمایت سازمانی ادارک شده طبقه‌بندی می‌شوند. در سطح سوم مدل‌سازی مرز بندی زندگی و کار قرار می‌گیرد. مقابله با تضاد کار-خانواده و راهبردهای مقابله با چنین تعارضاتی نقشی حیاتی در ارتقا کیفیت زندگی کاری حسابرسان دارد. در سطح دوم، توانمندسازی روان‌شناختی و برنامه‌های مدون آموزش جای می‌گیرند. اتخاذ رویکردهای بهینه آموزشی و بهره‌گیری از فنون توانمندسازی روان‌شناختی از جمله تدابیر انگیزشی، برنامه‌ریزی در راستای غنی‌سازی معنای مسئولیت‌های محوله، حمایت عاطفی، ادراک صحیح از نگرش‌های حسابرسان، آگاهی از نیازهای افراد می‌تواند تنش را کاهش داده و شرکت را روز به روز توانمند سازد. همچنین نتایج نشان داد در سطح اول واکنش تطبیقی به عنوان تأثیرپذیرترین عامل قرار دارد. عکس‌العمل‌های مناسب شرایط، اتخاذ رویکردهای مقابله‌ای در جهت کاهش تنش و راهبردهایی در راستای حفظ خونسردی وابستگی زیادی به عوامل مستخرج در شش سطح قبلی دارد.

این مطالعه محدودیت‌هایی را نیز به همراه داشته است. مهم‌ترین و اصلی‌ترین محدودیت این مطالعه عدم دسترسی به تعداد قابل توجهی از خبرگان فعال در صنعت حسابداری بوده که بتوانند در تکمیل پرسشنامه این مطالعه مشارکت کنند. علاوه بر این تازگی و بدیع بودن موضوع پژوهش در داخل کشور،

ضعف ادبیات نظری موجود در این حوزه را آشکار نموده است. همچنین نبود مطالعه‌ای که با اهداف این پژوهش هم‌راستا باشد انطباق نتایج این مطالعه را با مطالعات گذشته دشوار ساخته است.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- تقسیم وظایف بر اساس مهارت و توانایی افراد، اصلاح ساختار وظایف کاری، پرهیز از ابهام در واگذاری وظایف می‌تواند منجر به بالا رفتن ارزش حسابرسی گزارش‌های مالی و نهایتاً کاهش قصور حسابرسی شود. مدیران و مالکان مؤسسات حسابرسی با توسعه احساس درونی کارکنان در رابطه با مراقبت و توجه سازمان، ارج نهادن و القای ارزش شرایط را جهت مقابله با ترک کار کارمندان را فراهم کرده و نیروی کار موسسه را حفظ کنند.
 - به حسابرسان پیشنهاد می‌گردد با بررسی کامل رویدادها، بالا بردن مهارت، هوشیاری محیطی، داشتن ذهن کنجکاو، دوری از رویدادهای پیشین و خود آگاهی، قضاوتی بی‌طرفانه و عاری از اشتباه داشته و گزارشاتی با کیفیت را ارائه دهند. در رابطه با ارتقا پایایی، طراحی فرآیند شغلی بر اساس علایق، توانمندی و محدودیت‌ها و متناسب سازی محیط با کارمندان و به طور کلی توجه به ارگونومی بسیار مهم و با اهمیت می‌باشد.
 - در نهایت، به پژوهشگران و محققان رشته حسابداری پیشنهاد می‌شود، با انجام مطالعات تطبیقی و با توجه به عملکردهای موفق سایر کشورها، به بهینه‌سازی تجارب موفق در گام‌های اجرایی موضوع اقدام کنند.
- به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود عوامل موثر بر مدیریت تنش حسابرسان با استفاده از روش دلفی فازی رتبه‌بندی شود. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود تأثیر متغیرهای روان‌شناختی بر مدیریت تنش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری سنجیده شود.

فهرست منابع

۱. حق‌بین، پرویز؛ آزادی، کیهان؛ پورعلی، محمدرضا؛ صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۱)، "تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش استرس" **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۱۹۱-۲۲۲
۲. شاه‌علیزاده، رامین؛ نیکومرام، هاشم؛ حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۰)، "نقش رهبری اخلاقی و هویت حرفه‌ای و سازمانی بر قصد هشدار دهی خطای حسابرسان مستقل"، **دو فصلنامه حسابداری ارزش و رفتاری**، سال ششم، شماره ۱۲.
۳. شمس احمدی، منصور. (۱۳۹۲)، "خدمات اطمینان بخش حسابرسان" **مجله حسابرسان** شماره ۶۷.
۴. علی‌پور، مرید و صالحی‌اله کرم. (۱۳۹۶)، "رابطه بین تأثیر استرس کار حسابرسان بر کیفیت حسابرسی"، **فصلنامه دانش حسابرسی**، سال هجدهم، شماره ۷۲، پاییز ۹۷، صص ۱۷۱-۱۹۲.

۵. قلی پور، آرین. (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی مفاهیم و کاربردها، انتشارات سمت.
۶. گل پرور، محسن و سلحشور، آزاده. (۱۳۹۳)، "الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان"، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۲، صص ۹۳-۱۲۳
۷. مرویان حسینی، زهرا و دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴)، "بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان"، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۱، صص ۵۷-۸۰.
۸. مهران، ساسان و افسای، اکرم. (۱۳۹۸)، "تجزیه و تحلیل کلان داده‌ها و مشروعیت اجتماعی حسابرسی"، هفدهمین همایش ملی حسابداری ایران، قم، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
9. Aditya, A. G., & M. G. Kusuma. (2019). "The effect of tri hita karana culture in relationship between work stress and internal auditor performance". **International research journal of management, IT and social sciences**, 6(2): 72-78.
10. Alqudah, H. M., Amran, N. A., & Hassan, H. (2019). "Extrinsic factors influencing internal auditors' effectiveness in Jordanian public sector". **Review of European Studies**, 11(2), 67. <https://doi.org/10.5539/res.v11n2p67>
11. 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**.
12. Canadian Auditing Standards (CAS) Section 200. Overall Objectives of the Independent Auditor and the Conduct of an Audit in Accordance with Canadian Auditing Standards. Toronto, ON: Canadian Institute of Chartered Accountants Handbook.
13. Griffin, R., J. M. Phillips, S. M. Gully. (2016). Organizational behavior: Managing people and organizations. Cengage Learning.
14. Hao, J., P. Viet, G. Meng. (2022). "Analysis of the Influence of Role Stress on Reduced Audit Quality". **Journal Akuntansi**, 23(2): 301-315

15. Institute of Chartered Accountants of Ontario (ICAO). (2006). "Standards of the Public Accountants Council for the Province of Ontario". Section 11 Rules of Professional Conduct. Toronto, ON: ICAO.
16. Kesimli, I., Karalar, S., & Tasdemir, Ö. (2018). "Auditor stress: Literature review and classification. Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud": Theory and Application, 317-346. https://doi.org/10.1007/978-981-10-3212-7_18
17. Larson, L., H. Meier, and P.Poznanski. (2004). "Concepts and Consequences of Internal Auditor Job Stress", **Journal of Accounting and Finance Research**, 12(16): 35-46.
18. Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59:67-72.
19. Rogelberg, S. G. and R. Reiter-Palmon (2007). The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology. http://works.bepress.com/roni_reiter
20. Smith, K. J., D. J.Emerson, & C. R.Boster. (2018). "An examination of reduced audit quality practices within the beyond the role stress model". **Managerial Auditing Journal**.
21. Sherman, B. F., Bananno, G.A., Wiener, L. S., & Batt Les, H.B. (2000). "When Children Tell Their Friends They Have AIDS: Possible Consequences For Psychological Well Being and Disease Progression". **Arch Pedioter**, 7(5), 554 - 562.
22. Szabo, S. (2020). "The Origins & Evolution of Stress Research: From Distress to Eustress". **The FASEB Journal**, 34(S1): 1-1.
23. Terp, U., F.Hjärthag, & B.Bisholt. (2019). "Effects of a cognitive behavioral-based stress management program on stress management competency, self-efficacy and self-esteem experienced by nursing students". **Nurse Educator**, 44(1): E1-E5. <https://doi.org/10.1097/nne.0000000000000492>
24. Winoto, C. O., & S.Harindahyani. (2021). "The effect of auditor's work stress on audit quality listed in Indonesian companies". **Journal of**

Economics, Business, & Accountancy Ventura: 23(3).
<https://doi.org/10.14414/jebav.v23i3.2416>

25. Wiryathi, N. M., Rasmini, N. K., and M. G. Wirakusuma, (2014). "Influence of Role Stressors on Auditor's Burnout With Emotional Intelligence As Moderating Variables", **E Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana**, 5(3): 227-244.
26. Wright, A. M., & Wu, Y. (2018). "The impact of auditor task difficulty and audit quality indicators on jurors' assessments of audit quality". **Behavioral Research in Accounting**, 30(2), 109-125. <https://doi.org/10.2308/bria-52081>
27. Yan, H., & Xie, S. (2016). "How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market". **China Journal of Accounting Research**, 9 (4), 305-319. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>
28. Zhang, Y., S.Zhang, W. Hua. (2019). "Correction to: The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles". **The Asia-Pacific Education Researcher**, 28(4):351-352. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00465-1>



Interpretive Structural Modeling of Factors Affecting Auditors' Stress Management in the Process of Judging and Accrediting Financial Reports (Case Study: Tehran Auditing Institutions)

Hamid Khavari

Ph.D. candidate of accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran

Ali Akbar Farzinfai¹©

Assistant Prof., Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran

Hossein Jabari

Assistant Prof., Department of Accounting, Kashan Branch, Islamic Azad University, Kashan, Iran

Rahman saedi

Assistant Prof., Department of Accounting, Esfahan(Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Esfahan, Iran

(Received: September 3, 2022; Accepted: January 9, 2023)

The need of using the most accurate standards, put heavy pressure on auditors', Since in the field of interpretative structural modeling, no significant research has been presented in relation to auditors' tension management, The purpose of this study was to interpretive structural modeling of factors affecting auditors' stress management. This study is based on the applied purpose and in terms of method in the field of descriptive survey studies. Identifying the factors affecting auditors' stress management was done through a systematic review of research in the period 1393 to 1401 and semi-structured interviews based on theoretical saturation with professors in the field of organizational behavior management, accounting and psychology. The validity and reliability of the interviews were confirmed by the method of relative content validity and Kappa Cohen index, respectively. In order to model the factors affecting auditors' stress management, the opinions of 36 accounting experts and owners and managers of auditing firms familiar with the research topic were used by target sampling method with the help of a questionnaire. The validity and reliability of the questionnaire were confirmed by content validity and test-post-test method, respectively. The coding of the obtained data using Atlas ti software led to the identification of 14 factors affecting auditors' stress management. Modeling the factors identified by the interpretive structural method led to the formation of seven levels, of which audit complexity, effective organizational culture, and interpersonal relationships were the most effective and adaptive responses the most impressionable indicator.

Keywords: Stress Auditors, ISM, Auditing Institutions.

¹ farzinfar_47@yahoo.com © (Corresponding Author)