

بررسی تأثیر عوامل فشار آفرین شغلی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس: مطالعه موردی جامعه حسابداران رسمی ایران

دکتر حمید بیرجندی

دکتری حسابداری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول).
h.birjandi63@gmail.com

دکتر زهرا فتیحی

دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران.
Fathee8654@gmail.com

سیده حوا افضلی

کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه پیام نور - مرکز بین المللی عدلیه، عدلیه، ایران.
Afzali.hava2019@gmail.com

چکیده

قضاوت حرفه‌ای گوهر اصلی حسابداری است. عدم صلاحیت حسابرس در انجام قضاوت‌های حرفه‌ای می‌تواند منجر به تصمیمات نادرستی شود که اغلب دارای تأثیرات منفی روی کیفیت حسابداری، صاحب‌کار و اشخاص ذینفع مرتبط با صورت‌های مالی است. اظهارنظر حرفه‌ای همواره با محدودیت‌های ذاتی مانند قضاوت حسابرس در فرایند انجام کار همراه بوده و فعالیت‌هایی که حسابرسان برای رسیدن به اظهارنظر انجام می‌دهند متأثر از قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای است دستیابی به افزایش کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای است. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین عوامل فشار آفرین شغلی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس در مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی می‌باشد و جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای که در بین حسابرسان سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی شامل کلیه شرکا، مدیران و سرپرستان حسابداری توزیع شد، صورت گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که سه بعد نقش، حمایت همکاران و کنترل بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار و چهار بعد فشار زمانی، اضطراب، ارتباط و تقاضا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارند.

واژگان کلیدی: عوامل فشار آفرین شغلی، قضاوت حرفه‌ای حسابرس، مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران.

مقدمه

نقش حسابداری، افزایش اعتبار و منصفانه بودن اطلاعات ارائه‌شده در صورت‌های مالی است. حسابرس با ایفای نقش خود می‌تواند بر سودمندی و قابلیت اتکای اطلاعات به‌عنوان بخشی از ویژگی‌های کیفی آن، تأثیر گذارد. حسابرسان برای دستیابی به این نقش مهم می‌بایست در شرایط و موقعیت‌های پیچیده تصمیم‌گیری از قضاوت حرفه‌ای استفاده نمایند. به عبارت دیگر، در حسابداری صورت‌های مالی قضاوت نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. به طوری که تمام مراحل حسابداری (برنامه‌ریزی حسابداری، اجرای عملیات و اظهارنظر) با قضاوت همراه است (حساس یگانه و کثیری، ۱۳۸۲). قضاوت حرفه‌ای در حسابداری به معنای کاربرد دانش و تجربه در چارچوب استانداردهای حسابداری، حسابداری و آیین رفتار حرفه‌ای برای تصمیم‌گیری درباره انتخاب یک گزینه از میان گزینه‌های مختلف است (کده و سالاری، ۱۳۹۰). حسابرسان هم درباره‌ی استفاده درست صاحب‌کار از استانداردهای حسابداری و هم نحوه‌ی انجام کار خود با توجه به استانداردهای حسابداری باید پیوسته از قضاوت حرفه‌ای خود استفاده کنند (خواجوی و نوشادی، ۱۳۹۱).

قضاوت حرفه ای یک مهارت کلیدی در حرفه حسابداری و حسابرسی و در شرایط کنونی ایران است که به سمت استفاده از استانداردهای بین المللی گزارشگری مالی و استانداردهای حسابداری مبتنی بر اصول، تصمیم گیری توسط متخصصان حرفه ای اعم از مدیران، حسابرسان، تحلیلگران مالی، حسابداران و استانداردها بر اساس قضاوت خود خواهند بود. قطعاً قضاوت دشوار است و توانایی قضاوت صحیح سنگ بنای حرفه حسابداری است و استانداردهای حرفه ای بدون قضاوت حرفه ای هرگز نقش مؤثری ایفا نمی کنند (ساماگایو، ۲۰۲۲).

قضاوت حرفه ای نتیجه اصلی حسابرسی است. در نتیجه، کیفیت حسابرسی به کیفیت قضاوت های حرفه ای حسابرسی بستگی دارد و دسترسی به قضاوت های حرفه ای مطلوب تر مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیم حسابرسان است (باراینکو و اسپینوزا، ۲۰۱۸). بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه ای می تواند به حسابرسان مستقل کمک کند.

قضاوت حرفه ای از چند عامل کلیدی تأثیر می پذیرد. نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان در دنیای صنعتی و پرهیاهوی قرن حاضر، با مسائل و مشکلات عدیده ای روبرو است. یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر همراه با صنعتی شدن جوامع، سلامت بشر را تهدید می نماید، پدیده استرس می باشد (نژاد عقیلی و همکاران، ۲۰۰۷). فشار روانی زمانی اتفاق می افتد که خواستگاه نیازها بیش از توانایی فرد باشد که فرد را دچار نوعی برانگیختگی و تنش جسمانی مینماید؛ عواملی که سبب برانگیخته شدن فشار روانی می شود، عوامل فشارآفرین مجموعه شرایط یا وقایعی هستند که عملکرد سازگارانه کارکنان را مختل میکنند و باعث صدور واکنشهای نامطلوب روانشناختی، بدنی و رفتاری می شوند. این عوامل دارای پیامدهای منفی زیادی نیز هستند. تحقیقات نشان میدهند که عوامل فشارآفرین شغلی میزان توجه کارکنان را محدود کرده و به این ترتیب ظرفیت کاری کارکنان را کاهش میدهند علاوه بر آن، دقت و صحت عملکرد نیز کاهش می یابد (سرل و همکاران، ۱۹۹۹). در تعریف استرس حسابرسی بر اساس تفاسیر مختلف میتوان چنین تعریف کرد که استرس حسابرسی مجموعه ای از پاسخ های فیزیولوژیکی، روانشناختی و رفتاری به دلیل اثرات مداوم یک یا چند تن از عوامل استرس زا بر روی افراد در یک سازمان است (زو، ۱۹۹۹) با توجه به حسابرسی، استرس کار حسابرسان عمدتاً ناشی از درگیری بین منابع حسابرسی محدود و غلبه بر حجم کار حسابرسی در یک دوره زمانی محدود است (لوپز و پیترز، ۲۰۱۲).

بُعدی که باعث علاقه مندی بشر به مطالعه استرس شده است ارتباط بین استرس و عملکرد است؛ اگرچه عموماً از استرس تصویری منفی در ذهن مردم وجود دارد، اما برای انجام بهینه فعالیتها، انسان به سطح متعادلی از استرس نیاز دارد، زیرا بدون وجود استرس، افراد تلاش لازم را به منظور انجام امور از خود نشان نخواهند داد، اما استرس زیادتر از حد باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره‌وری کارکنان در سازمان می‌شود (سکتور، ۲۰۰۸). کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که سبب افزایش یا کاهش کارایی انسان می‌شود معطوف داشته‌اند. آنان دریافته‌اند که یکی از این عوامل، عامل فشار آفرین شغلی است که آثار نامطلوبی بر جسم و روح نیروی انسانی داشته و از کارایی آنها می‌کاهد (دیسنزو و همکاران، ۲۰۱۲).

حسابرسی به عنوان یک سرویس ویژه تحت استرس بالا، اما با رضایت شغلی کم شناخته شده است. به طور کلی، در شروع فصل حسابرسی سالانه، وظایف بیشتر حسابرس، پروژه های حسابرسی را سخت تر و پیچیده تر می کند، به طوری که بیشترین شدت کار اتفاق می افتد. با توجه به شدت و حجم کار، حسابرس و تیم او اغلب اقدامات نظارتی نظیر افزایش ساعات کاری (و گاهی اوقات برای چند ماه)، که بدون شک بر کارایی حسابرسی تأثیر می گذارد را اجرا می کنند. عواقب منفی احتمالی عبارتند از فشرده سازی غیرمنطقی زمان ممیزی و پیروی از روش های حسابرسی تقلیدی و

تکراری است (آگولیا و همکاران، ۲۰۱۰) مسأله مهمتری که وجود دارد این است فشار بیشتر بار کاری، کاهش شک و تردید حرفه ای حسابرس بر کار حسابرسی و بازده حسابرسی را به همراه دارد، مانند پذیرش شواهد مشکوک؛ تجدید محاسبه کمتر یا اجرای مجدد برنامه هایی که وقت گیر و فشرده کار هستند؛ و کاهش تجزیه و تحلیل لازم، که برای شناسایی نوسانات نامناسب بین حسابرسان و اطلاعات مربوط به آن صنعت و یا ناهماهنگی بین داده های واقعی و انتظاری دشوار است. از این رو، احتمال تشخیص تفاوت های حسابداری یا تحریف ها و احتمال افزایش نقص حسابرسی وجود دارد و در نهایت منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می شود (مارگیم و همکاران، ۲۰۱۱).

از آنجاکه در دنیای پرهیاهو و استرسزای امروز، فشار عصبی به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده و یکی از مباحث اصلی در مطالعات رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. حسابرسان نیز به عنوان نیروی انسانی سازمانها و شرکتهای حسابرسی که به امر حسابرسی اشتغال دارند، استرس های شغلی جز جدایی ناپذیر این حرفه می باشد که این فشارهای عصبی به عنوان عوامل فشار آفرین شغلی می تواند بر قضاوت و عملکرد حسابرسان و در نهایت بر کیفیت کار حسابرسی مؤثر باشد. بنابراین، عوامل فشار آفرین شغلی به عنوان عوامل مخرب کیفیت کار حسابرسی می باشند که این عوامل باید تحت کنترل گرفته شده و از میزان آن کاسته شود تا باعث بهبود یافتن کیفیت کار حسابرسی شود (کایستا، ۲۰۱۲).

بررسی فشارهای سازمانی به دو دلیل ضروری است: نخست آنکه کوتاهی در رسیدگی به فشارهای سازمانی می تواند بر توان منابع انسانی یک سازمان زیان های فراوانی وارد سازد و پیامدهای منفی مانند کاهش بهره وری سازمانی را به بار آورد. دوم آنکه هرگاه فشارهای سازمانی به درستی بازشناخته شود و با تدابیر و دوراندیشی هدایت و سرپرستی گردد، می تواند در بهبود عملکرد کارمند و خشنودی او و در نتیجه افزایش بازده سازمان مؤثر باشد؛ بنابراین عوامل فشار آفرین شغلی می تواند به عنوان یکی معضلات در سازمان و شرکتهای حسابرسی که کارکنان آنها با فشارهای کاری زیادی مواجهه می باشند مورد بررسی قرار گیرد؛ از این رو، در این پژوهش به بررسی این موضوع پرداخته می شود که آیا عوامل فشار آفرین شغلی بر قضاوت حرفه ای حسابرس مؤثر می باشد؟ در بخش دوم این پژوهش مبانی نظری و پیشینه پژوهش های گذشته در دو بخش خارجی و داخلی ذکر شده است. در بخش سوم فرضیه های پژوهش مطرح گردیده است. در بخش چهارم روش پژوهش شامل نوع روش، جامعه و نمونه، نحوه جمع آوری داده ها و چگونگی تحلیل و بررسی فرضیه ها بیان شده اند. در بخش پنجم یافته های حاصل از بررسی و آزمون فرضیه ها بیان گردیده اند. در بخش بعدی به بحث و نتیجه گیری پیرامون یافته های پژوهش پرداخته شده است و در پایان محدودیت های پژوهش بیان شده است.

پیشینه خارجی پژوهش

کاچ و همکاران (۲۰۲۳) به مطالعه ای با عنوان تأثیر ویژگی های شخصی حسابرس بر قضاوت حرفه ای و اخلاق در حسابرسی پرداخت. آنها دریافتند که حسابرسانی که ACCA یا CPA را دریافت می کنند، تمایل دارند از قضاوت حرفه ای خود در مرحله برنامه ریزی استفاده کنند. جالب توجه است که گواهی CPA یک عامل تقریباً مهم است که بر قضاوت حرفه ای در مرحله برنامه ریزی تأثیر می گذارد. از نظر اخلاق، حسابرسانی که دارای مدرک MBA هستند تمایل دارند از تفکر اخلاقی در مرحله برنامه ریزی استفاده کنند. با کمال تعجب، تنها حسابرسانی که مدیر هستند، تمایل به استفاده از تفکر اخلاقی در مرحله نتیجه گیری و گزارشگری دارند. مایسوزاکی و همکاران (۲۰۲۲) به مطالعه ای با عنوان عوامل مؤثر بر قضاوت حسابرسی پرداختند. مشاهده شد که استقلال و تجربه حسابرسی به طور مثبت بر قضاوت حسابرس تأثیر می گذارد در حالی که شایستگی تأثیری ندارد. پیچیدگی کار، تأثیر استقلال، شایستگی را بر قضاوت حسابرسی تقویت می کند، از سوی دیگر، پیچیدگی کار، تأثیر تجربه حسابرسی بر قضاوت حسابرسی را تضعیف می کند. آریان و همکاران

(۲۰۲۱) در پژوهش خود تأثیر فشار بودجه زمانی و پیچیدگی کار بر عملکرد حسابرسان داخلی دولتی را با نقش تعدیل گری هوش هیجانی مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان می‌دهد که فشار بودجه زمانی تأثیر منفی و کم اهمیتی بر عملکرد حسابرس داشته و پیچیدگی کار تأثیر مثبت و کم اهمیتی بر عملکرد حسابرس دارد. همچنین هوش هیجانی رابطه بین فشار بودجه زمانی را به طور مثبت نسبت به عملکرد حسابرس تعدیل نموده و رابطه بین پیچیدگی کار را به طور منفی نسبت به عملکرد حسابرس تعدیل می‌کند. شفر و شفر (۲۰۱۹) در پژوهشی اقدام به بررسی تأثیر عوامل فردی، مسئولیت پذیری و تجربه حسابرسان بر ریسک تخلف به هنگام قضاوت حرفه ای حسابرسان کردند. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط نزدیک دوطرفه با صاحبکار در حسابرسان با تجربه منجر به کاهش ریسک قضاوت حرفه ای در مورد کلاهبرداری یا تخلف صاحبکار می‌شود؛ با این وجود مسئولیت پذیری حسابرس این رابطه را تعدیل می‌کند. شتودینر و کلین (۲۰۲۰) اقدام به بررسی تأثیر جنسیت بر قضاوت غیراخلاقی حسابداران کردند. با نشان دادن تصاویر رفتارهای غیراخلاقی به ۴۱۰۲ فرد مختلف نتایج نشان داد که از دید جامعه آماری رفتارهای غیراخلاقی مردان، اخلاقی تر از رفتارهای غیر اخلاقی زنان می‌باشد. یانگ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان تأثیر هوش هیجانی بر قضاوت حسابرس، به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر ارتباط بین فشار شغلی و قضاوت حسابرس پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که هوش هیجانی می‌تواند به طور مؤثر تمایل حسابرسان را به مشارکت در رفتارهای ناکارآمد کاهش داده و باعث بهبود کیفیت حسابرسی گردد. همچنین هوش هیجانی مکانیزم مهمی است که اثرات انواع فشار شغلی را بر قضاوت حسابرسان تعدیل می‌کند. هانمین و شنگون (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان آیا استرس‌های کاری حسابرس بر کیفیت حسابرسی مؤثر است؟ به بررسی تأثیر استرس‌های کاری حسابرس بر کیفیت حسابرسی با استفاده از نمونه‌ای در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار چین بین سال‌های ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۳ پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که: ۱. به طور کلی هیچ عامل مؤثری با کیفیت حسابرسی در نتیجه استرس‌های کاری حسابرس وجود ندارد. ۲. بین استرس کاری و کیفیت حسابرسی در حسابرسی نخستین کارفرمای جدید رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ۳. در نهایت استرس‌های کاری به ویژگی‌های شخصیتی حسابرس بستگی دارد. آنیگراه و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصی حسابرس و کیفیت کار حسابرس در کشور اندونزی پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود از ابزار پرسشنامه استفاده کردند و نمونه آن‌ها شامل ۲۰۶ حسابرس داخلی است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین دانش، تجربه و توانایی حسابرسان داخلی با کیفیت کار حسابرسی رابطه وجود دارد. گاندیری (۲۰۰۷) در پژوهشی تحت عنوان فشار بودجه زمانی، نوع شخصیت حسابرسان و ترویج اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی به بررسی رابطه بین فشار بودجه زمانی، نوع شخصیت حسابرسان و ترویج دو نوع اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی (انجام قبل از موقع یک گام حسابرسی و پذیرش توضیحات ضعیف صاحبکار حسابرسی) پرداختند. یافته‌های حاصل از پژوهش بیانگر این است که رابطه معنی‌داری بین فشار بودجه زمانی و اتمام قبل از موقع یک گام حسابرسی وجود دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین نوع شخصیت حسابرسان و وقوع دو نوع اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی وجود دارد. این نتایج بیانگر این است که محیط حسابرسی پیچیده بوده و فشار بودجه زمانی تنها یکی از عوامل وقوع اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی است. کنت و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی اثر ویژگی‌های روانشناسی بر رابطه بین تخصص حسابرس و قضاوت حسابرس پرداختند. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد و نمونه پژوهش شامل ۵۵ حسابرس بود. در این پژوهش اثر ویژگی روانشناسی که بر تخصص تأثیرگذار است مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که چهارده ویژگی روانشناسی در تمام مراحل حسابرسی بر قضاوت حسابرس تأثیر دارد. ویژگی‌های روانشناسی شامل پاسخگویی، اعتمادپذیری، پذیرش تغییرات، دانش تخصصی، کنترل استرس، اخلاق و غیره است. مککای و همکاران (۲۰۰۴) به بررسی منابع سازمانی استرس پرداختند و

ویژگی‌های نقش، اختیارات، محیط فیزیکی، ارتباطات، حمایت مسئولین، حمایت همکاران و تغییرات کاری را به‌عنوان منبع استرس شغلی شناسایی کردند.

پیشینه داخلی پژوهش

بختیاری و همکاران (۱۴۰۲) به مطالعه ای با عنوان طراحی الگویی جهت قضاوت حرفه ای حسابرسان با تاکید بر ویژگی های شخصیتی آنان با رویکرد فراترکیب، پرداختند. نتایج پژوهش، نشان دهنده استخراج بالغ بر ۱۱۰ کدباز، ۴۱ خرده مقوله و ۶ مقوله اصلی می باشد که با دسته بندی مفاهیم و طبقه بندی آن ها مقولات و خرده مقولات ویژگی های شخصیتی موثر بر قضاوت حرفه ای حسابرسان شناسایی شد. حسنی القار (۱۴۰۱) با عنوان چهارچوبی برای قضاوت حرفه ای در حسابرسی پرداخته تا با شناخت مفهوم قضاوت حرفه ای، مهمترین عوامل موثر بر قضاوت حرفه ای شناسایی تا حسابرسان بتوانند با بهره گیری از این شناخت، تاثیر سوگیری های قضاوتی خود را به حداقل رسانند. شهریاری و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تاثیر مطلوبیت فردی بر چگونگی قضاوت توسط حسابرسان پرداختند و نتایج تحقیق نشان می دهد که رفاه فردی بر قضاوت حرفه ای و تخصصی و عمومی حسابرس اثرگذار است. سلمانی و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله ای تحت عنوان شناسایی ابعاد و مؤلفه و شاخص های پیش بینی قضاوت حرفه ای حسابرسان بررسی نموده اند و نتایج پژوهش نشان میدهد که مؤلفه های استانداردهای حسابداری، دانش و تجربه، هوش، روشهای حسابرسی و شواهد و مدارک به ترتیب با اهمیت ترین و مهمترین مؤلفه های قضاوت حرفه ای حسابرسان محسوب می باشد و پنج مؤلفه پذیرش کار حسابرسی، انگیزش، رقابت، سبک فکری و تقوا پنج شاخصی هستند که از نظر خبرگان به ترتیب کمترین اهمیت را در زمینه قضاوت حرفه ای حسابرسان دارند. یعقوبی صالحی و همکاران (۱۳۹۹) به مطالعه ای با عنوان رابطه بین هویت حرفه ای، جنسیت و قضاوت اخلاقی حسابرسان پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه های پژوهش نشان داد هویت حرفه ای رابطه مثبت و معناداری با قضاوت اخلاقی حسابرسان دارد و متغیر جنسیت این رابطه را تعدیل می کند. حسینی و رسولی (۱۳۹۸) اقدام به تجزیه و تحلیلی تئوریک از ادبیات قضاوت حرفه ای در حسابرسی و روشهای اندازه گیری آن با استفاده از روش کیفی فراترکیب کردند. با بررسی پژوهش های انجام شده در خصوص قضاوت حرفه ای حسابرسان، عوامل تعیین کننده و اثر گذار بر قضاوت را در سه حوزه شامل متغیرهای شخصیتی (دانش، تجربه، پردازش اطلاعات، ابزارهای کمک به تصمیم گیری و باورهای قبلی)، متغیرهای کاری (شامل شکل ارائه، پیچیدگی کار و ریسک) و متغیرهای محیطی (شامل حاکمیت شرکتی و کنترل داخلی، فشار زمانی، فرایند پردازش اطلاعات به شکل گروهی در مقابل پردازش فردی، حسابداری) طبقه بندی نمودند، که هر سه حوزه اجزای جدایی ناپذیر از قضاوت هستند و در نظر گرفتن همه عوامل در بررسی کیفیت قضاوت ضروری می باشد. خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس به بررسی اثر حمایت سرپرست و حمایت همکار در حرفه حسابرسی بر تضاد نقش و ابهام نقش (به عنوان اجزای استرس نقش) و تأثیر تضاد نقش و ابهام نقش بر افزایش تمایل به ترک خدمت و کاهش رضایت شغلی حسابرسان پرداختند. نتایج حاکی از این است که بین متغیرهای مدل به استثنای رابطه بین تضاد نقش و تمایل به ترک خدمت، روابط معناداری در جهت های تعیین شده وجود دارد. ملکیان و توکل نیا (۱۳۹۳) به بررسی ارتباط بالقوه بین فرهنگ اخلاقی، فشار بودجه زمانی، اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی و گزارش کمتر از واقع زمان است. نتایج مطالعه بیانگر تأثیر مثبت و معنادار فشار بودجه زمانی بر گزارش کمتر از واقع زمان است. علاوه بر این، نتایج نشانگر تأثیر معکوس و معنادار فرهنگ اخلاقی بر فشار بودجه زمانی است. فروغی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر قضاوت های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران پرداختند. نتایج حاکی از آن است که یک رابطه مثبت معنادار بین اهمیت آیین رفتار حرفه ای و ادراک حسابداران رسمی ایران از محیط

اخلاقی سازمانشان با قضاوت اخلاقی آنها وجود دارد. به عبارتی هر چه حسابداران رسمی ایران محیط اخلاقی سازمانشان را اخلاقی تر تصور کنند، در شرایط اعمال قضاوت، اخلاقی تر عمل می کنند. همچنین بیان می کنند بین سن شرکت کنندگان، طبقه شغلی آنها، سطح تحصیلاتشان و جنسیت با قضاوت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود ندارد. خواجهی و نوشادی (۱۳۹۱) در یک پژوهش مروری به بررسی نقش الگوهای رفتاری و مدل های تصمیم گیری در قضاوت حسابرسان پرداختند. به اعتقاد آنها قضاوت حرفه ای نتیجه و گوهر اصلی حسابرسی است و در نتیجه کیفیت حسابرسی در گرو کیفیت قضاوت حرفه ای حسابرسان است. بررسی آنها نشان داد که استفاده از مدل های تصمیم گیری و توجه به ویژگی های فردی افراد می تواند منجر به بهبود کیفیت قضاوت در مراحل مختلف حسابرسی شود. برزیده و خیرالهی (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر فشارهای شغلی موجود در حرفه حسابرسی بر رفتار فرصت طلبانه فردی حسابرسان پرداختند. نتایج آنان نشان داد که در صورت مواجه شدن حسابرسان با شواهد متناقض با یافته های اولیه در فرآیند حسابرسی؛ مسئولیت پاسخگویی برای کار حسابرسی انجام شده و وجود فشار زمانی، منجر به ایجاد نگرانی مربوط به از دست دادن شهرت گردیده و احتمال کتمان شواهد حسابرسی را افزایش می دهد. حزنی و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی در خصوص تحلیل عوامل مؤثر بر استرس شغلی و راهکارهای مدیریت آن در کارکنان منطقه ۳ عملیات انتقال گاز انجام دادند. نتایج حاکی از آن بود که وجود سطح بالایی از نشانه های استرس در بین کارکنان مشاهده شد؛ سه منبع اصلی ایجاد استرس شغلی شامل فقدان کنترل، ابهام نقش (شکاف اطلاعات) و ارزیابی عملکرد بود؛ همچنین وجود رابطه معنادار بین منابع استرس شغلی با میزان استرس شغلی کارکنان تأیید شد. انصاری و دانش (۱۳۸۰) به بررسی دیدگاه کارکنان در مورد تأثیر عوامل فشار آفرین شغلی بر عملکرد پرداختند، نتایج نشان داد که عواملی چون ساختار سازمانی، ویژگی های نقش چون گرانباری و تعارض نقش و روابط میان افراد بر عملکرد کارکنان مؤثر هستند.

فرضیه های پژوهش

در قرن حاضر فشارهای روانی بخش عمده ای از زندگی افراد را در محیط کاری و سازمان ها تحت تأثیر قرار داده است. در دهه اخیر، موضوع فشار روانی و آثار آن مورد توجه زیادی واقع گردیده و از جمله مباحث اساسی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. در واقع می توان قرن بیست و یک را به جرأت قرن استرس ها نامید. بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان هاست. فشار روانی مهم ترین تأثیر را بر عملکرد فرد می گذارد، بدین ترتیب که هنگامی که فشار روانی از حد مشخصی فراتر برود، باعث کاهش عملکرد فرد می شود. میزان فشار روانی در سطح متعادل، بهترین عملکرد را به همراه خواهد داشت و اگر میزان آن از یک محدوده کمتر یا بیشتر شود، عملکرد پایین خواهد آمد (سندیپ، ۲۰۱۰).

بنابراین، شناخت علل و عوامل به وجود آورنده این مشکل و ارائه نتایج و راهکارهای مناسب برای پیشگیری و درمان آن، ذهن افراد زیادی را به خود معطوف داشته است. کارکنان از جمله حسابرسان افرادی هستند که با این پدیده روبه رو بوده و از آن رنج می برند؛ از این رو در این پژوهش به بررسی عوامل فشار آفرینی شغلی که فشار زمانی، اضطراب مربوط به شغل، نقش، ارتباط، حمایت همکاران، کنترل و تقاضا که می تواند بر عملکرد حسابرسان و در نهایت بر قضاوت حسابرسان مؤثر می باشد پرداخته می شود. بر این اساس فرضیات پژوهش به شرح زیر ارائه می شود:

فرضیه اصلی

عوامل فشار آفرین شغلی بر قضاوت حرفه ای حسابرس تأثیر معناداری دارد.

فرضیات فرعی

مطالعات بسیاری نشان می دهد که فشار زمان محدود، عامل اصلی تاثیر گذار در رفتار حسابرس است (مارگیم و همکاران، ۲۰۱۱) مسأله اول اینکه سازمان امور مالیاتی تصریح می کند که همه شرکت ها باید گزارش های مالی حسابرسی شده خود را قبل از ۸ تیر اعلام کنند، بدین معنی که حسابرسان با فشار محدودیت زمانی مواجه می شوند؛ زیرا آنها باید تمام کارهای ممیزی را در مدت زمان تعیین شده به پایان برسانند و گزارش حسابرسی منصفانه را صادر کنند. معمولاً وقتی که حسابرسی بزرگتر است، فرایند حسابرسی پیچیده تر می شود و حسابرسان حجم کاری بیشتری را تحمل می کنند و فرآیند تکمیل حسابرسی طولانی تر میشود، بنابراین فشار زمان بیشتر واضح است. دومین مسأله ای که وجود دارد این است که، حسابرسان معتمد سازمان بورس به طور متوسط سالانه در بازار بیش از یک شرکت را مورد حسابرسی قرار میدهند که بدین معنی است که آنها با استقرار دقیق محدودیت زمان مواجه می شوند. آنها باید ساعت کاری خود را منطقی و با توجه به ویژگی های هر صاحبکار تخصیص دهند. معمولاً اگر یک حسابرس تعدادی از مشتریان را در یک سال مالی حسابرسی کند، زمان کاری اختصاص داده شده به هر مشتری کمتر خواهد شد و محدودیت زمان بیشتر مطرح است. تحت فشارهای دوجانبه محدودیت زمانی و زمان بندی حسابرسی، حسابرسان باید اقدامات کنترلی مربوطه، از جمله تخصیص زمان به تمام مشتریان و تنظیم کارکنان ممیزی را انجام دهند، اما این که آیا این اقدامات کنترل می تواند به طور موثر عمل کند، بستگی به اینکه چقدر فشار زمان کنترل می شود، دارد. به طور کلی، وقتی که محدودیت زمان و فشار زمانبندی افزایش می یابد، ممکن است مرز کنترل کیفیت، به خصوص در فصل ممیزی که تعدادی از مسائل حسابرسی باید به صورت موازی انجام شود، از حد مجاز عبور کند (یان و زی، ۲۰۱۶) فشار زمانی بیشتر و دشوارتر بدین خاطر است تا اطمینان حاصل شود که همه مشتریان، زمان کافی برای اجرای کامل و باکیفیت حسابداری، دارند (سوبریون و چنگابوران، ۲۰۰۶). در همین راستا محدودیت زمانی بر قابلیت اطمینان و کفایت شواهد حسابرسی به دست آمده و در نتیجه کارایی قضاوت حسابرسی اثر میگذارد (پریز و سوئینی، ۲۰۰۴). در میان مطالعات تجربی، (سوبریون و چنگابوران، ۲۰۰۶) و (آگولیا و همکاران، ۲۰۱۰) استدلال می کنند که استرس ناشی از کار یا محدودیت زمان بندی باعث کاهش کارایی و کیفیت حسابرسی میشود. (لیو، ۲۰۰۸) ادعا میکند که فشار زمان مواجه شدن با ممیزی می تواند اجرای صحیح روش های حسابرسی و آسیب حسابرسی را تحت تاثیر قرار دهد، بر اساس یک نظرسنجی از یک شرکت حسابرسی ملی، استرس ناشی از زمانبندی یا مهلت تعیین شده، منجر به تشدید فشارهای حسابرسان نیز می شود (مارگیم و همکاران، ۲۰۱۱) فشار بودجه زمانی باعث می شود که حسابرس به دلیل کمبود و محدودیت وقت، شواهد کافی و قانع کننده را جمع آوری ننماید و بر اطلاعاتی که از سال های گذشته حسابرسی دارد اکتفا نموده و به دنبال شواهد قطعی کمتری باشد؛ بنابراین فرضیه اول به صورت زیر در نظر گرفته می شود:

✓ عامل فشار زمانی بر قضاوت حرفه ای حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد.

همه انسانها اضطراب را در زندگی خود تجربه می کنند و طبیعی است که مردم هنگام مواجهه با موقعیتهای تهدیدکننده و تنش زا مضطرب می شوند، اما احساس اضطراب شدید و مزمن در غیاب علت واضح، امری غیرعادی است. اضطراب شامل احساس عدم اطمینان، درماندگی و برانگیختگی فیزیولوژیکی است. به طور کلی اضطراب یک احساس منتشر، بسیار ناخوشایند و اغلب مبهم دلوپسی است که با یک یا چند حس جسمی همراه است (سید جوادین، ۱۳۸۱). اضطراب می تواند باعث شود که حسابرس مسائل مالی را از فقط از یک جهت مورد بررسی قرار دهد و امور متضاد و متناقض برای او یکسان شود و به صورت سطحی قضاوت نماید؛ بنابراین فرضیه دوم به صورت زیر در نظر گرفته می شود:

✓ عامل اضطراب مربوط به شغل بر قضاوت حرفه ای حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد.

نقش از نظر لیتون^۱ (۱۹۵۳) نقش شامل نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتاری است که از سوی جامعه به فرد یا افرادی که این پایگاه را اشغال می‌کنند، داده می‌شود (کوزر و همکاران، ۱۳۸۵) که از دو طریق ابهام نقش و تعارض نقش موجب استرس شغلی می‌شود. ابهام نقش زمانی به وجود می‌آید که فرد درباره خواسته‌های نقش‌شان اطلاعات کافی ندارند (ارشدی، ۱۳۸۶). تعارض نقش نیز زمانی به وجود می‌آید که شخص در محیط کار خود با وظایف یا نیازهایی مواجه شود که واقعا علاقه‌ای به انجام آنها نداشته و یا اینکه تصویری از انجام آن کارها در ذهن نداشته باشد. بدین ترتیب در صورتیکه حسابرس از نقش خود بخوبی مطلع باشند انتظار می‌رود که حسابرس با جدیت بیشتری به بررسی و شناخت انگیزه‌های فردی کارکنان بپردازد و فرصت‌ها و انگیزه‌ها و شرایط توجیهی افراد در تقابل با دقت بیشتری بررسی می‌نماید و قضاوت بهتری انجام دهد این در حالیست که اگر حسابرس با وظایف خود آشنا نباشد و در واقع دچار نوعی تعارض نقش باشد قضاوت وی دچار تزلزل می‌شود (گاجندران و هریسون، ۲۰۰۷). بدین ترتیب با توجه به مطالب گفته‌شده فرضیه سوم بصورت زیر مطرح می‌شود:

✓ عامل نقش بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد.

نبودن روابط خوب بین همکاران عامل اساسی و محور بی‌اعتمادی، عدم صمیمیت و رقابت نا سالم یکی از عوامل مهم ایجاد استرس است روابط کارمند با سایر کارکنان نظیر همکار یا سرپرست بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت او مؤثر است. در صورتیکه فرد رابطه خوبی با همکار داشته باشد و همکار از او در مواقعی که فرد درک روشنی از وظایفی که به او محول شده نداشته باشد یاری و مشورت برساند فرد در چنین موقعیتهایی کمتر دچار استرس خواهد شد (سید جوادین، ۱۳۸۱). بدین ترتیب با توجه به مطالب گفته‌شده فرضیه چهارم بصورت زیر مطرح می‌شود:

✓ عامل ارتباط بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

انسان موجودی است اجتماعی که مایل است با دیگران باشد، ارتباط برقرار کند و مورد حمایت قرار گیرد و بتواند غمها و شادیهای خود را با دیگران در میان بگذارد. چنانچه فرد از این خواسته محروم شود موجبات نوعی فشار و استرس برای وی فراهم میگردد. عمده ترین عوامل فشارزای گروهی را می‌توان در فقدان همبستگی گروهی، فقدان حمایت اجتماعی و تضاد و تعارض افراد و گروهها با یکدیگر دانست (سید جوادین، ۱۳۸۱). نتایج پژوهش راسل (۲۰۱۰) نشان میدهد حمایت همکار و سرپرست اثر غیرمستقیم مثبت بر رضایت شغلی دارد و همچنین حمایت همکار اثر غیرمستقیم منفی بر تمایل به ترک خدمت حسابرسان نیز دارد بدین ترتیب با توجه به مطالب گفته‌شده فرضیه پنجم بصورت زیر مطرح می‌شود:

✓ عامل حمایت همکاران بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

استرس کاری شامل دو جنبه کلیدی خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی است. تأثیر استرس کار بستگی به تعامل بین تقاضای کار و کنترل کار دارد. تقاضای کار به سختی و حجم کار، از جمله میزان کار و زمان اشاره می‌کند؛ کنترل کار نیز نشان دهنده واکنش فرد به تقاضاهای شغلی است، بطور مثال استراتژی‌های مقابله با شرایط سخت و مکانیزم‌های تسکین دهنده در شرایط سخت (بان و زی، ۲۰۱۶) از لحاظ کار حسابرسی، مطالبات شغلی در حسابرسی (استرسزها) طیفی را تشکیل می‌دهند از فشار زمانی، حجم کاری، کنترل هزینه و ارزیابی عملکرد تا مسئولیت پذیری و ریسک پیگیری‌های قانونی. از منظر مطالبات شغلی، توانایی کنترل شغلی حسابرسان (استراتژی‌های کنار آمدن) معمولاً شامل برنامه ریزی، تخصیص نیروی انسانی و تأمین منابع مادی، تنظیم برنامه حسابرسی و غیره است. سپس، اثرات مشترک، به تاثیر کنترل کاری حسابرس در تقاضای کار بیش از حد و ناهمگونی توانایی کنترل کار حسابرس منجر به پاسخ‌های متفاوت خواهد شد. از این رو، با توجه به مکانیزم کنترل کیفیت یک شرکت حسابرسی، چگونگی تأثیر کار حسابرس بر

¹ Linton

رفتار حسابرسی و کیفیت حسابرسی اهمیت دارد (یان و زی، ۲۰۱۶). کنترل شغلی عبارتست از پاسخ فرد به مطالبات شغلی شامل استراتژی های کنار آمدن با صاحب کار و مکانیزم های حل تعارضات است. مطالعات قبلی نشان می دهد که استرس کار حسابرسی با افزایش مطالبات شغلی صاحبکار رابطه مثبت دارد و بطور معکوس نیز با کنترل شغلی از سوی حسابرس مرتبط است علاوه بر این، کنترل شغلی توسط حسابرس برای بهبود رضایت شغلی و عملکرد شغلی، مفید به نظر می رسد (یان و زی، ۲۰۱۶)، بدین ترتیب با توجه به مطالب گفته شده فرضیه ششم و هفتم بصورت زیر مطرح می شود: عامل کنترل بر قضاوت حرفه ای حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد. عامل تقاضا بر قضاوت حرفه ای حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات رفتاری است. تحقیقات رفتاری در حسابرسی شامل بررسی نظریه ها و روش های علوم رفتاری است که به بررسی رابطه بین اطلاعات حسابداری و رفتار حسابرسان می پردازد. از دیدگاه هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و همچنین از لحاظ روش میدانی و از لحاظ جمع آوری چارچوب نظری و پیشینه ی تحقیق از نوع قیاسی و کتابخانه ای محسوب می شود. ابزار مورد استفاده برای جمع آوری متغیرهای تحقیق پرسشنامه می باشد.

با توجه به هدف تحقیق جامعه آماری، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در نظر گرفته شده است. پرسشنامه بین حسابرسانی با گروه های شغلی که شامل شریک، مدیر و سرپرست بودند توزیع گردید که دارای دانش تجربه و تخصص بیشتری بودند. با توجه به اینکه آمار رسمی از تعداد شرکا، مدیران و سرپرستان شاغل در موسسه های حسابرسی و سازمان حسابرسی ایران در دست نیست تعداد اعضای جامعه آماری نامشخص فرض می شود؛ بنابراین با توجه به نامشخص بودن حجم جامعه و نیز در دسترس نبودن واریانس جامعه حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$N = \left(\frac{Z_{\frac{\alpha}{2}} * \sigma}{\epsilon} \right)^2$$

$$\sigma = \left(\frac{Max(x_i) - Min(x_i)}{6} \right)$$

از آنجایی که پرسشنامه با طیف لیکرت پنج درجه ای استفاده شده است. بزرگ ترین مقدار پنج و کوچک ترین مقدار یک خواهد بود؛ بنابراین انحراف معیار ۰/۶۶ می گردد. این مقدار بیشینه انحراف معیار است با سطح اطمینان ۹۰ درصد و دقت برآورد ۱ درصد حجم نمونه برابر است با ۱۱۸ نفر. با در نظر گرفتن پرسشنامه هایی که امکان برگشت آن ها وجود نداشت ۲۵۸ پرسشنامه بین اعضای جامعه توزیع شد؛ که نهایتاً ۱۱۹ نفر به پرسشنامه ها پاسخ دادند. همچنین، در این پژوهش در بخش نظری با رجوع به کتب، مجله ها و پایگاه های اینترنتی اطلاعات مورد نیاز جمع آوری شد و برای جمع آوری داده ها از ابزار اندازه گیری پرسشنامه استفاده شده است. بعد از جمع آوری داده های آماری (از جواب های پرسشنامه)، برای جمع بندی و محاسبات از نرم افزار Excel و فرضیه های پژوهش از روش مدل سازی معادلات ساختاری که یک ساختار علی خاص بین مجموعه ای از سازه های غیرقابل مشاهده و روشی مبتنی بر کوواریانس و واریانس (حداقل مجذورات جزئی) است، با استفاده از نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

برای اندازه گیری عوامل فشار آفرین شغلی حسابرسان، از پرسشنامه عوامل فشار آفرین شغلی استفاده شد که نخستین بار توسط ترینیچ و اسپیلبرگر (۱۹۹۱) تدوین شده است. همچنین در این پژوهش هفت عامل فشار آفرین شغلی (فشار زمانی،

اضطراب، نقش، ارتباط، حمایت همکاران، کنترل و تقاضا) در نظر گرفته شده است. این پرسشنامه دارای هفت مقیاس و سی‌ونه سؤال می‌باشد؛ که به ترتیب برای فشار زمانی و تقاضا هر یک ۸ سؤال، اضطراب، نقش و کنترل هر یک ۵ سؤال، ارتباط و حمایت همکاران هر یک ۴ سؤال مطرح است. تمامی سؤالات این پرسشنامه، به صورت پنج گزینه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق پاسخ داده می‌شوند و هر سؤال امتیازی بین ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد. مجموع امتیازات سؤالات هر مقیاس، بیانگر عدد مربوط به آن مقیاس است. هفت عامل فشار آفرین شغلی مربوط به هر حسابرس به این ترتیب محاسبه می‌شود.

به منظور اندازه‌گیری قضاوت حسابرس سناریوهای کوتاهی با موضوع وضعیت‌هایی که حسابرس در یک حسابرسی با آن مواجه می‌شود؛ طراحی شده است. از پاسخ‌دهنده خواسته شده است که نظر حسابرس را بر اساس میزان موافقت با قضاوت حسابرس مطابق با طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) بیان نماید. گزینه کاملاً موافقم نشان‌دهنده بالاترین میزان موافقت با قضاوت حسابرس و گزینه کاملاً مخالفم نشان‌دهنده کمترین میزان موافقت قضاوت حسابرس است.

یافته‌های پژوهش

جدول شماره (۱) اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌گردد اکثر پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه مردان هستند (۹۶ نفر)، همچنین بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان (۸۵ نفر) از لحاظ جایگاه حرفه‌ای دارای سمت شغلی سرپرست می‌باشند. بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات فوق‌لیسانس (۶۵ نفر)، سمت حسابرس ارشد (۳۵ درصد) و ۶۵ نفر از پاسخ‌دهندگان دارای سابقه بین ۱۰ تا ۱۵ سال می‌باشند.

جدول (۱): اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

اطلاعات جمعیت شناختی		آمار
مشارکت‌کنندگان		۱۱۹
شرکا		۶
مدیران		۲۸
سرپرستان		۸۵
جنسیت	زن	۲۳
	مرد	۹۶
مدرک تحصیلی	دکتري	۴
	کارشناسی ارشد	۶۵
	کارشناسی	۵۰
سابقه کار	۵ تا ۱۰ سال	۱۰
	۱۰ تا ۱۵ سال	۶۵
	۱۵ تا ۲۰ سال	۷
	بیشتر از ۲۰ سال	۳۷

مطابق با الگوریتم تحلیل PLS، برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی^۱ (سازگاری

¹ Internal Consistency

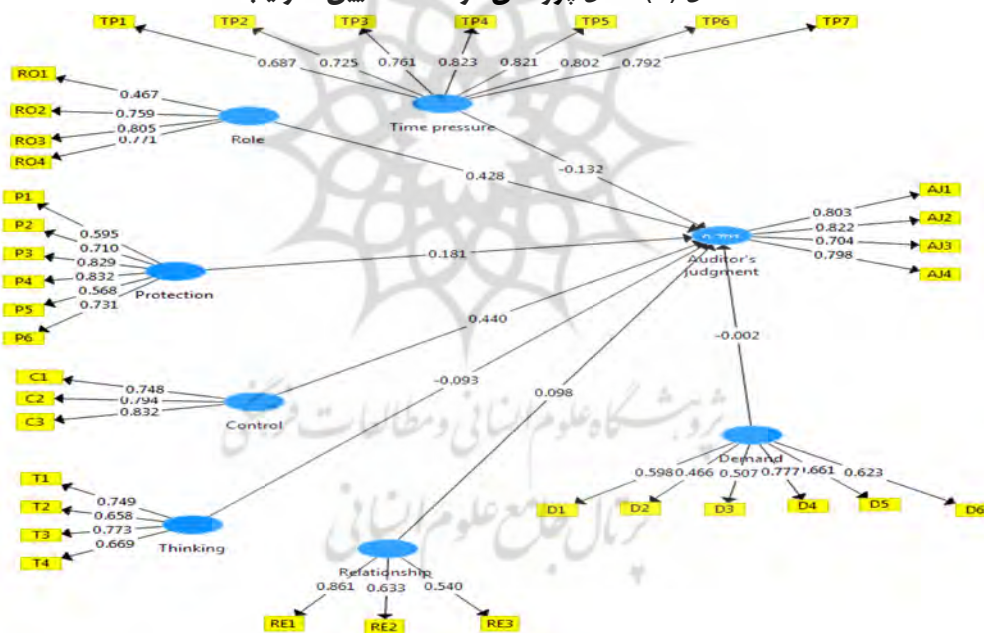
درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). همچنین، روش PLS نیز معیار مدرن تری نسبت به مقدار آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد، برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، تمامی این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی کسب کرده‌اند، پس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش حاضر را تأیید ساخت. برای سنجش روایی سازه‌های پرسشنامه و ابعاد آن، از تحلیل عاملی تأییدی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، استفاده شده است. مقدار بارهای عاملی نشان می‌دهد که معرف‌ها تا چه حد برای سنجش سازه‌های پنهان مناسب هستند. مقدار ملاک برای مناسب بودن بارهای عاملی ۰/۵ است. برای سنجش روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. AVE میزان همبستگی هر سازه با معرف‌های آن یا به عبارتی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با معرف‌های آن را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۲ و شکل ۱ ملاحظه می‌شود از آنجایی که تمامی سازه‌ها دارای بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ و تمامی متغیرها دارای AVE بزرگ‌تر از ۰/۵ می‌باشند، پرسشنامه از روایی مناسبی برخوردار است.

جدول (۲): برازش مدل تحقیق و ارزیابی مدل اندازه‌گیری

متغیر	گویه	بار عاملی	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	روایی همگرا (AVE)
قضات حسابرس	AJ1	۰.۸۰۳	۰.۷۸۸	۰.۸۶۳	۰.۶۱۳
	AJ2	۰.۸۲۲			
	AJ3	۰.۷۰۴			
	AJ4	۰.۷۹۸			
کنترل	C1	۰.۷۴۸	۰.۷۰۵	۰.۸۳۵	۰.۶۲۸
	C2	۰.۷۹۴			
	C3	۰.۸۳۲			
تقاضا	D1	۰.۵۹۸	۰.۷۳۴	۰.۷۷۹	۰.۵۷۷
	D2	۰.۴۶۶			
	D3	۰.۵۰۷			
	D4	۰.۷۷۷			
	D5	۰.۶۶۱			
	D6	۰.۶۲۳			
حمایت همکاران	P1	۰.۵۹۸	۰.۸۴۳	۰.۸۶۲	۰.۵۱۶
	P2	۰.۷۱۰			
	P3	۰.۸۲۹			
	P4	۰.۸۳۲			
	P5	۰.۵۶۸			
	P6	۰.۷۳۱			
اضطراب	T1	۰.۷۴۹	۰.۷۱۲	۰.۸۰۵	۰.۵۱۰
	T2	۰.۶۵۸			
	T3	۰.۷۷۳			

	T4	۰.۶۶۹			
فشار زمانی	TP1	۰.۶۸۷	۰.۸۹۵	۰.۹۱۳	۰.۶۰۰
	TP2	۰.۷۲۵			
	TP3	۰.۷۶۱			
	TP4	۰.۸۲۳			
	TP5	۰.۸۲۱			
	TP6	۰.۸۰۲			
	TP7	۰.۷۹۲			
ارتباط	RE1	۰.۸۶۱	۰.۷۳۸	۰.۷۲۵	۰.۵۷۸
	RE2	۰.۶۳۳			
	RE3	۰.۵۴۰			
نقش	RO1	۰.۴۶۷	۰.۸۹۵	۰.۸۰۰	۰.۵۰۹
	RO2	۰.۷۵۹			
	RO3	۰.۸۰۵			
	RO4	۰.۷۷۱			

شکل (۱): مدل پژوهش در حالت تعیین ضرایب



آزمون مدل و فرضیه های پژوهش

پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، مدل ساختاری، مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS به بررسی و آزمون فرضیه های تحقیق پرداخته می شود. جهت بررسی صحت و سقم فرضیه های تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل سازی معادله های ساختاری استفاده شد.

از آنجایی که در این پژوهش برای عوامل فشار آفرین شغلی هفت مولفه مطرح شده است، هفت فرضیه فرعی به تعداد مولفه های عوامل فشار آفرین شغلی برای فرضیه اصلی طراحی و آزمون شده است. در این بخش نتایج قسمت ساختاری، آزمون کمترین مربعات جزیی که مربوط به آزمون فرضیه ها می باشد به شرح ذیل بیان شده است:

جدول (۳): مقدار ضریب مسیر، p-value و آماره t

نتیجه	ارزش P	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۰.۰۱۴	۲.۴۵۷	-۰.۱۳۲	عامل فشار زمانی -> قضاوت حرفه‌ای حسابرسان
تأیید	۰.۰۰۸	۲.۶۵۰	-۰.۰۹۳	عامل اضطراب شغلی -> قضاوت حرفه‌ای حسابرسان
تأیید	۰.۰۰۰	۱۱.۰۸۴	۰.۴۲۸	عامل نقش -> قضاوت حرفه‌ای حسابرسان
تأیید	۰.۰۰۲	۳.۱۱۳	۰.۰۹۸	عامل ارتباط -> قضاوت حرفه‌ای حسابرسان
تأیید	۰.۰۰۱	۳.۳۷۶	۰.۱۸۱	عامل حمایت همکاران -> قضاوت حرفه‌ای حسابرسان
تأیید	۰.۰۰۰	۱۰.۵۶۱	۰.۴۴۰	عامل کنترل -> قضاوت حرفه‌ای حسابرسان
رد	۰.۹۶۹	۰.۰۳۹	-۰.۰۰۲	عامل تقاضا -> قضاوت حرفه‌ای حسابرسان

فرضیه اول: عامل فشار زمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

براساس جدول (۳) و شکل ۲ نتایج حاکی از آن است که در آزمون فرضیه اول، ضریب مسیر متغیر فشار زمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان -۰.۱۳۲ می باشد با آماره t محاسبه شده ۲.۴۵۷ که این مقدار بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، و دارای سطح معناداری ۰.۰۱۴ که کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه اول مبنی بر وجود تاثیر معکوس فشار زمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را می توان تایید کرد. این بدین معنی است که در سطح اطمینان ۹۵% فشار زمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارد. این نتیجه نشان می دهد که هرچه عامل فشار زمانی افزایش یابد کیفیت قضاوت حسابرسان کاهش می یابد.

فرضیه دوم: عامل اضطراب شغلی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

براساس جدول (۳) و شکل ۲ نتایج حاکی از آن است که در آزمون فرضیه دوم، ضریب مسیر متغیر اضطراب شغلی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان -۰.۰۹۳ می باشد با آماره t محاسبه شده ۲.۶۵۰ که این مقدار بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، و دارای سطح معناداری ۰.۰۰۸ که کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه دوم مبنی بر وجود تاثیر معکوس اضطراب شغلی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را می توان تایید کرد. این بدین معنی است که در سطح اطمینان ۹۵% فشار زمانی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارد. این نتیجه نشان می دهد که هرچه عامل اضطراب شغلی افزایش یابد کیفیت قضاوت حسابرسان کاهش می یابد.

فرضیه سوم: عامل نقش بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

براساس جدول (۳) و شکل ۲ نتایج حاکی از آن است که در آزمون فرضیه سوم، ضریب مسیر متغیر نقش بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ۰.۴۲۸ می باشد با آماره t محاسبه شده ۱۱.۰۸۴ که این مقدار بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، و دارای سطح معناداری ۰.۰۰۰ که کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه سوم مبنی بر وجود تاثیر مستقیم عامل نقش بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را می توان تایید کرد. این بدین معنی است که در سطح اطمینان ۹۵% عامل نقش بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه نشان می دهد که هرچه عامل نقش افزایش یابد کیفیت قضاوت حسابرسان افزایش می یابد.

فرضیه چهارم: عامل ارتباط بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

براساس جدول (۳) و شکل ۲ نتایج حاکی از آن است که در آزمون فرضیه چهارم، ضریب مسیر متغیر ارتباط بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ۰.۰۹۸ می باشد با آماره t محاسبه شده ۳.۱۱۳ که این مقدار بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، و

دارای سطح معناداری ۰.۰۰۲ که کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه چهارم مبنی بر وجود تاثیر عامل ارتباط بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس را می توان تایید کرد. این بدین معنی است که در سطح اطمینان ۹۵٪ عامل ارتباط بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه نشان می دهد که هرچه عامل ارتباط افزایش یابد کیفیت قضاوت حسابرس افزایش می یابد.

فرضیه پنجم: عامل حمایت همکاران بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر معناداری دارد.

براساس جدول (۳) و شکل ۲ نتایج حاکی از آن است که در آزمون فرضیه پنجم، ضریب مسیر متغیر حمایت همکاران بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس ۰.۱۸۱ می باشد با آماره t محاسبه شده ۳.۴۷۶ که این مقدار بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، و دارای سطح معناداری ۰.۰۰۱ که کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه پنجم مبنی بر وجود تاثیر مستقیم عامل حمایت همکاران بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس را می توان تایید کرد. این بدین معنی است که در سطح اطمینان ۹۵٪ عامل حمایت همکاران بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه نشان می دهد که هرچه عامل حمایت همکاران افزایش یابد کیفیت قضاوت حسابرس افزایش می یابد.

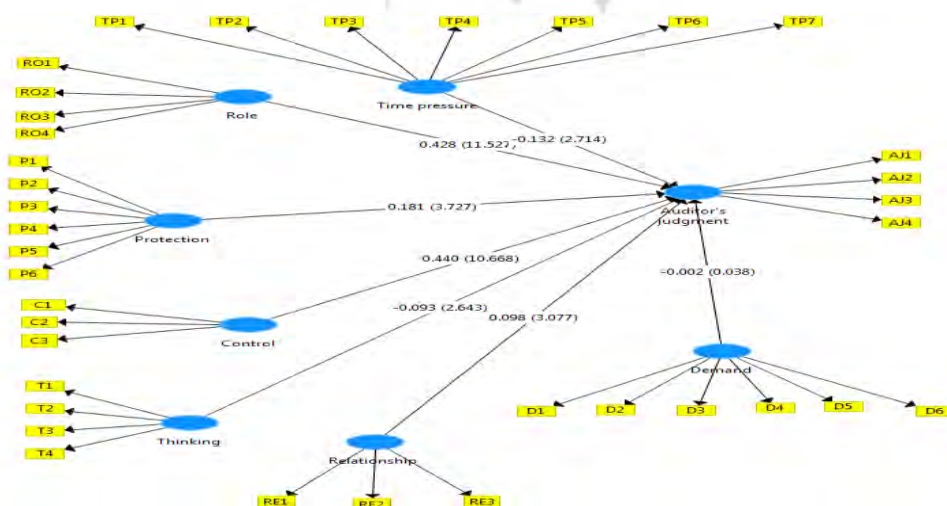
فرضیه ششم: عامل کنترل بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر معناداری دارد.

براساس جدول (۳) و شکل ۲ نتایج حاکی از آن است که در آزمون فرضیه ششم، ضریب مسیر متغیر کنترل بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس ۰.۴۴۰ می باشد با آماره t محاسبه شده ۱۰.۵۶۱ که این مقدار بزرگتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، و دارای سطح معناداری ۰.۰۰۰ که کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه ششم مبنی بر وجود تاثیر مستقیم عامل کنترل بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس را می توان تایید کرد. این بدین معنی است که در سطح اطمینان ۹۵٪ عامل کنترل بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه نشان می دهد که هرچه عامل کنترل افزایش یابد کیفیت قضاوت حسابرس افزایش می یابد.

فرضیه هفتم: عامل تقاضا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر معناداری دارد.

براساس جدول (۳) و شکل ۲ نتایج حاکی از آن است که در آزمون فرضیه هفتم، ضریب مسیر متغیر تقاضا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس ۰.۰۰۲- می باشد با آماره t محاسبه شده ۰.۰۳۹ که این مقدار کوچکتر از مقدار بحرانی ۱.۹۶ است، و دارای سطح معناداری ۰.۹۶۹ که بزرگتر از ۰.۰۵ می باشد. بنابراین فرضیه هفتم مبنی بر وجود تاثیر عامل تقاضا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس را می توان رد کرد. این بدین معنی است که در سطح اطمینان ۹۵٪ عامل تقاضا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس تاثیر معناداری ندارد.

شکل (۲): ضرایب مسیر (β)



نتیجه گیری و پیشنهاد

قضاوت حرفه‌ای در حسابداری به معنای کاربرد دانش و تجربه در چارچوب استانداردهای حسابداری، حسابداری و آیین رفتار حرفه‌ای برای تصمیم‌گیری درباره انتخاب یک گزینه از میان گزینه‌های مختلف است. با وجود ابزار و روش‌های مختلف مورد استفاده در فرایند حسابداری، حسابداری بیش از هر چیز یک فرایند قضاوتی است و حسابرسان در زمینه‌های گوناگون باید قضاوت کنند (کده و سالاری، ۱۳۹۰). این موضوع که انسان چگونه تصمیم‌گیری می‌کند و چگونه از قضاوت حرفه‌ای برای انتخاب بهترین راه حل استفاده می‌کند، موضوعی چالش‌انگیز بوده و ذهن پژوهشگران را معطوف به خود نموده است. از طرفی، کیفیت بالای خدمات حسابداری مستلزم کاهش عوامل فشار آفرین شغلی حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در روانشناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است. سازمان‌ها، وقتی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از جنبه‌های فنی و رسمی شغلیشان به کار بپردازند. مطالعات سال‌های گذشته نشان‌دهنده آن است که تجربه استرس در محل کار نتایج نامطلوبی را هم برای بهداشت و سلامت افراد و هم برای رفاه و سلامت سازمان‌هایشان به همراه دارد (کاپاستا و همکاران، ۲۰۱۲). فشار سبب می‌گردد تا وظایفی که انسان به سادگی در شرایط طبیعی انجام می‌دهد با مشکل رو به رو شود، به گونه‌ای که با دشواری به آن پرداخته و حتی گاهی قادر به انجام آن نباشد در نتیجه آسیب‌های جدی به منابع مالی و انسانی وارد می‌شود. اگرچه در حیطه‌های شغلی، پدیده فشار روانی بخش اجتناب‌ناپذیری از زندگی حرفه‌ای و ناشی از تجربیات شغلی است، اما در عین حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل قوای روحی و جسمی فرد منجر گردد. ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمانها است که می‌تواند در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی دارد.

در حسابداری نیز، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابداری می‌گذارد بسیار حائز اهمیت است و تأخیر در ارائه گزارش حسابداری به‌طور مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابداری تأثیرگذار است. براین اساس، هدف این پژوهش بررسی تأثیر عوامل فشار آفرین شغلی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. بدین منظور برای عوامل فشار آفرین شغلی هفت بعد فشار زمانی، اضطراب، نقش، ارتباط، حمایت همکاران، کنترل و تقاضا مطرح شد و تأثیر این مؤلفه‌ها بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به آزمون‌های آماری انجام‌شده، مشخص شد که چهار بعد نقش، حمایت همکاران، ارتباط و کنترل بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارند؛ که چنین استدلال می‌شود با توجه به نقش مهم نیروی انسانی در سازمان‌ها، توجه به روحیه و شرایط کاری آن‌ها نیز حائز اهمیت است. سازمان‌های حسابداری، وظیفه اعمال نظارت مالی بر شرکت‌ها و حصول اطمینان از قابل اعتماد بودن صورت‌های مالی را به عهده‌دارند. موفقیت این سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیه، شرایط کاری نیروی انسانی آن‌ها وابسته است؛ به عبارت دیگر موفقیت، کارایی و اثربخشی مؤسسات حسابداری متأثر از کارایی و اثربخشی حسابرسان است.

دو بعد فشار زمانی و اضطراب بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی و معناداری دارند؛ بنابراین چنین استدلال می‌شود که رابطه منفی فشار زمانی و اضطراب با قضاوت حرفه‌ای حسابرس بدین معنی است که افزایش اضطراب و فشار زمانی در حسابرسان منتج به افزایش فرسودگی شده که سرانجام باعث کاهش عملکرد در میان آن‌ها خواهد شد. ضمن آن‌که با قرار گرفتن میزان اضطراب و فشار زمانی در حد متوسط، عملکرد شغلی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس بهبود می‌یابد. این نتایج با نتایج پژوهش مککای و همکاران (۲۰۰۴) و هانیمن و شنگون (۲۰۱۶) مشابه می‌باشد.

این بدین معنی است که اعضای مؤسسات حسابداری معتمد بورس و عضو جامعه حسابداران رسمی ایران معتقدند با پررنگ‌تر شدن ابعاد نقش، ارتباط، حمایت همکاران و کنترل و با کاهش ابعاد فشار زمانی، اضطراب، و تقاضا قضاوت حرفه‌ای حسابرس بهبود می‌یابد. وجود رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی مبین آن است که بهبود قضاوت حرفه‌ای حسابرس از پیامدهای مثبت کاهش عوامل فشار آفرین شغلی است. از این‌رو، با توجه به اهمیت نقش استرس و

فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسان، پیشنهاد می‌شود که با کاهش عوامل استرس‌زای شغلی در محیط کار، موجبات ارتقاء عملکرد، بهبود قضاوت حرفه‌ای، کیفیت حسابرسی و سرانجام افزایش اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه فراهم شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده و در نظر داشتن اثرات منفی فشار بودجه زمانی، اضطراب، و تقاضای حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی، پیشنهاد می‌شود که مدیران و حسابرسان نسبت به این شرایط حساس بوده و سعی کنند مانع از بروز این شرایط در موسسه یا سازمان گردند. به‌علاوه، مدیران موسسه با برنامه‌ریزی صحیح، مانع از ایجاد فشار بودجه زمانی شوند. سازمان‌ها باید درصدد باشند تا منشأ مشکلات، خرابی‌ها، عدم کارایی‌ها، ضایعات، مغایرت‌ها و سردرگمی‌ها را بیابند و روش‌های بهتری برای انجام کار بیافرینند تا تنیدگی‌ها از حد معینی فزونی نیابد. چراکه استرس، بهره‌وری و کیفیت کار را کاهش داده و بروز گرفتاری‌ها و حوادث را افزایش می‌دهد و نیز باعث عدم رضایت شغلی در افراد می‌گردد.

منابع

- ✓ ارشدی، نسربین، شکر کن، حسین، (۱۳۸۶)، طراحی و آزمودن الگویی از پیش‌ایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز، علوم تربیتی و روانشناسی، سال ۴، شماره ۳، صص ۱۲۹-۱۴۸.
- ✓ انصاری، محمداسماعیل، دانش، داریوش، (۱۳۸۰)، بررسی دیدگاه کارکنان در مورد تأثیر عوامل فشارزای سازمانی بر عملکرد، مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان، دوره ۱۲، شماره ۲-۱، صص ۱۹-۳۴.
- ✓ بختیاری، عباس، حجازی، رضوان، جرجرزاده، علیرضا، (۱۴۰۲)، طراحی الگویی جهت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با تاکید بر ویژگی‌های شخصیتی آنان با رویکرد فراترکیب، نشریه تحلیل بازار سرمایه، سال سوم، شماره ۱، صص ۱-۲۱.
- ✓ برزیده، فرخ، خیر الهی، مرشید، (۱۳۹۰)، مسئولیت پاسخگویی، فشار زمانی و بیان شواهد حسابرسی، دانش حسابرسی، دوره ۱۱، شماره ۴۵، صص ۴-۲۷.
- ✓ جزنی، نسربین، حبیبی، معصومه، نصر، سجاد، (۱۳۹۰)، تحلیل عوامل مؤثر بر استرس شغلی و راهکارهای مدیریت آن، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۱۱، صص ۱۲۷-۱۴۸.
- ✓ حساس یگانه، یحیی، کثیری، حسین، (۱۳۸۲)، کاربرد مفهوم اهمیت در حسابرسی و تأثیر آن بر اظهارنظر، حسابرسان مستقل، نشریه مطالعات حسابداری شماره ۱، صص ۱-۱۹.
- ✓ حسنی القار، مسعود، (۱۴۰۱)، چارچوبی برای قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.
- ✓ حسینی، سید علی، رسولی، ندا، (۱۳۹۸)، قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی و اندازه‌گیری آن: مفاهیم، نظریه‌ها و چشم انداز تئوریک، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۳۱، صص ۱۵۵-۱۶۸.
- ✓ خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۶)، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، انتشارات بازتاب، تهران.
- ✓ خلیفه سلطانی، سید احمد، براری، سمانه، (۱۳۹۴)، بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس، فصلنامه حسابداری مالی، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۳۲-۵۵.
- ✓ خواجوی، شکر اله، نوشادی، میثم، (۱۳۹۱)، نقش الگوهای رفتاری و مدل‌های تصمیم‌گیری در قضاوت حسابرسان، پژوهش حسابداری، شماره ۵، صص ۱۲۳-۱۳۵.

- ✓ رضانی نژاد، رحیم، همتی نژاد، مهر علی، محمدی، مهدی، (۱۳۸۳)، بررسی عامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت‌بدنی و ورزش المپیک، مجله المپیک، شماره ۲۵، صص ۲۷-۳۶.
- ✓ سید جوادین، سید رضا، (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، انتشارات نگاه، دانش، تهران.
- ✓ سلمانی، چنگیز، بحری ثالث، جمال، پاک مرام، عسگر، (۱۴۰۱)، شناسایی ابعاد و مولفه و شاخص‌های پیش‌بینی قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان، نشریه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۴۴، صص ۱-۱۳.
- ✓ فروغی، میثم، جعفری، علیرضا، نادری بنی، رحمت اله، (۱۳۹۳)، عوامل مؤثر بر قضاوت‌های اخلاقی در بین جامعه حسابداران رسمی ایران، فصلنامه حسابداری مالی، سال ششم، شماره ۲۲، صص ۱۱۴-۱۳۳.
- ✓ کده، مریم، سالاری، علی، (۱۳۹۰)، تأثیر ویژگی‌های کیفی قضاوت بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان، مجله حسابرس، شماره ۵۴، صص ۴۲-۴۳.
- ✓ کوزر، لوئیس، روزنبرگ، برنارد، نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران، نی، ۱۳۸۵، چاپ سوم، ص ۲۷۱.
- ✓ هنری لو، پیرلو، (۱۳۷۱)، استرس شغلی، ترجمه عباس قریب، انتشارات درخشش، مشهد.
- ✓ ملکیان، اسفندیار، توکل نیا، اسماعیل، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر کیفیت حسابرسی تحت شرایط بودجه زمانی، حسابرسی، نظریه و عمل، شماره ۱، صص ۲۱-۴۷.
- ✓ یعقوبی صالحی، رسول، جهان‌شاد، آریتا، پورزمانی، زهرا، (۱۳۹۹)، رابطه بین هویت حرفه‌ای، جنسیت و قضاوت اخلاقی حساب‌برسان، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱۵، صص ۱۶۴-۱۶۸.
- ✓ Aghilinejad, M. Mohammadi, S. Afkari, M. & Abbaszade Dizaji, R. (2007). "Surveying the association between occupational stress and mental health", personality and life stressful events in Tehran police officers. Pajouhesh, 31(4), 355-360.
- ✓ Agoglia, C.P., Brazel, J.F., Hatfield, R.C., Jackson, S.B., 2010. How do audit workpaper reviewers cope with the conflicting pressures of detecting misstatements and balancing client workloads? Auditing: J. Practice Theory 29 (2), 27-43.
- ✓ Anugerah, R., Sari, R.N., and E. Primadona. (2014). "Personal characteristics and quality of audit work: study on regional internal audit bodies in Indonesia". International Accounting Business Conference.
- ✓ Arifin, A., Mediaty, M., Arifuddin, A., & Karim, R.A. (2021). The effect of time budget pressure and task complexity on the performance of government internal auditors with emotional intelligence as moderation variables. International Journal of Advanced Engineering Research and Science, 5(8), 138-151.
- ✓ Baraa, I. ssssss s, .. 8888888"eee eeeeece ff atttt rr" pfff eiii oaaimmnn eiii cal judgement: Differences among practitioners and postgraduate students". Revista de Contabilidad, 21(2), 176-187.
- ✓ Cachón-Rodríguez, G., Prado-Román, C., & Blanco-González, A. (2023). The relationship between corporate identity and university loyalty: The moderating effect of brand identification in managing an institutional crisis. Journal of Contingencies and Crisis Management, 29(3), 265-280.
- ✓ DeCenzo, D. a. Robbins, S. L. (2012). "Fundamentals of Human Resource Management". 11th Edition, Wiley.
- ✓ Gajendran, R., Harrison. D.A. (2007). The good, the bad, and the unkonwn about Telecommuniting, Met Analysis of Psychological Meditors and Individual Consequences, journal of Applied Psychology, 92(6): p.p. 1524-1541.

- ✓ rrrrr r, L. add .. Liyaaaaachcii 7777777"eeee Bddget Peeeeeee "'''''''' ' eaaaaaaay Type, and the Incidence of Reduced Audit Quality Practices". Pacific Accounting Review, Vol. 19, No. 2, pp. 125-152.
- ✓ aaa iii n aa ,, Seewwwn eee 6666666 wwwwwwsw atttt rr'' rrr k eeess affect atttt quality? Empirical evidence from the Chinese stock market", China Journal of Accounting Research 9 305–319.
- ✓ Kayastha, D. P. & Kayastha, R. (2012). "A study of occupational stress on job satisfaction among teachers whith particular reference to corporate, higher secondary school of Nepal: empirical study". Asian journal of management sciences and education, 1(2), 52-62.
- ✓ Kent.P, Munro.L and T. Gambling. (2006). "Psychological Characteristics Contributing to Expertise in Audit Judgment". International Journal of Auditing. NO(10). PP 125-141.
- ✓ Liu, C., 2008. CPA behavior under time pressure: evidence from a large firm. Auditing Res. 2, 79–85.
- ✓ Lo´pez, D.M., Peters, G.F., 2012. The effect of workload compression on audit quality. Auditing: J. Practice Theory 31 (4), 139–165.
- ✓ Margheim, L., Kelley, T., Pattison, D., 2011. An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. J. Appl. Bus. Res. 21 (1), 23–27.
- ✓ McCue, J.D. Saches, C. L. (2004). "A stress management workshop improves residents coping skills". Archives of internal medicine, 151 (11), 2273-2277.
- ✓ Myszkowski, N., Storme, M., & Tavani, J.-L. (2019). Are reflective models appropriate for very short scales? Proofs of concept of formative models using the Ten-Item Personality Inventory. Journal of Personality, 87(2), 363–372.
- ✓ Pierce, B., Sweeney, B., 2004. Cost–quality conflict in audit firms: an empirical investigation. Eur. Account. Rev. 13 (3), 412–441.
- ✓ Saaaaa ,, .. Feíic,, .. 2222222 "eee eeeeeee ff eee atttt rrss eertttttt t nn atttt quality". Journal of Business Research, 142(March), 794-807
- ✓ Sandeep, K. (2010). "A Study of the occupational stress among teachers". International Journal of Education Administration, 2(2),421-432.
- ✓ Schafer, J., Schafer, B. (2019). Interpersonal Affect, Accountability and Experience in Auditor Fraud Risk Judgments and the Processing of Fraud Cues, Faculty Publications, 4231.
- ✓ Searle , B, J & Bright , J ,E.H , & Bccee,, S, 0000000 "Rewwwee 3 aacrrr lllll 1 f cccaaaiaaaal eeess rrr k add eee'''''''''' Jaaaaaaff accppaiiaaa l ee atth ssycgggggg ,, 888-279.
- ✓ Shtudiner, Z. Klein, G. (2020). Gender, attractiveness, and judgment of impropriety: The case of accountants, European Journal of Political Economy, 64, PP. 122-141
- ✓ Saaaa ooye,, ,, Chengarr oya,, C,, cceiii sss ff iiee eeeee e rr eeeee premature sign offs and under-reporting of chargeable time: evidence from a developing country. Int. J. Auditing 10 (3), 201–218.
- ✓ Spector, P.E. (2008). Industrial and organizational psychology. Wiley.
- ✓ aa ,, ,, & ii e, S. 1111). wwwwoes atttt rr'' rrr k eeess affect atttt aaaiity? iiiii ccaal evidence from the Chinese stock market. China Journal of Accounting Research, 9(4), 3
- ✓ Yang, L., Brink, A.G., & Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. International Journal of Auditing, 22(1), 83-97.