

Designing a model to assess the auditors' resilience

- Zahra Sadat Siadati ^۱
- Dr. Sahar Sepasi ^۲
- Dr. Javad Rezazadeh ^۳
- Dr. Hossein Etemadi ^۴

Abstract

In this research (in ۱۴۰۱) using the Shannon entropy method and structural equation modeling, the factors affecting auditors' resilience were determined and a model was designed to evaluate auditors' resilience. To achieve this goal, by reviewing past researches, factors affecting resilience were identified and then through interviews with professional experts and Shannon's entropy, the effect of the above variables on resilience was investigated. In the next step, a research questionnaire was designed and distributed among ۴۰۰ people working in the auditing profession by random sampling method, and finally ۳۰۲ samples were collected. Factors affecting resilience were placed in five main groups including job factors, general health, problem solving ability, emotional management and insight. Then it was analyzed using the structural equation modeling method and the research model was formulated. The results of the research showed that the five mentioned groups all have an effect on resilience and are one of the main factors in evaluating the resilience of auditors. Therefore, it seems that the governing bodies in audit institutions can plan to increase the resilience of auditors and ultimately increase the quality of audit reports by focusing on the factors raised in the model.

Key words: resilience of auditors, structural equation method, Shannon entropy.

^۱ PhD in Accounting, Tarbiat Modares University.

^۲ Associate Professor of Accounting, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University.
Email: sepasi@modares.ac.ir

^۳ Associate Professor of Accounting, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University.

^۴ Professor of Accounting, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University.

طراحی مدلی برای ارزیابی تاب‌آوری حساب‌رسان

- زهرا سادات سیادت^۱
- سحر سپاسی^۲
- جواد رضازاده^۳
- حسین اعتمادی^۴

چکیده

در این پژوهش (سال ۱۴۰۱) با استفاده از آنتروپی شانون و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حساب‌رسان تعیین و مدلی برای ارزیابی تاب‌آوری حساب‌رسان طراحی شد. بدین‌منظور، با مرور پژوهش‌های گذشته، عوامل اثرگذار بر تاب‌آوری شناسایی و از طریق مصاحبه با خبرگان حرفه و آنتروپی شانون، اثرگذاری متغیرهای مذکور بر تاب‌آوری مورد بررسی قرار گرفت. سپس پرسش‌نامه پژوهش طراحی و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی میان ۴۰۰ نفر از افراد شاغل در حرفه حسابرسی توزیع و در نهایت ۳۰۲ نمونه جمع‌آوری شد. عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در پنج گروه اصلی شامل: عوامل شغلی، سلامت عمومی، توانایی حل مسئله، مدیریت عاطفی و بینش، قرار گرفتند و به کمک روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، تجزیه و تحلیل شده و مدل پژوهش تدوین گردید. نتایج نشان داد که پنج گروه مذکور همگی بر تاب‌آوری مؤثرند و از عوامل اصلی ارزیابی تاب‌آوری حساب‌رسان می‌باشند. در نتیجه به نظر می‌رسد ارکان راهبری در مؤسسات حسابرسی می‌توانند با تمرکز بر عوامل مطرح‌شده در مدل به‌منظور افزایش تاب‌آوری حساب‌رسان، برنامه‌ریزی نموده و در نهایت کیفیت گزارشات حسابرسی را افزایش دهند.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری حساب‌رسان، روش معادلات ساختاری، آنتروپی شانون

۱- دکتری حسابداری دانشگاه تربیت مدرس.

۲- دانشیار حسابداری دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس. نویسنده مسئول،

ایمیل: sepasi@modares.ac.ir

۳- دانشیار حسابداری دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس.

۴- استاد تمام حسابداری دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس.

۱- مقدمه

حسابرسان مستقل مسئولیت رسیدگی به صورت‌های مالی شرکت و اظهارنظر در خصوص تطابق صورت‌های مالی با استانداردهای حسابداری از تمام جنبه‌های بااهمیت را عهده‌دار هستند. بنابراین حسابرسان به‌عنوان «مرزبانانی منتقد در فرآیند گزارشگری» نقش بسیار مهمی را در بازارهای سرمایه در سراسر جهان ایفا می‌نمایند (کمیته بورس و اوراق بهادار^۱، ۲۰۱۳). از همین رو کیفیت حسابرسی موضوعی بسیار حائز اهمیت است. کیفیت حسابرسی ممکن است به‌عنوان احتمال کشف، گزارش و حذف هر گونه اطلاعات نادرست در صورت‌های مالی در نظر گرفته شود (دی‌آنجلو^۲، ۱۹۸۱؛ دیویدسون و نتو^۳، ۱۹۹۳). کیفیت حسابرسی ممکن است با رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی^۴ توسط حسابرسان کاهش یابد. رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی اقدامات تعمدی هستند که کیفیت حسابرسی را با کاهش کیفیت یا میزان شواهد جمع‌آوری شده، به خطر می‌اندازند (مالون و رابرتز^۵، ۱۹۹۶) و در نتیجه خطر گزارش حسابرسی نامناسب را افزایش می‌دهند (کورام و همکاران^۶، ۲۰۰۸). از طرف دیگر در حسابرسی، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد، حائز اهمیت است. از این رو، چشم‌پوشی یا سازش با عملکرد شغلی ضعیف، کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد و در نتیجه مؤسسه‌های حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار می‌دهد (فیشر^۷، ۲۰۰۰). هر عاملی که توانایی کاهش کیفیت حسابرسی را داشته باشد، برای مدیریت شرکت، سرمایه‌گذاران، خود مؤسسات حسابرسی و هر ذی‌نفع دیگری که ممکن است بر این نظرات تکیه کند، اهمیت دارد (هرباخ^۸، ۲۰۰۱). یکی از عواملی که منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود، میزان تمایل حسابرسان به رفتارهای

۱ Securities and Exchange Commission

۲ DeAngelo

۳ Davidson & Neu

۴ reduced audit quality practices (RAQP)

۵ Malone & Roberts

۶ Coram et al

۷ Fisher

۸ Herrback

تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی است. حال این سوال مطرح می‌شود که کدام دسته از حساب‌برسان تمایل کمتری به رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی دارند. حساب‌برسان با سطوح بالاتری از تاب‌آوری^۱، یعنی قابلیت مقاومت در برابر شرایط سخت، تمایل کمتری به رفتارهای ناکارآمد از خود نشان می‌دهند (اسمیت و امرسون^۲، ۲۰۱۷). افراد تاب‌آور، کسانی هستند که توانایی و ظرفیت بالایی در مواجهه شدن با مشکلات و شرایط سخت دارند. تاب‌آوری در واقع، مهارت و ظرفیت فرد برای رشد و پیشرفت در مواجهه با استرس است (کانر و دیویدسون^۳، ۲۰۰۳؛ کوتو^۴، ۲۰۰۲؛ انگ و همکاران^۵، ۲۰۰۶). در ایران پژوهش‌های بسیار کمی در خصوص مفهوم تاب‌آوری در حسابرسی انجام گرفته و در خصوص ارزیابی تاب‌آوری حساب‌برسان مدلی ارائه نشده است. در حالی که این موضوع نیاز به توجه بیشتری از طرف محققین دارد. تاب‌آوری حساب‌برسان تحت تأثیر عوامل متعددی است که مسلماً در ایران نیز با توجه به شرایط بومی، عوامل منحصر به فردی در این خصوص وجود دارد. پژوهش حاضر برای اولین بار در ایران درصدد پاسخ‌گویی به این سوال است که چه عواملی بر تاب‌آوری حساب‌برسان اثرگذار هستند. اولویت این عوامل به چه صورت است و در نهایت اینکه چه مدلی را می‌توان براساس عوامل شناسایی شده برای تاب‌آوری حساب‌برسان ارائه نمود. در این پژوهش برای اولین بار در ایران تلاش می‌شود تا مدلی برای ارزیابی تاب‌آوری حساب‌برسان طراحی شود. طراحی این مدل می‌تواند به ارکان راهبری در حرفه حسابرسی کمک نماید تا با برنامه‌ریزی‌های صحیح، آموزش کارکنان، کنترل عوامل محیطی و ... موجب افزایش تاب‌آوری حساب‌برسان، افزایش کیفیت خدمات حسابرسی و در نهایت ارتقاء حرفه حسابرسی شوند.

۱ resiliency
 ۲ Smith & Emerson
 ۳ Connor and Davidson
 ۴ Coutu
 ۵ Ong et al

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- تاب‌آوری

تنوع و پیچیدگی تعاریف و مفاهیم و رویکردهای مورد استفاده توسط محققان در زمینه تاب‌آوری، موضوع تشخیص و شناسایی یک تعریف دقیق از تاب‌آوری را مشکل می‌سازد. واژه تاب‌آوری برگرفته از واژه لاتین *resilire* است که به معنای دوباره به جای اول برگشتن و پس‌زدن است (فرهنگ لغات میریام وبستر). در فرهنگ لغت آکسفورد، «تاب‌آوری» از لحاظ مهندسی، توانایی ماده یا شیء در بازگشت به حالت اولیه و از لحاظ روان‌شناسی، ظرفیت بازیابی سریع افراد در مواجهه با مشکلات تعبیر شده که هم‌خانواده با انعطاف‌پذیری، سازگاری، مقاومت، پایداری، سختی و دوام نیز معرفی شده است. در ادبیات موجود در زمینه تاب‌آوری، این مفهوم با دو دیدگاه متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است. دیدگاه اول تاب‌آوری را به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی ذاتی در نظر گرفته که قابل تغییر نبوده و جزئی از ویژگی‌های درونی افراد است. در دیدگاه دوم اگر چه اعتقاد بر این است که تاب‌آوری یک ویژگی درونی است، اما تحت تأثیر عوامل محیطی نیز می‌تواند تقویت شده یا کاهش یابد. همچنین در این دیدگاه تاب‌آوری قابل آموزش است. در دیدگاه دوم تاب‌آوری به‌عنوان ویژگی‌هایی تعریف شده است که می‌تواند سازگاری مثبت فرد را تحت استرس و ناملایمات تقویت کند (واگنیلد، ۲۰۰۳). همچنین تاب‌آوری یک ویژگی شخصیتی است که تأثیرات نامطلوب مرتبط با عوامل مختلف استرس‌زا را کاهش می‌دهد (واگنیلد و یانگ، ۱۹۹۳). تاب‌آوری را می‌توان مجموعه‌ای از اعمال، افکار و رفتارها دانست که آموختنی است. در پژوهش حاضر تاب‌آوری به‌عنوان یک فرآیند در نظر گرفته شده که تحت تأثیر اثرات متقابل عوامل شخصی و محیطی است. به عبارت دیگر مفهوم تاب‌آوری تنها به‌عنوان یک ویژگی درونی در نظر گرفته نشده است.

۲-۲- ابهام در نقش

هنگامی که در مورد نقش شخص در سازمان عدم شفافیت وجود داشته باشد یا کارمند با دو انتظار متقابل انحصاری روبرو شود، ابهام در نقش به وجود می‌آید (به‌عنوان مثال فوگارتی^۱ و

۱ Fogarty

همکاران، ۲۰۰۰؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷؛ بامبر، اسنوبال و توبز^۱، ۱۹۸۹؛ سناترا^۲، ۱۹۸۰).
 ابهام در نقش می‌تواند موجب افزایش استرس، کاهش تاب‌آوری، ترغیب فرد به رفتارهای
 تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی و در نهایت کاهش کیفیت خدمات حسابرسی شود.

۲-۳- تعارض در نقش

وقتی افراد در معرض تقاضاهای متعدد در یک زمان قرار می‌گیرند، بیشتر در معرض استرس قرار
 می‌گیرند. به‌عنوان مثال، استرس می‌تواند ناشی از همزمانی تقاضاهای شغلی و تعهدات خانوادگی
 باشد (جکسون، شواب و شولر^۳، ۱۹۸۶؛ هردا و مارتین^۴، ۲۰۱۶). تعارض کار-خانواده به‌عنوان
 ناسازگاری بین نقش‌های کاری و خانوادگی توصیف می‌شود که از فشارهای ناسازگارانه نقش‌های
 شغلی و خانوادگی به‌وجود 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)، دچار تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی می‌شوند
 (توانگر و همکاران، ۱۳۹۱). حسینی و همکاران (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 مردم‌سالاری در جامعه و فرهنگ خانواده‌دوست) طبقه‌بندی کردند. همچنین
 حسابرسان اغلب تحت فشار ناشی از برخورد با تقاضاهای متضاد ناظران، سرمایه‌گذاران، و
 صاحبکاران هستند (گولسبی^۵، ۱۹۹۲؛ دزورت و لرد^۶، ۱۹۹۷). استرس ناشی از تعارض در نقش در
 نهایت موجب کاهش تاب‌آوری فرد خواهد شد.

۲-۴- بار کاری زیاد

بار کاری زیاد یکی از چالش‌های جدی در محیط کار است (وانگ و لی، ۲۰۲۱). بار کاری
 زیاد باعث ایجاد احساسات و ادراکات منفی می‌شود که منجر به پاسخ‌های منفی کاری منفعل و

۱ Bamber, Snowball, & Tubbs

۲ Senatra

۳ Jackson, Schwab, & Schuler

۴ Herda & Martin

۵ Goolsby

۶ DeZoort & Lord

هیجان‌محور می‌گردد (کلارک و همکاران، ۲۰۲۰). حساب‌برسان به دلیل حجم بالای کاری و محدودیت زمان با استرس مواجه می‌شوند (مرکز بررسی کیفیت حسابرسی^۱، ۲۰۱۴). به‌عنوان مثال، گلوور و همکاران^۲ (۲۰۱۶) دریافتند که حساب‌برسانی که کارها را در روزهای پایانی انجام می‌دهند، ممکن است کیفیت حسابرسی را برای رسیدن به مهلت مقرر به خطر بیندازند. بار کاری زیاد می‌تواند منجر به استرس و در نهایت کاهش تاب‌آوری افراد گردد.

۲-۵- فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی مشکل قابل توجهی در محیط‌های کاری مدرن است و شیوع آن در دهه اخیر به شکل روزافزون در حال افزایش می‌باشد (لا و همکاران^۳، ۲۰۱۹). به‌علاوه، فرسودگی شغلی باعث اثرات نامطلوب جسمی و روان‌شناختی در افراد می‌شود (مدیاری و همکاران، ۲۰۱۹). فرسودگی شغلی نشان‌دهنده یک پاسخ منفی روانی ناشی از قرار گرفتن مداوم در برابر خواسته‌های کاری و یا عوامل تنش‌زای بین فردی است (ماسلاچ^۴، ۱۹۸۲؛ کوردس و دوگرتی^۵، ۱۹۹۳؛ آلمر و کاپلن^۶، ۲۰۰۲). آلمر و کاپلن (۲۰۰۲) تأثیر برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر را در مدل استرس ارزیابی کردند و دریافتند که حساب‌برسان با برنامه کاری انعطاف‌پذیر، رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند و با سطوح پایین‌تری از فرسودگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و قصد تغییر شغل مواجه می‌شوند. همچنین نشان داده شده است که میزان کار بر فرسودگی تأثیر می‌گذارد. سوئینی و سامرز^۷ (۲۰۰۲) به بررسی بار کاری زیاد در فصول شلوغ سال بر فرسودگی شغلی پرداختند و دریافتند که بار کاری زیاد در فصل‌های شلوغ سال باعث می‌شود فرسودگی شغلی به میزان نگران‌کننده‌ای افزایش یابد.

^۱ Center for Audit Quality - CAQ

^۲ Glover et al

^۳ La et al

^۴ Maslach

^۵ Cordes & Dougherty

^۶ Almer & Kaplan

^۷ Sweeney and Summers

۲-۶- رضایت شغلی و قصد تغییر شغلی

رضایت شغلی احساسی است که فرد در انجام وظایف محول شده به دست می‌آورد (پروا و جان^۱، ۲۰۲۰). کارمندان با رضایت شغلی بالاتر روابط بهتری با همکاران خود برقرار می‌کنند (سوایدر و همکاران^۲، ۲۰۱۱)، تمایل به غیبت کمتری دارند (استیل و همکاران^۳، ۲۰۰۲)، احتمال ترک کار کمتری دارند (سوایدر و همکاران، ۲۰۱۱) و تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود از خود نشان می‌دهند (یون و تای^۴، ۲۰۰۲).

روابط مثبت ضعیف تا متوسطی میان تاب‌آوری و رضایت شغلی مکرراً مطرح شده است (هاجنز^۵، ۲۰۱۶؛ لارسون و لوتانز^۶، ۲۰۰۶؛ ماتوس و همکاران^۷، ۲۰۱۰). رضایت شغلی در دستیابی به عملکرد شغلی بالا تاثیرگذار است (جاج و همکاران، ۲۰۰۱). هاجنز (۲۰۱۶) در مطالعه خود، روابط قابل توجهی میان تاب‌آوری، رضایت شغلی و قصد تغییر شغل مطرح نمود. همچنین ژائو و همکاران^۸ (۲۰۲۱) دریافته‌اند که تاب‌آوری به طور غیرمستقیم با قصد ترک شغل از طریق رضایت شغلی و حمایت اجتماعی ارتباط دارد.

۲-۷- گرایش مثبت حساب‌سازان نسبت به آینده / خوش‌بینی و بدبینی

کارور، شی‌یر و همکاران^۹ (۲۰۲۰)، این احتمال را مطرح می‌کنند که خوش‌بینی، تاب‌آوری فرد در برابر حوادث تنش‌زای زندگی را افزایش می‌دهد. خوش‌بینی، انتظارات مطلوب افراد را در مورد وقایع آینده منعکس می‌سازد و منبع بسیار مهمی برای امیدواری و استقامت آن‌ها است (شی‌یر و کارور، ۱۹۸۵). خوش‌بینی نوعی پیش‌بینی آینده است. به این معنی که بدون توجه به عملکرد فرد، پیامد مثبت رخ خواهد داد. عوامل خاصی با خوش‌بینی همراه هستند، مانند باورهای عمومی در مورد شانس، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی (اربیگ و مونسن^{۱۰}، ۲۰۱۲). میان خوش‌بینی و تاب‌آوری

۱ Perera & John

۲ Swider, et al

۳ Steel et al

۴ Yoon & Thye

۵ Hudgins

۶ Larson & Luthans

۷ Matos

۸ Zhao et al

۹ Carver, Scheier et al

۱۰ Urbig & Monsen

رابطه مثبت معناداری وجود دارد (سیدمحمودی و همکاران، ۱۳۹۰؛ شیری، ۱۳۹۰). از طریق خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی می‌توان میزان تاب‌آوری را افزایش داد (تورن، ۲۰۱۵؛ مهرآفرید و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۸- رویدادهای منفی

تاب‌آوری به‌عنوان «فرآیند، ظرفیت یا نتیجه انطباق موفق علی‌رغم شرایط چالش‌برانگیز یا تهدیدکننده» تعریف می‌شود (ماستن^۱، ۲۰۰۱). مقابله با رویدادهای منفی برای رسیدن به رفاه شخصی، در شرایطی که بسیاری از عوامل مانند جرم و تصادف، بلایای طبیعی، ناآرامی‌های اجتماعی و مشکلات مالی وجود دارند، امری ضروری است. تاب‌آوری یک عامل کلیدی در فرآیند غلبه و سازگاری با رویدادهای منفی است. در پژوهشی که توسط اوشیو و کونیکو^۲ (۲۰۰۳) انجام شد، ویژگی‌های روان‌شناختی افراد تاب‌آور مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش «رویدادهای منفی در زندگی» و «سلامت عمومی» به‌عنوان عوامل مؤثر بر تاب‌آوری افراد مورد آزمون قرار گرفت که در نتیجه هر دو عامل فوق مؤثر شناخته شدند.

۲-۹- سلامت عمومی

بسیاری از مطالعات، مجموعه‌ای از رفاه جسمی، روانی و اجتماعی را که به‌وسیله فرد یا گروهی از افراد درک می‌شود، شاخص سلامت و نیز کیفیت زندگی دانسته‌اند (تهرانی و همکاران، ۲۰۱۸). سلامت عمومی یک انسان سرمایه ارزشمندی است که حفظ و ارتقای آن از مهمترین تلاش‌های زندگی روزمره آدمی محسوب می‌شود (جعفری، ۱۳۹۹). شواهد قابل توجهی نشان می‌دهد که فعالیت بدنی، تناسب اندام و سلامت عمومی نقش محافظتی در ایجاد اختلالات مرتبط با استرس دارند. در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر آمادگی جسمانی بر تاب‌آوری با توجه به زندگی پر استرس مدرن و نقش واسطه‌ای خودکارآمدی عمومی که توسط نیمان و همکاران^۳ (۲۰۲۱) انجام شد، چنین نتیجه‌گیری شد که فعالیت بدنی و تناسب اندام به افزایش تاب‌آوری کمک می‌کنند. به نظر آن‌ها اگرچه هنوز نیاز بیشتری برای شناسایی پارامترهای تناسب

^۱ Masten

^۲ Oshio & Kaneko

^۳ Neumann et al

اندام وجود دارد، اما ارتباط کلی میان تناسب اندام، فعالیت بدنی، سلامت عمومی و پیشگیری از اختلالات مرتبط با استرس و در نتیجه افزایش تاب‌آوری وجود دارد.

۲-۱۰- اعتماد به نفس و رضایت از زندگی

یکی از فاکتورهای مهم در بحث سلامت روان، اعتماد به نفس افراد است. به طوری که یکی از ویژگی‌های مهم و ضروری شخصیتی افراد میزان اعتماد به نفس آن‌ها است. دیگر ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز می‌تواند متاثر از همین ویژگی باشد (بیات و همکاران، ۲۰۱۹). اعتماد به نفس، به عنوان احساس ارزشمندی و خودپذیری فرد تعریف می‌شود (روزنبرگ^۱، ۱۹۶۵). در پژوهشی با عنوان «تحلیل و ارزیابی روان‌سنجی مقیاس تاب‌آوری کانر-دیویدسون در رابطه با مردم چین»، که توسط یو و ژانگ^۲ در سال ۲۰۰۷ انجام شد، دو متغیر جایگزین به عنوان متغیرهای تأثیرگذار در ارزیابی تاب‌آوری افراد مطرح گردید که هر دو متغیر با عناوین «اعتماد به نفس» و «رضایت از زندگی» بر تاب‌آوری تأثیرگذار شناخته شدند.

۲-۱۱- فرهنگ

فرهنگ را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از معانی به اشتراک گذاشته شده توسط مردم در مکان و زمان معین تعریف کرد (تریندیس ۲۰۱۲). فرهنگ بیشتر با جوامع فرهنگی یا گروه‌هایی مرتبط است که اندازه آن‌ها از زوجها و خانواده‌های کوچک تا کل ملت‌ها متغیر است (روگوف^۳، ۲۰۱۱؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۰۶). فرهنگ با نژاد و قومیت و هویت‌هایی که به آن‌ها منتهی می‌شود در هم تنیده است، و این بر دشواری کشف چستی فرهنگ می‌افزاید (جنکینز^۴، ۲۰۱۳). حجم رو به رشدی از ادبیات در مورد توجه محتاطانه به نقش حفاظتی شیوه‌های فرهنگی و تاب‌آوری بحث می‌کند (پانتر بریک و اگرمن^۵، ۲۰۱۲؛ ترون و ترون^۶، ۲۰۱۳؛ اونگار^۷، ۲۰۱۱).

^۱ Rosenberg

^۲ Yu and Zhang

^۳ Rogoff

^۴ Jenkins

^۵ Panter-Brick & Eggerman

^۶ Theron & Theron

^۷ Ungar

۲-۱۲- استرس

به طور کلی استرس حالتی است که فرد در مواجهه با تقاضا، موانع و فرصت‌ها تجربه می‌کند که برحسب معمول نتایج قابل توجه و نامشخصی را دربرمی‌گیرد (او کانر و همکاران، ۲۰۲۱). در حسابرسی، استرس به معنای فشار کاری احساس شده در فرآیند کار حسابرسی است که کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد و یا باعث بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای می‌شود (آنلین و سوانستروم، ۲۰۲۲). همان‌طور که از مفهوم استرس مشخص است و همچنین بر اساس پژوهش‌های پیشین انجام شده، ارتباط مثبتی میان استرس و تاب‌آوری وجود دارد.

۲-۱۳- خودکارآمدی

خودکارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری افراد برای تحقق اهداف مختلف به‌گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود (بهمنی و همکاران، ۱۳۹۵). منظور از خودکارآمدی این است که شخص در خود احساس اطمینان و اعتماد به نفسی می‌کند که می‌تواند در یک موقعیت، به‌طور مناسب و مؤثر، اقدام و رفتار کند (ابراهیمی، ۱۳۹۳). احساس خودکارآمدی، از منابع مختلف از جمله توفیق‌ها و شکست‌های خود فرد، مشاهده موفقیت یا شکست دیگران و ترغیب کلامی سرچشمه می‌گیرد (اصغری، ۱۳۹۴).

۲-۱۴- ذهن‌آگاهی

ذهن‌آگاهی بینش لحظه‌ای فرد نسبت به تجارب درونی و بیرونی است که امکان برخورد سازنده‌تر و توأم با تعقل را برای آن‌ها ممکن می‌سازد (گریفیت و همکاران، ۲۰۱۹). این مفهوم در سال‌های اخیر تحت تأثیر اندیشه‌های بودایی مورد توجه روان‌شناسان، روان‌درمانگران و محققان قرار گرفته است. ذهن‌آگاهی به روش‌های مختلفی تعریف می‌شود، اما همه آن‌ها بر انعطاف‌پذیری، گشودگی و کنجکاوی تأکید دارند. ذهن‌آگاهی به فرد کمک می‌کند تا درک کند که احساسات منفی ممکن است رخ دهند، اما این احساسات جزئی ثابت و دائمی از شخصیت آن‌ها نیست. همچنین ذهن‌آگاهی به فرد این امکان را می‌دهد که به جای پاسخ غیر ارادی و بدون فکر به رویدادها، با

^۱ O'Connor et al

^۲ Annelin & Svanström

^۳ Griffith et al

فکر و تأمل پاسخ دهد. همان‌طور که از مفهوم ذهن‌آگاهی مشخص است و همچنین بر اساس پژوهش‌های پیشین انجام شده، ارتباط مثبتی میان ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری وجود دارد (صدیقی و بیدگلی، ۲۰۱۶).

۲-۱۵- هوش عاطفی

این جنبه از هوش عموماً به توانایی درک و شناخت احساسات خود و دیگران و مدیریت این احساسات برای تأثیرگذاری مثبت بر عملکرد اشاره دارد (متینگلی و کریگر، ۲۰۱۹). هوش عاطفی نقش اساسی در ارتباطات و تعاملات اجتماعی دارد و به‌عنوان شاخص سازگاری و به‌زیستی فرد در مواجهه با چالش‌های زندگی به حساب می‌آید (واکرو و همکاران، ۲۰۲۰). پژوهش‌های صورت گرفته در رابطه با هوش عاطفی، حاکی از آن هستند که این عامل تأثیر مثبتی بر تاب‌آوری دارد (کشاوری و یوسفی، ۱۳۹۱).

۲-۱۶- کاهش موفقیت شخصی، خستگی

فرسودگی شغلی نتیجه درگیری طولانی مدت در موقعیت‌های پر استرس است (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۱). ماسلاخ و همکاران^۴ (۲۰۰۱) فرسودگی شغلی را به‌عنوان کناره‌گیری عاطفی از کار تعریف می‌کنند و آن را در رابطه با سه سازه مرتبط تعریف می‌کنند: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی. کاهش موفقیت شخصی بیانگر تمایل به کاهش احساس موفقیت است (ماسلاخ و لیتزر^۵، ۲۰۰۸). بیجاوو و لپرس^۶ (۲۰۱۸)، خستگی را حالتی ناشی از فشار ذهنی، جسمانی، بیماری و یا کاهش کارایی بعد از فعالیت طولانی تعریف می‌کند. هنگامی که افراد برای زمان طولانی در حال انجام کاری هستند، اغلب خستگی ذهنی را تجربه خواهند کرد و انعکاس آن کاهش عملکرد و انگیزه برای ادامه‌ی کار، افزایش در میزان و شدت اشتباهات است (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۸).

^۱ Mattingly & Kraiger

^۲ Vaquero et al

^۳ Skaalvik & Skaalvik

^۴ Maslach et al.

^۵ Maslach & Leiter

^۶ Pageaux & Lepers

۲-۱۷- کیفیت زندگی

کیفیت زندگی مفهومی کلی و جامع است که همه ابعاد فیزیکی، روانی، شناختی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی زندگی فرد را دربرمی‌گیرد. درک از کیفیت زندگی متأثر از توانایی شخص در سنین مختلف در جهت ادامه عملکرد و انجام فعالیت‌های روزمره نظیر مراقبت از خود و رفتن به محل کار است. در بعد روانی از کیفیت زندگی نیز باید گفت سلامت روانی و هیجانی قسمت مهمی از کیفیت زندگی است و وجود نگرش مثبت در ارتقای کیفیت زندگی مؤثر است (جان، ۲۰۲۱). نقش‌های هر فرد در خانواده، جامعه و ارتباطات اجتماعی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی در بعد اجتماعی-فرهنگی هستند (لیو و همکاران، ۲۰۲۱).

۲-۱۸- سازگاری شغلی

سازگاری شغلی نه فقط سلامت جسمی و روان‌شناختی افراد، بلکه عملکرد شخصی و سازمانی آن‌ها را نیز بهبود می‌بخشد (نظامی و گیوریان، ۲۰۱۶). فرض اصلی در نظریه سازگاری شغلی این است که فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است. افراد، نیازهایشان را وارد محیط کاری می‌کنند و محیط کار نیز از فرد مطالباتی دارد. سازگاری شغلی زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای کاری را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده‌اند (سید امیری و سعیدی، ۲۰۱۴).

امروزه، با توجه به شرایط سخت اقتصادی کار، مانند وضعیت کووید ۱۹ احتمال جابه‌جایی شغلی در هر دو حالت اجباری یا انتخابی بیشتر است (روسیر و همکاران، ۲۰۱۲). هنگام مواجهه با چنین موقعیت‌هایی، افراد باید بتوانند به سرعت و به طور مؤثر خود را با شرایط موجود وفق دهند تا بتوانند با جابه‌جایی‌های کاری مکرر کنار بیایند. در نتیجه، سازگاری شغلی به طور قابل توجهی بر انگیزه‌های امید محور افراد و تاب‌آوری آنان تأثیر می‌گذارد (سانتیلی و همکاران، ۲۰۱۴).

^۱ Nezami & Givarian

^۲ Seyyed Ameri & Saeidi

^۳ Rossier et al

^۴ Santilli et al.

۲-۱۹- انگیزه

انگیزه، مفهومی چند بعدی و پیچیده است و به‌عنوان «نیروی درون فردی که بر رفتار تأثیر می‌گذارد یا مستقیماً باعث رفتار خاص می‌شود» تعریف می‌شود (مارکیز و هیوستون^۱، ۲۰۰۹). در سازمان، انگیزه به‌عنوان محرک رفتار شغلی در نظر گرفته می‌شود که تلاش شخص را برای دستیابی به اهداف سازمان سازماندهی می‌کند (توده و همکاران^۲، ۲۰۱۱؛ بالجون و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

انگیزه با تاب‌آوری متفاوت است و بر اساس یک حس درونی است که در پاسخ به ناملایمات یا چالش‌ها تحریک می‌شود. با این حال، انگیزه با تاب‌آوری مرتبط است، زیرا تاب‌آوری به انگیزه نیاز دارد.

۲-۲۰- هوش معنوی

علاوه بر هوش کلی و هوش عاطفی جنبه دیگری از هوش هم وجود دارد که کاملاً منحصر به فرد و انسانی است و هوش معنوی نام دارد. هوش معنوی بیانگر مجموعه‌ای از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و منابع معنوی می‌باشد که دستیابی به آن‌ها در زندگی شخصی و شغلی منجر به افزایش سازگاری، انطباق‌پذیری، توانایی حل مسئله، مقابله با فشارها، یافتن معنا و هدف در رویدادهای زندگی، حفظ سلامتی، آرامش درونی و بیرونی، پویایی و شادابی می‌شود (سدرپوشان، ۲۰۱۵^۴؛ زارع و همکاران، ۲۰۱۹^۵؛ ابرسا و معینی، ۲۰۱۵^۶؛ تاون و همکاران، ۲۰۱۴^۷). در تمایز بین معنویت و هوش معنوی باید عنوان نمود که معنویت بیشتر یک مفهوم تجربی است، اما هوش معنوی از سه بخش جدایی‌ناپذیر «حسی»، «تعقلی» و «تاملی» تشکیل شده است (وگان^۸، ۲۰۰۲). همچنین معنویت به جستجو، تجربه، تقدس و روحانیت، جستجوی معنی نهایی، هوشیاری بالاتر و بعد ماورایی وجود می‌پردازد، درحالی‌که هوش معنوی برای پیش‌بینی عملکرد و سازگاری به توانایی‌های به‌دست‌آمده

^۱ Marquis & Huston

^۲ Toode et al

^۳ Baljoon et al

^۴ Sedrpooshan

^۵ Zare et al

^۶ Abarsa & Moeyini

^۷ Tavan et al

^۸ Vaughan

از این موضوعات اشاره دارد (ایمونز^۱، ۲۰۰۰). هوش معنوی از جمله عوامل فردی تأثیرگذار بر تاب‌آوری است.

۲-۲۱- پیشینه مدل‌های تاب‌آوری

تاکنون مدل‌های متفاوتی در علوم متفاوت در زمینه تاب‌آوری طراحی شده است که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

الف) مدل تاب‌آوری کامپفر^۲ (۱۹۹۹) در تعامل محتوای محیطی و محرک‌های درونی فرد

مدل تاب‌آوری کامپفر تا اندازه‌ای بر ماهیت تعاملی محتوای محیطی و تاب‌آوری درونی (فرآیند تبدیلی محیطی-شخص)، و عوامل تاب‌آوری درونی و پیامدهای انسجام مجدد (فرایندهای تاب‌آوری) گرایش دارد. فرایندهای تاب‌آوری شامل فرایندهای منحصراً به فرد توانایی انطباق فرد با محیط است که آن‌ها را از طریق برخوردهای قبلی با چالش‌ها و عوامل استرس‌زا آموخته است. متغیرهای این مدل به شرح زیر است:

عوامل استرس‌زا، مانند: مشکلات اقتصادی و شغل.

عوامل خطرآفرین محیطی، مانند: فقدان حمایت اجتماعی، منابع اقتصادی محدود یا فرصت‌های شغلی محدود، تعارض با همسر، یا داشتن فرزندی که از رشد اجتماعی بازمانده‌اند.

عوامل حفاظتی محیطی، مانند: شبکه حمایتی اجتماعی، امنیت شغلی، فرصت‌های شغلی یا آموزشی و پذیرش کمک حرفه‌ای.

فرایندهای تبدیلی محیط-شخص، مانند: ادراک شخص از وابستگی به مواد.

عوامل شناختی، مانند: قابلیت حل مسئله، بینش، عزت نفس.

عوامل هیجانی، مانند: همدردی، حس شوخ طبعی، و توانایی بازسازی عزت نفس.

عوامل معنوی، مانند: حس غایت و مرجع کنترل درونی.

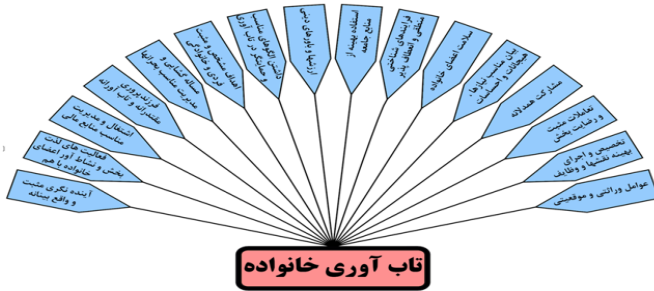
مهارت‌های رفتاری، مانند: ارتباط مؤثر، مهارت‌های اجتماعی، انعطاف‌پذیری، و به‌زیستی جسمانی.

ب) مدل تاب‌آوری خانواده، کریمی نژاد و همکاران (۱۳۹۶)

۱ Emmons

۲ kumpfer

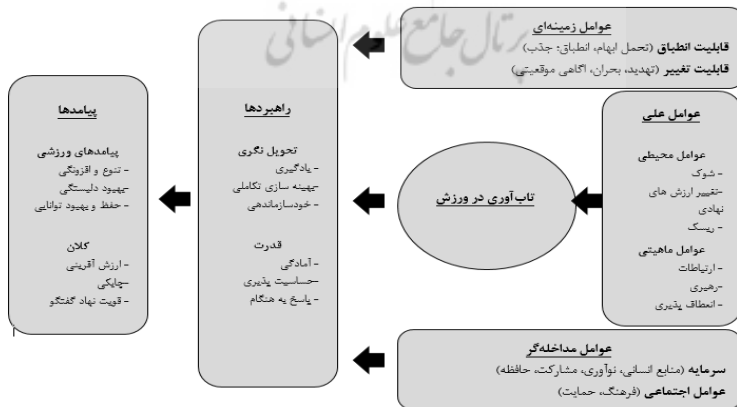
در پژوهش دیگری با عنوان «تدوین مدل تاب‌آوری خانواده براساس دیدگاه متخصصان خانواده، زوجین و پژوهش‌ها» که توسط کریمی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶) انجام شد، مشخص شد که مدل تاب‌آوری خانواده دارای ۱۶ بعد به شرح شکل ۱ است:



شکل ۱- مدل تاب‌آوری خانواده

ج) مدل تاب‌آوری در ورزش، مقدسی و همکاران (۱۴۰۰)

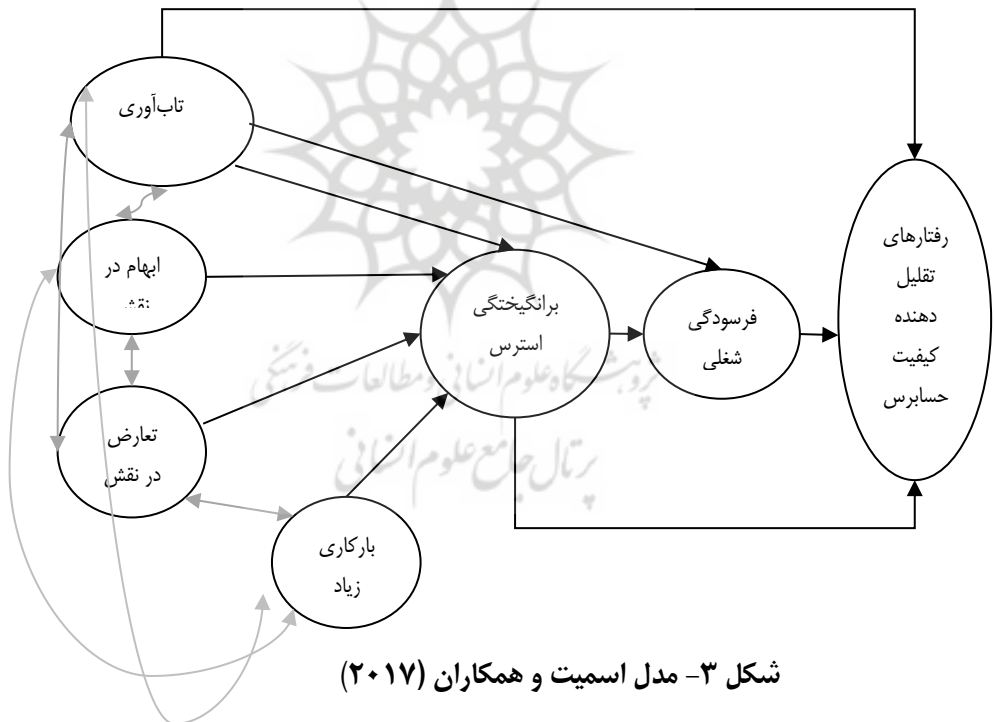
در پژوهشی با عنوان مدل‌سازی تاب‌آوری در ورزش که توسط مقدسی و همکاران (۱۴۰۰) انجام شد، عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در سه طبقه عوامل زمینه‌ای، عوامل علی و عوامل مداخله‌گر قرار گرفتند. بر اساس مدل آن‌ها که در شکل ۲ نشان داده شده است، می‌توان تبیین و سبب‌شناسی تاب‌آوری در ورزش را تسهیل نمود و همچنین به وسیله این مدل می‌توان وضعیت تاب‌آوری در ورزش را سنجید و پس از ارزیابی نقاط مثبت و منفی بالقوه آن‌ها برنامه‌ریزی‌های لازم جهت بهبود تاب‌آوری ورزشکاران را انجام داد.



شکل ۲- مدل تاب‌آوری در ورزش

د) مدل تاب‌آوری حسابرسان اسمیت و همکاران (۲۰۱۷، ۲۰۲۰)

در حوزه حسابرسی بر اساس پژوهشی که اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) به آن پرداختند، تاب‌آوری حسابرسان با رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی مرتبط است. آن‌ها با گسترش مدل استرس، تاثیر سایر متغیرها بر رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی را نیز در نظر گرفتند. در نتیجه پژوهش آنان، حسابرسان تاب‌آور تحمل بیشتری در مقابله با شرایط استرس‌زا داشته و در نهایت تمایل کمتری به رفتارهای تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی نشان داده‌اند. مدل پیشنهادی آن‌ها در شکل ۳ ارائه شده است:

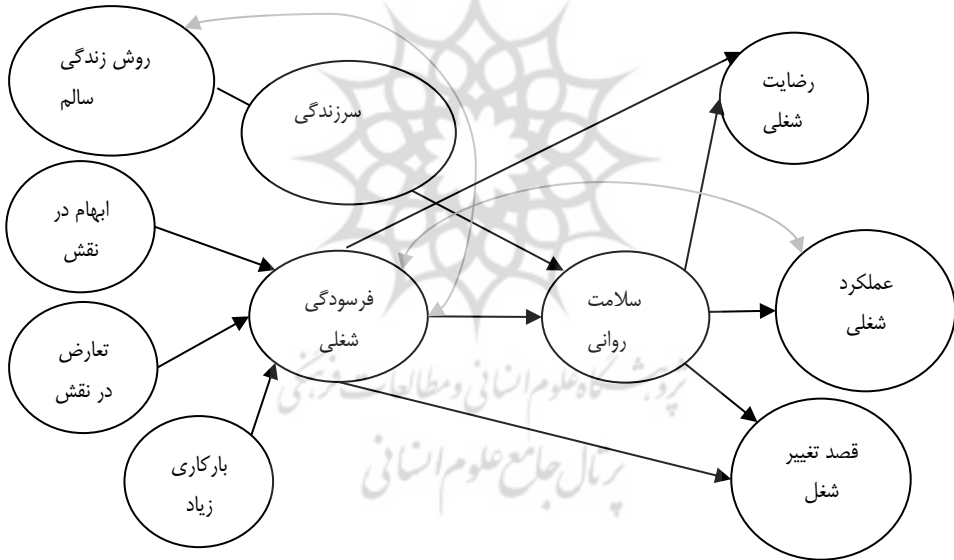


شکل ۳- مدل اسمیت و همکاران (۲۰۱۷)

مدل فرض شده از ترکیب پژوهش‌های حسابداری، رفتار سازمانی و روانشناسی که تاکنون انجام شده، به‌دست‌آمده است. قراردادن تاب‌آوری در این مدل به‌عنوان یک مکانیزم مقابله با پتانسیل

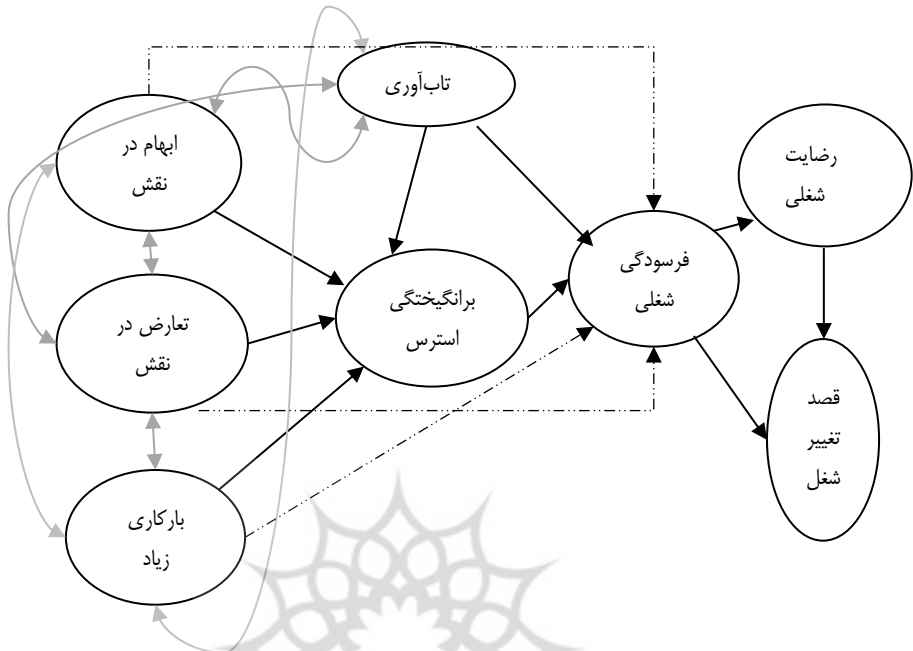
کاهش تاثیر عوامل استرس‌زا بر برانگیختگی استرس، فرسودگی شغلی و رفتارهای تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی، با شیوه زندگی سالم در مدل جونز و سایرین (۲۰۱۰) (شکل ۴) هم‌خوانی دارد.

فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر میانجی عوامل استرس‌زا از مدل‌های فوگارتی و همکاران (۲۰۰۰) و جونز و همکاران (۲۰۱۰) (شکل ۴) گرفته شده است و برانگیختگی استرس به‌عنوان متغیر میانجی عوامل استرس‌زا قبل از فرسودگی شغلی از مدل اسمیت و همکاران (۲۰۰۷) استخراج شده است.



شکل ۴- مدل جونز و همکاران (۲۰۱۰)

در پژوهش دیگری که توسط اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) انجام شد مدل پیشنهادی دیگری ارائه گردید که در آن تاثیر تاب‌آوری حساب‌رسان بر فرسودگی شغلی، محرک‌های استرس‌زای شغلی و برانگیختگی استرس سنجیده شد که می‌توانند منجر به کاهش قصد تغییر شغل و کاهش میزان عدم رضایت شغلی در افراد شود. مدل پیشنهادی آنان به شکل زیر است:



شکل ۵- مدل اسمیت و همکاران (۲۰۲۰)

با در نظر گرفتن این موضوع که تاکنون مدلی در راستای ارزیابی تاب‌آوری در حوزه حسابرسی صورت نگرفته است، مدل اولیه پیشنهادی با استفاده از جمع‌آوری متغیرهای شناسایی شده در مدل‌های پیشین عمدتاً در سایر رشته‌ها شکل گرفته است. از محدود مدل‌های ارائه شده در حوزه حسابرسی می‌توان به مدل اسمیت و همکاران که در شکل‌های ۴ و ۵ ارائه گردید، اشاره نمود. با توجه به همبستگی متغیرهای ابهام در نقش، تعارض در نقش و بارکاری زیاد با تاب‌آوری در مدل پیشنهادی اسمیت و همکاران (۲۰۱۷ و ۲۰۲۰)، متغیرهای مذکور در مدل پیشنهادی منطبق با مدل اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) است. سایر متغیرهای استفاده شده در مدل بر اساس مطالعه و مرور پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه تاب‌آوری در سایر رشته‌ها غیر از حسابرسی به‌دست آمده‌اند، که در ادامه نحوه تطبیق آن‌ها با مدل‌های تاب‌آوری بررسی می‌شود. بر اساس چارچوب کامپفر، متغیر رویدادهای منفی و استرس با طبقه عوامل استرس زا؛ هیجان با طبقه عوامل هیجانی؛ هوش معنوی، امید و انگیزه با طبقه عوامل معنوی؛ و اعتماد به نفس، خودکارآمدی، خود کم بینی و کاهش موفقیت شخصی با طبقه عوامل شناختی تطابق دارند. همچنین ذهن‌آگاهی در طبقه عوامل زمینه‌ای

و فرهنگ در طبقه عوامل اجتماعی منطبق با مدل مقدسی و همکاران (۱۴۰۰) است. متغیرهای سلامت عمومی و گرایش مثبت حسابرسان نسبت به آینده نیز با مدل کریمی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) تطبیق دارند. سایر متغیرهای استفاده شده در مدل پیشنهادی شامل قصد تغییر شغل، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، افسردگی، خستگی، بدبینی، رضایت از زندگی، هوش عاطفی، سازگاری شغلی و کیفیت زندگی نیز متغیرهای اضافه شده به مدل‌های پیشین هستند که بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش‌های توصیف شده در مدل پیشنهادی قرار گرفته‌اند.

۳- پرسش‌های پژوهش

در این پژوهش به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، سؤال‌هایی به شرح زیر مطرح شدند:

عوامل تأثیرگذار بر تاب‌آوری حسابرسان کدامند؟

اجزای مدل ارزیابی تاب‌آوری حسابرسان کدامند؟

آیا مدل استخراج شده تاب‌آوری حسابرسان دارای اعتبار و روایی می‌باشد؟

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است، زیرا نتایج آن برای دانشجویان و مدیران در مؤسسات، سازمان حسابرسی و سایر سازمان‌های مربوط کاربرد دارد. در طبقه‌بندی انواع پژوهش‌ها بر اساس روش گردآوری داده‌ها، چون این پژوهش آن‌چه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط یا روابط موجود و فرآیندهای جاری توجه دارد، پژوهش توصیفی است و چون به بررسی رفتار نمونه‌ای همگن می‌پردازد و برآیند اطلاعات گردآوری شده، امکان قضاوت در مورد جامعه پژوهش را فراهم می‌سازد، از نوع پیمایشی است. به عبارت دیگر از نظر روش گردآوری داده‌ها، در دسته پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر از نظر ماهیت داده‌ها در دسته پژوهش‌های ترکیبی قرار می‌گیرد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کیفی و کمی استفاده می‌شود. در روش کیفی از تحلیل محتوا به روش آنتروپی شانون در نرم افزار اکسل و در روش کمی از تحلیل معادلات ساختاری به روش حداکثر ماکزیمم درست‌نمایی در نرم افزار آموس استفاده می‌شود. استفاده از روش آنتروپی شانون

نسبت به بقیه روش‌های تحلیل محتوا از جمله تحلیل مضمون و گراند تئوری، دارای این ویژگی است که وزن عناصر براساس میزان پراکندگی مقادیر عنصر مورد نظر تعیین می‌شود در حالی که در روش‌های دیگر تحلیل محتوا، فقط کدها استخراج می‌شوند.

آنتروپی مفهومی در تئوری اطلاعات است که به میزان اطلاعات دریافتی از هر پیام اشاره دارد. مفهوم آنتروپی توسط کلاود الود شانون^۱ مطرح شد. شانون ریاضی‌دان و مهندس الکترونیک آمریکایی است که از او به‌عنوان پدر تئوری اطلاعات نام برده می‌شود. شانون در مفهوم آنتروپی به میزان عدم اطمینان موجود در پیام دریافتی اشاره دارد و آن را با یک تئوری احتمال بیان کرده است. آنتروپی در تئوری اطلاعات، شاخصی است برای اندازه‌گیری عدم اطمینان که به‌وسیله یک توزیع احتمال بیان می‌شود. تکنیک آنتروپی شانون یکی از روش‌هایی است که برای تعیین وزن عناصر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این تکنیک وزن عناصر براساس میزان پراکندگی مقادیر عنصر مورد نظر تعیین می‌شود.

در قسمت تحلیل محتوا، برای مشخص کردن عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حسابرسان از سوالات پرسشنامه مصاحبه‌ای استفاده شد که عوامل در اختیار ۳۰ نفر خبره با اطلاعات دموگرافیک جدول ۱ قرار گرفت.

جدول شماره ۱- اطلاعات جمعیت شناختی خبرگان

ردیف	سمت شغلی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	توضیح تکمیلی
۱	هیئت علمی دانشگاه علامه	دکتری حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه
۲	هیئت علمی دانشگاه خاتم	دکتری حسابداری	بیش از ۳۰ سال	-
۳	مدیر ارشد حسابداری	کارشناسی ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو کمیته فنی سازمان حسابداری
۴	مدیر ارشد حسابداری	کارشناسی ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو کمیته فنی سازمان حسابداری و ... (سابق)
۵	پژوهشگر ارشد حسابداری	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه

^۱ Claude Elwood Shannon, 1916-2001

ردیف	سمت شغلی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	توضیح تکمیلی
۶	شریک مؤسسه حسابرسی	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو هیئت عامل سازمان حسابرسی و ... (سابق)، استاد دانشگاه
۷	شریک مؤسسه حسابرسی	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو هیئت عامل سازمان حسابرسی (سابق)، استاد دانشگاه
۸	هیئت علمی دانشگاه علامه	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	بنیان‌گذار و نخستین رئیس انجمن حسابداری ایران، رئیس دانشکده حسابداری دانشگاه علامه، مؤلف کتاب، از سرشناس‌ترین دانشگاهیان حسابداری در ۴ دهه گذشته
۹	شریک مؤسسه حسابرسی	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه، مؤلف کتاب، مرکز مدیریت هاروارد
۱۰	شریک مؤسسه حسابرسی	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه، مؤلف کتاب، مرکز مدیریت هاروارد
۱۱	کارشناس ارشد حسابداری و حسابرسی	کارشناس ارشد حسابداری و حسابرسی	بیش از ۳۵ سال	مدیر ارشد آموزش و تحقیقات سازمان حسابرسی (سابق)، بیش از ۳۵ سال سابقه پژوهشی و تدریس در مراکز تحقیقاتی و آموزشی دارای تالیف و ترجمه در زمینه حسابداری، حسابرسی و حسابرسی داخلی
۱۲	حسابدار رسمی و استاد دانشگاه	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه
۱۳	مدیر آموزش تدوین استانداردهای سازمان حسابرسی	دکتری حسابداری	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	-

ردیف	سمت شغلی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	توضیح تکمیلی
۱۴	حسابدار رسمی و استاد دانشگاه	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	-
۱۵	شریک مؤسسه حسابرسی	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۱۰ سال	استاد دانشگاه
۱۶	شریک مؤسسه حسابرسی	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه
۱۷	شریک مؤسسه حسابرسی	دانشجوی دکتری	بیش از ۲۰ سال	استاد دانشگاه
۱۸ الی ۳۰	شریک مؤسسه حسابرسی	کارشناس ارشد و کارشناس حسابداری	بیش از ۳۰ سال	-

سپس خروجی حاصل از تحلیل محتوا با تکنیک آنتروپی شانون برای تأیید روایی و اعتبار مدل، مبنای طراحی پرسش‌نامه خواهد بود که در اختیار نمونه آماری قرار می‌گیرد و مبنای تحلیل کمی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش در مرحله اول متشکل از افراد خبره در حوزه حسابرسی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب می‌شوند و جامعه آماری دوم شامل حساب‌رسان و متخصصان شاغل در حوزه حسابرسی است. به منظور نمونه‌گیری با توجه به نامحدود بودن تعداد جامعه از فرمول نامحدود کوکران استفاده شده است.

این پژوهش در سال ۱۴۰۱، طی چهار مرحله و به شرح زیر انجام گرفت:

مرحله ۱: در مرحله اول پژوهش، برای شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حساب‌رسان از روش کتابخانه‌ای استفاده شد و پیشینه تاب‌آوری حساب‌رسان مورد مرور و بررسی قرار گرفت. نهایتاً ۶۸ متغیر از پیشینه خارجی و ۱۰ متغیر از پیشینه داخلی جمع‌آوری شد. سپس برخی از متغیرها به دلایلی مانند ناسازگاری با محیط قانونی و حسابرسی در ایران و همچنین به لحاظ شباهت و ارتباط با یکدیگر حذف گردید و در نهایت ۲۷ متغیر به‌دست‌آمد.

مرحله ۲: در مرحله دوم از طریق مصاحبه با خبرگان، نظرات ایشان در مورد اثرگذاری هر یک از این ۲۷ متغیر بر تاب‌آوری حساب‌رسان جمع‌آوری گردید و اطلاعات به‌دست‌آمده با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در اکثر مسائل تصمیم‌گیری چندمعیاره، دانستن وزن عناصر بسیار مهم است. تکنیک آنتروپی شانون یکی از روش‌هایی است که برای تعیین وزن عناصر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این تکنیک وزن عناصر براساس میزان پراکندگی مقادیر عنصر مورد نظر تعیین می‌شود. در نتیجه در این پژوهش به منظور وزن‌دهی به عواملی که طبق نظر خبرگان بر تاب‌آوری حساب‌رسان اثرگذار بودند از روش آنتروپی شانون استفاده شد.

تمامی ۲۷ متغیر مورد تأیید خبرگان واقع شد. البته برخی از متغیرها به پیشنهاد خبرگان با دیگر متغیرها ادغام (شامل امید، خودکارآمدی، افسردگی و هیجان) و به ۲۳ متغیر تبدیل گردید و ۱۰ متغیر شامل محیط حرفه‌ای، مقررات، سطح درآمد، سطح تجربه، اخلاق همکاران و مدیران، محدودیت دسترسی به اطلاعات، سیستم تشویق و تنبیه، آموزش حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای و مأموریت‌های کاری نیز با توجه به شرایط بومی حساب‌رسان در ایران به پیشنهاد خبرگان به متغیرهای قبلی اضافه شد.

مرحله ۳: پس از تحلیل بازبینی‌های جمع‌آوری شده، عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حساب‌رسان همراه با عوامل پیشنهادی خبرگان، بر اساس مفهوم و ماهیت‌های مشابه در ۵ طبقه تقسیم شدند. طبقات مذکور شامل: عوامل شغلی، سلامت عمومی، توانایی حل مسئله، مدیریت عاطفی و بینش هستند. هر یک از این طبقات شامل عواملی هستند که به تفصیل در طرح اولیه از مدل پژوهش مشخص شده‌اند.

مرحله ۴: در مرحله آخر بر اساس نتایج مرحله قبل، پرسش‌نامه‌ای حاوی ۳۳ مؤلفه با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شد. پرسش‌نامه میان حساب‌رسان شاغل در حرفه حسابرسی توزیع و پس از جمع‌آوری با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس مدل نهایی پژوهش تعیین گردید.

اولویت‌بندی عوامل مؤثر با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون به صورت جدول زیر است:

جدول شماره ۱ - اطلاعات جمعیت شناختی خبرگان

ردیف	سمت شغلی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	توضیح تکمیلی
۱	هیئت علمی دانشگاه علامه	دکتری حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه
۲	هیئت علمی دانشگاه خاتم	دکتری حسابداری	بیش از ۳۰ سال	-
۳	مدیر ارشد حسابداری	کارشناسی ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو کمیته فنی سازمان حسابداری
۴	مدیر ارشد حسابداری	کارشناسی ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو کمیته فنی سازمان حسابداری و ... (سابق)
۵	پژوهشگر ارشد حسابداری	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه
۶	شریک مؤسسه حسابداری	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو هیئت عامل سازمان حسابداری و ... (سابق)، استاد دانشگاه
۷	شریک مؤسسه حسابداری	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	عضو هیئت عامل سازمان حسابداری (سابق)، استاد دانشگاه
۸	هیئت علمی دانشگاه علامه	دکترای حسابداری	بیش از ۳۰ سال	بنیان‌گذار و نخستین رئیس انجمن حسابداری ایران، رئیس دانشکده حسابداری دانشگاه علامه، مؤلف کتاب، از سرشناس‌ترین دانشگاهیان حسابداری در ۴ دهه گذشته
۹	شریک مؤسسه حسابداری	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه، مؤلف کتاب، مرکز مدیریت هاروارد
۱۰	شریک مؤسسه حسابداری	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه، مؤلف کتاب، مرکز مدیریت هاروارد

ردیف	سمت شغلی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	توضیح تکمیلی
۱۱		کارشناس ارشد حسابداری و حسابداری	بیش از ۳۵ سال	مدیر ارشد آموزش و تحقیقات سازمان حسابرسی (سابق)، بیش از ۳۵ سال سابقه پژوهشی و تدریس در مراکز تحقیقاتی و آموزشی دارای تالیف و ترجمه در زمینه حسابداری، حسابرسی و حسابداری داخلی
۱۲	حسابدار رسمی و استاد دانشگاه	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه
۱۳	مدیر آموزش تدوین استانداردهای سازمان حسابداری	دکتری حسابداری	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	-
۱۴	حسابدار رسمی و استاد دانشگاه	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	-
۱۵	شریک مؤسسه حسابداری	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۱۰ سال	استاد دانشگاه
۱۶	شریک مؤسسه حسابداری	کارشناس ارشد حسابداری	بیش از ۳۰ سال	استاد دانشگاه
۱۷	شریک مؤسسه حسابداری	دانشجوی دکتری	بیش از ۲۰ سال	استاد دانشگاه
۱۸ الی ۳۰	شریک مؤسسه حسابداری	کارشناس ارشد و کارشناس حسابداری	بیش از ۳۰ سال	-

سپس خروجی حاصل از تحلیل محتوا با تکنیک آنتروپی شانون برای تأیید روایی و اعتبار مدل، مبنای طراحی پرسش‌نامه خواهد بود که در اختیار نمونه آماری قرار می‌گیرد و مبنای تحلیل کمی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش در مرحله اول متشکل از افراد خبره در حوزه حسابرسی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی انتخاب می‌شوند و جامعه آماری دوم شامل حسابرسان و متخصصان شاغل در حوزه حسابرسی است. به منظور نمونه‌گیری با توجه به نامحدود بودن تعداد جامعه از فرمول نامحدود کوکران استفاده شده است.

این پژوهش در سال ۱۴۰۱، طی چهار مرحله و به شرح زیر انجام گرفت:

مرحله ۱: در مرحله اول پژوهش، برای شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حسابرسان از روش کتابخانه‌ای استفاده شد و پیشینه تاب‌آوری حسابرسان مورد مرور و بررسی قرار گرفت. نهایتاً ۶۸ متغیر از پیشینه خارجی و ۱۰ متغیر از پیشینه داخلی جمع‌آوری شد. سپس برخی از متغیرها به دلایلی مانند ناسازگاری با محیط قانونی و حسابرسی در ایران و همچنین به لحاظ شباهت و ارتباط با یکدیگر حذف گردید و در نهایت ۲۷ متغیر به‌دست‌آمد.

مرحله ۲: در مرحله دوم از طریق مصاحبه با خبرگان، نظرات ایشان در مورد اثرگذاری هر یک از این ۲۷ متغیر بر تاب‌آوری حسابرسان جمع‌آوری گردید و اطلاعات به‌دست‌آمده با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در اکثر مسائل تصمیم‌گیری چندمعیاره، دانستن وزن عناصر بسیار مهم است. تکنیک آنتروپی شانون یکی از روش‌هایی است که برای تعیین وزن عناصر مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این تکنیک وزن عناصر براساس میزان پراکندگی مقادیر عنصر مورد نظر تعیین می‌شود. در نتیجه در این پژوهش به منظور وزن‌دهی به عواملی که طبق نظر خبرگان بر تاب‌آوری حسابرسان اثرگذار بودند از روش آنتروپی شانون استفاده شد.

تمامی ۲۷ متغیر مورد تأیید خبرگان واقع شد. البته برخی از متغیرها به پیشنهاد خبرگان با دیگر متغیرها ادغام (شامل امید، خودکارآمدی، افسردگی و هیجان) و به ۲۳ متغیر تبدیل گردید و ۱۰ متغیر شامل محیط حرفه‌ای، مقررات، سطح درآمد، سطح تجربه، اخلاق همکاران و مدیران، محدودیت دسترسی به اطلاعات، سیستم تشویق و تنبیه، آموزش حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای و مأموریت‌های کاری نیز با توجه به شرایط بومی حسابرسان در ایران به پیشنهاد خبرگان به متغیرهای قبلی اضافه شد.

مرحله ۳: پس از تحلیل بازبینی‌های جمع‌آوری شده، عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حسابرسان همراه با عوامل پیشنهادی خبرگان، بر اساس مفهوم و ماهیت‌های مشابه در ۵ طبقه تقسیم شدند. طبقات مذکور شامل: عوامل شغلی، سلامت عمومی، توانایی حل مسئله، مدیریت عاطفی و بینش هستند. هر یک از این طبقات شامل عواملی هستند که به تفصیل در طرح اولیه از مدل پژوهش مشخص شده‌اند.

مرحله ۴: در مرحله آخر بر اساس نتایج مرحله قبل، پرسش‌نامه‌ای حاوی ۳۳ مؤلفه با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) طراحی شد. پرسش‌نامه میان حساب‌رسان شاغل در حرفه حسابرسی توزیع و پس از جمع‌آوری با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس مدل نهایی پژوهش تعیین گردید. اولویت‌بندی عوامل مؤثر با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون به صورت جدول زیر است:

جدول شماره ۲- تعیین درجه اهمیت متغیرها با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون

متغیر	میزان عدم اطمینان (مقدار بار اطلاعاتی)	درجه اهمیت	اولویت	تعداد متغیر
اعتماد به نفس سازگاری شغلی امید فرسودگی گرایش مثبت حساب‌رسان نسبت به آینده رضایت از زندگی انگیزه	۰,۹۴۶۴	۰,۰۳۸۳	۱	۷
	۰,۹۴۶۴	۰,۰۳۸۳		
	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۸۳		
	۰,۹۷۹۷	۰,۰۳۷۹		
	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۷۹		
	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۷۹		
	۰,۹۷۹۷	۰,۰۳۷۹		
رویدادهای منفی در زندگی حساب‌رسان سلامت عمومی حساب‌رسان افسردگی	۰,۹۶۹۰	۰,۰۳۷۵	۲	۳
	۰,۹۶۹۰	۰,۰۳۷۵		
	۰,۹۹۰۰	۰,۰۳۷۵		
بار کاری زیاد رضایت شغلی قصد تغییر شغل استرس شغلی خود کارآمدی هوش عاطفی خود کم بینی کیفیت زندگی	۰,۹۷۹۷	۰,۰۳۷۱	۳	۸
	۰,۹۰۸۸	۰,۰۳۷۱		
	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۷۱		
	۰,۹۰۸۸	۰,۰۳۷۱		
	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۷۱		
	۰,۹۳۴۴	۰,۰۳۷۱		
	۰,۹۶۹۰	۰,۰۳۷۱		
	۰,۹۲۱۹	۰,۰۳۷۱		
ابهام در نقش تعارض در نقش	۰,۹۲۱۹	۰,۰۳۶۶	۴	۴
	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۶۶		

متغیر	میزان عدم اطمینان(مقدار باراطلاعاتی)	درجه اهمیت	اولویت	تعداد متغیر
کاهش موفقیت شخصی	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۶۶		
هوش معنوی	۰,۹۴۶۴	۰,۰۳۶۶		
خستگی	۰,۹۵۷۹	۰,۰۳۶۲	۵	۱
هیجان	۰,۹۹۰۰	۰,۰۳۵۷	۶	۲
ذهن‌آگاهی	۰,۹۹۰۰	۰,۰۳۵۷		
فرهنگ حساب‌رسان	۰,۹۷۹۷	۰,۰۳۵۲	۷	۲
بدبینی	۰,۹۴۶۴	۰,۰۳۵۲		

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بیشترین درجه اهمیت متعلق به متغیرهای «اعتماد به نفس»، «سازگاری شغلی»، «امید»، «فرسودگی»، «گرایش مثبت حساب‌رسان نسبت به آینده»، «رضایت از زندگی» و «انگیزه» است. به این معنی که متغیرهای مذکور در اولویت اول قرار داشته و بیشترین تأثیرگذاری را بر تاب‌آوری حساب‌رسان دارند. در ادامه مشاهده می‌شود که متغیرهای «رویدادهای منفی در زندگی حساب‌رسان»، «سلامت عمومی» و «افسردگی» در اولویت دوم قرار دارند و آن‌ها نیز از درجه اهمیت بالایی برخوردار هستند. همچنین متغیرهای «بارکاری زیاد»، «رضایت شغلی»، «قصد تغییر شغل»، «استرس شغلی»، «خودکارآمدی»، «هوش عاطفی»، «خود کم بینی» و «کیفیت زندگی» در اولویت سوم قرار دارند. متغیرهای «ابهام در نقش»، «تعارض در نقش»، «کاهش موفقیت شخصی» و «هوش معنوی» در اولویت چهارم، متغیر «خستگی» در اولویت پنجم، متغیرهای «هیجان» و «مشغولیت ذهنی» در اولویت ششم و در نهایت متغیرهای «بدبینی» و «فرهنگ حساب‌رسان» در اولویت هفتم قرار داشته و کمترین درجه اهمیت را به خود اختصاص دادند.

۵- یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر در بخش آمار توصیفی، معیارهای گرایش به مرکز مثل میانه، مد، میانگین و... و معیارهای پراکندگی مانند واریانس، انحراف از معیار، دامنه تغییرات و از همه مهم‌تر نمودارها و جداول توزیع فراوانی مورد بررسی قرار گرفته است. قسمت آمار استنباطی شامل آزمون کردن سوالات پژوهش و ساختن فواصل اطمینان و پیدا کردن روابط بین متغیرها می‌باشد. برای آزمون کردن مدل در قسمت آمار استنباطی، از روش تی‌تست تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی به روش SEM-AMOS استفاده شده که با روش MLE یا ماکزیمم درست‌نمایی در نرم‌افزار AMOS ۲۴ انجام شده است. جهت بررسی پایایی سوالات پرسش‌نامه‌ها از شاخص آلفای کرونباخ و آلفای کرونباخ ترکیبی در SPSS ۲۴ استفاده شده است.

در پژوهش حاضر به منظور یافتن عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حسابرسان، با مطالعه ادبیات موضوعی پژوهش‌های گذشته، عوامل تاثیرگذار شناسایی شدند. سپس بر اساس نظرسنجی از خبرگان حرفه نسبت به متغیرهای مذکور و همچنین اضافه نمودن متغیرهای پیشنهادی آنان با توجه به شرایط ایران، مدل اولیه پژوهش ارائه گردید. سپس پرسش‌نامه پژوهش بر اساس نظرات خبرگان طراحی شد. از آنجایی که سوالات پرسش‌نامه قبل از طراحی به تایید خبرگان رسید، روایی پرسش‌نامه مورد تایید قرار گرفت.

به منظور بررسی میزان تاثیر هر یک از مؤلفه‌های مؤثر بر تاب‌آوری حسابرسان، پرسش‌نامه‌ای با ۳۳ سوال در اختیار افراد شاغل در حرفه حسابرسی قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های تکمیل شده، از روش آزمون تحلیل عاملی برای برآزش مدل متغیرهای تاثیرگذار بر تاب‌آوری حسابرسان استفاده شد که پیش‌فرض آن آزمون نرمالیتی چندمتغیره سازه‌های تحقیق (بخش ۵-۱) می‌باشد. سپس تعیین می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده‌شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. برای انجام این تحلیل از روایی هم‌گرا مطابق جدول ۲ استفاده می‌شود (بخش ۵-۲). مدل تحلیل عاملی نیز برای متغیر تاب‌آوری یک سازه ۵ عاملی به صورت شکل ۶ است که شاخص‌های برآزش مدل مطابق جدول شماره ۴ روایی مدل را تایید کرده‌اند (بخش ۵-۲-۱).

۵-۱- آزمون نرمالیتی چند متغیره

برای آزمون کردن نرمالیتی چندمتغیره که پیش فرض برازش مدل معادلات ساختاری می‌باشد از روش پیشنهاد شده مardia استفاده می‌شود. در این روش شاخص کشیدگی چندمتغیره و نسبت بحرانی شاخص تصمیم‌گیری می‌باشد. بنتلر (۲۰۰۵) پیشنهاد کرد که در عمل، مقادیر نسبت بحرانی بزرگتر از ۵ عملاً بیانگر داده‌هایی هستند که به‌طور غیرنرمال توزیع شده‌اند. در پژوهش حاضر نسبت بحرانی حاصل از آزمون مardia برابر ۰/۷۹۰ می‌باشد. مطابق مطالب بیان شده عدد ۰/۷۹۰ کمتر از ۵ بوده که طبق نحوه تصمیم‌گیری بیان شده توسط بنتلر، نرمال بودن چندمتغیره متغیرها مطابق جدول زیر تأیید می‌شود.

جدول شماره ۳: آزمون مardia نرمال چندمتغیره سازه‌های پژوهش

متغیر	کمترین	بیشترین	چولگی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
K18	۲.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۲۹۵	۲.۰۹۱	-۰.۶۸۶	-۲.۴۳۳
K19	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۰۷۱	.۵۰۱	-۰.۳۵۳	-۱.۲۵۳
K16	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۱۶۹	۱.۲۰۰	-۰.۱۴۳	-۰.۵۰۹
K10	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۲۰۷	۱.۴۶۷	-۰.۶۴۱	-۲.۲۷۲
K9	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۲۸۴	۲.۰۱۴	-۰.۱۹۲	-۰.۶۸۱
K15	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۰۷۷	-۰.۵۴۸	-۰.۳۹۹	-۱.۴۱۶
K17	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۰۴۶	.۳۲۶	.۲۱۲	.۷۵۲
K23	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۲۷۰	-۱.۹۱۳	-۰.۰۷۵	-۰.۲۶۸
K22	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۴۳۳	-۳.۰۷۰	-۰.۱۹۰	-۰.۶۷۵
K20	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۰۹۱	.۶۴۲	-۰.۲۰۸	-۰.۷۳۹
K14	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۲۶۳	۱.۸۶۸	-۰.۵۵۴	-۱.۹۶۷
K11	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	.۰۱۳	.۰۹۴	-۰.۵۲۰	-۱.۸۴۶
K8	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۰۵۹	-۰.۴۲۱	-۰.۳۴۹	-۱.۲۳۸



متغیر	کمترین	بیشترین	چولگی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
K7	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۱۴	-۰.۹۷	-۰.۲۰۸	-۰.۷۳۷
K12	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۱۶۱	۱.۱۴۴	-۰.۳۷۱	-۱.۳۱۷
K6	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۰۷۴	-۰.۵۲۲	-۰.۵۴۴	-۱.۹۳۱
K21	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۴۰۵	۲.۸۷۴	۰.۱۹۶	۰.۶۹۵
K24	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۱۵۹	-۱.۱۳۱	-۰.۳۷۱	-۱.۳۱۵
K31	۲.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۲۷۲	۱.۹۲۹	-۰.۸۸۵	-۳.۱۳۹
K33	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	-۰.۳۵۴	-۱.۲۵۶
K25	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۱۵۵	۱.۱۰۱	-۰.۵۴۵	-۱.۹۳۲
K26	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۱۴۰	۰.۹۹۵	-۰.۵۰۴	-۱.۷۸۸
K29	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۲۵۷	-۱.۸۲۳	-۰.۲۰۹	-۰.۷۴۱
K30	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۰۹۱	۰.۶۴۶	-۰.۴۲۶	-۱.۵۱۰
K32	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۰۵۲	-۰.۳۷۲	-۰.۴۸۸	-۱.۷۲۰
K27	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۰۴۹	-۰.۳۴۷	-۰.۶۲۸	-۲.۲۶۴
K5	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۱۳۵	۰.۹۶۰	-۰.۴۹۴	-۱.۷۵۱
K28	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۳۳۷	۲.۳۹۲	-۰.۳۳۶	-۱.۱۹۳
K13	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۰۳۷	۰.۲۶۴	-۰.۶۲۱	-۲.۲۰۴
K4	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۰۶۱	-۰.۴۳۵	-۰.۳۷۴	-۱.۳۲۶
K3	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۰۵۸	۰.۴۰۸	-۰.۵۷۰	-۲.۰۲۱
K2	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	-۰.۰۰۶	-۰.۰۴۶	-۰.۸۰۱	-۲.۸۴۲
K1	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۰.۱۱۲	۰.۷۹۳	-۰.۰۱۹	-۰.۰۶۷

متغیر	کمترین	بیشترین	چولگی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
نرمال چندمتغیره					-۶.۵۴۳	-۱.۱۸۳

۵-۲- برازش مدل اندازه‌گیری

در این مرحله، تعیین می‌شود که آیا مفاهیم نظری به درستی توسط متغیرهای مشاهده‌شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. برای انجام این تحلیل از روایی هم‌گرا مطابق جدول ۴ و شاخص برازش مدل مطابق جدول ۵ استفاده می‌شود.

جدول شماره (۴) به شرح زیر نتایج روایی هم‌گرا را برای ابعاد پرسش‌نامه نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴ - نتایج روایی هم‌گرا ابعاد پرسش‌نامه (الگوریتم مدل اندازه‌گیری)

عوامل	گویه‌ها	نام گویه‌ها	برآورد غیر استاندارد	قدرمطلق آماره تی	سطح معنی‌داری
عوامل شغلی	K۱	ابهام در نقش	۱,۰۰۰		
	K۲	تعارض در نقش	۰,۸۵۸	۶,۱۲۰	***
	K۳	بار کاری زیاد	۰,۸۶۱	۶,۲۲۶	***
	K۴	فرسودگی	۰,۸۸۷	۵,۹۴۷	***
	K۱۳	استرس شغلی	۰,۹۳۸	۶,۴۲۶	***
	K۲۸	مقررات (جامعه حسابداران رسمی و سازمان بورس)	۱,۴۵۹	۸,۵۲۴	***
	K۵	رضایت شغلی	۰,۴۹۴	۳,۸۵۴	***
	K۲۷	مأموریت‌های کاری	۱,۳۳۱	۸,۴۹۹	***
	K۳۲	دانش حرفه‌ای	۱,۳۳۲	۸,۳۳۳	***
	K۳۰	آموزش حرفه‌ای	۱,۳۶۲	۸,۴۷۷	***
	K۲۹	وجود سیستم تشویق و تنبیه	۱,۳۵۹	۸,۳۷۰	***

عوامل	گویه‌ها	نام گویه‌ها	برآورد غیر استاندارد	قدر مطلق آماره تی	سطح معنی‌داری
	K۲۶	محدودیت‌های دسترسی به اطلاعات	۱,۴۸۹	۸,۸۰۶	***
	K۲۵	اخلاق همکاران و مدیران	۱,۵۹۷	۸,۵۳۵	***
	K۳۳	سطح تجربه	۱,۴۰۰	۸,۶۵۱	***
	K۳۱	محیط حرفه‌ای	۱,۳۵۷	۸,۳۳۴	***
	K۲۴	سطح درآمد	۱,۴۵۲	۸,۵۸۴	***
	K۲۱	سازگاری شغلی	۰,۸۵۹	۶,۵۳۱	***
	K۶	قصد تغییر شغل	۱,۰۷۳	۷,۰۷۲	***
تجربین	K۱۲	فرهنگ حساب‌رسان	۱,۰۰۰		
	K۷	گرایش مثبت حساب‌رسان نسبت به آینده	۱,۰۱۴	۱۴,۹۵۲	***
	K۸	رویدادهای منفی در زندگی حساب‌رسان	۰,۹۷۱	۱۵,۶۷۶	***
	K۱۱	رضایت از زندگی	۰,۹۹۰	۱۴,۸۳۴	***
	K۱۴	بدبینی	۱,۰۵۰	۱۴,۶۰۰	***
مدیریت عاطفی	K۲۰	کیفیت زندگی	۱,۰۰۰		
	K۲۲	انگیزه	۱,۱۲۳	۱۵,۵۶۴	***
	K۲۳	هوش معنوی	۰,۳۹۷	۵,۵۴۹	***
	K۱۷	هوش عاطفی	۰,۹۶۹	۱۴,۴۹۵	***
سلامت عمومی	K۱۵	خستگی	۱,۰۰۰		
	K۹	سلامت عمومی حساب‌رسان	۰,۸۲۷	۱۴,۴۵۹	***
توانایی حل مسئله	K۱۰	اعتماد به نفس	۱,۱۴۳	۱۴,۷۴۴	***
	K۱۶	ذهن‌آگاهی	۱,۰۸۴	۱۴,۸۵۴	***
	K۱۹	کاهش موفقیت شخصی	۱,۲۲۴	۱۵,۶۴۰	***
	K۱۸	خود کم بینی	۱,۰۰۰		

همان گونه که در جدول شماره (۴) ملاحظه می‌شود، بارهای عاملی که اعداد روی مسیر سوالات پرسشنامه برای سازه‌های تحقیق می‌باشد، بالاتر از $0/4$ است که نشان می‌دهد ابزار تحقیق حاضر از روش تحلیل عاملی تأییدی نیز دارای روایی مطلوبی است و تمامی ابعاد به‌خوبی سازه‌های خود را تبیین کرده‌اند. (بایرنی، ۲۰۱۰). از طرف دیگر ستون سطح معنی‌داری در جدول نشان می‌دهد که مقادیر به‌دست‌آمده برابر $0/000$ بوده و در سطح $0/05$ معنادار می‌باشند.

جدول شماره ۵- آلفای کرونباخ ترکیبی سازه‌های پژوهش

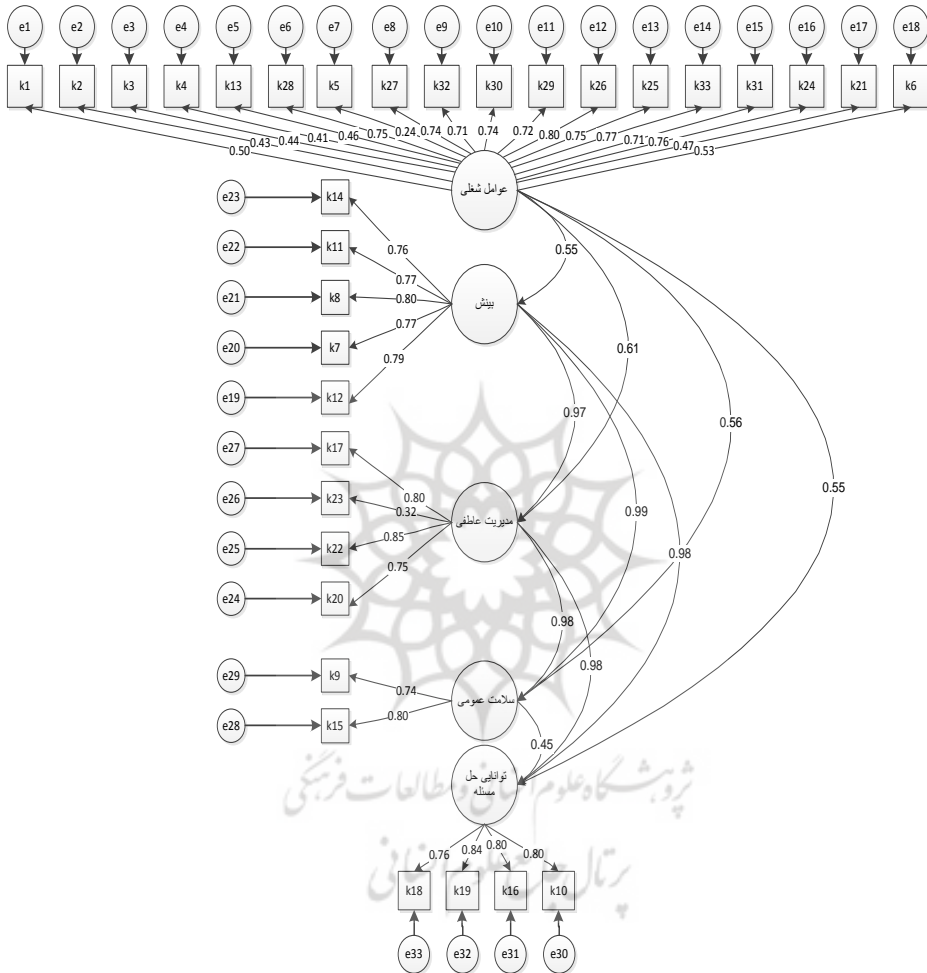
آلفای کرونباخ ترکیبی	
۰.۸۱۹	عوامل شغلی
۰.۸۰۷	بیش
۰.۸۵۸	مدیریت عاطفی
۰.۸۴۵	توانایی حل مسئله
۰.۸۰۲	سلامت عمومی

همان گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود با توجه به اینکه آلفای کرونباخ ترکیبی برای تمامی متغیرهای پژوهش به‌ترتیب بالاتر از $0/7$ است، می‌توان بیان نمود ابزار پژوهش از روایی هم‌گرای قابل‌قبولی برخوردار است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۵-۲-۱- برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی

مدل تحلیل عاملی تحقیق برای متغیر تاب‌آوری یک سازه ۵ عاملی به صورت مدل شکل (۶) می‌باشد که شاخص‌های برازش مدل مطابق جدول شماره (۴) روایی مدل را تأیید کرده‌اند.



شکل ۶: برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول ضرایب استاندارد

پس از برازش مدل شاخص‌های روایی مدل در جدول زیر خلاصه شده است :

جدول شماره (۶): شاخص‌های برازش مدل مفهومی تحلیل عاملی تأییدی

مقدار بدست آمده	حد مجاز	نام شاخص
۲/۳۵۰	کمتر از ۳	کای دو بر درجه آزادی
۰,۷۸۹	بین ۰,۵ تا ۱	نیکویی برازش
۰/۰۱۳	کمتر از ۰,۰۹	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
۰/۹۷۳	بالاتر از ۰/۹	شاخص برازش مقایسه‌ای - تعدیل یافته

با توجه به جدول شماره (۶)، همه مقادیر به‌دست‌آمده برای شاخص‌های کای دو بر درجه آزادی، GFI، RMSEA، CFI در محدوده تعریف شده می‌باشند. بنابراین این‌طور نتیجه‌گیری می‌شود که روابی مدل مورد تأیید است. شکل شماره (۶) برازش مدل مفهومی را نشان می‌دهد که در آن برآورد ضرایب استاندارد مدل ذکر شده‌اند. منظور از مدل استاندارد، مدلی است که در آن ضرایب مسیر که در حقیقت مسیر بین دو سازه می‌باشد یا بار عاملی کمتر از ۱ می‌باشند.

۶- نتیجه‌گیری و بحث

اگر چه تاب‌آوری دارای سابقه‌ای در حدود سه دهه در ادبیات پژوهش‌های خارجی است، اما در کشور ما این مفهوم به میزان کافی مورد توجه قرار نگرفته است. پژوهش حاضر به شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری حساب‌رسان پرداخت و سپس آن‌ها را از دیدگاه خبرگان حرفه مورد آزمون و تأیید قرار داد. از میان ۲۷ متغیری که مورد آزمون قرار گرفت، تمامی آن‌ها مورد تأیید خبرگان واقع شد. ضمن انجام مصاحبه با خبرگان حرفه، اکثر آن‌ها معتقد بودند که در ایران، عوامل دیگری همچون سطح درآمد، اخلاق همکاران و مدیران، محدودیت‌های دسترسی به اطلاعات، مأموریت‌های کاری، مقررات جامعه حسابداران رسمی و سازمان بورس و اوراق بهادار، وجود سیستم تشویق و تنبیه، آموزش حرفه‌ای، محیط حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای و سطح تجربه نیز علاوه بر متغیرهای پیش‌بینی شده، بر تاب‌آوری حساب‌رسان اثرگذار هستند. بنابراین متغیرهای مذکور نیز به متغیرهای شناسایی شده اضافه شد و برخی دیگر متغیرها به دلیل تشابه تحت عنوان متغیر مشابه در نظر گرفته شدند و

در مجموع مدل اولیه پژوهش با ۳۳ متغیر طراحی شد. مدل آزمون با استفاده از پرسش‌نامه مورد آزمون قرار گرفت و مدل پژوهش تأیید شد.

۶-۱- تحلیل مدل و رتبه بندی

نتایج پژوهش نشان داد که تمامی متغیرهای شناسایی شده در پنج طبقه عوامل شغلی، سلامت عمومی، توانایی حل مسئله، مدیریت عاطفی و بینش، بر تاب‌آوری حسابرسان اثرگذار هستند. از لحاظ تأثیرگذاری بر تاب‌آوری، عوامل شغلی در رتبه اول، توانایی حل مسئله در رتبه دوم، سلامت عمومی در رتبه سوم، مدیریت عاطفی در رتبه چهارم و بینش در رتبه پنجم قرار دارند. عوامل شغلی شامل متغیرهایی است که عمدتاً محیطی بوده و قابل مدیریت هستند. بنابراین تمرکز بر عوامل شغلی توسط ارکان راهبری در مؤسسات حسابرسی، سازمان حسابرسی و سایر سازمان‌های مربوط، مدیریت متغیرهای مذکور و ایجاد برنامه‌های آموزشی در این زمینه می‌تواند کمک شایانی به تقویت تاب‌آوری حسابرسان نماید. در میان عوامل مذکور در طبقه عوامل شغلی، بیشترین تأثیر مربوط به محدودیت‌های دسترسی به اطلاعات و کمترین تأثیر مربوط به رضایت شغلی است. توانایی حل مسئله شامل خودکم‌بینی، کاهش موفقیت شخصی، ذهن‌آگاهی و اعتماد به نفس است. تمامی این عوامل، عوامل شخصی هستند که البته قابلیت تقویت آن‌ها به وسیله آموزش صحیح امکان‌پذیر است. خودکم‌بینی و کاهش موفقیت شخصی، عواملی هستند که می‌توانند منجر به کاهش تاب‌آوری حسابرسان و در نتیجه افزایش تمایل آنان به فعالیت‌های کاهنده کیفیت حسابرسی شوند. همچنین افراد با اعتماد به نفس بالا، برآورد مناسب‌تری از توانایی‌های خود دارند؛ بنابراین در برابر سختی‌ها مقاومت بیشتری از خود نشان داده و تاب‌آورتر هستند. افراد ذهن‌آگاه نیز واقعیت‌های درونی و بیرونی را آزادانه و بدون تحریف درک می‌کنند و توانایی زیادی برای رویارویی با طیف وسیعی از افکار، عواطف و تجربیات (اعم از خوشایند و ناخوشایند) دارند؛ در نتیجه تاب‌آورتر هستند. در میان عوامل ذکر شده در طبقه توانایی حل مسئله، عامل کاهش موفقیت شخصی بیشترین تأثیر و عامل خود-کم‌بینی از کمترین تأثیر برخوردار است. سلامت عمومی شامل خستگی و سلامت فرد است. باتوجه به نتیجه پژوهش حاضر مبنی بر تأثیرگذار بودن سلامت عمومی حسابرسان بر تاب‌آوری حسابرسان، ایجاد برنامه‌های ورزشی و تشویق آنان به انجام فعالیت‌های ورزشی، جلوگیری از اضافه‌کاری و عدم تحمیل بار کاری بیش از اندازه به حسابرسان، می‌تواند به افزایش تاب‌آوری و در نتیجه افزایش کیفیت خدمات حسابرسی کمک نماید. بر اساس نتایج پژوهش حاضر تأثیر خستگی بیشتر از سلامت فرد است. مدیریت عاطفی شامل هوش معنوی، هوش عاطفی، انگیزه و کیفیت زندگی است. در این میان بیشترین تأثیر مربوط به عامل انگیزه، پس از آن هوش عاطفی، سپس کیفیت زندگی و در آخر

هوش معنوی است. انگیزه به‌عنوان مؤثرترین عامل در میان تمامی طبقات بر تاب‌آوری حساب‌رسان شناخته شده است. انگیزه بالا در حساب‌رسان می‌تواند تاثیر به‌سزایی در کنترل واکنش‌های رفتاری، مقاومت بیشتر در برابر شرایط سخت و در نتیجه تاب‌آوری آنان داشته باشد. و در آخر بینش نیز شامل بدبینی، رضایت از زندگی، گرایش مثبت نسبت به آینده، رویدادهای منفی در زندگی و فرهنگ است. در این میان بیشترین تأثیر بر تاب‌آوری مربوط به رویدادهای منفی در زندگی حساب‌رسان و کمترین تأثیر مربوط به عامل بدبینی است. وجود بسیاری از عوامل مانند جرم و تصادف، بلایای طبیعی، ناآرامی‌های اجتماعی و مشکلات، می‌تواند بر بینش کلی حساب‌رسان نسبت به زندگی و شغل آن‌ها اثرگذار باشند و تاب‌آوری آنان را کاهش دهد. وجود این عوامل موجب کاهش تمرکز و افزایش مشغولیت‌های ذهنی حساب‌رسان می‌شود. در نتیجه همان‌طور که نتایج پژوهش‌های پیشین نیز نشان می‌دهد، این عامل تاثیر به‌سزایی بر تاب‌آوری حساب‌رسان دارد. اگر چه در میان پنج طبقه مدل پیشنهادی بینش از لحاظ تاثیرگذاری در رتبه آخر قرار دارد.

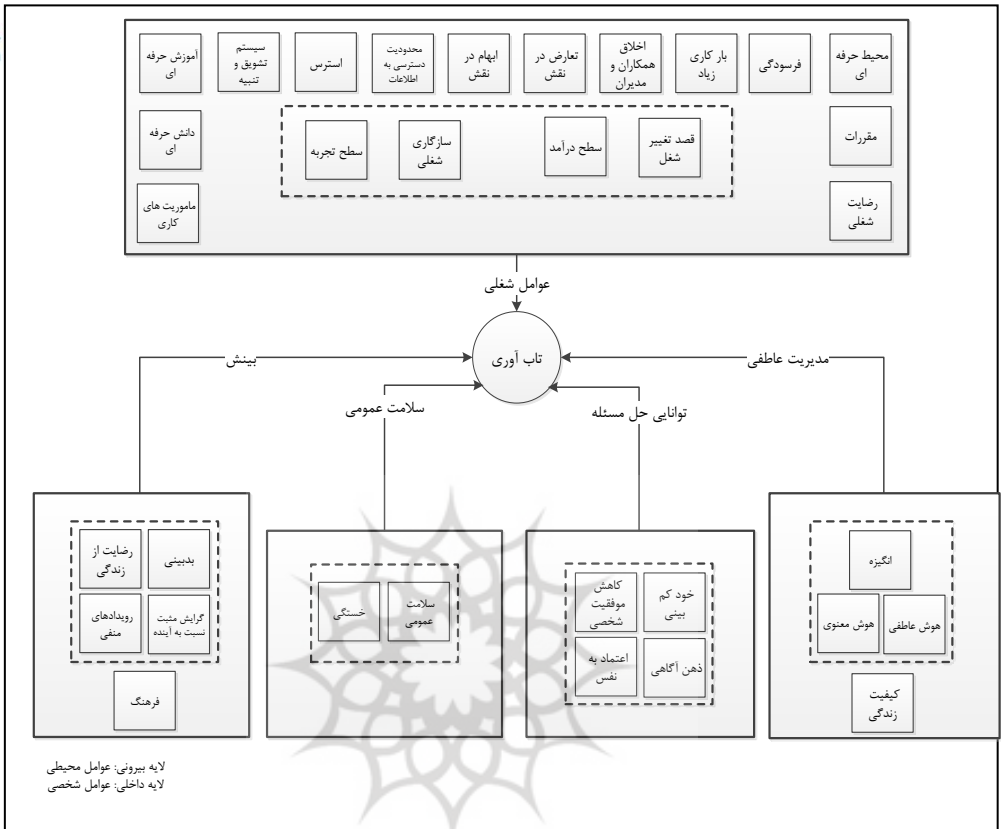
۶-۲- مقایسه با پژوهش‌های پیشین

در پژوهش حاضر متغیرهای ابهام در نقش، تعارض در نقش و بارکاری زیاد از عوامل تأثیرگذار در مدل ارزیابی تاب‌آوری حساب‌رسان هستند و این موضوع با مدل پیشنهادی اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) و (۲۰۲۰) سازگاری دارد. متغیر رویدادهای منفی و استرس با طبقه عوامل استرس‌زا، هیجان با طبقه عوامل هیجانی، هوش معنوی، امید و انگیزه با طبقه عوامل معنوی، و اعتماد به نفس، خودکارآمدی، خودکم‌بینی و کاهش موفقیت شخصی با طبقه عوامل شناختی در چارچوب کامپفر (۱۹۹۹) تطبیق دارند و یافته‌های پژوهش حاضر تاییدی بر مؤثر بودن عوامل مذکور بر تاب‌آوری افراد به صورت کلی و تاب‌آوری حساب‌رسان به‌صورت ویژه است. همچنین ذهن‌آگاهی در طبقه عوامل زمینه‌ای و فرهنگ در طبقه عوامل اجتماعی منطبق با مدل مقدسی و همکاران (۱۴۰۰) است. متغیرهای سلامت عمومی و گرایش مثبت حساب‌رسان نسبت به آینده نیز با مدل کریمی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) تطبیق دارند. سایر متغیرهای استفاده شده در مدل پیشنهادی شامل قصد تغییر شغل، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، افسردگی، خستگی، بدبینی، رضایت از زندگی، هوش عاطفی، سازگاری شغلی و کیفیت زندگی با پژوهش‌های پیشین صورت گرفته در خصوص ارتباط عوامل مذکور با تاب‌آوری هم‌سو هستند. (اورلی و همکاران، ۲۰۰۸ و ۲۰۱۱؛ هاجینز، ۲۰۱۶؛ اسمیت و

امرسون، ۲۰۲۱؛ الحواتمه و همکاران، ۲۰۲۱؛ ریورا، ۲۰۲۱؛ اشنایدر و همکاران، ۲۰۱۳؛ کشاورزی و یوسفی، ۱۳۹۱؛ یو و ژانگ، ۲۰۰۷).

۶-۳- پیشنهادات و محدودیت‌ها

تمرکز بر حوزه‌های پیشنهاد شده در پژوهش حاضر به‌عنوان عوامل اصلی تأثیرگذار بر تاب‌آوری حساب‌برسان توسط مؤسسات، سازمان حسابرسی، سایر سازمان‌های مربوط و قانون‌گذاران به منظور ارتقاء سطح تاب‌آوری حساب‌برسان که در نهایت منجر به افزایش کیفیت خدمات حسابرسی می‌شود، پیشنهاد می‌گردد. سازمان‌های مذکور می‌توانند ابتدا اقداماتی در خصوص کنترل عوامل محیطی در هر یک از حوزه‌های ذکر شده انجام دهند و سایر عوامل شخصی را نیز با استفاده از ابزارهای در دست از جمله برنامه‌های آموزشی تحت نظارت درآورند. به این ترتیب با افزایش تاب‌آوری حساب‌برسان، گرایش حسابرس به انجام فعالیت‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی کاهش یافته و در نهایت ارتقاء حرفه حسابرسی را در پیش خواهیم داشت. همچنین با توجه به مفهوم تاب‌آوری و تأثیری که می‌تواند بر کیفیت خدمات حسابرسی داشته باشد، پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های آتی در خصوص چگونگی نحوه آموزش و تقویت تاب‌آوری حساب‌برسان صورت پذیرد. همچنین پژوهش‌های آتی می‌توانند با اضافه نمودن متغیرهای تعدیل‌گر از جمله سن، جنسیت، رده حرفه‌ای و ... به بررسی تغییرات مدل پیشنهاد شده بپردازند. اجرای برنامه‌های تقویت تاب‌آوری در حساب‌برسان به صورت مقطعی و سنجش میزان تاب‌آوری آنان قبل و بعد از برنامه‌های تقویتی نیز می‌تواند از جمله پژوهش‌های آتی باشد. قابل ذکر است در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند. همچنین با توجه به تفاوت محیط شغلی برای رده‌های متفاوت حسابرس، تعمیم دادن نتایج پژوهش حاضر به تمامی رده‌های حرفه‌ای در حسابرسی از کمک حسابرس تا شریک مؤسسه به صورت یکسان امکان‌پذیر نیست.



شکل ۷- مدل نهایی پژوهش
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



۱. آذر، عادل، (۱۳۸۰)، بسط و توسعه روش آنتروپی شانون برای پردازش داده‌ها در تحلیل محتوا، فصلنامه علوم انسانی الزهراء، سال ۱۱ شماره ۳۷، صفحات ۱-۱۸.
۲. آراد، حامد، سید محمد مشعشقی و دل‌آرا اسکندری، (۱۳۹۹)، بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرسان و روش‌های تقلیل دهنده کیفیت در حرفه حسابرسان، بررسی‌های حسابداری و حسابرسان، دوره ۲۷، شماره ۲، صفحات ۱۷۹-۱۵۴.
۳. حبیبی، آرش و صدیقه ایزدیار، (۱۳۹۳)، تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی، رشت، انتشارات کتیبه گیل.
۴. صراف، مریم و فاطمه صراف، (۱۳۹۹)، تأثیر استرس شغلی و تاب‌آوری حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسان، فصل‌نامه علمی‌پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسان مدیریت، دوره ۹، شماره ۳۳، ۲۶۰-۲۶۷.
۵. مرتضوی، نرگس سادات و نعمت‌الله یار‌اللهی، (۱۳۹۴)، فراتحلیل رابطه بین تاب‌آوری و سلامت روان، مجله اصول بهداشت روانی، سال ۱۷، شماره ۳، صفحات ۸-۱۰۳.
۶. نجمه، حمید و همکاران، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی با تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، فصل‌نامه علمی‌پژوهشی جندی شاپور، دوره سوم، شماره ۲، ۳۳۱-۳۳۸.
۷. Ahmed Saleh Al-Matari, Rozita Amiruddin, Khairul Azman Aziz and Mohammed A. Al-Sharaf. (۲۰۲۲). The Impact of Dynamic Accounting Information System on Organizational Resilience: The Mediating Role of Business Processes Capabilities. Sustainability journal.
۸. Annelin, A., & Svanström, T. (۲۰۲۲). The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams. International Journal of Auditing, ۲۶(۲), ۱۱۳-۱۳۳.
۹. ATSUSHI OSHIO, HITOSHI KANEKO. (۲۰۰۳). CONSTRUCT VALIDITY OF THE ADOLESCENT RESILIENCE SCALE. Psychological Reports. ۹۳. P۱۲۲۲
۱۰. Bandura, A. (۲۰۰۰). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. Lock (Ed.), The Blackwell handbook of principles of organizational behavior (pp. ۱۲۰-۱۳۶). Oxford, UK: Blackwell.
۱۱. Bayat B, Akbarisomar N, Tori NA, Salehiniya H. (۲۰۱۹). The relation between self-confidence and risk-taking among the students. Journal of education and health promotion; ۸, ۲۷.
۱۲. Block, J., & Kremen, A. M. (۱۹۹۶). IQ and Ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. Journal of Personality and Social Psychology, ۷۰, ۳۴۹-۳۶۱.
۱۳. Cadogan-McClean, C. A. (۲۰۰۹). An examination of resilience: Its relationship to work stress among accountants practicing in Barbados. Doctoral dissertation. Capella University.
۱۴. Carver, S. C, Scheier, M. F, & Segerstrom, S. C. (۲۰۲۰). Optimism. Clinical Psychology Review, ۳۰, ۸۷۹-۸۸۹

۱۵. Chaturvedi, S. K., & Muliya, K. P. (۲۰۱۶). The meaning in quality of life. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*, ۳(۲), ۴۷-۴۹.
۱۶. Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (۲۰۲۰). The multidimensional work addiction scale: Linking the conceptualization and measurement of work addiction. *Journal of Applied Psychology*, ۱۰۵(۱۱), ۱۲۸۱-۱۳۰۷.
۱۷. Coram P., Glavovic, A., Ng, J., & Woodliff, D. (۲۰۰۸). The moral intensity of reduced audit quality acts. *Auditing A Journal of Practice & Theory*, ۲۷, ۱۲۷-۱۴۹.
۱۸. Davidson, R. A., & Neu, D. (۱۹۹۳). A note on the association between audit firm size and audit quality. *Contemporary Accounting Research*, ۹(۲), ۴۷۹-۴۸۸.
۱۹. DeAngelo, L. (۱۹۸۱). Auditor size and auditor quality. *Journal of Accounting and Economics*, ۳(۳), ۱۸۳-۱۹۹.
۲۰. Griffith, G. M., Bartley, T., & Crane, R. S. (۲۰۱۹). The Inside Out Group Model: Teaching Groups in Mindfulness-Based Programs. *Mindfulness Journal*
۲۱. Heba Mostafa, Yongsun Lim. (۲۰۲۰). Examining the Relationship between Motivations and Resilience in Different International Student Groups Attending U.S. Universities. *Journal of International Students Volume ۱۰, Issue ۲*, pp. ۳۰۶-۳۱۹
۲۲. Herrbach, O. (۲۰۰۱). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *The European Accounting Review*, ۱۰, ۷۸۷-۸۰۲.
۲۳. Hossam Alhawatmeh a, Rahaf Alsholoh a, Heyam Dalky a, Nahla Al-Ali a, Raya Albataineh. (۲۰۲۱). Mediating role of resilience on the relationship between stress and quality of life among Jordanian registered nurses during COVID-۱۹ pandemic.
۲۴. Isaac Ison, Trevor Shonhiwa, Mark Hogan. (۲۰۲۰). ADVANCING MENTAL HEALTH AWARENESS AND RESILIENCE IN ACCOUNTING STUDENTS.
۲۵. JOHANSEN, T.R. and CHRISTOFFERSEN, J., ۲۰۱۷. Performance evaluations in audit firms: Evaluation foci and dysfunctional behaviour. *International Journal of Auditing*, ۲۱(۱), pp. ۲۴-۳۷.
۲۶. K. Andrew R. Richards, Chantal Levesque-Bristol, Thomas J. Templin• Kim C. Grabe. (۲۰۱۶). the impact of resilience on role stressors and burnout in elementary and secondary teachers. *Social Psychology of Education*
۲۷. KELLEY, T., MARGHEIM, L. and PATTISON, D., ۱۹۹۲. Survey on the differential effects of time deadline pressure versus time budget pressure on auditor behaviour. *The Journal of Applied Business Research*, ۱۰(۴), pp. ۱۱۷-۱۲۸.
۲۸. Kenneth J. Smith, David J. Emerson and Charles R. Boster. (۲۰۲۰). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal Vol. ۳۳ No. ۳* p. ۴۸۳-۴۹۸.
۲۹. KENNETH J. SMITH, DAVID J. EMERSON. (۲۰۲۱). Resilience, Psychological Distress, and Academic Burnout among Accounting Students. *ACCOUNTING PERSPECTIVES*
۳۰. La, I. S., & Yun, E. K. (۲۰۱۹). Effects of trait anger and anger expression on job satisfaction and burnout in preceptor nurses and newly graduated nurses: A dyadic analysis. *Asian nursing research*, ۱۳(۴), ۲۴۲-۲۴۸.

۳۱. Liu, C. H., Stevens, C., Conrad, R. C., & Hahm, H. C. (۲۰۲۰). Evidence for elevated psychiatric distress, poor sleep, and quality of life concerns during the COVID-۱۹ pandemic among U.S. young adults with suspected and reported psychiatric diagnoses. *Psychiatry Research*, ۲۹۲(۴), ۱۱۳-۱۱۵
۳۲. Luthans, F. (۲۰۰۲). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, ۲۳, ۶۹۵-۷۰۶.
۳۳. Madvari RF, Dehghan SF, Bidel H, Laal F, Halvani G, Kordmiri HM, et al. Relationship Between Noise Annoyance and Job Burnout Among Exposed Worker to Noise Pollution: A Case Study in Ceramic Industry. *Journal of Safety Promotion and Injury Prevention*. ۲۰۱۹;۷(۳):۱۵۱-۸
۳۴. Malone, C. F., & Roberts, R. W. (۱۹۹۶). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing*, ۱۵(۲), ۴۹-۶۴.
۳۵. Masten, A. S. (۲۰۰۱). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, ۵۶, ۲۲۷-۲۳۹.
۳۶. Nicholson, K. L. (۲۰۲۱). Exploring relationships between mindfulness, job stress, Job Demands and Missed Nursing Care. The Catholic University of America.
۳۷. Norman, S., Luthans, B., & Luthans, K. (۲۰۰۵). The proposed contagion effect of hopeful leaders on the resiliency of employees and organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, ۱۲, ۵۵-۶۴.
۳۸. O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (۲۰۲۱). Stress and health: A review of psychobiological processes. *Annual Review of Psychology*, ۷۲, ۶۶۳-۶۸۸.
۳۹. OTLEY, D.T. and PIERCE, B.J., ۱۹۹۶a. Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, ۹(۱), pp. ۳۱-۵۸.
۴۰. Perera, H. N., & John, J. E. (۲۰۲۰). Teachers' self-efficacy beliefs for teaching math: Relations with teacher and student outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, ۶۱, ۱۰۱۸۴۲.
۴۱. R. J. Neumann · K. F. Ahrens · B. Kollmann · N. Goldbach · A. Chmitorz · D. Weichert. C. J. Fiebach · M. Wessa · R. Kalisch · K. Lieb · O. Tüscher · M. M. Plichta · A. Reif · S. Matura. (۲۰۲۱). the impact of physical fitness on resilience to modern life stress and the mediating role of general self- efficacy. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*. ۲۷۲:۶۷۹-۶۹۲.
۴۲. R.J.M.Stolker, D.M.Karydas, and J.L. Rouvroye. (۲۰۰۵). A Comprehensive Approach to Assess Operational Resilience.
۴۳. Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (۲۰۱۳). Resilience. *Stress and Health*, ۲۹, ۱۷۵-۱۷۶.
۴۴. Rutter, M. (۱۹۸۵). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, ۱۴۷, ۵۹۸-۶۱۱.
۴۵. Şahin Kapıkıran, Necla Acun-Kapıkıran. (۲۰۱۶). Optimism and Psychological Resilience in relation to Depressive Symptoms in University Students: Examining the

- Mediating Role of Self-Esteem. EDUCATIONAL SCIENCES: THEORY & PRACTICE. P ۲۰۸۸- ۲۱۱۰
۴۶. Securities and Exchange Commission. SEC News Digest ۲۰۱۳-۲۱۵. (۲۰۱۳).
۴۷. Shannon, Claude E. (July–October ۱۹۴۸). "A Mathematical Theory of Communication". Bell System Technical Journal ۲۷ (۳): ۳۷۹-۴۲۳
۴۸. SVANSTRÖM, T., ۲۰۱۶. Time pressure, training activities and dysfunctional auditor behaviour: Evidence from small audit firms. International Journal of Auditing, ۲۰(۱), pp. ۴۲-۵۱.
۴۹. Tamera R. Schneider, Joseph B. Lyons, Steven Khazon. (۲۰۱۳). Emotional intelligence and resilience. Personality and Individual Differences.
۵۰. Tehrani, H., Rahmani, M., & Jafari, A. (۲۰۱۸). Health literacy & its relationship with general health of women referring to health care centers. Journal of Health Literacy, ۳(۳), ۱۹۱-۱۹۸.
۵۱. Wagnild, G. M. (۲۰۰۳). Resilience and successful aging among low and high-income older adults. Journal of Gerontological Nursing, ۲۹ (۱۲), ۴۲-۴۹.
۵۲. Wagnild, G., & Young, H. (۱۹۹۳). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. Journal of Nursing Measurement, ۱ (۱۶۵-۱۷).
۵۳. Wang, H., & Li, Y. (۲۰۲۱). Role overload and Chinese nurses' satisfaction with work-family balance: The role of negative emotions and core self-evaluations. *Current Psychology*, 40(۱۱), ۵۵۱۵-۵۵۲۵.
۵۴. Xiaonan Yu and Jianxin Zhang. (۲۰۰۷). Factor Analysis and Psychometric Evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) with Chinese People. SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY, ۳۵(۱), ۱۹-۳۰