

## تأثیر رابطه مهارت‌های نرم و استرس با عملکردهای کیفیت حسابداری

معصومه غلامی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران.  
Khaterehgholami1997@gmail.com

دکتر علیرضا اسکندری

استادیار گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی رسام، کرج، ایران. (نویسنده مسئول).  
a.eskandari@rasam.ac.ir

شماره ۱۰۴ / تابستان ۱۴۰۴ (جلد دوم) / صص ۱۴۳-۱۶۷  
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره هشتم)

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر تعدیلگر مهارت‌های نرم بر ارتباط بین استرس با عملکردهای کیفیت حسابداری می‌باشد. برای دستیابی به این هدف، حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۴ به عنوان جامعه آماری پژوهش در نظر گرفته شدند و در نهایت ۳۲۳ نفر به عنوان نمونه آماری، پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. سپس برای بررسی روایی پرسشنامه از نظرات اساتید صاحب‌نظر استفاده شد و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. در نهایت به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS، روابط بین متغیرها بررسی شد و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین استرس، مهارت‌های نرم، هوش هیجانی و مدیریت زمان با عملکردهای کیفیت حسابداری ارتباط معناداری وجود ندارد ولی بین تاب‌آوری و خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابداری ارتباط معناداری وجود دارد در حالیکه مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابداری را تعدیل نمی‌کند.

**واژگان کلیدی:** مهارت‌های نرم، تاب‌آوری، هوش هیجانی، استرس، عملکردهای کیفیت حسابداری.

### مقدمه

اطلاعات حسابداری مالی، همراه با سیستم‌های حسابداری مالی مرتبط، به طور مستقیم به مکانیسم‌های کنترل شرکت کمک می‌کند (بوتی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). رسوایی‌های مالی اوایل دهه ۲۰۰۰ (مانند ورشکستگی انرون<sup>۲</sup>) به دلیل گزارش نادرست اطلاعات مالی رخ داد که منجر به افزایش نظارت و اصلاحات نظارتی شد. گزارشگری مالی متقلبانانه، کمبودهایی را در شیوه‌های حسابداری آشکار می‌کند و نگرانی‌هایی را در مورد رفتار و استقلال حسابرس ایجاد می‌کند (فرانسیسکو<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳). در نتیجه، کیفیت حسابداری به یک موضوع برجسته در ادبیات مدیریت و حسابداری تبدیل شده است (دیفوند و ژانگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). چارچوب‌های مفهومی هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابداری و اطمینان<sup>۵</sup> و شورای گزارشگری مالی<sup>۶</sup> به ارتباط ویژگی‌های شخصی حسابرسان در دستیابی به کیفیت حسابداری اشاره می‌کند. در حالی که تحقیقات موجود

<sup>1</sup> Botti et al.

<sup>2</sup> Enron

<sup>3</sup> Francisco

<sup>4</sup> DeFond & Zhang

<sup>5</sup> International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)

<sup>6</sup> Financial Reporting Council (FRC)

بیشتر بر دانش، تجربه و شخصیت حسابرسان متمرکز شده است، دی فوند و ژانگ (۲۰۱۴) از کاوش بیشتر در خصوص ویژگی‌های حسابرس فردی حمایت می‌کنند و ادبیات شایستگی‌ها را به عنوان محرک کیفیت حسابرسی گسترش می‌دهند. نظریه سرمایه انسانی بیان می‌کند که مهارت‌ها نیز بخشی از شایستگی‌های سهام فرد هستند (ساماگایو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۴). هدف حسابرسی افزایش درجه اطمینان استفاده‌کنندگان مورد نظر در صورت‌های مالی است. کیفیت حسابرسی زمانی وجود دارد که یک حسابرس تحریف‌های با اهمیت موجود را شناسایی و گزارش می‌کند که به الزامات قانونی و حرفه‌ای و نیازهای ذینفعان پاسخ می‌دهد (پیناتیک<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱)، یا زمانی که فرد قادر به شناسایی خطا در فرآیندهای کنترل داخلی باشد (دی فوند و ژانگ، ۲۰۱۴). تأکید می‌شود که ارتباط اطلاعات حسابداری در تصمیم‌گیری به استقلال و شایستگی حسابرس بستگی دارد (دی آنجلو<sup>۳</sup>، ۱۹۸۱).

از طرفی دیگر؛ مهارت‌های نرم به عنوان ترکیبی از مهارت‌های بین فردی و اجتماعی توصیف می‌شوند که ریشه در شخصیت، نگرش‌ها و هوش هیجانی یک فرد دارد و از طریق تجربیات زندگی شده و تأملات پرورش می‌یابد (دیکسون و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). این مهارت‌های رفتاری کارایی را ارتقا می‌دهند و افراد با مهارت‌های فنی و تجربیات حرفه‌ای مشابه را متمایز می‌کنند. مهارت‌های نرم، مانند انعطاف‌پذیری (تاب آوری)، خودکارآمدی، مدیریت زمان و هوش هیجانی، از حوزه‌های حرفه‌ای خاص فراتر می‌روند، مهارت‌های فنی را تکمیل می‌کنند و ارزش را در زمینه‌های مختلف از جمله بازار کار حفظ می‌کنند (جاردیم و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲). برخلاف این، مهارت‌های سخت مستقیماً با یک حوزه حرفه‌ای مرتبط هستند، قابل سنجش هستند و از طریق آموزش، آموزش یا تجربه به دست می‌آیند و بر دانش فنی تأکید می‌کنند (هندرمن و تجاکراتمدجا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). مهارت‌های نرم نه تنها برای ورود، بلکه برای ادغام در بازار کار ضروری هستند. مهارت‌های نرم شامل ویژگی‌های بین فردی، غیر فنی، ارتباط مؤثر، همکاری و تعامل در محیط‌های شخصی و حرفه‌ای را تسهیل می‌کنند، در حالی که مهارت‌های سخت، توانایی‌های فنی خاص، قابل آموزش و اندازه‌گیری هستند که از طریق آموزش، آموزش یا تجربه به دست می‌آیند (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). مطالعات کمی در مورد نقش مهارت‌های نرم در کیفیت حسابرسی، به ویژه تأثیر آن‌ها در کاهش قضاوت‌ها و اقدامات اشتباه حسابرسان در زمینه‌های استرس‌زا بحث می‌کنند. این مطالعه با بررسی جامع تأثیر مهارت‌های نرم بر کیفیت حسابرسی به شکاف موجود در ادبیات موجود می‌پردازد. در حالی که تحقیقات تجربی قبلی مهارت‌های نرم فردی را مورد بررسی قرار داده است، رویکرد ما شامل تجزیه و تحلیل جمعی است. هدف ما شناسایی مهارت‌های نرم کلیدی مؤثر بر کیفیت حسابرسی، به ویژه ارزیابی هوش هیجانی، تاب آوری، مدیریت زمان و خودکارآمدی است.

مهارت‌های نرم مانند هوش هیجانی، تاب آوری، مدیریت زمان و خودکارآمدی برای مدیریت مؤثر استرس و موقعیت‌های کاری پراسترس حیاتی هستند. هوش هیجانی افراد را برای درک و تنظیم احساسات توانمند می‌کند و تصمیم‌گیری متشکل را در میان عوامل استرس‌زا تسهیل می‌کند، همدلی را تقویت می‌کند، شبکه‌های حمایتی ایجاد می‌کند و تعارضات بین فردی را کاهش می‌دهد. تاب‌آوری افراد را با استقامت ذهنی تجهیز می‌کند تا از پس ناکامی‌ها بازگردند، دیدگاه مثبتی را حفظ کنند، توانایی‌های مقابله‌ای را تقویت کنند و مهارت‌های حل مسئله پیشگیرانه را تقویت کنند. مدیریت زمان به سازماندهی وظایف و تعیین اولویت کمک می‌کند، عجله‌های لحظه آخری و استرس مرتبط را کاهش می‌دهد. ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی، که برای پیشگیری از استرس بسیار مهم است، با مدیریت مؤثر زمان

<sup>1</sup> Samagaio et al.

<sup>2</sup> Pinatik

<sup>3</sup> DeAngelo

<sup>4</sup> Dixon et al.

<sup>5</sup> Jardim et al.

<sup>6</sup> Hendarman & Tjakraatmadja

تسهیل می‌شود. خودکارآمدی که منعکس‌کننده باور به توانایی‌های فرد است، اعتماد به نفس در مدیریت استرس و نیازهای کاری را القا می‌کند، تلاش و پشتکار را ارتقا می‌دهد. در زمینه حسابرسی، این مهارت‌ها در کاهش عوامل استرس‌زا، همسو با فرضیه رابطه منفی بین استرس و کیفیت حسابرسی هستند. عناصر سازمانی و شخصی برای تأثیرگذاری بر این پویایی در نظر گرفته شده‌اند و حسابرسان واکنش متفاوتی به استرس نشان می‌دهند (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). اسمیت و امرسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) پیشنهاد می‌کنند که تاب‌آوری، مهارت‌های حل مسئله و خودکارآمدی به منابع حیاتی در موقعیت‌های استرس‌زا تبدیل می‌شوند. تاب‌آوری بالاتر، احتمال فرسودگی شغلی و استرس را کاهش می‌دهد، عواملی که با شیوه‌های حسابرسی تهدید کننده مرتبط هستند. مطالعات بر رابطه معکوس بین استفاده کارآمد از زمان و استرس تأکید می‌کنند. به طور خلاصه، این مهارت‌های نرم نه تنها بهزیستی را افزایش می‌دهند، بلکه نقش تعدیل‌کننده بالقوه‌ای در رابطه کیفیت استرس و حسابرسی دارند (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). با توجه به مبانی فوق در پژوهش حاضر در صدد هستیم تا تأثیر تعدیلگر مهارت‌های نرم بر ارتباط بین استرس با عملکردهای کیفیت حسابرسی را مورد بررسی قرار دهیم.

### تعریف نظری متغیرهای پژوهش

**مهارت‌های نرم:** مهارت‌های نرم به عنوان ترکیبی از مهارت‌های بین فردی و اجتماعی توصیف می‌شوند که ریشه در شخصیت، نگرش‌ها و هوش هیجانی یک فرد دارد و از طریق تجربیات زندگی شده و تأملات پرورش می‌یابد (دیکسون و همکاران، ۲۰۱۰).

**تاب‌آوری:** انجمن روان‌شناسی آمریکا<sup>۳</sup> (۲۰۲۲) تاب‌آوری را به عنوان «فرایند و نتیجه سازگاری موفقیت‌آمیز با تجربیات دشوار یا چالش‌برانگیز زندگی، به‌ویژه از طریق انعطاف‌پذیری ذهنی، عاطفی، رفتاری و سازگاری با خواسته‌های بیرونی و درونی» تعریف می‌کند (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴).

**هوش هیجانی:** توانایی درک، بیان، درک و مقابله با احساسات خود و دیگران (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). خودکارآمدی: خودکارآمدی به عنوان توانایی فرد برای توسعه اقدامات لازم برای ایجاد نتیجه مطلوب یا اعتقاد به توانایی‌های خود برای استفاده از منابع شناختی، انگیزه و اقدامات لازم برای دستیابی به اهداف مورد نظر مشخص می‌شود (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴).

**مدیریت زمان:** اورلیکوفسکی و یتس<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) به مدیریت زمان به عنوان فرآیندی اشاره می‌کنند که توسط آن افراد مدیریت زمان یا برنامه خود را به گونه‌ای سازماندهی می‌کنند که بتوانند وظایف خود را انجام دهند (اورلیکوفسکی و یتس، ۲۰۰۲).

**استرس:** استرس مربوط به حرفه حسابرسی را می‌توان با درک حسابرسان از ناتوانی آنها در انجام وظایف خود با کیفیت در یک فرآیند حسابرسی مداوم تعریف کرد، که ناشی از این الزام است که حسابرسان باید مستقل و شکاک بمانند و در عین حال رابطه خوبی با مشتری ایجاد کنند می‌شود (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴).

**عملکردهای کیفیت حسابرسی:** کیفیت حسابرسی زمانی وجود دارد که یک حسابرسان تحریف‌های با اهمیت موجود را شناسایی و گزارش می‌کند که به الزامات قانونی و حرفه‌ای و نیازهای ذینفعان پاسخ می‌دهد (پیناتیک<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱)، یا زمانی که فرد قادر به شناسایی خطا در فرآیندهای کنترل داخلی باشد (دی‌فوند و ژانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴).

<sup>1</sup> Smith & Emerson

<sup>2</sup> Dixon et al.

<sup>3</sup> The American Psychological Association

<sup>4</sup> Orlikowski & Yates

## پیشینه پژوهش

ملکی و همکاران (۱۴۰۴) به پژوهشی تحت عنوان «تأثیر مولفه‌های تاب‌آوری سازمانی در بین مؤسسات حسابرسی بر تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی (مطالعه موردی: بورس اوراق بهادار تهران)» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که شاخص‌های تاب‌آوری سازمانی بر تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی تأثیر معناداری دارند ولی تنوع مؤسسه حسابرسی تأثیر معناداری بر تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی ندارد و تأثیر اندازه مؤسسه حسابرسی بر تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی معنادار و معکوس است و تأثیر اندازه مؤسسه حسابرسی بر تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی معنادار و مستقیم است.

دینی و همکاران (۱۴۰۳) به پژوهشی تحت عنوان «تحلیل رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت حسابرسی با نقش میانجی تسهیم دانش و اعتماد تیم از دیدگاه کارکنان بخش حسابداری دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که هوش هیجانی، اعتماد تیم و تسهیم دانش تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی دارند و هوش هیجانی به واسطه‌ی اعتماد تیم و تسهیم دانش بر کیفیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

شازلی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۵) به پژوهشی تحت عنوان «تأثیر هوش مصنوعی بر کیفیت حسابرسی» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که هوش مصنوعی این توانایی را دارد که کیفیت حسابرسی را تا حد زیادی بهبود بخشد، اما استقرار آن نیاز به نظارت دقیق دارد تا از بروز هرگونه مشکل اولیه جلوگیری شود. با آموزش، داده‌ها و حاکمیت مناسب، هوش مصنوعی می‌تواند کارایی و اثربخشی حسابرسی‌ها را افزایش داده و منجر به گزارش‌های مالی دقیق‌تر و قابل اعتمادتر شود.

ساماگایو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۴) به پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین مهارت‌های نرم، استرس و کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی» پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که تمایل به اعمال روش‌های کاهش کیفیت حسابرسی زمانی افزایش می‌یابد که حسابرسان تحت استرس‌های شغلی قرار دارند، اما زمانی که افراد دارای انعطاف‌پذیری (تاب‌آوری) و مهارت‌های مدیریت زمان هستند، کاهش می‌یابد. علاوه بر این، نتایج حاکی از آن است که اثر تعدیل‌کننده این دو مهارت نرم می‌تواند به طور موثری تمایل حسابرسان به درگیر شدن در اقدامات و قضاوت‌های ناکارآمد در حسابرسی را کاهش دهد. همچنین، هوش هیجانی و مهارت‌های خودکارآمدی بر کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی تأثیری ندارد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از این رو که در پی یافتن رابطه معنی‌داری بین متغیرهای پژوهش می‌باشد و همین‌طور به دلیل اینکه به مطالعه حدود تغییرات متغیر وابسته، با توجه به حدود تغییرات متغیرهای مستقل، می‌پردازد، در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. در این نوع تحقیقات می‌توان جامعه مورد مطالعه را از طریق پیمایشی مورد بررسی و آزمون قرار داد.

پژوهش حاضر از لحاظ نوع کار تحقیقاتی و از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی می‌باشد که از اطلاعات واقعی و روش‌های مختلف آماری برای رد یا عدم رد فرضیه استفاده می‌گردد.

<sup>1</sup> Pinatik

<sup>2</sup> DeFond & Zhang

<sup>3</sup> Shazly et al.

<sup>4</sup> Samagaio et al.

### فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه اصلی (۱)** بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
فرضیه فرعی (۱) بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
فرضیه فرعی (۲) بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
فرضیه فرعی (۳) بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
فرضیه فرعی (۴) بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
**فرضیه اصلی (۲)** بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
**فرضیه اصلی (۳)** مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند.

### نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی حسابرسان، شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۴ می‌باشد. تعداد حسابرسان در سامانه‌ی حسابداران رسمی ایران، ۳۲۶۹ نفر می‌باشد که از بین آنها ۱۲۴۰ نفر عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشند ولی مشغول به کار نیستند فلذا در شمارش جامعه آماری به حساب نمی‌آیند و جامعه آماری تشکیل می‌گردد از اعضای شاغل انفرادی، اعضای شاغل در سازمان حسابرسی، اعضای شاغل در مؤسسات حسابرسی و اعضای شاغل شریک در مؤسسات حسابرسی که تعداد آنها برابر است با ۲۰۲۹ نفر.

برای نمونه‌گیری از فرمول کوکران با حجم جامعه آماری معلوم استفاده شد:  
فرمول کوکران با حجم جامعه آماری معلوم به صورت ذیل می‌باشد:

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

n: حجم نمونه آماری

N: حجم جامعه آماری

$$q=p=0/5$$

d= مقدار خطا (مقدار اشتباه مجاز که معمولاً ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود)

$$z=1/96$$

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq} = \frac{2029 \times 0/5 \times 0/5 \times (1/96^2)}{(2029 \times 0/05^2) + ((1/96^2) \times 0/5 \times 0/5)} = 323/1$$

تعداد نمونه توسط فرمول کوکران ۳۲۳ نفر مشخص شد و برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده (در دسترس) استفاده گردید.

تعدادی از پرسشنامه‌ها به صورت فیزیکی به حسابرسی به آنها برای پژوهشگر ساده تر بود، تحویل داده شد تا تکمیل کنند، برای تعدادی دیگر از حسابرسان، از طریق گروه‌های کاری آنها، لینک پرسشنامه (<https://survey.porsline.ir/s/oY7S6CWk>) ارسال شد و نتیجه پاسخ‌ها نیز در سایت پرسلاین مشاهده شد.

### روش گردآوری اطلاعات مربوط به داده‌های آماری

روش گردآوری اطلاعات مربوط به داده‌های پژوهش، از نوع مطالعات میدانی می‌باشد داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز جهت انجام تحقیق از طریق پرسشنامه‌های تهیه شده، بدست می‌آید. پرسشنامه شامل ۴۰ گویه می‌باشد که از بین آن، ۶ گویه مربوط به متغیر تاب آوری می‌باشد که از پرسشنامه کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استخراج شده است، ۶ گویه مربوط به متغیر هوش هیجانی می‌باشد که از پرسشنامه وانگ و لو (۲۰۰۲) استخراج شده است، ۶ گویه مربوط به متغیر خودکارآمدی می‌باشد که از پرسشنامه بندورا (۱۹۹۲) استخراج شده است، ۶ گویه مربوط به متغیر مدیریت زمان می‌باشد که از پرسشنامه بریتون و تسر (۱۹۹۱) استخراج شده است، ۸ گویه مربوط به متغیر استرس می‌باشد که از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) استخراج شده است، ۸ گویه مربوط به متغیر عملکردهای کیفیت حسابرسی می‌باشد که از پرسشنامه سرمد و همکاران (۱۳۹۰) استخراج شده است.

### تعریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

**مهارت‌های نرم:** برای اندازه‌گیری مهارت‌های نرم از ۴ شاخص اعم از تاب‌آوری، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان که مجموعاً دارای ۳۵ گویه می‌باشند، استفاده می‌شود و هر یک از شاخص‌ها به شرح ذیل می‌باشند:

**تاب آوری:** برای اندازه‌گیری تاب آوری از پرسشنامه کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) که دارای ۶ سؤال یا گویه می‌باشد، استفاده می‌شود و همچنین به منظور امتیازدهی به هر یک از سؤالات پرسشنامه نیز از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده می‌گردد.

**هوش هیجانی:** برای اندازه‌گیری هوش هیجانی از پرسشنامه وانگ و لو (۲۰۰۲) که دارای ۶ سؤال یا گویه می‌باشد، استفاده می‌شود و همچنین به منظور امتیازدهی به هر یک از سؤالات پرسشنامه نیز از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده می‌گردد.

**خودکارآمدی:** برای اندازه‌گیری خودکارآمدی از پرسشنامه بندورا (۱۹۹۲) که دارای ۶ سؤال یا گویه می‌باشد، استفاده می‌شود و همچنین به منظور امتیازدهی به هر یک از سؤالات پرسشنامه نیز از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از بسیار ساده تا بسیار سخت) استفاده می‌گردد.

**مدیریت زمان:** برای اندازه‌گیری مدیریت زمان از پرسشنامه بریتون و تسر (۱۹۹۱) که دارای ۶ سؤال یا گویه می‌باشد، استفاده می‌شود و همچنین به منظور امتیازدهی به هر یک از سؤالات پرسشنامه نیز از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از بسیار زیاد تا بسیار کم) استفاده می‌گردد.

**استرس:** برای اندازه‌گیری استرس از پرسشنامه اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) که دارای ۸ سؤال یا گویه می‌باشد، استفاده می‌شود و همچنین به منظور امتیازدهی به هر یک از سؤالات پرسشنامه نیز از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده می‌گردد.

**عملکردهای کیفیت حسابرسی:** برای اندازه‌گیری عملکردهای کیفیت حسابرسی از پرسشنامه سرمد و همکاران (۱۳۹۰) که دارای ۸ سؤال یا گویه می‌باشد، استفاده می‌شود و همچنین به منظور امتیازدهی به هر یک از سؤالات پرسشنامه نیز از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده می‌گردد.

### آمار توصیفی

#### توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی

جدول (۱): توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی تکمیل‌کنندگان پرسشنامه

کل	درصد فراوانی	فراوانی	جنسیت
۳۲۳	۱۲/۱٪	۳۹	زن
	۸۷/۹٪	۲۸۴	مرد
کل	درصد فراوانی	فراوانی	تأهل
	۳۲۳	۳۰/۷٪	۹۹
	۶۹/۳٪	۲۲۴	متأهل
کل	درصد فراوانی	فراوانی	سن
	۳۲۳	۵/۹٪	۱۹
	۵۲/۳٪	۱۶۹	۳۱ تا ۴۰ سال
	۲۶/۹٪	۸۷	۴۱ تا ۵۰ سال
	۱۱/۵٪	۳۷	۵۱ تا ۶۰ سال
	۳/۴٪	۱۱	بالای ۶۱ سال
کل	درصد فراوانی	فراوانی	سابقه خدمت
	۳۲۳	۷/۱٪	۲۳
	۲۶/۳٪	۸۵	۵ تا ۱۰ سال
	۴۴٪	۱۴۲	۱۰ تا ۱۵ سال
	۱۹/۲٪	۶۲	۱۵ تا ۲۰ سال
	۳/۴٪	۱۱	بالای ۲۰ سال
کل	درصد فراوانی	فراوانی	تحصیلات
	۳۲۳	۰/۹٪	۳
	۶۱٪	۱۹۷	کارشناسی
	۳۲/۵٪	۱۰۵	کارشناسی ارشد
	۵/۶٪	۱۸	دکتری
کل	درصد فراوانی	فراوانی	سمت سازمانی
	۳۲۳	۲۵/۴٪	۸۲
	۷/۷٪	۲۵	حسابرس ارشد
	۲۲/۳٪	۷۲	حسابرس ارشد
	۴۴/۶٪	۱۴۴	کمک حسابرس

با توجه به جدول ۱ می‌توان نتیجه گرفت که ۳۹ نفر از افرادی که پرسشنامه‌ها را تکمیل کرده‌اند زن و ۲۸۴ نفر مرد و همچنین ۹۹ نفر مجرد و ۲۲۴ نفر متأهل هستند؛ ۱۹ نفر آنها کمتر از ۳۰ سال، ۱۶۹ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۸۷ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۳۷ نفر بین ۵۱ تا ۶۰ سال و ۱۱ نفر بیش از ۶۱ سال سن دارند؛ سابقه خدمت ۲۳ نفر از بین ۳۲۳ نفر کمتر از ۵ سال، ۸۵ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۴۲ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۶۲ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۱ نفر بیش از ۲۰ سال است؛ مدرک تحصیلی ۳ نفر کاردانی یا کمتر از آن، ۱۹۷ نفر کارشناسی، ۱۰۵ نفر کارشناسی ارشد و ۱۸ نفر دکتری می‌باشد و در نهایت ۸۲ نفر از افراد نمونه رئیس حسابرس، ۲۵ نفر حسابرس ارشد، ۷۲ نفر حسابرس و ۱۴۴ نفر کمک حسابرس می‌باشند.

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول ۲-۴ شاخص‌های مرکزی (حداقل<sup>۱</sup>، حداکثر<sup>۲</sup>، میانگین<sup>۳</sup> و مد<sup>۴</sup>)، پراکندگی (انحراف معیار<sup>۵</sup>) و نحوه توزیع (چولگی<sup>۶</sup> و ضریب کشیدگی<sup>۷</sup>) متغیرهای پژوهش اعم از استرس، عملکردهای کیفیت حسابرسی، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان مشخص می‌گردد:

جدول (۲): شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و نحوه توزیع متغیرهای پژوهش

مدیریت زمان	خودکارآمدی	هوش هیجانی	تاب آوری	کیفیت حسابرسی	استرس	آمار توصیفی
۳۲۳	۳۲۳	۳۲۳	۳۲۳	۳۲۳	۳۲۳	حجم نمونه
۱	۱	۱	۱	۱	۱	کمینه
۵	۵	۵	۵	۵	۵	بیشینه
۴	۳	۴	۴	۴	۴	مد
۳/۶۸	۳/۴۱	۳/۸۰	۳/۵۱	۳/۲۵	۳/۶۸	میانگین
۰/۷۸	۰/۸۰	۰/۶۵	۰/۷۵	۰/۹۷	۰/۷۸	انحراف معیار
-۰/۳۳	-۰/۶۲	-۱/۲۳	-۰/۳۸	-۰/۳۵	-۱/۶۷	چولگی
-۰/۰۴	۰/۵۵	۲/۰۵	۰/۶۶	-۰/۶۵	۲/۱۴	کشیدگی

با توجه به جدول ۲، کمترین مقدار برای هر یک از متغیرهای پژوهش اعم از استرس، عملکردهای کیفیت حسابرسی، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان برابر با یک می‌باشد که نشان می‌دهد گزینه‌ی با امتیاز "۱" کاملاً مخالفم/ بسیار کم/ بسیار سخت توسط تکمیل‌کنندگان پرسشنامه انتخاب شده است و بیشترین مقدار هر یک از متغیرهای پژوهش اعم از استرس، عملکردهای کیفیت حسابرسی، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان نیز پنج می‌باشد که نشان می‌دهد گزینه‌ی با امتیاز "۵" کاملاً موافقم/ بسیار زیاد/ بسیار ساده توسط تکمیل‌کنندگان پرسشنامه انتخاب شده است.

مد نشان‌دهنده‌ی بیشترین فراوانی می‌باشد و برای برخی از متغیرهای پژوهش متغیرها اعم از استرس، عملکردهای کیفیت حسابرسی، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی و مدیریت زمان ۴ است که نشان می‌دهد بیشترین گزینه‌ی انتخاب شده برای این متغیر گزینه‌ای با امتیاز ۴ (موافقم/ بسیار زیاد) است و برای خودکارآمدی ۳ است که نشان می‌دهد بیشترین گزینه‌ی انتخاب شده برای این متغیر گزینه‌ای با امتیاز ۳ (متوسط) است.

میانگین هر متغیر نشان‌دهنده‌ی امتیازهای هر یک از گویه‌های آن متغیر می‌باشد و حد وسط متغیرها را نشان می‌دهد. میانگین استرس، کیفیت حسابرسی، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان به ترتیب ۳/۶۸، ۳/۲۵، ۳/۵۱، ۳/۸۰، ۳/۴۱ و ۳/۶۸ می‌باشد که نشان می‌دهد بیشتر گزینه‌های انتخاب شده امتیاز ۳ به بالا (متوسط، موافقم/ زیاد/ ساده و کاملاً موافقم/ بسیار زیاد/ بسیار ساده) دارند.

انحراف معیار پراکندگی داده‌ها را نشان می‌دهد و هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد نشان‌دهنده‌ی آن است که پراکندگی کمتر است، با توجه به جدول ۳ انحراف معیار برای تمامی متغیرها (استرس، کیفیت حسابرسی، تاب آوری سازمانی، هوش

<sup>1</sup> Minimum  
<sup>2</sup> Maximum  
<sup>3</sup> Mean  
<sup>4</sup> Mode  
<sup>5</sup> Std. Deviation  
<sup>6</sup> Skewness  
<sup>7</sup> Kurtosis

هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان) نزدیک به صفر است و لذا می‌توان گفت پراکندگی داده‌ها برای متغیرها کم می‌باشد.

چولگی و کشیدگی؛ شاخص‌های تقارن داده‌ها و نشان دهنده وضعیت آنها نسبت توزیع نرمال هستند. ضریب چولگی استرس، کیفیت حسابرسی، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان منفی است که نشان می‌دهد این متغیرها دارای چوله به چپ هستند و با توجه به اینکه مقدار چولگی آنها در بازه‌ی (۲و۲-) قرار دارد، می‌توان گفت توزیع این متغیرها متقارن است. ضریب کشیدگی استرس، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی و خودکارآمدی مثبت می‌باشد که نشان دهنده‌ی بلندتر بودن توزیع این متغیر است و ضریب کشیدگی کیفیت حسابرسی و مدیریت زمان منفی می‌باشد که نشان دهنده‌ی کوتاه‌تر بودن توزیع این متغیر است

### فراوانی گویه‌های هر یک از متغیرهای پژوهش

در جدول ۳ فراوانی پرسشنامه‌ها مشخص می‌گردد:

جدول (۳): فراوانی پاسخ به سؤالات پرسشنامه

طیف ۵ گزینه‌ای					سؤالات پرسشنامه	ردیف
متغیر پنهان (متغیر پژوهش): مهارت‌های نرم						
کاملاً موافقم	موافقم	متوسط	مخالقم	کاملاً مخالفم	متغیر پنهان (متغیر پژوهش): تاب آوری	
متغیرهای مشاهده شده (سؤالات پرسشنامه)						
۱۲۴	۱۳۱	۴۵	۱۵	۸	گویه ۱ تاب آوری	۱
۸۱	۹۵	۱۱۳	۱۵	۱۹	گویه ۲ تاب آوری	۲
۵۴	۱۴۲	۴۲	۱۶	۶۹	گویه ۳ تاب آوری	۳
۶۵	۱۰۲	۱۲۰	۱۲	۲۴	گویه ۴ تاب آوری	۴
۶۴	۷۷	۱۱۱	۲۷	۴۴	گویه ۵ تاب آوری	۵
۴۱	۸۴	۱۲۹	۵۵	۱۴	گویه ۶ تاب آوری	۶
کاملاً موافقم	موافقم	متوسط	مخالقم	کاملاً مخالفم	متغیر پنهان (متغیر پژوهش): هوش هیجانی	
متغیرهای مشاهده شده (سؤالات پرسشنامه)						
۴۹	۱۸۷	۵۶	۲۰	۱۱	گویه ۱ هوش هیجانی	۷
۲۷	۲۱۷	۵۵	۲۱	۳	گویه ۲ هوش هیجانی	۸
۲۹	۲۲۱	۵۲	۱۵	۶	گویه ۳ هوش هیجانی	۹
۳۷	۲۲۳	۴۲	۲۱	۰	گویه ۴ هوش هیجانی	۱۰
۲۵	۲۴۴	۴۵	۹	۰	گویه ۵ هوش هیجانی	۱۱
۱۷	۲۳۵	۵۶	۱۵	۰	گویه ۶ هوش هیجانی	۱۲
بسیار ساده	ساده	متوسط	سخت	بسیار سخت	متغیر پنهان (متغیر پژوهش): خودکارآمدی	
متغیرهای مشاهده شده (سؤالات پرسشنامه)						
۱۲۷	۱۱۳	۵۱	۲۲	۱۰	گویه ۱ خودکارآمدی	۱۳
۸۵	۸۱	۱۰۹	۲۰	۲۸	گویه ۲ خودکارآمدی	۱۴
۴۲	۱۳۹	۵۰	۳۲	۶۰	گویه ۳ خودکارآمدی	۱۵
۵۸	۹۷	۱۰۹	۳۵	۲۴	گویه ۴ خودکارآمدی	۱۶
۵۷	۷۹	۱۰۴	۲۶	۵۷	گویه ۵ خودکارآمدی	۱۷

۴۹	۶۸	۱۲۲	۶۱	۲۳	گویه ۶ خودکارآمدی	۱۸
بسیار زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	متغیر پنهان (متغیر پژوهش): مدیریت زمان	
					متغیرهای مشاهده شده (سوالات پرسشنامه)	
۸۱	۱۸۶	۴۴	۲۱	۰	گویه ۱ مدیریت زمان	۱۹
۴۰	۱۴۱	۲۱	۹۹	۲۲	گویه ۲ مدیریت زمان	۲۰
۸۰	۱۹۳	۵	۳۲	۱۳	گویه ۳ مدیریت زمان	۲۱
۸۶	۱۴۰	۴۴	۳۰	۲۳	گویه ۴ مدیریت زمان	۲۲
۱۱۳	۱۰۸	۵۲	۲۴	۲۶	گویه ۵ مدیریت زمان	۲۳
۴۹	۱۲۳	۸۳	۴۱	۲۷	گویه ۶ مدیریت زمان	۲۴
متغیر پنهان (متغیر پژوهش): گویه‌های استرس						
کاملاً موافقم		موافقم	متوسط	مخالقم	کاملاً مخالفم	متغیرهای مشاهده شده (سوالات پرسشنامه)
۱۶	۲۲۱	۴۴	۲۸	۱۴	گویه ۱ استرس	۲۵
۱۶	۲۲۵	۴۴	۲۰	۱۸	گویه ۲ استرس	۲۶
۲۶	۲۲۷	۳۲	۳۸	۰	گویه ۳ استرس	۲۷
۱۱	۲۵۰	۴۰	۲۲	۰	گویه ۴ استرس	۲۸
۶	۲۳۹	۴۸	۳۰	۰	گویه ۵ استرس	۲۹
۴۶	۲۱۹	۲۸	۱۲	۱۸	گویه ۶ استرس	۳۰
۰	۲۳۷	۳۶	۳۲	۱۸	گویه ۷ استرس	۳۱
۳۶	۱۹۸	۶۳	۴	۲۲	گویه ۸ استرس	۳۲
متغیر پنهان (متغیر پژوهش): گویه‌های عملکردهای کیفیت حسابرسی						
کاملاً موافقم		موافقم	متوسط	مخالقم	کاملاً مخالفم	متغیرهای مشاهده شده (سوالات پرسشنامه)
۹۶	۱۳۷	۶۴	۲۰	۶	گویه ۱ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۳
۳۷	۵۶	۱۵۰	۲۶	۵۴	گویه ۲ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۴
۲۴	۱۲۹	۹۰	۶۴	۱۶	گویه ۳ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۵
۴۷	۱۲۰	۹۸	۵۲	۶	گویه ۴ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۶
۳۵	۵۷	۹۷	۴۶	۸۸	گویه ۵ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۷
۳۶	۸۱	۱۰۰	۷۸	۲۸	گویه ۶ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۸
۵۹	۱۰۴	۹۲	۶۰	۸	گویه ۷ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۹
۷۲	۱۰۲	۳۸	۵۱	۶۰	گویه ۸ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۴۰

جدول ۳ نشان می‌دهد که هر یک از گزینه‌های مربوط به هر سؤال پرسشنامه توسط چند نفر انتخاب شده‌اند.

### بررسی نرمال/عدم نرمال بودن متغیرهای پژوهش

به منظور بررسی نرمال و یا عدم نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (k-S) استفاده گردید و نتایج آن در جدول ۵ مطرح می‌گردد:

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرضیاتی به شکل زیر صورت‌بندی شده است:

$H_0$ : توزیع داده‌ها نرمال است.

$H_1$ : توزیع داده‌ها نرمال نیست.

جدول (۴): نرمال/عدم نرمال بودن متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری کولموگوروف اسمیرنوف	مقدار آماره کولموگوروف اسمیرنوف	تعداد گویه-ها	نام متغیر
غیرنرمال	۰/۰۰۰۰	۰/۳۸۲	۸	استرس
غیرنرمال	۰/۰۰۰۰	۰/۱۲۵	۸	عملکردهای کیفیت حسابرسی
غیرنرمال	۰/۰۰۰۰	۰/۱۲۲	۶	تاب آوری
غیرنرمال	۰/۰۰۰۰	۰/۳۳۷	۶	هوش هیجانی
غیرنرمال	۰/۰۰۰۰	۰/۱۳۴	۶	خودکارآمدی
غیرنرمال	۰/۰۰۰۰	۰/۱۰۷	۶	مدیریت زمان

در این آزمون فرض بر این است که جملات خطا نرمال نیستند مگر اینکه خلاف آن اثبات شود، با توجه به جدول ۴-۵ چون سطح معنی داری برای متغیرهای پژوهش (اعم از استرس، کیفیت حسابرسی، تاب آوری، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان) کمتر از ۰/۰۵ می باشد لذا فرض صفر برای آنها رد شده و جملات نرمال نیستند و به همین دلیل برای معادلات ساختاری از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده می شود.

از جمله دلایلی که می توان برای استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس در مقابل سایر نرم افزارهای مدل سازی همچون ایموس و لیزرل برشمرد به شرح ذیل می باشد:

- ≠ داده های غیر نرمال
- ≠ مدل های اندازه گیری از نوع سازنده
- ≠ قدرت پیش بینی مناسب
- ≠ استفاده از متغیرهای طبقه بندی شده
- ≠ بررسی همگرایی
- ≠ آزمون فرضیات شامل متغیرهای تعدیلگر

لذا با توجه به عدم نرمال بودن متغیرهای پژوهش، برای مدل سازی از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده می گردد.

### برازش الگوی اندازه گیری

### پایایی متغیرهای پژوهش

برای سنجش پایایی متغیرهای پژوهش از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی که به واسطه ی نرم افزار اسمارت پی ال اس اندازه گیری می گردند، استفاده می شود:

جدول (۵): پایایی متغیرهای پژوهش

ضریب پایایی ترکیبی	میزان آلفای کرونباخ	تعداد سؤال	نام متغیر
۰/۹۸۹	۰/۹۸۷	۸	استرس
۰/۹۵۷	۰/۹۴۹	۸	عملکردهای کیفیت حسابرسی
۰/۸۷۶	۰/۸۱۱	۶	تاب آوری
۰/۹۷۵	۰/۹۶۹	۶	هوش هیجانی
۰/۸۶۱	۰/۷۶۲	۶	خودکارآمدی
۰/۸۵۹	۰/۸۳۱	۶	مدیریت زمان
۰/۹۲۵	۰/۸۹۴	۴	مهارت های نرم

نتایج جدول ۵ به شرح ذیل می باشد:

پایایی به واسطه‌ی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تاب‌آوری سازمانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان از میزان مجاز و قابل قبول (۰/۷) بیشتر است و چون از ۰/۹ کمتر است لذا می‌توان بیان داشت که تاب‌آوری، خودکارآمدی و مدیریت زمان پایایی لازم و خوبی را دارند و همچنین پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استرس، عملکردهای کیفیت حسابرسی و هوش هیجانی بیش از ۰/۹ است لذا استرس، عملکردهای کیفیت حسابرسی و هوش هیجانی دارای پایایی عالی می‌باشد.

### روایی متغیرهای پژوهش

برای سنجش روایی متغیرهای پژوهش از روایی واگرا و روایی هم‌گرا که به واسطه‌ی نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال‌اس اندازه‌گیری می‌گردند، استفاده می‌شود:

جدول (۶): روایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد سؤال	روایی همگرا	روایی واگرا
استرس	۸	۰/۹۱۵	۰/۹۵۷
عملکردهای کیفیت حسابرسی	۸	۰/۷۳۹	۰/۸۵۹
تاب‌آوری	۶	۰/۶۳۹	۰/۸۰۰
هوش هیجانی	۶	۰/۸۶۷	۰/۹۳۱
خودکارآمدی	۶	۰/۶۷۴	۰/۸۲۱
مدیریت زمان	۶	۰/۵۰۷	۰/۷۱۲
مهارت‌های نرم	۴	۰/۷۵۷	۰/۸۷۰

نتایج جدول ۶ به شرح ذیل می‌باشد:

روایی همگرا برای همه‌ی متغیرهای پژوهش اعم از استرس، کیفیت حسابرسی، تاب‌آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان از میزان مجاز و قابل قبول (۰/۵) بیشتر است و روایی واگرا برای همه‌ی متغیرهای پژوهش اعم از استرس، کیفیت حسابرسی، تاب‌آوری، هوش هیجانی، خودکارآمدی، مهارت‌های نرم و مدیریت زمان از میزان مجاز و قابل قبول (۰/۷) بیشتر است و می‌توان دریافت که همه متغیرها (استرس، کیفیت حسابرسی، تاب‌آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی، مهارت‌های نرم و مدیریت زمان) روایی لازم را دارند.

### کیفیت مدل و ابزارهای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

برای سنجش کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری مدل شاخص (SSO) مجموع مجزورات مشاهدات و (SSE) مجموع مجزورات خطای پیش-بینی یا  $Q^2$  به واسطه‌ی نرم‌افزار اسمارت‌پی‌ال‌اس اندازه‌گیری می‌شود، استفاده می‌شود:

جدول (۷): کیفیت مدل

متغیرها	مجموع مجزورات مشاهدات SSO	مجموع مجزورات خطای پیش-بینی SSE	ارتباط پیش‌بین $Q^2$
عملکردهای کیفیت حسابرسی	۲۵۸۴/۰۰	۱۸۱۰/۹۰	۰/۳۰۱
استرس	۲۵۸۴/۰۰	۲۵۸۴/۰۰	-
تاب‌آوری	۱۲۹۲/۰۰	۱۲۹۲/۰۰	-
هوش هیجانی	۱۹۳۸/۰۰	۱۹۳۸/۰۰	-
خودکارآمدی	۹۶۹/۰۰	۹۶۹/۰۰	-
مدیریت زمان	۱۹۳۸/۰۰	۱۹۳۸/۰۰	-

-	۱۲۹۲/۰۰	۱۲۹۲/۰۰	مهارت‌های نرم
---	---------	---------	---------------

نتایج جدول ۷ کیفیت ابزارهای اندازه‌گیری مدل را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر شاخص مجموع مجزورات مشاهدات و مجموع مجزورات خطای همگی متغیرهای پژوهش اعم از استرس، کیفیت حسابرسی، تاب آوری، هوش هیجانی، خودکارآمدی، مهارت‌های نرم و مدیریت زمان شرط لازم یعنی مثبت بودن را دارا می‌باشند. یکی از شاخص‌های قدرت پیش‌بینی مدل، شاخص ارتباط پیش‌بین یا  $Q^2$  است و قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. با توجه به مقدار شاخص ارتباط پیش‌بین یا  $Q^2$  متغیر وابسته پژوهش (عملکردهای کیفیت حسابرسی) شرط لازم یعنی بیش از ۰/۳ را دارا هستند، لذا تناسب پیش‌بینی مدل مناسب است.

### مدل‌سازی ساختاری

در پژوهش حاضر، به منظور طراحی مدل، از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. به منظور طراحی مدل، ابتدا مدل را با استفاده از تمامی گویه‌های هر متغیر اجرا می‌کنیم، سپس بار عاملی برای هر گویه را اندازه‌گیری می‌کنیم، چنانچه بار عاملی مربوط به هر گویه‌ی هر متغیر، بیش از ۰/۴ باشد، آن گویه قابل قبول است ولی اگر کمتر از ۰/۴ باشد، آن گویه از متغیر مربوطه حذف می‌شود.

متغیرها در معادلات ساختاری، به دو گروه تقسیم می‌شوند: (۱) متغیرهای پنهان (مکنون) و (۲) آشکار. تبدیل می‌شوند. متغیرهای پنهان که مکنون نیز نامیده می‌شوند، متغیرهای اصلی پژوهش می‌باشند و این دسته از متغیرها به طور مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شوند، بلکه به واسطه‌ی متغیرهای دیگر (متغیرهای آشکار) ساخته شده و مشاهده می‌شوند. مکنون‌ها را با دایره‌های آبی در مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهند. متغیرهای آشکار، گویه‌های پرسشنامه‌ی مربوط به هر متغیر می‌باشند و به طور مستقیم قابل مشاهده و اندازه‌گیری هستند. متغیرهای آشکار را با مستطیل‌های زرد در مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهند.

### مدل اولیه اجرا شده

ابتدا مدل پژوهش با استفاده از تمامی گویه‌های هر متغیر اجرا گردید و به دلیل اینکه در مدل معادلات ساختاری اولیه؛ بار عاملی برخی از گویه‌ها بیش از ۰/۴ است لذا باید حذف گردند. در جدول ۹ نتایج بار عاملی مدل اولیه‌ی اجرا شده ارائه می‌گردد:

جدول (۸): بارهای عاملی مدل اولیه پژوهش

ردیف	نام متغیر	گویه‌های مربوط به هر متغیر	بار عاملی	نتیجه
۱	تاب آوری	گویه ۱ تاب آوری	۰/۸۲۹	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۲		گویه ۲ تاب آوری	۰/۸۵۲	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۳		گویه ۳ تاب آوری	۰/۳۷۶	کوچکتر از ۰/۴ غیرقابل قبول
۴		گویه ۴ تاب آوری	۰/۳۰۸	کوچکتر از ۰/۴ غیرقابل قبول
۵		گویه ۵ تاب آوری	۰/۷۸۷	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۶		گویه ۶ تاب آوری	۰/۶۵۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۷	هوش هیجانی	گویه ۱ هوش هیجانی	۰/۸۶۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۸		گویه ۲ هوش هیجانی	۰/۹۷۱	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۹		گویه ۳ هوش هیجانی	۰/۹۵۳	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۱۰		گویه ۴ هوش هیجانی	۰/۹۵۹	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول

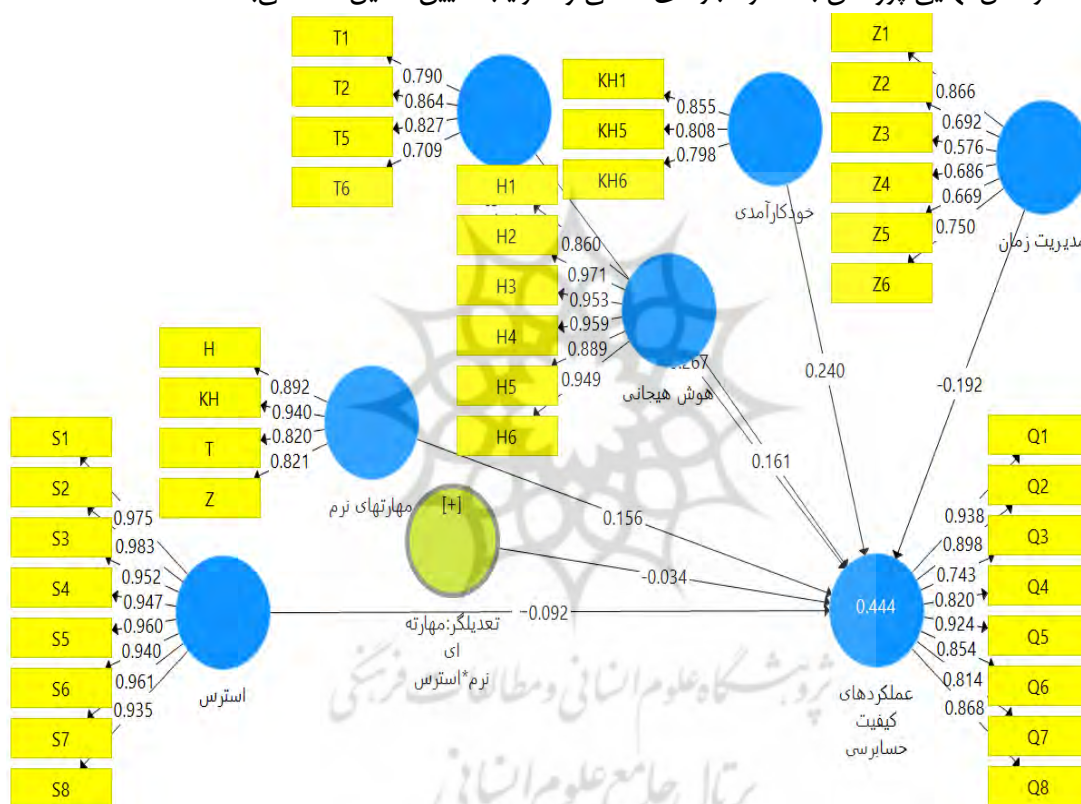
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۸۹	گویه ۵ هوش هیجانی	خودکارآمدی	۱۱
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۴۹	گویه ۶ هوش هیجانی		۱۲
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۵۲	گویه ۱ خودکارآمدی		۱۳
غیرقابل قبول	کوچکتر از ۰/۴	۰/۳۶۱	گویه ۲ خودکارآمدی		۱۴
غیرقابل قبول	کوچکتر از ۰/۴	۰/۳۴۲	گویه ۳ خودکارآمدی		۱۵
غیرقابل قبول	کوچکتر از ۰/۴	۰/۳۶۸	گویه ۴ خودکارآمدی		۱۶
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۷۹۷	گویه ۵ خودکارآمدی		۱۷
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۷۲۶	گویه ۶ خودکارآمدی		۱۸
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۶۶	گویه ۱ مدیریت زمان	مدیریت زمان	۱۹
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۶۹۲	گویه ۲ مدیریت زمان		۲۰
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۵۷۶	گویه ۳ مدیریت زمان		۲۱
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۶۸۶	گویه ۴ مدیریت زمان		۲۲
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۶۷۰	گویه ۵ مدیریت زمان		۲۳
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۷۴۹	گویه ۶ مدیریت زمان		۲۴
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۷۵	گویه ۱ استرس	استرس	۲۵
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۸۳	گویه ۲ استرس		۲۶
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۵۲	گویه ۳ استرس		۲۷
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۴۷	گویه ۴ استرس		۲۸
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۶۰	گویه ۵ استرس		۲۹
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۴۰	گویه ۶ استرس		۳۰
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۶۱	گویه ۷ استرس		۳۱
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۳۵	گویه ۸ استرس		۳۲
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۳۸	گویه ۱ عملکردهای کیفیت حسابرسی	عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳۳
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۹۸	گویه ۲ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۳۴
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۷۴۴	گویه ۳ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۳۵
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۲۱	گویه ۴ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۳۶
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۲۴	گویه ۵ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۳۷
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۴	گویه ۶ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۳۸
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۱۳	گویه ۷ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۳۹
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۶۸	گویه ۸ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۴۰
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۲۰	تاب آوری سازمانی	مهارت‌های نرم	۴۱
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۹۲	هوش هیجانی		۴۲

قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۴۰	خودکارآمدی		۴۳
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۲۱	مدیریت زمان		۴۴

با توجه به جدول ۸ مشخص شد که بارهای عاملی هر ۴ گویه‌ی مهارت‌های نرم، هر ۸ گویه‌ی عملکردهای کیفیت حسابرسی، هر ۸ گویه‌ی استرس، هر ۶ گویه‌ی مدیریت زمان، هر ۶ گویه‌ی هوش هیجانی قابل قبول می‌باشند و از بین گویه‌های این متغیرها هیچ یک حذف نمی‌شوند. از ۶ گویه‌ی تاب‌آوری گویه‌های ۳ و ۴ حذف و گویه‌های ۱، ۲، ۵ و ۶ باقی می‌مانند و از ۶ گویه‌ی خودکارآمدی گویه‌های ۲، ۳ و ۴ حذف و گویه‌های ۱، ۵ و ۶ باقی می‌مانند. در نهایت پس از حذف گویه‌هایی که تعیین گردید، مدل پژوهش مجدد برآزش شد و نتایج در قسمت ارائه می‌گردد.

### مدل نهایی اجرا شده همراه با بارهای عاملی

نمودار (۱) نشانگر مدل نهایی پژوهش به همراه بارهای عاملی و ضرایب تعیین تعدیل شده می‌باشد:



شکل (۱): مدل نهایی پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی و ضرایب تعیین تعدیل یافته

منبع: یافته‌های پژوهش

در نمودار ۱، متغیرهای اصلی و گویه‌های هر متغیر، بار عاملی هر گویه، ضریب ساختاری و ضریب تعیین تعدیل شده نیز مشخص شده است.

### بارهای عاملی مدل

جدول ۹ بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها (متغیرهای آشکار) پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول (۹): بارهای عاملی مدل نهایی پژوهش

ردیف	نام متغیر	گویه‌های مربوط به هر متغیر	بار عاملی	نتیجه
۱	تاب آوری	گویه ۱ تاب آوری	۰/۷۹۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۲ تاب آوری	۰/۸۶۴	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۳		گویه ۳ تاب آوری		حذف
۴		گویه ۴ تاب آوری		حذف
۵		گویه ۵ تاب آوری	۰/۸۲۷	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۶		گویه ۶ تاب آوری	۰/۷۰۹	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۷	هوش هیجانی	گویه ۱ هوش هیجانی	۰/۸۶۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۲ هوش هیجانی	۰/۹۷۱	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۳ هوش هیجانی	۰/۹۵۳	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۴ هوش هیجانی	۰/۹۵۹	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۵ هوش هیجانی	۰/۸۸۹	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۶ هوش هیجانی	۰/۹۴۹	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۱۳	خودکارآمدی	گویه ۱ خودکارآمدی	۰/۸۵۵	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۲ خودکارآمدی		حذف
		گویه ۳ خودکارآمدی		حذف
		گویه ۴ خودکارآمدی		حذف
		گویه ۵ خودکارآمدی	۰/۸۰۸	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۶ خودکارآمدی	۰/۷۹۸	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۱۹	مدیریت زمان	گویه ۱ مدیریت زمان	۰/۸۶۶	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۲ مدیریت زمان	۰/۶۹۲	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۳ مدیریت زمان	۰/۵۷۶	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۴ مدیریت زمان	۰/۶۸۶	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۵ مدیریت زمان	۰/۶۶۹	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۶ مدیریت زمان	۰/۷۵۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۲۵	استرس	گویه ۱ استرس	۰/۹۷۵	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۲ استرس	۰/۹۸۳	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۳ استرس	۰/۹۵۲	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۴ استرس	۰/۹۴۷	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۵ استرس	۰/۹۶۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۶ استرس	۰/۹۴۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۷ استرس	۰/۹۶۱	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۸ استرس	۰/۹۳۵	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
۳۳	عملکردهای کیفیت حسابرسی	گویه ۱ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۰/۹۳۸	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۲ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۰/۸۹۸	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۳ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۰/۷۴۳	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۴ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۰/۸۲۰	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۵ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۰/۹۲۴	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول
		گویه ۶ عملکردهای کیفیت حسابرسی	۰/۸۵۴	بزرگتر از ۰/۴ قابل قبول

قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۱۴	گویه ۷ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۳۹
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۶۸	گویه ۸ عملکردهای کیفیت حسابرسی		۴۰
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۲۰	تاب آوری سازمانی	مهارت‌های نرم	۴۱
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۹۲	هوش هیجانی		۴۲
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۹۴۰	خودکارآمدی		۴۳
قابل قبول	بزرگتر از ۰/۴	۰/۸۲۱	مدیریت زمان		۴۴

با توجه به شکل ۱ و جدول فوق، بارهای عاملی برای سؤالات باقی‌مانده‌ی تمامی متغیرها (۴ گویه‌ی مهارت‌های نرم، ۸ گویه‌ی عملکردهای کیفیت حسابرسی، ۸ گویه‌ی استرس، ۶ گویه مدیریت زمان، ۶ گویه هوش هیجانی، ۳ گویه خودکارآمدی و ۴ گویه تاب‌آوری سازمانی) بیش از ۰/۴ بوده و نشان‌دهنده این است که گویه‌های مربوط به اندازه‌گیری هر متغیر، مناسب بوده و از اعتبار کافی برخوردارند.

### ضرایب ساختاری و ضرایب تعیین تعدیل شده

جدول ۱۰ ضرایب ساختاری و ضرایب تعیین تعدیل شده را نشان می‌دهد:

جدول (۱۰): ضرایب ساختاری و ضریب  $R^2$  تعدیل یافته

ضریب R2 تعدیل یافته	ضرایب ساختاری	متغیرها	ردیف
۰/۴۴	۰/۱۵۶	مستقل: مهارت‌های نرم و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۱
	۰/۲۶۷	مستقل: تاب آوری و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۲
	۰/۱۶۱	مستقل: هوش هیجانی و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳
	۰/۲۴۰	مستقل: خودکارآمدی و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۴
	-۰/۱۹۲	مستقل: مدیریت زمان و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۵
	-۰/۰۹۲	مستقل: استرس و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۶
	-۰/۰۳۴	مستقل: استرس، تعدیلگر: مهارت‌های نرم و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۷

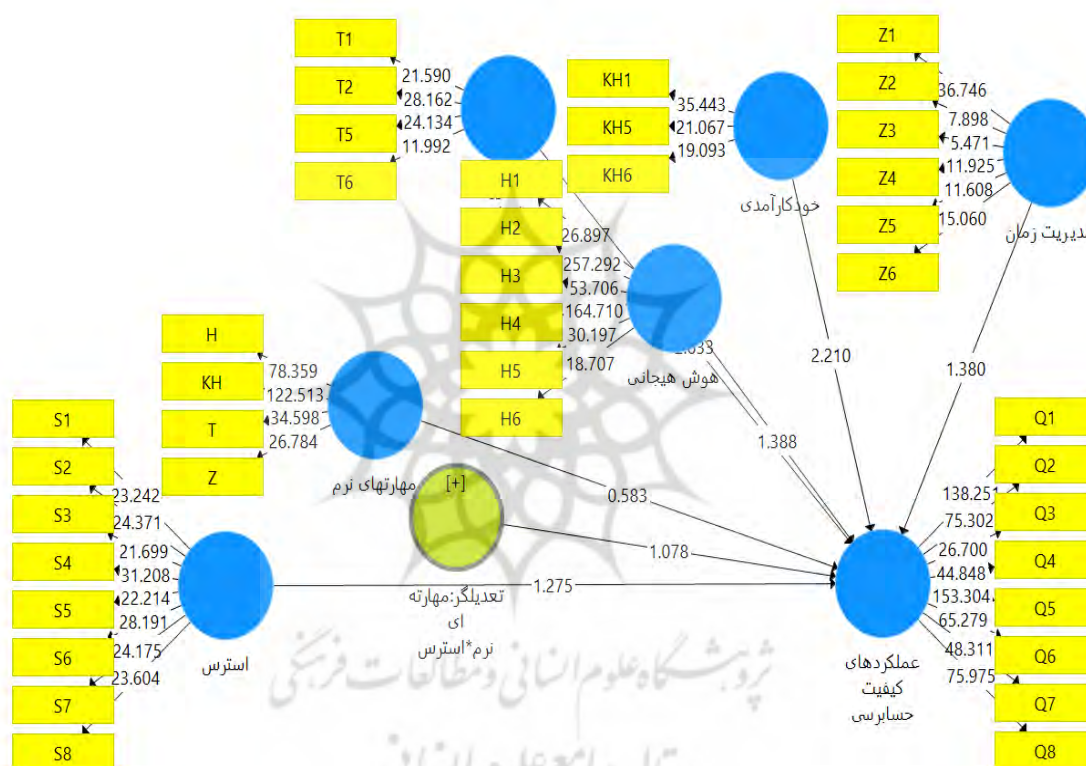
نتایج جدول ۱۰ به شرح ذیل می‌باشد:

ضریب ساختاری بین دو متغیر مستقل و وابسته (مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی) ۰/۱۵ است و نشانگر آن است که به ازای افزایش هر ۱۰۰ واحد مهارت‌های نرم، به میزان ۱۵ واحد عملکردهای کیفیت حسابرسی بیشتر می‌شود. ضریب ساختاری بین دو متغیر مستقل و وابسته (تاب آوری سازمانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی) ۰/۲۶ است و نشانگر آن است که به ازای افزایش هر ۱۰۰ واحد تاب آوری سازمانی، به میزان ۲۶ واحد عملکردهای کیفیت حسابرسی بیشتر می‌شود. ضریب ساختاری بین دو متغیر مستقل و وابسته (هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی) ۰/۱۶ است و نشانگر آن است که به ازای افزایش هر ۱۰۰ واحد هوش هیجانی، به میزان ۱۵ واحد عملکردهای کیفیت حسابرسی بیشتر می‌شود. ضریب ساختاری بین دو متغیر مستقل و وابسته (خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی) ۰/۲۴ است و نشانگر آن است که به ازای افزایش هر ۱۰۰ واحد خودکارآمدی، به میزان ۱۵ واحد عملکردهای کیفیت حسابرسی بیشتر می‌شود. ضریب ساختاری بین دو متغیر مستقل و وابسته (مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی) -۰/۱۹ است و نشانگر آن است که به ازای افزایش هر ۱۰۰ واحد مدیریت زمان، به میزان ۱۹ واحد عملکردهای کیفیت حسابرسی کمتر می‌شود. ضریب ساختاری بین دو متغیر مستقل و وابسته (استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی) -۰/۰۹ است و نشانگر آن است که به ازای افزایش هر ۱۰۰ واحد استرس، به میزان ۹ واحد عملکردهای کیفیت حسابرسی کمتر می‌شود. ضریب ساختاری بین سه متغیر مستقل، تعدیلگر و وابسته (استرس،

مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی)  $0.3$  - است و نشانگر آن است که به ازای افزایش هر  $100$  واحد مهارت‌های نرم، به میزان  $3$  واحد تأثیر معکوس استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی تضعیف می‌شود. ضریب تعیین تعدیل شده برای متغیرهای مستقل (استرس، مهارت‌های نرم، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان) با متغیر وابسته (عملکردهای کیفیت حسابرسی) برابر با  $0.44$  است و این بدان معناست که استرس، مهارت‌های نرم، تاب آوری سازمانی، هوش هیجانی، خودکارآمدی و مدیریت زمان  $44$  درصد از واریانس عملکردهای کیفیت حسابرسی را تبیین می‌کنند.

### مدل نهایی اجرا شده همراه با آماره t

نمودار (۲) نشانگر مدل نهایی پژوهش به همراه با آماره t می‌باشد:



شکل (۲): مدل نهایی پژوهش همراه با آماره t

در نمودار ۲، متغیرهای اصلی و گویه‌های هر متغیر نشان داده شده است؛ فلش‌هایی که از دایره‌های آبی به سمت دایره آبی دیگری ترسیم شده است نشان‌دهنده آماره t است و تأثیر هر متغیر مستقلی را بر متغیر وابسته نشان می‌دهد و اگر مقدار آماره t بیشتر از  $1/96$  باشد در سطح خطای  $0.05$  و سطح اطمینان  $95\%$  ارتباط متغیر مستقل بر وابسته معنادار است و فرضیه تأیید می‌شود.

### تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش

جدول (۱۱): تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	متغیرها	ضریب خطا	آماره t	سطح معناداری آماره t	نتیجه
------	---------	----------	---------	----------------------	-------

رد	۰/۵۶۰	۰/۵۸۳	۰/۲۶۸	مستقل: مهارت‌های نرم و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۱
تأیید	۰/۰۰۹	۲/۶۳۳	۰/۱۰۱	مستقل: تاب آوری و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۲
رد	۰/۱۶۶	۱/۳۸۸	۰/۱۱۶	مستقل: هوش هیجانی و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۳
تأیید	۰/۰۲۸	۲/۲۱۰	۰/۱۰۸	مستقل: خودکارآمدی و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۴
رد	۰/۱۶۸	۱/۳۸۰	۰/۱۳۹	مستقل: مدیریت زمان و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۵
رد	۰/۲۰۳	۱/۲۷۵	۰/۰۷۲	مستقل: استرس و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۶
رد	۰/۲۸۱	۱/۰۷۸	۰/۰۳۲	مستقل: استرس، تعدیلگر: مهارت‌های نرم و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	۷

### تحلیل استنباطی فرضیه اصلی اول پژوهش

$H_0$ : بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.  
 $H_1$ : بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
 با توجه به شکل ۲ و ردیف اول جدول ۱۱، سطح معناداری آماره  $t$  بیش از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد و فرضیه اصلی اول تأیید نمی‌شود.

### تحلیل استنباطی فرضیه فرعی اول پژوهش

$H_0$ : بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.  
 $H_1$ : بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
 با توجه به شکل ۲ و ردیف دوم جدول ۱۱، سطح معناداری آماره  $t$  کمتر از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

### تحلیل استنباطی فرضیه فرعی دوم پژوهش

$H_0$ : بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.  
 $H_1$ : بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
 با توجه به شکل ۲ و ردیف سوم جدول ۱۱، سطح معناداری آماره  $t$  بیش از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد و فرضیه فرعی دوم تأیید نمی‌شود.

### تحلیل استنباطی فرضیه فرعی سوم پژوهش

$H_0$ : بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.  
 $H_1$ : بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
 با توجه به شکل ۲ و ردیف چهارم جدول ۱۱، سطح معناداری آماره  $t$  کمتر از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد و فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود.

### تحلیل استنباطی فرضیه فرعی چهارم پژوهش

$H_0$ : بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.

**H<sub>1</sub>**: بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
با توجه به شکل ۲ و ردیف پنجم جدول ۱۱، سطح معناداری آماره  $t$  بیش از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد و فرضیه فرعی چهارم تأیید نمی‌شود.

### تحلیل استنباطی فرضیه اصلی دوم پژوهش

**H<sub>0</sub>**: بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.  
**H<sub>1</sub>**: بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.  
با توجه به شکل ۲ و ردیف ششم جدول ۱۱، سطح معناداری آماره  $t$  بیش از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد و فرضیه اصلی دوم تأیید نمی‌شود.

### تحلیل استنباطی فرضیه اصلی سوم پژوهش

**H<sub>0</sub>**: مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند.  
**H<sub>1</sub>**: مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند.  
با توجه به شکل ۲ و ردیف هفتم جدول ۱۱، سطح معناداری آماره  $t$  بیش از ۰/۰۵ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند و فرضیه اصلی سوم تأیید نمی‌شود.

## خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول (۱۲): خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	عنوان فرضیه	متغیرها	نتیجه حاصل شده	تأیید/رد
اصلی ۱	بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.	مستقل: مهارت‌های نرم و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.	رد
فرعی ۱	بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.	مستقل: تاب آوری سازمانی و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.	تأیید
فرعی ۲	بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.	مستقل: هوش هیجانی و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.	رد
فرعی ۳	بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.	مستقل: خودکارآمدی و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.	تأیید
فرعی ۴	بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.	مستقل: مدیریت زمان و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.	رد
اصلی ۲	بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد.	مستقل: استرس و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابرسی	بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد.	رد
اصلی ۳	مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند.	مستقل: استرس، تعدیلگر: مهارت‌های نرم	مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند.	رد

	تعدیل نمی‌کند.	و وابسته: عملکردهای کیفیت حسابداری	حسابرسی را تعدیل می‌کند.	
--	----------------	------------------------------------	--------------------------	--

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی ۱

فرضیه اصلی (۱) بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابداری ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه اصلی اول حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه مورد تأیید واقع نشد و به عبارتی، بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابداری حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط معناداری وجود ندارد و هر چه مهارت‌های نرم در بین حسابرسان افزایش یابد، تغییری در کیفیت حسابداری آنان حاصل نمی‌شود.

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۱

فرضیه فرعی (۱) بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابداری ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی اول حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه مورد تأیید واقع شد و به عبارتی، بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابداری حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط معناداری وجود دارد و هر چه تاب آوری در بین حسابرسان افزایش یابد، کیفیت حسابداری آنان بیشتر می‌شود.

در راستای این نتایج می‌توان گفت حسابرسانی که قدرت تاب‌آوری بالاتری دارند، کمتر مستعد فرسودگی شغلی، استرس و تمایلات جابجایی هستند، چون تاب‌آوری افراد را قادر می‌سازد تا قدرت و سازگاری خود را در موقعیت‌های چالش‌برانگیز حفظ کنند. تاب‌آوری می‌تواند به‌عنوان سپری عمل کند، از افراد در برابر اثرات استرس‌ناشاننده محافظت کند، و به‌عنوان سکوی پرشی، بهبودی سریع از ناراحتی‌های رفتاری و روانی را تسهیل کند. بنابراین حسابرسان با تاب‌آوری بیشتر، کمتر رفتارهایی را انجام دهند که کیفیت فرآیند حسابداری را کاهش می‌دهد و در نتیجه تاب‌آوری بالاتر منجر به بهبود کیفیت حسابداری می‌گردد.

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۲

فرضیه فرعی (۲) بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابداری ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی دوم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه مورد تأیید واقع نشد و به عبارتی، بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابداری حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط معناداری وجود ندارد و هر چه هوش هیجانی حسابرسان افزایش یابد، تغییری در کیفیت حسابداری آنان حاصل نمی‌شود.

### نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۳

فرضیه فرعی (۳) بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابداری ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی سوم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه مورد تأیید واقع شد و به عبارتی، بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابداری حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط معناداری وجود دارد و هر چه خودکارآمدی در بین حسابرسان افزایش یابد، کیفیت حسابداری آنان بیشتر می‌شود.

در راستای این نتایج می‌توان گفت حساب‌برسان با خودکارآمدی بالا قضاوت حسابرسی با کیفیت بالاتری نسبت به کسانی که سطح خودکارآمدی پایین‌تری دارند از خود نشان می‌دهند (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). خودکارآمدی به تداوم حساب‌برسان در دستیابی به اهداف و عملکرد کمک می‌کند (باتوا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳) خودکارآمدی نشان‌دهنده اعتماد فرد در انجام فعالیت‌های حسابرسی مختلف، از جمله ارزیابی ریسک‌های حسابرسی، روش‌های برنامه‌ریزی، کنترل‌های آزمایشی، انجام معاینات فیزیکی، مشارکت در مصاحبه‌ها با مدیران و بررسی اختلاف نظرها است حفظ کیفیت حسابرسی بالا، آنها را به سرمایه‌گذاری بیشتر و اولویت‌بندی شیوه‌های کاری مؤثر، حتی در تعاملات با خطرات تحریف بالا، سوق می‌دهد (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). در نتیجه خودکارآمدی بالاتر منجر به بهبود کیفیت حسابرسی می‌گردد.

#### نتایج حاصل از آزمون فرضیه فرعی ۴

فرضیه فرعی ۴) بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه فرعی چهارم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه مورد تأیید واقع نشد و به عبارتی، بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی حساب‌برسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط معناداری وجود ندارد و هر چه مدیریت زمان حساب‌برسان افزایش یابد، تغییری در کیفیت حسابرسی آنان حاصل نمی‌شود.

#### نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی ۲

فرضیه اصلی ۲) بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه اصلی دوم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه مورد تأیید واقع نشد و به عبارتی، بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی حساب‌برسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط معناداری وجود ندارد و هر چه استرس حساب‌برسان افزایش یابد، تغییری در کیفیت حسابرسی آنان حاصل نمی‌شود.

#### نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی ۳

فرضیه اصلی ۳) مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند. با توجه به نتایجی که از آزمون این فرضیه اصلی سوم حاصل شد، با سطح اطمینان ۹۵٪ این فرضیه مورد تأیید واقع نشد و به عبارتی، مهارت‌های نرم تأثیری بر ارتباط بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی حساب‌برسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط معناداری وجود ندارد و هر چه مهارت‌های نرم در بین حساب‌برسان افزایش یابد، تغییری در ارتباط بین استرس با کیفیت حسابرسی آنان حاصل نمی‌شود.

#### مقایسه نتایج پژوهش با تحقیقات دیگر

نتیجه آزمون فرضیه اصلی اول حاکی از آن است که بین مهارت‌های نرم و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش ساماگایو و همکاران (۲۰۲۴) هم‌راستا نمی‌باشد و دلیل این ناهمسانی انجام شدن پژوهش‌ها در دو کشور مختلف و با نظرات متفاوت افراد نمونه می‌باشد و به دلیل اینکه در این زمینه پژوهش دیگری انجام نشده است لذا امکان مقایسه بیشتر وجود ندارد. نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول حاکی از آن است که بین تاب‌آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، ساماگایو و همکاران (۲۰۲۴)، صراف و صراف (۱۳۹۹)، آراد و همکاران (۱۳۹۹) و ملکی و همکاران (۱۴۰۴) هم‌راستا می‌باشد.

<sup>۱</sup> Baatwah et al

نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش ساماگایو و همکاران (۲۰۲۴) همراستا می‌باشد. نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم حاکی از آن است که بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های ارلینا و مودا (۲۰۱۸)، جادانگا و لیساندرا (۲۰۲۲) همراستا می‌باشد. نتیجه آزمون فرضیه فرعی چهارم حاکی از آن است که بین مدیریت زمان و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پراستیا و همکاران (۲۰۲۳) و ستایش و همکاران (۱۴۰۳) همراستا می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه اصلی دوم حاکی از آن است که بین استرس و عملکردهای کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری وجود ندارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش یان و خی (۲۰۱۶) همراستا می‌باشد. نتیجه آزمون فرضیه اصلی سوم حاکی از آن است که مهارت‌های نرم تأثیر استرس بر عملکردهای کیفیت حسابرسی را تعدیل نمی‌کند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش ساماگایو و همکاران (۲۰۲۴) همراستا نمی‌باشد و دلیل این ناهمسانی انجام شدن پژوهش‌ها در دو کشور مختلف و با نظرات متفاوت افراد نمونه می‌باشد و به دلیل اینکه در این زمینه پژوهش دیگری انجام نشده است لذا امکان مقایسه بیشتر وجود ندارد.

### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

روش این پژوهش کاربردی است، لذا در این قسمت به جامعه هدف پژوهش که "حسابرسان" است، پیشنهادهایی ارائه می‌شود تا بتوانند با در نظر گرفتن این موارد، تصمیم‌های بهتری را اخذ کنند و عملکرد آنها کیفیت بالاتری داشته باشد. لازم به ذکر است که تمامی پیشنهادها بر مبنای سؤالات پرسشنامه ارائه می‌گردد: با توجه به تأیید فرضیه فرعی اول پژوهش و ارتباط بین تاب آوری و عملکردهای کیفیت حسابرسی لذا به حسابرسان پیشنهاد می‌گردد:

- ✓ سازگاری خویش با تغییرات احتمالی را افزایش دهند،
- ✓ تلاش خود را افزایش دهند، حتی اگر نتیجه مدنظر نیز حاصل نشد ولی تلاش را کم نکنند.
- ✓ برای اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی، به موقع و با دید باز، چاره‌اندیشی کنند.

با توجه به تأیید فرضیه فرعی سوم پژوهش و ارتباط بین خودکارآمدی و عملکردهای کیفیت حسابرسی لذا به حسابرسان پیشنهاد می‌گردد:

- ✓ خود را در وضعیت اجتماعی جدید و متفاوتی قرار دهند.
- ✓ موضع خویش را در مذاکرات و فعالیت‌های گروهی حفظ کنند.
- ✓ فعالیت‌های گروهی را افزایش و فعالیت‌های فردی را کاهش دهند.

### پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی

- ✓ پیشنهاد می‌گردد تأثیر تعدیلگر جنسیت حسابرس بر ارتباط بین استرس با عملکردهای کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار گیرد.
- ✓ پیشنهاد می‌گردد تأثیر تعدیلگر تجربه حسابرس بر ارتباط بین استرس با عملکردهای کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار گیرد.

- ✓ پیشنهاد می‌گردد تأثیر تعدیلگر اخلاق حسابرسان بر ارتباط بین استرس با عملکردهای کیفیت حسابرسان مورد بررسی قرار گیرد.
- ✓ پیشنهاد می‌گردد تأثیر تعدیلگر مهارت‌های سخت بر ارتباط بین استرس با عملکردهای کیفیت حسابرسان مورد بررسی قرار گیرد.
- ✓ پیشنهاد می‌گردد تأثیر تعدیلگر مهارت‌های نرم بر ارتباط بین استرس با عملکردهای کیفیت حسابرسان به واسطه روش مصاحبه یا مشاهده مورد بررسی قرار گیرد.

### محدودیت‌های پژوهش

یکی از محدودیت‌ها، محدودیت ذاتی پرسشنامه می‌باشد که خارج از کنترل پژوهشگر است. گردآوری داده‌های این پژوهش به واسطه‌ی پرسشنامه به دست آمده است، در حالیکه ممکن است اگر از سایر روش‌های گردآوری داده‌ها همچون مصاحبه استفاده گردد، نتایج بهتری حاصل گردد.

### منابع

- ✓ دینی، فاطمه، عبدی طالب بیگی، هادی، پالیزدان، علی، (۱۴۰۳)، تحلیل رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت حسابرسان با نقش میانجی تسهیم دانش و اعتماد تیم از دیدگاه کارکنان بخش حسابداری دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز، دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق، ایران.
- ✓ ملکی، رضا، مرادزاده فرد، مهدی، یوسفی شارمی، میرامید، نادری، سجاد، (۱۴۰۴)، تأثیر مؤلفه‌های تاب‌آوری سازمانی در بین مؤسسات حسابرسان بر تأخیر در ارائه گزارش حسابرسان (مطالعه موردی: بورس اوراق بهادار تهران)، مقاله پیش چاپ در سامانه سیویلیکا.
- ✓ Botti, L., Boubaker, S., Hamrouni, A. and Solonandrasana, B. (2014). Corporate governance efficiency and internet financial reporting quality. *Review of Accounting and Finance*, Vol. 13 (1),: 43-64.
- ✓ Connor, K.M. and Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor – Davidson resilience scale (CD-RISC<sup>®</sup>). *Depression and Anxiety*, Vol. 18 (2),: 76-82, doi:10.1002/da.10113.
- ✓ DeAngelo, L.E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 3 (3),: 183-199.
- ✓ DeFond, M. and Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research, *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 58 (2-3) 275-326, doi: 10.1016/j.jacceco.2014.09.002.
- ✓ Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C. and Lee, K. (2010). The importance of soft skills. *Corporate Financial Review*, Vol. 14 (6) 35-38/
- ✓ Francis, J. (2023). What Exactly Do We Mean by Audit Quality?, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4504980> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4504980>
- ✓ Hendarman, A.F. and Tjakraatmadja, J.H. (2012). Relationship among soft skills, hard skills, and innovativeness of knowledge workers in the knowledge economy era, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 52,: 35-44, doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.439.
- ✓ Jardim, J., Pereira, A., Vagos, P., Direito, I. and Galinha, S. (2022). The soft skills inventory: developmental procedures and psychometric analysis, *Psychological Reports*, Vol. 125(1),: 620-648.

- ✓ Pinatik, S. (2021). The effect of auditor's emotional intelligence, competence, and independence on audit quality. *International Journal of Applied Business and International Management*, Vol. 6 (2),: 55-67, [www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/IJABIM/article/view/1147/0](http://www.ejournal.aibpmjournals.com/index.php/IJABIM/article/view/1147/0)
- ✓ Samagaio, A., Morais Francisco, P. and Felício, T. (2024). The relationship between soft skills, stress and reduced audit quality practices. *Review of Accounting and Finance*, Vol. 23 (3), 353-374. <https://doi.org/10.1108/RAF-06-2023-0186>
- ✓ Shazly, M.A., AbdElAlim, K. and Zakaria, H. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Audit Quality. Alshurafat, H. and Beattie, C. (Ed.) *Technological Horizons (Technological Innovation and Sustainability for Business Competitive Advantage)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 1-10. <https://doi.org/10.1108/978-1-83608-756-420251001>
- ✓ Smith, K.J. and Emerson, D.J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, Vol. 37,: 1-14, doi: 10.1016/j.adiac.2017.04.003.

