

تعمیم پارادایم استرس در مقوله کیفیت حسابرسی با الحاق متغیرهای فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی

مریم عمویی

دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.
amoei60@yahoo.com

نقی فاضلی

استادیار، گروه حسابداری، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران (نویسنده مسئول)
Fazeli.nphd@gmail.com

خسرو فغانی ماکرانی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران
kh.makrani@chmail.ir

تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۳۰

چکیده

منشأ معمول استرس که کارکنان در محیط کار یا سازمان با آن مواجه هستند، عوامل استرس‌زای شغلی نامیده می‌شود. این عوامل استرس‌زا شامل ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش است. این در حالی است که توجه به فرهنگ اخلاقی و وجود ساختار سازمانی نیز از موارد قابل توجه در یک محیط حرفه‌ای می‌باشد و فرهنگ اخلاقی می‌تواند با بهبود فضای کاری، کاهش استرس حسابرسان را موجب گردد. علاوه بر این، حسابرسان، اغلب با فشار بودجه‌های زمانی سخت‌گیرانه مواجه‌اند، وضعیتی که دست کم تا حدودی از شرایط شبه‌مناقصه برای قراردادهای حسابرسی، سرچشمه می‌گیرد. مطالعه حاضر در کنار تأکید بر نقش عوامل استرس‌زای سنتی در تبیین ریسک شغلی حسابرسان، عوامل فرهنگ سازمانی و فشار بودجه زمانی را به مقوله استرس حسابرسان وارد نموده و الگوی سنتی پارادایم استرس را البته در مقوله حسابرسی، تقویت و تعدیل نمود. در این رابطه از دیدگاه های ۳۱۸ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران طی بهار و تابستان ۱۳۹۹ استفاده گردید و نتایج بررسی‌ها نشان داد که عوامل تئوریک استرس‌زا (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش)، تضعیف فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردند. همچنین، تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش فشار بودجه زمانی می‌شود و علاوه بر این، تضعیف فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شوند. به این ترتیب، الگوی سنتی پارادایم استرس در مقوله حسابرسی، تعدیل و تقویت گردید.

واژه‌های کلیدی: پارادایم استرس، فرهنگ اخلاقی، فشار بودجه زمانی، کیفیت حسابرسی.

۱- مقدمه

توجه به فرهنگ اخلاقی و وجود ساختار سازمانی نیز از موارد قابل توجه در یک محیط حرفه‌ای می‌باشد. ضرورت برقراری فرهنگ و رفتار اخلاقی تا حدی است که بسیاری از سازمان‌های بزرگ در برابر فشارهای قانونی و محیطی با برقراری فرهنگ‌های اخلاقی در سازمان‌ها، واکنش نشان دادند. رفتار حرفه‌ای و اخلاقی از سوی حساب‌سازان، افراد تحصیل کرده، هیئت‌های نظارتی، مجالس قانونگذاری و صاحبکاران ضروری به نظر می‌رسد (ویور^۳ و همکاران، ۱۹۹۹). اگر فرهنگ اخلاقی ایجاد می‌شد و حساب‌سازان به صورت مسئولانه رفتار می‌کردند، رفتارهای غیراخلاقی شرکت‌های آمریکایی منجر به شکست‌ها و رسوایی‌های ابتدای قرن ۲۱ نمی‌شد. برخی از پژوهشگران معتقدند که فرهنگ سازمانی، از جمله مواردی است که رهبران سازمان‌ها باید مورد توجه قرار دهند. فروپاشی آرتور اندرسون، فرصتی برای پرورش فرهنگ اخلاقی به‌وسیله رهبران است (جنکینز^۴ و همکاران، ۲۰۰۸). شواهد نشان می‌دهد که بین وجود فرهنگ اخلاقی با بهبود کیفیت گزارش حسابرسی رابطه مثبت و معنادار و بین وجود فرهنگ اخلاقی با فشار زمانی حسابرسی و کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی رابطه منفی و معنادار وجود دارد (خدامرادی و حاجیه‌ها، ۱۳۹۵).

گفتنی است تاکنون برخی از محققان در داخل و خارج از کشور به بررسی عوامل تعیین‌کننده و آثار قضاوت حساب‌سازان، استرس شغلی حساب‌سازان و کیفیت حسابرسی پرداخته‌اند. این در حالی است که نقش فاکتورهای فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی در رابطه پارادایم استرس و مولفه‌های آن با کیفیت حسابرسی به‌صورت پژوهشی مورد توجه قرار نگرفته است. به این ترتیب، مطالعه حاضر در کنار تأکید بر نقش عوامل استرس‌زای سنتی در تبیین ریسک شغلی حساب‌سازان، عوامل فرهنگ سازمانی و فشار بودجه زمانی را به مقوله استرس حساب‌سازان وارد نموده و الگوی سنتی پارادایم استرس را البته در مقوله حسابرسی، تقویت و تعدیل می‌نماید. باتوجه به توضیحات ارائه شده، موضوعی است که تاکنون به‌صورت پژوهشی مورد توجه قرار نگرفته است و لذا این مطالعه، دارای نوآوری موضوعی می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

استرس شکاف تجربه شده بین تقاضاهای محیط و ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها فردی است. پژوهشگران استرس را به‌عنوان وجود پاسخ‌های جسمانی و احساسی مضر که زمانیکه احتیاجات شغل با توانایی‌ها، منابع و یا نیازهای کارمند یا کارگر مطابقت

حساب‌سازان مستقل این مسئولیت را دارند که صورت‌های مالی شرکت را مورد بررسی قرار دهند و درباره ارائه منصفانه وضعیت مالی شرکت در یک تاریخ مشخص در آن صورت‌ها از تمام جنبه‌های بااهمیت، اظهارنظر نمایند. بنابراین، حساب‌سازان به‌عنوان یک دروازه‌بان حرفه‌ای در فرایند گزارشگری مالی انجام وظیفه می‌کنند و نقشی ضروری در عملکرد اثربخش بازارهای سرمایه در سرتاسر دنیا دارند (کمیسون بورس و اوراق بهادار^۱، ۲۰۱۳). متعاقباً هرچیزی که به‌طور بالقوه موجب کاهش کیفیت حسابرسی مالی گردد، باعث نگرانی مدیران، سرمایه‌گذاران، قانون‌گذاران، خود موسسه حسابرسی و هرکدام از ذی‌نفعانی می‌گردد که بر این اظهارنظرها اتکا می‌کنند (هریباچ^۲، ۲۰۰۱). قضاوت و تصمیم‌گیری از عناصر اصلی حسابرسی است. حساب‌سازان هم درباره استفاده درست صاحبکار از استانداردهای حساب‌سازان و هم نحوه انجام کار خود با توجه به استانداردهای حسابرسی باید پیوسته از قضاوت حرفه‌ای خود استفاده کنند که این امر عاری از استرس نخواهد بود. در نتیجه، شناسایی عوامل موثر بر استرس حساب‌سازان، امری ضروری و حیاتی است. گفتنی است حساب‌سازان حرفه‌ای به‌علت رویارویی با درخواست‌های مدیران حوزه کاری خود از یک سو و الزام به رعایت آیین‌رفتار حرفه‌ای از سوی دیگر، در معرض استرس شغلی بیشتری نسبت به بعضی حرفه‌های دیگر هستند. استرس شغلی یک پاسخ مضر جسمی و روحی است و علاوه بر اینکه می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی افراد تأثیر منفی بگذارد، باعث کاهش کارایی آن‌ها شده و بهره‌وری را در سازمان‌ها کاهش دهد.

استرس شغلی حساب‌سازان گرچه تاکنون اهمیت قابل توجهی را در ادبیات حرفه‌ای و حتی دانشگاهی به‌دست نیاورده است، موضوعی بسیار مهم و جاری در حرفه حسابرسی داخل و خارج از کشور است. مطالعات مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض (۱۳۹۴) و خلیفه‌سلطانی و براری (۱۳۹۴) از جمله تحقیقاتی هستند که در داخل کشور به موضوع پارادایم استرس در مقوله حسابرسی پرداخته‌اند و نتایج ارزشمندی به‌همراه داشته‌اند که در مطالعه حاضر نیز از آن‌ها بهره گرفته شده است. استرس شغلی حساب‌سازان می‌تواند کیفیت عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار داده و متعاقباً جایگاه حسابرسی در بازار سرمایه و اقتصاد را متزلزل سازد. این در حالی است که خود عامل استرس، متأثر از یک سری عوامل است که شناسایی و کنترل آن‌ها در نهایت، موجبات تقویت کیفیت حسابرسی را فراهم می‌سازد.

³ Weaver⁴ Jenkins¹ SEC (Securities and Exchange Commission)² Herrbach

وجود ندارد و معمولاً در قالب دو بعد شامل گرانباری کمی و گرانباری کیفی جلوه‌گر می‌شود. گرانباری کمی معلول تناسب نداشتن کار درخواستی و زمان تخصیص داده شده است و گرانباری کیفی به این معنی است که فرد شاغل مهارت‌های لازم برای انجام کار محول شده به وی را ندارد. همچنین، تضاد نقش هنگامی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از الزام‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام‌های شغلی، مغایر و یا به کلی ناممکن است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ابهام نقش، گرانباری نقش و تضاد نقش از جمله مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و کاهش دلبستگی و خشنودی شغلی به شمار می‌آیند که علاوه بر ایجاد نارضایتی حرفه‌ای، کیفیت حسابرسی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند (گاجندران و هریسون^۸، ۲۰۰۷؛ خلیفه سلطانی و براری، ۱۳۹۴).

از سوی دیگر، رفتار حرفه‌ای و اخلاقی از سوی حسابرسان، افراد تحصیل کرده، هیئت‌های نظارتی، مجالس قانون‌گذاری و صاحبکاران ضروری به نظر می‌رسد (ویور^۹ و همکاران، ۱۹۹۹). فرهنگ اخلاقی، اعمال، اعتقادات و معیارهای درست و نادرست مربوط به افراد یا گروه‌ها را در بر می‌گیرد و شامل عناصری نظیر فرهنگ شرکت، نظام‌های تشویق، رفتارهای ارزشمند، سیاست‌های ارتقا، نظام‌های سنجش عملکرد و رفتارهای مدیریت است (سینگاپکدی و ویتل^{۱۰}، ۲۰۰۷). برخی از پژوهشگران معتقدند که فرهنگ سازمانی، از جمله مواردی است که رهبران سازمان‌ها باید مورد توجه قرار دهند (جنکینز و همکاران، ۲۰۰۸). فرهنگ اخلاقی می‌تواند با بهبود فضای کاری، کاهش استرس حسابرسان را موجب گردد. همچنین، در مجموع فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها از ارزش‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌های افراد ایجاد می‌شود (کونمی و ویراکول^{۱۱}، ۲۰۰۷). فرهنگ و اخلاق برای هر امری یک موضوع مهم تلقی می‌شود. یکی از ابعادی که موسسات حسابرسی سعی دارند در آن زمینه خود را از سایر موسسات خدماتی متمایز کنند، کیفیت خدمات ارائه شده است. حسابرسان اغلب به رعایت معیارهای مورد استفاده صاحبکاران در ارزیابی کیفیت حسابرسی اعتقاد دارند و لذا برقراری و رعایت فرهنگ اخلاقی در موسسات حسابرسی می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات حسابرسی منجر شود (فرناندو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، مطالعات پیشین، مشخص نموده‌اند که تصمیمات اخلاقی اتخاذ شده توسط حسابرسان، می‌تواند تحت تأثیر

ندارد، تعریف کرده‌اند (یان و ژی^۱، ۲۰۱۶). استرس شغلی به عنوان یک سری پاسخ‌های فیزیولوژی، روانشناسی و رفتاری است که به دلیل تأثیر مداوم یک یا چند عامل تنش‌زا روی فرد یا سازمان می‌باشد. منظور از استرس عامل تنش‌زا روی فرد یا سازمان می‌باشد. منظور از استرس شغلی، سختی و بار کاری می‌باشد که شامل میزان کار، تضاد زمان و نقش است که فرد به هنگام انجام وظایف شغلی تجربه می‌کند (یان اکسی^۲، ۲۰۱۶، و ثوقی نیری و همکاران، ۱۳۹۵). پاسخ فردی به استرس شغلی می‌تواند روی سلامت ذهن و جسم، کیفیت کاری و حتی رفتارهای سازمانی از طریق سیستم محرک و پاسخ تأثیرگذار باشد. شرکت‌های حسابرسی باید اهمیت بیشتری برای استرس شغلی حسابرسان قائل شوند و تخصیص منابع حسابرسی آن‌ها را برای اطمینان از کیفیت حسابرسی به روشنی توجیه کنند. برخلاف این حقیقت که استرس شغلی حسابرسان در عمل برای ما آشنا می‌باشد، اما مطالعات آکادمیک کمتر به این موضوع پرداخته‌اند. این تحقیق به ما کمک می‌کند این خلأ را با ارائه استدلال منطقی پرکنیم (یان، اکسی، ۲۰۱۶).

منشأ معمول استرس که کارکنان در محیط کار یا سازمان با آن مواجه هستند، عوامل استرس‌زای شغلی نامیده می‌شود (فیشر^۳، ۲۰۰۱). این عوامل استرس‌زا شامل ابهام نقش^۴، تعارض نقش^۵ و گرانباری نقش^۶ است (مونتگومری^۷ و همکاران، ۱۹۹۶). در این پژوهش نیز این عوامل که برگرفته از الگوی جونز^۸ و همکاران (۲۰۱۲) در کشور آمریکا است، به عنوان عوامل استرس‌زای شغلی در محیط کار حسابرسی در نظر گرفته شده است. این عوامل، پیامدهای شغلی و نگرش‌های مربوط به کار را تحت تأثیر قرار (مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض، ۱۳۹۴). از عوامل استرس‌زای نقش حسابرس می‌توان به تعارض (تضاد) نقش، ابهام در نقش و اطلاعات اضافی نقش اشاره نمود (اسمیت و همکاران ۷۱۱۷). پژوهشگران با استفاده از نظریه نقش، مسائل مربوط به استرس نقش را شناسایی نموده و به سه مؤلفه (ابهام نقش، تضاد نقش و گرانباری نقش) برای استرس نقش دست یافته‌اند. ابهام نقش وضعیتی است که فرد برای انجام مطلوب شغل، برخی از اطلاعات لازم را در اختیار ندارد و نمی‌داند برای انجام شغلش چه انتظاری از او می‌رود. گرانباری نقش، موقعیتی است که در آن فرد احساس می‌کند بین توقعات کاری با توانایی‌های وی و یا زمانی که او برای انجام آن‌ها در اختیار دارد، تناسب

⁷ Jones

⁸ Gajendran

⁹ Weaver

¹⁰ Singhapakdi and Vitell

¹¹ Koonmee and Virakul

¹² Fernando

¹ Yan and Xie

² Fisher

³ Role Ambiguity

⁴ Role Conflict

⁵ Role Overload

⁶ Montgomery

حقوق به منظور پوشش بودجه‌های زمانی دست نیافته، تبدیل به یک هنجار فرهنگی غیررسمی در موسسات حسابرسی شده است (آلدرمن و دتريک^۵، ۱۹۸۲؛ اسوینی و پیرس^۶، ۲۰۰۶). مطالعات پیشین درباره رفتار ناکارآمد حسابرسان تحت فشار زمانی، فرض نموده‌اند که از منظر موسسه حسابرسی، بسیاری از عواملی که در مجموع ناشی از تضاد هزینه-کیفیت هستند، از خارج تعیین می‌شوند و تحت تأثیر معنادار هر موسسه خاص قرار نمی‌گیرند (پیرس و اسوینی^۷، ۲۰۰۴). با توجه به توضیحات ارائه شده، این-طور استدلال می‌گردد که عوامل استرس‌زا در کنار فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی می‌توانند از جمله عوامل توضیح دهنده استرس حسابرسان باشند. در این رابطه، اسوانبرگ و اوهمان^۸ (۲۰۱۳) از وجود ارتباط معنادار بین فرهنگ اخلاقی و اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی خبر دادند. این در حالی است که ارتباطی مستقیم بین فشار بودجه زمانی و گزارش کمتر از واقع زمان وجود داشته است و وجود ارتباط بین فرهنگ اخلاقی و گزارش کمتر از واقع زمان، رد شد. یافته‌های گاندري^۹ (۲۰۱۴) نیز بیانگر آن است که رابطه معناداری بین فشار بودجه زمانی و اتمام قبل از موعد یک گام حسابرسی وجود دارد. همچنین رابطه معناداری بین نوع شخصیت حسابرسان و وقوع اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی وجود دارد. علاوه بر این، اسمیت و امرسون^{۱۰} (۲۰۱۷) با بررسی چگونگی ارتباط بین سطوح انعطاف‌پذیری فردی و اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی در زمینه توسعه مدل استرس، به این نتیجه رسیدند که افزایش سطح استرس موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد. علاوه بر این، مشخص گردید که اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی همچنان از جمله مهمترین موضوعات مطرح در حرفه حسابرسی هستند اما احتمال تأثیر شرکت‌ها بر وقوع آن‌ها بالا است. آروشگبه^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۷) نیز به بررسی تأثیر رعایت اخلاق در حسابداری بر کیفیت حسابرسی در نیجریه پرداختند. نتایج بررسی‌های آنان نشان داد که تقویت مسائل اخلاقی در حسابداری به‌طور قابل توجهی با بهبود کارایی و کیفیت حسابرسی همراه خواهد بود. در مطالعه‌ای دیگر، جوهری^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی چگونگی تأثیر برخی از عوامل فشار بالقوه بر عملکرد شغلی حسابرسان پرداختند. نتایج بررسی‌ها نشان داد که ارتباط قابل توجهی بین کار بیش از حد و عملکرد شغلی حسابرسان برقرار نیست. علاوه بر این، نتایج بررسی‌ها مشخص نمود که عامل فشار زمانی دارای

فرهنگ اخلاقی موسسات حسابرسی آن‌ها قرار گیرد (دوگلا^۱ و همکاران، ۲۰۰۱). همچنین فرهنگ اخلاقی می‌تواند رفتار غیراخلاقی تحت فشار زمانی را تحت تأثیر قرار دهد و موجب جاری شدن فضای همکاری و پرهیز از فشار بودجه زمانی بر کارکنان شود. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. باید به این نکته اساسی توجه نمود که رفتار حسابرسان شاغل در یک موسسه حسابرسی یکی از معیارهای کیفیت حسابرسی است و همچنین رفتار آن‌ها تحت تأثیر فرهنگ سازمانی آن موسسه قرار می‌گیرد و فرهنگ سازمانی نیز از شیوه مدیریت یک موسسه حسابرسی تأثیر می‌پذیرد (روکنس^۲، ۲۰۰۵). لذا محققان به بررسی جنبه‌های متفاوت آن پرداخته‌اند. این ادبیات، در واقع ادبیاتی جدید و در حال توسعه در حرفه حسابرسی می‌باشد و هر محقق سعی دارد تا نقشی در این توسعه و تکامل داشته باشد. از طرف دیگر، تاکنون این موضوع‌ها در ادبیات حسابرسی ایران مطرح نشده و شواهدی از تأثیر سبک رهبری و فرهنگ سازمانی موسسات حسابرسی بر رفتار حسابرسان، در محیط ایران در دست نیست (رویایی و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین، فرض تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار ناکارآمد حسابرسان، انجام مطالعات بیشتری را توجیه می‌کند.

لوپز و پیترز^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "اثرات فشار کاری بر کیفیت خدمات حسابرسی" برای اولین بار به پژوهشی تجربی در زمینه تأثیر فشار کاری حسابرسان ناشی از محدودیت زمان اجرای پروژه حسابرسی پرداختند. آن‌ها بر پایه پژوهش تجربی پس رویدادی خود شواهدی تجربی در این زمینه ارائه دادند. نتایج نشان داد که حجم کار حسابرسی و انتظار انجام آن در یک زمان محدود می‌تواند به کیفیت حسابرسی موسسه حسابرسی آسیب برساند. این در حالی است که حسابرسان، اغلب با فشار بودجه‌های زمانی سخت‌گیرانه مواجه‌اند، وضعیتی که دست کم تا حدودی از شرایط شبه‌مناقضه برای قراردادهای حسابرسی، سرچشمه می‌گیرد. به‌واسطه توجه و اهمیت زیادی که موسسات حسابرسی برای دستیابی به بودجه‌های زمانی، به-عنوان معیاری برای کارایی، قائل هستند و دشواری‌های آنان برای اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی (پاور^۴، ۲۰۰۳)، تضاد بالقوه بین هزینه‌های کنترل و دستیابی به حسابرسی‌هایی با کیفیت بالا (مکنایر^۵، ۱۹۹۱) تشدید شده است. در نتیجه، اضافه‌کاری بدون

⁷ Pierce and Sweeney

⁸ Svanberg and Ohman

⁹ Gundry

¹⁰ Smith and Emerson

¹¹ Arowoshegbe

¹² Johari

¹ Dougl

² Rockness

³ Power

⁴ McNair

⁵ Alderman and Deitrick

⁶ Sweeney and Pierce

بررسی عوامل تعیین کننده و آثار قضاوت حسابرسان و کیفیت حسابرسی پرداخته‌اند. در حالی که بررسی پارادایم استرس در مقوله کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش فاکتورهای فرهنگ اخلاقی، فشار بودجه زمانی و عوامل استرس‌زا، موضوعی است که تاکنون به صورت پژوهشی مورد توجه قرار نگرفته است. به این ترتیب هدف اصلی مطالعه حاضر نگرشی به بررسی پارادایم استرس در مقوله کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش فاکتورهای فرهنگ هدف اخلاقی، فشار بودجه زمانی و عوامل استرس‌زا است. و در مطالعه حاضر با مداخله عوامل جدید و قابل توجه حسابرسی در پارادایم استرس و اتصال آن‌ها به کیفیت حسابرسی، ابعاد جدیدی را تبیین و آزمون می‌نماید. و لذا این مطالعه، دارای نوآوری موضوعی می‌باشد

فرضیه‌های پژوهش

- ۱) عوامل تئوریک استرس‌زا (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردند.
- ۲) تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌شود.
- ۳) فشار بودجه زمانی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردد.
- ۴) تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش فشار بودجه زمانی می‌شود.
- ۵) فشار بودجه زمانی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد.
- ۶) تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود.
- ۷) استرس شغلی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود.

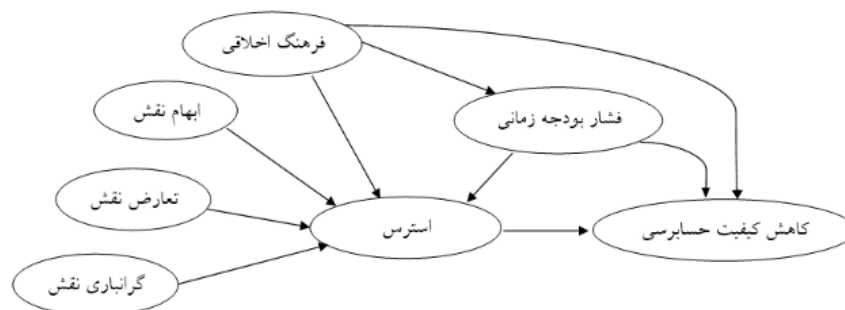
جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش، شامل حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است و در راستای نمونه‌گیری، از فرمول کوکران در سطح خطای پنج درصد استفاده شده است. با استفاده از این فرمول و با فرض نامعلوم بودن تعداد جامعه آماری که بالاترین تعداد نمونه را محقق می‌سازد، تعداد نمونه برگزیده، ۳۸۴ نفر می‌باشد و با لحاظ تعداد جامعه آماری که برابر ۲۷۱۰ نفر است، تعداد نمونه برگزیده معادل ۳۳۶ نفر است (علت ذکر جامعه آماری نامحدود این است که منبع جامعه آماری، وب-سایت جامعه حسابداران رسمی است و ممکن است برخی از

ارتباط مستقیم با عملکرد شغلی حسابرسان است و فشار اجتماعی، ارتباطی معکوس با عملکرد شغلی حسابرسان دارد. در ایران، مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، به بررسی اثرات ناشی از استرس شغلی بر عملکرد حسابرسان با توجه به اثر میانجی فرسودگی شغلی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده وجود رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی است. به عبارت دیگر، نتایج حاکی از تأیید ارتباطی مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. همچنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت. خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) نیز گزارش نمودند که بین متغیرهای مدل علی پژوهش به استثنای رابطه بین تضاد نقش و تمایل به ترک خدمت، روابط معناداری در جهت‌های تعیین شده وجود دارد. مرادی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به این نتیجه رسیدند که کانون کنترل بیرونی، فشار بودجه زمانی و خود ارزیابی عملکرد پایین، رابطه مثبتی با اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارند. به عبارت دیگر، حسابرسانی که رفتار ناکارآمد را در پیش می‌گیرند، غالباً دارای کانون کنترل بیرونی و خود ارزیابی عملکرد پایین بوده و یا تحت فشار بودجه زمانی هستند. همچنین مشاهده گردید که با افزایش تعهد حرفه‌ای (سازمانی) حسابرسان، رفتارهای ناکارآمد کاهش می‌یابد. با این حال، رابطه‌ای بین میزان چرخش حسابرسان و سیستم کنترلی سازمان با اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسی یافت نشد. در مطالعه‌ای دیگر، فروغی‌راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که استرس حسابرسان رابطه مثبتی با کیفیت اقدام تعهدی دارد و به عبارتی با افزایش استرس شغلی، کیفیت حسابرسی کاهش می‌یابد و در شرکت‌های دارای حسابرسان نخستین، این اثرگذاری بیشتر است (افزایش می‌یابد). استرس شغلی حسابرسان گرچه تاکنون اهمیت قابل توجهی را در ادبیات حرفه‌ای و حتی دانشگاهی به دست نیاورده است، موضوعی بسیار مهم و جاری در حرفه حسابرسی داخل و خارج از کشور است.

استرس شغلی حسابرسان می‌تواند کیفیت عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار داده و متعاقباً جایگاه حسابرسی در بازار سرمایه و اقتصاد را متزلزل سازد. این در حالی است که خود عامل استرس، متأثر از یک سری عوامل است که شناسایی و کنترل آن‌ها در نهایت، موجبات تقویت کیفیت حسابرسی را فراهم می‌سازد. تحقیقات متعددی تاکنون در داخل و خارج از کشور به

(Δ) است. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۳۹۹ است. یکی از روش‌های آزمون اعتبار ساختاری، مقایسه یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های مشابه است اگر نتایج به دست آمده به هم نزدیک باشد، اعتبار ساختاری ابزار اندازه‌گیری تأیید می‌شود (مهدوی و نمازی، ۱۳۹۰). از آنجاکه تا کنون پژوهشی در ارتباط با موضوع پژوهش حاضر در ایران انجام نشده است، این شیوه نمی‌توانست برای تعیین اعتبار ساختاری ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده قرار گیرد. از این رو، برای آزمون اعتبار ساختاری از نظرات متخصصان و تعدادی از اساتید رشته حسابداری استفاده شده است. به دلیل عدم شناسایی مشکلات مفهومی توسط ایشان، اعتبار ساختاری پرسشنامه تأیید گردید. به این ترتیب، پرسشنامه در اختیار افراد مذکور قرار داده شد که در ابتدای اطلاعات فردی پاسخ‌دهندگان شامل سن، جنسیت، تجربه کاری، تحصیلات و... اخذ گردید و سپس، پرسش‌های تخصصی مربوطه در اختیار ایشان قرار گرفت و تقاضا شد که با دقت به پرسش‌های مطرح شده، پاسخ داده شود. روش‌های آماری مورد استفاده عبارت از آمار توصیفی، رگرسیون تک‌متغیره و مدل معادلات ساختاری هستند و از نرم‌افزارهای SPSS، Eviews و LISREL استفاده می‌گردد. باتوجه به مبانی نظری مطرح شده، مدل مفهومی به صورت شکل یک قابل ترسیم است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

می‌نماید که باتوجه به مقادیر میانگین و میانه آن که به ترتیب برابر $3/448$ و $3/5$ است، نشان می‌دهد که استرس شغلی در نمونه مورد بررسی، بالاتر از حد متوسط (عدد ۳) است. دیگر متغیر مورد بررسی، ابهام نقش است که یکی از عناصر اساسی پارادایم استرس است و به علت فشار حاصل از شفاف نبودن یا درک نکردن دقیق فرد از نقش خود در سازمان ایجاد می‌شود. میانگین و میانه این متغیر به ترتیب برابر $2/892$ و $2/75$ می‌باشند که نشان‌دهنده کمتر از حد متوسط بودن ابهام نقش در سطح پاسخ‌دهندگان است. مقادیر میانگین و میانه متغیر تعارض نقش نیز به ترتیب عبارت است از $2/893$ و $3/000$ که نشان می‌دهد به طور میانگین، تعارض نقش در حد نرمال و متوسط در نمونه مورد بررسی وجود

آخرین اعضای ملحق شده به جامعه در سایت به روز رسانی نشده باشند و به همین خاطر، حداکثر تعداد ممکن لحاظ شد. در نهایت، پس از پیگیری‌های متعدد تعداد ۳۸۴ پرسشنامه تکمیل گردید. لازم به ذکر است که پرسشنامه به کار گرفته شده در این تحقیق استاندارد بوده و برگرفته از مطالعات اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۳)، آروشگبه و همکاران (۲۰۱۷) و جوهری و همکاران (۲۰۱۹) می‌باشد.

روش تحقیق

فرآیند اجرای این پژوهش مبتنی بر پرسشنامه و اخذ دیدگاه‌های حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است.

پرسشنامه مربوطه از دو بخش سوالهای عمومی مربوط به مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان و سوالهای تخصصی تشکیل شده است. سوال‌های تخصصی پرسشنامه در قالب پرسش‌های مربوط به سنجش متغیر استرس (۱۴ سوال)، فرهنگ اخلاقی (۱۵ سوال)، فشار بودجه زمانی (۷ سوال) و کیفیت حسابداری (۱۶ سوال) طراحی شده است. مقیاس پاسخگویی طیف پنج درجه ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم

یافته‌های تحقیق

• آمار توصیفی

در این قسمت مقادیر میانگین، میانه (معیارهای مرکزی)، انحراف معیار، بیشینه و کمینه (معیارهای پراکندگی) متغیرهای تحقیق بر پایه پاسخ‌های دریافتی، محاسبه و در جدول شماره یک آورده شده است.

متغیر استرس، بیان‌گر مجموعه واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی نشده داخلی و خارجی در محیط شغلی است. پاسخ‌های فیزیکی و عاطفی زیان‌آور یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی‌ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار مطابقت نداشته باشد را استرس شغلی

اما تاحدودی بیش از حدوسط است. متغیر کیفیت حساسی نیز دارای میانگین و میانه ۳/۱۹۱ و ۳/۰۰۰ است که تا حدودی بیش از حدمتوسط ارزیابی می‌گردد و کیفیت حساسی در حد متوسط را نشان می‌دهد. پس از بررسی معیارهای مرکزی (میانگین و میانه)، لازم به توضیح است که به‌طور کلی، معیارهای پراکندگی، معیارهایی هستند که پراکندگی مشاهدات را حول میانگین بررسی و مقایسه می‌نمایند. یکی از مهم‌ترین معیارهای پراکندگی، انحراف معیار می‌باشد. با توجه به جدول فوق، این معیار برای متغیر گرانباری نقش معادل ۰/۹۷۲ و برای متغیر استرس شغلی معادل ۰/۵۰۱ است. این نشان می‌دهد که گرانباری نقش دارای بیشترین پراکندگی در پاسخ‌های دریافتی است و برای استرس شغلی، کمترین پراکندگی وجود دارد.

براساس نتایج توصیفی حدود ۴۷٪ پاسخ دهندگان در گروه سنی ۴۰ تا ۵۵ سال، مرد (۸۵٪)، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد (۶۵٪) تشکیل می‌دهند و همچنین دارای تجربه حرفه‌ای ۱۰ تا ۲۵ سال (۴۸٪) هستند.

دارد. دیگر متغیر مورد استفاده، گرانباری نقش است که مقادیر میانگین و میانه آن به ترتیب برابر ۳/۰۰۷ و ۲/۶۶۷ است و نشاندهنده در حدنرمال بودن مقادیر این متغیر است. دیگر متغیر مورد استفاده، فرهنگ اخلاقی است که الگویی از ارزش‌ها، عقاید و رفتارهای یاد گرفته شده از گذشته به‌همراه تجربه‌ای است که در طول حیات سازمان‌ها، توسعه یافته و در رفتار اعضاء آشکار می‌شود. مقادیر میانگین و میانه این متغیر نیز به ترتیب برابر ۳/۲۰۸ و ۳/۰۶۷ است و نشان می‌دهد که سطح فرهنگ اخلاقی در نمونه مورد بررسی و پاسخ‌دهندگان، مقداری هرچند اندک، بالاتر از سطح متوسط و نرمال است. فشار بودجه زمانی نیز موضوعی متداول و شناخته شده در موسسات حساسی است و منظور از آن، هنگامی است که زمان مورد نیاز برای انجام عملیات حساسی، بیش از زمان پیش‌بینی شده در بودجه بوده و حساسی ملزم به انجام کار در زمان تعیین شده می‌باشد. مقادیر میانگین (۳/۲۰۲) و میانه (۳/۰۰۰) این متغیر نشان می‌دهند که گرچه فشار بودجه زمانی در سطح بسیار بالایی ارزیابی نشده است

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرها

سرفصل‌ها	میانگین	میانه	بیشینه	کمینه	انحراف معیار
استرس شغلی	۳/۴۴۸	۳/۵	۴/۵	۲/۱۴۳	۰/۵۰۱
ابهام نقش	۲/۸۹۲	۲/۷۵	۴/۵	۱/۷۵	۰/۸۴۸
تعارض نقش	۲/۸۹۳	۳/۰۰۰	۵/۰۰۰	۱/۳۳۳	۰/۶۴۵
گرانباری نقش	۳/۰۰۷	۲/۶۶۷	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۷۲
فرهنگ اخلاقی	۳/۲۰۸	۳/۰۶۷	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۳۷
فشار بودجه زمانی	۳/۲۰۲	۳/۰۰۰	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۲۱
کیفیت حساسی	۳/۱۹۱	۳/۰۰۰	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۹۰۸

• آمار استنباطی (رویکرد نخست: رگرسیون)

پایایی نتایج

در پژوهش حاضر، از آلفای کرونباخ برای آزمون ثبات نتایج اندازه‌گیری استفاده شد.

آزمون نرمال بودن متغیرهای وابسته

از آزمون جارک-برا برای بررسی نرمال بودن متغیرهای وابسته استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره سه ارائه شده است. بر اساس این آزمون چون سطوح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است، توزیع متغیرهای وابسته نرمال می‌باشد.

جدول ۲. مقادیر آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

سرفصل‌ها	آلفای کرونباخ
استرس شغلی	۰/۷۳۴
ابهام نقش	۰/۸۱۲
تعارض نقش	۰/۷۱۳
گرانباری نقش	۰/۶۸۹
فرهنگ اخلاقی	۰/۷۴۸
فشار بودجه زمانی	۰/۹۱۱
کیفیت حساسی	۰/۷۴۷

جدول ۳. آزمون جارک برا

متغیر	آماره جارک برا	سطح معناداری
استرس شغلی	۰/۴۳۷	۰/۸۰۳
فشار بودجه زمانی	۱/۳۷	۰/۵۰۳
کیفیت حساسی	۲/۳۷۶	۰/۳۰۴

آزمون مدل تحقیق

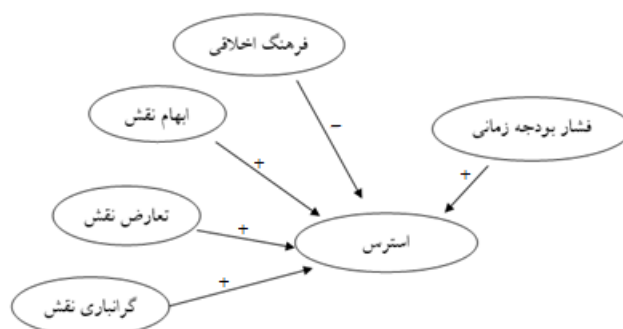
عوامل موثر بر استرس شغلی

و سطح معناداری آن‌ها کوچکتر از ۰/۰۵ است، ارتباطی معنادار و مستقیم بین ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش و فشار بودجه زمانی با استرس شغلی برقرار است. همچنین، از آنجا که آماره t متغیر فرهنگ اخلاقی بزرگتر از ۱/۹۶۵- بوده و سطح معناداری آن‌ها کوچکتر از ۰/۰۵ است، ارتباطی معنادار و معکوس بین فرهنگ اخلاقی و استرس شغلی برقرار است. بنابراین، مدل نهایی شده در این بخش به صورت شکل زیر است:

در راستای آزمون بخش نخست روابط مدل تحقیق درباره عوامل موثر بر استرس شغلی، باتوجه به ساختار داده‌های مورد استفاده از رگرسیون چندمتغیره و روش حداقل مربعات معمولی (OLS) استفاده می‌شود. نتایج این آزمون در جدول چهار ارائه شده است. با توجه به نتایج، از آنجا که آماره t متغیرهای ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش و فشار بودجه زمانی بزرگتر از ۱/۹۶۵+ بوده

جدول ۴. تخمین بخش نخست روابط

متغیر	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	VIF
مقدار ثابت	۰/۹۳۹	۰/۱۳۹	۶/۷۱۵	۰/۰۰۰	-
ابهام نقش	۰/۲۰۵	۰/۰۳۳	۶/۰۵۹	۰/۰۰۰	۱/۴۲۹
تعارض نقش	۰/۲۵۸	۰/۰۸۷	۲/۹۴۶	۰/۰۰۳	۱/۰۲۷
گرانباری نقش	۰/۴۳۹	۰/۰۵۷	۷/۶۲۳	۰/۰۰۰	۱/۰۷۴
فرهنگ اخلاقی	-۰/۲۵۴	۰/۰۳۹	-۴/۴۶۵	۰/۰۰۰	۱/۳۶۷
فشار بودجه زمانی	۰/۱۸۶	۰/۰۳	۶/۰۴۷	۰/۰۰۰	۱/۱۲۲
آماره F					
سطح معناداری آماره F					
ضریب تعیین					
ضریب تعیین تعدیل شده					
آماره دوربین-واتسون					
آماره آزمون وایت					
سطح معناداری آزمون وایت					
آماره آزمون جاک-برای جملات اخلاقی					
سطح معناداری آزمون جاک-برای جملات اخلاقی					



شکل ۲. روابط بخش نخست مدل

در ادامه، برای آزمایش ثبات نتایج به دست آمده و پایداری روابط شناسایی شده، اقدام به آزمون روابط با استفاده از رگرسیون تک‌متغیره و هرمتغیره به صورت مجزا می‌گردد که نتایج مربوطه در جدول پنج ارائه شده است.

جدول ۵. تخمین‌های بخش نخست روابط به تفکیک

VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۳۳/۴۸۷	۰/۰۸۵	۲/۸۷	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۷/۰۲۶	۰/۰۲۸	۰/۱۹۹	ابهام نقش
آماره F					
۴۹/۳۶۷					
۰/۰۰۰	سطح معناداری آماره F				
۰/۴۱۴	ضریب تعیین				
۰/۴۱۲	ضریب تعیین تعدیل شده				
۱/۹۳۲	آماره دوربین- واتسون				
۰/۳۷۱	آماره آزمون وایت				
۰/۶۹	سطح معناداری آزمون وایت				
۲۳/۱۵۱	آماره آزمون جاک-برای جملات اخلاقی				
۰/۰۰۰	سطح معناداری آزمون جاک-برای جملات اخلاقی				
VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۳۱/۰۶۸	۰/۱۱۷	۳/۶۴۵	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۵/۲۸۸	۰/۰۳۲	۰/۱۷	تعارض نقش
آماره F					
۴۲/۹۹۲					
۰/۰۰۰	سطح معناداری آماره F				
۰/۴۰۷	ضریب تعیین				
۰/۳۹۵	ضریب تعیین تعدیل شده				
۱/۹۴۸	آماره دوربین- واتسون				
۱/۲۵۱	آماره آزمون وایت				
۰/۲۸۷	سطح معناداری آزمون وایت				
۱۳/۰۰۰	آماره آزمون جاک-برای جملات اخلاقی				
۰/۰۰۱	سطح معناداری آزمون جاک-برای جملات اخلاقی				
VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۴۲/۷۲۳	۰/۰۸۳	۳/۵۵۳	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۶/۹۶۲	۰/۰۳۵	۰/۲۴۶	گرانباری نقش
آماره F					
۴۱/۳۸۳					
۰/۰۰۰	سطح معناداری آماره F				
۰/۳۷۴	ضریب تعیین				
۰/۳۶۱	ضریب تعیین تعدیل شده				
۱/۹۸۳	آماره دوربین- واتسون				
۰/۲۱	آماره آزمون وایت				
۰/۸۱	سطح معناداری آزمون وایت				
۱۳/۵۶	آماره آزمون جاک-برای جملات اخلاقی				
۰/۰۰۱	سطح معناداری آزمون جاک-برای جملات اخلاقی				
VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۳۵/۰۳۱	۰/۰۹	۳/۱۵۵	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۳/۳۸۶	۰/۰۲۶	-۰/۰۹۱	فرهنگ اخلاقی
آماره F					
۳۸/۴۷					
۰/۰۰۰	سطح معناداری آماره F				
۰/۳۲۹	ضریب تعیین				

۰/۳۲۶	ضریب تعیین تعدیل شده				
۱/۹۶۷	آماره دوربین - واتسون				
۱/۱۶۸	آماره آزمون وایت				
۰/۳۱۲	سطح معناداری آزمون وایت				
۱۴/۵۱۱	آماره آزمون جارک-برای جملات اخلاص				
۰/۰۰۰	سطح معناداری آزمون جارک-برای جملات اخلاص				
VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۳۴/۳۱۶	۰/۰۹۱	۳/۱۲۷	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۳/۶۶۸	۰/۰۲۷	۰/۱	فشار بودجه زمانی
۳۳/۴۶۱		آماره F			
۰/۰۰۰		سطح معناداری آماره F			
۰/۳۳۴		ضریب تعیین			
۰/۳۳۱		ضریب تعیین تعدیل شده			
۱/۹۶۵		آماره دوربین - واتسون			
۰/۱۳۸		آماره آزمون وایت			
۰/۸۷		سطح معناداری آزمون وایت			
۱۴/۶۳۶		آماره آزمون جارک-برای جملات اخلاص			
۰/۰۰۰		سطح معناداری آزمون جارک-برای جملات اخلاص			

با توجه به نتایج، از آنجا که آماره t متغیر فرهنگ اخلاصی بزرگتر از ۱/۹۶۵- بوده و سطح معناداری آن‌ها کوچکتر از ۰/۰۵ است، ارتباطی معنادار و معکوس بین فرهنگ اخلاصی و فشار بودجه زمانی برقرار است. لذا مدل نهایی شده در این بخش به- صورت شکل زیر است:

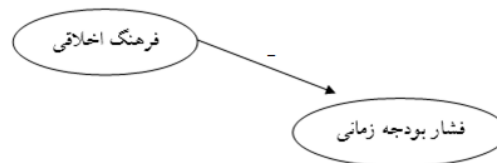
رابطه فرهنگ اخلاصی و فشار بودجه زمانی
در راستای آزمون بخش دوم روابط مدل تحقیق درباره رابطه فرهنگ اخلاصی و فشار بودجه زمانی، باتوجه به ساختار داده‌های مورد استفاده از رگرسیون تک-متغیره و روش حداقل مربعات معمولی (OLS) استفاده می‌شود. نتایج این آزمون در جدول شش ارائه شده است.

جدول ۶. تخمین بخش دوم روابط

VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۱۰/۹۱۲	۰/۱۴۲	۱/۵۵۷	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۱۲/۰۱۶	۰/۰۴۷	-۰/۵۶۸	فرهنگ اخلاصی
۴۴/۴۱		آماره F			
۰/۰۰۰		سطح معناداری آماره F			
۰/۲۷۴		ضریب تعیین			
۰/۲۷۲		ضریب تعیین تعدیل شده			
۱/۸۸۱		آماره دوربین - واتسون			
۲/۵۲۸		آماره آزمون وایت			
۰/۰۸۱		سطح معناداری آزمون وایت			
۳۰/۷۲۲		آماره آزمون جارک-برای جملات اخلاص			
۰/۰۰۰		سطح معناداری آزمون جارک-برای جملات اخلاص			

با توجه به نتایج، از آنجا که آماره t متغیر فرهنگ اخلاقی بزرگتر از $1/965+$ بوده و سطح معناداری آن‌ها کوچکتر از $0/05$ است، ارتباطی معنادار و مستقیم بین فرهنگ اخلاقی و کیفیت حسابرسی برقرار است. همچنین، از آنجا که آماره t متغیر فشار بودجه زمانی بزرگتر از $1/965-$ بوده و سطح معناداری آن‌ها کوچکتر از $0/05$ است، ارتباطی معنادار و معکوس بین فشار بودجه زمانی و کیفیت حسابرسی برقرار است. به این ترتیب، مدل نهایی شده در این بخش به صورت شکل زیر است.

در ادامه، برای آزمایش ثبات نتایج به دست آمده و پایداری روابط شناسایی شده، اقدام به آزمون روابط با استفاده از رگرسیون تک‌متغیره و هرمتغیر به صورت مجزا می‌گردد که نتایج مربوطه در جدول هشت ارائه شده است.



شکل ۳. روابط بخش دوم مدل

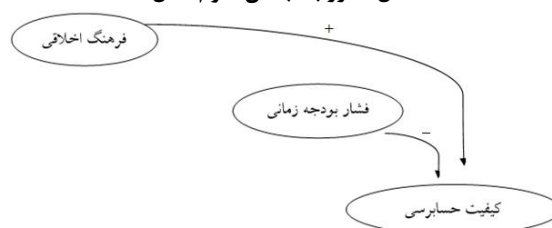
رابطه فرهنگ اخلاقی، فشار بودجه زمانی و کیفیت حسابرسی

در راستای آزمون بخش سوم روابط مدل تحقیق درباره رابطه فرهنگ اخلاقی، فشار بودجه زمانی و کیفیت حسابرسی، با توجه به ساختار داده‌های مورد استفاده از رگرسیون چندمتغیره و روش حداقل مربعات معمولی (OLS) استفاده می‌شود. نتایج این آزمون در جدول هفت ارائه شده است.

جدول ۷. تخمین بخش سوم روابط

متغیر	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری	VIF
مقدار ثابت	۰/۸۴۴	۰/۱۱۲	۷/۵۲۱	۰/۰۰۰	-
فرهنگ اخلاقی	۰/۵۸۳	۰/۱۲۴	۴/۶۷۶	۰/۰۰۰	۱/۲۳۳
فشار بودجه زمانی	-۰/۱۷۸	۰/۰۳۹	-۴/۵۵۷	۰/۰۰۰	۱/۲۳۳
آماره F		۴۳/۹۲۶			
سطح معناداری آماره F		۰/۰۰۰			
ضریب تعیین		۰/۵۶۱			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۵۵۹			
آماره دوربین-واتسون		۱/۶۶۱			
آماره آزمون وایت		۱/۷۹۴			
سطح معناداری آزمون وایت		۰/۱۱۲			
آماره آزمون جارک-برای جملات اخلاقی		۲۸۴/۵			
سطح معناداری آزمون جارک-برای جملات اخلاقی		۰/۰۰۰			

شکل ۴. روابط بخش سوم مدل



جدول ۸. تخمین‌های بخش سوم روابط به تفکیک

VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۷/۸۵۱	۰/۱۰۹	۰/۸۶۲	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲۲/۰۸۸	۰/۰۳۲	۰/۷۲۵	فرهنگ اخلاقی
	۴۸/۸۸۷				آماره F
	۰/۰۰۰				سطح معناداری آماره F
	۰/۵۶				ضریب تعیین
	۰/۵۵۹				ضریب تعیین تعدیل شده
	۱/۵۶۴				آماره دوربین- واتسون
	۲/۴۳۷				آماره آزمون وایت
	۰/۰۸۸				سطح معناداری آزمون وایت
	۲۷۷/۶۶۲				آماره آزمون جارک- برای جملات اخلاقی
	۰/۰۰۰				سطح معناداری آزمون جارک- برای جملات اخلاقی
VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۷/۴۳	۰/۱۱۱	۰/۸۲۸	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۲۲/۰۴۷	۰/۰۳۳	-۰/۷۳۷	فشار بودجه زمانی
	۴۶/۰۸۸				آماره F
	۰/۰۰۰				سطح معناداری آماره F
	۰/۵۵۹				ضریب تعیین
	۰/۵۵۸				ضریب تعیین تعدیل شده
	۱/۵۶۹				آماره دوربین- واتسون
	۲/۷۲				آماره آزمون وایت
	۰/۰۶۷				سطح معناداری آزمون وایت
	۲۸۱/۰۹۸				آماره آزمون جارک- برای جملات اخلاقی
	۰/۰۰۰				سطح معناداری آزمون جارک- برای جملات اخلاقی

مورد استفاده از رگرسیون تک‌متغیره و روش حداقل مربعات معمولی (OLS) استفاده می‌شود. نتایج این آزمون در جدول نه ارائه شده است.

رابطه استرس شغلی و کیفیت حسابرسی در راستای آزمون بخش چهارم روابط مدل تحقیق درباره رابطه استرس شغلی و کیفیت حسابرسی، با توجه به ساختار داده‌های

جدول ۹. تخمین بخش چهارم روابط

VIF	سطح معناداری	آماره t	خطای استاندارد	ضرایب	متغیر
-	۰/۰۰۰	۱۱/۶۴۵	۰/۲۴۵	۲/۸۶۳	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۳/۴۰۱	۰/۰۳	-۰/۱۰۲	استرس شغلی
	۱۱/۰۸۳				آماره F
	۰/۰۰۰				سطح معناداری آماره F
	۰/۳۲۲				ضریب تعیین
	۰/۳۱				ضریب تعیین تعدیل شده
	۱/۹۲۷				آماره دوربین- واتسون
	۱/۲۲۶				آماره آزمون وایت
	۰/۲۹۴				سطح معناداری آزمون وایت
	۱۱/۱۰۱				آماره آزمون جارک- برای جملات اخلاقی
	۰/۰۰۳				سطح معناداری آزمون جارک- برای جملات اخلاقی

هر چیز بایستی مدل بیرونی مورد ارزیابی قرار گیرد. برای ارزیابی مدل بیرونی فرضیه‌ها معمولاً از دو معیار p -دیلون-گلد اشتاین (پایایی مرکب) و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده می‌گردد که به علت عدم استفاده از روش‌های گوناگون اندازه‌گیری و خصیصه‌های متعدد، نتایج این آزمون‌ها مستحکم و فاقد مشکل می‌باشد. دیگر شاخصه مورد استفاده در مدل معادلات ساختاری، بارهای عاملی است. بارهای عاملی نشان-دهنده میزان همبستگی متغیرها با عامل‌ها می‌باشند. چنانچه این همبستگی بیشتر از $0/4$ باشد به عنوان بار عاملی بالا (بدون توجه به علامت منفی یا مثبت) و چنانچه بیشتر از $0/6$ باشد، به عنوان بارهای عاملی نسبتاً بالا در نظر گرفته می‌شوند. بارهای کمتر از $0/3$ را می‌توان نادیده گرفت. در این رابطه نیز باتوجه به عدم استفاده از روش‌های گوناگون اندازه‌گیری و خصیصه‌های متعدد، نتایج این آزمون‌ها مستحکم و فاقد مشکل می‌باشد. ضرایب مسیرها در شکل شماره شش ارائه شده است. لازم به توضیح است که سطح معناداری تمامی روابط کمتر از $0/05$ است و لذا معنادار هستند.

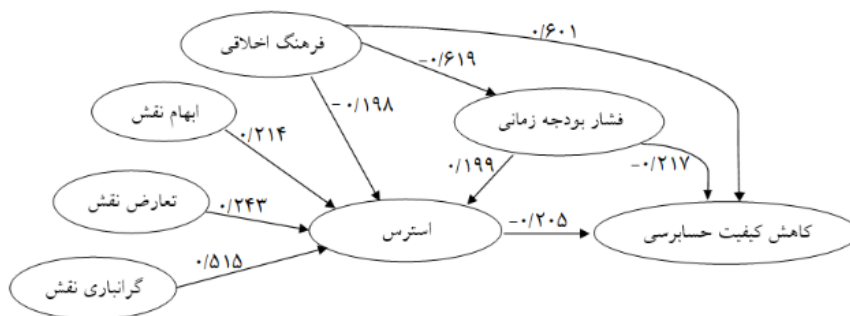
با توجه به نتایج، از آنجا که آماره t متغیر استرس شغلی بزرگتر از $1/965$ - بوده و سطح معناداری آن‌ها کوچکتر از $0/05$ است، ارتباطی معنادار و معکوس بین استرس شغلی و کیفیت حساسی برقرار است. لذا مدل نهایی شده در این بخش به صورت شکل زیر است:



شکل ۵. روابط بخش چهارم مدل

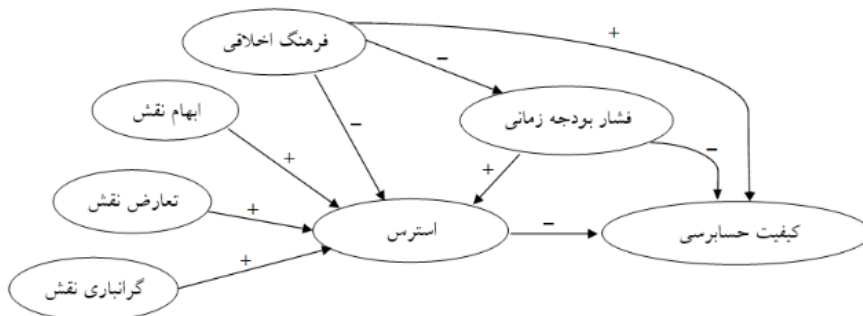
آمار استنباطی (رویکرد دوم؛ معادلات ساختاری)

علی‌رغم بررسی‌های متعدد و جزء به جزء در بخش رگرسیون، به منظور ارزیابی جامع و تکمیلی روابط شناسایی شده، از رویکرد مدل معادلات ساختاری نیز استفاده می‌گردد. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش از PLS که یک فن مدل‌سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجه‌ها را به طور همزمان فراهم می‌سازد، استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌ها قبل از



شکل ۶. ضریب مسیرها در تحلیل عاملی

باتوجه به نتایج به دست آمده، مدل نهایی مطالعه حاضر به صورت شکل زیر ترسیم می‌شود:



شکل ۷. مدل نهایی تحقیق

نتیجه‌گیری

نتایج بررسی‌های صورت گرفته در مطالعه حاضر نشان داد که عوامل تئوریک استرس‌زا (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردند؛ تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌شود؛ فشار بودجه زمانی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردد؛ تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش فشار بودجه زمانی می‌شود؛ فشار بودجه زمانی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد؛ تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود؛ و استرس شغلی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. به این ترتیب، طبق بررسی‌های صورت گرفته علاوه بر عوامل تئوریک افزایش‌دهنده استرس شغلی که شامل ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش می‌شود، تضعیف فرهنگ اخلاقی و افزایش فشار بودجه زمانی نیز استرس شغلی حسابرسان را می‌افزایند. توضیح این‌که گسترش فرهنگ اخلاقی مناسب در یک موسسه حسابرسی، موجب تقویت روحیه همکاری و پرهیز از ایجاد روابط یک‌طرفه و دستوری بین مقام مافوق و کارکنان می‌گردد. لذا تقویت فرهنگ اخلاقی، استرس حسابرسان را می‌کاهد و تضعیف فرهنگ اخلاقی، این استرس را می‌افزاید. فشار بودجه زمانی نیز همان‌طور که از نام و تعریف ارائه شده از آن برمی‌آید، شرایط کاری پیچیده و پراستری را برای حسابرسان پدید می‌آورد که قاعدتاً منجر به افزایش استرس شغلی آنان می‌گردد. تأثیر کاهنده فرهنگ اخلاقی بر فشار بودجه زمانی نیز بیانگر این موضوع است که هرچه فرهنگ اخلاقی مناسب در موسسه حسابرسی جریان و گسترش بیشتری داشته باشد، روابط باکیفیت و فایده‌مند بیشتری بین رده‌های سازمانی مختلف موسسه حسابرسی برقرار شده و مانع از تحمیل فشار از لحاظ زمان انجام کار بر کارکنان موسسه حسابرسی می‌گردد. سرانجام نتایج بررسی‌ها از تأثیر کاهنده فشار بودجه زمانی، تضعیف فرهنگ اخلاقی و استرس شغلی بر کیفیت حسابرسی خبر داده‌اند که بنابر مبانی نظری تشریح شده در این مطالعه و توضیحات ارائه شده در این قسمت، این تأثیر را می‌توان از بابت ایجاد فشار شغلی، عدم تمرکز، تضعیف روحیه کاری و فرسایشی شدن محیط کار دانست.

در باب مقایسه نتایج تحقیق لازم به توضیح است که نتیجه فرضیه اول (عوامل تئوریک استرس‌زا (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردند) را می‌توان منطبق بر نتایج اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، خلیفه-سلطانی و براری (۱۳۹۴) و فروغی‌راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸) دانست که علت تشابه در نتایج می‌تواند پایداری در روابط پارادایم استرس در جوامع و نمونه‌های گوناگون باشد و تاکنون

مطالعه‌ای در زمینه حسابرسی و حسابداری، پارادایم استرس و عوامل موثر بر آن را مردود ندانسته است. همچنین، نتیجه فرضیه دوم (تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌شود) را می‌توان از بابت نوع تأثیر شناسایی شده برای فرهنگ اخلاقی، منطبق بر نتایج اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۳) و آروشگبه و همکاران (۲۰۱۷) و در تضاد با نتایج لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۶) دانست. علت تشابه در نتایج می‌تواند استفاده از رویکردهای مشابه خصوصاً در متغیر فرهنگ اخلاقی و تضاد نیز می‌تواند ناشی از استفاده از ابعاد متفاوت باشد. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه سوم (فشار بودجه زمانی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردد) را می‌توان منطبق بر نتایج اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۳)، گاندی (۲۰۱۴) و مرادی و همکاران (۱۳۹۵) و در تضاد با نتایج جوهری و همکاران (۲۰۱۹) دانست. این نتیجه در انطباق با طیف گسترده‌ای از پژوهش‌های پیشین است چراکه تأثیر فشار بودجه زمانی یک تأثیر ثابت در جوامع مختلف بوده است و اندک مطالعاتی که نتایجی متضاد داشته‌اند، معمولاً از معیارهای جایگزین و غیرمستقیم استفاده کرده‌اند. نتیجه فرضیه چهار (تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش فشار بودجه زمانی می‌شود) نیز از بابت نوع تأثیر شناسایی شده برای فرهنگ اخلاقی، منطبق بر نتایج اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۳) و آروشگبه و همکاران (۲۰۱۷) است و در تضاد با نتایج لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۶) است. علت تشابه در نتایج می‌تواند استفاده از رویکردهای مشابه خصوصاً در متغیر فرهنگ اخلاقی و تضاد نیز می‌تواند ناشی از استفاده از ابعاد متفاوت باشد. نتیجه فرضیه پنجم (فشار بودجه زمانی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد) را می‌توان منطبق بر نتایج اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۳)، گاندی (۲۰۱۴) و مرادی و همکاران (۱۳۹۵) و در تضاد با نتایج جوهری و همکاران (۲۰۱۹) دانست. این نتیجه در انطباق با طیف گسترده‌ای از پژوهش‌های پیشین است چراکه تأثیر فشار بودجه زمانی یک تأثیر ثابت در جوامع مختلف بوده است و اندک مطالعاتی که نتایجی متضاد داشته‌اند، معمولاً از معیارهای جایگزین و غیرمستقیم استفاده کرده‌اند. نتیجه فرضیه ششم (تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود) نیز منطبق بر نتایج اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۳) و آروشگبه و همکاران (۲۰۱۷) و در تضاد با نتایج لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۶) است. علت تشابه در نتایج می‌تواند استفاده از رویکردهای مشابه خصوصاً در متغیر فرهنگ اخلاقی و تضاد نیز می‌تواند ناشی از استفاده از ابعاد متفاوت باشد. نتیجه فرضیه هفتم (استرس شغلی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود) نیز در انطباق با نتایج اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، جوهری و همکاران (۲۰۱۹)، مرویان حسینی و لاری

استرس‌زا به‌طور همزمان و مستقل، موجبات افزایش استرس حسابرسان را فراهم می‌سازند.

بنابر نتیجه فرضیه دوم مطالعه حاضر مبنی بر این‌که تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌شود، به مسئولان موسسات حسابرسی توصیه می‌شود که به‌منظور جلوگیری از ایجاد استرس شغلی فراگیر برای نیروهای انسانی موسسه حسابرسی، تلاش نمایند که فرهنگ اخلاقی مثبتی را در موسسه جاری سازند. در این رابطه لازم به توضیح است که ضعف فرهنگ اخلاقی می‌تواند زمینه‌ساز بروز فشار زمانی بر حسابرسان و بی‌توجهی به شرایط ویژه کاری آنان گردد. با در نظر گرفتن این‌که زمان، از مهم‌ترین منابع حسابرسان است، فشار بودجه زمانی، ارتباطی معکوس با فرهنگ اخلاقی قوی در موسسات حسابرسی دارد.

بنابر نتیجه فرضیه سوم مطالعه حاضر مبنی بر این‌که فشار بودجه زمانی موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردد، به مسئولان موسسات حسابرسی و علی‌الخصوص مسئولانی که در سطح موسسه اقدام به تدوین برنامه‌های زمانی اجرای پروژه‌های حسابرسی می‌کنند، توصیه می‌گردد که پرهیز از ایجاد فشار از بابت بودجه زمانی و اصرار بیش از اندازه بر

پیشبرد سریع‌تر از زمان مورد نیاز پروژه‌ها را در اولویت قرار دهند. حسابرسانی که درک می‌کنند باید بین کارایی و اثربخشی تعادل ایجاد کنند، نیاز دارند تا رفتار خود را توجیه نمایند. در همین راستا، حسابرسانی که فشار بودجه زمانی بالایی را احساس می‌کنند، ممکن است تمایل یابند تا اقدامات کاهنده کیفیت تحت فشار و استرس کار را به‌وسیله تفسیر مجدد ارزش‌های سازمانی، توجیه نمایند. بنابراین، حتی تواناترین و منطقی‌ترین نیروهای انسانی در موسسات حسابرسی نیز ممکن است تحت فشار زمانی، عملکرد مناسبی نداشته باشند.

بنابر نتیجه فرضیه چهارم مطالعه حاضر مبنی بر این‌که تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب افزایش فشار بودجه زمانی می‌شود، به شرکا، مدیران و سرپرستان فعال در موسسات حسابرسی کشور توصیه می‌گردد که برای جلوگیری از ایجاد استرس تخریبگر در بین کارکنان موسسه، بسط و توسعه فرهنگ اخلاقی را در برنامه‌های خود قرار دهند. لازم به توضیح است که فرهنگ اخلاقی موسسه، از عوامل مهم تعیین‌کننده رفتارهای غیراخلاقی در آن است. تصمیمات اخلاقی اتخاذ شده توسط حسابرسان، می‌تواند تحت تأثیر شدید فرهنگ اخلاقی موسسات حسابرسی آن‌ها قرار گیرد و تضعیف فرهنگ اخلاقی می‌تواند رفتار غیراخلاقی تحت فشار زمانی را افزایش دهد. در واقع، ضعف فرهنگ اخلاقی می‌تواند زمینه‌ساز بروز فشار زمانی بر حسابرسان و بی‌توجهی به شرایط ویژه کاری آنان گردد. بنابراین، تقویت

دشت‌بیاض (۱۳۹۴) و فروغی‌راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸) که علت تشابه در نتایج می‌تواند پایداری نقش پارادایم استرس در جوامع و نمونه‌های گوناگون باشد و تاکنون مطالعه‌ای در زمینه حسابرسی و حسابداری، تأثیر استرس بر کیفیت حسابرسی را مثبت ندانسته است.

با توجه به نتیجه فرضیه اول مطالعه حاضر مبنی بر این‌که عوامل تئوریک استرس‌زا (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) موجب افزایش استرس حسابرسان می‌گردند، به شرکا، مدیران و سرپرستان موسسات حسابرسی توصیه می‌شود که باعنایت به آثار منفی متعدد استرس شغلی در بین حسابرسان، تلاش نمایند که عوامل استرس‌زا شامل ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش را در بین کارکنان موسسه حسابرسی، کاهش دهند. توضیح این‌که ابهام نقش نشان‌گر وضعیت شغلی است که در آن، اطلاعات لازم برای انجام فعالیت‌های حرفه‌ای به‌طور مطلوب نارسا و گمراه‌کننده هستند و حسابرسان برای انجام فعالیت‌های خود دچار ابهام و سردرگمی است. ابهام نقش در واقع زمانی به استرس می‌انجامد که فرد را از بهره‌وری و پیشرفت باز می‌دارد. علاوه بر ضرورت توجه به جلوگیری از ابهام نقش در بین کارکنان موسسه حسابرسی، مسئولان موسسه باید از ایجاد تعارض نقش که به معنای تحمیل فعالیت‌های چندگانه و متضاد به حسابرسان است و همچنین ایجاد گرانباری نقش که به معنای تحمیل مسئولیتی فراتر از توانایی حسابرسان بر آنان است، پرهیز نمایند تا استرس بر نیروهای موسسه حسابرسی، فائق نیاید و بتوانند وظایف خود را به بهترین شکل و بدون استرس تخریب‌کننده اجرا کنند. گفتنی است حسابرسان همواره با فشارهای موجود در شغل از جمله درخواست‌هایی که نیاز به دقت بالا دارد یا تردید حرفه‌ای نسبت به تهیه یک گزارش حسابرسی با کیفیت بالا روبه‌رو بوده و هستند. به‌عنوان نمونه، حسابرسان ممکن است در مواردی بر سر دوراهی قرار گیرد، شامل زمانی که صاحبکار به او اجازه نمی‌دهد تا آزمون‌های خاصی را انجام دهد در حالی که این آزمون‌ها بسیار مهم است و می‌تواند کل کار حسابرسی برای چرخه معامله را تحت تأثیر قرار دهد یا در بدترین حالت، هنگامی که حسابرسان با هدف‌های متضادی مواجه می‌شوند که با کمترین هزینه کار کنند در حالی که کیفیت کار حسابرسی با کاهش برخی از روش‌های ضروری حسابرسی، تحت تأثیر قرار می‌گیرد و یا تمام روش‌های حسابرسی را برای حفظ کیفیت حسابرسی در سطح بالا انجام دهند که ممکن است سودآوری با افزایش هزینه‌های حسابرسی به خطر بیافتد. از این رو، حسابداری و به‌ویژه حسابرسی از دیرباز به‌عنوان حرفه‌ای با سطوح بالای استرس شناخته شده است. بنابراین، عوامل

فرهنگ اخلاقی در موسسه حسابرسی از اهمیت بالایی برخوردار است.

باتوجه به نتیجه فرضیه پنجم مطالعه حاضر مبنی بر این که فشار بودجه زمانی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد، به مسئولان موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که به منظور تقویت کیفیت خدمات حسابرسی، از فشار زمانی محوله بر کارکنان موسسه بکاهند. حسابرسی که فشار بودجه زمانی بالایی را احساس می‌کنند، ممکن است تمایل یابند تا اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی تحت فشار و استرس کار را به وسیله تفسیر مجدد ارزش‌های سازمانی، توجیه نمایند. لذا هرچه فشار بودجه زمانی در فعالیت‌های حسابرسی افزایش یابد، در عین حال که استرس شغلی حسابرسان افزایش می‌یابد، کاهش کیفیت حسابرسی نیز پدیدار خواهد شد. گفتنی است نظریه فشار ادعا می‌کند که افراد زمانی غیراخلاقی رفتار می‌کنند که احساس می‌نمایند با استفاده از راه‌های قانونی و مشروع، نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند. افرادی که فشار زمانی را احساس می‌کنند، تمایل کمتری به شرکت در استانداردهای اخلاقی داشته و متعاقباً، اغلب به انجام رفتارهای غیراخلاقی تمایل دارند. حسابرسی که درک می‌کنند باید بین کارایی و اثربخشی تعادل ایجاد کنند، نیاز دارند تا رفتار خود را توجیه نمایند.

باتوجه به نتیجه فرضیه ششم مطالعه حاضر مبنی بر این که تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود، به شرکا، مدیران و سرپرستان موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد که به منظور بهبود کیفیت خدمات حسابرسی و تقویت جایگاه حرفه‌ای خود، تقویت فرهنگ اخلاقی در موسسه را مورد توجه جدی قرار دهند. مسئولان و تصمیم‌گیرندگان موسسه حسابرسی می‌توانند از طریق تقبیح رفتار غیراخلاقی، مشکلات اخلاقی کارکنان را کاهش دهند. اگر موسسه‌ای به اعضای خود علامت و نشانی دهد که رفتار غیراخلاقی مجازات و تنبیه می‌گردد و به رفتار اخلاقی پاداش داده می‌شود، اعضای تلاش بیشتری برای رفتار اخلاقی می‌کنند. موسسه‌ای که رفتار غیراخلاقی را تنبیه و مجازات نمی‌کند و یا حتی به آن پاداش می‌دهد، به اعضای خود علامت می‌دهد که این‌گونه رفتارها، قابل قبول هستند. فرهنگی که گفت‌وگو را ممنوع می‌کند و خواستار اطاعت از قدرت است، حسابرسان را تشویق می‌کند تا به‌طور خودخواسته، مسائل اخلاقی را فراموش کنند. بنابراین، برقراری ارتباط به‌خودی‌خود می‌تواند تکرار رفتارهای غیراخلاقی را کاهش دهد. بنابراین، تضعیف فرهنگ اخلاقی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود.

باتوجه به نتیجه فرضیه هفتم مطالعه حاضر مبنی بر این که استرس شغلی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود، به

مسئولان موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که کنترل استرس در بین کارکنان را مورد توجه جدی قرار دهند. در واقع، کیفیت حسابرسی و عملکرد حرفه‌ای، پاسخی طولانی‌مدت به عوامل استرس‌زا و هیجان‌های شدید در محیط کار است و بین فشار روانی و کیفیت حسابرسی و عملکرد حرفه‌ای، رابطه تنگاتنگی وجود دارد تا جایی که حتی عملکرد حرفه‌ای را گاهی با استرس شغلی همزمان دانسته‌اند.

فهرست منابع

- * حاجیها، زهره و خدامرادی، الهه. (۱۳۹۵). نقش فرهنگ اخلاقی در عملکرد حسابرسان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۳)، ۱۳۰-۱۲۵.
- * صراف، مریم و صراف، فاطمه، تاثیر استرس شغلی و تاب آوری حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسی. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۹، شماره ۳۳ بهار ۱۳۹۹
- * عمادی، سید اسداله، حسینی، سید حسین، بررسی ارتباط انعطاف پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۸، شماره ۳۱ پاییز ۱۳۹۸
- * خلیفه‌سلطانی، سیداحمد و براری، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. حسابداری مالی، ۲۸، ۳۲-۵۵.
- * رویایی، رمضانعلی؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ حساس یگانه، یحیی و جلیل، صابر. (۱۳۹۱). ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۷(۲۵)، ۱-۲۲.
- * فروغی‌راد، رسول و بزاززاده تربتی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. دانش حسابرسی، ۷۴، ۷۴-۱۵۱-۱۷۴.
- * مرادی، مهدی؛ رستمی، امین؛ ابادزی، زهره. (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان. فصلنامه حسابداری مالی، ۳(۵۹)، ۴۳-۶۴.
- * مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسا. فصلنامه حسابداری سلامت، ۴(۱)، ۵۷-۸۰.

* Alderman, C.W. and Deitrick, J.W. (1982). Auditors' perceptions of time budget pressures and premature sign-offs: a replication and extension. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 1 (2), 54-68.

- * Power, M. (2003). Auditing and the production of legitimacy. *Accounting Organizations and Society*, 28 (4), 379-394.
- * Rockness, H. & Rockness, J. (2005). Legislated ethics: From Enron to Sarbanes-oxley, the impact on corporate America. *Journal of Business Ethics*, 5, 31-54.
- * Securities and Exchange Commission. SEC News Digest 2013–215. (2013). Available online at <https://www.sec.gov/news/digest/2013/dig110713.htm>.
- * Singhapakdi, A. and Vitell, S. J. (2007). Institutionalization of ethics and its consequences: a survey of marketing professionals. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 35(2), 284-294.
- * 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*, 37, 1-14.
- * Svanberg, J. and Ohman, P. (2013). Auditors' time pressure: Does ethical culture support audit quality?. *Managerial Auditing Journal*, 28(7), 572-591.
- * Sweeney, B. and Pierce, B. (2006). Good hours, bad hours and auditors' defense mechanisms in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19 (6), 858-892.
- * Weaver, G., Trevino, L. and Cochran, P. (1999). Corporate Ethics Practices in the Mid- 1990's: An Empirical Study of the Fortune 1000. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 283-294.
- * Weaver, G.; Trevino, L.; and P. Cochran (1999). Corporate Ethics Practices in the Mid- 1990's: An Empirical Study of the Fortune 1000. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 283-294.
- * Yan, H. and Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9 (4), 305-319.
- * Arowoshegbe, A.O., Uniamikogbo, E. and Atu, G. (2017). Accounting Ethics and Audit Quality in Nigeria. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 4 (2), 1-15.
- * Dougl, P.C., Davidson, R.A. and Schwartz, B.N. (2001). The effect of organizational culture and ethical orientation on accountants' ethical judgments. *Journal of Business Ethics*, 34 (2), 101-121.
- * Fernando, G.D., Abdel-Meguid, A.M. and Elder, R.J. (2010). Audit quality attributes, client size and cost of equity capital. *Review of Accounting and Finance*, 19(4), 363-381.
- * Fisher, R. T. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13 (1), 143-170.
- * Gajendran, R and Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about Telecommuting, Meta Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- * Gundry, C.L. (2014). Dysfunctional behavior in modern audit environment: the effect of time budget pressure and auditors' personality type on reduced audit quality practices. Bachelor of Commerce Dissertation, University of Otago, Dunedin.
- * Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *European Accounting Review*, 10 (4), 787-802
- * Jenkins, J.; Deis, D.; Bedard, J.; and M. Curtis (2008). Accounting Firm Culture and Governance: A Research Synthesis. *Behavioral Research in Accounting*, 20 (1), 45-74.
- * Jenkins, J.G., Deis, D.R., Bedard, J.C. and Curtis, M.B. (2008). Accounting firm culture and governance: a research synthesis. *Behavioral Research in Accounting*, 20 (1), 45-74.
- * Johari, R.J., Ridzoan, N.S. and Zarefar, A. (2019). The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance. *International Journal of Financial Research*, 10 (3), 88-106.
- * Jones, A. I., Guthrie, C. P. and Iyer, V.M. (2012). Role Stress and Job Outcomes in Public Accounting: Have the Gender Experiences Converged. *Accounting Behavioral Research*, 15 (1), 53-84.
- * Koonmee, K. and Virakul, B. (2007). Ethics, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of hr and marketing managers in Thai businesses. Berlin: ISQOLS.
- * McNair, C.J. (1991). Proper compromises: the management control dilemma in public accounting and its impact on auditor behavior. *Accounting, Organizations and Society*, 16 (7), 635-653.
- * Montgomery, D. C., Blodgett, J. G. and Barnes, J.H. (1996). A Model of Financial Securities Salespersons' Job Stress. *The Journal of Services Marketing*, 10 (3), 21-38.
- * Pierce, B. and Sweeney, B. (2004). Cost-quality conflict in audit firms: an empirical investigation. *European Accounting Review*, 13 (1), 415-441.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 12/ No. 45/ Spring 2023

Attitude to Stress Paradigm in Audit Quality Subject; By Emphasize on Ethical Culture, Time Budget Pressure and Stressor Factors

Maryam Amoei

Phd Student Department of Accounting, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran.

Naghi Fazeli

Assistant Professor Department of Accounting, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran
(Corresponding Author)

Khosrow Faghani Makerani

Associate Professor of Accounting, Semnan Branch, Islamic Azad University, Semnan, Iran

Abstract

A common source of stress that employees face in the workplace or organization is called job stressor factors. These stress factors include role of ambiguity, conflict and overload. However, paying attention to ethical culture and the existence of organizational structure is also a significant issue in a professional environment, and ethical culture can reduce the stress of auditors by improvement of the work environment. In addition, auditors often face with pressure of strict time budgets, a situation which approximately originates from quasi-tender conditions for audit contracts. The present study, besides the emphasizing the role of traditional stressor factors in explanation of job risk of auditors, has pushed the factors of organizational culture and time budget pressure in the category of auditors' stress and of course strengthened and modified the traditional paradigm model of stress in the category of auditors. In this regard, the view point of 318 members of the Iranian Society of Certified Public Accountants during spring and summer of 1399 were used and the results showed that the theoretical stressors factors (role ambiguity, role conflict and role overload), weakening of moral culture and Time budget pressures cause to increase auditors stress. weakening of oral culture and time budget pressure cause reduction of audit quality. In this way, the traditional model of the stress paradigm in the category of audit was modified and strengthened.

Keywords: Stress Paradigm•Ethical Culture•Time Budget Pressure•Audit Quality •Burnout