

بررسی تأثیر عوامل فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان

محمد رضا صالحی دشتی^۱ و دکتر رحمان ساعدی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۰

تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۸/۱۰/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۱۰

چکیده

مقدمه: هر فردی ممکن است در هنگام انجام شغل معینی درگیر فشار روانی شود که از کنش‌های متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی به وجود می‌آید. به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن حدی باشد که فرد بتواند از عهده آن برآید و در نتیجه باعث کاهش عملکرد شغلی و کیفیت کار وی شود.

روش پژوهش: این پژوهش از نوع همبستگی و به لحاظ شیوه انجام کار پژوهشی توصیفی بوده و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه حسابرسان شاغل در حرفه حسابداری در سال ۱۳۹۶ است. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسش‌نامه استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که فشار روانی شغلی، فشار اجتماعی و فشار زمانی بر حسابرس، عملکرد شغلی حسابرسان را کاهش می‌دهد. در این پژوهش بین متغیرهای کار بیش از حد و تعارض بین کار و خانواده با متغیر عملکرد شغلی حسابرس رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری: افزایش فشار روانی شغلی، فشار اجتماعی و فشار زمانی بر حسابرس می‌تواند منجر به بروز پاسخ‌های رفتاری و در نتیجه کاهش کیفیت کار و افزایش هزینه‌های مؤسسه حسابداری شود. زیرا، این عوامل برای حسابرسان فشار روانی ایجاد می‌کند که در صورت شناسایی نشدن به موقع، کنترل نکردن و برخورد نامناسب با آن می‌تواند منجر به بی‌علاقگی نسبت به انجام وظایف، کاهش کارایی، مشکلات تصمیم‌گیری و ایجاد اختلال در روابط سازمانی شده و عملکرد شغلی حسابرس را کاهش دهد.

واژه‌های کلیدی: تعارض بین کار و خانواده، فشار اجتماعی، فشار روانی شغلی، فشار زمانی بر حسابرس، کار بیش از حد.

۱. کارشناس ارشد حسابداری، واحد دولت‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (رایانامه: salehi.d@iauda.ac.ir)

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد دولت‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول، رایانامه: saedi@iauda.ac.ir)

مقدمه

در این بین نیاز به حسابرسی به عنوان بخشی از فرایند گزارشی و اطلاع‌رسانی بیشتر احساس می‌شود. انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی بیشینه خواهد شد که با تلاش همه‌جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از این رو، کیفیت مطلوب خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی مطلوب حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است. به این معنا که موفقیت و شکست هر سازمانی به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد و تقریباً تلاش مدیران و روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به‌طور مستقل یا غیرمستقل در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان است (۱). در واقع، شرکت‌ها زمانی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از جنبه‌های فنی و رسمی شغلی خود به کار پردازند. در حسابرسی نیز، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد، بسیار حائز اهمیت است و تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی به‌طور مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابرسی تأثیرگذار است (۲). در نتیجه، چشم‌پوشی یا سازش با عملکرد شغلی ضعیف، ممکن است کیفیت حسابرسی را کاهش داده و مؤسسات حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار دهد (۳). بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پوشش این بُعد از دانش حسابرسی، به بررسی تأثیر فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان

فشار روانی شغلی از جمله خطرهای شغلی است که در سال‌های اخیر به آن توجه شده و به خاطر تعامل میان کارکنان و شرایط کاری ایجاد می‌شود. فشار روانی شغلی پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضری است که وقتی الزامات کار مطابق توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان نیست به وجود می‌آید و ممکن است به بیماری و جراحت نیز منجر شود. در واقع، فشار روانی ناشی از شغل، موضوعی است که فرد معینی در انجام شغل معینی درگیر آن می‌شود و از کنش‌های متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن حدی است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید. فشارهای روانی به شکل‌های مختلف در رفتار فرد در محیط کاری خود را نشان می‌دهد. برخی از این رفتارها که باعث عملکرد نامطلوب شغلی و کاهش کیفیت کار خواهد شد عبارت است از: زودرنجی یا پرخاشگری در برخورد با همکاران و ارباب‌رجوع، بی‌تفاوتی و بی‌علاقگی به آراستگی ظاهر خود و دیگران، کاهش خلاقیت و نبود اعتماد به نفس، بی‌تفاوتی نسبت به کار و افزایش اشتباهات، ناتوانی در تمرکز بر کار و ناتوانی در تصمیم‌گیری، خستگی مفرط، ناراحتی و احساس گناه (۱).

رشد فزاینده و پیچیدگی‌های جامعه، نیاز به اطلاعات اقتصادی مربوط، نظام‌های اطلاعاتی و هم‌چنین فرایندهای تولید اطلاعات را توجیه می‌کند و

می‌پردازد.

وی اثر منفی داشته باشد. کار بیش از حد، به کار اختصاص داده شده به فرد بیش از توانایی یا سطح مهارت او گفته می‌شود. بسیاری از کارکنان در سازمان‌ها به‌طور هم‌زمان دارای مسئولیت‌های زیادی هستند. کارهای کارکنانی که مسئولیت‌های مختلفی دارند، به دلیل تداخل وظایف، اغلب به‌طور ناقص انجام می‌شود. در واقع، مشغله فراوان باعث می‌شود آن‌ها عملاً نتوانند بسیاری از کارهای محوله را به نحو شایسته و در زمان‌های تعیین شده انجام دهند که باعث مشکلاتی از جمله عملکرد ضعیف کارکنان و در نتیجه، نارضایتی صاحب کار می‌شود. هم‌چنین، این موضوع باعث جلوگیری از مطرح شدن استعدادهای توانمند با افکار و روش‌های پویا و جدید نیز خواهد شد.

شغل حسابرسی به‌طور معمول با حجم زیاد کار و محدودیت زمانی زیاد توصیف می‌شود. در این شغل، ازدیاد کار باعث خواهد شد حسابرسان برخی از مراحل کار حسابرسی را به‌طور پنهانی حذف کنند یا رویه‌های حسابرسی را طبق استاندارد انجام ندهند و به توضیحات صاحب کار اتکای زیادی کنند (۶). هم‌چنین، محیط حسابرسی، به علت حجم بالای کار به‌عنوان محیطی با فشار روانی بالا شناخته می‌شود (۷). در نتیجه، انتظار می‌رود کار بیش از حد بر عملکرد شغلی حسابرسان اثر معکوسی داشته باشد.

مبانی نظری

فشار روانی شغلی و عملکرد شغلی حسابرس

تلاش برای گذراندن آزمون‌های مختلف از جمله آزمون حسابدار رسمی و فشار روانی بیش از حد از چالش‌های معمول و همیشگی حسابرسان بوده است. حسابرسان به دلیل تضاد منافع که ممکن است در انجام حسابرسی‌ها وجود داشته باشد و قرار گرفتن در بین مدیریت (به‌عنوان مسئول تهیه صورت‌های مالی و نتایج حاصل از عملیات شرکت) و سرمایه‌گذاران یا سایر اشخاص ذینفع (به‌عنوان استفاده‌کنندگان از گزارش حسابرسی برای تصمیم‌گیری و رسیدن به هدف‌های شخصی مدنظر) همواره به نحوی نقش واسطه یا رابط را ایفا می‌کنند (۴). هم‌چنین، حسابرسان با تعداد زیادی از افراد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در ارتباط هستند که طیف وسیعی از نیازها و انتظارات دارند و برآورده کردن این انتظارات و تقاضاهای متنوع از سوی صاحب‌کاران، آن‌هم در محیط کاری که خود صاحب‌کار مشخص می‌کند، برای حسابرسان فشار روانی ایجاد می‌کند که در صورت شناسایی نشدن به‌موقع، کنترل‌نکردن و برخورد نامناسب، این فشار روانی شغلی می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شغلی شود (۵).

کار بیش از حد و عملکرد شغلی حسابرس

انسان دارای ظرفیت و توانایی نامحدود و بی‌انتهای نیست و کار بیش از حد می‌تواند بر عملکرد شغلی

فشار زمانی بر حسابرس و عملکرد شغلی حسابرس

بودجه زمانی ابزار مدیریتی مهمی در بسیاری از برنامه‌ریزی‌های حسابرسی است. اعمال بودجه زمانی

محدود، بررسی‌ها را در زمان‌های پایانی تکمیل می‌کنند که ممکن است کیفیت حسابرسی را برای پاسخ‌گویی به خطر بیاندازد (۱۱). بنابراین، به‌موقع بودن تکمیل کار میدانی حسابرسی با عملکرد حسابرسی ارتباط دارد (۱۲).

فشار اجتماعی و عملکرد شغلی حسابرس

فشارهای اجتماعی بر کیفیت حسابرسی و عملکرد حسابرس تأثیرگذار است. دو نوع فشار اجتماعی مؤثر بر کیفیت و عملکرد حسابرس عبارت است از: فشار اطاعت (تبعیت) و فشار انطباق. در این مورد تدوین‌کنندگان استانداردها تلاش زیادی کرده‌اند تا مطمئن شوند حسابرسان از صاحب‌کاران مستقل هستند. فشار اطاعت به‌وسیله فردی با قدرت بیشتر در سلسله مراتب سازمانی بالاتر، اعمال می‌شود. رفتار و نظرهای خاص فردی با مقام بالاتر و قدرت بیشتر، می‌تواند رفتار اطرافیان را تحت تأثیر قرار داده و به آن‌ها چارچوب فکری دهد. حتی اگر دستوراتی که از طرف مقام صاحب قدرت تجویز می‌شود در تضاد با باورها و اصول فردی اطرافیان باشد ممکن است نسبت به آن بی‌تفاوت باشند. به عبارت دیگر، به دلیل فشار اطاعت، فرد حتی ممکن است به انجام اعمال غیراخلاقی نیز متمایل شود که خود ناشی از ضعف در درک مسئولیت شغلی است. در واقع، فرد احساس می‌کند در مقابل مقام بالاتر خود مسئولیت دارد اما مسئول اعمال انجام شده نیست. به عبارت دیگر، افراد تعریف مقام بالاتر در مورد اخلاق در اجرای کارها را پذیرفته‌اند (در قالب درست و نادرست بودن). در هر

غیرمتعارف منجر به مشکلاتی خواهد شد. مهم‌ترین این مشکلات عبارت است از: ایجاد فشار روانی، از دست دادن انگیزه و توسل به انجام کارهایی مانند حذف پنهانی برخی مراحل حسابرسی مشخص‌شده در برنامه، انجام‌ندادن رویه‌های حسابرسی طبق استاندارد و اتکای زیاد به توضیحات صاحب‌کار. این قبیل رفتارها که معمولاً به دلیل فشار زمانی نامتعارف حاصل می‌شود، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم می‌تواند بر عملکرد کار حسابرسی تأثیر سوء (منفی) داشته باشد. پیش‌بینی زمان نیز فشار روانی و رفتارهای مربوط به کار حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این موضوع ممکن است موجب کاهش کیفیت و ایجاد نقص در کار حسابرسی شود که نتیجه آن طرح دعاوی علیه حسابرسان است (۸). نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان داده است که حسابرسان به این موضوع پی‌برده‌اند که بودجه‌های زمانی باعث ایجاد تنگناهای غیرواقعی و آثار منفی بر عملکرد حسابرسی می‌شود (۹ و ۱۰).

با توجه به این که در کار حسابرسی، فشار بودجه زمانی برای حسابرسان پدیده‌ای عمومی است، قضاوت حرفه‌ای اهمیت ویژه‌ای دارد. چرا که ممکن است حسابرسان بر اساس قضاوت و نظر حرفه‌ای بعضی از مراحل را به دلیل فشار زمان، کم‌اهمیت تلقی و انجام ندهند اما در کاربرگ‌ها عکس آن را نشان دهند. زمانی که حسابرسان تحت فشار زمانی هستند، عملکرد آن‌ها کاهش پیدا می‌کند. این تأثیر منفی حتی در بین حسابرسانی که زمان بیشتری دارند نیز وجود دارد. حسابرسان برای تشکیل پرونده با توجه به زمان

نقش جدیدی نیز شده‌اند. در نگاه اول به نظر می‌رسد این نقش جدید منجر به افزایش درآمد خانواده، بهبود وضع اقتصادی و افزایش عزت نفس زن شاغل می‌شود اما زمانی که زن نتواند بین انتظارات و نقش‌های خود تعادل برقرار کند دچار نوعی تعارض بین کار و خانواده می‌شود (۱۵). یکی از قدیمی‌ترین تعریف‌ها در زمینه تعارض بین کار و خانواده مربوط به گرینهاوس و بوتل است. بر اساس این تعریف تعارض بین کار و خانواده نوعی اصطکاک نقش‌ها است که در آن فشارهای ناشی از حیطه کار و خانواده از برخی جهات متقابل و ناسازگار است. نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که افراد معمولاً وقت بیشتری صرف نقش‌هایی می‌کنند که بیشتر برای آن‌ها اهمیت دارد. در نتیجه، وقت کم‌تری برای سایر نقش‌ها در نظر می‌گیرند که احتمال بروز تعارض نقش را افزایش می‌دهد (۱۶). هم‌چنین، تقریباً همه بررسی‌ها و پژوهش‌هایی که در حوزه رابطه متقابل کار و خانواده انجام شده، نشان داده است که تعارض بین کار و خانواده می‌تواند برای افراد خانواده‌ها و سازمان‌ها، آثار زیان‌بار و نامناسبی بر جای گذارد (۱۷).

نتایج پژوهش کوزک و همکاران بیانگر این موضوع است که تعارض بین کار و خانواده با کاهش رضایت شغلی و زناشویی همراه است (۱۸). هم‌چنین، نتایج پژوهش بدیان و همکاران نشان داد که با افزایش فشار روانی شغلی، رضایت از زندگی کاهش می‌یابد. به‌طور کلی تعارض بین کار و خانواده برای افراد و سازمان به یک اندازه اهمیت دارد. زیرا، تعارض برای افراد به‌عنوان منبع اصلی فشار روانی یا پیامدهای منفی

مؤسسه حسابرسی، مدیران و شرکا مقام صاحب قدرت هستند. حسابرس نه‌تنها برای دوری از تنبیه یا دریافت پاداش بلکه برای حفظ موقعیت شغلی خود، از دستورها و پیشنهادهای صاحب قدرت اطاعت خواهد کرد. فشار انطباق اشاره به فشار ناشی از همکاران یا همسالان دارد که فرد را تحت فشار قرار می‌دهد تا مطابق با باورها، نگرش‌ها و اعمال همکاران و همسالان خود رفتار کند (۱۳).

حسابرس می‌تواند تضاد منافع را نه‌تنها در محتوای استقلال نقض‌شده از طرف صاحب‌کار تجربه کند بلکه تضاد منافع هم‌چنین ممکن است از وضعیتی ناشی شود که در آن حسابرس تصور کند منافع شخصی او با منافع سایر حسابرسان یا مؤسسه حسابرسی در مجموع همسو نیست (۱۴). زمانی که نظرها و پیشنهادهای مقام‌های صاحب قدرت و همکاران حسابرسان در تضاد با اصول حسابرسی باشد، هر دو فشار اطاعت و انطباق می‌تواند عملکرد حسابرس را کاهش دهد.

تعارض بین کار و خانواده و عملکرد شغلی حسابررس تغییرات و تحولات جامعه منجر به افزایش مشارکت زنان و مردان در بازار کار و ازدیاد زنان و مردان شاغل در خارج از منزل و رشد نوع جدیدی از خانواده‌ها به نام خانواده‌های دو شغله شده است. در این نوع خانواده‌ها زن و مرد افزون بر نقش سنتی همسری و والدینی دارای نقش شغلی نیز هستند و این موضوع برای زنان اهمیت بیشتری دارد. زیرا، زنان با داشتن نقش سنتی همسری و مادری اکنون دارای

از جمله افزایش خطرهایی برای سلامتی والدین شاغل، انجام ضعیف وظایف والدینی و همسررداری، بدخلقی، کاهش رضایت از زندگی و سلامت روانی اندک است. افزون براین، برای سازمان‌ها با کاهش بهره‌وری، افزایش تأخیر، غیبت کارکنان، افزایش کناره‌گیری از کار و کاهش تعهد شغلی سازمانی همراه خواهد شد (۱۷). باکر و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که سختی کار و بحران‌های شغلی با تعارض بین کار و خانواده رابطه دارد و این تعارض می‌تواند عملکرد شغلی را کاهش دهد (۱۹).

پیشینه پژوهش

هارلی در پژوهشی به بررسی رابطه بین فرسایش شغلی و کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد حسابرسانی که در شرایط فرسایش قرار می‌گیرند با کاهش پردازش شناختی و کاهش توانایی تعیین فرضیه‌های جایگزین برای توضیحات صاحب‌کار در مورد معاملات روبه‌رو می‌شوند. در نتیجه، حسابرسانی که در معرض فرسایش قرار گرفته‌اند نسبت به حسابرسانی که در معرض فرسایش قرار نگرفته‌اند، عملکرد ضعیف‌تری دارند (۲۰).

اسمیت و امرسون در پژوهشی به بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان با کاهش کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی فشار روانی شغلی در ایالات متحد آمریکا پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که انعطاف‌پذیری حسابرسان در رابطه با صاحب‌کاران به طور مستقیم استقلال حسابرسی را از

بین می‌برد و این موضوع به کیفیت حسابرسی لطمه می‌زند. همچنین، فشار روانی شغلی به عنوان یک محرک باعث می‌شود که انعطاف‌پذیری حسابرس کاهش یافته و کیفیت حسابرسی افزایش یابد. این نتایج نشان می‌دهد که الزاماً فشار روانی بار روانی منفی برای فرد ندارد بلکه زمانی که تبدیل به فشار روانی منفی شود، می‌تواند مسئولیت‌پذیری شغلی حسابرسان را افزایش دهد (۲۱).

هونن و هاسلی در پژوهشی روان‌شناسی محیط کار در ارتقای سلامت شغلی حسابرسان را با رویکرد شناخت فشار روانی بررسی کردند. در این پژوهش از فشار روانی شغلی به عنوان یکی از خطرهای روان‌شناختی و رفتاری در شغل حسابرسان یاد شده و نمونه پژوهش شامل ۳۰۱ حسابرس بوده است. نتایج پژوهش آنان نشان داد که حسابرسان به دلیل بار مسئولیت‌های شغلی و حرفه‌ای که دارند و به دلیل ساعات کاری فشرده، درک مفهومی از معنای فشار روانی شغلی و آثار مخرب آن بر جسم و روان خود ندارند و این موضوع باعث می‌شود فرسودگی شغلی به عنوان یکی از پیامدهای شغلی به مسیر شغلی حسابرسان آسیب وارد کند و هزینه‌های زیادی بر فرد از نظر سلامتی داشته باشد (۲۲).

یان و شیه در پژوهشی با عنوان «چگونه فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد؟» با شواهد تجربی از بازار سهام چین در سال ۲۰۱۴ میلادی، تأثیر فشار روانی شغلی بر کیفیت حسابرسی را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فشار روانی شغلی از عوامل مؤثر بر کیفیت

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که هوش هیجانی عامل تضعیف‌کننده اثر ابهام نقش، تعارض نقش و ازدیاد نقش بر فرسودگی شغلی حساب‌بران در مؤسسات حسابرسی اندونزیایی است (۲۵).

یوتامی و نهارتیو در پژوهشی با عنوان «تأثیر نوع شخصیت بر فرسودگی شغلی حساب‌بران» به بررسی اثر تعدیل‌کنندگی نوع شخصیت تحت تأثیر عوامل فشار روانی شغلی شامل ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش بر فرسودگی شغلی حساب‌بران در کشور اندونزی پرداختند. پرسش‌نامه پژوهش در سال ۲۰۱۱ میلادی به وسیله ۵۸۰ نفر حساب‌بر در رده‌های سرپرست، سرپرست ارشد و مدیر در مؤسسات حسابرسی جاکارتا، سیمارانگ، پالمبانگ و یوگیاکارتا تکمیل شد. نتایج پژوهش آنان نشان داد که نوع شخصیت تأثیر تعارض نقش و گرانباری نقش را بر فرسودگی شغلی تشدید می‌کند در حالی که شواهدی مبنی بر تأثیر ابهام نقش بر فرسودگی شغلی یافت نشد (۲۶).

مهدنور در پژوهشی به بررسی این سؤال پرداخت که آیا درک بیشتر ابهام و تعارض به‌عنوان عوامل فشار روانی با عملکرد شغلی رابطه دارد یا خیر؟ وی پژوهش خود را در کشور مالزی، در سال ۲۰۱۰ میلادی انجام داد. داده‌های مورد نیاز پژوهش با استفاده از ۷۵۶ پرسش‌نامه الکترونیکی جمع‌آوری شد که حساب‌بران مؤسسات حسابرسی در چهار مؤسسه بزرگ مالزیایی تکمیل کرده بودند. نتایج پژوهش مهدنور نشان داد که بین عملکرد شغلی و ابهام نقش رابطه معنی‌داری وجود دارد اما بین تعارض نقش و

حسابرسی است. هم‌چنین، حساب‌بران مؤسسات حسابرسی بین‌المللی و کسانی که در نقش شریک پاسخ‌گو هستند، برای کارهای نیازمند به تخصص در صنعت، فشار روانی شغلی بیشتری دارند که شدت آن، در شرکت‌های دولتی نیز بیشتر است (۲۳).

چانگ و مانرو در پژوهشی به بررسی تأثیر سوابق و عوارض (پیامدهای) فرسودگی شغلی بر هدف‌های جابه‌جایی یا انصراف از کار حسابداران تازه‌کار و کم‌سابقه در انگلیس پرداختند. پرسش‌نامه پژوهش آنان را ۳۶۲ نفر از حسابداران تازه‌کار در شرکت‌های دولتی در سال ۲۰۱۳ میلادی تکمیل کردند. نتایج پژوهش چانگ و مانرو نشان داد که ابهام نقش، تعارض نقش و تنش و فشار عصبی مربوط به شغل بر فرسودگی شغلی مؤثر است. هم‌چنین، ابهام نقش و تعارض نقش بر درک و برداشت کارکنان از تنش و فشار عصبی مربوط به شغل تأثیرگذار است. افزون بر این، تنش یا نگرانی‌های مربوط به شغل مرتبط با فرسودگی شغلی است که پس از آن سطح رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آن‌ها را تضعیف می‌کند. بنابراین، این احتمال وجود دارد که کارکنان ناراضی و غیرمتعهد بیشتر به دنبال شغل جایگزین باشند (۲۴).

ویریائی و همکاران به بررسی تأثیر عوامل فشار روانی شغلی شامل ابهام نقش، تعارض نقش و ازدیاد نقش بر فرسودگی شغلی حساب‌بران از طریق متغیر مداخله‌گر هوش هیجانی در اندونزی پرداختند. پرسش‌نامه پژوهش به وسیله ۱۰۵ نفر حساب‌بر در همه مؤسسات حسابرسی کشور اندونزی در سال ۲۰۱۲ میلادی تکمیل شد.

عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (۶).

عبدلی و همکاران در پژوهشی به بررسی مفهوم‌سازی الگوی ساختاری-تفسیری فشار روانی در حرفه حسابرسی بر اساس روش ارزیابی انتقادی پرداختند. در این پژوهش، ابتدا، بر اساس روش ارزیابی انتقادی سه مؤلفه شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای، شکاف انتظارات حرفه حسابرسی و شکاف تناسب حرفه‌ای در قالب ۱۶ شاخص شناسایی شد. سپس، بر اساس تحلیل دلفی ۴ شاخص حذف و ۲ شاخص ادغام شد که در مجموع ۱۰ شاخص برای تحلیل ساختاری-تفسیری و تشکیل ماتریس دستیابی، مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش آنان ۶ سطح دارای اهمیت در ایجاد فشار روانی حرفه حسابرسی را مشخص کرد و دو شاخص شامل تضاد منافع به عنوان شاخص شکاف انتظارات حرفه حسابرسی و شاخص تناسب‌نداشتن ویژگی‌های شخصی حسابرسان با حرفه حسابرسی به عنوان مؤلفه شکاف تناسب حرفه‌ای به عنوان اولین سطح تأثیرگذار بر فشار روانی حرفه‌ای تعیین شد. هم‌چنین، نامتناسب بودن حجم کار حسابرسی با بودجه‌بندی زمانی به عنوان شاخص مولفه شکاف مسئولیت‌های حرفه‌ای در سطح ۶ به عنوان کم‌ترین عامل تأثیرگذار بر فشار روانی حرفه‌ای معرفی شد (۲۷).

فلاح و طاهری در پژوهشی به بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین فشار روانی شغلی حسابرسان و کیفیت حسابرسی از یک سو و هم‌چنین بین فشار روانی شغلی حسابرسان و کیفیت حسابرسی

در حسابرسی نخستین از سوی دیگر رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۸).

راجی‌زاده و زنگی‌آبادی در پژوهشی بر اساس نظر تعداد ۱۰۶ نفر از حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی شهر کرمان در سال ۱۳۹۶، به بررسی رابطه بین سلامت عمومی حسابداران و ادراک آنان از سبک رهبری مدیران شرکت‌های دولتی شهر کرمان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که به باور بیشتر حسابداران، سبک رهبری حاکم در محیط کار آنان مشاوره‌ای است. هم‌چنین، حسابداران از نظر نشانه‌های بدنی و اضطراب و اختلال خواب، وضعیت مطلوبی ندارند. افزون بر این، سلامت عمومی و مؤلفه‌های آن رابطه معنی‌داری با ادراک حسابداران از سبک رهبری دارد و ادراک از سبک رهبری در بین حسابداران متفاوت است (۲۹).

واسعی‌چهارمحالی و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که فشار روانی حسابرس بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. هم‌چنین، نقش تعدیل‌کنندگی متغیر اولین حسابرسی صورت‌های مالی صاحب‌کار جدید، موجب تقویت تأثیر فشار روانی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در جهت منفی می‌شود (۳۰).

مرویان‌حسینی و لاری دشت بیاض در پژوهشی به بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین فشار روانی و عملکرد شغلی حسابرسان پرداختند. یافته‌های

پژوهش‌های پایه بررسی شده است و می‌تواند به‌عنوان راه‌حلی برای مسائل اجرایی و واقعی در نظر گرفته شود. در این پژوهش با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای، منابع نظری مرتبط با پژوهش گردآوری شد. همچنین، داده‌های لازم از طریق پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته توزیع شده بین حساب‌رسان جمع‌آوری شد. در این پرسش‌نامه متغیرهای فشار روانی شغلی، کار بیش از حد، فشار زمانی بر حساب‌رسان و فشار اجتماعی هر کدام با پنج سؤال، متغیر تعارض بین کار و خانواده با شش سؤال و متغیر عملکرد شغلی با ۵ سؤال سنجیده شد. برای بررسی هر یک از فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و Smart PIs نسخه ۳ استفاده شده است.

جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه حساب‌رسان شاغل در حرفه حسابرسی در سال ۱۳۹۶ است. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. تعیین حجم نمونه بر اساس قاعده موجود در تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری با رویکرد کم‌ترین مربعات جزئی شامل ده برابر بیشترین مسیرهای ساختاری منتهی به یک متغیر خاص است که در الگوی مسیر انجام شده است. با توجه به این که بیشترین گویه مربوط به تعارض بین کار و خانواده با شش سؤال است، حداقل مقدار لازم برای بررسی الگو ۶۰ نمونه است. با این وجود، در این پژوهش برای دوری از شواهد بدون تورش و همچنین، به دلیل افت نمونه

پژوهش آنان نشان داد که بین فشار روانی شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار و بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، فرسودگی شغلی در رابطه منفی بین فشار روانی و عملکرد شغلی به عنوان یک متغیر میانجی است. به عبارت دیگر، ارتقای عملکرد، یکی از پیامدهای مثبت کاهش فشار روانی و فرسودگی شغلی است (۵).

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

۱. بین فشار روانی شغلی و عملکرد شغلی حساب‌رسان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین کار بیش از حد و عملکرد شغلی حساب‌رسان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین فشار زمانی بر حساب‌رسان و عملکرد شغلی حساب‌رسان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.
۴. بین تعارض بین کار و خانواده و عملکرد شغلی حساب‌رسان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.
۵. بین فشار اجتماعی و عملکرد شغلی حساب‌رسان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع همبستگی و به لحاظ شیوه انجام کار پژوهشی توصیفی بوده و از نظر هدف کاربردی است. زیرا، در آن الگوهای طراحی شده با

شد و هر سؤالی که بار عاملی آن از ۰/۳ کم تر بود در این مرحله حذف شد. سپس، آلفای کرونباخ برای سؤال‌های باقی مانده محاسبه که برابر با ۰/۹۳ شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است. با توجه به نتایج ارائه شده در این جدول میانگین عملکرد شغلی حسابرس برابر با ۲/۳۷ است. هم‌چنین، بیشترین مقدار اختصاص داده شده به سؤال‌ها عدد ۶ و کم‌ترین مقدار آن عدد ۱ است. نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش با استفاده از آزمون کلموگوروف-اسمیرونوف در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. با توجه به نتایج ارائه شده در این جدول مقدار معنی‌داری برای همه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۵ است. بنابراین، توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش نرمال است.

روایی همگرا و واگرا

چون متوسط واریانس استخراج شده برای کلیه بُعدهای الگوی پژوهش (مندرج در جدول شماره ۳) در حدود ۰/۵۰٪ و بیشتر از آن است روایی همگرای الگو تأیید می‌شود.

در این پژوهش برای ارزیابی الگوی بیرونی از معیار فورنل-لارکر استفاده شده است. این معیار ادعا می‌کند که هر متغیری باید در مقایسه با معرف‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری در بین معرف‌های خود داشته

پژوهش اقدام به انتخاب حجم نمونه بیشتری شد. برای این منظور پرسش‌نامه پژوهش بین حسابرسان از رده کمک حسابرس تا شرکای مؤسسات حسابرسی به صورت انتشار پیوند (لینک) پرسش‌نامه از طریق شبکه‌های اجتماعی و رایانامه توزیع و تعداد ۴۱۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. از بین پرسش‌نامه‌های دریافتی، ۳۶۳ پرسش‌نامه به طور کامل تکمیل شده بود که در تجزیه و تحلیل از آن‌ها استفاده شد.

متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته

متغیر وابسته پژوهش، یعنی عملکرد شغلی حسابرس، با استفاده از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته توزیع شده بین حسابرسان سنجیده شد. این پرسش‌نامه نظر و عقیده پاسخ‌گو درباره مقدار فشار روانی مربوط به کار و اثر آن بر عملکرد شغلی را با ۵ پرسش جویا شده است.

متغیرهای مستقل

در این پژوهش متغیرهای مستقل شامل فشار روانی شغلی، کار بیش از حد، فشار زمانی بر حسابرس، تعارض بین کار و خانواده و فشار اجتماعی است که با استفاده از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته سنجیده شده است.

پایایی ابزار سنجش

برای تهیه پرسش‌نامه نهایی، بر اساس ۳۰ پرسش‌نامه مقدماتی ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. به این صورت که، ابتدا، بار عاملی سؤال‌های پرسش‌نامه تعیین

باشد. از نظر آماری شاخص ارزیابی الگوی بیرونی پژوهش هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. چنانچه مقدار شاخص ارزیابی اندازه گیری الگوی بیرونی پژوهش برای هر سازه بیشتر از توان دوم همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های موجود در الگو باشد، ارزیابی الگوی بیرونی تأیید می‌شود (جدول شماره ۴).

الگوی مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کم‌ترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
عملکرد شغلی حسابرس	۱	۵	۲/۳۷	۰/۷۹
فشار روانی شغلی	۱	۵	۱/۹۵	۰/۷۸
کار بیش از حد	۱	۵	۳/۵۲	۰/۶۸
فشار زمانی بر حسابرس	۱	۵	۳/۰۳	۰/۶۳
تعارض بین کار و خانواده	۱	۶	۲/۸۵	۰/۸
فشار اجتماعی	۱	۵	۱/۹۲	۰/۷۱

جدول ۲: بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش (آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف)

متغیر	معنی‌داری	نوع توزیع
عملکرد شغلی حسابرس	۰/۰۹۲	نرمال
فشار روانی شغلی	۰/۱۵۱	نرمال
کار بیش از حد	۰/۰۹۲	نرمال
فشار زمانی بر حسابرس	۰/۰۸۱	نرمال
تعارض بین کار و خانواده	۰/۰۸۷	نرمال
فشار اجتماعی	۰/۱۴۴	نرمال

جدول ۳: شاخص ارزیابی روایی الگوی اندازه‌گیری پژوهش

متغیر مکنون	متوسط واریانس استخراج شده
عملکرد شغلی حسابرس	۰/۵۹
فشار روانی شغلی	۰/۴۵
کار بیش از حد	۰/۴۸
فشار زمانی بر حسابرس	۰/۸۶
تعارض بین کار و خانواده	۰/۶۳
فشار اجتماعی	۰/۷۶

آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش، شاخص ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین است که در بیشتر تحلیل‌های الگوهای معادلات ساختاری به‌عنوان شاخص برازش اصلی از آن استفاده می‌شود. اگر این شاخص کوچک‌تر از ۰.۵ باشد، نتیجه مطلوب است.

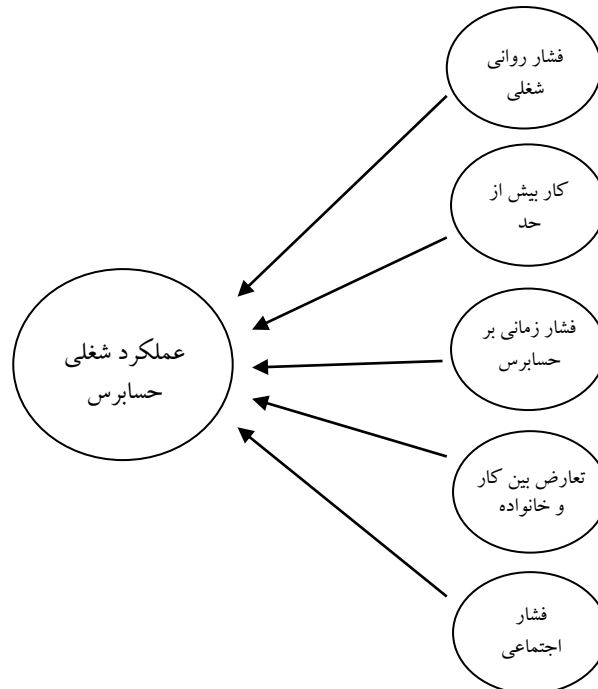
شماره ۱ در زیر است. این الگو هدف‌های پژوهش و چگونگی رابطه بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

نیکویی برازش

یکی از شاخص‌های عمومی برای تعیین عوامل

جدول ۴: شاخص ارزیابی اندازه‌گیری الگوی بیرونی پژوهش

متغیر	عملکرد شغلی حسابرس	فشار روانی شغلی	کار بیش از حد	فشار زمانی بر حسابرس	تعارض بین کار و خانواده	فشار اجتماعی
عملکرد شغلی حسابرس	۱					
فشار روانی شغلی	۰/۶۳۹۵۰۶	۱				
کار بیش از حد	۰/۵۱۶۱۰۹	۰/۴۸۲۷۸۶	۱			
فشار زمانی بر حسابرس	۰/۵۱۵۴۱۷	۰/۴۹۰۹۱۷	۰/۷۴۵۴۹۲	۱		
تعارض بین کار و خانواده	۰/۹۶۵۷۴۲	۰/۵۹۶۸۵۷	۰/۷۸۵۴۱۶	۰/۵۸۷۴۵۶	۱	
فشار اجتماعی	۰/۶۶۵۲۱۴	۰/۸۵۶۵۱۷	۰/۷۸۵۴۱۵	۰/۵۲۶۶۵۴	۰/۴۷۵۹۶۶	۱



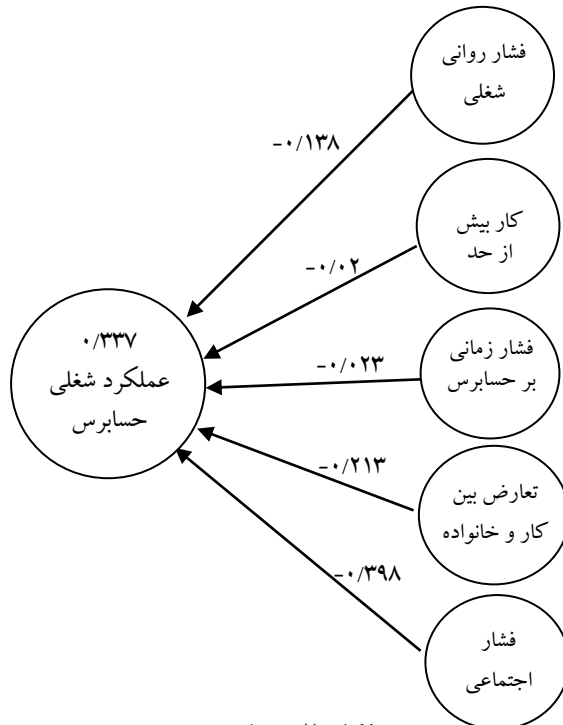
شکل ۱: الگوی مفهومی

در الگوی پژوهش حاضر این شاخص برابر با ۰/۰۲۹ است که نشان می‌دهد برازش الگو مطلوب است.

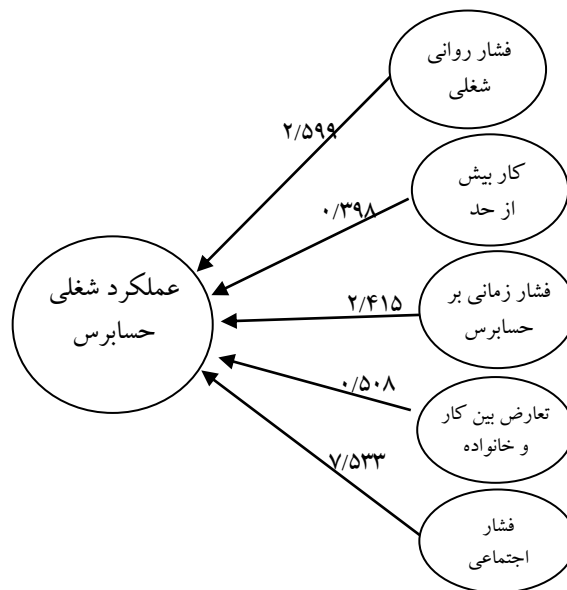
ضرایب مسیر

با استفاده از نتایج الگوی درونی پژوهش، می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. شکل شماره ۲، الگوی تحلیل مسیر پژوهش را با ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد. اعداد مشخص شده در این شکل، در واقع، ضرایب بتای استاندارد شده در رگرسیون‌های حداقل مربعات معمولی است که همان ضرایب مسیر در الگوی درونی رویکرد حداقل مربعات جزئی است. ضرایب مسیر باید از لحاظ علامت، بزرگی و معنی‌داری بررسی شود.

معنی‌داری مسیرها و آزمون تی در ادامه، با توجه به نتایج ارائه شده در شکل‌های شماره‌های ۲ و ۳، به بررسی فرضیه‌های پژوهش در سطح خطای ۵٪ پرداخته می‌شود. نتایج روش معادلات ساختاری نشان می‌دهد که ضریب معنی‌داری مسیر (۲/۵۹۹) از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که حاکی از معنی‌دار بودن اثر فشار روانی شغلی بر عملکرد شغلی حسابرس است. همچنین، ضریب متغیر فشار روانی شغلی ۰/۱۳۸- است. در نتیجه، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، شواهد گویای اثر منفی فشار روانی شغلی بر عملکرد شغلی حسابرس است. ضریب معنی‌داری مسیر در رابطه با فرضیه دوم پژوهش (۰/۳۹۸) از مقدار ۱/۹۶ کم‌تر است که حاکی



شکل ۲: ضرایب مسیر



شکل ۳: معنی داری مسیرها و مقدار تی

فشار اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرس است.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان با استفاده از روش معادلات ساختاری انجام شده است. نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق هدف‌های مؤسسات حسابرسی است. در محیط مؤسسات مزبور، عامل انسانی در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگونی قرار دارد. در واقع، فشار روانی با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی رابطه داشته یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش دارد و باعث کاهش سلامت عمومی حسابرسان، نیروی ابتکار و خلاقیت و تلاش می‌شود. به همین دلیل مطالعه فشار روانی هم در زمینه سلامت و بهداشت

از معنی دار نبودن متغیر کار بیش از حد است؛ در نتیجه، این فرضیه تأیید نمی‌شود. ضریب معنی داری مسیر مربوط به فرضیه سوم پژوهش (۲/۴۱۵) از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که حاکی از معنی دار بودن اثر فشار زمانی بر حسابرس است؛ هم‌چنین، ضریب متغیر فشار زمانی بر حسابرس ۰/۲۳- است. در نتیجه، این فرضیه تأیید می‌شود. به بیان دیگر، شواهد گویای اثر منفی فشار زمانی بر حسابرس بر عملکرد شغلی حسابرس است. ضریب معنی داری مسیر فرضیه چهارم پژوهش (۰/۵۰۸) از مقدار ۱/۹۶ کم‌تر است. در نتیجه، این فرضیه تأیید نمی‌شود (متغیر تعارض بین کار و خانواده). ضریب معنی داری مسیر متغیر فشار اجتماعی (۷/۵۳۳) از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است که حاکی از معنی دار بودن اثر آن است. ضریب متغیر فشار اجتماعی ۰/۳۹- است. در نتیجه، فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌شود. به عبارت دیگر، شواهد گویای اثر منفی

اثری بر عملکرد شغلی حسابرس ندارد. به عبارت دیگر، هر چه تعداد ساعات یا روزهای کاری بیشتر شود، عملکرد شغلی دستخوش تغییرات قرار نمی‌گیرد. هم‌چنین، افزایش کار حسابرسی اثری بر کیفیت کار حسابرسی و عملکرد شغلی حسابرسان ندارد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های چانگ و مانرو (۲۴)، ویریائی و همکاران (۲۵) و یوتامی و ناهارتیو (۲۶) مغایر است که علت این مغایرت ممکن است ناشی از متفاوت بودن جامعه مورد بررسی این پژوهش‌ها باشد.

حسابرسان اغلب با فشار زمانی سخت‌گیرانه مواجه‌اند. منظور از فشار زمانی بر حسابرس، هنگامی است که زمان لازم برای انجام عملیات حسابرسی، بیش از زمان پیش‌بینی شده باشد و حسابرس ملزم به انجام کار در زمان تعیین شده باشد. حسابرسان در برابر فشار زمانی به یکی از دو روش زیر واکنش نشان می‌دهند. در حالت اول واکنش از طریق کار کردن بیشتر و افزایش ساعات بیشتری برای صاحب‌کار است؛ یعنی، نظریه‌ای که در فرضیه دوم بررسی شد. دومین حالت، واکنش منفعلانه از طریق کاهش کیفیت حسابرسی یا کم‌تر گزارش کردن زمان است که معمولاً زمانی اتفاق می‌افتد که حسابرسان زمان صرف‌شده کم‌تری برای کار حسابرسی نسبت به آن چه در عمل اتفاق افتاده، گزارش می‌کنند. در واقع، این موضوع مشکل پیچیده‌ای است که برای بودجه‌بندی زمانی آینده به وجود می‌آید. در این حالت، حسابرس زمان را به بخش‌هایی از حسابرسی انتقال می‌دهد که قابلیت افزایش زمان ندارد یا زمان را

روانی حسابرسان و هم در بررسی عملکرد آنان در مؤسسات حسابرسی دارای اهمیت است. چرا که افزایش فشار روانی بر حسابرسان موجب افزایش فرسودگی شغلی و کاهش عملکرد در بین آنان خواهد شد. ضمن آن که با قرار گرفتن مقدار فشار روانی در حد متوسط، عملکرد شغلی بیشتر می‌شود. در این راستا، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که افزایش فشار روانی شغلی موجب کاهش عملکرد شغلی حسابرس می‌شود. به عبارت دیگر، با افزایش فشار روانی شغلی، عملکرد شغلی حسابرس کاهش می‌یابد و با کاهش فشار روانی شغلی، عملکرد شغلی حسابرس افزایش می‌یابد. به این معنا که فشار روانی عاملی منفی برای پیشبرد عملکرد شغلی حسابرسان است. هم‌چنین، حسابرسان پرتنش، عملکرد ضعیف‌تری نسبت به سایر حسابرسان دارند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های چانگ و مانرو (۲۴)، ویریائی و همکاران (۲۵) و یوتامی و ناهارتیو (۲۶) همسو است. در حوزه حسابرسی به دلیل کار بیش از حد حسابرسان، جابه‌جایی شغلی زیادی مشاهده می‌شود. با توجه به نرخ به نسبت زیاد جابه‌جایی حسابرسان، که بین مؤسسات حسابرسی رایج است، پژوهشگران به شناخت عوامل مرتبط با این جابه‌جایی، میل به جابه‌جایی و نارضایتی شغلی پرداخته‌اند. در این راستا، آن‌ها به عامل اولیه ویژگی‌های شغلی و کار بیش از حد توجه کرده‌اند. ویژگی‌های خاص یک شغل و محیطی که در آن کار انجام می‌شود می‌تواند باعث نارضایتی از شغل شود. در این مورد، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که افزایش یا کاهش کار بیش از حد

به واحد رسیدگی شده دیگری انتقال می‌دهد. فشار زمانی بر حسابرس تا حد معینی، دارای آثار مثبت است؛ زیرا، باعث افزایش کارایی می‌شود. این در حالی است که نتایج بیشتر پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد فشار زمانی بر حسابرس آثار منفی بر کیفیت حسابرسی دارد. به عبارت دیگر، فشار زمانی بر حسابرس مربوط به آخرین مهلت تعیین شده برای ارائه گزارش حسابرسی، اثر منفی بر عملکرد حسابرسان دارد. در این رابطه، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که افزایش یا کاهش فشار زمانی بر حسابرس اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی حسابرس دارد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های چانگ و مانرو (۲۴)، ویریائی و همکاران (۲۵) و یوتامی و ناهارتیو (۲۶) همسو است که مطرح می‌کنند تنش و فشار عصبی مربوط به شغل، سوابق مهمی برای فرسودگی شغلی است که در پی آن سطح رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آن‌ها تضعیف می‌شود. به این معنا که حسابرسان در هنگام مواجه شدن با فشار زمانی، به رفتارهای غیرحرفه‌ای نظیر کم‌تر گزارش کردن زمان انجام کار و انجام ندادن برخی از مراحل انجام حسابرسی می‌پردازند. در این رابطه نتایج پژوهش مهدوی و زمانی (۳۱) نشان داد که بین سبک رهبری ملاحظات، سبک رهبری ساختار، منبع کنترل درونی و تجربه حسابرس با پذیرش کم‌تر از واقع گزارش کردن زمان، رابطه منفی و معنی‌دار برقرار است و بین منبع کنترل بیرونی و حسابرسان غیرعضو جامعه حسابداران رسمی ایران با پذیرش کم‌تر از واقع گزارش کردن زمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

تعارض بین کار و خانواده نوعی از تعارض بین نقشی در بین حیطه‌های کار و خانواده است. تعارض بین کار و خانواده به‌عنوان موضوعی مهم، کارکنان، کارفرمایان و خانواده‌ها را متأثر می‌کند. این متغیر به‌عنوان تداخل نقش‌های شغلی با نقش‌های خانوادگی شناخته می‌شود. بر اساس نظریه نقش، تعارض بین کار و خانواده نوعی تنش روانی است که به‌واسطه وقوع تعارض در انجام نقش‌های مختلف ایجاد می‌شود. طبق این نظریه تعارض زمانی رخ می‌دهد که افراد در نقش خانوادگی خویش دچار احساس ناهمخوانی شوند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد افزایش تعارض بین کار و خانواده موجب افزایش یا کاهش عملکرد شغلی حسابرس نمی‌شود. به عبارت دیگر، با افزایش تعارض بین کار و خانواده، عملکرد شغلی حسابرس نه کاهش و نه افزایش می‌یابد. در توجیه نتیجه این فرضیه می‌توان عنوان کرد از آن جا که در خانواده‌های ایرانی بیشتر مردهای خانواده مشغول به کار و زن‌ها خانه‌دار هستند، تعارض بین کار و خانواده کم‌تر به وجود می‌آید. بنابراین، این نتایج با نتایج پژوهش مهدنور (۶) همسو و با نتایج پژوهش‌های چانگ و مانرو (۲۴)، ویریائی و همکاران (۲۵) و یوتامی و ناهارتیو (۲۶) مغایر است.

فشار اجتماعی یا فشار انطباق و فشار اطاعت، به‌وسیله فردی با قدرت بیشتر در سلسله مراتب سازمانی بالاتر و فشار ناشی از همکاران یا همسالان انجام می‌شود. بر اساس فشار انطباق، فردی تحت فشار است که مطابق با باورها، نگرش‌ها و اعمال همکاران و همسالان خود رفتار کند اما بر اساس فشار اطاعت،

گامی برای جلوگیری از تنش در محیط کاری بردارند که به نوبه خود باعث کاهش عوامل فشار روانی شغلی می‌شود. در صورتی که حساب‌رسان به طور مستقیم در تصمیم‌گیری‌ها دخالت کنند، باعث می‌شود ابهام در مورد هدف‌ها و وظایف کاسته شود. در نتیجه، تنش یا فشار روانی شغلی کاهش می‌یابد. بنابراین، می‌توان برای جلوگیری از بروز تنش‌های سازمانی از ابزار مشارکت کارکنان و اعضای مؤسسه، به‌ویژه کارکنان توانمند استفاده کرد. همچنین، تغییر رویه در تقسیم کارها راهکاری برای کاهش یکی از اصلی‌ترین منابع ایجاد فشار روانی شغلی، یعنی فشار کار است. اگر شرکا، مدیران و سرپرستان مؤسسات حسابرسی متوجه این قضیه باشند که واگذاری کار اضافی به کارکنان می‌تواند باعث ایجاد فشار عصبی در آن‌ها شود، می‌توانند با تقسیم منطقی کار از بروز این فشار جلوگیری کنند. افزون بر این، جامعه حسابداران رسمی ایران می‌تواند با ابلاغ بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها، اعضای حرفه را کم‌تر تحت شرایط فشار روانی شغلی قرار دهد. این کار موجب می‌شود عملکرد و به تبع آن کیفیت حسابرسی افزایش و اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه ارتقا یابد.

گفتنی است این پژوهش با استفاده از یک گروه نمونه مربوط به حساب‌رسان در برخی از شهرهای ایران انجام شده است. از این رو، به دلیل ویژگی‌های خاص فرهنگی، آموزشی و اجتماعی متفاوت، در تعمیم‌دهی نتایج تا تکرار پژوهش در شرکت‌ها و سازمان‌های دیگر باید با احتیاط عمل شود. با توجه به آن چه در این پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفت و با

که سهم بیشتری از فشارهای اجتماعی را شامل می‌شود، رفتار فردی با مقام بالاتر و قدرت بیشتر می‌تواند رفتار اطرافیان را به‌وسیله نظرهای خاص خود تحت تأثیر قرار دهد و به آن‌ها چارچوب فکری دهد. به دلیل فشار اطاعت، فرد حتی ممکن است به انجام اعمال غیراخلاقی متمایل شود که خود ناشی از ضعف در درک مسئولیت شغلی است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افزایش فشار اجتماعی موجب کاهش عملکرد شغلی حساب‌رس می‌شود. به بیان دیگر، با افزایش فشار اجتماعی، عملکرد شغلی حساب‌رس کاهش می‌یابد و با کاهش فشار اجتماعی، عملکرد شغلی حساب‌رس افزایش می‌یابد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های چانگ و مانرو (۲۴)، ویریانی و همکاران (۲۵) و یوتامی و ناهارتیو (۲۶) همسو است که مطرح می‌کنند تنش و فشار عصبی مربوط به شغل، عوامل مهمی برای فرسودگی شغلی است که در پی آن سطح رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آن‌ها تضعیف می‌شود.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر لازم است مؤسسات حسابرسی برای کاهش فشار روانی شغلی اقداماتی انجام دهند. در واقع، اگر مؤسسات حسابرسی خواهان بهبود و ارتقای عملکرد شغلی حساب‌رسان خود هستند باید به دنبال برنامه‌هایی برای کاهش فشار روانی شغلی باشند که ارتقای عملکرد یکی از پیامدهای مثبت آن است. به عنوان نمونه، مؤسسات حسابرسی می‌توانند با برقراری رابطه مناسب شغلی

حسابرس بر چرخش حسابرسان و تأثیر فشار روانی شغلی حسابرس بر تغییر اجباری و اختیاری حسابرس، برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی برای نویسندگان این مقاله وجود ندارد.

توجه به اهمیت سلامت کارکنان حسابرسی که نقش بسزایی در جامعه ایفا می‌کنند، موضوع‌هایی از قبیل بررسی سایر عوامل رفتاری اثرگذار که به طور غیرمستقیم کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد، از قبیل تأثیر فشار روانی شغلی حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تأثیر فشار روانی شغلی حسابرس بر تأخیر گزارش حسابرسی، تأثیر فشار روانی شغلی حسابرس بر دوره تصدی حسابرس، تأثیر فشار روانی شغلی

References

- 1 Rogelberg, S. G. and R. Reiter-Palmon (2007). "The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology", Available at: http://works.bepress.com/roni_reiterpalmon/4. [Online] [9 February 2015]
- 2 Kalbers, L. P. and W. J. Cenker (2008). "The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting", *Journal of Managerial*, Vol. 20, No. 3, pp. 327-347.
- 3 Fisher, R. T. (2001). "Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13, No. 1, pp. 143-170.
- 4 Rebele, J. E. and R. E. Michaels (1990). "Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 2, No. 1, pp. 124-153.
- 5 Marvian Hosseini, Z. and M. Lariye Dashte Bayaz (2015). "Investigating the Role of Occupational Burnout on the Relationship between Stress and Job Performance of Auditors", *Journal of Health Accounting*, Vol. 4, No. 11, pp. 57-80. [In Persian]
- 6 MohdNor, M. N. (2011). "Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality", *M. A. Thesis in Accounting*, Edith Cowan University, School of Accounting, Finance and Economics, Available at: <https://ro.ecu.edu.au/theses/403>. [Online] [23 November 2016]
- 7 Sweeney, B. and B. Pierce (2004). "Management Control in Audit Firms: A Qualitative Examination", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 17, No. 5, pp. 779-812.
- 8 Bowrin, A. R. and J. King (2009). "Time Pressure, Task Complexity, and Audit Effectiveness", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 25, No. 2, pp. 160-181.
- 9 Azad, A. N. (1994). "Time Budget Pressure and Filtering of Time Practices in Internal Auditing: A Survey", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 9, No. 6, pp. 17-25.

- 10 Solomon, I. and C. Brown (1992). "Auditors' Judgments and Decisions under Time Pressure: An Illustration and Agenda for Research", Available at: <https://egrove.olemiss.edu/dlproceedings> [Online] [12 November 2017]
- 11 Glover, S. M.; Hansen, J. C.; and T. A. Seidel (2015). "The Effect of Deadline Imposed Time Pressure on Audit Quality", Available at: <https://scholar.google.com/citations?user=8iFReUwAAAAJ&hl=fr>. [Online] [15 February 2015]
- 12 Christensen, B. E.; Glover, S. M.; Omer, T. C.; and M. K. Shelley (2016). "Understanding Audit Quality: Insights from Audit Professionals and Investors", *Contemporary Accounting Research*, Vol. 33, No. 4, pp. 1648-1684.
- 13 Nasution, D. (2013). "Essays on Auditor Independence", Accounting School of Business & Economics Åbo Akademi University, Available at: <https://www.doria.fi/handle/10024/91419>. [Online] [27 June 2017]
- 14 Peytcheva, M. (2008). "Accountability, Reputation Costs, and Opportunistic Auditor Behavior", University of New Jersey, Available at: <https://www.business.rutgers.edu/phd/accounting>. [Online] [15 November 2017]
- 15 Young, M. E. and Z. Long (1998). *Counseling and Therapy for Couples*, ITP. International Thomson Publishing Company. Available at: [https://www.acronymfinder.com/International-Thomson-Publishing-Company-\(ITP\).html](https://www.acronymfinder.com/International-Thomson-Publishing-Company-(ITP).html). [Online] [20 October 2016]
- 16 Greenhaus, J. H. and N. J. Beutell (1999). "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76-88.
- 17 Rastegarkhaled, A. (2004). *Family, Work, Gender*, 1st Edition, Tehran: Social Cultural Council. [In Persian]
- 18 Kosek, E.; Len, E.; and G. Ozeki (1998). "Work-family Conflict, Policies and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior, Human Resources Research", *Journal on Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2, pp. 139-158.
- 19 Bakker, A. B.; Demerouti, E.; and W. B. Schaufeli (2005). "The Crossover of Burnout and Work Engagement among Working Couples", *Human Relations*, Vol. 58, No. 5, pp. 661-689.
- 20 Hurley, P. J. (2019). "Ego Depletion and Auditors' JDM Quality", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 77, pp. 1-12.
- 21 Smith, K, J. and D. J. Emrson (2018). "An Analysis of the Relation between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm", *Advances in Accounting*, Vol. 37, pp. 1-14.
- 22 Hohnen, P. and P. Hasle (2018). "Third Party Audits of the Psychosocial Work Environment in Occupational Health and Safety Management Systems", *Safety Science*, Vol. 109, pp. 76-85.
- 23 Yan, H. and S. Xie (2016). "How does Auditors' Work Stress Affect Audit Quality? Empirical Evidence from the Chinese Stock Market", *China Journal of Accounting Research*, Vol. 19, No. 4, pp. 305-319.
- 24 Chong, V. K. and G. S. Monroe (2015). "The Impact of the Antecedents and Consequences of Job

- Burnout on Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach", *Accounting and Finance*, Vol. 55, No. 1, pp. 105-132.
- 25 Wiryathi, N. M.; Rasmini, N. K.; and M. G. Wirakusuma (2014). "Influence of Role Stressors on Auditor's Burnout With Emotional Intelligence as Moderating Variables", *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 3, pp. 227-244.
- 26 Utami, I. and E. Nahartyo (2013). "The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia", *Global Journal of Business Research*, Vol. 5, No. 2, pp. 89-102.
- 27 Abdoli, M.; Valiyan, H.; Vasei Chaharmahali, M.; and M. Orooyee (2019). "The Concept of Structure-Interpretive Model (ISM) Stress in the Auditing Profession based on a Critical Evaluation", *Journal of Accounting Knowledge and Management Auditing*, Vol. 8, No. 30, pp. 129-148. [In Persian]
- 28 Fallah, A. and B. Taheri (2018). "Investigating the Effect of Job Stress on Audit Quality (Case Study: Companies Listed on the Tehran Stock Exchange)", *Journal of New Research in Management and Accounting*, Vol. 10, No. 1, pp. 63-83. [In Persian]
- 29 Rajizadeh, S. and H. Zangi Abadi (2019). "Investigating the Relationship between Accountants' General Health and their Perception of Managers' Leadership Style in Public Companies of Kerman", *Journal of Health Accounting*, Vol. 8, No. 22, pp. 39-57. [In Persian]
- 30 Vasei Chaharmahali, M.; Valiyan, H.; Abdoli, M.; and M. Safari Gerayeli (2018). "Investigating the Effect of Auditors' Work Stress on Audit Quality by Emphasizing the Moderating Role of Initial Audit Engagement for New Clients", *Journal of Health Accounting*, Vol. 7, No. 2, pp. 82-103. [In Persian]
- 31 Mahdavi, Gh. and R. Zamani (2018). "The Effect of Individual and Organizational Characteristics on Acceptance of Underreporting Time by Auditor", *Accounting and Auditing Review*, Vol. 25, No. 4, pp. 555-570. [In Persian]

Investigating the Effects of Work and Social Stress Factors on Job Performance of Auditors

M. Salehi Dashti¹ and R. Saedi (Ph. D.)²

Received: 2019/01/30

Revised: 2020/01/20

Accepted: 2020/02/09

Abstract

Introduction: Job stress is a stress that a particular person is under when performing a certain occupation, and which is created through interactions between work conditions and the characteristics of the worker. Stress is created when the demands of the work environment (and the pressures related to it) is more than a person can handle, which will reduce job performance and the quality of work.

Method: This is a descriptive correlational study and with respect to its purpose, it is an applied research. The statistical society consists of all working auditors in the field of audit in 2017. A questionnaire was used to collect information.

Results: Findings showed that stress, social pressure and time pressure reduce the performance of the auditors. Also, overworking variables and work-family conflicts had no significant relationship with the auditor's job performance.

Conclusion: Increasing work stress and social and time budget pressure can lead to behavioral responses and, consequently, a reduction in the quality of work and an increase in the audit firm's costs. Because these factors create stress for auditors and if not identified in time, not controlled and dealt with inappropriately, might cause disinterest in performing tasks, loss of efficiency, decision-making problems, disturbance in organizational communications and, as a result, reduce the auditor's job performance.

Keywords: Auditor's Time Pressure, Mental Pressure, Overwork, Social Pressure, Work-Family Conflict.

¹ M. A. in Auditing, Dolatabad Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Email: salehi.d@iauda.ac.ir)

² Assistant Professor, Department of Accounting, Dolatabad Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding author; Email: saedi@iauda.ac.ir)