

مجله حسابداری سلامت، سال هفتم، شماره دوم، پیاپی ۲۰، پاییز و زمستان ۱۳۹۷، صص ۸۲-۱۰۳.

بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حساب‌برسان بر کیفیت حسابداری با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حساب‌برسی برای مشتریان جدید

مهدی واسعی چهارم‌حالی^۱، دکتر حسن ولیان^{۲*}، دکتر محمدرضا عبدلی^۳ و دکتر مهدی صفری گرایلی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۰۹ تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۷/۰۶/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۱۲

چکیده

مقدمه: حسابداری فرآیندی پرتنش همراه با واکنش‌های احساسی و حالات روانی نسبت به محیط کار، شرایط جوی، فشار زمانی، حجم کار و غیره است که انتظار می‌رود بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌برسان تأثیرگذار بوده و کیفیت بررسی صورت‌های مالی شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

روش پژوهش: این پژوهش شبه تجربی و از لحاظ هدف و نتیجه اجرا، تحلیلی کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تشکیل می‌دهد و نمونه پژوهش با توجه به محدودیت‌های در نظر گرفته شده، شامل ۱۰۴ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۹۱ است. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش رگرسیون آزمون شده است.

یافته‌ها: فشار روانی حساب‌برس بر کیفیت حسابداری تأثیر منفی و معنی‌دار دارد. همچنین، نقش تعدیل‌کنندگی متغیر اولین حساب‌برسی صورت‌های مالی مشتری جدید موجب تقویت تأثیر فشار روانی حساب‌برسان بر کیفیت حسابداری در جهت منفی می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر بیان‌گر تأثیر فشار روانی حساب‌برس به عنوان یک معیار درونی بر کیفیت رسیدگی به صورت‌های مالی به‌وسیله حساب‌برسان است. در نتیجه، بررسی و تمرکز بر فشارهای روانی درونی حساب‌برسان باید در دستور کار نهادهای نظارتی قرار گیرد تا از این طریق قابلیت اتکای صورت‌های مالی برای سرمایه‌گذاران و سهامداران افزایش یابد.

واژه‌های کلیدی: اولین حساب‌برسی برای مشتری جدید، فشار روانی شغلی حساب‌برسان، کیفیت حسابداری.

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۳. دانشیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۴. دانشیار، گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

* نویسنده مسئول؛ رایانامه: Hasan.Valiyan@iau.ac.ir

مقدمه

سهامی عام در ایالات متحد آمریکا باور دارد که کیفیت حسابرسی ممکن است به دلیل حجم کار حسابرسان و فشار زمانی، به طور چشم گیری کاهش پیدا کند و منشأ آن وجود فشارهای روانی شغلی است (۸). باید توجه داشت که حسابرسان بر حسب کارآمدی و ناکارآمدی بازارهای سرمایه، به دلیل وجود برخی عوامل مانند محدودیت زمانی، انتظارات اجتماعی، خطرهای مسئولیت، نوع فرهنگ بومی و منطقه‌ای کشورها و غیره، تحت فشار روانی قرار می‌گیرند (۹). با وجود گستردگی موضوع حسابرسی، پژوهش‌های دانشگاهی در زمینه فشار روانی حرفه حسابرسی به ندرت انجام و کم‌تر به این چالش ذهنی و فکری حسابرسان از جانب پژوهش‌گران توجه شده است (۱۰ و ۱۱).

از جمله عواملی که موجب افزایش فشار روانی شغلی می‌شود میزان مسئولیت افراد است و از این منظر حرفه حسابرسی در کشور شغلی با مسئولیت بالا قلمداد می‌شود. ماده ۱ آیین‌نامه اجرایی مؤسسات حسابرسی مصوب جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۸۳ بر نقش حسابرسان و حسابداران در جامعه اشاره دارد و ماده ۲ همان آیین‌نامه نقش مؤسسات حسابرسی در اعتباربخشی، اطمینان‌بخشی و شفافیت اطلاعات ارائه شده به نظام اقتصادی کشور برای تصمیم‌گیری را مهم دانسته است و پای‌بندی حسابرسان به رفتار و اخلاق حرفه‌ای، مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران و مفاد این آیین‌نامه را لازم و ضروری می‌داند (۱۲).

موضوع دیگر قابل توجه در مورد فشار روانی حسابرسان در کشور، میزان ساعت کار آنان است. طبق

با توجه به پیچیدگی‌های هر شغلی، از فشار روانی به عنوان «ویروس شغلی» یاد می‌شود (۱). در شرایط رقابتی، افراد شاغل در بسیاری از شغل‌های مهم مانند وکلا، پزشکان، مدیران و نیز حسابرسان در حالی که از شهرت این عناوین شغلی لذت می‌برند، با میزان متفاوتی از فشار روانی شغلی دست و پنجه نرم می‌کنند (۲). نتایج پژوهش‌های مختلفی مانند رالف (۳)، اورلی و همکاران (۴) و شوفیاچول و همکاران (۵) نشان می‌دهد که فشار روانی در حرفه حسابرسی، به طور ویژه، به دلیل وجود مسئولیت اجتماعی و انتظارات و حساسیت‌های جامعه نسبت به افشای واقع‌گرایانه عملکردهای مالی شرکت‌ها تا حد زیادی غیرقابل کنترل و پیچیده است. در واقع، حرفه حسابرسی به دلیل پیچیدگی‌های جامعه امروزی و نیازهای اطلاعاتی، فشار کاری بیشتری را نسبت به گذشته تجربه می‌کند و این موضوع باعث شده است حسابرسی به عنوان یکی از مشاغل حساس و سخت محسوب شود (۶). انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی افزایش خواهد یافت که با تلاش همه جانبه فعالان در زمینه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به‌وسیله حسابرسان از کیفیت لازم برخوردار باشد. کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی خوب حسابرسان است که به عنوان عامل بسیار مهمی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (۷). به عنوان نمونه، هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های

مفاد مواد ۲ و ۳ آیین‌نامه سقف مجاز ارائه خدمات تخصصی و حرفه‌ای، سقف مجاز ارائه خدمات هر یک از شرکای حسابرسی در طول یک سال ۱۸۰۰ ساعت است و با توجه به سابقه کاری در سطح مدیر حسابرسی (کم‌تر از ۶ سال به عنوان گروه اول و بیش از ۶ سال به عنوان گروه دوم)، هر یک از شرکای حسابرسی می‌توانند حداکثر ۲۸۸۰۰ تا ۴۳۲۰۰ ساعت کار انجام شده به وسیله ۱۲ تا ۱۸ نفر از کارکنان حرفه‌ای خود را تحت نظارت داشته باشند. این موضوع نشان‌دهنده فشار شغلی بالا در این حرفه است. هم‌چنین، طبق ماده ۴ آیین‌نامه مزبور روابط مؤسسات حسابرسی با جامعه حسابداران رسمی ایران، رعایت نکردن مقررات و ضوابط مصوب شورای عالی و ارائه نکردن و یا تأخیر غیرمتعارف در ارائه مدارک و اطلاعات درخواستی جامعه، به عنوان تخلف از مقررات محسوب می‌شود و طبق قانون عواقبی نظیر تذکر کتبی، تعلیق از انجام کار حرفه‌ای و سرانجام انحلال مجوز حسابرس را به دنبال دارد (۱۲). با توجه به وجود این قوانین و آیین‌نامه‌های نظارتی بر عملکرد حسابرسان، می‌توان دریافت که این حرفه در کنار مزایای مادی فشار شغلی بیش از اندازه‌ای را برای حسابرسان به همراه دارد. این پژوهش با اتکاء به مستندات ارائه شده، به دنبال مفهوم‌سازی پویایی فشار روانی در حرفه حسابرسی به عنوان عاملی غیرقابل پیش‌بینی و کنترل است.

در ادامه مقاله پس از ارائه مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش عنوان شده است. سپس، روش پژوهش (شامل متغیرهای پژوهش و الگوی پژوهش)، یافته‌ها (شامل آمار توصیفی، آزمون‌های

پیش فرض رگرسیون، بررسی الگوی پژوهش به روش داده‌های ترکیبی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فرضیه‌های پژوهش) و نتیجه‌گیری ذکر شده است.

مبانی نظری

از اوایل قرن بیستم میلادی با توسعه صنعتی شدن، فشار روانی شغلی به موضوعی مهم در حیطه‌های روان‌شناسی، علوم رفتاری و جامعه‌شناسی تبدیل شد (۱۳). اولین بار در دهه ۱۹۳۰ میلادی، واژه فشار روانی به وسیله هانس سیله، روان‌شناس معروف اتریشی مطرح شد. او به پیروی از مکتب رفتارگرایی، فشار روانی را بر اساس نظریه محرک-پاسخ بیان کرد و آن را نوعی نیاز جسمی یا ذهنی انسان دانست که موجب واکنش‌های خاصی به وسیله فرد در شرایط پرتنش می‌شود (۱۴). با گذشت زمان و توسعه دیدگاه‌های نظری منطبق با تغییرات محیطی و آثار بیرونی، به موضوع فشار روانی به صورت جدی‌تر توجه شد تا جایی که از آن به عنوان پیامدی منفی بر عملکرد حرفه‌ای و سلامت جسمانی و روانی فرد یاد کردند (۱۵). در واقع، چنین بیان می‌شود که فشار روانی تجربه‌ای بسیار پیچیده برای فرد است که می‌تواند زیان‌آور باشد و ناشی از علل و ویژگی‌های درونی و بیرونی است؛ با این وجود، این فشار روانی در بعضی مواقع لازم است (۱۶). در تعریفی جامع، مؤسسه بین‌المللی ایمنی و سلامت شغلی، فشار روانی شغلی را به صورت پاسخ مضر جسمی و روحی در زمان نبود هماهنگی بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل تعریف می‌کند (۱۷). فشار روانی

که افراد شاغل در محیط‌های شغلی با آن روبه‌رو می‌شوند علل و منابع مختلفی دارد؛ به نحوی که فشار روانی شغلی پیامدی از عوامل درونی و بیرونی مختلف شغلی است. از جمله عوامل درونی و بیرونی ایجادکننده فشار روانی شغلی می‌توان به متفاوت بودن توانایی‌های فرد با وظایف شغلی (۱۸)، بی‌توجهی به نیازهای عاطفی و روان‌شناختی (۱۲)، فرصت‌های اندک برای تصمیم‌گیری (۱۹)، شرایط نامساعد ایمنی در محیط‌های کاری (۲۰)، حجم بسیار زیاد کار (۹)، شیف‌کاری نامناسب (۲۱)، ارتباطات ضعیف کاری (۲۲) و غیره اشاره کرد. هم‌چنین، فشار روانی عاملی تعیین‌کننده در سلامت فرد، کیفیت زندگی و عملکرد نقش‌های شغلی است.

با ترکیب تفسیرهای مختلف درباره فشار روانی شغلی، در این پژوهش، فشار روانی شغلی یک سری واکنش‌های روان‌شناختی، کار اندام‌شناختی و رفتاری در موقعیت‌های شغلی تعریف می‌شود که عملکرد فرد را به طور مستمر و یا در کوتاه‌مدت، تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲۳). این موضوع در حرفه حسابرسی عمدتاً ناشی از تضاد بین منابع محدود حسابرسی و حجم کاری زیاد در یک بازه زمانی محدود تعریف می‌شود (۲۴). بر اساس الگوی کنترل-انتظارات شغلی، مطرح شده به‌وسیله کاراسیک (۲۵)، موضوع فشارهای روانی شغلی، که اغلب به طور گسترده در پژوهش‌های روان‌شناسی و مدیریت مورد بحث است، شامل دو جنبه اصلی انتظارات شغلی و کنترل شغلی است. وی مدعی است تأثیر فشار روانی شغلی به تعامل بین میزان انتظارات شغلی و کنترل شغلی بستگی دارد. هم‌چنین،

انتظارات شغلی به سختی و حجم کار مربوط است، در حالی که کنترل شغلی واکنش فرد به نیازهای شغلی از جمله راهبردهای مدارا و سازوکارهای استراحت است (۲۶). نتایج پژوهش‌های پیشین درباره این الگو نشان دادند که بین فشار روانی شغلی با شدت انتظارات شغلی رابطه مثبت و بین فشار روانی شغلی با کنترل شغلی رابطه منفی وجود دارد (۲۷ و ۲۸). هم‌چنین، کنترل شغلی می‌تواند به بهبود رضایت شغلی و عملکرد شغلی منجر شود (۲۹ و ۳۰). بر اساس این نتایج به لحاظ کار حسابرسی، انتظارات شغلی حساب‌برسان (عوامل ایجادکننده فشار روانی) شامل چندین جنبه از جمله فشار زمان، حجم کار، کنترل هزینه، ارزیابی عملکرد نسبت به مسئولیت‌ها و وجود انتظارات اجتماعی است. از منظر انتظارات شغلی، توانایی کنترل شغلی یک حساب‌برس (راهبردهای کنترل) معمولاً شامل برنامه‌ریزی زمانی، تنظیم برنامه حسابرسی و غیره است. بنابراین، اثربخشی در این زمینه، به میزان کنترل شغلی حساب‌برس بر وظایف شغلی و حرفه‌ای مورد انتظار از وی بستگی دارد. در نتیجه، ناتوانی حساب‌برسان در کنترل شغلی منجر به فشار روانی شغلی آن‌ها می‌شود. باید توجه داشت، انتظارات شغلی به‌وسیله مؤسسات حسابرسی، ذی‌نفعان حسابرسی و یا سایر نهادهای نظارتی تعریف می‌شود که باید به عنوان پژوهشی کیفی و از طریق تحلیل داده بررسی شود. در این پژوهش انتظارات شغلی مؤسسات حسابرسی از حساب‌برسان به عنوان مبنایی برای سنجش فشار روانی شغلی حساب‌برسان مدنظر قرار گرفت و این سؤال مطرح شد که با فرض وجود سازوکار کنترل کیفیت در یک مؤسسه حسابرسی، فشار روانی شغلی

حسابرس چه تأثیری بر رفتار حسابرس و کیفیت حسابرسی دارد؟

همان‌طور که قبلاً ذکر شد یکی از ابعاد مهم انتظارات شغلی فشار زمانی است. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فشار زمانی شامل فشار محدودیت‌های زمانی و فشار بودجه زمانی در حین انجام وظایف تخصصی بر حسابرس عامل اصلی تأثیرگذار بر رفتار حسابرس است (۸ و ۳۱). طبق قوانین و آیین‌نامه‌ها و دستورعمل‌های استانداردهای حسابرسی، در هر کشوری زمان معینی برای ارائه گزارش‌های حسابرسی تعیین شده است. به عنوان نمونه، صورت‌های مالی حسابرسی شده در اسپانیا حداکثر ۸۵ روز (۳۲)، در یونان ۹۸ روز (۳۳) و در کویت ۶۲ روز (۳۴) پس از پایان سال مالی شرکت‌ها منتشر می‌شود. در ایران دستورعمل اجرایی افزایش اطلاعات شرکت‌های ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار، شرکت‌ها را مکلف می‌کند تا صورت‌های مالی حسابرسی شده خود را ۱۰ روز قبل از مجمع عمومی عادی سالانه صاحبان سهام، منتشر کنند و طبق قانون تجارت، مجمع عمومی باید حداکثر ظرف مدت ۴ ماه پس از پایان سال مالی برگزار شود. بر اساس تبصره ۵ ماده ۷ دستورعمل اجرایی افزایش اطلاعات شرکت‌های ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار، در صورتی که گزارش‌ها و صورت‌های مالی سالانه و میان دوره‌ای، قبل از مهلت مقرر در این ماده تهیه شده باشد فوراً به وسیله ناشر افشا شود و افشا نکردن تا قبل از مهلت مقرر، بلامانع و مشمول تأخیر عادی گزارش حسابرسی می‌شود (۳۵). این

الزامات نشان می‌دهد که حسابرسان به طور آشکارا با فشار محدودیت زمانی مواجه هستند؛ زیرا آن‌ها باید همه کارهای خود را در زمان تعیین شده، به پایان رسانده و گزارش‌های خود را منتشر کنند. معمولاً، هر چه اندازه یک مؤسسه حسابرسی بزرگ‌تر باشد فرآیند حسابرسی نیز پیچیده‌تر می‌شود و حسابرسان حجم کاری بیشتری را تحمل می‌کنند که این موضوع با پیچیده شدن فرآیند انجام کار، فشار زمانی بیشتری را ایجاد می‌کند (۲۶). افزون بر اندازه مؤسسات حسابرسی، موضوع دیگر تعدد صاحبکاران مؤسسات حسابرسی طی یک سال مالی است. هر چند در برخی از کشورها محدودیت‌هایی از نظر انجام کار حسابرسی وجود دارد اما به طور کلی این موضوع نیز می‌تواند بر فشار و حجم کاری حسابرسان بیفزاید. هم‌چنین، تطبیق انجام کار با توجه به صنایع مختلف و وجود سهامداران و نهادهای نظارتی متفاوت نیز موضوع دیگری است که می‌تواند در این رابطه مورد توجه قرار گیرد. در بیشتر موارد اگر یک حسابرس در یک سال مالی دارای چندین صاحبکار (مشتری) باشد، زمان کاری وی نسبت به هر یک از مشتریان کاهش و فشار زمانی، افزایش پیدا می‌کند. نکته قابل توجه این است که برحسب فشار دوگانه (محدودیت زمانی و بازه زمانی) شرکای حسابرسی باید به صورت متناظر با تخصیص زمان (بودجه‌بندی زمانی) برای تمامی صاحبکاران (مشتریان) و انتخاب حسابرسان متناسب با ویژگی‌های بازار و صنعت این موضوع را کنترل کنند (۳۶). میزان اثربخشی این اقدامات به کنترل دقیق فشار زمانی بستگی دارد. یعنی، به منظور کنترل فشارهای روانی شغلی،

استفاده از روش تصمیم‌گیری جزئی و تدریجی (متکی به افشای گزارش‌های پیشین صاحبکار) اشاره کرد (۲). هم‌چنین، بر اساس پژوهش‌هایی نظیر سوینی و سامرز (۴۰)، هانگ و بای (۴۱) و مک‌کلین‌هان و همکاران (۴۲) حسابرسی که محدودیت شدید زمانی و حجم کاری زیاد را بیشتر از ظرفیت‌های فردی و تخصصی خود تجربه کرده‌اند، از فرسودگی شغلی بیشتری رنج می‌برند. در این ارتباط نتایج پژوهش سوینی و سامرز (۴۰) نشان داد که بین افزایش فشار حجم کار و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد. فرسودگی شغلی حسابرسان می‌تواند به خستگی عاطفی، خستگی مفرط یا حتی زوال شخصیت فردی منجر شود (۴۳)؛ به نحوی که کاهش شک و تردید شغلی و اثربخشی حسابرسی مانند قبول شواهد شبهه‌برانگیز، اتکاء کم‌تر به مدیریت مبتنی بر شواهد، کاهش تکرار محاسبات یا اجرای مجدد برنامه‌های وقت‌گیر و کاهش تجزیه و تحلیل‌های ضروری از پیامدهای منفی آن است. از این رو، احتمال کشف اشتباه‌های حسابداری کاهش و احتمال قصور حسابرسی افزایش می‌یابد که این موضوع سرانجام باعث لطمه خوردن به کیفیت حسابرسی و در نتیجه می‌تواند خطرهای ناشی از کار حسابرسی را افزایش دهد (۸).

سومین بُعد انتظارات شغلی، هزینه حسابرسی و ارزیابی عملکرد است. اگر چه سهامداران و سرمایه‌گذاران، حسابرسان را به عنوان یک ناظر اقتصادی در نظر می‌گیرند، در دیدگاهی وسیع‌تر می‌توان حسابرسان را مسئول سود و زیان شرکت‌ها حتی مؤثر در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی دولت‌مردان

حسابرسان هم‌راستا با افزایش فشار حجم کار و فشار زمان رسیدگی به صورت‌های مالی، باید کنترل مناسبی نسبت به فشارهای روانی وارده بر خودشان، به‌ویژه در فصل‌های شلوغی کار، داشته باشند. با وجود فشار محدودیت زمانی، ممکن است برای اجرای کامل رویه‌های حسابرسی زمان کافی وجود نداشته باشد و احتمالاً حسابرسان با توجه به وجود محدودیت‌های زمانی، حجم کاری خود را فشرده و یا حتی برخی مواقع ممکن است رویه‌های حسابرسی را نادیده بگیرند (۹ و ۳۷). این کار به‌طور مستقیم بر پایایی و دقت شواهد حسابرسی تأثیر دارد و سرانجام می‌تواند کارایی قضاوت حسابرسان را کاهش دهد (۳۸). در واقع، درک فشار کاری به عنوان یک منبع کنترل، فرآیندی از ظرفیت‌های حسابرس را برای مدیریت شرایط ایجاد می‌کند، که باعث می‌شود فرد بر شرایط احاطه لازم را داشته باشد و به‌طور مؤثر نقش خود را ایفا کند (۳۹).

دومین بُعد انتظارات شغلی، حجم کار و میزان فرسودگی شغلی است. در تعریف حجم کار باید به گستردگی و میزان پیچیدگی کارهای حسابرسی اشاره کرد. هر چه عملیات واحد مورد رسیدگی گسترده‌تر و پیچیده‌تر باشد، حجم کار حسابرسی نیز افزایش می‌یابد. در زمان افزایش حجم کار حسابرسی، مؤسسات حسابرسی و حسابرسان به منظور ارائه گزارش در زمان تعیین‌شده، ساعت‌های کاری خود را بیشتر می‌کنند که بدون شک این موضوع بر کارایی و اثربخشی کار حسابرسی تأثیر می‌گذارد. از پیامدهای منفی احتمالی حجم کار زیاد، می‌توان به فرسودگی شغلی، کاهش میزان تعهد حرفه‌ای در انجام کار و یا

استانداردهای حسابرسی داشته و در نتیجه این موضوع منجر به شکاف فزاینده‌ای بین انتظارات سرمایه‌گذاران و توانایی حسابرسان شده است. این شکاف با فشار روانی حسابرسان افزایش یافته و تأثیر فشار روانی بر رفتار حسابرس و کیفیت حسابرسی را دو چندان کرده است (۴۵).

با توجه به توضیحات بالا می‌توان گفت فشار روانی شغلی بر آید آثار فشار زمان، حجم کار، کنترل هزینه، ارزیابی عملکرد، خطرهای قانونی و مسئولیت است. فشار روانی شغلی به همراه فرسودگی شغلی بر فعالیت‌های روان‌شناختی و تصمیم‌های رفتاری حسابرسان تأثیر می‌گذارد که این نیز به نوبه خود بر کارایی و کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است و معمولاً هر چقدر میزان فشار روانی بیشتر باشد، این آثار نیز افزایش خواهد یافت. بر اساس نظریه پاداش در صورتی که کنترل شغلی به طور اثربخش بر انتظارات شغلی حسابرسان اعمال شود می‌توان انتظار داشت که تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسی بر کیفیت حسابرسی به میزان چشم‌گیری کاهش یابد (۴۲).

موضوع قابل توجه دیگر، رابطه بین فشار روانی شغلی حسابرسان با کیفیت حسابرسی، با توجه به نقش این حرفه در بازار سرمایه است. به عبارت دیگر، مؤسسات حسابرسی با ارائه خدمات حسابرسی با کیفیت افزون بر ایفای نقش مهم خود در بازار سرمایه، در یک فضای رقابتی فعالیت می‌کنند و وجود رقبا باعث می‌شود تعدد صاحبکار برای مؤسسات دارای مزیت‌های رقابتی مهمی هم‌چون استفاده از حسابرسان متخصص و با تجربه، انجام با کیفیت حسابرسی

دانست. در واقع، به منظور تعیین هزینه‌های حسابرسی نسبت به میزان منفعت آن باید ارزیابی درستی از عملکرد و منابع تخصیص داده شده به وسیله هر مؤسسه حسابرسی برای هر کار حسابرسی انجام شود. نکته قابل توجه این است که هر چقدر کار حسابرسی، پیچیده‌تر و مشکل‌تر باشد، فشار محدودیت منابع و فشار کنترل هزینه بیشتر می‌شود که این موضوع در فصل‌های پرمشغله باعث ایجاد تضاد احتمالی کیفیت حسابرسی با فشار کنترل هزینه حسابرسی می‌شود. به طور خلاصه، این نوع تضاد، احتمال انجام رفتارهای غیراخلاقی نظیر صرف زمان اندک برای حسابرسی و یا حتی تخلف از استانداردهای حسابرسی و نیز احتمال قصور حسابرسی را افزایش می‌دهد (۱۱).

چهارمین بُعد انتظارات شغلی، خطرهای قانونی و مسئولیت‌های حسابرسی است. با فرض وجود محیط اقتصادی متغیر، جهانی‌شدن صنعت و پیچیدگی مبادلات تجاری، حسابرسان را با مشکلات روبه‌رشدی در حرفه خود مواجه کرده است. چرا که سرمایه‌گذاران به وسیله گزارش‌های حسابرسی تلاش می‌کنند میزان خطر خود را در یک سرمایه‌گذاری کاهش دهند و این موضوع انتظارات سرمایه‌گذاران و سهامداران از حسابرسان را افزایش می‌دهد (۴۴). هم‌چنین، با بهبود تدریجی قوانین و مقررات حسابرسی، خطر قانونی و مسئولیت مؤسسات حسابرسی و حسابرسان برای کوتاهی و قصور در انجام درست وظایف تخصصی خود کاهش زیادی داشته است. افزون بر این، بهبود در دانش حسابرسی و نوآوری در فن‌آوری روند کندتری نسبت به تغییرات در آیین‌نامه‌های نظارتی و

صورت‌های مالی شرکت‌ها در بازه‌های زمانی مشخص و غیره بیشتر شود (۴۳). به طور خاص، به منظور ارزیابی خطر حسابرسی در حین مراحل اولیه حسابرسی یک صاحبکار (مشتری) جدید، حسابرس باید به درکی جامع و کامل از ویژگی‌های عملیاتی شرکت و صنعت مورد فعالیت، استانداردهای حسابداری مربوط و دیگر اطلاعات برسد. از این رو، حسابرس برای مشتریان جدید منابع حسابرسی بیشتری شامل منابع مالی، تخصصی، حرفه‌ای و غیره تخصیص می‌دهد و هزینه حسابرسی بیشتری متحمل می‌شود (۲۶). این موضوع سبب تضاد مستقیم بین انتظارات شغلی و کنترل شغلی می‌شود. هم‌چنین، هر چه شدت این تضاد بیشتر باشد فشار روانی شغلی تأثیر منفی بیشتری بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان می‌گذارد. بنابراین، با فرض وجود محدودیت‌های زمانی و حجم کاری بالا، کسب تجربه از حسابرسی‌های پیشین می‌تواند به عنوان عاملی مهم برای ایجاد تعادل بین انتظارات شغلی و کنترل شغلی محسوب شده و باعث کاهش فشارهای روانی شغلی حسابرس شود.

پیشینه پژوهش

بحث‌های گسترده مطرح شده در زمینه تعریف فشار روانی شغلی، سازوکار تأثیرگذاری آن و راهبردهای کنترل آن منجر به یک سری دستاوردهای مهم دانشگاهی از جمله نظریه محرک-پاسخ یا شرطی‌سازی کلاسیک (۴۶) و نظریه تعامل (۲۵) شده است. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که واکنش افراد به فشار روانی شغلی می‌تواند بر سلامت ذهنی و فیزیکی،

کیفیت کاری و حتی عملکرد سازمانی از طریق نظام محرک-پاسخ (۱۳ و ۴۷) تأثیر بگذارد. با این وجود، تأثیر فشار روانی شغلی بر کیفیت حسابرسی به ندرت مورد توجه قرار گرفته است (۲۶). در ادامه، برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه تشریح می‌شود. آگوگلیا و همکاران (۲) و سوباروین و چنگابرویان (۹) در پژوهش‌هایی حجم کاری زیاد و فشار زمانی را دو عامل مهم و تأثیرگذار در ایجاد فشار روانی شغلی حسابرسان دانستند. به طوری که این عوامل ایجادکننده فشار روانی فارغ از تأثیر منفی که بر کارایی و کیفیت کار حسابرسی می‌گذارد، می‌تواند آسیب‌های جسمی و روانی شدیدی بر فرد وارد کند. لیو و ژانگ در پژوهشی نشان دادند که فشار زمانی به عنوان معیاری روانی بر عملکرد فرد تأثیر گذار است و باعث کاهش کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی می‌شود (۱۱). مارغیم و همکاران (۸) در پژوهشی با اتکاء به پژوهش لیو و ژانگ (۱۱) بیان کردند که فشار روانی در حرفه حسابرسی فشار شغلی بر حسابرسان را تشدید می‌کند. هم‌چنین، لویز و پیترز در پژوهشی نشان دادند که حجم کار مؤسسه حسابرسی، به دلیل ایجاد فشارهای روانی ناشی از پاسخ‌گویی به انتظارات عمومی و رعایت قوانین و مقررات، بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد (۲۴). برخی پژوهش‌گران مانند سانگرن و اسوانستروم به ضرورت تطبیق ویژگی‌های روان‌شناختی و شخصیتی حسابرسان با حرفه حسابرسی اشاره و بر لزوم توجه و تمرکز بر این موضوع در آیین‌نامه‌های رفتار حرفه‌ای حسابرسی تأکید کردند (۴۳). نتایج پژوهش گودوین و وونیز نشان‌دهنده نقش تضادهای شغلی و سرریزشدگی

شغلی و تمایل به جابه‌جایی در حسابداران، حسابربان و استادان دانشگاه در رشته حسابداری را ارائه کردند. جامعه آماری پژوهش آنان شامل ۱۹۰ نفر از حسابداران، حسابربان و استادان دانشگاه در سال ۱۳۹۵ بود. نتایج پژوهش خواجهی و برزگر نشان داد که ابهام نقش بر هر دو مؤلفه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت)، اثر مستقیم منفی و معنی‌دار و بر کاهش موفقیت فردی اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار دارد. هم‌چنین، تعارض نقش تنها بر مؤلفه خستگی عاطفی اثر مستقیم مثبت و معنی‌دار دارد. افزون بر این، اثر ابهام نقش بر تمایل به جابه‌جایی به طور غیرمستقیم منفی و معنی‌دار و اثر تعارض نقش بر تمایل به جابه‌جایی به طور غیرمستقیم مثبت و معنی‌دار است که این امر بیانگر نقش واسطه‌ای مؤثر متغیرهای درون‌زا بین ابهام نقش، تعارض نقش و تمایل به جابه‌جایی است (۵۰).

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد:

فرضیه اول: فشار روانی شغلی حسابربان بر کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی شرکت‌ها تأثیرگذار است.

فرضیه دوم: حسابرسی اولیه تأثیر منفی فشار روانی شغلی حسابربان بر کیفیت حسابرسی را تقویت می‌کند.

روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر شبه تجربی بوده و از لحاظ هدف و نتیجه اجرا تحلیلی کاربردی است. جامعه آماری

کار-خانواده و خانواده-کار بر حرفه حسابرسی به عنوان علل ایجادکننده فشار روانی است (۴۸).

مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض در پژوهشی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین فشار روانی و عملکرد شغلی حسابربان را بررسی کردند. یافته‌های 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، فشار روانی شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد (۷). احمدزاده و همکاران در پژوهشی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در بین حسابربان مشغول به کار در کلیه رده‌های حسابرسی در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیری و وجدان‌کاری) وجود دارد. به عبارت دیگر، شخصیت فرد در رغبت به انجام این نوع رفتارها تأثیرگذار است. هم‌چنین، از بین رفتارهای مورد بررسی تنها دو رفتار «کاهش میزان کار انجام شده به کم‌تر از آن چه که برای یک حسابرسی، منطقی به نظر می‌رسد» و «کم‌تر گزارش کردن زمان» از توزیع یکسانی بین حسابربان مرد و زن برخوردار نیست و رغبت به انجام آن‌ها در بین حسابربان زن بیشتر است (۴۹). خواجهی و برزگر در پژوهشی الگوی علی‌ابهام و تعارض نقش، تنش شغلی، فرسودگی

استفاده از تعداد شرکت‌های حسابرسی شده به وسیله یک حسابرس و با توجه به تعداد صاحبکاران و پیچیدگی تجاری هر شرکت اندازه‌گیری شد. از این رو، از رابطه شماره ۱ در زیر برای محاسبه فشار روانی شغلی حسابرس استفاده شد:

$$\text{WorkStress} = \frac{\sum_i^m \sum_{j=1}^n \text{Total Assets}_{ij}}{m} \quad \text{رابطه ۱}$$

WorkStress: میانگین فشار روانی شغلی ایجاد شده برای حسابرسان (دو یا سه حسابرس بررسی‌کننده صورت‌های مالی شرکت j)، Total Assets_{ij} : لگاریتم طبیعی جمع دارایی‌های شرکت j حسابرسی شده به وسیله حسابرس i ، n : کل شرکت‌های حسابرسی شده به وسیله حسابرس i در سال مالی و m : تعداد امضاء حسابرسان برای صورت‌های مالی شرکت j . به این معنا که در بیشتر مواقع، دو حسابرس مسئول حسابرسی صورت‌های مالی یک شرکت هستند ($m = 2$) اما در برخی از موارد هم ممکن است سه حسابرس مسئول حسابرسی صورت‌های مالی یک شرکت باشند ($m = 3$).

متغیر وابسته

کیفیت حسابرسی: به منظور محاسبه کیفیت حسابرسی به پیروی از الگوی تعدیل‌شده جونز (۵۱) از معیار ارقام تعهدی استفاده شده است. ابتدا، مجموع ارقام تعهدی برای یک دوره زمانی مشخص که به دوره رویداد معروف است به شرح رابطه شماره ۲ محاسبه شد:

رابطه ۲

$$TA_{it} = (\Delta CA_{it} - \Delta CL_{it} - \Delta Cash_{it} - \Delta STDEBT_{it} - DEPN_{it})$$

TA_{it} : کل ارقام تعهدی شرکت i در سال t ; ΔCA_{it} :

پژوهش را شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۹۱ تشکیل می‌دهد و نمونه انتخابی پژوهش شامل شرکت‌هایی است که تاریخ پذیرش آن‌ها قبل از سال ۱۳۹۱ بوده و تا پایان سال ۱۳۹۵ نیز در فهرست شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران باشند، سال مالی آن‌ها منتهی به پایان اسفند ماه باشد، طی سال‌های مذکور تغییر فعالیت یا تغییر سال مالی نداده باشند، جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی نباشند (شرکت‌های سرمایه‌گذاری به علت تفاوت ماهیت فعالیت با بقیه شرکت‌ها در جامعه آماری منظور نشدند) و مدت زمان وقفه انجام معاملات در این شرکت‌ها طی دوره زمانی مذکور بیشتر از ۶ ماه نباشد.

پس از اعمال محدودیت‌های بالا تعداد ۱۰۴ شرکت به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شد. داده‌های پژوهش حاضر از لوح‌های فشرده بایگانی آماری و تصویری سازمان بورس و اوراق بهادار، تارنمای بورس اوراق بهادار تهران و سایر تارنماهای مرتبط و نیز از نرم‌افزار ره‌آورد نوین استخراج شد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون چند متغیره و الگوهای اقتصادسنجی با بکارگیری نرم‌افزارهای اقتصادسنجی EViews نسخه ۹ و Stata نسخه ۱۴ استفاده شد.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل

فشار روانی شغلی حسابرس: در این پژوهش به پیروی از پژوهش یان و ژئو (۲۶) فشار روانی شغلی با

قدر مطلق ارزش به‌دست آمده در رابطه شماره ۵ مشخص‌کننده کیفیت حسابرسی در این پژوهش است، یعنی $DA_{it} = |AA_{it}|$ که مقادیر بزرگ‌تر آن نشان‌دهنده کیفیت حسابرسی بیشتر است.

متغیر تعدیل‌کننده

اولین حسابرسی برای مشتریان جدید: به منظور محاسبه این متغیر به پیروی از پژوهش یان و ژئو (۲۶) از معیار دو وجهی صفر و ۱ استفاده شد. به این صورت که اگر مؤسسه حسابرسی برای اولین بار صورت‌های مالی مشتری یا صاحبکار جدیدی را بررسی کند عدد ۱ و در غیر این صورت صفر به آن تعلق می‌گیرد.

متغیرهای کنترلی

ویژگی‌های شرکت: در این پژوهش اندازه شرکت، جریان نقدی، نسبت موجودی مواد و کالا و اهرم مالی به عنوان ویژگی‌های شرکت به شرح جدول شماره ۱ محاسبه و به عنوان متغیرهای کنترلی در الگو وارد شد. ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی: به منظور سنجش ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی به پیروی از پژوهش لاجمی و گانا (۵۲) و کنث و امرسون (۵۳) از معیارهای اندازه مؤسسه حسابرسی، اظهار نظر حسابرس، تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی، تخصص حسابرس در صنعت و دوره تصدی حسابرس استفاده شد. این متغیرها به شرح مندرج در جدول شماره ۲ محاسبه شد.

ویژگی‌های فردی حسابرس: در این پژوهش دو ویژگی جنسیت حسابرس و مدرک تحصیلی حسابرس به عنوان ویژگی‌های فردی حسابرس در نظر گرفته شد

تغییرات دارایی‌های جاری شرکت i در سال t : ΔCL_{it}
تغییرات بدهی‌های جاری شرکت i در سال t : $\Delta Cash_{it}$
تغییرات موجودی نقد شرکت i در سال t : $\Delta STDEBT_{it}$
تغییرات بدهی‌های غیرجاری شرکت i در سال t و $\Delta DEPN_{it}$: هزینه استهلاک شرکت i در سال t .

برای سنجش کیفیت حسابرسی با استفاده از ارقام تعهدی مطابق با الگوی تعدیل‌شده جونز (۵۱) برای هر سال-صنعت یک الگوی رگرسیونی به صورت جداگانه به شرح رابطه شماره ۳ در زیر برآورد شد.

رابطه ۳

$$TA_{it}/Asset_{it-1} = K_1^{adj} 1/Asset_{it-1} + K_2^{adj} (\Delta Rev_{it} - \Delta AR_{it})/Asset_{it-1} + K_3^{adj} PPE_{it}/Asset_{it-1} + \varepsilon_{it}$$

ΔRev_{it} : تغییرات درآمد فروش شرکت i در سال t ،
 ΔAR_{it} : تغییرات حساب‌های دریافتی شرکت i در سال t و PPE_{it} : ارزش ناخالص ماشین‌آلات و تجهیزات شرکت i در سال t .

مقادیر متغیرهای بالا بر حسب جمع دارایی‌های شرکت i در سال $t-1$ ($Asset_{it-1}$) استاندارد شد. پس از آن با استفاده از ضرایب به‌دست آمده از رابطه شماره ۴ در زیر مقدار ارقام تعهدی غیراختیاری (عادی) (NA_{it}^{adj}) محاسبه شد:

رابطه ۴

$$NA_{it}^{adj} = K_1^{adj} 1/Asset_{it-1} + K_2^{adj} (\Delta Rev_{it} - \Delta AR_{it})/Asset_{it-1} + K_3^{adj} PPE_{it}/Asset_{it-1}$$

در پایان مقدار ارقام تعهدی اختیاری (غیرعادی) (AA_{it}^{adj}) با استفاده از رابطه شماره ۵ در زیر برآورد شد:

رابطه ۵

$$AA_{it}^{adj} = TA_{it}/Asset_{it-1} - NA_{it}^{adj}$$

(جدول شماره ۳).

رابطه ۷

$$|DA_{it}| = a_0 + a_1 WorkStress_{it} + a_2 Initial\ Audit\ for\ New\ Clients_{it} + a_3 WorkStress_{it} \times Initial\ Audit\ for\ New\ Clients_{it} + a_4 Size_{it} + a_5 CashFlow_{it} + a_6 Inventory_{it} + a_7 Leverage_{it} + a_8 Big_{it} + a_9 AuditorOpinion_{it} + a_{10} AuditorDealy_{it} + a_{11} AuditorSpeciality_{it} + a_{12} AuditorTenure_{it} + a_{13} Gender_{it} + a_{14} Degree_{it} + \epsilon_{it}$$

الگوی پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش، به ترتیب، از رابطه‌های شماره‌های ۶ و ۷ زیر استفاده شده است:

رابطه ۶

$$|DA_{it}| = a_0 + a_1 WorkStress_{it} + a_2 Size_{it} + a_3 CashFlow_{it} + a_4 Inventory_{it} + a_5 Leverage_{it} + a_6 Big_{it} + a_7 AuditorOpinion_{it} + a_8 AuditorDealy_{it} + a_9 AuditorSpeciality_{it} + a_{10} AuditorTenure_{it} + a_{11} Gender_{it} + a_{12} Degree_{it} + \epsilon_{it}$$

$|DA_{it}|$: کیفیت حسابرسی شرکت i در زمان t ،
 $WorkStress_{it}$: فشار روانی شغلی حسابرس شرکت i
 در زمان t ، $Size_{it}$: اندازه شرکت i در زمان t ،

جدول ۱: متغیرهای کنترلی مورد بررسی به عنوان ویژگی‌های شرکت

متغیر	شیوه اندازه‌گیری
اندازه شرکت	لگاریتم طبیعی جمع دارایی‌ها
جریان نقدی	نسبت موجودی نقد عملیاتی به جمع دارایی‌ها
نسبت موجودی مواد و کالا	نسبت کل موجودی مواد و کالا به درآمدهای عملیاتی
اهرم مالی	نسبت جمع بدهی‌ها به جمع دارایی‌ها

جدول ۲: متغیرهای کنترلی مورد بررسی به عنوان ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی

متغیر	شیوه اندازه‌گیری
اندازه مؤسسه حسابرسی	اگر حسابرس شرکت، سازمان حسابرسی باشد عدد ۱ و در غیر این صورت صفر تعلق می‌گیرد.
اظهار نظر حسابرس	اگر شرکت اظهار نظر مقبول بدون بند توضیحی دریافت کرده باشد عدد ۱ و در غیر این صورت صفر تعلق می‌گیرد.
تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی	این متغیر بر اساس فاصله بین پایان سال مالی و تاریخ گزارشگری محاسبه می‌شود.
تخصص حسابرس در صنعت	اگر حسابرس متخصص در صنعت باشد عدد ۱ و در غیر این صورت صفر تعلق می‌گیرد.
دوره تصدی حسابرس	اگر حسابرس در طی سه سال گذشته صورت‌های مالی یک شرکت را حسابرسی کرده باشد عدد ۱ و در غیر این صورت صفر تعلق می‌گیرد.

جدول ۳: متغیرهای کنترلی مورد بررسی به عنوان ویژگی‌های فردی حسابرس

متغیر	نحوه اندازه‌گیری
جنسیت	در صورتی که حسابرس زن باشد عدد ۱ و اگر مرد باشد صفر به آن تعلق می‌گیرد.
مدرک تحصیلی	اگر حسابرس دارای مدرک تحصیلی حسابرسی باشد عدد ۱ و در غیر این صورت صفر به آن تعلق می‌گیرد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۴ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول مشخص شده، میانگین فشار روانی حسابرس برای بررسی صورت‌های مالی شرکت‌ها برابر با ۶۲/۲۱۲ است. همچنین، ۱۵/۴٪ حسابرسی‌های انجام شده به وسیله حسابرسان برای اولین بار برای شرکت‌ها انجام شده است. ۱۸/۱٪ اظهارنظر حسابرسان به صورت اظهارنظر مقبول بدون بند توضیحی بوده است، ۴۱/۶٪ حسابرسان طی سه سال مسئولیت حسابرسی صورت‌های مالی یک شرکت را بر عهده داشته و ۱۲/۱٪ از حسابرسان، زن بوده‌اند. افزون بر این، ۴۲/۷٪ درآمدهای عملیاتی

CashFlow_{it}: جریان نقدی شرکت *i* در زمان *t*،
Inventory_{it}: نسبت موجودی مواد و کالای شرکت *i*
در زمان *t*، Leverage_{it}: اهرم مالی شرکت *i* در زمان *t*،
Big_{it}: اندازه مؤسسه حسابرسی شرکت *i* در زمان *t*،
AuditorOpinion_{it}: نوع اظهارنظر حسابرس شرکت *i*
در زمان *t*، AuditorDealy_{it}: تأخیر در ارائه گزارش
حسابرسی شرکت *i* در زمان *t*، AuditorSpeciality_{it}:
تخصص حسابرس در صنعت شرکت *i* در زمان *t*،
AuditorTenure_{it}: دوره تصدی حسابرس شرکت *i*
در زمان *t*، Gender_{it}: جنسیت حسابرس شرکت *i*
در زمان *t*، Degree_{it}: مدرک تحصیلی حسابرس شرکت
i در زمان *t*، Initial Audit for New Clients_{it}:
اولین حسابرسی برای صاحبکاران جدید شرکت *i* در
زمان *t* و *t* - ۱: مقدار باقی‌مانده است.

جدول ۴: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	مشاهدات	کمینه	بیشینه	میانگین	میانه	انحراف معیار
فشار روانی حسابرس	۵۲۰	۱۹/۰۹۹	۱۸۸/۷۷۸	۶۲/۲۱۲	۶۰/۱۶۳	۳۹/۰۱۱
کیفیت حسابرسی	۵۲۰	۰/۰۰۱	۰/۵۸۳	۰/۰۸۳	۰/۰۵۱	۰/۰۹۱
اولین حسابرسی برای مشتریان جدید	۵۲۰	۰	۱	۰/۱۵۴	۰	۰/۲۱۷
اندازه شرکت	۵۲۰	۹/۳۷۲	۱۴/۸۱۷	۱۲/۴۷۹	۱۱/۳۹۳	۰/۸۰۸
جریان نقدی	۵۲۰	(۲/۱۰۱)	۳/۴۱۳	۰/۳۸۹	۰/۲۶۶	۰/۶۸۸
نسبت موجودی مواد و کالا	۵۲۰	۰	۴/۳۷۷	۰/۴۲۷	۰/۲۰۲	۰/۷۸۳
اهرم مالی	۵۲۰	۰/۰۹۱	۱/۵۶۵	۰/۶۰۹	۰/۶۰۳	۰/۲۱۶
اندازه مؤسسه حسابرسی	۵۲۰	۰	۱	۰/۲۹۳	۰	۰/۴۳۹
اظهارنظر حسابرس	۵۲۰	۰	۱	۰/۱۸۱	۰/۱۷۴	۰/۰۹۳
تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی	۵۲۰	۱۷	۱۱۸	۴۴/۲۶	۶۲	۹/۲۲
تخصص حسابرس در صنعت	۵۲۰	۰	۱	۰/۵۲۷	۱	۰/۴۹۶
دوره تصدی حسابرس	۵۲۰	۰	۱	۰/۴۱۶	۰/۴۰۴	۰/۴۶۳
جنسیت حسابرس	۵۲۰	۰	۱	۰/۱۲۱	۰/۱۱۳	۰/۲۵۳
مدرک تحصیلی	۵۲۰	۰	۱	۵۷/۲۹	۵۳/۱۷	۲۱/۶۲

شرکت‌ها از محل موجودی مواد و کالا و ۶۰/۹٪ دارایی‌های شرکت‌ها از محل بدهی‌ها تأمین شده است. بیشترین مقدار انحراف معیار مربوط به متغیر فشار روانی حسابرس و کم‌ترین آن مربوط به متغیر کیفیت حسابرسی است که نشان‌دهنده پراکندگی بالا در متغیر فشار روانی حسابرس و پراکندگی پایین در متغیر کیفیت حسابرسی است. آمار توصیفی سایر متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

آزمون‌های پیش فرض رگرسیون

به منظور بررسی خودهمبستگی سریالی بین جملات خطا از آزمون تشخیص خودهمبستگی سریالی بروش گادفری، ثابت بودن واریانس خطا از آزمون بروش پاکان گادفری و نرمال بودن جملات خطا از آزمون جارک‌برا استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است. نتایج آزمون خودهمبستگی سریالی جملات خطای مربوط به الگوی رگرسیونی پژوهش نشانگر آن است که در سطح خطای ۵٪ مقادیر مربوط به آماره F معنی‌دار است و یا به عبارت دیگر، مقادیر آماره F به دست آمده الگو از مقادیر مربوط به آماره جدول بزرگ‌تر است. بنابراین، فرض H_0 مبنی بر نبود خودهمبستگی سریالی رد می‌شود.

یعنی، جملات خطای مربوط به الگوی رگرسیونی دارای خودهمبستگی سریالی است. هم‌چنین، بررسی نتایج حاصل از آزمون ناهمسانی واریانس الگوی رگرسیونی پژوهش نشان می‌دهد که مقدار آماره F در سطح خطای ۵٪ معنی‌دار است. به عبارت دیگر، مقادیر آماره F به دست آمده، از مقادیر مربوط به آماره جدول بزرگ‌تر است. از این رو، فرضیه H_0 مبنی بر همسانی واریانس جملات خطا رد می‌شود. یعنی، ناهمسانی واریانس در جملات خطای الگوی رگرسیونی وجود دارد. افزون بر این، سطح معنی‌داری آماره جارک‌برا برای جملات خطای الگوی رگرسیونی از ۵٪ کم‌تر است. در نتیجه، می‌توان بیان کرد جملات خطا از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.

بررسی الگوی پژوهش به روش داده‌های ترکیبی

داده‌های این پژوهش به صورت داده‌های ترکیبی است. در داده‌های ترکیبی ابتدا از آزمون F لیمر استفاده می‌شود تا تلفیقی یا تابلویی بودن داده‌ها مشخص شود. سپس، از آزمون هاسمن به منظور تعیین اثرات ثابت یا تصادفی متغیرهای پژوهش استفاده می‌شود. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول شماره ۶، سطح معنی‌داری آماره F لیمر برای هر دو الگو کم‌تر از ۵٪ است و

جدول ۵: آزمون‌های پیش فرض رگرسیون

الگو	آزمون	آماره J-B / F	معنی‌داری	وضعیت
الگوی اول	آزمون بروش گادفری	۱۲/۱۲۳	۰/۰۰۱	رد نشدن H_0 وجود خودهمبستگی سریالی
	آزمون بروش پاکان گادفری	۲/۳۷۷	۰/۰۶۹	رد H_0 نبود ناهمسانی واریانس
	آزمون جارک‌برا	۷۸/۳۸۸	۰/۰۰۱	رد نشدن H_0 توزیع غیرنرمال جملات خطا
الگوی دوم	آزمون بروش گادفری	۱۲/۰۴۸	۰/۰۰۱	رد نشدن H_0 وجود خودهمبستگی سریالی
	آزمون بروش پاکان گادفری	۲/۱۰۴	۰/۰۸۲	رد H_0 نبود ناهمسانی واریانس
	آزمون جارک‌برا	۸/۵۵۴	۰/۰۰۱	رد نشدن H_0 توزیع غیرنرمال جملات خطا

بررسی نتایج آزمون هاسمن نشان می‌دهد در الگوهای رگرسیونی پژوهش سطح معنی‌داری آزمون بزرگ‌تر از ۵٪ است. بنابراین، از الگوی اثرات تصادفی برای برآورد الگوها استفاده شد. گفتنی است که با توجه به این که الگوهای مورد بررسی دارای خودهمبستگی سریالی است و همچنین، از آن جا که الگوی اثرات تصادفی برای آزمون الگوهای رگرسیونی انتخاب شده است، مشکلی برای آزمون فرضیه‌ها وجود ندارد چرا که در روش اثرات تصادفی از روش حداقل مربعات تعمیم‌یافته استفاده می‌شود.

در این پژوهش برای تعیین هم‌خطی بین متغیرهای توضیحی از آزمون عامل تورم واریانس استفاده شد که با توجه به آن که مقادیر این آماره برای متغیرهای توضیحی کم‌تر از ۱۰ است، بین آن‌ها هم‌خطی وجود ندارد.

ضریب همبستگی پیرسون

به منظور بررسی دقیق‌تر رابطه بین متغیرهای پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. همان‌طور که نتایج ارائه شده در جدول شماره ۷ نشان می‌دهد در سطح خطای ۵٪ رابطه معنی‌داری بین فشار روانی حسابرس با کیفیت حسابرسی در مورد مشتریان قدیم وجود ندارد ($FST = 0$) اما این رابطه برای مشتریان جدید ($FST = 1$) و برای تمام شرکت‌ها (ALL) منفی و معنی‌دار است. همچنین، اثر تعاملی فشار روانی حسابرس و اولین حسابرسی برای مشتریان جدید با کیفیت حسابرسی در سطح ۱٪ منفی و معنی‌دار است. این نتیجه بیان‌کننده این است که تأثیر فشار روانی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی شرکت‌های حسابرسی شده برای اولین بار مشهودتر است.

جدول ۶: نتایج آزمون اثرات داده‌های ترکیبی

آزمون	آماره χ^2/F	درجه آزادی	معنی‌داری	نتیجه آزمون	الگوی انتخابی
اثرات ثابت (F لیمر)	۱/۴۳۳	(۸۶/۳۶۶)	۰/۰۰۱	رد H_0	تابلویی
اثرات تصادفی (هاسمن)	۷/۳۸۲	۵	۰/۰۶۹	رد نشدن H_0	تصادفی
اثرات ثابت (F لیمر)	۱/۵۹۳	(۸۶/۳۶۶)	۰/۰۰۱	رد H_0	تابلویی
اثرات تصادفی (هاسمن)	۷/۷۸۱	۴	۰/۱۳۲	رد نشدن H_0	تصادفی

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون

کیفیت حسابرسی	فشار روانی حسابرس			فشار روانی حسابرس*اولین
	حسابرسی تمام شرکت‌ها	حسابرسی مشتریان جدید	حسابرسی مشتریان قدیم	حسابرسی برای مشتریان جدید
	ALL	$FST = 1$	$FST = 0$	$WS * FST$
$ DA $	(۰/۰۵۸ [*])	(۰/۰۷۷ ^{**})	(۰/۰۰۴)	(۰/۱۶۳ ^{**})

*بیانگر معنی‌داری آماری در سطح خطای ۵٪ است و ** بیانگر معنی‌داری آماری در سطح خطای ۱٪ است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول مربوط به متغیر فشار روانی حسابرس، منفی و در سطح خطای ۱٪ معنی دار است که حاکی از وجود رابطه منفی و معنی دار (۰/۰۰۲) بین فشار روانی حسابرس و کیفیت حسابرسی است. هم‌چنین، ضریب برآوردی و آماره تی متغیرهای اندازه شرکت و اهرم مالی به عنوان ویژگی‌های شرکت، در سطح خطای ۱٪ رابطه منفی و معنی داری (۰/۰۰۲) با کیفیت حسابرسی دارد. افزون بر این، ضریب برآوردی و آماره تی همه متغیرهای مربوط به ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی دارای رابطه مثبت و معنی دار با کیفیت حسابرسی است. جنسیت و مدرک تحصیلی، به عنوان ویژگی‌های فردی

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول و دوم (برآورد الگوی‌های مربوط) در جدول شماره ۸ ارائه شده است. مقدار آماره F و سطح معنی داری در این جدول، بیانگر معنی داری کلی الگوی رگرسیونی برازش شده در سطح خطای ۱٪ است. هم‌چنین، با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده در الگوی فرضیه اول می‌توان ادعا کرد حدود ۷۱٪ از تغییرات کیفیت حسابرسی، به وسیله متغیرهای الگو توضیح داده می‌شود. در حالی که این مقدار در الگوی فرضیه دوم برابر با ۷۸٪ است. ضریب برآوردی و آماره تی الگوی

جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه‌ها

متغیر	نوع رابطه	فرضیه اول		فرضیه دوم	
		ضریب	آماره تی	ضریب	آماره تی
عرض از مبدأ	+	۰/۰۸۶	۲/۵۱۲	۰/۰۹۸	۲/۸۱۵
فشار روانی حسابرس	-	(۰/۰۹۶)	(۲/۶۷۶)	(۰/۱۱۳)	(۳/۱۲۷)
اولین حسابرسی برای مشتریان جدید	+	-	-	۰/۰۷۳	۲/۶۲۵
فشار روانی حسابرس*اولین حسابرسی برای مشتریان جدید	-	-	-	(۰/۱۲۶)	(۴/۰۱۴)
اندازه شرکت	-	(۰/۰۹۳)	(۳/۰۱۸)	(۰/۰۹۴)	(۲/۱۶۷)
جریان نقدی	-	(۰/۰۵۳)	(۱/۱۱۵)	(۰/۰۵۳)	(۱/۱۱۵)
نسبت موجودی مواد و کالا	-	(۰/۰۶۳)	(۱/۰۰۳)	(۰/۰۵۶)	(۱/۰۱۲)
اهرم مالی	-	(۰/۱۲۸)	(۳/۰۴۷)	(۰/۱۳)	(۳/۰۴۹)
اندازه مؤسسه حسابرسی	+	۰/۰۹۶	۳/۶۱۶	۰/۰۹۷	۳/۶۲۱
اظهار نظر حسابرس	+	۰/۱۱۱	۳/۶۶۲	۰/۱۱۱	۳/۶۶۲
تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی	+	۰/۰۸۸	۲/۳۲۶	۰/۰۲۷	۲/۳۳۱
تخصیص حسابرس در صنعت	+	۰/۰۹۱	۳/۲۴۱	۰/۰۹۱	۳/۲۴۱
دوره تصدی حسابرس	+	۰/۰۷۶	۲/۴۴۱	۰/۰۷۶	۲/۴۴۱
جنسیت حسابرس	+	۰/۱۰۱	۳/۴۷۸	۰/۱۰۱	۳/۴۷۸
مدرک تحصیلی	+	۰/۰۶۹	۲/۱۰۹	۰/۰۲۲	۲/۱۰۹
		۰/۶۹۹		۰/۷۵۵	
	ضریب تعیین	۰/۷۱۲		۰/۷۸۴	
	ضریب تعیین تعدیل شده	۲۲/۱۸**		۲۲/۳۹**	
	آماره F	۱/۸۰۱		۱/۸۷	
	دوربین-واتسون				

حسابرس نیز با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معنی دار دارد. ضریب برآوردی و آماره تی الگوی فرضیه دوم مربوط به متغیر اولین حسابرسی برای مشتریان جدید نشان می‌دهد که این متغیر با کیفیت حسابرسی رابطه مثبت و معنی دار دارد در حالی که اثر تعاملی فشار روانی حسابرس و اولین حسابرسی برای مشتریان جدید با کیفیت حسابرسی رابطه منفی و معنی دار دارد.

نتیجه گیری

فشار روانی شغلی می‌تواند بر کیفیت کاری و عملکرد سازمانی مشاغل مختلف از جمله حرفه حسابرسی تأثیر بگذارد. از آن جا که حرفه حسابرسی حرفه‌ای مردم‌محور است و اظهارنظر و ارائه گزارش‌های حسابرسان نقش مهم و قابل توجهی در تصمیم‌های سرمایه‌گذاران و سهامداران دارد، فشار روانی شغلی حسابرسان را نمی‌توان نادیده گرفت (۴۵). از این رو، در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید پرداخته شد. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین فشار روانی شغلی حسابرسان و کیفیت حسابرسی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر، فشار روانی شغلی حرفه حسابرسی، با توجه به ویژگی‌های شغلی و فشار زمانی زیاد در ارائه به موقع گزارش‌های حسابرسی صورت‌های مالی شرکت‌ها، می‌تواند باعث کاهش کیفیت حسابرسی شود؛ چرا که به دلیل پیچیدگی و گستردگی حجم کار

و فشردگی زمان، حسابرسان تنش درونی بیشتری را تحمل می‌کنند و در این شرایط احاطه و کنترل آن‌ها بر حیطه‌های ایجادکننده فشار روانی به علت نبود برنامه‌ریزی‌های دقیق کاهش می‌یابد و در نتیجه، باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. در واقع، فشار روانی زیاد حاصل از ماهیت کار حسابرسی باعث می‌شود که حسابرسان کم‌تر بتوانند از رویه‌های تخصصی و گام به گام استانداردهای حسابرسی تبعیت کنند. این نتایج با نتایج پژوهش‌های مارغیم و همکاران (۸)، سوباروین و چنگابرویان (۹) و یان و ژئو (۲۶) همسو است.

آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان داد که انجام حسابرسی برای اولین بار برای یک مشتری (صاحبکار) جدید، باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود که می‌تواند به دلیل تلاش برای حفظ صاحبکار به عنوان یک مشتری برای مؤسسه حسابرسی در بازار رقابتی مؤسسات حسابرسی باشد. با این وجود، با بررسی این موضوع از منظر فشار روانی حسابرسی مشخص شد که اثر تعاملی فشار روانی حسابرسی و اولین حسابرسی مشتریان جدید باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. در این راستا می‌توان بیان کرد که حسابرسان به دلیل ناآشنایی و نداشتن درکی کامل از فعالیت شرکت و یا صنعتی که شرکت در آن فعالیت می‌کند، دچار فشار روانی و تنش‌های شدید کاری هم از لحاظ حجم کار و هم از لحاظ فشار کار می‌شوند و این موضوع می‌تواند دلیلی برای کاهش کیفیت حسابرسی در حسابرسی‌های اولیه صورت‌های مالی باشد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های مارغیم و همکاران (۸)، سوباروین و چنگابرویان (۹) و یان و ژئو (۲۶) همسو

حسابرسی‌های اولیه کاهش پیدا کند. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود که جامعه حسابداران رسمی ایران و مؤسسه‌های حسابرسی، قابلیت‌های رفتاری و تخصصی حسابرسان را به طور مستمر ارزیابی کنند تا رقابت بین حسابرسان در راستای تقویت مهارت‌های تخصصی افزایش یابد.

از آن جا که فشار روانی شغلی در افراد ماهیت درون‌گرا دارد و با در نظر گرفتن اهمیت آن به ویژه در حرفه حسابرسی، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های آینده با استفاده از روش‌های جامع‌تری مانند روش‌های کیفی و تحلیل داده بنیاد ابعاد فشار روانی شغلی و تأثیر آن بر کیفیت حسابرسی را به طور عمیق‌تر بررسی کنند. این پژوهش با محدودیت خاصی مواجه نبوده است.

است. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود جامعه حسابداران رسمی ایران با برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های رفتاری، مهارت کنترل‌کردن فشار روانی و راه‌های ایجاد آن را به حسابرسان آموزش دهد. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود با تجدیدنظر در آیین‌نامه مربوط به حداکثر میزان کار در مؤسسات حسابرسی (سقف پذیرش مشتری) در یک دوره مالی بین حجم کار مؤسسات حسابرسی تعادل برقرار و از فشردگی کار جلوگیری شود. افزون بر این، به منظور تضمین کیفیت کار حسابرسی، به مؤسسات حسابرسی توصیه می‌شود برای مشتریان جدید (صاحبکاران جدید) از حسابرسان با تجربه و متخصص استفاده کنند تا واکنش‌های منفی نسبت به فشار روانی در

References

- 1 Lu, C. (2006). *Flu of 21st Century: Killer of Happiness*, 2^{ed} Edition, China: Publications of Nations.
- 2 Agoglia, C. P.; Brazel, J. F.; Hatfield, R. C.; and S. B. Jackson (2010). "How do Audit Workpaper Reviewers Cope with the Conflicting Pressures of Detecting Misstatements and Balancing Client Workloads?", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 29, No. 2, pp. 27-43.
- 3 Ralph, E. V. (2001). "The Association of Formal and Informal Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 26, No. 5, pp. 73-93.
- 4 Everly, G. E.; Davy, J. A.; Smith, K. J.; Lating, J. M.; and F. C. Nucifora (2011). "A Defining Aspect of Human Resilience in the Workplace: A Structural Modeling Approach", *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, Vol. 5, No. 2, pp. 98-105.
- 5 Shofiatul B. J.; Baridwan Z.; and B. Hariadi (2016). "Determinant of Auditors' Turnover Intention from Public Accounting Firm", *Imperial Journal of Interdisciplinary Research*, Vol. 2, No. 2, pp. 537-547.
- 6 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.
- 7 Marviyan Hosseini, Z. and M. Lari

- Dasht Biyaz (2015). "Investigating the Role of Burnout in Relationship between Stress and Job Performance of Auditors", *Journal of Health Accounting*, Vol. 4, No. 11, pp. 57-80. [In Persian]
- 8 Margheim, L.; Kelley, T.; and D. Pattison (2011). "An Empirical Analysis of the Effects of Auditor Time Budget Pressure and Time Deadline Pressure", *Journal of Applied Business Research*, Vol. 21, No. 1, pp. 23-27.
- 9 Soobaroyen, T. and C. Chengabroyan (2006). "Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country", *International Journal of Auditing*, Vol. 10, No. 3, pp. 201-218.
- 10 Jones, A.; Norman, C.; and B. Wier (2010). "Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 22, No. 1, pp. 21-41.
- 11 Liu, C. and J. Zhang (2008). "Time Pressure, Accountability and Audit Judgment Performance: An Experimental Study", *China Accounting Review*, Vol. 4, No. 3, pp. 405-424.
- 12 Professional Auditing and Accounting Education and Research Center (2014). *Set of Rules and Regulations of Iranian Association of Certified Public Accountants*, 3rd Edition, Tehran: The Iranian Association of Certified Public Accountants. [In Persian]
- 13 Janssen, O. (2001). "Fairness Perceptions as a Moderator in the Curvilinear Relationships between Job Demands, and Job Performance and Job Satisfaction", *The Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 5, pp. 1039-1050.
- 14 Imani Barandagh, M. (2015). "The Challenges beyond the Obligation of Performance Audit in the Government Agencies of Iran", *Journal of Health Accounting*, Vol. 3, No. 4, pp. 1-19. [In Persian]
- 15 Jusoh, R.; Ibrahim, D. N.; and Y. Zainuddin (2008). "The Performance Consequence of Multiple Performance Measures Usage", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 57, No. 2, pp. 119-136.
- 16 Morgan, D. G.; Semchuk, K. M.; Stewart, N. J.; and C. D'Arcy (2002). "Job Strain among Staff of Rural Nursing Homes: A Comparison of Nurses, Aides, and Activity Workers", *The Journal of Nursing Administration*, Vol. 32, No. 3, pp. 152-161.
- 17 Elstad, J. I. and M. Vabo (2008). "Job Stress, Sickness Absence and Sickness Presenteeism in Nordic Elderly Care", *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol. 36, No. 5, pp. 467-474.
- 18 Elovainio, M.; Heponiemi, T.; Kuusio, H.; Jokela, M.; Aalto, A. M.; Pekkarinen, L.; Nora, A.; Soveri, H.; Kivimaki, M.; and T. Sinerv (2015). "Job Demands and Job Strain as Risk Factors for Employee Wellbeing in Elderly Care: An Instrumental-Variables Analysis", *European Journal of Public Health*, Vol. 25, No. 1, pp. 103-108.
- 19 Willemse, B. M.; De Jonge, J.; Smit, D.; Depla, M. F.; and A. M. Pot (2012). "The Moderating Role of Decision Authority and Coworker-and Supervisor Support on the Impact of Job Demands in Nursing Homes: A Cross-Sectional Study", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 49,

- No. 7, pp. 822-833.
- 20 Hinderer, K. A.; VonRueden, K. T.; Friedmann, E.; McQuillan, K. A.; Gilmore, R.; Kramer, B.; and M. Murray (2015). "Burnout, Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress in Trauma Nurses", *Journal of Trauma Nursing*, Vol. 21, No. 4, pp. 160-169.
- 21 Khalifeh Soltani, S. A. and S. Barari (2015). "Investigating the Causes and Consequences of Stress, the Role of the Auditor", *Journal of Financial Accounting*, Vol. 7, No. 82, pp. 32-55. [In Persian]
- 22 Khatooni, M.; Molahasan, M.; and S. Khoiniha (2011). "Investigating the Job Stress and its Related Factors of the Accountants in Qazvin University of Medical Sciences", *Iran Occupational Health Journal*, Vol. 8, No. 2, pp. 66-78. [In Persian]
- 23 Xu, C. (1999). "Work Stress System: Mechanism, Handling and Management", *Journal of Zhejiang Normal University*, Vol. 5, No. 11, pp. 69-73.
- 24 Lo'pez, D. M. and G. F. Peters (2012). "The Effect of Workload Compression on Audit Quality", *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 31, No. 4, pp. 139-165.
- 25 Karasek, R. A. (1979). "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, pp. 285-307.
- 26 Yan, H. and Sh. Xie (2017). "How does Auditors' Work Stress Affect Audit Quality? Empirical Evidence from the Chinese Stock Market", *China Journal of Accounting Research*, Vol. 9, No. 3, pp. 305-319.
- 27 Landsbergis, P. L. (1988). "Occupational Stress among Health Care Workers: A Test of the Job Demand-Control Model", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 9, No. 3, pp. 217-239.
- 28 Fletcher, B. C. and F. Jones (1993). "A Refutation of Karasek's Demand-Discretion Model of Occupational Stress with a Range of Dependent Measures", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14, No. 4, pp. 319-330.
- 29 Greenberger, D. B.; Strasser, S.; Cummings, L. L.; and R. B. Dunham (1989). "The Impact of Personal Control on Performance and Satisfaction", *Journal of Behavior Human Decisions Process*, Vol. 43, No. 1, pp. 29-51.
- 30 Dwyer, D. J. and D. W. Ganster (1991). "The Effects of Job Demand and Control on Employee Attendance and Satisfaction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, No. 7, pp. 595-608.
- 31 Rhode, J. G. (1978). "Survey on the Influence of Selected Aspects of the Auditor's Work Environment on Professional Performance of Certified Public Accountants Summarized in the Commission on Auditors' Responsibilities", *The Academy of Management Journal*, Vol. 11, No. 3, pp. 39-63.
- 32 Bonson-Ponte, E.; Escobar-Rodriguez, T.; and C. Borrero-Dominguez (2008). "Empirical Analysis of Delays in the Signing of Audit Reports in Spain", *International Journal of Auditing*, Vol. 12, No. 2, pp. 129-140.
- 33 Leventis, S.; Weetman, P.; and C. Caramanis (2005). "Determinants of Audit Report Lag: Some Evidence from the Athens Stock Exchange", *International Journal of Auditing*, Vol. 9, No.1, pp. 45-58.
- 34 Al-Ghanem, W. and M. Hegazy

- (2011). "An Empirical Analysis of Audit Delays and Timeliness of Corporate Financial Reporting in Kuwait", *Eurasian Business Review*, Vol. 1, No. 12, pp. 73-90.
- 35 Rahmani, H. and V. Bekhradi Nasab (2017). "The Effect of Normal and Abnormal Delays in the Process of Publishing and Presenting the Auditor's Report on the Auditor's Independence", *Journal of Audit Science*, Vol. 17, No. 67, pp. 265-286. [In Persian]
- 36 Xue, S.; Ye, F.; and C. Fu (2012). "Partners' Industry Expertise, Tenure and Audit Quality: Evidence from China", *China Accounting Review*, Vol. 3, No. 5, pp. 109-133.
- 37 Willett, C. and M. Page (1996). "A Survey of Time Budget Pressure and Irregular Auditing Practices among Newly Qualified UK Chartered Accountants", *British Accounting Review*, Vol. 28, No. 2, pp. 101-120.
- 38 Pierce, B. and B. Sweeney (2004). "Cost-Quality Conflict in Audit Firms: An Empirical Investigation", *European Accounting Review*, Vol. 13, No. 3, pp. 412-441.
- 39 Mahdavi, Gh. and R. Zamani (2018). "The Effect of Auditors' Individual Characteristics on their Job Satisfaction", *Journal of Audit Science*, Vol. 18, No. 7, pp. 37-56.
- 40 Sweeney, J. T. and S. L. Summers (2002). "The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 14, No. 1, pp. 223-245.
- 41 Huang, H. and P. Bai (2014). "CPA's Job Stress, Perceived Organizational Support and Job Performance", *Auditing Research*, Vol. 2, No. 10, pp. 89-94.
- 42 McClenahan, C. A.; Giles, M. L.; and J. Mallett (2007). "The Importance of Context Specificity in Work Stress Research: A Test of the Demand-Control-Support Model in Academics", *Work Stress*, Vol. 21, No. 1, pp. 85-95.
- 43 Sundgren, S. and T. Svanstrom (2014). "Auditor-in-Charge Characteristics and Going-Concern Reporting", *Contemporary Accounting Research*, Vol. 31, No. 2, pp. 531-550.
- 44 Schipper, K. and L. Vincent (2003). "Earnings Quality", *Account Horizons*, Vol. 17, No. 14, pp. 97-110.
- 45 Xie, S. and H. Yan (2014). "Comparative Study on the Effect of CPA Firm Rotation and CPA Rotation", *Auditing Research*, Vol. 4, No. 12, pp. 81-88.
- 46 Selye, H. (1976). *The Stress of Life*, 23rd Edition, New York: McGraw-Hill.
- 47 Lu, L.; Kao, S. F.; Siu, O. L.; and C. Q. Lu (2010). "Work Stressors, Chinese Coping Strategies, and Job Performance in Greater China", *International Journal of Psychology*, Vol. 45, No. 4, pp. 294-302.
- 48 Goodwin, J. and D. Wu (2016). "What is the Relationship between Audit Partner Busyness and Audit Quality?", *Contemporary Accounting Research*, Vol. 33, No. 1, pp. 341-377.
- 49 Ahmadzadeh, T.; Khirolahi, F.; Shahveysi, F.; and A. Taherabadi (2017). "Investigating the Relationship between Personality Dimensions and Gender with Reduced Audit Quality Behaviors", *Journal of Health Accounting*, Vol. 6, No. 2, pp. 1-23.
- 50 Khajavi, M. and E. Barzegar (2016). "The Causal Model of Role Ambiguity and Conflict, Occupational Stress, Occupational Burnout and Turnover

- Intention of Accountants, Auditors, and Academic Professors in the Field of Accounting”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 5, No. 1, pp. 21-42.
- 51 Jones, J. J. (1991). “Earnings Management During Import Relief Investigation”, *Journal of Accounting Research*, Vol. 29, No. 2, pp. 193-228.
- 52 Lajmi, A. and M. R. Gana (2011). “Board Characteristics and External Audit Quality: Complementary or Substitute Mechanisms? The Belgium Case”, *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol. 2, No. 3, pp. 68-75.
- 53 Kenneth, J. S. and D. J. Emerson (2018). “An Analysis of the Relation between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm”, *Advances in Accounting*, Vol. 37, No. 5, pp. 1-14.