

بررسی تاثیر ابعاد استرس شغلی و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی با تاکید بر نقش واسطه ای فرسودگی شغلی

مریم عمویی

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

نقی فاضلی

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

خسرو فغانی ماگرانی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران
kh.Faghani@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

چکیده

کیفیت تصمیم گیری و قضاوت حرفه ای حسابرسان به عوامل زیادی بستگی دارد. تاکنون مطالعات و تحقیقات گوناگونی در خصوص اثر مستقیم و غیرمستقیم این عوامل بر کیفیت حسابرسی صورت پذیرفته است. در این پژوهش علاوه بر اثر ابعاد استرس و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی، نقش میانجی فرسودگی شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش از نظر طرح تحقیق، توصیفی-پیمایشی و از منظر هدف کاربردی است. مورد مطالعه ۳۸۴ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران طی بهار و تابستان ۱۳۹۹ بود. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به وسیله نرم افزار Smart PLS 3 و SPSS19 استفاده گردید. نتایج نشان داد بین ابعاد استرس شغلی و کیفیت حسابرسی به صورت مستقیم همبستگی منفی و معنی‌داری وجود داشت، همچنین ابعاد استرس شغلی و فرسودگی شغلی نیز به صورت مستقیم همبستگی مثبت و معنی‌داری با یکدیگر داشتند. در نهایت، نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین ابعاد استرس شغلی و کیفیت حسابرسی مورد تایید قرار گرفت. علاوه بر این، با اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد مشخص گردید که فشار بودجه زمانی ۶۵/۹ درصد از تغییرات کیفیت حسابرسی را به صورت مستقیم پیش‌بینی می‌کند.

واژه‌های کلیدی: ابعاد استرس شغلی، فشار بودجه زمانی، کیفیت حسابرسی، فرسودگی شغلی.

۱- مقدمه

شغلی آثار مثبت و منفی را برای فرد ایجاد می‌کند. آثار مثبت آن می‌تواند انگیزش، عملکرد و لذت فرد را در محیط کار افزایش دهد و آثار منفی آن می‌تواند باعث ایجاد فشار در فرد شود و پیامدهای فیزیکی، رفتاری و روانی مانند اضطراب، تشویش، نگرانی، کج خلقی و غیره داشته باشد (بیلر و برایسون، ۲۰۰۸). در اکثر پژوهش‌ها، منشأ معمول استرس که کارکنان در محیط کار یا سازمان با آن مواجه هستند شامل سه بعد اساسی ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش هستند (فیشر، ۲۰۰۱). از سوی دیگر، علاوه بر اهمیت مفاهیم گفته شده، فشار بودجه زمانی، عاملی است که می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم بر کیفیت حسابداری تأثیرگذار باشد. حسابرسان، اغلب با فشار بودجه‌های زمانی سختگیرانه مواجه‌اند. منظور از فشار بودجه زمانی، هنگامی است که زمان مورد نیاز برای انجام عملیات حسابرسی، بیش از زمان پیش‌بینی شده در بودجه بوده و حسابرس ملزم به انجام کار در زمان تعیین شده می‌باشد (اسوانبرگ و اوهمان، ۲۰۱۳).

با توجه به موارد گفته شده، در این تحقیق به دنبال بررسی این موضوع هستیم که ابعاد ایجاد استرس شغلی چگونه بر کیفیت حسابداری در سازمان‌ها تأثیرگذار است. همچنین نقش فرسودگی شغلی در ارتباط بین ابعاد استرس کاری و کیفیت حسابداری به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. این مدل ارائه شده در هیچ یک از پژوهش‌های پیشین صورت نگرفته و به عنوان نوآوری در این پژوهش ارائه می‌گردد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

استرس کاری

استرس شکاف تجربه شده بین تقاضاهای محیط و ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها فردی است. پژوهشگران استرس را به عنوان وجود پاسخ‌های جسمانی و احساسی مضر که زمانیکه احتیاجات شغل با توانایی‌ها، منابع و یا نیازهای کارمند یا کارگر مطابقت ندارد، تعریف کرده‌اند (یان و ژی، ۲۰۱۶). استرس شغلی به عنوان یک سری پاسخ‌های فیزیولوژی، روانشناسی و رفتاری است که به دلیل تأثیر مداوم یک یا چند عامل تنش‌زا روی فرد یا سازمان می‌باشد. منظور از استرس عامل تنش‌زا روی فرد یا سازمان می‌باشد. منظور از استرس شغلی، سختی و بار کاری می‌باشد که شامل میزان کار، تضاد زمان و نقش است که فرد به هنگام انجام وظایف شغلی تجربه می‌کند (یان اکسی، ۲۰۱۶، و توفی نیری و همکاران، ۱۳۹۵).

در دنیای رقابتی امروزی اهمیت حسابداری و حسابرسی برای کسب و کارها بر کسی پوشیده نیست. با توجه به اهمیت شغل حسابداری در سازمان‌ها، ایجاد رضایت و اهمیت دادن به حسابداری در راستای بهبود کیفیت حسابداری امری ضروری است. در واقع، انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی بیشینه خواهد شد که با تلاش همه جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از اینرو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به عنوان سازه بسیار مهمی در روانشناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است. به اعتقاد روجلبرگ، موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد و تقریباً اهم تلاش مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان است (روجلبرگ و پالمون، ۲۰۱۷). سازمان‌ها، وقتی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از جنبه‌های فنی و رسمی شغل‌شان به کار بپردازند. در حسابرسی نیز عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد بسیار حایز اهمیت است (مرویان حسینی و لاری دشتیبیاض، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، با توجه به اینکه کیفیت حسابرسی نیاز به توجه و دقت بالا دارد، عوامل زیادی در کیفیت آن تأثیرگذار هستند که از جمله‌ی آن می‌توان به استرس کاری اشاره کرد. در دهه‌های اخیر، موضوع استرس و آثار آن در سازمان یکی از مباحث اصلی مدیریت رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. وجود فشارهای عصبی و روانی، بخش عمده‌ای از زندگی افراد را در ابعاد مختلف محیط کار، محیط اجتماعی، محیط خانوادگی و غیره، تحت تأثیر خود قرار داده است (چویی و همکاران، ۲۰۲۰). به گفته‌ی رنتز و همکاران (۲۰۰۸)، استرس، نوعی واکنش روانی فیزیولوژیک است که فرد هنگام عدم برقراری تعادل بین تقاضاها و نیازهای محیطی و توانایی و ظرفیت مواجه شدن با این نیازها در خود احساس می‌کند. پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه، هزینه‌های وارده به کشورها به علت استرس شغلی را ۱ تا ۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (کثیری دولت آبادی و همکاران، ۱۳۹۰). با توجه به اهمیت استرس شغلی، پژوهش‌های زیادی در خصوص علل ایجاد استرس و تأثیری که می‌تواند بر عملکرد داشته باشد، صورت گرفته است. در این پژوهش‌ها اظهار شده است که، استرس

⁴ Fisher

⁵ Svanberg and Ohman

⁶ Yan and Xie

¹ Rogelberg & Palmon

² Choi et al

³ Biller and Bryson

شرح شغل کارکنان آن است که ابهام نقش را کاهش می‌دهد، متأسفانه شرح شغل به ندرت تعریف کاملی از نقش کارکنان ارائه می‌دهد. مطالعه نورمن مایر نشان داد مدیر و کارمند از شرح نقش کارمند تنها ۳۵ درصد برداشت یکسانی دارند یعنی برای کارمند 65 درصد ابهام نقش وجود دارد. این ابهام نقش زیاد در زیردستان است که بسیار برای کارکنان خطرناک است. از نظر کارکنان، فقدان وضوح نقش مدیر می‌تواند موجب عدم امنیت، خشم و بی-اعتمادی در بین آن‌ها شود. یک مدیر نقش‌هایی همانند مدیر اجرایی، برنامه‌ریز، خطمشی‌گذار، متخصص، کنترل کننده پاداش‌ها، تنبیه‌ها، میانجی مشاجرات، نماینده گروه، مشاور، دوست، سپر بلا، معلم را می‌تواند داشته باشد. اگر برای زیردستان روشن نباشد که مدیر در حال حاضر کدام نقش را ایفا می‌کند این مسئله باعث عدم امنیت و استرس در آن‌ها خواهد شد (خلیفه سلطانی و براری، ۱۳۹۴).

گرانباری نقش

گرانباری نقش، موقعیتی است که در آن فرد احساس می‌کند بین توقعات کاری با توانایی‌های وی و یا زمانی که او برای انجام آنها در اختیار دارد، تناسب وجود ندارد و معمولاً در قالب دو بعد شامل گرانباری کمی و گرانباری کیفی جلوه‌گر می‌شود. گرانباری کمی معلول تناسب نداشتن کار درخواستی و زمان تخصیص داده شده است و گرانباری کیفی به این معنی است که فرد شاغل مهارت-های لازم برای انجام کار محول شده به وی را ندارد. با توجه به این عوامل استرس‌زا، ریل و میکائیل معتقدند که نقش حسابرسان مستقل به دلیل ماهیت داشتن نقش رابط، انتظارات متضاد صاحب‌کاران و مؤسسه و پیچیدگی‌های جدید حسابرسی و عواقب مشتق شده از عملکرد ضعیف، به هر 3 جزء استرس یعنی ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش حساس است. چراکه آنان همواره با فشارهای موجود در شغل از جمله درخواست‌هایی که نیاز به دقت بالا دارد یا تردید حرف‌های نسبت به تهیه یک گزارش حسابرسی با کیفیت بالا روبه‌رو بوده و هستند (وال و همکاران، ۲۰۱۳). از اینرو، حسابداری و به ویژه حسابرسی از دیرباز به عنوان حرفه‌ای با سطوح بالای استرس شناخته شده است. تلاش‌های طاقت‌فرسا، محدودیت زمانی برای زندگی شخصی و گذراندن آزمون حسابداران رسمی از دیگر چالش‌های معمول و همیشگی حسابرسان بوده است. این شغل به‌طور معمول با حجم بالای کاری، ضرب‌عجل‌های زیاد و فشار زمانی بیش از حد توصیف می‌شود. افزون بر این، حسابرسان، به دلیل تضاد

پاسخ فردی به استرس شغلی می‌تواند روی سلامت ذهن و جسم، کیفیت کاری و حتی رفتارهای سازمانی از طریق سیستم محرک و پاسخ تأثیرگذار باشد. شرکت‌های حسابرسی باید اهمیت بیشتری برای استرس شغلی حسابرسان قائل شوند و تخصیص منابع حسابرسی آن‌ها را برای اطمینان از کیفیت حسابرسی به روشنی توجیه کنند. برخلاف این حقیقت که استرس شغلی حسابرسان در عمل برای ما آشنا می‌باشد، اما مطالعات آکادمیک کم‌تره این موضوع پرداخته‌اند. این تحقیق به ما کمک می‌کند این خلأ را با ارائه استدلال منطقی پرکنیم (یان، اکی، ۲۰۱۶).

استرس عبارت است از موقعیت هیجانی و عاطفی ناخوشایند که فرد تجربه می‌کند، به گونه‌ای که الزامات کاری و غیرکاری به اندازه‌ای است که توانایی‌های شخصیت کفایت مواجهه و پاسخ‌گویی به این الزامات را نداشته و برای واکنش به این خطر و شرایط، تغییراتی عاطفی در فرد ایجاد می‌شود (بوسیناکیس و هالکوس، ۲۰۱۰). در واقع، استرس شغلی، نوعی واکنش هیجانی است و زمانی بروز می‌کند که شرایط و امکانات شغل متناسب با ظرفیت‌ها، منابع یا نیازهای فرد شاغل نباشد؛ درعین حال عوامل فردی مانند کاستی‌های شخصیت و خصیصه‌های شخصی نیز در بروز آن مؤثر است. این استرس آثار منفی بر نتایج سازمانی (مانند خشونت در محل کار، افزایش سوانح و تصادفات در محل کار، غیبت و فرسودگی شغلی) وارد می‌آورد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). یان و اکی (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود بیان می‌کنند که، استرس شغلی به عنوان یک سری پاسخ‌های فیزیولوژی، روانشناسی و رفتاری است که به دلیل تأثیر مداوم یک یا چند عامل تنش‌زای سازمانی روی فرد ایجاد می‌شود. پژوهشگران با استفاده از نظریه‌های موجود، مسائل مربوط به استرس کاری را شناسایی نموده و به سه مؤلفه‌ی (ابهام نقش، تضاد نقش و گرانباری نقش) دسته‌بندی کرده‌اند (فیشتر، ۲۰۰۱). در ادامه به تشریح هر یک از این سه مولفه پرداخته می‌شود.

ابهام نقش

وضعیتی است که فرد برای انجام مطلوب شغل، برخی از اطلاعات لازم را در اختیار ندارد و نمی‌داند برای انجام شغلش چه انتظاری از او می‌رود. عدم اطمینان نسبت به چگونگی ارزشیابی، مسیر پیشرفت، حیطه مسئولیت و انتظارات دیگران از عملکرد فرد چهار مورد غالب ابهام نقش در موقعیت‌های کاری است. از مزایای

³ Wal et al

¹ Businakis & Halkos

² Yan, & Xie

به یکی از دو روش زیر عکس‌العمل نشان می‌دهند. در حالت اول عکس‌العمل از طریق کار کردن بیشتر و افزایش ساعات بیشتری برای مشتری می‌باش. دومین حالت و یا دومین عکس‌العمل منفعلانه از طریق کاهش کیفیت حسابرسی یا کمتر گزارش کردن زمان که معمولاً زمانی اتفاق می‌افتد که زمان صرف شده کمتری را برای کار حسابرسی نسبت به آنچه در عمل اتفاق افتاده است، گزارش می‌کنند (اسوانبرگ و اوهمان^۳، ۲۰۱۳). حسابرسان در هنگام مواجه شدن با فشار بودجه زمانی از دست زدن به رفتارهای غیرحرفه‌ای نظیر کمتر گزارش نمودن زمان انجام کار و انجام ندادن برخی مراحل حسابرسی، ابایی ندارند (حاجیها و خدامرادی، ۱۳۹۵). نتایج برخی دیگر از مطالعات نشان می‌دهد، در موسسات دارای فرهنگ‌های رقابتی، فشار بودجه زمانی بیشتر به وقوع می‌پیوندد و گزارش کمتر از واقع زمان، به طور غیررسمی قابل قبول است (شافی و وانگ^۴، ۲۰۱۰).

فروسودگی شغلی

واژه فرسودگی شغلی به صورت کنایه از یک حالت یا فرآیند خستگی ذهن، برای اولین بار توسط فرویدنبرگر مورد استفاده قرار گرفت. وی فرسودگی شغلی را در ساختاری سه بعدی در قالب خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی توصیف کرد. خستگی عاطفی، به معنای تحلیل انرژی یا منابع عاطفی و هیجانی است که به عنوان متغیر اصلی برای فهم فرایند فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود. مسخ شخصیت نوعی فاصله بین فردی و نبود رابطه با همکاران و صاحبکاران است و تقلیل شخصیت فردی به ارزیابی منفی فرد از خودش اشاره دارد (هالسلبن و بولر^۵، ۲۰۰۷). امروزه فرسودگی شغلی حسابرسان به عنوان یکی از مسائل مهم در حرفه حسابرسی مطرح شده است. یکی از دلایل این موضوع این است که حسابرسان حرفه‌ای به علت روبرویی با درخواست‌های مدیران حوزه کاری خود از یک سو و الزام به رعایت آیین رفتار حرفه‌ای از سوی دیگر، در معرض استرس شغلی بیشتری نسبت به بعضی حرفه‌های دیگر هستند (فرن^۶ و همکاران^۷، ۲۰۱۰). تحقیقات اخیر توجه به عوامل تاثیرگذار همچون استرس و فرسودگی شغلی بر عملکرد شغلی حسابرسان را امری ضروری می‌دانند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که استرس و فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارد که شامل جو سازمانی، ارتقاء کارکنان، محیط شغلی و سازگاری با محیط و واکنش‌های رفتاری و فیزیکی است (مهدنور^۷، ۲۰۱۱).

منافعی که ممکن است در انجام حسابرسی‌هایشان وجود داشته باشد و نیز قرار گرفتن در بین مدیریت (به عنوان مسئول تهیه صورت‌های مالی و نتایج حاصل از عملیات شرکت) و سرمایه-گذاران یا سایر افراد ذینفع (به عنوان استفاده کنندگان از گزارش حسابرسی برای تصمیم‌گیری و رسیدن به هدف‌های شخصی مدنظر)، همواره به نحوی نقش واسطه یا رابط را ایفا می‌کنند. از اینرو، آنها با تعداد زیادی از افراد درون و برون سازمانی روبه‌روند که خواهان طیف وسیعی از نیازها و انتظارات هستند که به طبع برآورده کردن این انتظارات و تقاضاهای متنوع از سوی صاحبکاران، آن هم در محیط کاری که خود صاحبکار مشخص می‌کند، برای حسابرسان موقعیت‌های استرسزایی را ایجاد می‌کند که در صورت عدم شناسایی به موقع، کنترل نکردن و برخورد نامناسب این استرس‌های شغلی می‌تواند منجر به فرسودگی شود (مرویان و دشت بیاض، ۱۳۹۴). در مطالعه‌ای دیگر، جوهری^۱ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی چگونگی تأثیر برخی از عوامل فشار بالقوه بر عملکرد شغلی حسابرسان پرداختند. نتایج بررسی‌ها نشان داد که ارتباط قابل توجهی بین کار بیش از حد و عملکرد شغلی حسابرسان برقرار نیست.

تضاد نقش

تضاد نقش هنگامی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از الزام‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام‌های شغلی، مغایر و یا به کلی ناممکن است. تحقیق‌ها نشان می‌دهند که ابهام نقش و تضاد نقش از جمله مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و کاهش دل‌بستگی و خشنودی شغلی به شمار می‌آیند که علاوه بر ایجاد نارضایتی شغلی، عملکرد شغلی فرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند (گاجندران و هریسون^۲، ۲۰۰۷). پژوهشگران، اظهار داشته‌اند کیفیت روابط کارکنان در محیط کار، همواره رابطه مؤثری با استرس نقش (ابهام، تضاد، گران‌باری و سبک-باری) دارند که می‌توان به حمایت همکار و سرپرست اشاره کرد.

فشار بودجه زمانی

حسابرسان، اغلب با فشار بودجه‌های زمانی سخت‌گیرانه مواجه‌اند. منظور از فشار بودجه زمانی، هنگامی است که زمان مورد نیاز برای انجام عملیات حسابرسی، بیش از زمان پیش‌بینی شده در بودجه بوده و حسابرس ملزم به انجام کار در زمان تعیین شده می‌باشد. از نظر محققان، حسابرسان نسبت به فشار بودجه زمانی

⁵ Halbesleben & Bowler

⁶ Fernet et al

⁷ MohdNor

¹ Johari

² Gajendran

³ Svanberg & Ohman

⁴ Shafe & Wang

کیفیت حسابداری

در ادبیات حرفه‌ای، کیفیت حسابداری در رابطه با میزان رعایت استانداردهای حسابداری مربوطه تعریف می‌شود. در مقابل، پژوهشگران حسابداری ابعادی چندگانه برای کیفیت حسابداری قائلند و این ابعاد، اغلب به تعاریفی که ظاهری متفاوت دارند، منجر می‌شوند (خشنود، ۱۳۹۵). هر کدام از این تعاریف، درجات متفاوتی از ابعاد شایستگی و استقلال حسابرسان در انجام حسابداری را دربر می‌گیرند. این تفاوت در درک کیفیت حسابداری از دید ذی‌نفعان، منجر به ایجاد مفهوم کیفیت درک شده حسابداری شده است. بنابراین، حسن شهرت و مراقبت حرفه‌ای برای حفظ ویژگی‌های واقعی کیفیت حسابداری به عنوان یکی از شاخص‌های اصلی این مفهوم در نظر گرفته شده است (قفران^۱، ۲۰۱۷).

با توجه به موارد فوق، باید در نظر داشت که مراقبت حرفه-ای حسابرسان، کیفیت اطلاعات صورت‌های مالی را تحت تأثیر قرار می‌دهد در حالی که حسن شهرت حسابرسان، چگونگی درک ذینفعان از اطلاعات مذکور را متأثر می‌سازد (علوی طبری و همکاران، ۱۳۸۸).

چهارچوب مفهومی و توسعه فرضیه‌ها

پس از ارائه تعاریف علمی از مفاهیم بکارگرفته شده در این تحقیق، در این بخش به توسعه فرضیه‌ها و ارائه چهارچوب نهایی مدل تحقیق پرداخته می‌شود.

ابعاد استرس شغلی و کیفیت حسابداری

تحقیقات زیادی به بررسی تاثیر ابعاد استرس شغلی بر کیفیت حسابداری پرداخته‌اند. نقطه مشترک این تحقیقات، وجود تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم استرسی شغلی بر عملکرد حسابرسان و متعاقباً کاهش کیفیت حسابداری از جانب آنان بوده است (عربصالحی و همکاران، ۱۳۹۰). اسمیت و امرسون^۲ (۲۰۱۷) در مطالعه خود به بررسی ارتباط بین عوامل موثر بر کاهش کیفیت حسابداری با توجه به نقش استرس پرداختند. نتایج بررسی‌ها نشان داد که افزایش سطح استرس موجب کاهش کیفیت حسابداری می‌گردد. علاوه بر این، مشخص گردید که اقدامات کاهنده کیفیت حسابداری همچنان از جمله مهمترین موضوعات مطرح در حرفه حسابداری هستند و احتمال تأثیر شرکت‌ها بر وقوع آنها بالا است. حیدری و دهدار^۳ (۱۴۰۰) نیز در مطالعات خود رابطه استرس حسابرسان و کیفیت حسابداری را

مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که استرس حسابداری رابطه منفی با کیفیت حسابداری دارد. به عبارتی دیگر وجود فشار روانی حسابرسان موجب کاهش کیفیت حسابداری می‌گردد. لذا با توجه با وارد فوق، فرضیات اول تا سوم تحقق به شرح زیر مطرح می‌گردند؛

فرضیه ۱. ابهام نقش به عنوان بعدی از استرس شغلی بر کیفیت حسابداری تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه ۲. تعارض نقش به عنوان بعدی از استرس شغلی بر کیفیت حسابداری تاثیر منفی و معناداری دارد.

فرضیه ۳. گرانباری نقش به عنوان بعدی از استرس شغلی بر کیفیت حسابداری تاثیر منفی و معناداری دارد.

ابعاد استرس شغلی و فرسودگی شغلی

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی، عمده‌ترین پیامد استرس شغلی است. اگر استرس شدید شبیه غرق شدن در مسئولیت‌ها باشد، فرسودگی گیرکردن در بی‌مسئولیتی صرف است (فوغارتی و همکاران^۳، ۲۰۰۰). فرسودگی شغلی رابطه نزدیکی با استرس شغلی ناشی از سطوح بالای درخواست‌های کاری به‌ویژه در فصل شلوغ کار حسابداری دارد و عملکرد شغلی حسابرسان را به طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار می‌دهد (اسوینی و سامرز^۴، ۲۰۰۲). تحقیقات نشان می‌دهد که استرس شغلی به عنوان یکی از عوامل اصلی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود (فرنن و همکاران، ۲۰۱۰). بامبر و لایر^۵ (۲۰۱۵) نیز در تحقیق خود نشان دادند که، تاثیر موسسات حسابداری بر استقلال حرفه حسابرسان، تضاد بین حسابرسان-سازمان و رضایت شغلی حسابرسان می‌تواند منجر به ایجاد استرس شغلی شود و همین عامل در طولانی مدت بر فرسودگی شغلی حسابرسان تاثیرگذار می‌باشد.

لذا با توجه با وارد فوق، فرضیات اول تا سوم تحقق به شرح زیر مطرح می‌گردند؛

فرضیه ۴. ابهام نقش به عنوان بعدی از استرس شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۵. تعارض نقش به عنوان بعدی از استرس شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۶. گرانباری نقش به عنوان بعدی از استرس شغلی بر فرسودگی شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

⁴ Sweeney & Summers

⁵ Bamber & Lyer

¹ Ghafran

² Smith & Emerson

³ Fogarty et al

فشار بودجه زمانی و کیفیت حسابداری

فشار بودجه زمانی تا حد معینی، دارای آثار مثبت است، زیرا منتج به کارایی می‌شود و به حسابرسان کمک می‌کند تا بر کار خود، تمرکز نمایند (گلاور^۱، ۱۹۹۷). این در حالی است که در اکثر مطالعات پیشین، آثار منفی فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابداری در اولویت قرار گرفته است. بنابر گفته هلیار و بیبتون^۲ (۲۰۰۴) تمرکز موسسات حسابداری بر موفقیت تجاری و درآمد ایده‌آل برای شرکا و کارکنان، منجر به رفتار غیراخلاقی بیشتری شده است بگونه‌ای که موسسات حسابداری با ایجاد فشار بودجه زمانی تمایل به سریعتر انجام دادن پروژه‌های حسابداری خود توسط نیروهای خبره هستند و مطمئناً این فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابداری تأثیرگذار خواهد بود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد افرادی که فشار زمانی را احساس می‌کنند، تمایل کمتری به استفاده از استانداردهای اخلاقی دارند و همین امر منجر به کاهش کیفیت حسابداری می‌شود (کپتین، ۱۹۹۸). با توجه به موارد فوق، فرضیه هفتم تحقیق بصورت زیر تعریف می‌شود؛

فرضیه ۷. فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابداری تأثیر منفی و معناداری دارد.

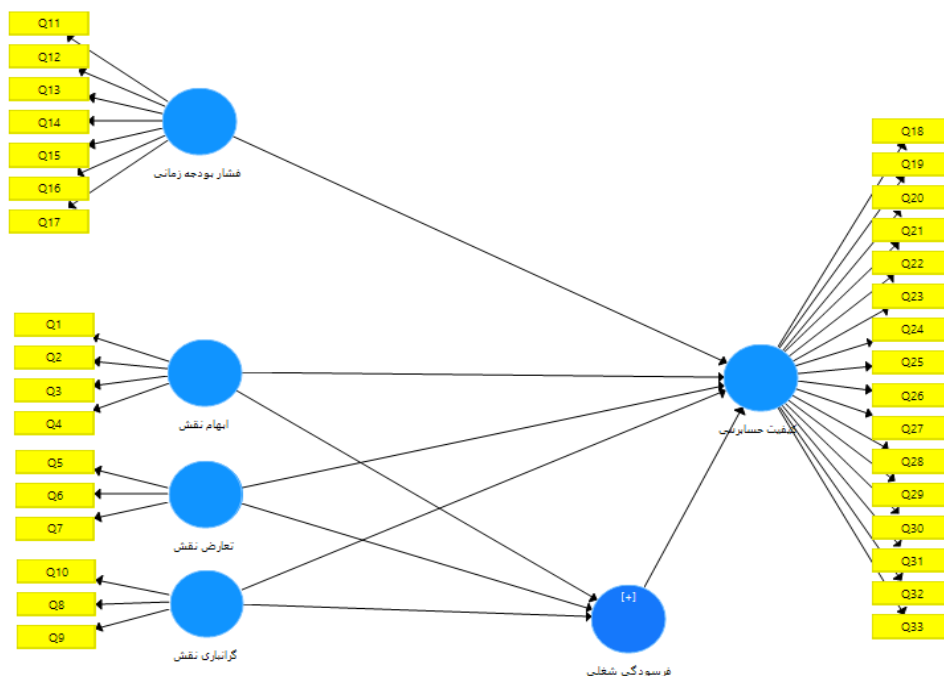
فرسودگی شغلی و کیفیت حسابداری

پیرامون رابطه فرسودگی شغلی با عملکرد، نتایج برخی از پژوهش‌ها، رابطه منفی بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد؛ به گونه‌ای که با ادامه یافتن استرس و فرسودگی حسابرسان، عملکرد شغلی آنها کاهش می‌یابد که این کاهش عملکرد، به طور بالقوه موجب تضعیف کیفیت حسابداری (تشخیص اشتباهات صورت‌های مالی و تقلب و یا جلوگیری از بروز رفتارهای غیر حرفه‌ای) می‌شود (یوسف^۳، ۲۰۰۰). از این رو، می‌توان مخرب‌ترین نتیجه فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسان را کیفیت نامطلوب کار انجام شده (گزارش حسابداری تهیه شده) به وسیله آن‌ها دانست (پارک^۴، ۲۰۰۷). با توجه به موارد فوق، فرضیه هشتم تحقیق بصورت زیر تعریف می‌شود؛

فرضیه ۸. فرسودگی شغلی بر کیفیت حسابداری تأثیر منفی و معناداری دارد.

چارچوب مفهومی پژوهش

برای تحقق هدف تحقیق، با توجه به مبانی نظری و فرضیات مطرحه از الگوی زیر استفاده شده است. در این چارچوب چگونگی تأثیر ابعاد استرس شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابداری با متغیر میانجی فرسودگی شغلی سنجیده می‌شوند.



نمودار (۱). چارچوب مفهومی پژوهش

³ Yousef

⁴ Park

¹ Glover

² Helliar & Bebbington

روش شناسی تحقیق

جامعه، نمونه و شیوه جمع آوری داده‌ها

مقاله حاضر با رویکرد توصیفی پیمایشی و با هدف کاربردی است. هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه مدلی جهت بررسی ارتباط میان ابعاد استرس شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حساسی با متغیر میانجی فرسودگی شغلی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران طی بهار و تابستان ۱۳۹۹ می‌باشد و با روش نمونه‌گیری در دسترس مورد بررسی قرار گرفتند، که با کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش، تجزیه و تحلیل آماری روی ۳۸۴ پرسشنامه انجام شد. جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که جزییات آن در جدول (۱) آورده شده است.

علاوه بر تأیید پرسشنامه‌ها از سوی اساتید که به پژوهش‌های مرتبط پرداخته‌اند، برای ارزیابی پایایی پرسشنامه و اطمینان از هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری تحقیق نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آن در جدول شماره ۱ آمده است. برای اندازه‌گیری هر یک از سؤال‌ها نیز از طیف لیکرت (۱- بسیار مخالفم تا ۵- بسیار موافقم) استفاده شده است. داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزارهای SPSSwin19 و Smart PLS 3 تجزیه و تحلیل شدند و از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد. باید خاطر نشان کرد که حداقل مقدار قابل قبول برای آلفای کرونباخ ۰.۷ می‌باشد (هیر، رینگل و سارست، ۲۰۱۱). از آن-جایی که ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها بیش از ۰/۷ بوده، بنابراین پژوهش حاضر از این لحاظ دارای پایایی می‌باشد.

جدول ۱. منابع و ابعاد پرسشنامه‌های پژوهش

منبع	آلفای کرونباخ	تعداد	ابعاد	متغیر
محقق ساخته شده	۰/۸۱۰	۴	ابهام نقش	استرس شغلی
	۰/۸۹۵	۳	تعارض نقش	
	۰/۷۲۵	۳	گرانباری نقش	
محقق ساخته شده	۰/۸۷۶	۷	فشار بودجه زمانی	
محقق ساخته شده	۰/۹۱۷	۱۶	کیفیت حساسی	
محقق ساخته شده	۰/۹۲۴	۲۰	فرسودگی شغلی	

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی

در این پژوهش برای توصیف ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان از آمار توصیفی (آزمون فراوانی) استفاده شده است. از تعداد ۳۸۴ نفر پاسخ‌دهنده ۳۳/۳۲ درصد آن‌ها زن و ۶۶/۸ درصد مرد بودند. بیشترین فراوانی از نظر تحصیلات را مقطع کارشناسی با ۵۱/۱ درصد شامل می‌شود. در خصوص سابقه کار نیز، میزان ۵-۱۰ سال سابقه بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده بود.

برازش مدل اندازه‌گیری

در این پژوهش برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده گردیده است. به همین دلیل، برازش مدل پژوهش با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی و اگر بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ (در جدول ۱ آورده شده است) و پایایی ترکیبی استفاده شد. باید خاطر نشان کرد که مقدار این دو معیار می‌بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۷ باشد تا پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل

قبول باشد. همچنین، روایی پرسشنامه نیز توسط دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی گردید. برای ارزیابی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده استفاده شد که مقدار قابل قبول برای آن می‌بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد (هولند، ۱۹۹۹). نتایج این معیارها مطابق جدول (۲) می‌باشد.

همان گونه که از جدول (۲) مشخص است، تمامی مقادیر پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش از ۰/۷ بیشتر می‌باشد، همچنین مقدار AVE نیز برای سازه‌ها بزرگتر از ۰/۵ بدست آمده است، و این مطلب مؤید این است که پایایی و روایی همگرای مدل پژوهش در حد قابل قبول می‌باشد. علاوه بر پایایی و روایی همگرا، برای بررسی روایی واگرا، می‌بایست میزان تفاوت بین شاخص‌های یک متغیر با شاخص‌های دیگر در مدل پژوهش مقایسه شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر متغیر با مقادیر ضرایب همبستگی بین متغیرهای مرتبه اول، محاسبه می‌گردد. برای این کار یک ماتریس تشکیل می‌دهیم که مقادیر قطر اصلی آن جذر ضرایب AVE هر متغیر و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر متغیر با متغیرهای دیگر می‌باشد (هیر، رینگل و سارست، ۲۰۱۱). در جدول (۳) این مقادیر نشان داده شده است.

جدول ۲، بار عاملی، آماره تی، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده سازه‌های پژوهش

AVE	CR	آماره تی	بار عاملی	سوالات	نماد	سازه
۰.۵۲۵	۰.۷۸۵	۷/۱۶۳	۰/۹۳۵	Q1	EN	ابهام نقش
		۷/۴۹۴	۰/۸۸۵	Q2		
		۳/۲۲۱	۰/۶۱۸	Q3		
		۹/۵۴۰	۰/۶۳۰	Q4		
۰.۷۰۰	۰.۹۱۶	۹/۵۰۲	۰/۶۹۰	Q5	TN	تعارض نقش
		۴/۴۶۰	۰/۷۴۷	Q6		
		۳/۴۴۰	۰/۶۷۱	Q7		
۰.۷۱۱	۰.۸۹۰	۹/۰۹۱	۰/۹۲۷	Q8	GN	گرانباری نقش
		۵/۵۲۵	۰/۹۸۴	Q9		
		۴/۵۴۸	۰/۹۰۹	Q10		
۰.۸۰۱	۰.۹۰۸	۹/۷۹۴	۰/۹۶۹	Q11	FBZ	فشار بودجه زمانی
		۱۸/۳۰۲	۰/۷۷۳	Q12		
		۳۰/۷۰۶	۰/۸۷۰	Q13		
		۳۸/۸۰۲	۰/۸۷۴	Q14		
		۲۴/۸۰۹	۰/۸۶۱	Q15		
		۲۰/۶۹۲	۰/۸۲۵	Q16		
۰.۵۸۲	۰.۹۲۷	۱۰/۹۶۳	۰/۷۰۱	Q17	KH	کیفیت حسابرسی
		۱۰/۸۶۰	۰/۶۸۳	Q18		
		۸/۸۹۶	۰/۶۱۶	Q19		
		۱۴/۱۶۲	۰/۷۵۰	Q20		
		۱۷/۱۶۱	۰/۷۴۲	Q21		
		۵/۹۳۸	۰/۹۱۸	Q22		
		۱۴/۰۴۱	۰/۷۱۹	Q23		
		۶/۸۲۵	۰/۸۹۳	Q24		
		۶/۷۲۷	۰/۹۵۶	Q25		
		۸/۰۷۵	۰/۶۴۹	Q26		
		۵/۷۰۴	۰/۷۳۶	Q27		
		۱۴/۳۳۰	۰/۷۴۹	Q28		
		۱۱/۳۳۰	۰/۷۰۷	Q29		
		۷/۲۹۳	۰/۶۳۰	Q30		
۱۵/۹۷۴	۰/۷۳۶	Q31				
۰.۵۲۱	۰.۹۳۴	۱۷/۷۹۲	۰/۷۵۰	Q32	FS	فروسدگی شغلی
		۱۲/۸۲۶	۰/۷۰۳	Q33		
		۵/۵۲	۰/۶۵۵	Q34		
		۱۰/۰۳	۰/۷۱۱	Q35		
		۴/۳۸	۰/۷۸۴	Q36		
		۹/۱۴	۰/۶۴۹	Q37		
		۱۱/۴۸	۰/۷۱۴	Q38		
		۱۳/۷۱	۰/۷۷۵	Q39		
۴/۳۶	۰/۶۸۴	Q40				
		۴/۶۱	۰/۷۰۱	Q41		

AVE	CR	آماره تی	بار عاملی	سوالات	نماد	سازه
		۶/۸۳	۰/۷۲۸	Q42		
		۱۳/۸۵	۰/۷۲۱	Q43		
		۱۴/۱۰	۰/۷۶۱	Q44		
		۱۵/۱۵	۰/۷۹۵	Q45		
		۶/۹۴	۰/۸۰۸	Q46		
		۱۶/۵۱	۰/۷۰۶	Q47		
		۸/۱۲	۰/۶۳۶	Q48		
		۹/۵۴	۰/۶۴۲	Q49		
		۴/۱۴	۰/۸۱۱	Q50		
		۱۳/۶۶	۰/۷۲۱	Q51		
		۱۳/۸۹	۰/۷۵۹	Q52		
		۴/۱۴	۰/۷۴۳	Q53		

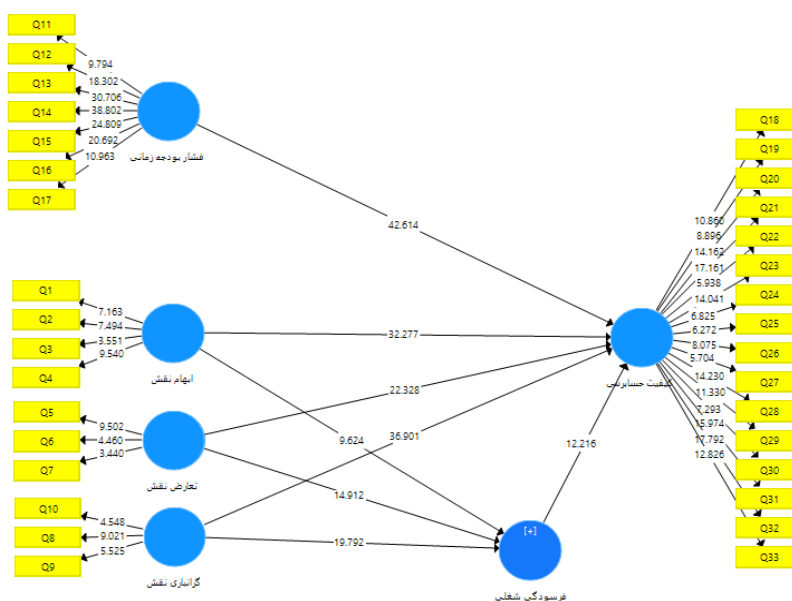
جدول ۳. بررسی روایی واگرایی پژوهش

GN	KH	FBZ	FS	TN	EN	سازه ها
					۰/۷۲۴	ابهام نقش
				۰/۸۳۶	۰/۴۶۱	تعارض نقش
			۰/۷۲۱	۰/۱۰۹	۰/۳۴۷	فرسودگی شغلی
		۰/۸۹۴	۰/۳۷۱	۰/۴۵۸	۰/۳۴۴	فشار بودجه زمانی
	۰/۷۶۳	۰/۵۵۵	۰/۴۹۶	۰/۴۳۹	۰/۲۸۷	کیفیت حسابرسی
۰/۷۶۲	۰/۳۱۷	۰/۲۳۱	۰/۱۸۵	۰/۵۴۲	۰/۴۸۷	گرانباری نقش

(۴) آورده شده است. لازم به ذکر است برای بررسی معنادار بودن روابط باید به مقادیر آماره t توجه کرد و مقدار استاندارد بالای قدر مطلق ۱.۹۶ معنادار بودن رابطه را می‌رساند.

برازش مدل ساختاری

اساسی‌ترین شاخص برازش مدل ساختاری، ضرایب مسیر و معناداری آن می‌باشد. خروجی‌ها و نتایج آزمون در قالب جدول



نمودار ۲. سطح معناداری مدل تحقیق

فشار بودجه زمانی ← کیفیت حسابرسی	۴۲/۶۱۴	تایید شد
فرسودگی شغلی ← کیفیت حسابرسی	۱۲/۲۱۶	تایید شد

ضریب مربوط به مسیر متغیرهای پژوهش همگی بیشتر از ۱.۹۶ بوده و در نتیجه فرضیه‌های پژوهش دارای سطح مناسبی از معناداری بوده و تایید می‌شوند. جدول (۴) نتایج آزمون معناداری را نشان می‌دهد.

جدول ۴. سطح معناداری روابط بین متغیرها

متغیرها	آماره t	نتیجه
ابهام نقش ← کیفیت حسابرسی	۳۲/۲۷۷	تایید شد
تعارض نقش ← کیفیت حسابرسی	۲۲/۳۲۸	تایید شد
گرانباری نقش ← کیفیت حسابرسی	۳۶/۹۰۱	تایید شد
ابهام نقش ← فرسودگی شغلی	۹/۶۲۴	تایید شد
تعارض نقش ← فرسودگی شغلی	۱۴/۹۱۲	تایید شد
گرانباری نقش ← فرسودگی شغلی	۱۹/۷۹۲	تایید شد

ضریب تعیین (R^2)، اندازه تأثیر (f^2) و مقدار معیار سنجش (Q^2) معیارهای دیگری هستند که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌روند. سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ برای ضریب تعیین (چین، ۱۹۹۸)، و سه مقدار ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ برای اندازه تأثیر و مقدار معیار سنجش، به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند (هنسلر، رینگل و سینکویکس، ۲۰۰۹). که مقادیر بدست آمده نشان از قابل قبول بودن برازش مدل ساختاری است.

جدول ۵. اثرات بر متغیر درون‌زا و مقادیر کیفیت مدل ساختاری

مقدار معیار سنجش (I-SSE/SSO)	اندازه تأثیر (f^2)	ضریب تعیین (R^2)	
۰/۵۸۰	—	۰/۸۴۲	کیفیت حسابرسی
—	۰/۲۸۲	—	ابهام نقش ← کیفیت حسابرسی
—	۰/۳۳۳	—	تعارض نقش ← کیفیت حسابرسی
—	۰/۵۲۳	—	گرانباری نقش ← کیفیت حسابرسی
—	۰/۳۶۶	—	فشار بودجه زمانی ← کیفیت حسابرسی
—	۰/۷۰۷	—	فرسودگی شغلی ← کیفیت حسابرسی
۰/۳۸۸	—	۰/۶۶۳	فرسودگی شغلی
—	۰/۵۲۱	—	ابهام نقش ← فرسودگی شغلی
—	۰/۴۰۳	—	تعارض نقش ← فرسودگی شغلی
—	۰/۴۹۵	—	گرانباری نقش ← فرسودگی شغلی

سنجش مدل کلی

با توجه به مقادیر معیار برای سنجش مدل کلی، عدد به دست آمده (۰/۶۹۳) نشان از برازش کلی قوی برای مدل پژوهش دارد.

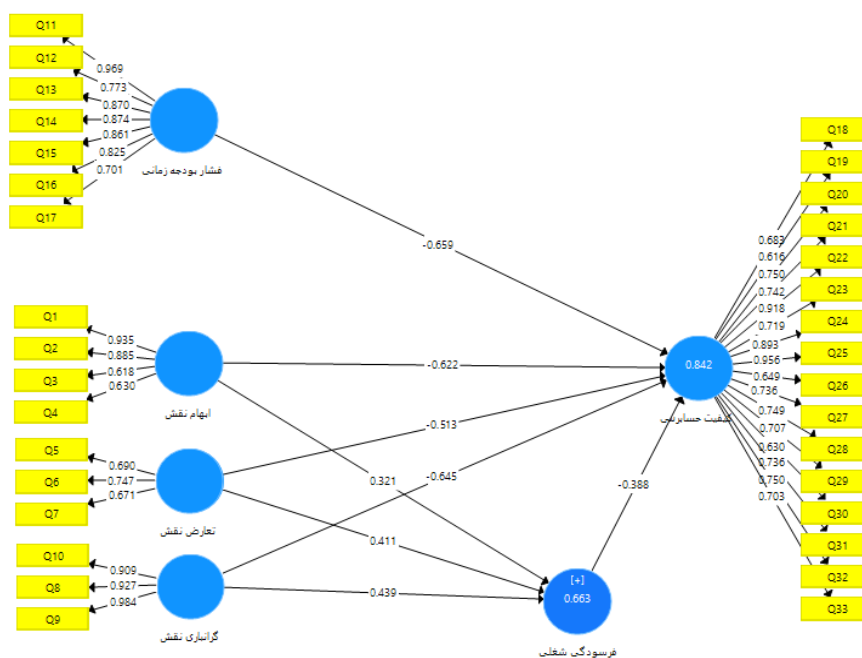
آزمون فرضیه‌های تحقیق

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و مدل کلی محقق اجازه می‌یابد که به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش خود بپردازد. بنابراین، اثرات متغیرهای ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، فشار بودجه زمانی، کیفیت حسابرسی و فرسودگی شغلی با استفاده از روش معادلات ساختاری در دو حالت اعداد معناداری برای بررسی فرضیه‌ها (نمودار ۲) و تخمین استاندارد برای بررسی شدت تأثیر متغیرها (نمودار ۳) بر هم بررسی می‌شود.

علاوه بر معیارهای مذکور جهت سنجش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری که در بالا به آن‌ها اشاره شد از شاخصی به اسم نیکویی برازش، معرفی شده توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۴) برای سنجش کلی مدل استفاده می‌کنیم. این معیار هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد. در واقع، توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی نموده‌اند.

رابطه (۱)

$$GOF = \sqrt{Com} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{0/640 \times 0/752} = 0/693$$



نمودار ۳. ضریب مسیر در مدل تحقیق

با توجه به نمودار فوق، خلاصه‌ی نتایج خروجی مدل تحقیق در حالت تخمین استاندارد در جدول (۶) آورده شده است.

جدول ۶. نتایج مدل ساختاری

نتیجه	ضریب مسیر	اعداد معناداری	مسیر ساختاری
اثرات مستقیم			
تأیید	-۰/۶۲۲	۳۲/۲۷۷	ابهام نقش ← کیفیت حساسی
تأیید	-۰/۵۱۳	۲۲/۳۲۸	تعارض نقش ← کیفیت حساسی
تأیید	-۰/۶۴۵	۳۶/۹۰۱	گرانباری نقش ← کیفیت حساسی
تأیید	۰/۳۲۱	۹/۶۲۴	ابهام نقش ← فرسودگی شغلی
تأیید	۰/۴۱۱	۱۴/۹۱۲	تعارض نقش ← فرسودگی شغلی
تأیید	۰/۴۳۹	۱۹/۷۹۲	گرانباری نقش ← فرسودگی شغلی
تأیید	-۰/۶۵۹	۴۲/۶۱۴	فشار بودجه زمانی ← کیفیت حساسی
تأیید	-۰/۳۸۸	۱۲/۲۱۶	فرسودگی شغلی ← کیفیت حساسی
اثرات غیر مستقیم			
تأیید	$0/321 \times 0/388 = 0/124$	۲/۲۴۳	ابهام نقش ← فرسودگی شغلی ← کیفیت حساسی
تأیید	$0/411 \times 0/388 = 0/159$	۳/۶۸۱	تعارض نقش ← فرسودگی شغلی ← کیفیت حساسی
تأیید	$0/439 \times 0/388 = 0/170$	۵/۰۰۲	گرانباری نقش ← فرسودگی شغلی ← کیفیت حساسی
اثرات کل			
-	$0/622 + 0/124 = 0/746$	-	ابهام نقش ← کیفیت حساسی
-	$0/513 + 0/159 = 0/672$	-	تعارض نقش ← کیفیت حساسی
-	$0/645 + 0/170 = 0/815$	-	گرانباری نقش ← کیفیت حساسی

مؤسسات حسابرسی، وظیفه اعمال نظارت مالی بر شرکت‌ها و حصول اطمینان از قابل اعتماد بودن صورت‌های مالی را برعهده دارند. موفقیت این سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیه، انگیزه و رضایت نیروی انسانی آن‌ها وابسته است. به عبارت دیگر، موفقیت، کارایی و اثربخشی مؤسسات حسابرسی، متأثر از کارایی و اثربخشی حسابرسان است. عدم رضایت حسابرسان مجرب که مؤسسات برای رسیدن آن‌ها به آن درجه از مهارت، متحمل هزینه‌های زیادی شده‌اند یکی از دغدغه‌های شرکای مؤسسات حسابرسی در ایران و سراسر جهان است که پیامدهای منفی آن برای کل حرفه حسابرسی نیز غیرقابل انکار است. در حسابرسی، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد بسیار حائز اهمیت است و خلل در ارائه گزارش حسابرسی به‌طور مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابرسی تأثیرگذار است. از این‌رو، چشم‌پوشی یا سازش با عملکرد شغلی ضعیف، ممکن است کیفیت حسابرسی را کاهش دهد و در نتیجه مؤسسات حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار خود قرار دهد.

حسابرسان مستقل این مسئولیت را دارند که صورت‌های مالی شرکت را مورد بررسی قرار دهند و درباره ارائه منصفانه وضعیت مالی شرکت در یک تاریخ مشخص در آن صورت‌ها از تمام جنبه‌های بااهمیت، اظهارنظر نمایند. بنابراین، حسابرسان به‌عنوان یک دروازه‌بان حرفه‌ای در فرایند گزارشگری مالی انجام وظیفه می‌کنند و نقشی ضروری در عملکرد اثربخش بازارهای سرمایه در سرتاسر دنیال دارند. متعاقباً هرچیزی که به‌طور بالقوه موجب کاهش کیفیت حسابرسی مالی گردد، باعث نگرانی مدیران، سرمایه‌گذاران، قانون‌گذاران، خود موسسه حسابرسی و هرکدام از ذی‌نفعانی می‌گردد که بر این اظهارنظرها اتکا می‌کنند. استرس شغلی حسابرسان گرچه تاکنون اهمیت قابل توجهی را در ادبیات حرفه‌ای و حتی دانشگاهی به‌دست نیاورده است، موضوعی بسیار مهم و جاری در حرفه حسابرسی داخل و خارج از کشور است. استرس شغلی حسابرسان می‌تواند کیفیت عملکرد آنان را تحت تأثیر قرار داده و متعاقباً جایگاه حسابرسی در بازار سرمایه و اقتصاد را متزلزل سازد. این در حالی است که خود عامل استرس، متأثر از یک سری عوامل است که شناسایی و کنترل آن‌ها در نهایت، موجبات تقویت کیفیت حسابرسی را فراهم می‌سازد. منشأ معمول استرس که کارکنان در محیط کار یا سازمان با آن مواجه هستند، عوامل استرس زا شغلی نامیده می‌شود. که شامل ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش است. در این پژوهش نیز این عوامل به‌عنوان ابعاد استرس شغلی در محیط کار حسابرسی در نظر گرفته شدند که پیامدهای شغلی و نگرش‌های مربوط به کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

علاوه بر مطالب ارائه شده، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود (لاکوبوچی و دوهاچک، ۲۰۰۳). که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند. هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد.

رابطه ۲.

$$VAF_1 = \frac{0/321 \times 0/388}{(0/321 \times 0/388) + 0/622} = 0/166$$

رابطه ۳.

$$VAF_2 = \frac{0/411 \times 0/388}{(0/411 \times 0/388) + 0/513} = 0/236$$

رابطه ۴.

$$VAF_3 = \frac{0/439 \times 0/388}{(0/439 \times 0/388) + 0/645} = 0/208$$

این بدان معناست که ۱۶/۶ درصد از اثر کل ابهام نقش بر کیفیت حسابرسی از طریق غیرمستقیم، توسط متغیر فرسودگی شغلی و همچنین حدود ۲۳/۶ درصد از اثر کل تعارض نقش بر کیفیت حسابرسی از طریق غیر مستقیم، توسط متغیر فرسودگی شغلی و در نهایت حدود ۲۰/۸ درصد از اثر کل گرانباری نقش بر کیفیت حسابرسی از طریق غیر مستقیم، توسط متغیر فرسودگی شغلی تبیین می‌شود که موید نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین متغیرهای ابعاد استرس شغلی و متغیر کیفیت حسابرسی است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

ضرورت دستیابی به اطلاعات اقتصادی مربوط، نظام‌های اطلاعاتی و نیز فرآیندهای مولد اطلاعات را توجیه می‌کند و در این میان، نیاز به حسابرسی به‌عنوان بخشی از فرآیند گزارشگری و اطلاع‌رسانی بیشتر می‌شود. انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی پیشینه خواهد شد که با تلاش همه‌جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به‌وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از این‌رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به‌عنوان سازه بسیار مهمی در روانشناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است. سازمان‌ها، وقتی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از جنبه‌های فنی و رسمی شغل‌شان به کار بپردازند. در حسابرسی نیز عملکرد شغلی فرد به‌علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد، بسیار حایز اهمیت است. درواقع،

اعداد معناداری نشان از سطح معناداری ۹۹ درصدی این فرضیه-ها می‌باشد. نتیجه فرضیه اول تا سوم (استرس شغلی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود) نیز در انطباق با نتایج اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، جوهری و همکاران (۲۰۱۹)، مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض (۱۳۹۴) و فروغی‌راد و بزاززاده تربتی (۱۳۹۸) که علت تشابه در نتایج می‌تواند پایداری نقش پارادایم استرس در جوامع و نمونه‌های گوناگون باشد و تاکنون مطالعه‌ای در زمینه حسابرسی و حسابداری، تأثیر استرس بر کیفیت حسابرسی را مثبت ندانسته است.

وال و همکاران (۲۰۱۳) نیز معتقد است که، عوامل استرس-زایی که نشأت گرفته از تضاد بین حسابرِس و کارفرما است باعث تاثیر مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد حسابرسان داشته و در نهایت کیفیت حسابرسی رو کاهش می‌دهد. بان و اکسی (۲۰۱۶) نیز بیان می‌کنند که استرس شغلی روی سلامت حسابرسان تاثیرگذار بوده و منجر به کاهش کیفیت حسابرسی آن‌ها می‌شود. همچنین فرضیات چهارم تا ششم بیانگر تأثیر مثبت و معنادار ابعاد استرس شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) بر فرسودگی شغلی در سطح معناداری ۹۹ درصد می‌باشد. در همین راستا، فوگارتی و همکاران (۲۰۰۰) بیان می‌کنند که فرسودگی شغلی در واقع پاسخی طولانی مدت به عوامل استرس-زا و هیجان‌های شدید در محیط کار است و با تشدید عوامل-استرس‌زا میزان فرسودگی شغلی نیز بالا می‌رود. هالبلین و باولر (۲۰۰۷) نیز بر این باورند که، بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه تنگاتنگی وجود دارد تا جایی که بعضاً واژه‌ی استرس و فرسودگی به جای یکدیگر استفاده می‌شوند. اسوینی و سامرز (۲۰۰۲) نیز نشان دادند که، فرسودگی شغلی و استرس شغلی باهمدیگر در ارتباط هستند. آن‌ها معتقدند که، سطوح بالای استرس شغلی برای حسابرسان پیش‌بینی کننده افزایش احتمال فرسودگی شغلی برای آنان می‌باشد.

در خصوص فرضیه هفتم، نتایج پژوهش بین فشار بودجه زمانی و کیفیت حسابرسی موسسات حسابرسی رابطه منفی و معناداری را نشان می‌دهد. مقدار آماره t مربوط به اجرای مدل در حالت اعداد معناداری در این فرضیه برابر با $۴۲/۶۱۴$ است که این مقدار نشان از سطح معناداری ۹۹ درصدی فرضیه می‌باشد. نتیجه فرضیه هفتم را می‌توان منطبق بر نتایج اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۳)، گاندیری (۲۰۱۴) و مرادی و همکاران (۱۳۹۵) و در تضاد با نتایج جوهری و همکاران (۲۰۱۹) دانست. این نتیجه در انطباق با طیف گسترده‌ای از پژوهش‌های پیشین است چراکه تاثیر فشار بودجه زمانی یک تاثیر ثابت در جوامع مختلف بوده است و اندک مطالعاتی که نتایجی متضاد داشته‌اند، معمولاً از معیارهای جایگزین و غیرمستقیم استفاده کرده‌اند.

توجه و اهمیت زیادی که موسسات حسابرسی برای دستیابی به بودجه‌های زمانی، به‌عنوان معیاری برای کارایی، قائل هستند و دشواری‌های آنان برای اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی، تضاد بالقوه بین هزینه‌های کنترل و دستیابی به حسابرسی‌هایی با کیفیت بالا تشدید شده است. در نتیجه، اضافه‌کاری بدون حقوق به‌منظور پوشش بودجه‌های زمانی دست نیافته، تبدیل به یک هنجار فرهنگی غیررسمی در موسسات حسابرسی شده است. مطالعات پیشین درباره رفتار ناکارآمد حسابرِس تحت فشار زمانی، فرض نموده‌اند که از منظر موسسه حسابرسی، بسیاری از عواملی که در مجموع ناشی از تضاد هزینه-کیفیت هستند، از خارج تعیین می‌شوند و تحت تأثیر معنادار هر موسسه خاص قرار نمی‌گیرند. لازم به ذکر است که نتایج مطالعات متعددی نشان می‌دهد نشانه‌های استرس کارکنان رابطه مثبتی با فرسودگی شغلی دارد. این پژوهش‌ها، استرس شغلی را به‌عنوان عامل اصلی معرفی می‌کنند که ممکن است منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود. تا جایی که امروزه فرسودگی شغلی حسابرسان به-عنوان یکی از مسائل مهم در حرفه حسابرسی مطرح شده است. به این ترتیب، در مطالعه حاضر این طور استدلال گردید که ابعاد استرس شغلی در کنار فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی تاثیر گذار است و استرس حسابرسان با فرسودگی شغلی آنان همراه خواهد بود. متعاقباً فرسودگی شغلی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد. در این مقوله به تأثیر مستقیم فرسودگی شغلی و فشار بودجه زمانی بر کاهش کیفیت حسابرسی نیز توجه شد و به این ترتیب، مطالعه حاضر علاوه به تأکید بر نقش فشار بودجه زمانی و ابعاد استرس شغلی بر کیفیت حسابرسی، نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی در مدل قرار گرفت تا مفاهیم دقیق-تری در مقوله حسابرسی نائل آید. باتوجه به توضیحات ارائه شده هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی تاثیر ابعاد استرس شغلی و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی با تاکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی می‌باشد.

در این رابطه از دیدگاه‌های اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران طی بهار و تابستان ۱۳۹۹ استفاده گردید و نتایج بررسی‌ها نشان داد که ابعاد استرس (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردند؛ ابعاد استرس حسابرسان موجب افزایش فرسودگی شغلی آنان می‌گردد؛ فشار بودجه زمانی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد؛ و فرسودگی شغلی حسابرسان موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌گردد.

در بررسی فرضیات اول تا سوم، نتایج این پژوهش رابطه منفی و معناداری بین ابعاد استرس شغلی و کیفیت حسابرسی را نشان می‌دهد و مقدار آماره t مربوط به اجرای مدل در حالت

در بازه های زمانی متفاوت، نتایج متفاوتی داشته باشند. چرا که شرایط به سرعت در حال تغییر هستند و احتمالاً این تغییر بر نتایج تحقیق نیز تأثیرگذار باشند. پس پیشنهاد می شود پژوهش حاضر در بازه های زمانی دیگری نیز انجام پذیرد.

در نهایت با توجه به اهمیت کیفیت حسابرسی، پیشنهاد می شود که سایر ابعاد تأثیرگذار بر کیفیت حسابرسی نیز مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت های تحقیق

همواره پژوهشگران در تحقیقات خود با محدودیت هایی مواجه هستند که بخشی از آن ها حتی در ابتدای کار نیز خود را نشان می دهند. بطور کلی هر کار پژوهشی با محدودیت های خاص خود همراه است. در ادامه به برخی از محدودیت هایی که در پیش روی پژوهش حاضر وجود داشته است اشاره می شود:

در این پژوهش به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است، در نتیجه ممکن است برخی از افراد نمونه آماری از ارائه ی پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند و یا با دقت کمتری به سوالات پاسخ داده باشند و یا پاسخ آنها تحت تأثیر شرایط خاصی باشد.

با توجه به جامعه نمونه، ممکن است نتایج برای جوامع دیگر متفاوت باشد، لذا ممکن است تعمیم پذیری صد درصدی در این تحقیق صدق نکند.

این تحقیق در یک بازه زمانی خاص انجام پذیرفته است، لذا ممکن است نتایج در بازه زمانی متفاوت، یکسان نباشد.

فهرست منابع

- انصاری، محمداسماعیل؛ میراحمدی، محمدرضا و ذبیح زاده، کاظم. (۱۳۸۹). بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۳، ۴۳-۲۵.
- حیدری، مجتبی و فرهاد دهمدار (۱۴۰۰). بررسی رابطه استرس حسابرسان، کیفیت حسابرسی و کیفیت اطلاعات در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایگاه سیویلکا.
- خشنود، مریم (۱۳۹۵). تأثیر کیفیت حسابرسی بر بازده سهام و حجم معاملات. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری دانشگاه پیام نور استان هرمزگان.
- خلیفه سلطانی، سیداحمد و براری، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرسان. حسابداری مالی، ۲۸، ۳۲-۵۵.

در نهایت برای فرضیه هشتم تحقیق، رابطه ی بین فرسودگی شغلی و کیفیت حسابرسی بررسی گردید و نتایج نشان داد که رابطه منفی و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد و مقدار آماره t نشان از سطح معناداری ۹۹ درصدی فرضیه می باشد. در همین راستا، پارک (۲۰۰۷) در پژوهش خود رابطه ای منفی بین استرس و عملکرد شغلی را نشان می دهد؛ به گونه ای که با ادامه یافتن استرس و ایجاد فرسودگی شغلی برای حسابرسان، عملکرد شغلی آنها کاهش می یابد که این کاهش عملکرد، به طور بالقوه موجب تضعیف کیفیت حسابرسی (تشخیص اشتباهات صورت های مالی، تقلب و یا جلوگیری از بروز رفتارهای غیر حرفه ای) می شود. یوسف (۲۰۰۰) نیز مخرب ترین نتیجه فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسان را کیفیت نامطلوب کار انجام شده (گزارش حسابرسی تهیه شده) به وسیله آنها دانست.

پیشنهاداتی برای مدیران و محققان

در راستای نتایج بدست آمده در این تحقیق، برخی پیشنهادات برای مدیران موسسات حسابرسی و همچنین محققین علاقمند به تحقیق در این حوزه ارائه می گردد؛ به مدیران فعال در سیستم حسابرسی پیشنهاد می شود اهمیت بیشتری برای استرس شغلی حسابرسان قائل شوند و تخصیص منابع حسابرسی آن ها را برای اطمینان از کیفیت حسابرسی به روشنی بیان کنند.

همچنین پیشنهاد می شود که، مدیران موسسات حسابرسی تا حد ممکن استرس را از نیروهای خبره ی خود دور نگه دارند، چرا که بقای هر سازمانی بالاخص موسسات حسابرسی به سرمایه انسانی خود بستگی دارد. لذا رضایت این سرمایه انسانی افزون بر عوامل سنتی نظیر دستمزد و شرایط کار، متأثر از کیفیت روابط انسانی در بین همکاران و صاحب کاران می باشد که خود عاملی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی آنان و در نتیجه کیفیت حسابرسی موسسه است.

به موسسات حسابرسی پیشنهاد می شود که، سیاست ها، سیستم ها و رویه هایی را به کار بندند که عوامل کیفی مطروحه در این تحقیق را تقویت و در کلیه مراحل حسابرسی شامل پذیرش کار، زمان بندی کار، برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی یافته ها، نتیجه گیری و گزارش دهی و پیشنهاد های حسابرسی، کنترل های کیفیت را اجرا نمایند تا در نهایت به حسابرسان خیره نیز فشاری تحمیل نگردد.

به پژوهشگران آتی که در مورد موضوع مرتبط با پژوهش حاضر قصد تحقیق دارند پیشنهاد می شود، این پژوهش را در سایر جوامع و اقشار جامعه انجام دهد.

به پژوهشگران پیشنهاد داده می شود پژوهش حاضر را در بازه های زمانی متفاوتی انجام دهند. امکان دارد که پژوهش ها

- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies, *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
- Hair, J. F. Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Henseler, J. Ringle, C. M. and Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing, in Rudolf R. Sinkovics, Pervez N. Ghauri (ed.) *New Challenges to International Marketing (Advances in International Marketing)*, 20, 227-319.
- Johari, R.J., Ridzoan, N.S. and Zarefar, A. (2019). The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance. *International Journal of Financial Research*, 10 (3), 88-106.
- Kaptein, M. (1998). *Ethics Management: Auditing and Developing the Ethical Content of Organizations*, Springer, Dordrecht.
- 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.
- Park, J. (2007). Work Stress and Job Performance. Perspectives on Labour and Income, Available at: <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007112/article/10466-eng.pdf>.
- Shafer, W.E. and Wang, Z. (2010). Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants. *Managerial Auditing Journal*, 25 (4), 377-400.
- Smith, K.J. and Emerson, D.J. (2017). An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. *Advances in Accounting*, 37, 1-14.
- Sweeney, J.T. and Summers, S.L. (2002). The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants. *Job Burnout Behavioral Research in Accounting*, 14 (1), 223-245.
- Wal, C.K., May, T.G., Ye, T.S., Yuan, T.S. and Mun, Y.Y. (2013). The Relationship between Work Stress and Auditors' Job Performance. M. A. Thesis in Accounting, University Tunku Abdul Rahman.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (1), 6-28.
- Svanberg, J. and Ohman, P. (2016). The effects of time budget pressure, organizational professional conflict, and organizational commitment on dysfunctional auditor behavior. *International Journal of Accounting, Auditing and performance Evaluation*, 12(2), 138-150.
- Yan, H., and Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 42, 305-319.
- مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسا. فصلنامه حسابداری سلامت، ۴(۱)، ۵۷-۸۰.
- Bamber, E.M. and Lyer, V. (2015). The effect of auditing firms' tone at the top on auditors' job autonomy, organizational-professional conflict and job satisfaction. *International Journal of Accounting and Information Management*, 17 (2), 136-150.
- Basinska, M., Anndruszkiewicz, A. and Grabowska, M. (2011). nurses' sense of coherence and their work related patterns of behaviour. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24 (3), 256 - 266.
- Rogelberg, S. G. and ReiterPalmon, R. (2007). *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Available at: http://works.bepress.com/roni_reiter.
- Choi, J. S., & Kim, K. M. (2020). Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *American journal of infection control*, 48(11), 1404-1406.
- DeZoort, F. T. and Lord, A. T. (1997). A Review and Synthesis of Pressure Effects Research in Accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16 (1), 28-86.
- Fisher, R. T. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13 (1), 143-170.
- Fernet, C., Gagné, M. and Austin, S. (2010). When does Quality of Relationships with Coworkers Predict Burnout over Time? The Moderating Role of Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (8), 1163-1180.
- Fogarty, T.J., Singh, J. Rhoads, G.K. and Moore, R.K. (2000). Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting*, 12 (1), 31-67.
- Gajenddran, R and Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unkonwn about Telecommuniting, Meta Analysis of Psychological Meditors and Individual Consequences. *journal of Applied pscology*, 92(6), 1524-1541.
- Ghafran, C. (2017). The impact of audit committee expertise on audit quality: Evidence from UK audit fees. *The British Accounting Review*, 49(6), 578-593.
- Glover, S.M. (1997). The influence of time pressure and accountability on auditors' processing of non-diagnostic information. *Journal of Accounting Research*, 35 (2), 213-226.
- Halbesleben J.R. and Bowler, W.M. (2007). Emotional Exhaustion and Job Performance: The Mediating Role of Motivation. *Journal Appl Psychol*, 92 (1), 93-106.
- Helliar, C. and Bebbington, J. (2004). *Taking Ethics to Heart: A Discussion Document by the Research Committee of the Institute of Chartered Accountants in Scotland, ICAS, Edinburgh*.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 14/ No. 56/ Winter 2024

Investigating the impact of job stress dimensions and time budget pressure on audit quality Emphasizing the mediating role of job burnout

Maryam Amoei

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

Naghi Fazeli

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

Khosrow Faghani Makerani

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

Abstract

The quality of decision making and professional judgment of auditors depends on many factors. Until now, various studies and researches have been done regarding the direct and indirect effect of these factors on audit quality. In this research, in addition to the effect of stress dimensions and time budget pressure on audit quality, the mediating role of job burnout has also been investigated. This research is descriptive-survey in terms of research design and practical in terms of purpose. The subject of study was 384 members of the public accountants society of Iran during the spring and summer of 2019. A questionnaire was used to collect data. For data analysis, structural equation modeling was used using Smart PLS 3 and SPSS 19 software. The results showed that there was a direct negative and significant correlation between the dimensions of job stress and audit quality, and the dimensions of job stress and job burnout also had a direct positive and significant correlation with each other. Finally, the mediating role of job burnout in the relationship between job stress dimensions and audit quality was confirmed. In addition, by running the model in the standard estimation mode, it was found that time budget pressure directly predicts 65.9% of audit quality changes.

Keywords: job stress dimensions, time budget pressure, audit quality, job burnout