

The Pattern of Causal Factors, Strategies and Consequences of Auditors' Stress Management with a Meta-Synthesis Approach

Hamid Khavari

*Ph.D. student of accounting, Azad University of Kashan, Kashan, Iran
(hamid_khavari67@yahoo.com)*

Aliakbar Farzinfar*

Assistant professor professor, Department of Accounting, Azad University of Kashan, Kashan, Iran(Corresponding Author) , farzinfar_47@yahoo.com

Hosein Jabbari

Assistant professor., Department of Accounting, Azad University of Kashan, Kashan, Iran(hsnjabbari@yahoo.com)

Rahman Saedi

Assistant professor of Accounting, Khorasgan branch, Aslamic Azad University, esfhan, Iran(saedi.rahman@yahoo.com)

Abstract:

Complex and changing theoretical principles and the need of using the most accurate standards, put heavy pressure on auditors'. As a comprehensive model for auditors' stress management has not been presented so far, the purpose of this research is to provide a model for auditors' stress management in the auditing institutions of the country. In this regard, auditors' stress management and controlling it in order to promote individual and organizational benefits, is important. In this research by using the Meta-Synthesis approach, 187 researches which were published in domestic and foreign journals in the period 1385 to 1401 S.H and 2005 to 2021 A.D have 98 been reviewed and of them have been selected. Then by analyzing the content of these researches, the relevant codes were extracted and the importance and priority of each was determined by using Shannon entropy technique. Based on the approach of this research, 3 categories, 48 concepts and 95 codes were extracted. Professional skepticism, role ambiguities and conflict of interests in the causal factors section; Conscious mind, job matching with employees techniques and perceived organization support in the strategy department; Improvement of the quality of the reports,

unbiased judgment and reduction of audit malpractice in the results section, obtained the highest importance coefficient. This research provides a new perspective in examining the influencing factors in auditors' stress management by examining the causes, strategies and consequences of auditors' stress.

Keywords: Stress Management, Auditors, Meta-synthesis Approach, Auditing Institutions

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

الگوی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان: با رویکرد فراترکیب

حمید خاوری^۱ علی اکبر فرزین فر^{۲*} حسین جباری^۳ رحمان ساعدی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۳

چکیده

اصول نظری پیچیده و در حال تغییر و نیاز به استفاده از دقیق‌ترین استانداردها، فشار سنگینی بر حسابرسان ایجاد می‌کند. از آنجا که تاکنون مدل جامعی برای مدیریت استرس حسابرسان ارائه نشده است، هدف این پژوهش ارائه الگوی مدیریت استرس حسابرسان در مؤسسات حسابداری کشور می‌باشد. در این راستا مدیریت استرس حسابرسان و کنترل آن در جهت ارتقا مزایای فردی و سازمانی حائز اهمیت هست. در این پژوهش با استفاده از رویکرد فراترکیب ۱۸۷ پژوهش منتشر شده در مجلات داخلی و خارجی در بازه زمانی ۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ شمسی و ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۲ میلادی بررسی و ۹۸ پژوهش انتخاب شده است. سپس با تحلیل محتوای این پژوهش‌ها، کدهای مربوطه استخراج و میزان اهمیت و اولویت هر یک با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون تعیین شده است. بر اساس رویکرد این پژوهش، ۳ مقوله، ۴۸ مفهوم و ۹۵ کد استخراج گردید. تردید حرفه‌ای، ابهامات نقش و تعارض منافع در بخش عوامل علی؛ ذهن آگاه، فنون تناسب شغل با شاغل و حمایت سازمانی ادراک شده در بخش راهبردها؛ ارتقا کیفیت گزارشات، قضاوت بدون سوگیری و کاهش قصور حسابداری در بخش پیامدها بیشترین ضریب اهمیت را به دست آوردند. این پژوهش با بررسی عوامل علی و راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان، چشم‌انداز

^۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران

hamid_khavari67@yahoo.com

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران (نویسنده مسئول)

farzinfar_47@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران hsnjabbari@yahoo.com

^۴ استادیار، گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

saedi.rahman@yahoo.com

جدیدی در بررسی عوامل تأثیرگذار در مدیریت استرس حسابرسان در اختیار استفاده‌کنندگان
نتایج پژوهش قرار می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: استرس حسابرسان، رویکرد فراترکیب، مؤسسات حسابرسی

۱-مقدمه

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 (روگلیبرگ و ریتر- پالمون، ۲۰۰۷). تاب‌آوری^۱ در محیط کار برای شرکت‌هایی که می‌خواهند بیشترین بهره‌وری را در کارکنان خود ایجاد کنند حائز اهمیت است. رهبر سازمان باید با پرورش و رشد یک محیط کار انعطاف‌پذیر و مؤثر ایمنی روان‌شناختی کارکنان را تضمین نماید (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹).

فشار کاری و عدم دانش کافی حسابرسان در برخی از موارد می‌تواند استرس را برای آن‌ها به همراه داشته باشد، به عبارتی، استرس می‌تواند بر عملکرد حسابرسان و کیفیت فرایند حسابرسی تأثیرگذار باشد، که این موضوع نه تنها به حرفه حسابرسی بلکه به استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی نیز آسیب خواهد رساند (مهرانی و افسای ۱۳۹۸).

حسابرسان برای افزایش کارایی خود و کنترل فشارهای شغلی می‌توانند از طریق تاب‌آوری و تحمل در حرفه حسابرسی میزان دانش و تجربه خود را افزایش دهند، از طرفی تجربه و مهارت بالای کارکنان می‌تواند در مدیریت استرس در این زمینه مؤثر باشد (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به‌عنوان سازه بسیار مهمی در کنترل استرس کاری و سازمانی مطرح شده است (مرویان حسینی و دشت بیاض، ۱۳۹۴).

بحران‌های مالی و اعمال فشارهای بیش‌ازحد بر حسابرس برای دستیابی به یک نتیجه خاص، منجر به ایجاد استرس بر حسابرسان می‌شود که بر عملکرد و کیفیت کار حسابرسی تأثیرگذار است (شمس احمدی ۱۳۹۲). استرس بیش‌ازحد، تمرکز را تحت تأثیر قرار داده، تصمیم‌گیری را دشوار می‌کند و اعتماد به نفس را کاهش می‌دهد. استرس می‌تواند دستیابی به اهداف را هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها تضعیف کند، بنابراین مدیریت استرس در محیط کار بسیار حائز اهمیت است. تاب‌آوری ویژگی اصلی برای مدیریت استرس است، یکی از تکنیک‌های اصلی ایجاد تاب‌آوری، توسعه خودآگاهی است. خودآگاهی در مدیریت خواسته‌ها و همچنین در اختیار داشتن و کنترل سلامت روانی و تعادل زندگی کاری مؤثر است. رهبر سازمان برای مدیریت استرس کارکنان باید نسبت به عوامل کنترل استرس شناخت کافی داشته باشند، از جمله موارد مدیریت استرس، کارآموزی و آموزش مداوم صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان و درعین حال اطمینان و پایداری در حرفه حسابرسی می‌باشد (ترپ و همکاران، ۲۰۱۹).

^۱ Resilience

بامطالعه پیشینه نظری و تجربی گذشته مشاهده شد که پژوهش‌های پیشین تأثیر استرس بر عملکرد حسابرسان را در رابطه با حسابرسان رده‌بالا بررسی نمودند (شاه علیزاده و همکاران، ۱۴۰۰)؛ یا به بررسی رابطه استرس حسابرسان بر عملکرد و فرسودگی شغلی حسابرسان پرداخته‌اند و نیز تأثیر این عوامل را بر یکدیگر بررسی نموده‌اند (آدیتیا و کوسوما، ۲۰۱۹)؛ و مالکان و مدیران مؤسسات حسابرسی داخل کشور بیشتر به کیفیت گزارشگری حسابرسی و کیفیت عملکرد حسابرسان توجه می‌کنند (حق‌بین و همکاران، ۱۴۰۱) و هیچ‌گونه مطالعه‌ای در رابطه با علت وقوع استرس و راهبردها و پیامدهای ایجاد استرس پرداخته نشده است. در نتیجه آنچه در این پژوهش به‌عنوان موضوع مطرح شده است، تبیین الگوی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان است، به عبارتی این پژوهش به دنبال ارائه راهکاری جهت کاهش استرس حسابرسان هست.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

استرس شغل در محل کار در سطح خاصی می‌تواند باعث ایجاد روحیه شود، اما اگر فشار بیش‌ازحد باشد مشکلات فراوانی در پی خواهد داشت (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸). تلاش برای مدیریت استرس با اصل نحوه مدیریت استرس منفی^۱ و تبدیل به استرس مثبت^۲ مهم می‌شود تا تهدیدها به فرصت تبدیل شوند. به‌طور کلی تلاش برای مدیریت استرس را می‌توان در دو نوع استراتژی دسته‌بندی کرد؛ یعنی ۱- استراتژی‌های مقابله در سطح فردی و ۲- استراتژی‌ها در سطح سازمانی (گریفین و همکاران، ۲۰۱۶). منظور از استراتژی‌ها در سطح فردی رویکردهای فردی شامل آموزش و خدمات روان‌شناسی فرد به فرد و شغلی است. این استراتژی‌ها هدفشان تغییر مهارت‌ها و منابع فردی باشد و به فرد در تغییر موقعیتش کمک کنند (میچی، ۲۰۰۲). اما استراتژی‌ها در سطح سازمانی، مدیریت در جلوگیری از استرس در محل کار، مداخلات در سطح سازمانی را می‌طلبد، چراکه این خود سازمان است که سبب بروز استرس شده است. مداخلات سازمانی می‌تواند انواع زیادی داشته باشد، از ساختاری^۳ گرفته (مثل معیار جذب

¹ Negative stress

² Positive stress

³ structural

نیرو^۱، برنامه‌های کاری^۲ و محیط فیزیکی^۳ تا روان‌شناختی^۴ (مثل حمایت اجتماعی^۵، کنترل بر کار^۶ و مشارکت داشتن^۷) (میچی، ۲۰۰۲).

مدیریت استرس می‌تواند ناشی از تغییر شیوه ارزیابی وضعیت (تکنیک‌های شناختی) یا پاسخ به آن (تکنیک‌های رفتاری یا شناختی) باشد. تلقی عموم مردم از استرس، جنبه منفی استرس است که علل و پیامدهایی به همراه دارد. اما در کنار این، جنبه‌هایی از استرس هم وجود دارند که خوشایند هستند و پیامدهای مثبت دارند که به آن‌ها استرس مثبت گفته می‌شود. مسئولیت شغلی، ارتقا و عملکرد بالا نمونه‌هایی از عوامل استرس‌زای مثبت می‌باشند (سزابو، ۲۰۲۰).

پژوهشگران با استفاده از تئوری‌های نقش، نظریه‌های مربوط به استرس شغلی را شناسایی نمودند، نظریه‌های استرس شغلی را می‌توان به این صورت طبقه‌بندی کرد: تئوری ابهام نقش، تئوری تضاد نقش، تئوری گرانباری نقش (لارسون و همکاران، ۲۰۰۴). تئوری اول مربوط به ابهام نقش هست که مربوط به سردرگمی فرد در چگونگی ایفای نقش خود اشاره دارد، هنگامی که افراد اطلاعات لازم در زمینه نقش‌های خود در اختیار ندارند، با ابهام نقش مواجه می‌شوند. (میچی، ۲۰۰۲).

در دسته دوم می‌توان از تئوری تضاد نقش نام برد که بر اساس این تئوری، تضاد نقش هنگامی رخ می‌دهد که هم‌زمان دو یا چند تقاضا که نقش‌های متفاوتی را ایجاد می‌کنند و فرد می‌تواند در تمامی آن موقعیت‌ها نقش خود را ایفا کند. (میچی، ۲۰۰۲).

گروه سوم تئوری گرانباری نقش است که بیان می‌کند که در محیط‌های کاری وقتی افراد با وظایف و درخواست‌هایی فراتر از توان و منابع کاری در دسترس خود مواجه می‌شوند، دچار گرانباری شغلی می‌شوند (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۳).

بر اساس تئوری‌های مطرح شده که همگی مربوط به عوامل استرس‌زا شغلی هستند، نیاز به فنون مدیریت استرس جهت پیشگیری از افزایش استرس کارکنان می‌باشد. فنون مدیریت استرس به دو نوع، ۱- مسئله محور و ۲- احساس محور تقسیم می‌شود. فنون مسئله محور^۸ به تلاش برای تغییر شرایط اشاره دارد. برای مثال، فردی که فکر می‌کند استقلال کافی در شغل

¹ Recruitment criteria

² Work plans

³ Physical environment

⁴ psychological

⁵ social support

⁶ control over work

⁷ participation

⁸ Problem oriented

خود ندارد ممکن است در پی مذاکره با مدیر برآید و به دنبال افزایش استقلال کاری اش باشد. فنون احساس محور^۱ باعث کاهش استرس احساسی بدون تغییر شرایط می شود، یعنی احساس فرد نسبت به شرایط تغییر می کند. در فنون احساس محور فرد مذکور برای افزایش استقلال کاری با مدیر مذاکره نمی کند، بلکه بر اساس احساسات خود، سطح میزان استقلال کاری خود را تغییر می دهد مثلاً، خودش را متقاعد می کند که اکثر مشاغل، استقلال کافی ندارند. معمولاً روش مسئله محور «ستیز^۲» و روش احساس محور «گریز^۳» نامیده می شود. متناسب با شرایط، هر کدام از این دو روش ستیز و گریز به کار برده می شود. روش واکنشی و انفعالی به استرس، هزینه بر است و معایبی همچون کاهش عملکرد، غیبت زیاد و ترک خدمت را به دنبال دارد؛ این روش، روش درمانی است. اما می توان با استرس به صورت فعال برخورد کرد؛ این روش، روش پیشگیری است. به جای اینکه منتظر بمانیم که استرس اتفاق بیفتد، عوامل استرس زا شغلی و پیامدهای آن را کنترل می کنیم (قلی پور، ۱۳۹۹).

استرس واکنش نامطلوب کارکنان در برابر فشارهای بیش از حد است که در هنگام کار بر روی آن ها وارد می شود. طبق اعلام سازمان بهداشت جهانی، استرس در محیط کار به ویژه در شرایطی شایع است که از کارمندان خواسته می شود کارهایی فراتر از دانش، توانایی ها و مهارت های خود انجام دهند، استرس بیش از حد تمرکز کارکنان را تحت تأثیر قرار داده، تصمیم گیری را دشوار می کند، و اعتماد به نفس را کاهش می دهد. استرس می تواند دستیابی به اهداف را هم برای افراد و هم برای سازمان ها تضعیف کند، بنابراین مدیریت استرس محیط کار بسیار حائز اهمیت می باشد (ترپ و همکاران، ۲۰۱۹).

• پیشینه پژوهش های خارجی

آشکارسازی جنبه های مفهومی که در این مطالعه مورد بررسی قرار می گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام گرفته در این حوزه را مورد بررسی قرار داده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می گردد تا مرتبط ترین این مطالعات ارائه گردد.

آلمر و کاپلن در (۲۰۰۲) در پژوهش خود به بررسی "تأثیر استرس (متشکل از ابهام نقش و تعارض نقش) بر عملکرد حسابرسان" پرداختند، آن ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه منفی بین ابهامات نقش بر عملکرد شغلی وجود دارد، و همچنین بیان نمودند که تعارض نقش به طور قابل توجهی عملکرد حسابرسان را تحت تأثیر قرار نمی دهد.

¹ Feeling oriented

² Fight

³ Running away

لارسون و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی، "مفاهیم و پیامدهای استرس شغلی در حسابرسان داخلی و چگونگی تأثیرگذاری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی حسابرسان داخلی" را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که عوامل استرس‌زای سازمانی (پاداش، ساختار سازمانی و سبک نظارت) نسبت به عوامل استرس‌زای فردی (فشار زمانی، ابهام نقش، تعارض نقش) برای حسابرسان داخلی منبع استرس بیشتری است. علاوه بر این، در این پژوهش متغیرهای استرس در الگوی رگرسیون شامل دو عامل محیط و حجم کار معرفی شد و نتیجه آن نشان داد که عامل محیط با هر دو عامل فرسودگی شغلی و ناراضی‌تی شغلی رابطه مثبت دارد. هم‌چنین، حجم کار به‌عنوان عامل استرس‌زای دیگر، با افزایش در کیفیت کار حسابرسی رابطه مثبت و با ناراضی‌تی شغلی رابطه منفی دارد.

ویارسی و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی "تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی شامل ابهام نقش، تعارض نقش و ازدیاد نقش بر کارایی شغلی حسابرسان از طریق متغیر مداخله‌گر هوش هیجانی" پرداختند. داده‌های پژوهش ایشان با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد که به‌وسیله ۱۰۵ حسابرس در تمام مؤسسات حسابداری اندونزیایی تکمیل شده بود. آن‌ها در این پژوهش به این نتیجه دست یافتند که رابطه منفی میان استرس شغلی و کارایی حسابرس وجود دارد.

چونگ و مانرو (۲۰۱۵) به بررسی "تأثیر پیامدهای فرسودگی شغلی بر تمایل به جابجایی حسابداران" پرداختند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه تکمیل شده به‌وسیله ۳۶۸ حسابدار، که جدیداً در مؤسسات حسابداری استخدام شده بودند، جمع‌آوری شد. نتایج حاصل از به‌کارگیری روش معادلات ساختاری نشان داد که ابهام نقش، تعارض نقش و استرس‌های مربوط به شغل، عوامل ایجاد فرسودگی شغلی است. به این صورت که ابهام و تعارض نقش، سطوح درک شده کارکنان از استرس‌های مربوط به شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد و استرس‌های مربوط به شغل با فرسودگی شغلی رابطه دارد که این امر، باعث کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. هم‌چنین، رضایت نداشتن کارکنان بیشتر می‌تواند ناشی از این باشد که آن‌ها به دنبال یک شغل جایگزین هستند.

یان و شی (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "استرس کاری حسابرسان چگونه بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد؟ شواهد تجربی از بازار سهام چین" با مراجعه به مدل تقاضاهای شغلی با استفاده از نمونه‌ای از شرکت‌های ذکرشده با سهام A چینی تأثیر استرس کار حسابرسان بر کیفیت حسابرسی بررسی نمودند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین استرس کار و کیفیت حسابرسی در بررسی‌های مشتریان جدید ارتباط معکوس وجود دارد.

آدیتیا و کوسوما (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان "تأثیر فرهنگ در رابطه بین استرس کاری و عملکرد حسابرس داخلی" به دنبال به دست آوردن شواهدی تجربی در مورد تأثیر استرس کاری

بر عملکرد حسابرس و توانایی فرهنگ در تعدیل تأثیر استرس کاری بر عملکرد حسابرس بودند. نتایج پژوهش ایشان نشان داد که فرهنگ قادر است تأثیر استرس کاری بر عملکرد حسابرسان داخلی را تضعیف کند.

وینوتو و هاردیانی (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی" به این نتیجه رسیدند که، حسابرسی با استرس زیاد و کار بیش‌ازحد همراه است. هدف آن‌ها در این تحقیق یافتن تأثیر استرس کاری حسابرس بر کیفیت حسابرسی بود. این تحقیق با استفاده از داده‌های شرکت‌های فعال در اندونزی طی سال‌های ۲۰۱۴-۲۰۱۶ انجام شد. آن‌ها در تحقیق خود دریافتند که استرس کاری حسابرسان به‌طور معنی‌داری و منفی بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد.

هاو و همکاران (۲۰۲۲) در با عنوان تجزیه و تحلیل تأثیر استرس نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی به بررسی این موضوع در مورد حسابرسی که در شرکت‌های دولتی کشور اندونزی مشغول به کار هستند، پرداختند. نتایج آزمون فرضیات این پژوهش نشان داد که تضاد نقش تأثیر معنی‌داری در کاهش کیفیت حسابرسی ندارد، اما اضافه‌بار نقش در کاهش کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌دار دارد.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

با توجه به بررسی‌های انجام شده در رابطه با پیشینه پژوهش‌های داخلی، اولین پژوهش داخلی انجام شده که با موضوع پژوهش حاضر مرتبط می‌باشد، توسط حساس یگانه و آذین فر در سال ۱۳۸۹ انجام شده است.

حساس یگانه و آذین فر (۱۳۸۹) به بررسی "رابطه بین کیفیت حسابرسی و اندازه مؤسسه حسابرسی"، ۱۱۰ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در دوره زمانی بین سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۴ پرداختند. داده‌های این پژوهش از طریق مقایسه تحریفات کشف شده و گزارش شده در گزارش‌های حسابرسی از طریق مقایسه گزارش حسابرسی سال جاری و گردش سود و زیان انباشته سال آتی استخراج شده است. روش مورد استفاده در این پژوهش، روش پژوهش دو وجهی بوده و تحلیل‌های آماری صورت گرفته و نتایج به‌دست آمده، نشان می‌دهد که بین کیفیت حسابرسی و اندازه حسابرس رابطه معنادار و معکوس وجود دارد.

محمدی پور و غلامی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر فشارهای روانی و فرسودگی شغلی حسابرسان مستقل بر کیفیت گزارش‌های حسابرسی" به این نتیجه رسیدند که اظهار نظر تحت استرس بالا و فرسودگی شغلی باعث اختلال در عملکرد حسابرسان می‌شود و اظهار نظر آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی اثر حمایت سرپرست و حمایت همکار در حرفه حسابداری بر تضاد نقش و ابهام نقش که از اجزای استرس نقش می‌باشند و همچنین تأثیر تضاد نقش و ابهام نقش بر افزایش تمایل به ترک خدمت و کاهش رضایت شغلی حسابرسان پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه حسابرسان از رده کمک حسابرس تا حسابرس ارشد که در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابداری کشور تا پایان شش ماه اول سال ۱۳۹۲ مشغول به فعالیت بوده‌اند، هست. تحلیل‌های آماری صورت گرفته نشان داد که بین متغیرهای مدل علی پژوهش به‌استثنای رابطه بین تضاد نقش و تمایل به ترک خدمت، روابط معنی‌داری در جهت‌های تعیین شده وجود دارد.

مروبان حسینی و دشت بیاض (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، بررسی نقش فرسودگی شغلی" انجام دادند. نتایج این پژوهش حاکی از این بود که ارتباطی مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. وجود رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی مبین آن است که ارتقاء عملکرد یکی از پیامدهای مثبت کاهش استرس و فرسودگی شغلی است.

عالی پور و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی، رابطه بین "تأثیر استرس کار حسابرس بر کیفیت حسابرسی" را مورد بررسی قرار دادند، آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که، بین استرس کار حسابرس و کیفیت حسابرسی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

نمازی و ابراهیمی (۱۳۹۶) در پژوهشی "تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی را بر شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران" را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد از یک‌سو جنسیت بر شدت اخلاق ادراک شده تأثیر منفی و معنادار دارد و از سوی دیگر سن و دین‌داری بر شدت اخلاقی ادراک شده دارای تأثیر مثبت معنادار هستند.

آراد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی "بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل دهنده کیفیت در حرفه حسابداری" انجام دادند بر اساس نتایج به دست آمده، ارتباط منفی میان تاب‌آوری با برانگیختگی استرس، فرسودگی و روش‌های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی، را تأیید کرد. افزون بر این، بین تعارض نقش و پر حجم بودن بار کاری با برانگیختگی استرس، ارتباط مثبت مشاهده شد؛ اما میان ابهام نقش و برانگیختگی استرس ارتباط معناداری به دست نیامد. همچنین، رابطه معنادار بین برانگیختگی استرس و روش‌های تقلیل دهنده کیفیت حسابرسی به دست نیامد.

شاه علیزاده و همکاران (۱۴۰۰) "نقش رهبری اخلاقی، هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی بر مقصد هشدار دهی خطاکاری و استرس حسابرسان مستقل" را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها در

پژوهش خود استدلال کردند، رهبری اخلاقی به‌عنوان نمایش مناسب هنجاری از طریق فعالیت‌های فردی و ارتباطات بین فردی و ترویج این رفتارها بین افراد و همچنین هویت حرفه‌ای و سازمانی می‌توانند بر قصد هشدار دهی حسابرسان به‌عنوان ساز و کاری جهت جلوگیری و کشف رفتارهای غیراخلاقی و خطاکاری و استرس در حرفه حسابرسی مؤثر باشند.

حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی "تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش استرس" را مورد بررسی قرار دادند. داده‌ها پژوهش ایشان با استفاده از ۳۹۰ پرسشنامه از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران جمع‌آوری شده است. آن‌ها در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که متغیرهای هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری حسابرسان، تأثیر مثبت و معنی‌دار بر کیفیت حسابرس دارند. همچنین متغیر استرس شغلی تأثیر منفی و معنی‌دار بر کیفیت حسابرسی دارد. علاوه بر این مشخص شد که استرس، رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حسابرسی را تعدیل می‌کند، اما بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌دار ندارد.

باوجود اینکه مدیریت استرس حسابرسان نقش بااهمیت در کیفیت و قضاوت کار حسابرسان دارد، نتایج برخی از تحقیقات پیشین داخلی (ازجمله مرویان حسینی و دشت بیاض، ۱۳۹۴؛ عالی پور و همکاران، ۱۳۹۶؛ آزاد و همکاران، ۱۳۹۹؛ و حق‌بین و همکاران، ۱۴۰۱) نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام شده صرفاً به بررسی عواملی نظیر استرس و کیفیت عملکرد پرداخته‌اند و هیچ پژوهش در رابطه با بررسی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان تاکنون انجام نشده است، لذا محقق در این پژوهش به دنبال ارائه الگویی در رابطه با مدیریت استرس حسابرسان با رویکرد فراترکیب جهت بررسی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان هست.

۳- سؤالات پژوهش

این پژوهش به بررسی مدیریت استرس حسابرسان می‌پردازد، دست‌یابی به پرسش خوب، بخش مهمی از مسیر پژوهش را روشن می‌کند. این پژوهش به سؤالات زیر پاسخ می‌دهد:

- عوامل علی مدیریت استرس حسابرسان کدامند؟
- راهبردهای مدیریت استرس حسابرسان کدامند؟
- پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان کدامند؟

۴- روش‌شناسی پژوهش

فرا ترکیب^۱ نوعی مطالعه کیفی است که نتایج مطالعات مختلف ولی به هم مرتبط کیفی را با یکدیگر تلفیق و یکپارچه می‌سازد در نتیجه، نمونه مدنظر برای فرا ترکیب از مطالعات کیفی منتخب و بر اساس ارتباط آن‌ها با پرسش پژوهش تشکیل می‌شود. فرا ترکیب مستلزم این است که پژوهشگر بازنگری دقیق و عمیقی انجام دهد و یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کند (شهبازی سلطانی و صلواتیان، ۱۳۹۶).

در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای فرا ترکیب سندلوسکی و بارسو (۲۰۰۷) استفاده شده که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مراحل هفت‌گانه پژوهش (سندلوسکی و بارسو)

۵- یافته‌های پژوهش

گام نخست: تنظیم سؤال‌های پژوهش

دست‌یابی به سؤال خوب، بخش مهمی از مسیر پژوهش را روشن می‌کند. اگر پژوهشگر به سؤال خوب دست یابد، بخش مهمی از راه پژوهش را طی کرده است (پور عزت، ۱۳۹۳) در جدول ۱ سؤال‌های پژوهش به همراه پارامترها بیان شده است.

جدول ۱. پارامترها و سؤال‌های پژوهش

| سؤال‌های پژوهش | پارامترها |
|---|-----------------------|
| شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مطرح در ادبیات مدیریت استرس | چه چیزی What |
| آثار مختلف اعم از مقاله، کتاب و پایان‌نامه جهت شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مدیریت استرس | چه جامعه‌ای Who |
| آثار موجود بین سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ شمسی و مقالات خارجی بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۲ میلادی تا زمان انجام پژوهش | محدودیت زمانی When |
| بررسی موضوعی آثار، شناسایی نکات کلیدی، تحلیل و دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده | چگونگی روش How |

در اولین بخش از مراحل فرا ترکیب، به پرسش‌های کلی مطرح‌شده در این زمینه پاسخ داده شده تا از ابهامات بیشتر جلوگیری شود. در این پژوهش جامعه مورد مطالعه مؤسسات حسابرسی و

^۱ Meta-Synthesis

بررسی مقالات علمی و پژوهشی داخلی و خارجی می‌باشد، بازه زمانی انتخاب شده در پژوهش‌های داخلی از سال ۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ شمسی و در رابطه با پژوهش‌های خارجی از سال ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۲ میلادی هست و همچنین برای فراهم کردن اطلاعات از جست‌وجو در رابطه با مقالات داخلی از مجلات حوزه حسابداری و حسابرسی در داخل کشور و در رابطه با مقالات خارجی از پایگاه‌های اینترنتی نظیر ساینس دایرکت، امرالد و... بهره برده شده است؛ و جهت استفاده از پایان‌نامه‌های داخلی از سایت ایرانداک و در رابطه با دسترسی به پایان‌نامه‌های خارجی از پایگاه اطلاعاتی پروکوئست استفاده شده است؛ و برای جمع‌بندی اطلاعات از روش آن‌تروپی شانون استفاده می‌شود.

گام دوم: بررسی نظام‌مند متون

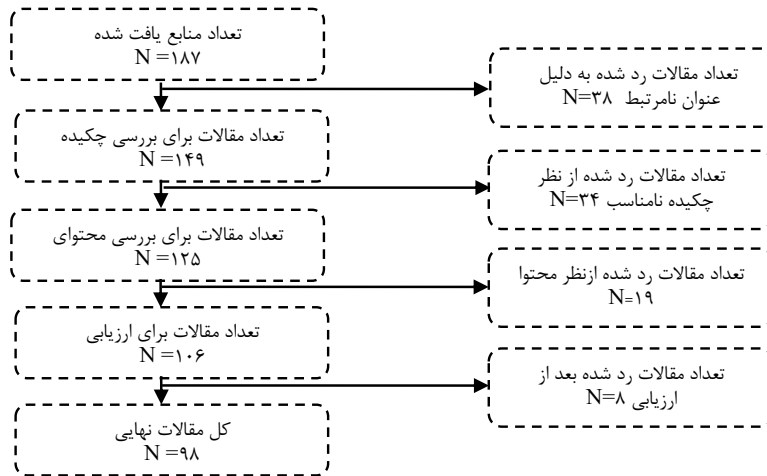
در این پژوهش پایگاه‌های داده، نشریه‌های داخلی و خارجی با تمرکز بر مقالات مرتبط با مدیریت استرس به دلیل انعکاس مطالعات قبل‌تر در بخش مقالات داخلی بین سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۴۰۱ شمسی و مقالات خارجی بین سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۲ میلادی بررسی شده است. واژه‌های کلیدی متنوعی از جمله استرس حسابرس برای جست‌وجوی مقاله‌های پژوهش استفاده شد. در نتیجه جست‌وجو و بررسی پایگاه‌های داده، نشریه‌ها و موتورهای جست‌جوی مختلف و با استفاده از واژه‌های کلیدی مدنظر ۱۸۷ مقاله یافت شد، که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. کلیدواژه‌های مورد استفاده برای جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی

| کلید واژه‌ها | |
|-------------------|-----------------------|
| فارسی | انگلیسی |
| استرس حسابرس | Auditor Stress |
| استرس حسابدار | Accountant stress |
| استرس شغلی | Job stress |
| مدیریت استرس شغلی | Job stress management |

گام سوم: جست‌وجو و انتخاب مقاله‌های مناسب

برای انتخاب مقاله‌های مناسب بر اساس الگوریتم نشان داده شده در شکل ۲، پارامترهای مختلفی مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و محتوای روش پژوهش ارزیابی شده است.



شکل ۲. الگوریتم انتخاب مقاله‌های نهایی

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقالات

پس از شناسایی و انتخاب مقالات مرتبط با پژوهش حاضر، اطلاعات مورد نیاز از این مقالات استخراج گردید، سپس مقالات بر اساس نام نویسنده، سال انتشار و کدهای استخراج شده دسته‌بندی شدند؛ که در جدول شماره ۳ (در گام پنجم) نشان داده شده است.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی

گام پنجم در روش فراترکیب، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی پژوهش است. در این پژوهش، ابتدا برای تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین، کدی در نظر گرفته شده است، سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، هر یک در مفهومی مشابه دسته‌بندی شدند و به این ترتیب، مفاهیم پژوهش مشخص شد. مقولات با توجه به پژوهش‌های قبلی در سه قسمت عوامل علی، راهبردها و پیامدها نگارش شد. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته به کمک روش تحلیل محتوا روی ۹۸ مقاله نهایی انتخاب شده، در مجموع تعداد ۳ مقوله (شامل ۷ زیر مقوله)، ۴۸ مفهوم و ۹۵ کد برای مؤلفه‌های مدیریت استرس استخراج و برجسب‌گذاری شدند. در جدول ۴، کدهای نهایی استخراج شده مرتبط با هر مقوله و مفهوم نشان داده شده است.

جدول ۳. مقوله‌بندی یافته‌ها عوامل علی مدیریت استرس حسابرسان

| مقوله‌ها | مفاهیم | کدها | رفرنس |
|---------------------------------------|--|---|---|
| عوامل علی مدیریت استرس حسابرس فردی | تردید حرفه‌ای حسابرسان | هوشیاری نسبت به تقلب و اشتباه مدیران، ذهن پرسشگر حسابرس | مک نامارا و همکاران (۲۰۰۸)، مورتیاسری (۲۰۰۶). |
| | ناامنی شغلی حسابرسان | نگرانی در رابطه با ادامه شغل حسابرسی | چن و همکاران (۲۰۰۶)، وایلرتا (۲۰۱۰). |
| | حساسیت فرایند قضاوت حسابرسان | تأکید بیش‌ازحد بر جزئیات در رسیدگی حسابرس، مداخلات افراد در فرایند گزارشگری حسابرسی | ارماواتی و همکاران (۲۰۱۴)، سودرام و پاترا (۲۰۱۷). |
| | تغییرات قوانین حسابداری | تطابق با قوانین جدید حسابداری، استمرار تغییرات قوانین حسابداری | هرگرو و همکاران (۲۰۱۱)، کسیملی و همکاران (۲۰۱۸)، حساس‌یگانه و همکاران (۱۳۹۲). |
| | وسواس کاری حسابرسان | وسواس فکری حسابرس، چک کردن پی‌درپی حسابرس، تردید در فرآیندها حسابرسی | جوهری و همکاران (۲۰۲۱)، دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۴). |
| | رعایت استانداردها حسابداری توسط حسابرسان | محدودیت تصمیم‌گیری با استانداردهای غیرضروری حسابداری | پورحیدری و همکاران (۱۳۹۴)، مهرانی (۱۳۹۸)، سورش و همکاران (۲۰۲۲)، چیو و همکاران (۲۰۲۰). |
| | تحریک‌پذیری حسابرسان | درون‌گرا بودن حسابرس، برداشت ذهنی اشتباه حسابرس، سوء تفاهمات حسابرسان | یوستین و پوتری (۲۰۱۷). |
| | مشکلات مالی حسابرسان | بدهی شخصی حسابرس، عدم تأمین الزامات زندگی حسابرسان | الکودا و همکاران (۲۰۱۹). |
| | تعهدات کاری حسابرسان | پذیرفتن مسئولیت‌های سنگین توسط حسابرس، قول و قرار مکتوب نتیجه حسابرسی | یان و شی (۲۰۱۶)، اریسوریزو (۲۰۱۸)، هالفیا و همکاران (۲۰۱۹)، هیدایا (۲۰۱۹)، شمس احمدی (۱۳۹۲)، آراد و همکاران (۱۳۹۹)، نورسبیل و همکاران (۲۰۲۱)، پوترا (۲۰۱۲)، میتال و همکاران (۲۰۱۸)، اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، ساهلین و همکاران (۲۰۱۴)، وینوتو و همکاران (۲۰۲۱)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۸)، احمدی و همکاران (۱۳۹۸) میتساری و همکاران |

| | | | | |
|---|--|---------------------------------|--|--|
| (۲۰۱۸)، سوگیارمیننی و همکاران (۲۰۱۷). | | | | |
| علی پور و صالحی (۱۳۹۶)، ام نیف (۲۰۲۱)، ویکاتی ۲۰۱۸. | ساعت کاری بیش از حد حسابرسان، اعمال فشار از سوی مدیران به حسابرسان | فشار کاری بر روی حسابرسان | | |
| هاردا و همکاران (۲۰۱۲)، جونز و همکاران (۲۰۱۰)، گریفین و لونت (۲۰۱۲)، سودارماوان و همکاران (۲۰۱۷)، پوترا و همکاران (۲۰۱۹)، محمدی پور و غلامی (۱۳۹۱)، عباس پور و همکاران (۱۳۹۸)، کاوسی و همکاران (۱۳۹۹)، آندیلا و همکاران (۲۰۲۰)، میتال و همکاران (۲۰۱۸). | فقدان شفافیت اطلاعات مالی، منفعت اندیشی مدیران، اعمال فشار بیش از حد به حسابرسان | تضاد منافع مدیران | | |
| گابری و کومار ۲۰۱۲ (۲۰۲۱)، گریفین و همکاران (۲۰۱۶). | پیچیدگی اطلاعات حسابرسی، پیچیدگی فرآیندها رسیدگی مالی | پیچیدگی حسابرسی | | |
| پورتلا و همکاران (۲۰۱۹)، آندیلا و همکاران (۲۰۲۰)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۷). | عدم توجه به آموزش و توسعه حسابرسان | آموزش‌های ناقص حسابرسان | | |
| شایسته و همکاران (۱۳۹۹). | تحقیر حسابرسان، توهین به حسابرسان، خوار کردن حسابرسان، بی ادبی به حسابرسان | بی نزاکتی سازمانی حسابرسان | | |
| روستیارینی (۲۰۲۱)، باریناگو و همکاران (۲۰۱۸)، مارچیتا (۲۰۱۵)، هسیه (۲۰۱۲). | مدیریت ویتیرینی مدیران شرکت‌ها، عدم برقراری ارتباط با کارکنان حسابرسی | فاصله قدرت حسابرسان | | |
| ریچاردسون و همکاران (۲۰۰۸)، گریفین و لونت (۲۰۱۲)، شاکری و همکاران (۱۳۹۶). | فقدان هماهنگی بین واحدهای مالی | ناهماهنگی حسابرسان | | |
| حساس یگانه و همکاران (۱۳۸۹). | کاهش مراجعات به موسسه حسابرسی، نوسان حجم کار در بازه زمانی مختلف در سال | نوسانات کاری حسابرسان | | |
| آدیتیا و کوسوما (۲۰۱۸)، چونگ و مانرو (۲۰۱۵). | احساس مؤثر نبودن حسابرس، عدم علاقه به شغل حسابرسی | عدم جذاب بودن کار برای حسابرسان | | |

مقوله‌بندی یافته‌ها عوامل راهبردهای مدیریت استرس حسابرسان

| مقوله‌ها | مفاهیم | کدها | رفرنس |
|--------------------------------|---------------------------------|---|--|
| راهبردها مدیریت استرس حسابرسان | بازخورد شناختی حسابرسان | بازخورد مربوط به نتایج کار و اقدامات مستمر حسابرس | ابرت و همکاران (۲۰۱۵)، سوگیارمینی و همکاران (۲۰۱۷)، هیدایا (۲۰۱۹)، خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴)، شافع (۱۳۹۹). |
| | فنون سازگاری حسابرسان | سازگاری با محیط کار حسابرسی، شناخت الزامات شغل حسابرسی | امین و دوی (۲۰۰۸)، آندریکو (۲۰۱۰)، گروسیه (۲۰۱۱)، اوتامی (۲۰۱۳)، اولیین و همکاران (۲۰۱۵)، سودارماوان و همکاران (۲۰۱۷)، سزابو (۲۰۲۰)، صالحی و همکاران (۱۳۹۲)، آدیتیا و کوسوما (۲۰۱۸)، کورنیوانسا (۲۰۱۷)، گریفین و همکاران (۲۰۱۶)، میتساری و همکاران (۲۰۱۸). |
| | بازخورد فرا شناختی حسابرسان | بازخورد مربوط به تخصص کار و آموزش تخصصی حسابرسی | آلمر و همکاران (۲۰۰۲)، چن (۲۰۰۸)، دوی (۲۰۱۱). |
| | تمرکز هدفمند حسابرسان | عدم کلیشه سازی ذهنی حسابرس، توجه بر خود پدیده نه حواشی حسابرسی | آردپاتینگ (۲۰۱۴)، لوید و همکاران (۲۰۱۷)، کورنیوانسا (۲۰۱۷)، اریسوریزو (۲۰۱۸)، پوترا و همکاران (۲۰۱۹)، مارگاهانا (۲۰۲۰). |
| | مدیتیشن حسابرسان | درون پویایی حسابرس، مراقبه درونی حسابرس، تمرین کار با ذهن حسابرس | سزابو (۲۰۲۰)، شاه علیزاده و همکاران (۱۴۰۰). |
| | خواب کافی حسابرسان | توجه به اهمیت خواب حسابرس، مقابله با عواملی مختل کننده خواب حسابرس | دانایی فر و همکاران (۱۳۹۸). |
| | تدابیر مقابله‌ای استرس حسابرسان | تلاش مستمر (افکار، رفتار، راهبرد) در مواجهه با رویدادها حسابرسی | حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱). |
| | تعادل کار و زندگی حسابرسان | توازن کار و زندگی حسابرس، دستیابی به ترکیب مناسب کار و زندگی حسابرس | ویارسی و همکاران (۲۰۱۴)، ساهلین و همکاران (۲۰۱۴)، لوید و همکاران (۲۰۱۷)، وایلرت و همکاران (۲۰۰۹)، آلین و همکاران (۲۰۱۲). |
| | مدیریت زمان حسابرسی | بهره‌گیری از زمان‌های طلایی فعالیت حسابرسی | اونگ و همکاران (۲۰۰۴)، جایشار (۲۰۱۰). |

| | | | |
|---|--|---------------------------------------|--------|
| | عدم اتلاف وقت حسابرسی نظم و ترتیب حسابرس | | |
| آندریکو (۲۰۱۰)، بودیاری (۲۰۱۵)، سلیمی و همکاران (۱۳۹۹). | پرهیز از ابهام در واگذاری وظایف به حسابرس، شفافیت در فرآیندها حسابرسی | شفاف سازی حسابرسان | |
| رایتانو و همکاران (۲۰۰۴)، مارگیم و همکاران (۲۰۰۵)، علی پور و صالحی (۱۳۹۶). | بهره گیری از فنون کار تیمی حسابرسی، تقویت روابط بین کارکنان موسسه حسابرسی | سیستم های ارتباطی مؤثر حسابرسان | |
| گروسی و سانل (۲۰۰۹)، چیزا و سرتی (۲۰۰۹). | فعالیت در قالب تیم حسابرس، ارتقا روحیه کار تیمی حسابرسی | هماهنگی تیمی حسابرسی | |
| مارفا و لاکسیدو (۲۰۱۱)، موحد نور (۲۰۱۱)، آردیانینگ (۲۰۱۳)، سودرام و پاترا (۲۰۱۷). | تناسب وظایف و توان حسابرس، شرح کامل مسئولیت ها حسابرس | تناسب شغل با شاغل حسابرسان | |
| فورستین و همکاران (۲۰۰۴)، هرگرو و همکاران (۲۰۱۱)، گابیر و کومار (۲۰۱۲). | آموزش حین کار حسابرس، توسعه شیوه های نوین حسابرسی | آموزش حسابرسان | ۳ ۹ |
| اوتامی (۲۰۱۳)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۸). | توسعه جلسات تعاملی با حسابرس، جلسات خصوصی و گروهی حسابرسان | جلسات تیمی و شخصی حسابرسان | |
| اولپین و همکاران (۲۰۱۵)، باریناگو و همکاران (۲۰۱۸)، صالحی و همکاران (۱۳۹۲). | اهداف قابل دسترس در رسیدگی حسابرسان، مقابله با وهم سازمانی حسابرسان | واقع گرایی حسابرسان | |
| هانسن و همکاران (۲۰۰۸). | نظرسنجی از حسابرسان، تفویض اختیار نظام مند حسابرسان | تمرکز زدایی حسابرسان | |
| رنال و همکاران (۲۰۰۷). | توجه به خدمات در کنار چبران خدمت حسابرسان | خدمات رفاهی حسابرسان | |

مقوله‌بندی یافته‌ها پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان

| مقوله‌ها | مفاهیم | کدها | رفرنس |
|--------------------------------------|------------------------------|--|--|
| پیامدها مدیریت استرس حسابرس فرزین | ارتقا کارایی حسابرس | هوشمندی استراتژی حسابرسان، تسهیل امور کاری حسابرسان، توسعه کیفیت کاری حسابرسان | اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)، ویتوتو و همکاران (۲۰۲۱). |
| | سلامت روان‌شناختی حسابرسان | بهبود روان‌شناختی حسابرسان، آرامش درونی حسابرسان، تمرکز کاری حسابرسان | محمدی‌پور و غلامی (۱۳۹۱)، احمدی و همکاران (۱۳۹۸). |
| | هم‌افزایی همکاری حسابرسان | تفکر سیستمی حسابرسان، ارتقا مجموعه تلاش‌های حسابرسان، مشارکت و تعامل حسابرسان | لارسون و همکاران (۲۰۰۴)، گروسی و ساتنل (۲۰۰۹) مارفا و لاکسیدو (۲۰۱۱)، موحد نور (۲۰۱۱)، هسیه (۲۰۱۲)، یان و شی (۲۰۱۶)، کسیملی و همکاران (۲۰۱۸)، مارگاهانا (۲۰۲۰)، نورسبیل و همکاران (۲۰۲۱)، حساس یگانه و همکاران (۱۳۹۲)، نمازی و همکاران (۱۳۹۹)، شاه‌علیزاده و همکاران (۱۴۰۰). |
| | انگیزش حسابرسان | ارتقا روحیه کاری حسابرسان، اشتیاق کاری حسابرسان | رایتانو و همکاران (۲۰۰۴)، امین و دوی (۲۰۰۸)، پوترا (۲۰۱۲)، ارماواتی و همکاران (۲۰۱۴)، روستیارینی (۲۰۲۱). |
| | تعاملات کاری سازنده حسابرسان | همکاری کارکنان حسابرسی، فرهنگ تسهیم دانش حسابرسی | فورستین و همکاران (۲۰۰۴)، مورتیاسری (۲۰۰۶)، وایلرت و همکاران (۲۰۰۹)، گروسیه (۲۰۱۱)، ویارسی و همکاران (۲۰۱۴)، هالفیا و همکاران (۲۰۱۹)، شمس احمدی (۱۳۹۲). |
| | مشارکت بالا حسابرسان | تمایل به اظهارنظر حسابرسان، حس مهم بودن حسابرسان | سیرون (۲۰۱۶)، ویگاتی (۲۰۱۸)، بودیاری (۲۰۱۵). |
| | ارتقا پایایی عملیات حسابرسی | دقت عملیات حسابرسی، صحت عملیات حسابرسی، قابلیت اطمینان عملیات حسابرسی | دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۴). |
| تسهیل | تسهیم دانش حسابرسان | اشتراک‌گذاری دانسته‌های حسابرسان، کمک به ارتقا دانش حسابرسان در شرکت | چونگ و مانزو (۲۰۱۵)، ساهلین و همکاران (۲۰۱۴)، آردیانینگ (۲۰۱۳)، هاردا و همکاران (۲۰۱۲)، آلین و همکاران (۲۰۱۲)، آندریکو (۲۰۱۰)، چیزا و سرتی (۲۰۰۹)، مک نامارا و همکاران (۲۰۰۸)، پورحیدری و همکاران (۱۳۹۴). |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| فرهنگ حمایتی حسابرسان | توسعه حس اعتماد و حمایت از کارکنان حسابرسی در شرکت | شاکری و همکاران (۱۳۹۶)، جونز و همکاران (۲۰۱۰). |
| ارتقا بهره‌وری حسابرسان | دقت در انجام امور کار حسابرسی، انتخاب صحیح راهبردهای کار حسابرسی | ریچاردسون و همکاران (۲۰۰۸)، گریفین و لونت (۲۰۱۲). |
| بهبود سودآوری شرکت حسابرسی | توسعه راهبردهای مالی شرکت‌های حسابرسی | سزابو (۲۰۲۰). |
| کاهش هزینه‌های پنهان حسابرسی | حذف خسارت ناشی از استرس محیط حسابرسی (مانند کاهش بهره‌وری حسابرسان) | پوترا و همکاران (۲۰۱۹)، خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴)، حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، عباس پور و همکاران (۱۳۹۸)، لوید و همکاران (۲۰۱۷). |

گام ششم: کنترل کدهای استخراجی

در این پژوهش بعد از شناسایی و تعیین مؤلفه‌ها برای اعتبارسنجی یافته‌های فراترکیب از روش آنتروپی شانون استفاده شده است. اعتبارسنجی خروجی فراترکیب با استفاده از نظر خبرگان قابل اجرا هست در گام بعد، اعتبارسنجی عوامل مؤثر بر مدیریت استرس حسابرسان با استفاده از نظرات خبرگان حوزه حسابداری و مالکان و مدیران مؤسسات حسابرسی آشنا و مطلع با موضوع انجام شد. بدین منظور تعداد ۱۴ نفر از خبرگان با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند به‌عنوان نمونه‌ی پژوهش تعیین شدند که در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. ویژگی‌های خبرگان

| معیار | جنسیت | مدرک تحصیلی | | رشته | | | تجربه کاری | | | سمت | | | | |
|-------|-------|-------------|----|-------|------------|-------------|------------|----------------|------------------|-----------------|-----------|--------------|-------------------|---|
| | | مرد | زن | دیپلم | فوق لیسانس | مدیریت مالی | حسابداری | کمتر از ۱۰ سال | بین ۱۰ تا ۱۵ سال | بیشتر از ۱۵ سال | مدیر مالی | حسابدار رسمی | هیأت علمی دانشگاه | |
| تعداد | ۵ | ۹ | ۲ | ۱۲ | ۲ | ۱۰ | ۴ | ۴ | ۳ | ۹ | ۲ | ۸ | ۴ | ۲ |

تحلیل محتوا، مرحله‌ای از فرایند اطلاعاتی است که به کمک آن محتوای اطلاعات با استفاده از به‌کارگیری قوانین طبقه‌بندی شده و به‌صورت داده‌های خلاصه شده و قابل مقایسه درمی‌آید. روش آنتروپی شانون پردازش داده‌ها را در مبحث تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می‌دهد. در این

روش ابتدا پیام‌ها برحسب مقوله‌ها به تناسب هر پاسخگو در قالب فراوانی شمارش می‌شوند. سپس با استفاده از بار اطلاعاتی هر مقوله، درجه اهمیت هر یک محاسبه می‌شود (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۴). در این پژوهش از روش آنتروپی شانون به دلیل قدرت آن و سادگی محاسبه استفاده شده است.

برای انجام آنتروپی شانون به این ترتیب عمل می‌شود: ابتدا ماتریس تصمیم تشکیل شده و فراوانی هر یک از مقوله‌ها مشخص می‌شود؛ و سپس ماتریس فراوانی‌ها باید نرمال شوند که برای این منظور از نرمال‌سازی خطی استفاده می‌شود:

$$n_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum x_{ij}}$$

سپس آنتروپی شانون به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m (p_{ij} \ln p_{ij})$$

$$(j = 1, 2, \dots, n) , \quad k = \frac{1}{\ln(m)}$$

در مرحله بعد ضریب اهمیت هر مقوله باید محاسبه شود، هر مقوله که دارای بار اطلاعاتی بیشتری باشد، از درجه اهمیت W_j بیشتری برخوردار است، که برای این منظور از رابطه زیر استفاده می‌شود.

$$W_j = \frac{E_j}{\sum_{j=1}^n E_j}$$

ایده اصلی روش آنتروپی شانون بر این است که هر چه وزن یک شاخص بیشتر باشد آن شاخص از اهمیت بیشتری برخوردار است، برای محاسبه وزن هر یک از مفاهیم نیز به محاسبه مجموع وزن کدهای آن مفهوم پرداخته شده و بر اساس وزن‌های به دست آمده در جدول ۵، رتبه‌بندی صورت گرفته است.

جدول ۵. رتبه‌بندی و ضریب اهمیت کدهای مدیریت استرس حسابرسان بر اساس آنتروپی

شانون

| \hat{z}_j | کد | فراوانی | عدم اطمینان E_j | ضریب اهمیت W_j | رتبه در مفاهیم | رتبه در کل |
|-------------|---------------------------------|---------|-------------------|------------------|----------------|------------|
| ۱ | تردید حرفه‌ای حسابرسان | ۲ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۲۰۳ | ۱ | ۱ |
| ۲ | نامنی شغلی حسابرسان | ۲ | ۰/۰۰۴ | ۰/۰۱۳۲ | ۴ | ۱۰ |
| ۳ | حساسیت در فرایند قضاوت حسابرسان | ۳ | ۰/۰۰۴ | ۰/۰۱۹۲ | ۳ | ۱۳ |
| ۴ | تغییرات قوانین حسابداری | ۳ | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۱۳۰ | ۱۱ | ۱۴ |
| ۵ | وسواس کاری حسابرسان | ۲ | ۰/۰۰۵ | ۰/۰۱۱۴ | ۳ | ۳ |

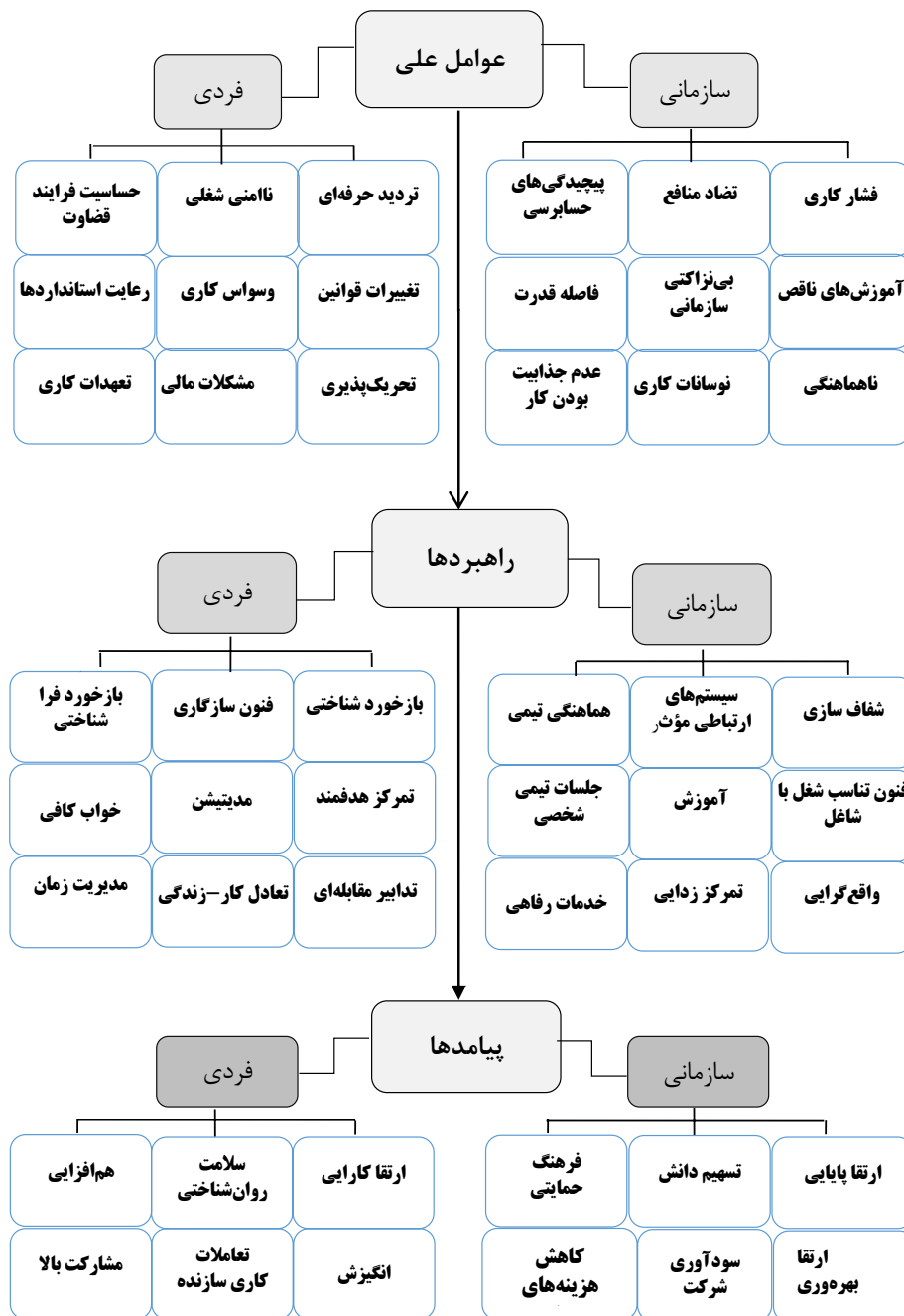
| | | | | | | |
|----|----|--------|-------|----|---------------------------------|----|
| ۶ | ۵ | ۰/۰۱۲۶ | ۰/۰۰۵ | ۴ | رعایت استانداردها توسط حسابرسان | ۶ |
| ۲۴ | ۹ | ۰/۰۱۱۸ | ۰/۰۰۷ | ۱ | تحریک پذیری حسابرسان | ۷ |
| ۱۹ | ۲ | ۰/۰۱۲۷ | ۰/۰۰۲ | ۱ | مشکلات مالی حسابرسان | ۸ |
| ۱۶ | ۳ | ۰/۰۱۱۵ | ۰/۰۰۴ | ۱۶ | تعهدات کاری حسابرسان | ۹ |
| ۵ | ۸ | ۰/۰۱۴۱ | ۰/۰۰۲ | ۳ | فشار کاری روی حسابرسان | ۱۰ |
| ۲ | ۱ | ۰/۰۲۰۳ | ۰/۰۰۴ | ۱۰ | تضاد منافع مدیران | ۱۱ |
| ۱۴ | ۲ | ۰/۰۱۲۷ | ۰/۰۰۲ | ۲ | پیچیدگی های حسابرسی | ۱۲ |
| ۵ | ۲ | ۰/۰۱۵۲ | ۰/۰۰۶ | ۳ | آموزش های ناقص حسابرسان | ۱۳ |
| ۱۸ | ۳ | ۰/۰۱۸۶ | ۰/۰۰۴ | ۱ | بی نزاکتی سازمانی حسابرسان | ۱۴ |
| ۲۳ | ۴ | ۰/۰۱۳۸ | ۰/۰۰۹ | ۴ | فاصله قدرت حسابرسان | ۱۵ |
| ۵ | ۸ | ۰/۰۱۵۸ | ۰/۰۰۲ | ۳ | ناماهنگی حسابرسان | ۱۶ |
| ۹ | ۷ | ۰/۰۱۲۴ | ۰/۰۰۵ | ۱ | نوسانات کاری حسابرسان | ۱۷ |
| ۱۰ | ۳ | ۰/۰۱۷۴ | ۰/۰۰۵ | ۲ | عدم جذاب بودن کار حسابرسی | ۱۸ |
| ۶ | ۶ | ۰/۰۱۷۴ | ۰/۰۰۲ | ۵ | بازخورد شناختی حسابرسان | ۱۹ |
| ۲۷ | ۵ | ۰/۰۱۲۷ | ۰/۰۰۸ | ۱۲ | فنون سازگاری حسابرسان | ۲۰ |
| ۴ | ۷ | ۰/۰۱۳۸ | ۰/۰۰۴ | ۳ | بازخورد فراشناختی حسابرسان | ۲۱ |
| ۱۱ | ۳ | ۰/۰۱۰۰ | ۰/۰۰۹ | ۶ | تمرکز هدفمند حسابرسان | ۲۲ |
| ۲۱ | ۵ | ۰/۰۱۵۸ | ۰/۰۰۲ | ۲ | مدیتیشن حسابرسان | ۲۳ |
| ۴ | ۹ | ۰/۰۱۸۲ | ۰/۰۰۲ | ۱ | خواب کافی حسابرسان | ۲۴ |
| ۵ | ۳ | ۰/۰۱۳۰ | ۰/۰۰۵ | ۱ | تدابیر مقابله ای استرس حسابرسان | ۲۵ |
| ۳ | ۵ | ۰/۰۱۱۸ | ۰/۰۰۲ | ۵ | تعادل کار و زندگی حسابرسان | ۲۶ |
| ۱۰ | ۲ | ۰/۰۱۵۲ | ۰/۰۰۳ | ۲ | مدیریت زمان حسابرسی | ۲۷ |
| ۱۵ | ۶ | ۰/۰۱۲۴ | ۰/۰۰۸ | ۳ | شفاف سازی حسابرسان | ۲۸ |
| ۴ | ۷ | ۰/۰۱۲۶ | ۰/۰۰۷ | ۳ | سیستم های ارتباطی مؤثر حسابرسان | ۲۹ |
| ۸ | ۵ | ۰/۰۱۱۴ | ۰/۰۰۵ | ۲ | هماهنگی تیمی حسابرسان | ۳۰ |
| ۲ | ۲ | ۰/۰۲۰۳ | ۰/۰۰۲ | ۴ | فنون تناسب شغل با شاغل | ۳۱ |
| ۱۲ | ۱۱ | ۰/۰۱۲۶ | ۰/۰۰۴ | ۳ | آموزش حسابرسان | ۳۲ |
| ۱۶ | ۲ | ۰/۰۱۲۶ | ۰/۰۰۸ | ۲ | جلسات تیمی و شخصی حسابرسان | ۳۳ |
| ۲۰ | ۵ | ۰/۰۱۸۶ | ۰/۰۰۲ | ۳ | واقع گرایی حسابرسان | ۳۴ |
| ۵ | ۶ | ۰/۰۱۷۴ | ۰/۰۰۴ | ۱ | تمرکز زدایی حسابرسان | ۳۵ |
| ۲۶ | ۲ | ۰/۰۱۱۸ | ۰/۰۰۴ | ۱ | خدمات رفاهی حسابرسان | ۳۶ |
| ۷ | ۴ | ۰/۰۱۱۶ | ۰/۰۰۳ | ۲ | ارتقا کارایی حسابرسان | ۳۷ |
| ۲۵ | ۳ | ۰/۰۱۲۵ | ۰/۰۰۶ | ۲ | سلامت روان شناختی حسابرسان | ۳۸ |
| ۲۲ | ۶ | ۰/۰۱۷۳ | ۰/۰۰۴ | ۱۲ | هم افزایی همکاری حسابرسان | ۳۹ |

| | | | | | | |
|----|------------------------------|---|-------|--------|----|----|
| ۴۰ | انگیزش حسابرسان | ۵ | ۰/۰۰۶ | ۰/۰۱۰۶ | ۸ | ۹ |
| ۴۱ | تعاملات کاری سازنده حسابرسان | ۷ | ۰/۰۰۵ | ۰/۰۱۰۰ | ۲ | ۶ |
| ۴۲ | مشارکت بالا حسابرسان | ۳ | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۱۳۰ | ۴ | ۱۴ |
| ۴۳ | ارتقا پایایی عملیات حسابرسان | ۱ | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۱۸۲ | ۱۰ | ۵ |
| ۴۴ | تسهیم دانش حسابرسان | ۹ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۱۲۶ | ۹ | ۱۷ |
| ۴۵ | فرهنگ حمایتی حسابرسان | ۲ | ۰/۰۰۶ | ۰/۰۱۱۴ | ۷ | ۴ |
| ۴۶ | ارتقا بهره‌وری حسابرسان | ۲ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۱۲۸ | ۴ | ۸ |
| ۴۷ | بهبود سودآوری شرکت حسابرسی | ۱ | ۰/۰۰۳ | ۰/۰۱۵۸ | ۶ | ۱۱ |
| ۴۸ | کاهش هزینه‌های پنهان حسابرسی | ۵ | ۰/۰۰۵ | ۰/۰۱۳۲ | ۷ | ۳ |

گام هفتم: ارائه یافته

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، می‌توان بیان نموده که در رابطه با عوامل علی، تردید حرفه‌ای حسابرسان و وسواس کاری حسابرسان در بخش عوامل فردی، تعارض منافع مدیران در بخش عوامل سازمانی بالاترین رتبه و بیشترین تأثیر را در مدیریت استرس حسابرسان دارند؛ و همچنین در رابطه با راهبردها، در بخش عوامل فردی فنون تناسب شغل با شاغل حسابرسان، در بخش عوامل سازمانی تعادل کار و زندگی حسابرسان بالاترین رتبه و بیشترین تأثیر را در مدیریت استرس حسابرسان دارند؛ و در رابطه با پیامدها کاهش هزینه‌های پنهان حسابرسان و فرهنگ حمایتی حسابرسان بالاترین رتبه و بیشترین تأثیر را در مدیریت استرس حسابرسان دارند.

بر اساس مطالعه پژوهش‌های پیشین و کدهای استخراج شده در جدول شماره ۳ با استفاده از روش فراترکیب، ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت استرس مشخص شده که این مؤلفه‌ها در سه مقوله دسته‌بندی شده‌اند، که شامل: عوامل علی مدیریت استرس حسابرس، عوامل راهبردهای مدیریت استرس حسابرس و پیامدهای مدیریت استرس حسابرس می‌باشند؛ و همچنین هرکدام از این مقوله‌ها شامل چندین مفهوم هستند که در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳. الگوی مدیریت استرس حسابرسان (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

۶- بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف ارائه الگویی مناسب در راستای مدیریت استرس حسابرسان بر اساس روش فراترکیب انجام پذیرفت. در مجموع تعداد ۳ مقوله، ۴۸ مفهوم و ۹۵ کد برای مؤلفه‌های مدیریت استرس حسابرسان استخراج شد. الگوی پژوهش در سه بخش عوامل علی، راهبردها و پیامدها تدوین گردید. بر این اساس مدیران و مالکان مؤسسات حسابرسی ابتدا بایستی شناخت و آگاهی نسبت به عوامل علی فردی، سازمانی از قبیل تردید حرفه‌ای حسابرسان، ناامنی شغلی حسابرسان، حساسیت در فرایند قضاوت حسابرسان، تغییرات قوانین حسابداری، وسواس کاری حسابرسان، و سایر عوامل ذکر شده در این پژوهش، را به دست آورند. همچنین بر اساس نتایج این پژوهش، تردید حرفه‌ای حسابرسان، وسواس کاری حسابرسان و تعارض منافع حسابرسان مهم‌ترین عوامل علی می‌باشند.

در رابطه با عوامل علی مدیریت استرس حسابرسان پیشنهاد می‌شود که، مدیران مؤسسات حسابرسی با توسعه احساس درونی کارکنان در رابطه با ارج نهادن و القای ارزش شرایط لازم برای مقابله با قصد ترک شغل کارکنان را فراهم کرده و سرمایه‌ها و استعدادها را حفظ کنند و همچنین تقسیم وظایف بر اساس توان و استعداد افراد، اصلاح ساختار وظایف کاری، پرهیز از ابهام در واگذاری وظایف و شفافیت در فرآیندها می‌تواند منجر به کاهش فشار کاری و استرس حسابرسان و متعاقباً کاهش قصور حسابرسی شود. یافته‌های لارسون (۲۰۰۴) و ویارسی (۲۰۱۴) نیز بر تأثیرگذاری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی و تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی نظیر ابهام نقش بر کارایی شغلی حسابرسان تأیید می‌کنند.

در گام بعدی مدیران و مالکان مؤسسات حسابرسی بایستی تصمیماتی نسبت به راهبردهایی از قبیل بازخورد شناختی حسابرسان، بازخورد فراشناختی حسابرسان، فنون سازگاری حسابرسان، بازخورد فراشناختی حسابرسان، تمرکز هدفمند حسابرسان و سایر عوامل ذکر شده در این پژوهش، را اتخاذ کنند. با توجه به نتایج این پژوهش، مهم‌ترین راهبردها، بازخورد فراشناختی حسابرسان، تناسب شغل با شاغل حسابرسان می‌باشند.

در رابطه با عوامل راهبردهای مدیریت استرس حسابرسان، به حسابرسان پیشنهاد می‌گردد با مشاهده کامل رویدادها، ارتقا کیفیت هوشیاری محیطی، کنکاش آنی، دوری از اتفاقات گذشته و خودتنظیمی، قضاوت‌هایی عاری از سوگیری داشته و گزارش‌هایی باکیفیت را ارائه دهند؛ و همچنین در راستای ارتقا پایایی و بهره‌وری، طراحی فرآیندهای کاری بر اساس علائق، توانایی و محدودیت‌ها و متناسب‌سازی محیط با کارکنان و به‌طور کلی توجه به ارگونومی بسیار حائز اهمیت است. در پژوهش، یان و شی (۲۰۱۶) تأثیرگذاری استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی

و همچنین در پژوهش خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) اثر حمایت سرپرست و حمایت همکار در حرفه حسابرسی بر تضاد نقش حسابرسان ارتباط معنادار مشاهده گردید.

در نهایت مدیران و مالکان مؤسسات حسابرسی با اتخاذ و پیاده‌سازی چنین راهبردهایی می‌توانند به پیامدهایی از قبیل ارتقا کارایی حسابرس، سلامت روان‌شناختی حسابرسان، هم‌افزایی همکاری حسابرسان، و سایر عوامل ذکر شده در این پژوهش، شناخت و آگاهی دست یابند. با توجه به نتایج این پژوهش، مهم‌ترین پیامدها، کاهش هزینه‌های پنهان حسابرسان و فرهنگ حمایتی حسابرسان می‌باشند.

در رابطه با عوامل پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان، به پژوهشگران و محققان رشته حسابداری پیشنهاد می‌شود، با انجام مطالعات تطبیقی و با توجه به عملکردهای موفق سایر کشورها، به بهینه‌سازی تجارب موفق در گام‌های اجرایی موضوع اقدام کنند.

در نتیجه فقدان الگویی مناسب در جامعه مورد مطالعه به همراه نادیده گرفتن سه بعد اصلی یعنی علت، راهبرد و پیامدها شکاف مطالعاتی موضوع پژوهش بود که پژوهشگران را برای ارائه الگویی مناسب ترغیب کرد. در پژوهش حاضر با روش کیفی فراترکیب که به تفسیر، تفسیرهای پیشین می‌پردازد، علاوه بر ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده در مطالعات گذشته، با نگاهی موشکافانه‌تر و دقیق‌تر، ابعاد جدیدی از مدیریت استرس حسابرسان معرفی شده و در نهایت برای مدیریت این پدیده اجتناب‌ناپذیر، الگوی مرحله‌ای ارائه شد، به طوری که میزان پراکندگی یافته‌های پژوهش‌های پیشین را کاهش داده و بر انسجام و یکپارچگی بیشتر تأکید دارد. از این رو، در پژوهش حاضر تلاش شد تا الگویی برای مدیریت استرس حسابرسان ارائه شود.

اگرچه برای انجام این پژوهش منابع و مستندات مختلف مورد بررسی قرار گرفت اما ممکن است، هنوز مؤلفه‌های قابل شناسایی باشند که مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی ضمن بررسی منابع و مؤلفه‌های مختلف، با انجام مصاحبه‌های هدفمند و از طریق سایر روش‌ها از جمله روش تحلیل تم یا رویکرد فازی از نظر طیف وسیع‌تری از افراد و در صنایع مختلف، جهت شناسایی استرس‌های حسابرسان استفاده شود.

۷- تقدیر و تشکر و ملاحظات اخلاقی

بدین وسیله از تمامی عزیزانی که با راهنمایی و مشاوره‌های خود بنده را یاری نموده و در انجام امور مصاحبه با محققین همکاری نموده‌اند، تقدیر و تشکر می‌نمایم.

فهرست منابع

- احمدی، محسن؛ ولی پور، هاشم؛ زراعت کیش، یعقوب. (۱۳۹۸)، ارائه الگویی برای گزارشگری مالی و غیرمالی زیست محیطی با رویکرد فازی، حسابداری سلامت، دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۱، صص ۱-۲۲.
- آراد، حامد؛ اسکندری، دل‌آرا؛ مشعشی، سید محمد. (۱۳۹۹)، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی دانشگاه تهران، دوره ۲۷، شماره ۲، صص ۱۵۴-۱۷۹.
- برادران حسن‌زاده، رسول؛ امیر آزاد، میر حافظ؛ محمدی، احمد. (۱۳۹۷)، مدل جامع عوامل مؤثر بر کیفیت گزارشگری مالی در ایران به روش نظریه‌پردازی زمینه بنیان، پژوهش حسابداری مالی، دوره ۱۰، شماره ۴، پیاپی ۳۸، صص ۴۱-۴۲.
- پور عزت، علی‌اصغر. (۱۳۹۳)، درآمدی بر روش پژوهش علمی (فراگرد تدوین رساله پژوهشی و دفاع از آن)، تهران: انتشارات میدانچی.
- پورحیدری، امید؛ حاجیان، امین؛ مقدم، مهدی. (۱۳۹۴)، تدوین چهارچوبی برای گزارشگری غیرمالی شرکت‌ها بر مبنای چهارچوب مفهومی حسابداری، دانش حسابداری مالی، دوره ۲، شماره ۲، پیاپی ۵، صص ۱۲۱-۱۳۷.
- تفتیان، اکرم؛ نظریان، راحله؛ حیرانی، فروغ. (۱۴۰۰)، واکاوی گزارشگری زیست محیطی: کاربست فراترکیب، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۳۴۱-۳۸۲
- حساس یگانه، یحیی و آذین فر، کاوه. (۱۳۸۹)، رابطه بین کیفیت حسابرسی و اندازه مؤسسه حسابرسی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۷، پیاپی ۶۱، صص ۹۸-۸۵
- حساس یگانه، یحیی؛ برزگر، قدرت اله. (۱۳۹۳)، مبانی نظری مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و پارادایم تحقیقاتی آن در حسابداری، دانش حسابداری مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۲، صص ۱۰۹-۱۳۳.
- حقبین، پرویز؛ آزادی، کیهان؛ پورعلی، محمدرضا؛ صمدی لرگانی، محمود. (۱۴۰۱)، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۴، شماره ۱، پیاپی ۵۳، صص ۱۹۱-۲۲۲
- خلیفه سلطانی، سید احمد؛ براری، سمانه. (۱۳۹۴)، بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. فصلنامه حسابداری مالی، شماره ۷، پیاپی ۲۸، صص ۵۵-۳۲
- دانایی‌فرد، حسن؛ کاظمی، سید حسین. (۱۳۸۹)، شیوه‌های پژوهش اجتماعی، رویکردهای کمی و کیفی، تهران: نشر مهربان.

دهقانی، مسعود؛ یعقوبی، نورمحمد؛ موغلی، علیرضا؛ وظیفه، زهرا. (۱۳۹۴)، ارائه الگوی سه لایه‌ای امکان‌سنجی و استقرار اثربخش مدیریت دانش با استفاده از روش فراترکیب، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، صص ۱۰۸-۱۲۳.

سلیمی، علی‌اکبر؛ صفری گرایلی، مهدی؛ ولیان، حسن. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر خودکارآمدی بر کیفیت کار حسابرسان، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هجدهم، شماره ۲، صص ۲۹۷-۳۲۴.

شافع، ندا. (۱۳۹۹) بررسی تأثیر رفتار سازمانی بر عملکرد کاری حسابرسان، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید چمران اهواز.

شاکری، احمد؛ بهانشی، عبدالله؛ بوستانی، حمیدرضا. (۱۳۹۶)، بررسی مسئولیت اجتماعی سازمان و وفاداری کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۸۹-۱۰۸. شاه‌علیزاده، رامین؛ نیکومرام، هاشم؛ حیدرپور، فرزانه. (۱۴۰۰)، نقش رهبری اخلاقی و هویت حرفه‌ای و سازمانی بر قصد هشدار دهی خطای حسابرسان مستقل، دو فصلنامه حسابداری ارزش و رفتاری، سال ششم، شماره ۱۲.

شایسته شجاعی، پرویز؛ پورزمانی، زهرا؛ یعقوب نژاد، احمد. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر معیارهای و ارزش‌های اخلاقی و تعهد حرفه‌ای بر عملکرد حسابرسان، دو فصلنامه حسابداری ارزش و رفتاری، سال پنجم، شماره ۱۰، صص ۲۷۳-۳۱۰.

شمس احمدی، منصور. (۱۳۹۲)، خدمات اطمینان بخش حسابرسان مجله حسابرس شماره ۶۷. شهبازی سلطانی، محمد و صلواتیان، سیاوش. (۱۳۹۶)، شناسایی ویژگی‌های معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، صص ۱۹۹-۲۳۰.

صالحی، مهدی؛ موسوی شیری، محمود؛ سدیر نوغانی، حجت. ۱۳۹۲، بررسی رابطه حق‌الزحمه حسابرس و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال پنجم، شماره ۲۰، صص ۲۱-۱.

عباس پور، عباس؛ آشنا، مصطفی؛ دهقانان، حامد؛ حقیقی، مهدی. (۱۳۹۸)، شناسایی رفتارهای منحرف سازمانی کارکنان و ساز کارهای کاهش آن در سازمان‌های نظارتی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۳۹-۵۸.

علی پور، مرید و صالحی اله کرم. (۱۳۹۶)، رابطه بین تأثیر استرس کار حسابرس بر کیفیت حسابرسی، فصلنامه دانش حسابرسی سال هجدهم، شماره ۷۲، پاییز ۹۷، صص ۱۷۱-۱۹۲.

قلی پور، آرین. (۱۳۹۹)، مدیریت منابع انسانی مفاهیم و کاربردها، انتشارات سمت.

کاووسی، اسماعیل؛ عبدلی، محمدرضا؛ ولیان، حسن. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر مضمون‌های اخلاق‌مداری بر بی‌طرفی حسابرسان، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۴، صص ۶۳۵-۶۵۹.

گل پرور، محسن و سلحشور، آزاده. (۱۳۹۳)، الگوی ساختاری رابطه رهبری مخرب با تمایل به خشونت و رفتارهای انحرافی در کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۲، صص ۹۳-۱۲۳.

محمدی پور و غلامی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان فشارهای روانی و فرسودگی شغلی حسابرسان مستقل به این نتیجه رسیدند که اظهارنظر تحت استرس بالا و فرسودگی شغلی باعث اختلال در عملکرد حسابرسان می‌شود و اظهارنظر آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

محمدی پور، رحمت اله و غلامی، صفورا. ۱۳۹۱، تأثیر فشارهای روانی و فرسودگی شغلی حسابرسان مستقل بر کیفیت گزارش‌های حسابرسی، کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی سرمایه‌گذاری، گرگان، دانشگاه جامع علمی کاربردی استان گلستان.

مرویان حسینی، زهرا و دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴)، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۴، شماره ۱، بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، صص ۵۷-۸۰.

مهرانی، ساسان و افسای، اکرم. (۱۳۹۸)، تجزیه و تحلیل کلان داده‌ها و مشروعیت اجتماعی حسابرسی، هفدهمین همایش ملی حسابداری ایران، قم، پردیس فارابی دانشگاه تهران. نظری، محسن و دستار، حسین. (۱۳۹۷)، عوامل تعیین‌کننده تصویر قیمتی فروشگاهی، رهیافت فراترکیب، تحقیقات بازاریابی نوین.

نمازی، محمد و ابراهیمی، فهیمه. (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابرسان، دو فصلنامه حسابداری ارزش و رفتاری، سال دوم، شماره ۱۲، صص ۹۷-۱۲۱.

Aditya, A. G., & M. G. Kusuma. 2019. The effect of tri hita karana culture in relationship between work stress and internal auditor performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(2): 72-78.

Allgower, A., Wardle, J., & Steptoe, A. (2001). Depressive symptoms, social support, and personal health behaviors in young men and women. *Health Psychology*, 20, 223-227.

Almer, E. D., and S. E. Kaplan. 2002. The effects of flexible work arrangements on tressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting* 14: 1-34.

- Alqudah, H. M., N. A. Amran, H.Hassan. 2019. Extrinsic factors influencing internal auditors' effectiveness in Jordanian public sector. *Review of European Studies*, 11(2): 67.
- Andiola, L. M., D. H. Downey, and K.D.Westermann. 2020. Examining Climate and Culture in Audit Firms: Insights, Practice Implications, and Future Research Directions, *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 39(4): 1-29.
- Barrainkua, I., and B. Espinosa-Pike. 2018. Examining Climate and Culture in Audit Firms: Insights, Practice Implications, and Future Research Directions, *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 39(4): 1-29.
- Chiu, C.L., J. Zhang, M. Li, S. Wei, S. Xu and X. Chai. 2020. A study of environmental disclosures practices in Chinese energy industry. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*.
- Chong, V. K. and G. S. Monroe. 2015. The Impact of the Antecedents and Consequences of Job Burnout on Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach", *Accounting and Finance*, 55(1):105-132.
- Farh, J.L., Podsakoff, P. M. & Organ, D.W. 2007. Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction. *Journal of Management*, 16(4): 705-721.
- Griffin, R., J. M.Phillips, S.M.Gully. 2016. *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.
- Hao, J., P.Viet, G.Meng. 2022. Analysis of the Influence of Role Stress on Reduced Audit Quality. *Jurnal Akuntansi*, 23(2): 301-315
- Helfaya, A., M. Whittigton, and C. Alavatage. 2018. Exploring the quality of corporate Environmental Reporting: Surveying preparers' and users' perceptions. *Accounting, Auditing & Accountability* 4:2015-2023.
- Ilin. N. Maria. 2012. Environmental Reporting and Good Practice of Corporate Governance: Petroleum Industry Case Study. *Procedia Economic and Finance* 3:961-967.
- Johari, R.J., M. M. Alam, and J. Said. 2021. Investigating factors that rnational Journal auditors ethical sensitivity, *International Journal of Ethics and Systems*, 37(3): 406-421.
- Kordich-Hall, D. & Pearson, J. (2005). Resilience, giving children the skills to bounce back. *Journal of Education and Health*, 23(1), 12-15.
- Larson, L., H. Meier, and P.Poznanski. 2004. Concepts and Consequences of Internal Auditor Job Stress", *Journal of Accounting and Finance Research*, 12(16): 35-46.
- Margahana, H. 2020. The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Growth and Development of the Company. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(2): 303-309.

- Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59:67-72.
- Portella, A. R., and J. A. Borba. 2020. Environmental disclosure in corporate websites: a study in Brazil and USA companies. *RAUSP Management Journal* 55(3): 309-324.
- Rogelberg, S. G. and R. Reiter-Palmon (2007). *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*”, Available at:http://works.bepress.com/roni_reiter
- Rudolph, C., B.Allan, M.Clark, G.Hertel, A.Hirschi, F.Kunze, K.Shockley, M.Shoss, S.Sonnentag, & H.Zacher. 2020. Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology.
- Smith, K. J., D. J.Emerson, & C. R.Boster. 2018. An examination of reduced audit quality practices within the beyond the role stress model. *Managerial Auditing Journal*.
- Smith, T. D., D. M.DeJoy, M.Dyal, & G.Huang. 2017. Impact of work pressure, work stress and work–family conflict on firefighter burnout *Archives of Environmental & Occupational Health*, 74(4): 215-222.
- Szabo, S. 2020. The Origins & Evolution of Stress Research: From Distress to Eustress. *The FASEB Journal*, 34(S1): 1-1.
- Terp, U., F.Hjärthag, & B.Bisholt. 2019. Effects of a cognitive behavioral-based stress management program on stress management competency, self-efficacy and self-esteem experienced by nursing students. *Nurse Educator*, 44(1): E1-E5.
- Winoto, C. O., & S.Harindahyani. 2021. The effect of auditor’s work stress on audit quality listed in Indonesian companies. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*: 23(3).
- Wiryathi, N. M., Rasmini, N. K., and M. G. Wirakusuma (2014). Influence of Role Stressors on Auditor’s Burnout With Emotional IntelligenceAs Moderating Variables”, *E Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3): 227-244.
- Wright, A. M., & Y.Wu. 2018. The impact of auditor task difficulty and audit quality indicators on jurors' assessments of audit quality. *Behavioral Research in Accounting*, 30(2): 109-125.
- Yan, H., S. Xie. 2016. How does auditors’ work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4): 305-319.
- Zhang, Y., S.Zhang, W.Hua. 2019. Correction to: The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles.*The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4): 351-352.