

Compilation of the Conceptual Model of High Stress in Auditing and Strategies to Reduce It: Grounded Theory Approach in Meta-Synthesis

Shokrollah Khajavi

*Professor of Accounting, Faculty of Commerce and Trade, University of Tehran, Tehran, Iran.
skhajavi@ut.ac.ir*

Tabandeh Salehi *

Assistant Professor, Department of Accounting, Baft Higher Education Complex, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran (Corresponding Author), ta.salehi@uk.ac.ir

Behnam Karamshahi

*Assistant Professor, Department of Accounting, Baft Higher Education Complex, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran
behnamkaramshahi@uk.ac.ir*

Abstract:

Stress is a complex phenomenon that, if not controlled, can threaten a person's body, mind, and performance. The auditing profession is one of the most stressful jobs. The purpose of this study is to develop a conceptual model of high stress in auditing and strategies to reduce it. The method in this study is meta-synthesis. Twenty-two studies, from 1990 to 2023, were selected using the critical evaluation algorithm and analyzed using the grounded theory approach. The findings of this analysis were classified into five main categories causal conditions, intervening conditions, context, consequences, and strategies for reducing stress in auditors. Based on the results of the study, the strategies that can be used to reduce stress in auditors are supervisor support, colleague support, fair treatment of the institution with auditors, guidance and guidance by the group supervisor, providing suitable working conditions, correct division of work, considering Reasonable time budget for work, continuous training of professional competence, work-family balance, coordination among audit team members. Audit institutions should consider these strategies about how to accept and implement the rules for auditors, deal with the lack of auditors in the market, and changes in the profession. this study, by identifying the indicators affecting the auditor's stress and presenting a conceptual model in this field, can be used by auditors to increase individual well-being, and audit institutions to increase the organization's efficiency.

Keywords: Stress, Auditor, Meta-Synthesis, Grounded Theory

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.

تدوین الگوی مفهومی بالا بودن استرس در حسابرسی و راهبردهای کاهش آن: رویکرد داده‌بنیاد در فراترکیب

شکراه خواجهی^۱ تابنده صالحی^۲ * بهنام کرماشاهی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۳۰

چکیده

استرس، پدیده پیچیده‌ای است که اگر کنترل نشود می‌تواند جسم، روان و عملکرد فرد را مورد تهدید قرار دهد. حرفه حسابرسی یکی از مشاغل پر استرس است. بنابراین، هدف این پژوهش تدوین الگوی مفهومی بالا بودن استرس در حسابرسی و همچنین استخراج راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی است. روش پژوهش مورد استفاده در این مطالعه فراترکیب است. ۲۲ پژوهش خارجی در دوره زمانی ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳، با الگوریتم ارزیابی حیاتی انتخاب و براساس رویکرد داده‌بنیاد تجزیه و تحلیل شدند. براساس نتایج پژوهش راهبردهایی را که می‌توان براساس آن‌ها استرس را در حساب‌رسان کاهش داد عبارتند از: حمایت سرپرست، حمایت همکار، برخورد منصفانه موسسه با حساب‌رسان، هدایت و راهنمایی توسط سرپرست گروه، فراهم کردن شرایط کاری مناسب، تقسیم کار صحیح، در نظر گرفتن بودجه زمانی منطقی برای کار، آموزش مداوم صلاحیت حرفه‌ای، تعادل کار-خانواده، هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی. موسسات حسابرسی باید درمورد چگونگی پذیرش و اجرای قوانین برای حساب‌رسان، برخورد با کمبود حساب‌رسان در بازار و تحولات حرفه، این راهبردها را مد نظر قرار دهند. این پژوهش با شناسایی شاخص‌های اثرگذار بر استرس حساب‌رسان و ارائه الگوی مفهومی در این زمینه می‌تواند مورد استفاده حساب‌رسان با هدف افزایش رفاه فردی و همچنین موسسات حسابرسی با هدف افزایش کارایی سازمان، قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: استرس، حساب‌رسان، فراترکیب، نظریه داده‌بنیاد.

۱- استاد حسابداری، دانشکده تجارت و بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. skhajavi@ut.ac.ir

۲- استادیار، گروه حسابداری، مجتمع آموزش عالی بافت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول) ta.salehi@uk.ac.ir

۳- استادیار، گروه حسابداری، مجتمع آموزش عالی بافت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. behnamkaramshahi@uk.ac.ir

۱-مقدمه

پیشینه پژوهش‌های مربوط به استرس^۱ در حرفه حسابداری و پدیدارشناسی آن و شیوع استرس‌های شغلی و شخصی در بین اعضای حرفه به پژوهش فریدمن و همکاران (۱۹۵۸) برمی‌گردد که سطح کلسترول سرم^۲ و مدت زمان لازم برای لخته شدن خون حسابداران مالیاتی را در طول فصل اوج مالیات و بعد از آن اندازه‌گیری کرد. ویک (۱۹۸۳) بیان کرد که استرس یک سازه مهم برای بررسی مسائل مربوط به عملکرد و رفاه فردی در بین حسابداران در محل کار است. در تفسیر پژوهش ویک (۱۹۸۳)، لیبی (۱۹۸۳) الگویی از عوامل و پیامدهای استرس که در آن عوامل ایجاد استرس شامل کمیت و کیفیت وظایف (به عنوان مثال، عوامل استرس‌زای مربوط به کار) و عوامل میانجی که باعث ایجاد استرس می‌شود و پیامدهای آن که باعث افزایش یا کاهش عملکرد شناختی در کوتاه مدت و همچنین پیامدهای رفتاری و فیزیولوژیکی طولانی مدت می‌شود، را نشان داد. این الگو به عنوان پایه و اساس مجموعه قابل توجهی از پژوهش‌های بعد از آن بوده است.

مطالعات اولیه پس از پژوهش ویک (۱۹۸۳) در سه گروه زیر قابل طبقه‌بندی است: (۱) تعیین معیارهایی برای اندازه‌گیری استرس شغلی؛ (۲) روابط بین عوامل استرس‌زای سازمانی مانند تضاد نقش، ابهام نقش و اضافه‌بار نقش با پیامدهای اصلی شغل مانند رضایت شغلی، تصمیم ترک شغل و عملکرد؛ و (۳) اندازه‌گیری مستقیم استرس فیزیولوژیکی یا روانی. این مطالعات اغلب نتایج متفاوتی را به همراه داشت. (فاگارتی و همکاران، ۲۰۰۰؛ لی‌پاین و همکاران، ۲۰۰۵).

اسمیت (۱۹۹۰) ادبیات استرس در حسابداری را به سه حوزه (۱) بررسی معیارهای اندازه‌گیری استرس شغلی؛ (۲) اندازه‌گیری عوامل استرس‌زای شغلی در سازمان؛ و (۳) اندازه‌گیری واکنش در استرس‌های فیزیولوژیکی یا روانی تقسیم کرد. با این حال، اسمیت (۱۹۹۰) عدم موفقیت این مطالعات در تعیین یک رویکرد جهان شمول برای بررسی استرس را عدم ترکیب عوامل استرس‌زا، معیارهای سنجش استرس و پیامدهای استرس در الگوهای طراحی شده برای اندازه‌گیری اثرات بین این سازه‌ها ذکر می‌کند. پس از مطالعه اسمیت (۱۹۹۰)، تلاش مداوم از طرف پژوهشگران حسابداری برای درک بهتر جنبه‌های مختلف استرس به وجود آمد. ماهیت و دامنه این تلاش‌ها متفاوت است، اما هدف مشترک آن‌ها کمک به روشن شدن روابط پیچیده بین اندازه‌گیری انواع استرس، عوامل و پیامدهای آن در محیط کار بود.

^۱ - Stress

^۲ - Serum cholesterol levels

مطالعات متعددی در زمینه ساخت الگوی استرس برای حسابداران و حسابرسان انجام شده است (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰؛ اثنی‌عشری و همکاران، ۲۰۲۵؛ ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). در این مطالعات تعدادی از عوامل ایجادکننده استرس و پیامدهای استرس، چه برای فرد و چه برای سازمان شناسایی، به طور تجربی تأیید شدند. این تلاش‌ها زمینه را برای پژوهش‌هایی که به دنبال اجرای استراتژی‌هایی با هدف افزایش رفاه فردی و کارایی سازمانی هستند، فراهم می‌کند. در پژوهش حاضر یافته‌های این مطالعات، با هدف ساختن الگوی مفهومی بالا بودن استرس در حسابرسی و راهبردهای کاهش آن، تلفیق می‌شوند.

تحقیقات گذشته جنبه‌های مختلفی از پدیده استرس در حرفه حسابرسی را بررسی و بر وجود آن تأکید می‌کنند. بنابراین با توجه به این که اول، استرس، چالشی جدی در حرفه حسابرسی است؛ دوم این که، پژوهش‌های پیشین مبتنی بر پارادایم اثباتی هستند که بینش محدودی در خصوص استرس ارائه می‌نمایند؛ سوم این که، رشد پژوهش‌ها و حجم بالای اطلاعات آن‌ها منجر به عدم تسلط کامل بر تمامی ابعاد یک موضوع شده است؛ لذا نیاز به تجمیع نتایج بدست آمده از پژوهش‌ها و انجام پژوهش‌های ترکیبی، که عصاره پژوهش‌های انجام شده در مورد موضوع خاصی را به شیوه سیستماتیک مورد بررسی قرار می‌دهد، افزایش یافته است. چهارم این که، تحلیل و بررسی پژوهش‌های انجام شده در مورد موضوعی خاص دانش موجود را ارتقا و دید جامع‌تری را نسبت به آن موضوع فراهم می‌کند. پنجم این که، پژوهش جامعی در مورد استرس در حرفه حسابرسی در ایران انجام نشده است. بنابراین این پژوهش به تدوین الگوی مفهومی بالا بودن استرس در حسابرسی با روش فراترکیب^۱ (سندولوفسکی و باورسو، ۲۰۰۷) می‌پردازد. همچنین با توجه به اینکه راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی به حسابرسان این امکان را می‌دهد که با تمرکز بیشتر، عملکرد بهینه‌تر داشته باشند، بدون فشار روانی گزارش‌های دقیق‌تر و با کیفیت بالاتری ارائه دهند، ریسک خطاهای ناشی از فشار روانی را کاهش دهند، احساس راحتی و انگیزه بیشتری در انجام کارها داشته باشند و بدون استرس به طور مؤثرتر با همکاران خود همکاری کنند؛ بنابراین در این پژوهش راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی نیز استخراج شده است.

هدف از این پژوهش ارائه الگوی جامعی از عوامل و پیامدهای استرس در بین حسابرسان بر اساس بررسی پژوهش‌های موجود است. این الگو با ترکیب پژوهش‌های قبلی و رویکرد داده‌بنیاد گلیرز و

^۱ - Meta-Synthesis Approach

استراوس (۱۹۶۷) از طریق بررسی شرایط علی بالا بودن استرس در حسابرسی، شرایط مداخله‌گر، بستر (زمینه)، پیامدها و راهبردها ارائه می‌شود. علاوه بر این الگو، راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی نیز ارائه می‌گردد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

سلی (۱۹۵۶) استرس را عکس‌العمل بدن به هر نوع محرکی که منجر به فرسودگی فرد می‌شود، تعریف کرد. گیردانو و ارلی (۱۹۸۶) بیان کردند که محرک استرس یک محرک کاملاً قابل پیش‌بینی است که در صورت استمرار، منجر به خستگی یا عملکرد ضعیف یا بیماری می‌گردد. اسمیت و همکاران (۱۹۹۳) معتقدند استرس یک محرک بیرونی است که منجر به تغییر رفتاری یا فیزیولوژیکی در فرد می‌شود.

الگوهای استرس بر جنبه‌های شناختی فرایند استرس تأکید دارند که در آن استرس به عنوان بخشی از تعاملات پویا و پیچیده بین یک فرد و محیط است. رویدادها قبل از این که بتوانند بر سلامت روانی تأثیر بگذارند باید به عنوان استرس‌زا ارزیابی شوند (دنیلز و گوپی، ۱۹۹۷). زیرا استرس در نتیجه تحریک عوامل استرس‌زای محیطی ایجاد می‌شود (ارلی و سوبلمن، ۱۹۸۷). استرس در طولانی مدت یا استرس بیش از حد منجر به بیماری و اختلال عملکرد می‌گردد، که تظاهرات جسمی و روانی آن قابل مشاهده است. برعکس، استفاده از یک استراتژی مقابله‌ای موثر یا کاهش محرک‌های استرس، فرد را به تعادل جسمی و روانی باز می‌گرداند.

اسمیت و همکاران (۲۰۰۷) به اهمیت متمایز کردن استرس از عوامل ایجادکننده و پیامدهای آن توجه کردند. عوامل محیطی که باعث استرس بیش از حد برای یک شخص می‌شوند، ممکن است تأثیر ناچیزی بر فرد دیگر داشته باشد. از طرف دیگر، درک یک عامل استرس‌زا به عنوان تهدیدکننده، همان چیزی است که روند استرس را آغاز می‌کند (لی‌پاین و همکاران، ۲۰۰۵). استرس همچنین می‌تواند به عنوان یک مکانیسم واسطه‌ای بین عوامل استرس‌زای محیطی و پیامدهای اصلی شغل (مانند رضایت شغلی، تصمیم ترک شغل و عملکرد) قرار گیرد و یا عواقب فیزیولوژیکی یا روانی در شخص ایجاد کند (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰؛ اثنی‌عشری و همکاران، ۲۰۲۵؛ ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴). با توجه به پیامدهای سازمانی، استرس، فرسودگی شغلی را افزایش (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷؛ اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰) و رضایت شغلی (اسمیت و همکاران،

۱۹۹۵، ۲۰۰۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰) و عملکرد (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷؛ اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷) را کاهش می‌دهد.

در ادبیات حسابداری تأثیر عوامل استرس‌زای سازمانی و برون سازمانی بر عملکرد سازمانی و شخصی بررسی شده است. عوامل استرس‌زای سازمانی تأثیرات متعددی در محیط کار دارد که می‌تواند به عملکرد سازمان و شخص آسیب وارد کند (اسمیت، ۱۹۹۰). این عوامل عبارتند از: تضاد نقش، ابهام نقش، فشار زمان، ساختار شرکت، سبک رهبری و ... است. منشا عوامل استرس‌زای برون سازمانی مانند شخصیت نوع A فراتر از محیط کار است، اما مانند عوامل استرس‌زای سازمانی با پیامدهای سازمانی و شخصی متعددی مرتبط است.

حجم کاری زیادی که حساب‌برسان باید انجام دهند و زمان محدودی که برای انجام آن دارند (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷)؛ اغلب تحت فشار ناشی از تضاد نقش برای رسیدگی به تقاضاهای سرپرستان، سرمایه‌گذاران و مشتریان قرار دارند؛ در مورد نقش آنان در موسسه نیز عدم شفافیت وجود دارد و با ابهام نقش مواجه هستند (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷)؛ به عبارت دیگر فشار بودجه زمانی منجر به افزایش استرس حساب‌برسان می‌گردد (نظری و زکی‌زاده، ۱۴۰۱). مجموعه این عوامل همراه با تمایزهای فردی (مانند منبع کنترل، ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی) محیط کاری همراه با استرس را برای آنان ایجاد کرده است. ویک (۱۹۸۳) بیان کرد حساب‌برسی حرفه‌ای پراسترس است. فرسودگی شغلی (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰)، تمایل به ترک شغل (تانجونگ و همکاران، ۲۰۱۹) و کاهش عملکرد (اثنی‌عشری و همکاران، ۲۰۲۵)، نتیجه کار کردن در محیطی با این ویژگی‌ها است. از طرفی در حساب‌برسی عملکرد شغلی حساب‌برس به دلیل تأثیری که بر کیفیت حساب‌برسی دارد، بسیار حائز اهمیت است (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴).

اضافه‌بار^۱ نقش، یعنی داشتن حجم کار زیاد برای انجام در زمان اختصاص داده شده، از شرایط شغلی است که مقدم بر استرس است و بر آن تأثیر می‌گذارد (شولر، ۱۹۸۰؛ لاک، ۱۹۸۴؛ جکسون و شولر، ۱۹۸۵؛ شوبرک و همکاران، ۱۹۸۹؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵ و ۲۰۰۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰؛ اثنی‌عشری و همکاران، ۲۰۲۵). در واقع، اضافه‌بار نقش یک عامل استرس‌زا است که اغلب در محیط کار حساب‌برسی مورد استناد قرار می‌گیرد (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۸؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). شوبرک

^۱ - Overload

و همکاران (۱۹۸۹) بیان کردند که اضافه بار نقش، مدیریت نقش را برای افراد دشوارتر می کند و این اضافه بار، به دلیل روابطی که با تضاد نقش و ابهام نقش دارد، ممکن است به طور مستقیم و غیرمستقیم بر استرس شغلی تأثیر بگذارد. از دیدگاه سلامتی، اضافه بار نقش منجر به تحریک استرس (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۳؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵؛ ۲۰۰۷؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۸؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰)، مقابله ناسازگار^۱ (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۳)، کاهش سلامت روانی (هاسکینز و همکاران، ۱۹۹۰) و فرسودگی شغلی (فوگارتی و همکاران، ۲۰۰۰) به ویژه در فصل پرکاری حسابرسان (سوئینی و سامرز، ۲۰۰۲) می شود.

تضاد نقش^۲، یعنی وقوع همزمان دو یا چند نقش به گونه ای که مطابقت شان با یکدیگر دشوار یا غیرممکن است، در حسابرسان نیز منجر به تحریک استرس (آراد و همکاران، ۱۳۹۹؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷؛ اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷؛ اثنی عشری و همکاران، ۲۰۲۵؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰) و در نتیجه فرسودگی شغلی (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷؛ سوئینی و سامرز، ۲۰۰۲؛ فوگارتی و همکاران، ۲۰۰۰؛ لاو و همکاران، ۲۰۰۸؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸)، تصمیم ترک شغل (ویاتور، ۲۰۰۱؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷)، کاهش رضایت شغلی (ربله و مایکل، ۱۹۹۰؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵؛ ۲۰۰۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۷) و کاهش عملکرد (فوگارتی، ۱۹۹۶) می گردد. ابهام نقش در حسابرسی منجر به تحریک استرس (آراد و همکاران، ۱۳۹۹؛ نظری و زکی زاده، ۱۴۰۱؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۳؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵؛ ۲۰۰۷؛ اسمیت و همکاران، ۱۹۹۸؛ اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ اثنی عشری و همکاران، ۲۰۲۵؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰) و در نتیجه فرسودگی شغلی (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۷ و فوگارتی و همکاران، ۲۰۰۰؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸)، کاهش رضایت شغلی (ربله و مایکل، ۱۹۹۰ و اسمیت و همکاران، ۱۹۹۵)، کاهش عملکرد و تصمیم ترک شغل (ویاتور، ۲۰۰۱) می شود.

منبع کنترل^۳، که برای اولین بار به وسیله جولیان راتر (۱۹۵۴) مطرح شد، به درجه ای که فرد نسبت به زندگی خود احساس اختیار می کند، اشاره دارد. فردی که دارای یک منبع کنترل داخلی باشد، باور دارد که اتفاقاتی که برایش رخ می دهد تحت تأثیر توانایی ها، اقدامات یا اشتباهات خودش است. فردی که دارای یک منبع کنترل خارجی است، تمایل دارد احساس کند که سایر نیروها (نظیر

^۱ - Maladaptive coping

^۲ - Role conflict

^۳ - Locus of control

شانس، عوامل محیطی یا اقدامات دیگران) مسئول وقایع زندگی وی هستند. حسابربان با منبع کنترل داخلی نسبت به حسابربان با منبع کنترل خارجی درک مثبت‌تری از استرس دارند (برناردی، ۱۹۹۹). منبع کنترل داخلی تأثیر هر سه بعد فرسودگی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت شخصی) را کاهش می‌دهد (کالبرز و فوگارتی، ۲۰۰۵) و با رضایت شغلی بیشتر، کاهش ترک شغل (رید و همکاران، ۱۹۹۴؛ برناردی، ۱۹۹۹) و عملکرد بهتر (هایت و پراویت، ۲۰۰۱) همراه است. زیرا وقتی افراد باور دارند که می‌توانند یک موقعیت را کنترل کنند، احتمال این که این وضعیت برای آن‌ها استرس‌زا باشد کمتر است (چان، ۱۹۷۷). بنابراین منبع کنترل، توانایی سازگاری با فشارهای روانی را افزایش می‌دهد (ایوانسویچ و ماتسون، ۱۹۸۰).

شخصیت نوع A در پژوهش‌های مربوط به استرس شغلی حسابربان به عنوان یک معیار اندازه‌گیری برای شناسایی افراد مستعد استرس از لحاظ نوع شخصیت است (هاسکینز و همکاران، ۱۹۹۰). این افراد بسیار رقابتی، سخت‌کوش، موفقیت‌گرا و عجول هستند (فریدمن و روزنمن، ۱۹۷۴؛ ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱). افراد با این ویژگی شخصیتی به دلیل عجول بودن و داشتن رقابت با دیگران، هنگام برخورد با محیط کار روزمره در حالت اضطراب قرار می‌گیرند (چو، ۱۹۸۶). حسابربان با این نوع ویژگی شخصیتی، ابهام نقش بیشتری دارند (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۸).

ویژگی سرسختی^۱ در افراد نیز ممکن است استرس را کاهش دهد نه این که آن را تشدید کند. سرسختی سه عامل تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی را در برمی‌گیرد (لاو و همکاران، ۲۰۰۸؛ شیرد و گولبی، ۲۰۰۷). حسابربانی که از تعهد بالایی برخوردارند، اهمیت و معنای این که چه کسی هستند و چه فعالیتی را انجام می‌دهند را می‌دانند. حسابربانی که مولفه کنترل قوی دارند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و قابل کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش، آن چه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند؛ و موقعیت‌های منفی و مثبتی که به سازگاری مجدد نیاز دارد را فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش. بنابراین تعهد و مبارزه‌جویی در ویژگی سرسختی منجر به کاهش فرسودگی در حسابربان می‌گردد (لاو و همکاران، ۲۰۰۸).

مقابله^۲، مجموعه‌ای از پاسخ‌های رفتاری و شناختی است برای مدیریت تقاضاهای داخلی یا محیط است که هدفشان به حداقل رساندن فشارهای موقعیت‌های استرس‌زا است و می‌تواند قبل از

^۱ - Hardiness

^۲ - Coping

رویارویی با یک موقعیت استرس‌زا یا در واکنش به یک موقعیت استرس‌زا رخ دهد (کوهن و لازاروس، ۱۹۷۹). رفتارهای مقابله‌ای در حساسی را می‌توان به صورت رفتارهای سازگار یا ناسازگار تقسیم‌بندی کرد (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۳). رفتارهای سازگار^۱ عبارتند از رفتارهایی که منجر به مدیریت کردن تقاضاها و کاهش استرس و در نهایت افزایش سلامتی می‌گردند، مانند ورزش یا تکنیک‌های آرام‌سازی. رفتارهای ناسازگار^۲ با هدف مدیریت کردن تقاضاها و کاهش استرس منجر به تضعیف سلامتی می‌شوند، مانند سوء مصرف مواد، غذا خوردن هیجانی و سیگار کشیدن است. مقابله را همچنین می‌توان به مساله محور و انکاری تقسیم‌بندی کرد (هاسکینز و همکاران، ۱۹۹۰). مقابله مساله‌محور^۳، متمرکز بر تلاش برای تغییر وضعیت موجود به شیوه‌ای مثبت است. در حالی که مقابله‌انکاری^۴، نشان‌دهنده تلاش برای فاصله گرفتن از شرایط فعلی و شامل رفتارهای منفی است. به عنوان یک پیش‌زمینه استرس، توانایی مقابله‌سازگاران حساسان، استرس را کاهش (فوغارتی، ۱۹۹۶) می‌دهد و مقابله ناسازگاران منجر به بیماری‌های مرتبط با استرس (اسمیت و همکاران، ۱۹۹۳) می‌گردد.

انعطاف‌پذیری^۵، مهارت و توانایی قوی باقی ماندن تحت استرس است و تفاوت‌های فردی در میزان انعطاف‌پذیری و واکنش افراد به عوامل استرس‌زا تأثیرگذار است (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷) و فرسودگی پیامد مواجهه مزمن با عوامل استرس‌زا است؛ اگر این مواجهه طولانی مدت شود می‌تواند نتایج ناکارآمدی به ارمغان آورد (لی‌پاین و همکاران، ۲۰۰۵). انعطاف‌پذیری ممکن است افراد را در برابر استرس بالقوه مصون دارد و به آن‌ها کمک کند تا هرچه سریعتر و موثرتر از اختلالات حاد رفتاری و روانی بازگردند. در نتیجه مواجهه همه افراد با عوامل استرس‌زای روانی و رفتاری بالقوه در نهایت منجر به تحریک استرس و فرسودگی شغلی و یا نارضایتی نمی‌شود (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷). حساسانی که انعطاف‌پذیرتر هستند، قادرند در مواجهه با مشکلات به تجسم نتایج مثبت بپردازند و مطالبات کاری را به عنوان چالش‌هایی در نظر بگیرند که باید بر آن‌ها فائق آیند و به توانایی خود در انجام این کار اعتماد دارند (بریت و جکس، ۲۰۱۵). بنابراین انعطاف‌پذیری، تحریک استرس و در

^۱ - Adaptive behavior

^۲ - Maladaptive behaviors

^۳ - Problem-focused coping

^۴ - Denial coping

^۵ - Resilience

نتیجه فرسودگی را کاهش (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰) و کیفیت کار حسابرس را افزایش (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴) می‌دهد.

فرسودگی^۱ یک پاسخ روانی منفی به عوامل استرس‌زا است. فرسودگی شغلی در حساب‌رسان باعث کاهش رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰؛ اسمیت و همکاران، ۲۰۱۸) و کاهش عملکرد شغلی (اسمیت و امرسون، ۲۰۱۷) می‌گردد. همچنین زمانی که فرد ابهام نقش یا تضاد نقش دارد، استرس را تجربه می‌کند که این امر منجر به کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به ترک شغل را در پی دارد (عموزاده و همکاران، ۱۴۰۲).

تعهد^۲، تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر براساس تشخیص و درک فرد نسبت به هزینه‌های ناشی از ترک سازمان است (اسمیت و همکاران، ۱۹۸۴؛ فوگارتی و کالبرز، ۲۰۰۶). تعهد عاطفی در حساب‌رسان (کچند و استراوسر، ۱۹۹۸؛ استالورت، ۲۰۰۳ و لاو، ۲۰۰۵)، تعهد مستمر در حساب‌رسان (فوگارتی و کالبرز، ۲۰۰۶) و تعهد سازمانی در آن‌ها (کانن و هردا، ۲۰۱۶) کاهش تمایل به ترک شغل را در بر دارد. از طرفی تفاوت‌های فردی (منبع کنترل درونی و خودکارآمدی) بر تعهد حرفه‌ای حساب‌رسان تاثیر دارد (مشعشعی و همکاران، ۱۳۹۷). اگر رابطه خوبی بین همکاران در موسسه برقرار باشد، زمانی که یک نفر درک روشنی از وظایفی که به او محول شده است، ندارد؛ اگر بتواند از مشورت همکاران بهره ببرد؛ استرس ناشی از ابهام نقش کاهش می‌یابد. همچنین اگر بین حسابرس و سرپرست او رابطه‌ای دوستانه همراه با اعتماد، صمیمیت و احترام برقرار باشد؛ و حسابرس از حمایت سرپرست خود اطمینان داشته باشد؛ این حمایت سرپرست منجر به کاهش استرس ناشی از تضاد نقش می‌گردد (کارلسون و پریو، ۱۹۹۹؛ فیل‌سرایبی، ۱۴۰۲).

استفاده‌کنندگان زمانی حسابرسی را با کیفیت تلقی می‌کنند که صورت‌های مالی عاری از تقلب و اشتباه باشد (توماس، ۲۰۰۳). استرس منجر به کاهش کیفیت کار حسابرس می‌گردد (مانند ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴؛ اثنی‌عشری و همکاران، ۲۰۲۵). اما حساب‌رسانی که حداقل یکی از سه ویژگی انعطاف‌پذیری، داشتن هوش هیجانی^۳ و خودکارآمدی^۴ را دارند، عوامل استرس‌زا تاثیر کمتری بر کیفیت کارشان می‌گذارد (ساماگایو و همکاران، ۲۰۲۴).

^۱ - Burnout

^۲ - Commitment

^۳ - Emotional intelligence

^۴ - Self-efficacy

پیشینه پژوهش‌های خارجی

اسمیت و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی شیوه‌های کاهش کیفیت حسابرسی در مدل استرس نقش پرداختند. نتایج حاصل از بررسی ۲۹۳ پرسشنامه از حساب‌رسان نشان داد که فرسودگی شغلی متغیر میانجی روابط بین عوامل استرس‌زای شغلی و پیامدهای شغلی است. همچنین فرسودگی منجر به کاهش کیفیت کار حسابرسی می‌شود.

اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی انعطاف‌پذیری به عنوان یک استراتژی مقابله‌ای برای کاهش ترک شغل در حسابرسی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ۳۳۲ پرسشنامه از حساب‌رسان نشان داد انعطاف‌پذیری با برانگیختگی استرس و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار، با رضایت شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی معنادار دارد.

آنلین و سوانستروم (۲۰۲۲) به بررسی محرک‌ها و پیامدهای استرس تیم حسابرسی پرداختند. این پژوهش کیفی با استفاده از روش مصاحبه از ۸ تیم حسابرسی انجام شد. نتایج نشان داد برنامه‌ریزی نامشخص حسابرسی، فقدان ارتباطات، تغییرات در تیم، فقدان صلاحیت و استقلال و بار کاری زیاد استرس درون تیمی را تحریک می‌کنند که می‌تواند و در بدترین حالت منجر به فرسودگی حسابرسان یا ترک حرفه حسابرسان شود.

منیف و ربای (۲۰۲۲) به بررسی انعطاف‌پذیری و استرس شغلی در حرفه حسابداری پرداختند. نتایج نشان داد که انعطاف‌پذیری با بهبود عملکرد شغلی و رضایت شغلی در میان متخصصان حسابداری، اثرات منفی استرس شغلی را کاهش می‌دهد. همچنین ابهام‌نقش و اضافه‌بار تأثیر مثبتی بر فرسودگی شغلی دارد، که این استدلال را تأیید می‌کند که عوامل استرس‌زای نقش، مقدمات فرسودگی شغلی در حرفه حسابداری هستند.

ساماگایو و همکاران (۲۰۲۴) به بررسی رابطه بین مهارت‌های نرم، استرس و کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نظر ۱۳۰ حساب‌رسان از طریق پرسشنامه نشان داد تمایل به انجام حسابرسی با کیفیت پایین زمانی که حساب‌رسان تحت استرس‌های شغلی هستند افزایش می‌یابد، اما زمانی که افراد دارای انعطاف‌پذیری و مهارت‌های مدیریت زمان هستند، کاهش می‌یابد. علاوه بر این، اثر تعدیل‌کننده این دو مهارت نرم می‌تواند به طور مؤثری تمایل حساب‌رسان را به درگیر شدن در اقدامات و قضاوت‌های ناکارآمد در حسابرسی کاهش دهد.

اثنی‌عشری و همکاران (۲۰۲۵) به بررسی تأثیر استرس کاری حساب‌رسان و مشارکت مشتری بر کیفیت حسابرسی در دوران کوید ۱۹ پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نظر ۳۸۴ حساب‌رسان

از طریق پرسشنامه نشان داد همه‌گیری کوید ۱۹ رابطه منفی بین استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی را تشدید می‌کند. علاوه بر این، مشارکت مشتری در فرآیند حسابرسی تأثیر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی در همه‌گیری کوید ۱۹ نداشت.

توایه و همکاران (۲۰۲۵) به بررسی مطالعات موجود در مورد فرسودگی شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از مدل نیازهای شغلی-منابع که یک مدل استرس شغلی است، پرداختند. این پژوهش براساس یک روش مرور سیستماتیک مطالعات قبلی انجام شد. نتایج نشان داد که افراد حرفه‌ای با رتبه پایین‌تر در مقایسه با هم‌تایان با رتبه‌های بالاتر با خطر فرسودگی شغلی بیشتری روبرو هستند. علاوه بر این، متخصصان زن سطوح بالایی از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، که در درجه اول به تعارض کار و خانه نسبت داده می‌شود، زیرا آن‌ها اغلب مسئولیت‌های بیشتری نسبت به هم‌تایان مرد خود دارند. همچنین ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر، فرسودگی شغلی حسابرسان را کاهش می‌دهد.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

بهرامی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر استرس بر استقلال حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. نتایج حاصل از نظر ۱۷۵ حسابرس نشان داد استرس بر هر دو بعد استقلال تأثیر منفی و معنادار دارد. امیری و همکاران (۱۴۰۰) الگوی شناسایی عوامل برانگیختگی استرس حسابرسان را طراحی کردند. نتایج حاصل از ۱۷ مصاحبه نشان داد شرایط علی که منجر به تحریک استرس در حسابرسان می‌گردند شامل: عدم تاب‌آوری، فشار بودجه زمانی، کمبود پرسنل متخصص در موسسات، میزان سطح برآورد ریسک، میزان ریسک صاحبکار، میزان همکاری کارکنان مشتری و جدید بودن مشتری است. خاوری و همکاران (۱۴۰۱) به با استفاده از رویکرد فراترکیب به بررسی الگوی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان پرداختند. نتایج نشان داد در عوامل علی، تعارض منافع، و تردید حرفه‌ای اهمیت بالایی داشتند. در راهبردها، تکنیک‌های تناسب شغل با شاغل و حمایت سازمانی مهم‌تر هستند. در پیامدها، ارتقا قضاوت بدون سوگیری و کیفیت گزارش‌ها اهمیت را دارند. نظری و زکی‌زاده (۱۴۰۱) به بررسی تأثیرهای فشار زمانی، تعارض کارخانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ۲۷۳ پرسشنامه از حسابرسان نشان داد فشار بودجه زمانی، ابهام‌نقش و تعارض کارخانواده بر استرس شغلی حسابرسان تأثیر مثبت دارد.

حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱) تأثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری را بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش استرس شغلی بررسی کردند. نتایج نشان داد استرس تأثیر منفی بر کیفیت حسابرسی دارد. همچنین استرس به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه بین انعطاف‌پذیری حسابرسان و کیفیت حسابرسی تأثیر دارد اما بر رابطه بین هویت اجتماعی و کیفیت حسابرسی تأثیر ندارد.

عمویی و همکاران (۱۴۰۲) پارادایم استرس در مقوله کیفیت حسابرسی با الحاق متغیرهای فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی تعمیم دادند. نتایج نشان داد ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش، تضعیف فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی موجب افزایش استرس در حسابرسان می‌شوند.

بنی‌هاشمی و همکاران (۱۴۰۳) به بررسی بررسی تأثیر فشار کاری و خصوصیات فردی حسابرس بر افزایش استرس حسابرس در دوران پرکاری نسبت به کم کاری پرداختند. نتایج نشان داد افزایش سن و تجربه اثر منفی بر افزایش استرس حسابرس دارد. همچنین، فشار کاری در دوران پرکاری نسبت به دوران کم کاری بر استرس حسابرس تأثیر مثبت دارد.

پژوهش‌های داخلی و خارجی جنبه‌های مختلفی از پدیده استرس در حرفه حسابرسی را بررسی کردند. در پژوهش‌های داخلی نظری و زکی‌زاده (۱۴۰۱) استرس به عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته شده است و تأثیر فشار زمانی، ابهام نقش و تعارض کار و خانواده بر آن بررسی شده است. نادری و همکاران (۱۳۹۷) تایید کردند که بین استرس و تعارض کار-خانواده رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در پژوهش آراد و همکاران (۱۳۹۹) محرک استرس به عنوان یک متغیر میانجی لحاظ شده است و تأثیر تاب‌آوری، ابهام نقش، تعارض نقش و بارکاری زیاد بر استرس تحلیل شده است. عالی‌پور و صالحی (۱۳۹۷) و فروغی و بزاززاده (۱۳۹۸) و بهبهانی و حسن‌زاده (۱۴۰۰) تأثیر استرس کار حسابرس را بر کیفیت حسابرسی از نگاه‌های متفاوت بررسی کردند. حق‌بین و همکاران (۱۴۰۱) تأثیر جنسیت را بر رابطه بین استرس و کیفیت حسابرسی تحلیل کردند. غلامی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس شغلی پرداختند. همچنین خاوری و همکاران (۱۴۰۱) الگوی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان را تدوین کرده‌اند. در پژوهش‌های خارجی اسمیت و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی شیوه‌های کاهش کیفیت حسابرسی در مدل استرس نقش پرداختند. همچنین اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) عوامل کاهش کیفیت حسابرسی را براساس استرس نقش بررسی کردند. آنلین و سوانستروم (۲۰۲۲) به بررسی محرک‌ها و پیامدهای استرس تیم حسابرسی پرداختند. منیف و ربای (۲۰۲۲) انعطاف‌پذیری و استرس شغلی در حرفه حسابداری را بررسی کردند. ساماگایو و

همکاران (۲۰۲۴) به بررسی رابطه بین مهارت‌های نرم، استرس و کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی پرداختند. امیرالدین (۲۰۱۹) اثر استرس به عنوان یک متغیر میانجی را بر رابطه بین فشار زمان، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر کاهش کیفیت حسابرسی بررسی کرد. تانجونگ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی متغیرهای اثرگذار بر ترک شغل پرداختند.

همانطور که مشخص است در هر یک از این پژوهش‌ها تلاش شده است تا جنبه‌ای از عوامل ایجاد کننده استرس بررسی شود. اما پژوهشی که شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، پیامدها و راهبردهای بالا بودن استرس در حسابرسی را در نظر بگیرد، انجام نشده است.

۳- سوالات پژوهش

هدف از این پژوهش ارائه الگوی جامعی از عوامل و پیامدهای بالا بودن استرس در بین حسابرسان بر اساس بررسی پژوهش‌های موجود است؛ علاوه بر آن راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی نیز استخراج می‌شود. بنابراین، در این پژوهش یافته‌های پژوهش‌های پیشین، با هدف ساختن الگوی مفهومی بالا بودن استرس در حسابرسی و راهبردهای کاهش آن، تلفیق شده است. بر این اساس سوالات پژوهش عبارتند از:

- ۱- شرایط علی بالا بودن استرس در حرفه حسابرسی کدامند؟
- ۲- شرایط مداخله‌گر بالا بودن استرس در حرفه حسابرسی کدامند؟
- ۳- شرایط زمینه‌ای (بستر) بالا بودن استرس در حرفه حسابرسی کدامند؟
- ۴- پیامدهای بالا بودن استرس در حرفه حسابرسی کدامند؟
- ۵- راهبردهای بالا بودن استرس در حرفه حسابرسی کدامند؟
- ۶- راهبردهای کاهش استرس در حرفه حسابرسی کدامند؟

۴- روش پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده در این مطالعه فراترکیب است. نمونه مورد نظر از مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش ساخته شده است. این روش با فراهم کردن نگرش سیستماتیک از راه ترکیب پژوهش‌ها، دانش جاری را ارتقا و دید جامعی نسبت به موضوع ایجاد می‌کند (سندولوفسکی و باورسو، ۲۰۰۷). در روش فراترکیب برای تحلیل از سه رویکرد تحلیل محتوا، تحلیل مضمون و تحلیل داده‌بنیاد استفاده می‌شود (کرسول و کرسول، ۲۰۱۷). با توجه به هدف این پژوهش، تدوین مدل مفهومی برای

استرس در حسابرسی، به پیروی از ولفسونکل و همکاران (۲۰۱۳) از رویکرد داده‌بنیاد در فراترکیب استفاده شد. آن‌ها ترکیبی از روش داده‌بنیاد استروس و کوربین (۱۹۶۷) و فراترکیب را ارائه دادند. به عبارت دیگر برای دستیابی به یک ساختار منظم روش داده‌بنیاد استروس و کوربین (۱۹۶۷) مناسب است ولی برای ترکیب و تفسیر نتایج مطالعات، فراترکیب ضرورت دارد.

بنابراین پژوهش حاضر از لحاظ روش‌شناسی، کیفی و از لحاظ هدف، اکتشافی-کاربردی است که با رویکرد داده‌بنیاد در فراترکیب، بر پایه اصول پارادایم تفسیرگرایی، انجام شده است. مشخصه مهم این روش بکارگیری استدلال استقرایی برای ورود به سطح خرد موضوع مورد بررسی، استدلال قیاسی برای ساختن الگو و استدلال استفهامی برای درک موضوع است. در این روش آزمون فرضیه‌ها مد نظر نیست (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). موضوع استرس در حسابرسی موضوع پیچیده‌ای است و تحت تاثیر عوامل متعددی قرار دارد؛ برای درک عمیق آن و دستیابی به همه شرایط علی، مداخله‌گر، بستر، پیامدها، راهبردهای کاهش آن و ارائه الگویی مبتنی بر داده‌ها و با پیروی از ولفسونکل و همکاران (۲۰۱۳) از رویکرد داده‌بنیاد در فراترکیب استفاده شد. مراحل انجام به شرح زیر است:

تنظیم سوال پژوهش: این مرحله به پژوهشگر کمک می‌کند از چارچوب پژوهش خارج نشود.

جدول ۱: سوال پژوهش

شاخص‌ها	سوال‌های پژوهش	پاسخ‌ها
چه چیزی (سوال مورد مطالعه)	شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر، پیامدها و راهبردهای بالا بودن استرس در حسابرسی کدامند؟ راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی کدامند؟	شناسایی شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر، پیامدهای و راهبردهای بالا بودن استرس در حسابرسی و همچنین راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی از طریق پیشینه پژوهش
چه کسی (جامعه مورد مطالعه)	جامعه مورد مطالعه چیست؟	مقالات منتشره در همه پایگاههای داده علمی قابل استناد خارجی (پایگاههای داده علمی داخلی برای حذف همپوشانی‌ها بررسی نشدند)
چه وقت (محدوده زمانی)	پیشینه پژوهش در چه دوره زمانی بررسی شود؟	۱۹۹۰ تا ۲۰۲۳
چگونگی (روش تحلیل پژوهش‌ها)	چه روشی برای تحلیل استفاده شده است؟	داده‌بنیاد (استروس و کوربین (۱۹۶۷))

بررسی نظام‌مند و اصولی پژوهش‌ها: در پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی (Scopus, Science Direct, ProQuest, Emerald) کلید واژه‌ها (Burnout, Stress, Exhaustion) در ترکیب با واژه‌های (auditor و audit) در عنوان، چکیده و واژه‌های کلیدی جستجو شدند. در جستجوی کلید واژه‌ها در این پایگاه‌ها مقاله، پایان نامه، رساله و فصول کتاب‌ها پیشنهاد داده می‌شد. با توجه به اینکه مقالات چاپ شده در مجلات تحت داوری علمی قرار می‌گیرند، فقط مقالات چاپ شده در مجلات، به زبان انگلیسی، در تحلیل‌ها لحاظ شدند. برای حذف هم‌پوشانی‌های بین مطالعات فارسی و انگلیسی، مقالات چاپ شده در مجلات فارسی در تحلیل‌ها استفاده نشده است، زیرا بررسی‌های اولیه نشان داد متغیرهای مورد استفاده در مقالات منتشره در مجلات فارسی، تماماً در مجلات انگلیسی مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین تعداد مطالعات فارسی انجام شده در مورد استرس اندک است.

انتخاب پژوهش‌های مناسب: در این مرحله نمونه مناسب مطابق با جدول (۲) انتخاب شد.

جدول (۲): مراحل انتخاب نمونه

۷۶۱	تعداد کل مقالات انگلیسی مرتبط با موضوع
(۴۲۹)	تعداد مقالات حذف شده براساس عناوین نامرتبط
(۲۰۱)	تعداد مقالات حذف شده پس از بررسی چکیده‌های نامرتبط
(۶۹)	تعداد مقالات حذف شده پس از بررسی محتوای مقالات نامرتبط
۶۲	تعداد محتوای مقالات بررسی شده (که وارد الگوریتم ارزیابی حیاتی شدند)

بعد از غربال پژوهش‌ها از حیث عنوان، چکیده و محتوا تعداد ۶۲ پژوهش مبنای ارزیابی قرار گرفت. در مرحله ارزیابی چکیده‌ها پژوهش‌هایی که شرکت‌کنندگان آن‌ها حساب‌رسان بودند و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها مدلسازی معادلات ساختاری بود، انتخاب شدند. این محدودیت‌ها به این دلیل اعمال شد که پژوهش‌هایی که مبنای تدوین الگو قرار می‌گیرند، همگن باشند. سپس با استفاده از الگوریتم ارزیابی حیاتی تعداد ۲۲ پژوهش در تدوین مدل نهایی مورد بررسی قرار گرفت. به این صورت که پس از حذف مطالعات نامرتبط با اهداف و سؤالات پژوهش، باید کیفیت روش‌شناختی پژوهش‌ها ارزیابی شود. برای رسیدن به این هدف از الگوریتم ارزیابی حیاتی استفاده شد. این مرحله در افزایش صحت و بهبود کدگذاری کیفی در فراترکیب حائز اهمیت است. هدف، حذف پژوهش‌هایی است که به یافته‌های آن‌ها اعتمادی نیست. این روش، ابزاری است برای ارزیابی کیفیت پژوهش‌های زیربنای پژوهش کیفی و با طرح ده سؤال کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت پژوهش‌ها مشخص گردد.

در این روش هر مقاله با ده شرط کیفی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. به هر یک از مقالات براساس هر یک از این شرایط، امتیازی بین ۱ تا ۵ تخصیص داده می‌شود. مقالاتی که مجموع امتیازات آن‌ها ۳۱ و بالاتر شد به لحاظ کیفی تأیید و باقی مقالات حذف شد. شرایط در نظر گرفته شده برای الگوریتم ارزیابی حیاتی در این پژوهش عبارتند از: اهداف پژوهش، منطق روش‌شناسی، طرح پژوهش، روش نمونه‌گیری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری (رابطه بین محقق و مشارکت‌کنندگان)، ملاحظات اخلاقی، دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها، بیان واضح یافته‌ها و ارزش پژوهش (خواجوی و همکاران، ۱۴۰۱). **استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها:** در این مرحله اصول کلیدی نظریه داده‌بنیاد برای تحلیل متونی که در مرحله قبل انتخاب شده بودند، به کار گرفته شد. مقالات کاملاً خوانده شد و کدها از آن استخراج گردید. همه مقالات حداقل یکبار این مرحله را گذراندند. بعضی از مقالات به دلیل اهمیت، مجدداً مطالعه و کدگذاری آن‌ها بررسی و در صورت ضرورت اصلاح گردید. در حین مطالعه مقالات، پژوهشگران درگیر فرآیند کدگذاری باز، محوری و انتخابی بودند. در جدول (۳) خلاصه‌ای از مطالعات استفاده شده در تدوین مدل ارائه گردیده است.

ارائه یافته‌ها: در این مرحله کدهای بدست آمده مرحله قبل در ۵ مقوله اصلی شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، زمینه، پیامدها و راهبردهای بالا بودن استرس در حسابرسی (شکل ۱) و همچنین راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی، طبق استروس و کوربین (۱۹۶۷)، طبقه‌بندی شدند.

۵- یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش، برای استخراج الگوی مفهومی، در ۵ مقوله طبقه‌بندی شدند. شرایط علی، رویدادهایی است که منجر به وقوع استرس می‌گردد. به عبارت دیگر، شرایط علی مقدم بر استرس در حسابرسی است. علاوه بر شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر نیز منجر به وقوع استرس در بین حسابرسان می‌شود. شرایط مداخله‌گر شرایط ساختاری است که به استرس متعلق است و بر راهبردها اثر می‌گذارد و منجر به محدودیت بعضی از راهبردها یا سهولت انجام بعضی از راهبردها در درون شرایط زمینه‌ای می‌شود. شرایط زمینه‌ای مجموعه‌ای از مشخصه‌های خاصی است که بر استرس در حسابرسی دلالت می‌کند و بستر استرس را فراهم می‌سازد و تا زمانی که بستر مناسب فراهم نشود، راهبردها قابل پیاده‌سازی نیستند. پیامدها، نتایجی هستند که در اثر وقوع استرس در بین حسابرسان حاصل می‌شوند. علاوه بر این ۵ مقوله، اتخاذ راهبردهایی که منجر به کاهش پیامدهای استرس می‌شود نیز استخراج شده است.

جدول ۳: خلاصه مطالعات استفاده شده در تدوین مدل

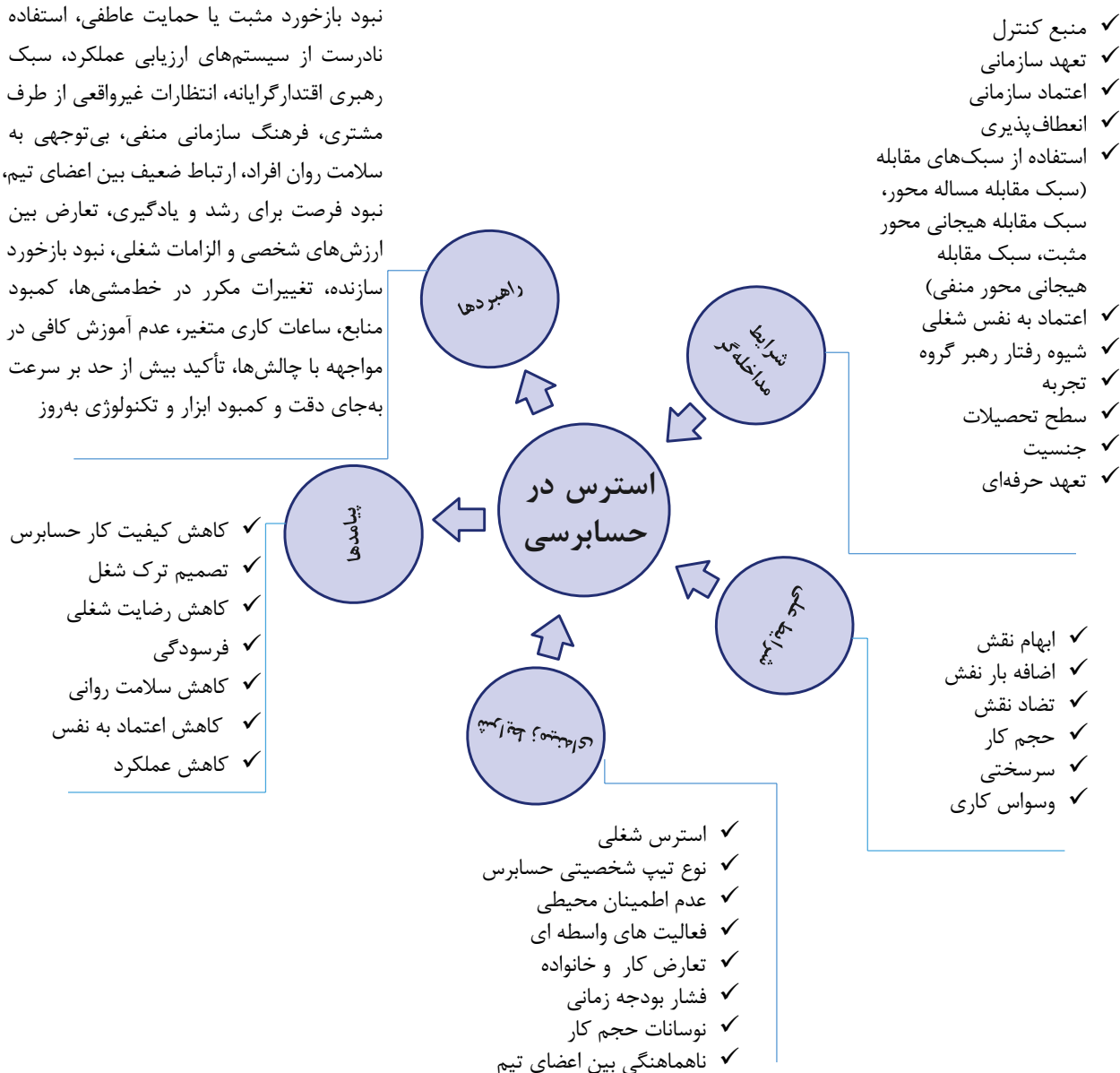
مطالعه / روش تجزیه و تحلیل	نمونه / نحوه جمع‌آوری داده‌ها	متغیرهای پیش‌بینی کننده برون‌زا	متغیرهای میانجی	متغیرهای وابسته	منبع اندازه‌گیری متغیرها	یافته‌ها
ربله و مایکل (۱۹۹۰)/ تجزیه و تحلیل مسیر	۱۵۵ حسابرس از چهار شرکت بزرگ حسابداری بین‌المللی/ توزیع در محل	(a) فعالیت واسطه‌ای	(b) عدم اطمینان محیطی (c) تضاد نقش (d) ابهام نقش (توجه: سطح سازمانی و نیاز به موفقیت، متغیرهای تعدیل کننده هستند)	(e) رضایت شغلی (f) تنش شغلی (g) عملکرد	(a&f) لیسونسکی (۱۹۸۵) (b) دانکن (۱۹۷۲) (c&d) ریتزو، هاوس و لیرتزمان (۱۹۷۰) (e) هاپاک (۱۹۳۵) (g) تهیه شده توسط نویسنده	رابطه (a) با (b) (-)؛ رابطه (a) با (c) (+)؛ رابطه (b) با (c) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (e) (-)؛ رابطه (b) با (f) (+)؛ رابطه (c) با (e) (-)؛ رابطه (c) با (f) (+)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (f) (+)؛ رابطه (g) با (-). (برای متغیرهای سطح سازمانی و نیاز به موفقیت اثرات تعدیل کننده‌ای مشاهده نشد.
هاسکینز، باگلیونی و کوپر (۱۹۹۰)/ مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۱۶۸ حسابرس ارشد از ۸ شرکت بزرگ حسابداری/ توزیع در محل	(a) جنسیت (b) استرس نقش (c) استرس حجم کار (d) استرس درونی فرد (e) نوع رفتار A	(e) نوع رفتار A (f) مقابله مساله محور (g) مقابله انکاری	(h) سلامت روانی	(b, c & d) تهیه شده توسط نویسنده (e) پورتر (۱۹۶۹) (f & g) فاکمن، لازاروس، دانکل-شاتر، دلونگی و گرون (۱۹۸۶) (h) کرون و کرسپ (۱۹۷۹)	رابطه جنسیت (مرد) با (h) (+)؛ رابطه (c) با (h) (+)؛ رابطه (d) با (g) (+)؛ رابطه (d) با (h) (+)؛ رابطه (e) با (h) (+)؛ رابطه (f) با (h) (-)؛ رابطه (g) با (h) (+).
اسمیت، ارلی و جانز (۱۹۹۳)/ تجزیه و تحلیل مسیر	۱۶۱۸ عضو AICPA/ از طریق پست الکترونیکی	(a) ابهام نقش / عدم کنترل (b) اضافه‌بار نقش	(c) محرک استرس (d) آرامش (e) مقابله سازگار (f) مقابله ناسازگار	(h) سلامت روانی	(a & b) خان، ولف، کوین و اسنوک (۱۹۶۴) (c & d & g) ارلی، شرم و اسمیت (۱۹۸۹) (e & f) ارلی و نیومن (۱۹۸۲)	رابطه (a) با (c) (+)؛ رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (c) (+)؛ رابطه (b) با (d) (-)؛ رابطه (b) با (e) (-)؛ رابطه (b) با (f) (+)؛ رابطه (c) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (e) (-)؛ رابطه (c) با (f) (+)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (f) (+)؛ رابطه (e) با (f) (+).
اسمیت، دیوی و ارلی (۱۹۹۵)/ مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۲۳۶ عضو AICPA/ از طریق پست الکترونیکی	(a) شخصیت نوع A (b) اضافه‌بار نقش	(c) تضاد نقش (d) ابهام نقش (e) محرک استرس (f) رضایت شغلی	(g) تصمیم ترک شغل	(a) سلز (۱۹۶۹) (b) کان، ولف، کوین و اسنوک (۱۹۶۴) (c & d) ریتزو، هاوس و لیرتزمان (۱۹۷۰) (e) ارلی، شرم و اسمیت (۱۹۸۹) (f) اسمیت، کندال و هولین (۱۹۶۹) (g) تهیه شده توسط نویسنده	رابطه (a) با (f) (+)؛ رابطه (b) با (c) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (f) (-)؛ رابطه (c) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (e) (-)؛ رابطه (c) با (f) (-)؛ رابطه (d) با (e) (+)؛ رابطه (d) با (f) (-)؛ رابطه (e) با (f) (-)؛ رابطه (f) با (g) (-)؛ رابطه (g) با (f) (+).
فوگارتی (۱۹۹۶)/ مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۴۶۲ حسابرس/ ۶ شرکت بزرگ حسابداری/ توزیع در محل	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه‌بار نقش	(d) توانایی مقابله (e) محرک استرس	(f) تنش شغلی (g) تصمیم ترک شغل (h) عملکرد (i) تعهد سازمانی	(a & b) ریتزو، هاوس و لیرتزمان (۱۹۷۰) (c & g & h) تهیه شده توسط نویسنده (d) هال (۱۹۷۲) (e) لیونز (۱۹۷۱) (f) برایفیلد و روت (۱۹۵۱) (i) میر و آلن (۱۹۸۴)، موودی، استرز و پورتر (۱۹۷۹)	رابطه (a) با (e) (+)؛ رابطه (a) با (h) (-)؛ رابطه (b) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (h) (-)؛ رابطه (c) با (e) (+)؛ رابطه (c) با (h) (-)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (h) (-)؛ رابطه (e) با (i) (-).
اسمیت، دیوی و استوارت (۱۹۹۸)/ مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان چند نمونه‌ای (M، مرد، W زن)	۱۱۹ عضو AICPA و ۱۱۴ عضو AWSCPA/ حسابدار عمومی/ از طریق پست الکترونیکی	(a) شخصیت نوع A (b) اضافه‌بار نقش	(c) تضاد نقش (d) ابهام نقش (e) محرک استرس (f) رضایت شغلی	(g) تصمیم ترک شغل	(a) سلز (۱۹۶۹) (b) کان، ولف، کوین و اسنوک (۱۹۶۴) (c & d) ریتزو، هاوس و لیرتزمان (۱۹۷۰) (e) ارلی، شرم و اسمیت (۱۹۸۹) (f) اسمیت، کندال و هولین (۱۹۶۹)	رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (a) با (f) (+، M)؛ رابطه (b) با (c) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (f) (-)؛ رابطه (c) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (e) (-)؛ رابطه (c) با (f) (-)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (f) (-)؛ رابطه (e) با (f) (-)؛ رابطه (f) با (g) (-).

مطالعه / روش تجزیه و تحلیل	نمونه / نحوه جمع آوری داده‌ها	متغیرهای پیش‌بینی کننده برون‌زا	متغیرهای میانجی	متغیرهای وابسته	منبع اندازه‌گیری متغیرها	یافته‌ها
					(g) تهیه شده توسط نویسنده	
نوگارتی، سینگ، رهاد و مور (۲۰۰۰) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۱۸۸ عضو AICPA / از طریق پست الکترونیکی	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه بار نقش	(d) فرسودگی	(e) رضایت شغلی (f) تصمیم ترک شغل (g) عملکرد شغلی	(a & b) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d) لیتر و ماسلاچ (۱۹۸۸) (e) چرچیل، فورد و واکر (۱۹۷۶) (f) دونلی و ایوانسویچ (۱۹۷۵) (g) دوبینسکی و ماتسون (۱۹۷۹)	رابطه (c) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (e) (+)؛ رابطه (c) با (g) (-)؛ رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (f) (+)؛ رابطه (d) با (g) (-).
ویاتور (۲۰۰۱) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۷۹۶ عضو AICPA // از طریق پست الکترونیکی	(a) مشاور شغلی	(b) ابهام نقش (c) تضاد نقش (d) عدم اطمینان محیطی (توجه: سطح سازمانی کارکنان و جنسیت کارکنان متغیرهای تعدیل کننده است)	(e) عملکرد شغلی (f) تصمیم ترک شغل	(a) چائو، والس و گاردنر (۱۹۹۲)، درهر و آش (۱۹۹۰) (b & c) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (d) ربله و میشل (۱۹۹۰)، اوتلی و پیرس (۱۹۹۵) (e) کالبرز و فوگارتی (۱۹۹۵)، گرگسون، وندل و آونو (۱۹۹۴) (f) تهیه شده توسط نویسنده	رابطه (a) با (b) (-)؛ رابطه (a) با (d) (-)؛ رابطه (a) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (e) (-)؛ رابطه (b) با (f) (+)؛ رابطه (c) با (f) (+)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (f) (-).
سوئینی و سامرز (۲۰۰۲) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۱۴۱ نفر در یک شرکت حسابداری ملی / حسابدار عمومی / از طریق نامه های پستی	(a) حجم کار	(b) تضاد نقش (c) اضافه بار نقش	(d) فرسودگی	(a) تهیه شده توسط نویسنده (b) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d) ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۵، ۱۹۸۱)	قبل از فصل پرکاری: رابطه (a) با (b) (+)؛ رابطه (a) با (c) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (d) (+). فصل پرکاری: رابطه (a) با (b) (+)؛ رابطه (a) با (c) (+)؛ رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (d) (+).
کالبرز و فوگارتی (۲۰۰۵) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۲۹۱ حسابرس داخلی / توزیع در محل	(a) اعتماد سازمانی	(b) مهارت های شغلی (c) منبع کنترل	(d) فرسودگی (۱-d) خستگی عاطفی (۲-d) مسخ شخصیت، (۳-d) کاهش احساس موفقیت شخصی	(a) اشفورد، لی و بابکو (۱۹۸۹) (b) تهیه شده توسط نویسنده (c) اسپکتور (۱۹۸۸) (d) لیتر و ماسلاچ (۱۹۸۸)	رابطه (c) با (۱-d) (-)؛ رابطه (c) با (۲-d) (-)؛ رابطه (c) با (۳-d) (-)؛ رابطه (b) با (۱-d) (-)؛ رابطه (b) با (۲-d) (-)؛ رابطه (b) با (۳-d) (-)؛ رابطه (a) با (۱-d) (-)؛ رابطه (a) با (۲-d) (+)؛ رابطه (a) با (۳-d) (+)؛ رابطه (c) با (۱-d) (+)؛ رابطه (c) با (۲-d) (+)؛ رابطه (c) با (۳-d) (+)؛
کالبرز و فوگارتی (۲۰۰۶) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۲۹۸ عضو IIA / حسابرس داخلی / توزیع در محل	(a) فرسودگی شغلی (۱-a) خستگی عاطفی، (۲-a) مسخ شخصیت، (۳-a) کاهش موفقیت شخصی	(b) رضایت شغلی (c) تعهد سازمانی عاطفی (d) تعهد سازمانی مستمر (e) عملکرد شغلی	(f) رضایت شغلی (g) تصمیم ترک شغل	(a) سینگ، گولسی و روآدز (۱۹۹۴) (b) براپیلد و روت (۱۹۵۱) (c & d) میر و آلن (۱۹۹۱ و ۱۹۹۷) (e) فوگارتی، سینگ، رهاد و مور (۲۰۰۰) (f & g) کالبرز و فوگارتی (۱۹۹۵)	رابطه (a-۱) با (b) (-)؛ رابطه (a-۱) با (f) (+)؛ رابطه (a-۱) با (c) (+)؛ رابطه (a-۲) با (b) (-)؛ رابطه (a-۲) با (f) (-)؛ رابطه (a-۲) با (c) (-)؛ رابطه (a-۳) با (b) (-)؛ رابطه (a-۳) با (f) (-)؛ رابطه (a-۳) با (c) (-)؛ رابطه (b) با (f) (-)؛ رابطه (b) با (c) (-)؛ رابطه (b) با (g) (+)؛ رابطه (d) با (g) (+)؛ رابطه (f) با (g) (+)؛
سمیت، دیوی و ارلی (۲۰۰۷) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۵۶۳ عضو AICPA / از طریق پست الکترونیکی	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه بار نقش	(d) محرک استرس (e) فرسودگی	(f) رضایت شغلی (g) تصمیم ترک شغل (h) عملکرد شغلی	(a & b) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d) ارلی، شرم و اسمیت (۱۹۸۹) (e) سینگ، گولسی و روآدز (۱۹۹۴)	رابطه (c) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (f) (+)؛ رابطه (c) با (g) (+)؛ رابطه (a) با (h) (+)؛ رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (a) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (f) (-)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (d) با (h) (+)؛

مطالعه / روش تجزیه و تحلیل	نمونه / نحوه جمع‌آوری داده‌ها	متغیرهای پیش‌بینی	متغیرهای میانجی	متغیرهای وابسته	منبع اندازه‌گیری متغیرها	یافته‌ها
					(f) چرچیل، فورد، هارتلی و واکر (۱۹۸۵) (g) دونلی و ایوانسویچ (۱۹۷۵) (h) دوبینسکی و ماتسون (۱۹۷۹)	(+)؛ رابطه (d) با (f) (-)؛ رابطه (d) با (h) (-)؛ رابطه (e) با (f) (-) رابطه (e) با (g) (+)؛ رابطه (f) با (g) (-).
لاو، سوینی و سامرز (۲۰۰۸) / تجزیه و تحلیل مسیر	۱۱۲ عضو CPA // از طریق پست الکترونیکی	(a) سرسختی (b) شخصیت نوع A (c) اضافه‌بار نقش (d) تضاد نقش (e) ابهام نقش (f) روان رنجوری (g) اعتیاد به کار	(h) حجم کار	(i) فرسودگی	(a) بارتون، اورسانو، رایت و اینگراهام (۱۹۸۹) (b) یورتنر (۱۹۶۹) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d & e) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (f) سوسیر (۱۹۹۴) (g) روبینسون (۱۹۹۹) (h) سوئینی و سامرز (۲۰۰۲) (i) ماسلاچ، جکسون و لیتر (۱۹۹۶)	رابطه (c) با (i) (+)؛ رابطه (d) با (i) (+)؛ رابطه (e) با (i) (+)؛ رابطه (a) با (i) (-)؛ رابطه (h) با (i) (-).
هردا و لاول (۲۰۱۲) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۲۰۴ حسابرس / از ۲ شرکت بزرگ حسابداری / از طریق پست الکترونیکی	(a) برخورد منصفانه توسط شرکت (b) پیش‌بینی حمایت از طرف شرکت (c) تعهد سازمانی (d) فرسودگی	(e) تصمیم ترک شغل	(a) آمبروز و اشمینک (۲۰۰۹) (b) لینچ، آیزنبرگر و آرملی (۱۹۹۹) (c) آلن و مایر (۱۹۹۰) (d) ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) (e) شالی، گیسون و بلوم (۲۰۰۰)	رابطه (a) با (b) (+)؛ رابطه (a) با (d) (-)؛ رابطه (a) با (e) (-)؛ رابطه (b) با (c) (+)؛ رابطه (c) با (d) (-)؛ رابطه (c) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (e) (+).	
کائن و هردا (۲۰۱۶) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۱۱۰ حسابرس / از ۲ شرکت بزرگ حسابداری / از طریق پست الکترونیکی	(a) برخورد منصفانه توسط شرکت (b) پیش‌بینی حمایت از طرف شرکت (c) تعهد سازمانی (d) فرسودگی	(e) تصمیم ترک شغل	(a) آمبروز و اشمینک (۲۰۰۹) (b) لینچ، آیزنبرگر و آرملی (۱۹۹۹) (c) کلاین، مولی و برینسفیلد (۲۰۱۲) (d) ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) (e) شالی، گیسون و بلوم (۲۰۰۰)	رابطه (a) با (b) (+)؛ رابطه (a) با (d) (-)؛ رابطه (b) با (c) (+)؛ رابطه (c) با (d) (-)؛ رابطه (c) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (e) (+).	
سمیت، امرسون و ارلی (۲۰۱۷) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۴۸۶ حسابرس / از طریق پست الکترونیکی	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه‌بار نقش (d) محرک استرس (e) خستگی عاطفی، (f) مسخ شخصیت، (g) کاهش احساس شخصی (h) رضایت شغلی	(i) تصمیم ترک شغل (j) عملکرد شغلی	(a & b) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d) سینگ، گولسی و روآدز (۱۹۹۴) (e&f&g) اسمیت، ارلی و هایت (۲۰۱۲) (h) چرچیل، فورد، هارتلی و واکر (۱۹۸۵) (i) دونلی و ایوانسویچ (۱۹۷۵) (j) دوبینسکی و ماتسون (۱۹۷۹)	رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (a) با (f) (+)؛ رابطه (a) با (i) (-)؛ رابطه (b) با (d) (-)؛ رابطه (b) با (f) (+)؛ رابطه (b) با (i) (+)؛ رابطه (c) با (d) (-)؛ رابطه (c) با (f) (+)؛ رابطه (c) با (i) (-)؛ رابطه (d) با (i) (+)؛ رابطه (e) با (f) (+)؛ رابطه (e) با (h) (-)؛ رابطه (f) با (i) (+)؛ رابطه (g) با (i) (-)؛ رابطه (g) با (h) (-).	
سمیت و امرسون (۲۰۱۷) / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۲۵۸ حسابرس / از طریق پست الکترونیکی	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه‌بار نقش (d) تعاطف‌پذیری (e) محرک استرس (f) فرسودگی	(g) عملکرد	(a & b) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d) کمپیل-سیلز و استاین (۲۰۰۷) (e) اسمیت، ارلی و هایت (۲۰۱۲) (f) سینگ، گولسی و روآدز (۱۹۹۴)	رابطه (a) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (e) (+)؛ رابطه (c) با (e) (+)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (f) (-)؛ رابطه (d) با (g) (+)؛ رابطه (e) با (f) (+)؛ رابطه (f) با (g) (-)؛ رابطه (g) با (g) (-).	

جدول ۳: خلاصه مطالعات استفاده شده در تدوین مدل						
مطالعه / روش تجزیه و تحلیل	نمونه / نحوه جمع‌آوری داده‌ها	متغیرهای پیش‌بینی کننده برون‌زا	متغیرهای میانجی	متغیرهای وابسته	منبع اندازه‌گیری متغیرها	یافته‌ها
					(g) اوئلی و پیرس (۱۹۹۶)	
سمیت، امرسون و باستر ۲۰۱۸ / مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۲۹۳ حسابرس / ۱۱ شرکت حسابداری / از طریق پست الکترونیکی	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه‌بار نقش	(d) فرسودگی	(e) رضایت شغلی (f) تصمیم ترک شغل (g) عملکرد شغلی	(a & b) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d) سینگ، گولسی و روآدز (۱۹۹۴) (e) چرچیل، فورد، هارتلی و واکر (۱۹۸۵) (f) دونلی و ایوانسویچ (۱۹۷۵) (g) دوبینسکی و ماتسون (۱۹۷۹)	رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (d) (-)؛ رابطه (d) با (f) (+)؛ رابطه (d) با (g) (-).
انجونیگ، رسولی، سمیلاواتی، آزلینا و بندراستوتی (۲۰۱۹) مدل سازی معادلات ساختاری متغیر پنهان	۱۳۸ حسابدار عمومی / توزیع در محل	(a) استرس شغلی	(b) رضایت شغلی (c) تعهد سازمانی	(d) تصمیم ترک شغل	محقق ساخته	رابطه (a) با (c) (+)؛ رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (d) (-)؛
میرالدین (۲۰۱۹) / مدل سازی معادلات ساختاری	۲۶۹ حسابرس / توزیع در محل	(a) بودجه زمانی (b) تعارض کار و خانواده (c) ابهام نقش	(d) استرس	(e) کاهش کیفیت حسابرسی	محقق ساخته	رابطه (a) با (d) (+)؛ رابطه (b) با (d) (+)؛ رابطه (c) با (d) (+)؛ رابطه (d) با (e) (+)؛ رابطه (a) با (e) (+)؛
سمیت، امرسون باستر و ولی (۲۰۲۰) / مدل سازی معادلات ساختاری	۳۳۲ حسابرس / از ۹ شرکت حسابداری بزرگ / از طریق پست الکترونیکی	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه‌بار نقش (d) انعطاف‌پذیری	(e) محرک استرس (f) فرسودگی	(g) رضایت شغلی (h) تصمیم ترک شغل	(a & b) ریتزو، هاوس و لیرتزن (۱۹۷۰) (c) بیهر، والش و تابر (۱۹۷۶) (d) کمپبل-سیلز و استاین (۲۰۰۷) (e) اسمیت، ارلی و هایت (۲۰۱۲) (f) سینگ، گولسی، روادز (۱۹۹۴) (g) چرچیل، فورد، هارتلی و واکر (۱۹۸۵) (h) دونلی و ایوانسویچ (۱۹۷۵)	رابطه (a) با (e) (+)؛ رابطه (b) با (e) (+)؛ رابطه (c) با (e) (+)؛ رابطه (e) با (f) (+)؛ رابطه (e) با (h) (+)؛ رابطه (d) با (g) (-)؛ رابطه (d) با (f) (-)؛ رابطه (d) با (h) (-)؛ رابطه (f) با (h) (+)؛
ساماگایو، مورایس، رانیسیکو و فلیسیو (۲۰۲۴) / مدل سازی معادلات ساختاری	۱۳۰ حسابرس / پرسشنامه الکترونیکی	(a) انعطاف‌پذیری (b) هوش هیجانی (c) خودکارآمدی (d) مدیریت زمان	(e) استرس	(f) کاهش کیفیت حسابرسی	(a) کمپل-سیز و استاین (۲۰۰۷) (b) وانگ و لائو (۲۰۰۲) (c) چن، گالی و ادن (۲۰۰۱)؛ (d) بریتون و تسر (۱۹۹۱)؛ (e) اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) (f) پیرس و سونینی (۲۰۰۴)	رابطه (a) با (f) (-)؛ رابطه (b) با (f) (-)؛ رابطه (c) با (f) (-)؛ رابطه (d) با (f) (-)؛ رابطه (e) با (f) (+)؛ رابطه (a) با (e) (-)؛ رابطه (d) با (e) (-)؛
ننی‌عشری، صفرزاده، میرالهی و هاشمی (۲۰۲۵) / مدل سازی معادلات ساختاری	۳۸۴ حسابرس / پرسشنامه الکترونیکی از طریق ایمیل	(a) تضاد نقش (b) ابهام نقش (c) اضافه‌بار نقش (d) رفتار مشارکی مشتری (e) انعطاف‌پذیری مشتری	(f) استرس حسابرس (g) مشارکت مشتری	(h) کیفیت حسابرسی	(a & b) جونز، نورمن و ویر (۲۰۱۰) (c) موهندور (۲۰۱۱) (d) سامپت، ساراپایوانیچ و پترسون (۲۰۱۹) (e) مک کراکن، سالتریو و گیبینز (۲۰۰۸) (f) اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) (h) اسمیت و امرسون (۲۰۱۷)	رابطه (a) با (f) (+)؛ رابطه (b) با (f) (+)؛ رابطه (c) با (f) (+)؛ رابطه (f) با (h) (-)؛

سخت‌گیری افراطی در کنترل و نظارت، رقابت ناسالم بین همکاران، عدم قدردانی از زحمات، نبود بازخورد مثبت یا حمایت عاطفی، استفاده نادرست از سیستم‌های ارزیابی عملکرد، سبک رهبری اقتدارگرایانه، انتظارات غیرواقعی از طرف مشتری، فرهنگ سازمانی منفی، بی‌توجهی به سلامت روان افراد، ارتباط ضعیف بین اعضای تیم، نبود فرصت برای رشد و یادگیری، تعارض بین ارزش‌های شخصی و الزامات شغلی، نبود بازخورد سازنده، تغییرات مکرر در خط‌مشی‌ها، کمبود منابع، ساعات کاری متغیر، عدم آموزش کافی در مواجهه با چالش‌ها، تأکید بیش از حد بر سرعت به‌جای دقت و کمبود ابزار و تکنولوژی به‌روز



شکل ۱: الگو استخراج شده بالا بودن استرس در حسابرسی (منبع: یافته‌های پژوهش)

در این پژوهش، علاوه بر الگوی بالا بودن استرس در حسابرسی، راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی نیز استخراج شده است. این راهبردها عبارتند از: حمایت سرپرست، حمایت همکار، برخورد منصفانه موسسه با حسابسان، هدایت و راهنمایی توسط سرپرست گروه، فراهم کردن شرایط کاری مناسب، تقسیم کار صحیح، در نظر گرفتن بودجه زمانی منطقی برای کار، آموزش مداوم صلاحیت حرفه‌ای، تعادل کار-خانواده و هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی

نحوه ارزیابی مدل پژوهش

برای اعتباربخشی به نتایج این پژوهش از معیار مقبولیت استفاده شد. برای معیار مقبولیت ۱۰ شاخص تناسب، کاربردی بودن یافته‌ها، مفاهیم، زمینه مفاهیم، منطق، عمق، انحراف، بداعت، حساسیت و استناد به یادداشت‌ها بررسی شد (کوربین و استروس، ۲۰۱۴).

برای شاخص تناسب، متغیرهای استخراج شده از مقالات به سه نفر از صاحب‌نظران حرفه و دانشگاه، ارائه و توسط آن‌ها مورد بررسی و تایید قرار گرفت. برای شاخص کاربردی بودن، نتایج این پژوهش در محیط ایران قابل استفاده برای سیاستگذاران حرفه حسابرسی است. برای شاخص مفاهیم، مفاهیم براساس مقوله‌های استخراج شده از پژوهش‌هایی ساخته شده است که براساس الگوریتم ارزیابی حیاتی انتخاب شده‌اند و باعث ایجاد درک مناسبی از استرس در حسابرسی می‌گردند. همچنین یافته‌های پژوهش پیرامون مفاهیم سازمان‌دهی شدند. در شاخص زمینه مفاهیم این موضوع بررسی می‌شود که آیا مفاهیم با در نظر گرفتن شرایط زمینه و بستر ارائه شده است؟ در این پژوهش مفاهیم با در نظر گرفتن شرایط زمینه‌ای و بستر تدوین شدند، زیرا بدون در نظر گرفتن بستر، یافته‌ها ناقص است و خواننده نمی‌تواند علت رخ دادن استرس را درک کند. برای شاخص زمینه مفاهیم، مفاهیم با در نظر گرفتن شرایط زمینه‌ای تدوین شدند. برای شاخص منطق، جریان منطقی بین شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر و پیامدها وجود دارد و براساس این موارد راهکارهای کاهش استرس در حسابرسی تدوین گردیده است. در شاخص عمق به جزئیات کافی قابل ارائه توجه می‌شود. برای این شاخص، مواردی که حاکی از انحراف درون مورد حجم مقاله، جزئیات ارائه شد. برای شاخص انحراف، مواردی که حاکی از انحراف درون یافته‌های پژوهش باشد، دیده نشد. برای شاخص بداعت، موضوع استرس در حسابرسی با بهره‌گیری از رهیافت کیفی داده‌بنیاد در فراترکیب در ایران برای اولین بار بررسی می‌شود بنابراین موضوع جدید و یافته‌ها خلاقانه است. برای شاخص حساسیت، در طول پژوهش تلاش شد که پژوهشگران بدون تاثیرپذیری از پیش‌فرض‌های ذهنی خود مقالات را بررسی و تفسیر کنند. برای شاخص استناد به یادداشت‌ها، با توجه به اینکه نمی‌توان همه مباحث مطرح شده در مقالات را

به خاطر آورد، پژوهشگران در تمام مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها از یادداشتهای مستخرج از متن مقالات استفاده کردند.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

اسمیت (۱۹۹۰) پژوهشگران آینده را به چالش کشید تا از رویکردی یکپارچه برای بررسی استرس و عوامل و پیامدهای آن به عنوان مبنایی برای ایجاد مدل مفهومی استرس استفاده کنند که به نوبه خود ممکن است منجر به افزایش رفاه فردی و بهره‌وری سازمانی شود. پژوهش‌های گذشته در جهت تحقق این اهداف پیشرفت چشمگیری داشته‌اند، با این همه راه بحث برای پژوهش‌های بیشتر وجود دارد.

استرس می‌تواند به عنوان یک نقطه کانونی درمسائل متعدد مربوط به عملکرد حسابرسان و رفاه فردی آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین باید در مورد چگونگی پذیرش و اجرای قوانین برای آنان، کمبود حسابرسان در بازار و تحولات حرفه حسابرسی، که منجر به افزایش استرس شغلی در حسابرسان می‌شود، به راهبردهای کاهش استرس توجه شود. زیرا این استرس شغلی رفتارهای انحرافی توسط حسابرسان را به همراه دارد که می‌تواند تأثیرات مخربی بر کارایی و اثربخشی موسسات داشته باشد.

این پژوهش زمینه را برای توسعه یک ساختار نظری یکپارچه برای هدایت پژوهش‌های آینده فراهم و همچنین پیشنهادهایی برای افزایش عملکرد و رفاه حسابرسان در محل کار بیان می‌کنند. مطالعات متعددی در زمینه استرس در حسابرسی انجام شده است. در این مطالعات تعدادی از عوامل ایجادکننده استرس و پیامدهای استرس چه برای فرد و چه برای سازمان شناسایی و به طور تجربی تأیید شدند. یافته‌های این مطالعات با روش کیفی استروس و کوربین (۱۹۶۷) و با هدف تدوین مدل مفهومی استرس در حسابرسی طبق مراحل اصلی فراترکیب از نظر سندولوفسکی و باورسو (۲۰۰۷) ترکیب شدند.

هدف این پژوهش تبیین و توصیف جنبه‌های گوناگون بالا بودن استرس در حسابرسی و راهبردهایی برای کاهش آن است که برای بار نخست، با بهره‌گیری از رهیافت کیفی و به کمک روش فراترکیب با رویکرد داده‌بنیاد انجام شد. شرایط علی از عوامل اصلی استرس در حسابرسی است. براساس پژوهش‌های انجام شده این شرایط عبارتند از: ابهام نقش، اضافه بار نقش، تضاد نقش، حجم کار، سرسختی، وسواس کاری. اما شرایط مداخله‌گری هم وجود دارد که باعث افزایش این پدیده می‌گردد. شرایط مداخله‌گر عبارتند از: منبع کنترل، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی، انعطاف‌پذیری، استفاده از سبک‌های مقابله (سبک مقابله مساله محور، سبک مقابله هیجانی محور مثبت، سبک مقابله هیجانی محور منفی)، اعتماد به نفس شغلی، شیوه رفتار رهبر گروه، تجربه،

سطح تحصیلات، تعهد حرفه‌ای. علاوه بر شرایط علی و مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای نیز بر استرس در حسابرسی اثر می‌گذارد. براساس پژوهش‌ها استرس شغلی، نوع تیپ شخصیتی حسابرسان، عدم اطمینان محیطی و فعالیت‌های واسطه‌ای، تعارض کار و خانواده، فشار بودجه زمانی، نوسانات حجم کار و ناهماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی از شرایط زمینه‌ای هستند. وجود استرس در حسابرسان منجر به کاهش کیفیت کار حسابرسان، تصمیم ترک شغل، کاهش رضایت شغلی، فرسودگی، کاهش سلامت روانی و کاهش عملکرد می‌گردد. راهبردها عبارتند از: سخت‌گیری افراطی در کنترل و نظارت، رقابت ناسالم بین همکاران، عدم قدردانی از زحمات، نبود بازخورد مثبت یا حمایت عاطفی، استفاده نادرست از سیستم‌های ارزیابی عملکرد، سبک رهبری اقتدارگرایانه، انتظارات غیرواقعی از طرف مشتری، فرهنگ سازمانی منفی، بی‌توجهی به سلامت روان افراد، ارتباط ضعیف بین اعضای تیم، نبود فرصت برای رشد و یادگیری، تعارض بین ارزش‌های شخصی و الزامات شغلی، نبود بازخورد سازنده، تغییرات مکرر در خط‌مشی‌ها، کمبود منابع، ساعات کاری متغیر عدم آموزش کافی در مواجهه با چالش‌ها، تأکید بیش از حد بر سرعت به‌جای دقت و کمبود ابزار یا تکنولوژی به‌روز.

علاوه بر شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر، پیامدها و راهبردهای بالا بودن استرس در حسابرسی، راهبردهای کاهش استرس در حسابرسی عبارتند از: حمایت سرپرست، حمایت همکار، برخورد منصفانه موسسه با حسابرسان، هدایت و راهنمایی توسط سرپرست گروه، فراهم کردن شرایط کاری مناسب، تقسیم کار صحیح، در نظر گرفتن بودجه زمانی منطقی برای کار، آموزش مداوم صلاحیت حرفه‌ای، تعادل کار-خانواده، هماهنگی بین اعضای تیم حسابرسی.

استرس شغلی، یک فرآیندی است که در آن بهزیستی روانشناختی و سایر پیامدهای کلیدی به طور بالقوه می‌توانند تحت تأثیر عوامل استرس‌زا و عوامل واسطه‌ای قرار گرفته و بر آنها تأثیر بگذارد. براساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.

استرس عاملی موثر بر کیفیت کار حسابرسی است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد موسسات حسابرسی در هنگام استخدام کارکنان با استفاده از پرسشنامه‌های روانشناسی، ویژگی‌های شخصیتی افراد (مانند نوع تیپ شخصیتی، اعتماد به نفس، منبع کنترل، انعطاف‌پذیری، سرسختی، وسواس کاری و نوع سبک مقابله فرد) را بررسی کنند؛ و بر این اساس افرادی را انتخاب کنند که در شرایط وقوع ابهام نقش، اضافه‌بار نقش و تضاد نقش، کمتر دچار استرس شوند و یا بتوانند آن را کنترل کنند. علاوه بر این به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد برای هر کار حسابرسی از جدول زمانبندی مناسب و کارکنان کافی استفاده کند تا فشار بودجه زمانی کاهش یابد و تا حد امکان نوسانات حجم کار را نیز کنترل نماید. به طوری که جهت کاهش حجم کار در فصل‌های پرکار، در صورت امکان، برنامه‌ها را به صورت زود هنگام اجرا کنند.

نهادهای ناظر بر حرفه برنامه‌هایی جهت کاهش استرس در حرفه حسابرسی (مانند دوره‌های مدیریت بر استرس، کسب مهارت انعطاف‌پذیری و آموزش سبک‌های مقابله در شرایط ابهام نقش، تضاد نقش و اضافه‌بار نقش) تدوین کنند. همچنین از نظر بودجه زمانی بر موسسات حسابرسی نظارت داشته باشند.

به سرپرستان تیم‌های حسابرسی پیشنهاد می‌گردد موضوعات حمایت سرپرست، هدایت و راهنمایی اعضای تیم، تقسیم کار صحیح، آموزش مداوم و هماهنگی بین اعضا تیم را، جهت کاهش و مدیریت استرس آن‌ها، مدنظر قرار دهند.

پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های آتی موضوعات زیر را بررسی کنند.

۱. تأثیر عوامل استرس‌زا، منبع کنترل و حمایت اجتماعی بر بهزیستی روانشناختی حسابرسان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی شود.

۲. شاخص مناسب برای اندازه‌گیری بهتر عنصر خصومت و پرخاشگری شخصیت نوع A تدوین و همچنین تأثیر آن بر محرک استرس در حسابرسان و پیامدهای مختلف آن بررسی گردد.

۳. نقش منبع کنترل، سرسختی و اعتماد سازمانی بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن متغیر تعدیلی محرک استرس در حسابرسان بررسی شود.

۴. اثرات تعدیل‌کننده اندازه سازمان، ساختار شرکت، نوع سازمان و سال‌های خدمت بر تضاد نقش و ابهام نقش و پیامدهای آن‌ها را مورد بررسی قرار دهند.

در پژوهش حاضر، مبنای تدوین الگو، مقالات مرتبط با استرس در حسابرسی است بنابراین تعمیم نتایج به سایر موقعیت‌های کاری مانند موقعیت کاری حسابداران، مدیران مالی، مشاوران مالیاتی و حسابداران مدیریت باید با احتیاط انجام شود. از طرفی در پژوهش‌های کیفی امکان تفسیر متفاوت از پدیده مورد بررسی وجود دارد. همچنین پیش‌فرض‌ها و تعصب شخصی پژوهشگران، در پژوهش‌های کیفی ممکن است بر بررسی نتایج پژوهش تأثیر بگذارد.

فهرست منابع

آراد، حامد؛ مشعشی، محمد؛ اسکندری، دل آرا. (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۷ (۲)، ۱۵۴-۱۷۹.

امیری، اصغر؛ رضایی، نادر؛ پاک مرام، عسگر؛ عبدی، رسول. (۱۴۰۰). طراحی الگوی شناسایی عوامل برانگیختگی استرس حسابرسان. دانش سرمایه‌گذاری، ۱۰ (۴۰)، ۵۹۹-۶۲۰.

بنی‌هاشمی کهنکی، سید مهدی؛ فغانی، مهدی؛ رحیمی دستجردی، محسن. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر فشار کاری و خصوصیات فردی حسابرس بر افزایش استرس حسابرس در دوران

- پرکاری نسبت به کم کاری. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳ (۵۲)، ۴۵۲-۴۶۸.
- بهبهانی‌نیا، پریسا و حسن‌زاده، فریده. (۱۴۰۰). استرس کاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی با تاکید بر حسابرسی نخستین، حق‌الزحمه‌های غیرعادی و محافظه‌کاری. دانش حسابرسی، ۲۱ (۸۴)، ۳۱۷-۳۴۸.
- بهرامی، تورج؛ بحری ثالث، جمال؛ جبارزاده کنگرلوئی، سعید؛ حق‌ویردی‌زاده، محسن. (۱۴۰۰). تاثیر استرس بر استقلال حرفه‌ای حسابرسان. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱ (۲)، ۸۴-۱۰۴.
- حق‌بین، پرویز؛ آزادی هیر، کیهان؛ پورعلی، محمدرضا؛ صمدی، محمود. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر جنسیت بر رابطه بین استرس و کیفیت حسابرسی. حسابداری دولتی، ۸ (۲)، ۱۰۱-۱۱۲.
- حق‌بین، پرویز؛ آزادی هیر، کیهان؛ پورعلی، محمدرضا؛ صمدی، محمود. (۱۴۰۱). تاثیر هویت اجتماعی و انعطاف‌پذیری بر کیفیت حسابرسی با تاکید بر نقش استرس. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴ (۱)، ۱۹۱-۲۲۲.
- خاوری، حمید؛ فرزین فر، علی اکبر؛ جباری، حسین؛ ساعدی، رحمان. (۱۴۰۱). الگوی عوامل علی، راهبردها و پیامدهای مدیریت استرس حسابرسان: با رویکرد فراترکیب. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷ (۱۳)، ۲۲۴-۲۵۵.
- خواجوی، شکراله؛ قادری آزاد، عباس؛ بذرافشان، سعید. (۱۴۰۱). مدل سنجش سلامت و فساد برای سازمان‌های اجرایی جمهوری اسلامی ایران. دانش حسابرسی، ۲۲ (۸۶)، ۵-۳۵.
- عالی پور، مرید و صالحی، اله کرم. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر استرس کار حسابرس بر کیفیت حسابرسی. دانش حسابرسی، ۱۸ (۷۲)، ۱۷۱-۱۹۷.
- عموزاد مهدیرجی، شهرام؛ تاری وردی، یداله؛ رجبی، روح الله. (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر تمایل به خروج از حرفه حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۰ (۱)، ۵۵-۷۶.
- عمویی، مریم؛ فاضلی، نقی؛ فغانی ماکرانی، خسرو. (۱۴۰۲). تعمیم پارادایم استرس در مقوله کیفیت حسابرسی با الحاق متغیرهای فرهنگ اخلاقی و فشار بودجه زمانی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲ (۴۵)، ۱۶۵-۱۸۲.
- غلامی فتیده، اشکان؛ مهرانی، کاوه؛ تحریری، آرش. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فشار زمانی، تعارض کار-خانواده و ابهام نقش بر رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با اثر میانجی استرس

- شغلی: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۸ (۷۶)، ۶۵-۹۶.
- فروغی‌راد، رسول و بزاززاده، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تاثیر استرس کاری حساب‌رسان بر کیفیت حسابرسی. دانش حسابرسی، (۱۹) ۷۴، ۱۷۴-۱۵۱.
- فیل‌سرائی، مهدی. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر شفافیت نقش حسابرس بر کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی. حسابداری ارزشی و رفتاری. ۸ (۱۶): ۳۱۳-۳۶۱.
- مشعشعی، محمد؛ هاشمی، سید عباس؛ فروغی، داریوش. (۱۳۹۷). تأثیر تفاوت‌های فردی حساب‌رسان بر تعهد حرفه‌ای آنها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۵ (۳)، ۴۱۵-۴۳۲.
- نادری، نیلوفر؛ حصارزاده، رضا؛ نصیرزاده، فرزانه. (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار- خانواده در جامعه حساب‌رسان و عوامل موثر بر آن. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۳ (۵): ۲۳۳-۲۶۲.
- نظری‌پور، محمد و زکی‌زاده، بابک. (۱۴۰۱). بررسی تأثیرهای فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی. ۲۹ (۴)، ۷۱۴-۷۳۷.
- Amiruddin, A. ۲۰۱۹. Mediating Effect of Work Stress on the Influence of Time Pressure, Work-Family Conflict and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior. *International Journal of Law and Management* ۶۱ (۲): ۴۳۴-۴۵۴.
- Annelin, A., and T. Svanström. ۲۰۲۲. The triggers and consequences of audit team stress: Qualitative evidence from engagement teams. *International Journal of Auditing* ۲۶ (۲): ۱۱۳-۱۳۳.
- Asnaashari, H., M. H. Safarzadeh, A. Kheirollahi, and S. Hashemi. ۲۰۲۰. The Effect of Auditors' Work Stress and Client Participation on Audit Quality in the COVID-۱۹ era. *Journal of Facilities Management* ۲۳ (۲): ۱۸۱-۲۰۸.
- Bernardi, R. A. ۱۹۹۷. The Relationships among LOC, Perceptions of Stress, and Performance. *Journal of Applied Business Research* ۱۳ (۴): ۱-۸.
- Bernardi, R. A. ۱۹۹۹. Stress, Locus of control, and Longevity. *Business Forum* ۲۶ (۳): ۲۷-۳۳.
- Britt, T. W., and S. M. Jex. ۲۰۱۰. *Thriving under Stress: Harnessing Demands in the Workplace*. New York, NY: Oxford University Press.
- Cannon, N. H., and D. N. Herda. ۲۰۱۶. Auditors' Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention: A Replication. *Behavioral Research in Accounting* ۲۸ (۲): ۶۹-۷۴.

- Carlson, D. S. ۱۹۹۹. Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* ۵۵: ۲۳۶-۲۵۳.
- Chan, K. B. ۱۹۷۷. Individual Differences in Reactions to Stress and their Personality and Situational Determinants: Some Implications for Community Mental Health. *Journal of Science and Medicine* ۱۱: ۱۱-۲۸.
- Choo, F. ۱۹۸۶. Job stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristics. *Auditing: A Journal of Theory and Practice* (Spring): ۱۷-۳۴.
- Cohen, J., and R. S. Lazarus. ۱۹۷۹. Coping with the stresses of illness. In: G. Stone,
- Corbin, J., and A. Strauss. ۲۰۱۴. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. San Jose State University, USA, Fourth Edition.
- Creswell, J. W., and J. D. Creswell. ۲۰۱۷. *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications
- Daniels, K., and A. Guppy. ۱۹۹۷. Stressors, Locus of Control, and Social Support as Consequences of Affective Psychological Well Being. *Journal of Occupational Health Psychology* ۲ (۲): ۱۵۶ ۱۷۴.
- Everly, G. S., and S. A. Sobelman. ۱۹۸۷. *The assessment of the Human Stress Response*. New York, NY: AMS Press.
- Fogarty, T. and L. Kalbers. ۲۰۰۶. Internal Auditor Burnout: An Examination of Behavioral Consequences. *Advances in Accounting Behavioral Research* ۹: ۵۱-۸۶.
- Fogarty, T. ۱۹۹۶. An Examination of Job Tension and Coping in the Relationship between Stressors and Outcomes in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues* ۸ (۳): ۲۶۹ ۲۸۵.
- Fogarty, T., J. Singh, G. Rhoads, and R. Moore. ۲۰۰۰. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Research in Accounting* ۱۲: ۳۱-۶۷.
- Friedman, M., and R. Rosenman. ۱۹۷۴. *Type A Behavior and Your Heart*. New York: Knopf.
- Friedman, M., R. Rosenman. and V. Carroll. ۱۹۵۸. Changes in the Serum Cholesterol and Blood Clotting Time in Men Subjected to Cyclic Variation of Occupational Stress. *Circulation* ۱۸: ۸۵۲-۸۶۱.
- Girdano, D. E. and G. S. Everly. ۱۹۸۶. *Controlling Stress and Tension*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Haskins, M. E., A. J. Baglioni, and C. L. Cooper. ۱۹۹۰. *An Investigation of the Sources, Moderators, and Psychological Symptoms of Stress*

- among Audit Seniors. *Contemporary Accounting Research* ۶ (۲): ۳۶۱-۳۸۵.
- Herda, N. D., and J. J. Lavelle. ۲۰۱۲. The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention. *Accounting Horizons* ۲۶ (۴): ۷۰۷-۷۲۳.
- Hyatt, A., and F. Prawitt. ۲۰۰۱. Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance? *The Accounting Review* ۷۶ (۲): ۲۶۳-۲۷۴.
- Ivancevich, J. M., and M. T. Matteson. ۱۹۸۰. *Stress and work: A Managerial Perspective*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Jackson, S. E., and R. S. Schuler. ۱۹۸۵. *A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings*. *Organizational Behavioral and Human Decision Processes* ۳۶: ۱۶-۷۸.
- Kalbers, L. P., and T. J. Fogarty. ۲۰۰۵. Antecedents to Internal Auditor Burnout. *Journal of Management Issues* ۱۷ (۱): ۱۰۱-۱۱۸.
- Kalbers, P., and T. J. Fogarty. ۱۹۹۵. Professionalism and its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* ۱۴ (۱): ۶۴-۸۶.
- Ketchand, A. A., and J. R. Strawser. ۱۹۹۸. The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Differences in a Public Accounting Setting. *Behavioral Research in Accounting* ۱۰: ۱۰۹-۱۳۷.
- Klein, H. J., J. C. Molloy, and C. T. Brinsfield. ۲۰۱۲. Reconceptualizing Workplace Commitment to Redress a Stretched Construct: Revisiting Assumptions and Removing Confounds. *Academy of Management Review* ۳۷ (۱): ۱۳۰-۱۵۱.
- Law, D. W. ۲۰۰۵. Interactive Organizational Commitment and Hardiness in Public Accountants' Turnover. *Managerial Auditing Journal* ۲۰ (۴): ۳۸۳-۳۹۳.
- Law, D. W., J. T. Sweeney, and S. L. Summers. ۲۰۰۸. An Examination of the Influence of Contextual and Individual Variables on Public Accountants' Exhaustion. *Advances in Accounting Behavioral Research* ۱۱: ۱۲۹-۱۵۳.
- LePine, J., N. Podsakoff, and M. LePine. ۲۰۰۵. A Meta Analytic Test of the Challenge Stressor Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal* ۴۸ (۵): ۷۶۴-۷۷۵.
- Libby, R. (۱۹۸۳). Comments on Weick. *The Accounting Review* ۵۸ (۲): ۳۷۰-۳۷۴.

- Locke, E. A. ۱۹۸۴. Job satisfaction. In: M. Ganesberg & T. Wall (Eds), Social Psychology and Organizational Behavior. New York: Wiley.
- Maslach, C., W. Schaufeli, and M. M. Leiter. ۲۰۰۱. Job Burnout. Annual Review of Psychology ۵۲: ۳۹۷-۴۲۲.
- Mnif, Y., and E. Rebai. ۲۰۲۲. Flexibility and Job Stress in the Accounting Profession. Accounting Research Journal ۳۵ (۲): ۲۶۱-۲۷۵.
- Rebele, J. E., and R. E. Michaels. ۱۹۹۰. Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables. Behavioral Research in Accounting ۲: ۱۲۴-۱۵۳.
- Reed, S. A., S. H. Kratchman, and R. H. Strawser. ۱۹۹۴. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants. Accounting, Auditing and Accountability Journal ۷ (۱): ۳۱-۵۸.
- Samagaio, A., P. M. Francisco, and T. Felício. ۲۰۲۴. The relationship between soft skills, stress and reduced audit quality practices. Review of Accounting and Finance ۲۳ (۳): ۳۵۳-۳۷۴.
- Sandelowski, M., and J. Barroso. ۲۰۰۷. Handbook for synthesizing qualitative research. Springer Publishing Company.
- Schaubroeck, J., J. L. Cotton, and K. R. Jennings. ۱۹۸۹. Antecedents and Consequences of Role Stress: A Covariance Structure Analysis. Journal of Organizational Behavior ۱۰: ۳۵-۵۸.
- Schuler, R. S. ۱۹۸۰. Definition and Conceptualization of Stress in Organizations. Organizational Behavior and Human Performance ۲۳: ۳۳۱-۳۴۰.
- Selye, H. ۱۹۵۶. The stress of life. New York: McGraw Hill.
- Sheard, M., and J. Golby. ۲۰۰۷. Hardiness and Undergraduate Academic Study: The Moderating Role of Commitment. Personality and Individual Differences ۴۳ (۳): ۵۷۹-۵۸۸.
- Smith, J., J. Emerson, and S. Everly. ۲۰۱۷. Stress Arousal Burnout as Mediators of Role Stress. Advances in Accounting Behavioral Research, ۲۰: ۷۹-۱۱۶.
- Smith, C., D. Organ, and J. Near. ۱۹۸۴. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. Journal of Applied Psychology ۶۸ (۴): ۶۵۳-۶۶۳.
- Smith, J., A. Davy, and R. Stewart. ۱۹۹۸. A Comparative Study of the Antecedents and Consequences of Job Dissatisfaction and Turnover Intentions among Women and Men. Advances in Public Interest Accounting ۷: ۱۹۳-۲۲۷.
- Smith, J. K., J. D. Emerson, and R. Ch. Boster. ۲۰۱۸. An Examination of Reduced Audit Quality Practices within the Beyond the Role Stress Model. Managerial Auditing Journal ۳۳ (۸/۹): ۷۳۶-۷۵۹.

- Smith, J. K., J. D. Emerson, R. Ch. Boster, and S. G. Everly. ۲۰۲۰. Resilience as a Coping Strategy for Reducing Auditor Turnover Intentions. *Accounting Research Journal* ۳۳ (۳): ۴۸۳-۴۹۸.
- Smith, K. J., and D. J. Emerson. ۲۰۱۷. An Analysis of the Relation Between Resilience and Audit Quality within the Role Stress Paradigm. *Advances in Accounting* ۳۷: ۱-۱۴.
- Smith, K. J. ۱۹۹۰. Occupational Stress in Accountancy: A review. *Journal of Business and Psychology* ۴ (۴): ۵۱۱-۵۲۴.
- Smith, K. J., J. A. Davy, and G. S. Everly. ۱۹۹۵. An Examination of the Antecedents of Job Dissatisfaction and Turnover Intentions among CPAs in Public Accounting. *Accounting Enquiries* ۵ (۱): ۹۹-۱۴۲.
- Smith, K. J., J. A. Davy, and G. S. Everly. ۲۰۰۷. An Assessment of the Contribution of Stress Arousal to the Beyond the Role Stress Model. *Advances in Accounting Behavioral Research* ۱۰: ۱۲۷-۱۵۸.
- Smith, K. J., G. S. Everly, and G. T. Haight. ۲۰۱۲. SAS۴: Validation of a Four-Item Measure of Worry and Rumination. *Advances in Accounting Behavioral Research* ۱۵: ۱۰۱-۱۳۱.
- Smith, K. J., G. S. Everly, and T. Johns. ۱۹۹۳. The Role of Stress Arousal in the Dynamics of the Stressor to Illness Process among Accountants. *Contemporary Accounting Research* ۹ (۲): ۴۳۲-۴۴۹.
- Stallworth, H. L. ۲۰۰۳. Mentoring, Organizational Commitment and Intentions to Leave Public Accounting. *Managerial Accounting Journal* ۱۸ (۵): ۴۰۵-۴۱۹.
- Strauss, A., and J. Corbin. ۱۹۹۸. *Principles of Qualitative Research Methodology: Grounded Theory-Procedures and Practices*. Translated by: Mohammadi, B. ۲۰۱۱. Tehran: Research Institute of Humanities and Cultural Studies.
- Sweeney, T., and L. Summers. ۲۰۰۲. The Effect of Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout. *Behavioral Research in Accounting* ۱۴: ۲۲۳-۲۴۵.
- Tanjung, R. A., M. Rasuli, N. Azlina, S. Indrastuty. ۲۰۱۹. Behavior Factors in Turnover Intentions. *International Journal of Scientific & Technology Research* ۸ (۸): ۹۲۵-۹۲۸.
- Tawiah, V., C. McGroary, and F. Osei-Tutu. ۲۰۲۵. Burnout in Audit Professionals: a Job Demand-Resource Perspective in COVID-۱۹ era. *Journal of Accounting & Organizational Change* ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JAOC-09-2023-0158>.
- Thomas, C. ۲۰۰۳. Research about audit quality. *The CPA Journal*, January ۱.
- Viator, R. E. ۲۰۰۱. The Association of Formal and Information Public Accounting Mentoring with Role Stress and Related Job Outcomes. *Accounting, Organizations and Society* ۲۶ (۱): ۷۳-۹۳.

-
- Weick, K. E. (۱۹۸۳). Stress in Accounting Systems. *The Accounting Review* ۵۸ (۲): ۳۵۰-۳۶۹.
- Wolfswinkel, J. F., E. Furtmueller, and C. P. Wilderom. ۲۰۱۳. Using Grounded Theory as a Method for Rigorously Reviewing Literature. *European journal of information systems* ۲۲ (۱): ۴۵-۵۵.