

## نقش میانجی کنترل فردی حسابرس بر رابطه بین استرس شغلی حسابرس و تمایلات اخلاقی حسابرس

بهزاد ایرانی

کارشناسی ارشد حسابداری، واحد علوم تحقیقات تهران (ایلام)، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران. (نویسنده مسئول).

B\_auditor67@yahoo.com

سعید منصورى رونیزی

کارشناسی ارشد حسابداری، واحد علوم تحقیقات هرمزگان، دانشگاه آزاد اسلامی، هرمزگان، ایران،

Sa.mansori13999@gmail.com

### چکیده

حرفه حسابرسی در راستای جلب و حفظ اعتماد عمومی در یک جامعه از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و مستلزم آن است که حسابرسان وظایف خود را با رعایت اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای حرفه‌ای ایفا نمایند، چرا که تمایلات اخلاقی و رفتارهای غیرحرفه‌ای آنها می‌تواند کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد، در نتیجه اعتماد عمومی از بین رفته و تبع آن حیثیت کل حرفه حسابرسی لطمه می‌بیند. بر این اساس می‌توان عنوان نمود که تمایلات اخلاقی حسابرس عاملی حیاتی در شکل‌دهی این حرفه است و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن می‌تواند زمینه ارتقا و بهبود قضاوت‌های اخلاقی تر حسابرسان را فراهم آورد. بنابراین هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش استرس شغلی حسابرس در تمایلات اخلاقی حسابرس و با توجه به کنترل فردی حسابرس می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران طی سال ۱۳۹۹ می‌باشند. با توجه به اینکه تعداد حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ۲۶۸۸ نفر می‌باشد، بر اساس فرمول کوکران ۳۳۶ حسابرس به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. این پژوهش به لحاظ داده‌ها توصیفی-تحلیلی بوده و با توجه به معیار زمانی یک پژوهش مقطعی است. بعلاوه به لحاظ اهداف، یک پژوهش کاربردی است و برای تحلیل فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار PLS استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر استرس شغلی حسابرس بر تمایلات اخلاقی حسابرس مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر استرس شغلی حسابرس موجب افزایش تمایلات اخلاقی حسابرس (حساسیت اخلاقی حسابرس و قضاوت اخلاقی حسابرس) می‌شود. همچنین یافته‌ها نشان داد کنترل فردی حسابرس بر رابطه بین استرس شغلی حسابرس و تمایلات اخلاقی حسابرس (حساسیت اخلاقی حسابرس و قضاوت اخلاقی حسابرس) تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**واژگان کلیدی:** استرس شغلی حسابرس، تمایلات اخلاقی حسابرس، کنترل فردی حسابرس.

### مقدمه

اخلاق به معنی رعایت اصل معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، در واقع به این مورد اشاره دارد که چه چیزی درست است و چه چیزی نادرست است (بهاری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹). اخلاق موضوعی است فراگیر که همه جوانب زندگی بشر را پوشش می‌دهد. اخلاق شرکتی (جاری) به طور تقریبی قدمتی به اندازه خود تجارت دارد، اما تنها در سال‌های اخیر، پیاده‌سازی و اجرای آن در قالب اصول اخلاق حرفه‌ای از اهمیت فراوان برخوردار شده است

(رجبی نژاد سیاهپوش، ۱۳۹۸). از آنجایی که رفتار اخلاقی بخش جدایی ناپذیر حرفه حسابرسی است، انتظار می رود که یک حسابرس متعهد در مقایسه با یک حسابرسی که تعهدپذیری کمتری دارد، رفتار اخلاقی حرفه‌ای داشته باشد (آشاری<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). تمایز قابل توجهی حسابرسان مختلف، مسئولیت‌پذیری و تعهدپذیری آنها نسبت به جامعه می‌باشد. از آنجا که جامعه به کیفیت خدمات ارائه شده توسط حسابرسان اعتماد زیادی دارند. حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی تا زمانی میسر است که حسابرسان در محیط کاری خود رفتارهای اخلاقی حرفه‌ای داشته باشند. بنابراین وجود رفتار اخلاقی برای حرفه حسابرسی ضروری است. رفتار اخلاقی نیازی اساسی برای جلب اعتماد استفاده‌کنندگان خدمات می‌باشد (صالحی، ۱۳۹۵). به‌طور کلی اعتبار و مشروعیت حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی، به اعتماد بستگی دارد، که خود اعتماد نیز به طور مستقیم از ظرفیت این حرفه در پاسخگویی به مسئولیت‌ها که شامل جنبه‌های اخلاقی، اجتماعی و محیطی است، به وجود می‌آید. رفتار و رعایت معیارهای اخلاقی را می‌توان به عنوان هسته‌ی علت وجودی هر حرفه در نظر گرفت. این امر برای حرفه‌ی حسابرسی نیز مصداق خواهد داشت، درجایی که شکست اخلاقی می‌تواند عواقب قابل توجهی داشته باشد. لذا اخلاق حرفه‌ای برای مقابله با عواقب اخلاقی، اجتماعی و محیطی ضروری است (رحمانی‌نیا و همکاران، ۱۴۰۰). تمایلات اخلاقی افراد در شکل دادن باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های فرد در برخورد با معضلات حائز اهمیت است (موسباه و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). مطالعات تجربی بر تمایلات اخلاقی (از جمله، مارکوئر و آزودو-پریرا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ ایسمیل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴)، انواع مختلفی از تصمیماتی را که افراد اتخاذ می‌کنند نشان می‌دهد. مطالعات پیشین (از جمله، فرناندو و چوودوری<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰؛ جوهری و همکاران، ۲۰۱۳) نشان دادند تمایلات اخلاقی تحت تأثیر عوامل مختلفی منجمله آرمان‌گرایی قرار خواهد گرفت. پچیوا<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) نشان دادند فشارهای شغلی و اقتصادی در بر تمایلات اخلاقی و فرصت‌طلبی حسابرسان تأثیر می‌گذارد. با مرور و مطالعه تحقیقات مختلف مسائل عدیده‌ای در ارتباط با نقش میانجی کنترل فردی حسابرس بر رابطه بین استرس شغلی حسابرس و تمایلات اخلاقی حسابرس آشکار می‌گردد. بسیاری از محققان مانند پچیوا (۲۰۰۸) اعتقاد دارند که تعهد حرفه‌ای و جهت‌گیری‌های اخلاقی در حرفه حسابرسی با فعالیت‌های حرفه‌ای آنها در تضاد است. بروبرگ و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۸) اعتقاد دارند ویژگی‌ها و نگرش‌های درونی افراد می‌تواند بر تصمیمات آنها در محیط کاری اثرگذار بوده و موجب بروز رفتارهای متفاوتی شود. از آنجا که، وجود رفتار اخلاقی برای حرفه حسابرسی ضروری و حائز است در این پژوهش نقش استرس شغلی حسابرس بر تمایلات اخلاقی حسابرس و نقش میانجی کنترل فردی حسابرس مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

### مبانی نظری پژوهش و توسعه فرضیه‌ها

استرس می‌تواند به این دلیل رخ دهد که افراد بیش از یک نقش را ایفا می‌کنند به طوری که بر رفاه کارکنان و عملکردهای سازمانی تأثیر می‌گذارد. استرس شغلی پیامدهای مختلفی دارند (اسنوی<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲). بدون تردید حسابرسی فرآیند اطمینان بخشی درباره‌ی قابلیت اتکا و مربوط بودن اطلاعات صورت‌های مالی است. هدف از حسابرسی صورت‌های مالی این است که حسابرس درباره‌ی درستی تهییه و ارائه‌ی صورت‌های مالی از تمام جنبه‌های با اهمیت در

<sup>1</sup> Ashari

<sup>2</sup> Musbah et al.

<sup>3</sup> Marques & Azevedo-Pereira

<sup>4</sup> Ismai

<sup>5</sup> Fernando and Chowdhury

<sup>6</sup> Peytcheva

<sup>7</sup> Broberg et al.

<sup>8</sup> Asnawi

انطباق با اصول عمومی حسابداری، اظهارنظر کند. اظهارنظر حسابرس با این نوع تأمین اطمینان در شکل غیرمطلق، اعتبار صورت‌های مالی را افزایش می‌دهد (دادبه و پرتوی فر، ۱۴۰۰). به‌طور کلی می‌توان عنوان نمود که حسابرسان در رابطه با گزارش گری مالی نقش با اهمیتی ایفا می‌کنند و نسبت به اینکه آیا گزارشگری مالی طبق استانداردها تهیه شده است یا نه، اظهارنظر می‌کنند. از آنجا که افراد هنگام اظهارنظر طبق یک فرایند فطری تصمیم‌گیری در می‌کنند، ممکن است تمایلات آنها قضاوت را تحت تأثیر قرار دهد (فتحی، ۱۳۹۸). از طرفی بحران‌های جهانی باعث نگرانی‌های سرمایه‌گذاران در سراسر جهان شده است، به منظور رفع این نگرانی‌ها بر رفتارهای اخلاقی تأکید شده است (مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲). اخلاق موضوعی است فراگیر که همه جوانب زندگی بشر را پوشش می‌دهد. اخلاق، ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است. هر جامعه‌ای که بتواند اصول و ارزش‌های اخلاقی را در میان افراد خود گسترش دهد، پیش‌شرط حرکت در مسیر تعالی را اجرا کرده است (نیک‌کار و نوروزی، ۱۳۹۴). این‌گونه بحث می‌شود که حساسیت‌های اخلاقی ممکن است تحت تأثیر ویژگی‌های فردی شامل؛ ارزش‌ها و باورها، سازمانی، صنعت و محیط‌های فرهنگی (دین و سیستم حقوقی و سیاسی) قرار گیرند (هانت<sup>۱</sup> و ویتل<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶). افزون بر این اهمیت حساسیت اخلاقی در تشویق برای تصمیم‌گیری اخلاقی ثابت شده است (آرنولد و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). اکتاویو<sup>۴</sup> و جو<sup>۵</sup> (۲۰۱۳)، معتقدند اخلاق واقعی و ناب، بازتاب قوانین و مقررات وضع شده نیست، بلکه این نوع اخلاق، اخلاق آیین‌نامه‌ای و اجباری است که ارزش چندانی ندارد. اخلاق واقعی زمانی است که فرد گفتن حقیقت را وظیفه خود بداند در نتیجه در گزارشگری مالی، ارائه واقعیت برگرفته از مقررات وضع شده نیست بلکه بازتاب اعتقاد به مباحث اخلاقی در ذهن فرد است و این همان مفهوم واقعی اخلاق است (اکتاویو و جو، ۲۰۱۳). انتظارات در محیط کار صاحبکاران و مشکلات فراوان موجود در محیط، موجب ایجاد فشار و استرس در کار حسابرسی می‌گردد و به نظر می‌رسد حساسیت اخلاقی حسابرس را تحت تأثیر قرار دهد.

استرس شغلی حسابرس به طور عمده از تضاد عمده بین منابع محدود حسابرسی و حجم کاری به وجود می‌آید (لپز و پیترز<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). استرس شغلی فردی حسابرسی، همراه با فرسودگی شغلی حاصل از آن، بر روی فعالیت‌های روانی حسابرسان و تصمیمات رفتاری آنها تأثیر می‌گذارد (مک کلنهان و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷). در شرایط استرس شغلی و ناراحتی شغلی وجود دارد و تأثیر منفی بر رفتار فردی دارد. در واقع استرس شغلی حسابرس موجب افزایش تنش کاری، تعداد جابجایی‌ها، کاهش رضایت شغلی شده، به طوری که حساسیت اخلاقی حسابرس را افزایش داده و می‌تواند عملکرد کلی حسابرس را کاهش دهد (اسنوی، ۲۰۲۲). بنابراین انتظار می‌رود استرس شغلی حسابرس موجب افزایش حساسیت اخلاقی حسابرس (تمایلات اخلاقی حسابرس) شود.

از طرفی قضاوت حسابرسان نتیجه اصلی فرایند حسابرسی است و کیفیت حسابرسی در گرو قضاوت حسابرسان است. دستیابی به قضاوت حرفه‌ای مطلوب مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان است (خواجوی و صالحی، ۱۳۹۸). ماهیت پیچیده حسابرسی نشان‌دهنده این است که انجام حسابرسی ذاتاً نیاز به قضاوت و تصمیم‌گیری دارد؛ این امر باعث می‌شود نتایج تحت تأثیر ویژگی‌های تصمیم‌گیرندگان قرار گیرد (ونگ و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). یکی از مباحثی که موجب افزایش استرس شغلی حسابرس می‌شود، حجم کاری بالاست. در شرایطی که وظایف حسابرس بیشتر

<sup>1</sup> Hunt

<sup>2</sup> Vitell

<sup>3</sup> Arnold et al.

<sup>4</sup> Octavio

<sup>5</sup> Joao

<sup>6</sup> Lo'pez & Peters

<sup>7</sup> McClenahan et al.

<sup>8</sup> Wang et al.

شود این موضوع باعث افزایش استرس حسابرسان شده که ارزیابی پروژه‌های حسابرسان را سخت‌تر و پیچیده‌تر می‌کند، که این موضوع موجب افزایش قضاوت‌های غیرمنطقی و به‌کارگیری روش‌های تکراری شده به تبع آن کارایی حسابرسان کاهش می‌یابد (آگولیا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). محمدی پور و غلامی<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) نشان داد اثر فشارهای روانی و فرسودگی شغلی حسابرسان باعث اختلال در عملکرد حسابرسان می‌شود و قضاوت و اظهارنظر حرفه‌ای آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. حسابرسان از فشار کاری فراگیر به دلیل حجم کاری زیاد، محدودیت‌های بودجه‌بندی زمانی و ... رنج می‌برند. بیشترین میزان استرس کاری در فصل‌های کاری شلوغ است که دارد، بنابراین منطقی است که قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد (یان و ژی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). به همین ترتیب، آیدا<sup>۴</sup> (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که فشار کاری و استرس تأثیر منفی و معناداری بر قضاوت حسابرسان دارد. بنابراین انتظار می‌رود استرس شغلی حسابرسان بر قضاوت اخلاقی حسابرسان (تمایلات اخلاقی حسابرسان) تأثیر قابل توجهی داشته باشد. بر اساس مبانی ذکر شده فرضیه زیر طراحی شدند:

۱- بین استرس شغلی حسابرسان و حساسیت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین استرس شغلی حسابرسان و قضاوت اخلاقی حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد.

شغل حسابرسان به‌طورمعمول با حجم بالا کاری، فشار زمانی بیش از حد توصیف می‌شود. افزون بر این، حسابرسان، به دلیل تضاد منافع که ممکن است در انجام حسابرسانی‌ها وجود داشته باشد و نیز قرار گرفتن در بین مدیریت به عنوان مسئول تهیه صورت‌های مالی و نتایج حاصل از عملیات شرکت سرمایه‌گذاران و یا سایر اشخاص ذینفع به عنوان استفاده‌کنندگان از گزارش حسابرسان برای تصمیم‌گیری و رسیدن به هدف‌های شخصی مدنظر همواره به نحوی نقش واسطه یا رابط را ایفا می‌کنند (بحری ثالث و همکاران، ۱۴۰۰). دقت یا تردید حرفه‌ای نسبت به تهیه یک گزارش حسابرسان با افزایش فشارهای موجود در شغل حسابرسان تحت تأثیر قرار می‌گیرد، از مهمترین فشارهای موجود سطوح مختلف استرس شغل حسابرسانی است (وال و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). ادبیات حسابرسانی آگولیا و همکاران (۲۰۱۰)، مارگیم و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) و ... نشان می‌دهد که استرس حسابرسان بر کیفیت حسابرسانی تأثیر منفی می‌گذارد، زیرا حسابرسان توجه محدودی به اجرای مناسب رویه‌های حسابرسانی برای بسیاری از مشتریان حسابرسانی در یک زمان دارند. این توانایی شناختی محدود به دلیل مشغله کاری ممکن است احتمال خطای را افزایش دهد. از آنجایی که هزینه‌های ارتکاب خطای شامل خطرات دادرسی و آسیب به شهرت می‌شود، حسابرسان تشویق می‌شوند تا از شغل خود در صورت بارگذاری بیش از حد محافظت کنند، در نتیجه استرس حسابرسان می‌تواند تصمیمات حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد (سوهاردیانو و لئونگ<sup>۷</sup>، ۲۰۲۰). یان و ژی (۲۰۱۶) در خصوص محیط حسابرسانی، فشار ناشی از حجم و زمان کار و ارزیابی عملکرد جهت ارزیابی ریسک قانونی شامل زمان و پاسخگویی و ... از جمله موارد استرس‌زا در کار حسابرسان می‌باشند. از دیدگاه متقاضی کار، کنترل کار یک حسابرسان معمولاً برنامه‌ریزی، ارزیابی منابع انسانی و مادی، اصلاحات برنامه‌ی حسابرسانی و ... است، بنابراین، آثار مشترک مربوط به اثربخشی حسابرسانی در محیط استرس‌زا و ناهمگنی توانایی کنترل کار حسابرسان منجر به واکنش‌های متفاوت خواهد شد. که این واکنش‌ها به عنوان تمایلات اخلاقی حسابرسان در نظر گرفته شده است (یان و اکس، ۲۰۱۶). به‌طورکلی استرس شغلی حرفه حسابرسان حاصل اثر ترکیبی فشار زمان، حجم کار، هزینه کنترل،

<sup>1</sup> Agolia et al.

<sup>2</sup> Mohammadipour and Gholami

<sup>3</sup> Yan & Xie

<sup>4</sup> Aida

<sup>5</sup> Wal et al.

<sup>6</sup> Margheim et al.

<sup>7</sup> Suhardianto & Seung

ارزیابی عملکرد و ... است. این استرس، همراه با فرسودگی شغلی حاصل از آن، بر روی فعالیت‌های روانی حساب‌رسان و تصمیمات رفتاری آنها تأثیر می‌گذارد (مک کلنهان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). به طور خلاصه، پیامدهای مرتبط با اهمیت مشتری (فشار کاری و استرس) ممکن است مرتبط با خود و مرتبط با دیگران باشد. مطالعه حاضر بر پیامدهای مرتبط با اهمیت مشتری مرتبط با خود تمرکز دارد. زیرا به طور مستقیم با شدت اخلاقی، حساسیت اخلاقی حساب‌رس در ارتباط می‌باشد (جوهاری و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). بنابراین، فشار کاری و استرس بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی (تمایلات اخلاقی حساب‌رس) تأثیر می‌گذارد و در نتیجه حوزه اخلاقی درگیر این موضوع می‌شود.

با توجه به حساسی، استرس کار حساب‌رسان عمدتاً ناشی از درگیری بین منابع حساسی محدود و غلبه بر حجم کار حساسی در یک دوره زمانی محدود است آید (لپز و پیترز، ۲۰۱۲). بر اساس مدل پیشگیرانه شغلی پیشنهاد شده توسط کاراسک (۱۹۷۹) استرس کاری شامل دو جنبه کلیدی: خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی است. تأثیر استرس کار بستگی به تعامل بین تقاضای کار و کنترل کار دارد. پژوهش‌هایی که مربوط به تقاضای کار می‌باشند به عواملی چون سختی و حجم کار، از جمله میزان کار و زمان اشاره می‌کند؛ پژوهش‌هایی که مربوط به کنترل کار می‌باشند نشان‌دهنده واکنش فرد به تقاضاهای شغلی هستند که می‌توان از طریق اقدامات خودکنترلی این فشارها را کاهش داد (یان و ژی، ۲۰۱۶). از نظر روانشناسی، ویژگی‌های خودکنترلی فردی بر عملکرد و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد (ارازینی<sup>۳</sup> و واکر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). تأثیر این ویژگی‌ها گاه مثبت و گاه منفی است. از این رو، مطالعه و شناخت ویژگی‌های فردی افراد به منظور درک تأثیر آنها بر عملکرد افراد و سازمان‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است؛ چرا که می‌توان با شناخت و تقویت عوامل تأثیرگذار مثبت، به بهبود نوع رفتار افراد و برخورد آنها کمک کرد. همچنین، در سطح سازمانی می‌توان با شناخت و تقویت آنها در توانمندسازی سازمان به نیروی انسانی که امروزه سرمایه اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند، منجر به بهبود عملکرد و رشد و پیشرفت سازمان باشد. یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصی مؤثر بر عملکرد افراد، میزان خودکنترلی آنها است. افراد با خودکنترلی بالا، توانایی بیشتری در رفع اختلافات و مشکلات دارند (محمدی و فخاری، ۱۳۹۵). به طور کلی، خودکنترلی به این معنا است که یک شخص به چه میزان در تصمیم‌گیری‌های خود کنترل داشته و با تمرکز بیشتری اقدام به تصمیم‌گیری می‌کند. همچنین، افرادی که خودکنترلی بالایی دارند از کیفیت زندگی و سلامت رفتاری بالایی برخوردار هستند (سویدمن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). افراد با خودکنترلی بالا، تمایلات رفتاری عمومی بهتری دارند (استرومبک (استرومبک و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). یکی از مکاتبی که در سال‌های اخیر در حوزه روانشناسی و حساسی مورد بررسی قرار گرفته و تأثیرات ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناسی بر حساسی است. ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان بر نوع و شیوه کار آنها در کشف انحرافات مؤثر است و در نهایت این مساله قضاوت و تصمیم‌گیری و تمایلات اخلاقی حساب‌رس را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (کوتداکرز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹)، بنابراین انتظار می‌رود نقش میانجی کنترل فردی حساب‌رس بر رابطه بین استرس شغلی حساب‌رس و تمایلات اخلاقی حساب‌رس نقش قابل توجه داشته باشد. بر اساس مبانی ذکر شده فرضیه زیر طراحی شدند:

۳- ویژگی‌های فردی بر رابطه بین استرس شغلی حساب‌رس و حساسیت اخلاقی حساب‌رس تأثیرگذار می‌باشد.

۴- ویژگی‌های فردی بر رابطه بین استرس شغلی حساب‌رس و قضاوت اخلاقی حساب‌رس تأثیرگذار می‌باشد.

<sup>1</sup> McClenahan et al.

<sup>2</sup> Johari et al.

<sup>3</sup> Arazzini

<sup>4</sup> Walker

<sup>5</sup> Swendeman et al.

<sup>6</sup> Stromback et al.

<sup>7</sup> Quadackers

## پیشینه پژوهش

### پیشینه داخلی

خلیفه سلطانی و براری (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس انجام دادند. آنها اثر حمایت سرپرست و حمایت همکار در حرفه حسابرسی بر تضاد نقش و ابهام نقش که از اجزای استرس نقش است و متعاقباً تأثیر تضاد و ابهام نقش بر افزایش تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی کلیه حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی تا پایان شش ماهه اول ۱۳۹۲ مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که ابهام و تضاد نقش تأثیر منفی بر رضایت شغلی افراد و تأثیر مثبت تمایل به ترک خدمت حسابرس را به همراه خواهد داشت. همچنین حمایت همکار و سرپرست اثر غیرمستقیم مثبت بر رضایت شغلی و اثر غیرمستقیم منفی بر تمایل به ترک خدمت دارد. سپهری و پاک‌مرام (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «تصمیم‌گیری اخلاقی در حسابرسی و حسابداری» بیان می‌کنند که در خصوص اهمیت تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان در ارتقای اعتبار حرفه، این موضوع مطرح می‌گردد که چه عواملی باعث تصمیم‌گیری‌های اخلاقی آنان می‌گردد. افراد حرفه حسابداری باید سطح بالایی از صحت و درستی را در خدمات حرفه‌ای خود رعایت کنند و تصمیم‌گیری اخلاقی آنان برای کسب بازار سرمایه کارا و منصفانه و تخصیص بهینه منابع ضروری می‌باشد. در این پژوهش ابتدا مفهوم اخلاق و تصمیم‌گیری اخلاقی و مبانی نظری آنها و در نهایت راه‌کارهایی در ارتباط با تصمیم‌گیری اخلاقی ارائه شد. سپاسی و نجفی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر اخلاق حسابرسان بر کشف دست‌کاری اطلاعات مالی انجام دادند. در این پژوهش به بررسی تأثیر اخلاق حسابرسان بر کشف دست‌کاری اطلاعات مالی پرداختند. برای این منظور اطلاعات شاخص‌های استقلال، صداقت و بی‌طرفی و قوانین اخلاق مدارانه در خصوص چگونگی اخلاق حسابرسان، به وسیله ابزار پرسشنامه از جامعه حسابرسان و حسابداران رسمی جمع‌آوری و تحلیل گردید. نتایج آنها نشان که توانایی حسابرسان برای کشف دست‌کاری اطلاعات مالی بطور قابل توجهی بوسیله قوانین اخلاق مدارانه حسابرسی، استقلال، صداقت و بی‌طرفی و تمامی جنبه‌های اخلاق مدارانه حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بطوریکه صداقت و بی‌طرفی حسابرسان به عنوان مهمترین عامل مؤثر در کشف اطلاعات ماهی دست‌کاری شده تعیین گردید. رحمانی‌نیا و یعقوب‌نژاد (۱۳۹۶)، نشان دادند که سن حسابرس داخلی، عضویت حسابرس داخلی در جامعه حسابداران رسمی ایران، جنسیت حسابرس داخلی، میزان اخلاقی بودن محیط فعالیت حسابرس داخلی (محیط اخلاقی) و فرهنگ‌سازمانی که حوزه فعالیت حسابرس داخلی است، می‌توانند به لحاظ تجربی، تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی را تحت تأثیر قرار دهند. حسن‌زاده احمدی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه استرس حسابرس و الگوهای اظهارنظر حسابرس انجام داد. نمونه آماری پژوهش ۱۱۸ شرکت بورس در یک بازه زمانی ۷ ساله (۱۳۸۹ الی ۱۳۹۵) می‌باشد. یافته‌های وی نشان داد که بین استرس حسابرس و اظهارنظر مقبول و اظهارنظر مقبول با بند توضیحی حسابرس رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بدین معنا که فشار روانی حسابرس موجب کاهش گزارش مقبول در حسابرس می‌گردد. همچنین نتایج بررسی‌های پژوهشی بیانگر آن بود که بین استرس حسابرس و اظهارنظر مشروط، مردود و عدم اظهارنظر حسابرس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهد که تنش‌های حسابرس بر روند کاری آن اثر می‌گذارد. فیض‌آبادی و دهقان (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان تأثیر ابعاد رهبری اصیل بر کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسان به واسطه فرهنگ اخلاقی در مؤسسات حسابرسی انجام دادند. جامعه آماری آنها را حسابرسان رده بالا در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد که در سال ۱۳۹۸ انجام شده است. نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نه تنها ابعاد رهبری اصیل (شفافیت رابطه، رعایت اخلاق نهادینه شده، تحلیل جامع اطلاعات و خودآگاهی) و فرهنگ اخلاقی بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیر دارند،



بلکه ابعاد رهبری اصیل به صورت غیرمستقیم نیز به واسطه فرهنگ اخلاقی موسسه بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیرگذار است. بنابراین پژوهش حاضر بیانگر این مطلب است که سبک رهبری و خصوصیات مدیران و فرهنگ حاکم بر موسسه در بروز رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تأثیرگذار است. در نتیجه پیشنهاد می‌شود که برای کاهش و کنترل رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، مسئولان امر توجه بیشتری به شیوه رهبری و فرهنگ اخلاقی مؤسسات داشته باشند. بحری ثالث و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان تأثیر استرس بر استقلال حرفه‌ای حسابرسان انجام دادند. جامعه آماری آنها شامل جامعه حسابداران رسمی و کارمندان مؤسسات حسابرسی در سطح شهر ارومیه به تعداد ۱۷۵ نفر تعیین و به روش تصادفی نمونه‌گیری می‌باشد. در این پژوهش انتخاب برای توصیف داده‌ها و مشاهدات از شیوه‌های توصیف آماری و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل عاملی و معادلات ساختار بهره‌گیری شد. نتایج پژوهش دلالت بر تأثیر منفی پنج عامل مهم استرس بر استقلال ظاهری و باطنی حسابرسان دارد. تخصص و تجربه حسابرسان باعث تأثیر بر رابطه بین استرس و استقلال باطنی می‌شوند و بر رابطه بین استرس و استقلال ظاهری تأثیری ندارند.

### پیشینه خارجی

شاور و کلمنتس<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی، شدت اخلاقی درک شده و قصد گزارش یک روش مدیریت سود پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری در قضاوت اخلاقی، شدت اخلاقی درک شده و قصد گزارشگری حسابداران حرفه‌ای زن و مرد وجود ندارد. اکواسی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق سازمانی بر اخلاق رفتاری حسابرسان پرداختند. نتایج آنها نشان می‌دهد که سازمان‌ها دارای قوانینی هستند که فرهنگ را در سازمان پایه‌گذاری می‌کند. این تحقیق رابطه بین فرهنگ اخلاق سازمانی و رفتار اخلاقی حسابرسان را مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ اخلاقی سازمان از لحاظ آماری پیش‌بینی کننده رفتار اخلاقی حسابرسان در شرکت‌های بیمه ایالات متحده آمریکا می‌باشد. یان و ژی (۲۰۱۶)، پژوهشی تحت عنوان چگونه استرس شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی انجام دادند. به این منظور اطلاعات مالی ۹۶۳۹ شرکت چینی را طی بازه زمانی ۲۰۰۹-۲۰۱۳ مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که استرس شغلی بر کیفیت حسابرسی تأثیر چندانی ندارد و درک افراد از استرس شغلی به خصوصیات منحصر بفرد آنان بستگی دارد. از طرفی دریافتند وابستگی معنادار منفی بین استرس کار و کیفیت حسابرسی اولیه مشتری جدید وجود دارد. جوهراری و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی اثرات جهت‌گیری اخلاقی حسابرسان و تهدید استقلال منافع شخصی و نقش میانجی شدت اخلاقی و فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی بررسی نمودند. یافته‌ها نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین تهدیدات استقلال، جهت‌گیری اخلاقی و شدت اخلاقی حسابرسان در روند تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان وجود دارد. همچنین آنها نشان دادند که شدت اخلاقی، روابط بین جهت‌گیری اخلاقی حسابرسان و همچنین تهدید منافع شخصی حسابرسان، تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان را میانجی‌گری می‌کند. هلمی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تجارب تجارب کار، صلاحیت حسابرس داخلی، استقلال، مراقبت‌های حرفه‌ای حسابرس و تأثیرات آن در کیفیت حسابرسی انجام دادند و در این مطالعه به بررسی برخی از عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی در دانشگاه دولتی در جاکارتا پرداختند. تحلیل این مطالعه با استفاده از روش حداقل مربعات انجام شد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که تجارب کار، صلاحیت حسابرس داخلی، استقلال و مراقبت‌های حرفه‌ای حسابرس بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنی‌داری دارد (به نقل

<sup>1</sup> Shawver & Clements

<sup>2</sup> Akwasi et al.

<sup>3</sup> Akwasi et al.

از میرسیار ضیابری، ۱۳۹۷). سوهاردیانو و لئونگ (۲۰۲۰) در پژوهشی نقش استرس حجم کار حسابرسان و رفتار محافظه‌کاری دیدگاه حسابرسان بررسی نمودند. این مطالعه عوامل تعیین‌کننده محافظه‌کاری حسابرسان را از سمت حسابرسان بررسی می‌کند، در حالی که ادبیات فعلی بیشتر بر ویژگی‌های صاحبکار تمرکز دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که حجم کار حسابرسان باعث محافظه‌کاری بیش از حد می‌شود، زیرا با کاهش دقت نظر تداوم فعالیت، احتمال اصلاح نظر حسابرسان و احتمال وجود اشتباهات را افزایش می‌دهد. همچنین آنها نشان دادند که اثر حجم کار برای مؤسسات حسابرسان با منابع کافی و دانش خاص صنعت که برای مدیریت مؤثر ضروری است، کاهش می‌یابد. جوهاری و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی عوامل مؤثر بر حساسیت اخلاقی حسابرسان مالزیایی بررسی نمودند. یافته‌ها نتایج نشان داد حساسیت اخلاقی با نسیب‌گرایی رابطه منفی معنادار و در برخی موارد با ایده آل‌گرایی رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین بین حساسیت اخلاقی و فرهنگ اخلاقی رابطه مثبت و معناداری یافت شد. اسنوی (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان کیفیت توصیه حسابرسان: تأثیر تعارض نقش، ابهام نقش و استرس شغلی انجام داد. به این منظور از ۹۶ حسابرسان داخلی نظرسنجی صورت گرفت. همچنین وی برای آزمون فرضیه از نرم‌افزار SmartPLS استفاده کرد. نتایج نشان داد که تعارض نقش تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسان دارد، در حالی که ابهام تأثیر منفی بر کیفیت حسابرسان دارد. علاوه یافته‌های وی نشان داد تعارض نقش و ابهام نقش تأثیر مثبت و معناداری در استرس شغلی داشته و موجب افزایش استرس شغلی می‌شوند. آگولیا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان تأثیر کنترل منبع، چارچوب‌بندی، فشار اطاعات و صلاحیت حسابرسان بر قضاوت حسابرسان انجام دادند. به این منظور از ۵۷ حسابرسان عمومی نظرسنجی صورت گرفت. همچنین وی برای آزمون فرضیه از نرم‌افزار SPSS استفاده کرد. نتایج نشان داد که به طور همزمان متغیرهای کنترل منبع، چارچوب‌بندی، فشار اطاعات و صلاحیت حسابرسان تأثیر معناداری بر قضاوت حسابرسان دارند. در تحلیل جداگانه و به صورت تکی کنترل منبع، چارچوب‌بندی و متغیرهای صلاحیت حسابرسان تأثیر معناداری بر قضاوت حسابرسان داشتند، اما متغیر فشار اطاعات تأثیر معناداری بر قضاوت حسابرسان نداشت.

### روش‌شناسی پژوهش

با توجه به این که انتظار می‌رود نتایج حاصل از این پژوهش در امر تصمیم‌گیری موردتوجه مدیران مالی، سرمایه‌گذاران و دیگر ذینفعان قرار گیرد، لذا این پژوهش از منظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی است؛ همچنین از آنجاکه پژوهش به بررسی ارتباط بین چند متغیر می‌پردازد، پژوهش از لحاظ ماهیت و روش از نوعی توصیفی همبستگی می‌باشد.

### جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. از آنجا که در سال ۱۳۹۹ آمار رسمی تعداد حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران ۲۶۸۸ می‌باشد، برای محاسبه حجم نمونه فرمول کوکران استفاده شده که تعداد نمونه نهایی ۳۳۶ نفر می‌باشند.

### متغیر مستقل

متغیر مستقل این پژوهش استرس شغلی حسابرسان و گرایش اخلاقی می‌باشند.

<sup>1</sup> Agolia et al.



استرس شغلی حسابرِس: برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه خود ساخته استفاده خواهد شد. این پرسشنامه شامل سؤالاتی در خصوص «استرس شغلی حسابرِس» می‌باشد که در مجموع شامل ۱۵ گزاره است.

### متغیر وابسته

متغیر وابسته این پژوهش تمایلات اخلاقی حسابرِس می‌باشد.

تمایلات اخلاقی حسابرِس: در این پژوهش حساسیت و قضاوت اخلاقی حسابرِس به عنوان تمایلات اخلاقی حسابرِس در نظر گرفته شده است.

- ۱- حساسیت اخلاقی حسابرِس: با توجه به پژوهش جوهری و همکاران (۲۰۱۷) برای اندازه‌گیری استرس شغلی حسابرِس از ۹ گزاره استفاده می‌شود. در این پژوهش هر یک از پاسخ‌دهندگان موافقت یا مخالفت خود را نسبت به هر یک از گزاره‌ها در طیف ۵ امتیازی لیکرت بیان می‌نمایند.
- ۲- قضاوت اخلاقی حسابرِس: با توجه به پژوهش جوهری و همکاران (۲۰۱۷) برای اندازه‌گیری استرس شغلی حسابرِس از ۵ گزاره استفاده می‌شود.

### متغیر میانجی

کنترل فردی: متغیر میانجی این پژوهش کنترل فردی می‌باشد. جهت اندازه‌گیری ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی به تبعیت از پژوهش فرناچر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، از پرسشنامه ۸ سؤالی استفاده شده است. (پاسخ‌دهندگان با استفاده از طیف لیکرت ۵ گزیننه‌ای به گزاره‌ها پاسخ می‌دهند: ۱= کاملاً مخالفم؛ ۲= مخالفم؛ ۳= نظری ندارم؛ ۴= موافقم؛ ۵= کاملاً موافقم).

اعداد هر متغیر با توجه به تعداد سؤالات محاسبه می‌شود، به گونه‌ای که از مجموع اعداد که برای هر سؤال بر اساس طیف لیکرت ۵ گزیننه‌ای در نظر گرفته است، به دست می‌آید.

### جدول (۱): سؤالات و پرسشنامه مربوط به متغیرها

متغیر مستقل (استرس شغلی حسابرِس)	متغیر وابسته (حساسیت اخلاقی حسابرِس)
آیا گرفتن هدیه یا کمک مالی از طرف صاحبکار خود در قبال مشاوره، اظهارنظر نهایی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟	با این موضوع که اکثر مردم اقدام حسابرِس ارشد اشتباه می‌دانند، چقدر موافقت می‌کنید؟
آیا باید خیلی سخت کار کنید؟	آیا به نظر شما در این سناریو اقدام مناسب صورت گرفته است؟
آیا سابقه کار، برای صاحبکار حائز اهمیت است و اعتبار اظهارنظر را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟	آیا به نظر شما در این سناریو آسیب کلی ناشی از اقدام حسابرِس ارشد (در صورت وجود) بسیار جدی خواهد بود؟
آیا به مسئولیت‌ها و وظایف کاری خود واقف هستید؟	آیا به نظر شما در این سناریو پیامدهای منفی ناشی از اقدام حسابرِس (در صورت وجود) بسیار جدی خواهد بود؟
آیا از توقعات کاری صاحبکار از یک حسابرِس آگاهی لازم را دارید؟	آیا به نظر شما در این سناریو حسابرِس ارشد وابستگی نزدیکی به شخص داشته و تحت تأثیر اقدامات آن قرار گرفته است؟
آیا وجود وابستگی مالی با صاحبکار، اظهارنظر نهایی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟	آیا به نظر شما در این سناریو اقدام حسابرِس ارشد بر کارکنان شرکت حسابرِس تأثیر می‌گذارد؟

<sup>1</sup> Fehrenbacher et al

آیا به نظر شما در این سناریو اقدام حسابرسان باعث بروز آسیب در آینده نزدیک نمی‌شود؟	آیا در مواجهه با مشکلات کاری، همکاران کمک می‌کنند؟
آیا به نظر شما در این سناریو تأثیرات منفی اقدام حسابرسان باعث رشد خیلی سریع احساس خواهد شد؟	آیا فرصت کافی برای انجام کارها و فعالیت خود دارید؟
آیا به نظر شما در این سناریو تأثیرات منفی اقدام حسابرسان باعث رشد به تعداد بسیار کمی از افراد آسیب می‌رساند؟	آیا در خصوص پذیرش کار حسابرسان برای وابستگان و آشنایان، اعتبار حرفه حسابرسان ارجحیت دارد؟
متغیر وابسته (قضاوت اخلاقی حسابرسان)	آیا تحت سیاست‌ها، قوانین، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های ناسازگار کار می‌کنید؟
آیا به نظر شما در این سناریو تأثیرات منفی اقدام‌ها (یا عملکردها) در بین شمار زیادی از افراد پخش می‌شود؟	آیا بین همکاران اختلاف نظر وجود دارد؟
آیا به نظر شما در این سناریو اقدام حسابرسان باعث احتمال زیاد آسیب پذیر خواهد شد؟	آیا کارهایی که در محل کار از شما انتظار می‌رود، بیش از حد توانایی‌ها پتان است؟
آیا به نظر شما در این سناریو این موقعیت شامل مسائل اخلاقی است؟	آیا انتخاب کارها، الزامی و بدون حق انتخاب است؟
آیا به نظر شما در این سناریو حسابرسان نباید اقدام مطرح‌شده را انجام دهد؟	آیا برای اینکه ساعات طولانی، کار کنید، تحت فشار قرار دارید؟
در این سناریو اگر شما در موقعیت حسابرسان قرار گرفته بودید، در این شرایط، اقدام مشابهی انجام می‌دادید؟	آیا کارها با سرعت زیاد، انجام می‌دهید؟
متغیر وابسته (ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی)	آیا تقسیم وظایف در محل کارم به گونه‌ای است که شما تنها قسمتی از کار گروهی را انجام می‌دهید؟
آیا فک می‌کنید ریاست بستگی به توانایی‌های شما دارد؟	آیا در کار برنامه‌ریزی و مدیریت زمان را مدنظر قرار می‌دهید؟
آیا حادثه تصادف ماشین بستگی به مهارت راننده دارد؟	آیا در انتخاب شیوه‌های خودرزیابی متناسب با توانایی‌ها افراد است؟
آیا هنگامی که در مورد کاری برنامه‌ریزی می‌کنید، قطعاً آن را انجام می‌دهید؟	آیا تحت دستورها و رهنمودهای مبهم، کار خود را انجام می‌دهید؟
آیا انتخاب دوستانتان بستگی شخصیت شما دارد؟	آیا اشتباهات کاری، موقعیت شغلی‌تان را به خطر می‌اندازد؟
آیا شما تعیین می‌کنید چه اتفاقی در زندگیا رخ می‌دهد؟	
آیا شما قادر به حفاظت از منافع شخصی خود هستید؟	
زمانی که چیزی به دست می‌آورد، آیا فکر می‌کنید به این دلیل است که برای آن سختی کشیده‌اید؟	
آیا زندگی خود را با اقدامات خود تعیین می‌کنید؟	

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش، جهت محاسبه و آماده‌سازی متغیرها از نرم‌افزار آفیس ۲۰۱۶ استفاده می‌گردد و برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزارهای PLS و SPSS برای تحلیل همبستگی بین متغیرها و سایر آزمون‌ها استفاده می‌شود.

## آمار توصیفی

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش شامل، میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکسیمم در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول (۲): میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکسیمم متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکسیمم
استرس شغلی حسابرس	۳/۹۹	۰/۹۳	۱/۴۰	۵
حساسیت اخلاقی حسابرس	۳/۹۵	۰/۹۲	۱	۵
قضاوت اخلاقی حسابرس	۳/۹۴	۰/۹۰	۱	۵
ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی	۳/۷۴	۰/۵۹	۱/۵	۴/۷۵

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، میانگین تمامی متغیرها از مقدار متوسط (یعنی ۳) بزرگ‌تر شده است. همچنین، جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول (۳): نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
استرس شغلی حسابرس	۰/۱۶۱	۰/۰۰۱
حساسیت اخلاقی حسابرس	۰/۱۷۰	۰/۰۰۱
قضاوت اخلاقی حسابرس	۰/۱۷۹	۰/۰۰۱
ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی	۰/۱۱۵	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری مربوط به آماره آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای هر چهار متغیر مورد بررسی در این پژوهش از ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است. بنابراین، فرض صفر رد شده و فرض مقابل مبنی بر عدم نرمال بودن توزیع متغیرها پذیرفته می‌شود.

در ادامه، جهت برازش مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش، با توجه به عدم نرمال بودن توزیع متغیرها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار وارپ پی‌ال‌اس استفاده شد. نرم‌افزار وارپ پی‌ال‌اس چهار شاخص را برای برازندگی مدل ارائه می‌دهد که عبارتند از: متوسط ضریب مسیر<sup>۱</sup>، ضریب تعیین<sup>۲</sup>، ضریب تعیین تعدیل شده<sup>۳</sup> و متوسط عامل تورم واریانس<sup>۴</sup>. مقادیر این شاخص‌ها در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول (۴): شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

معیار	مقدار محاسبه شده	سطح معنی‌داری	مقدار قابل قبول	نتیجه
متوسط ضریب مسیر	۰/۳۵۷	۰/۰۰۰۱	$0/001 <$ سطح معنی‌داری	تأیید
ضریب تعیین	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰۱	$0/001 <$ سطح معنی‌داری	تأیید
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۴۰۰	۰/۰۰۰۱	$0/001 <$ سطح معنی‌داری	تأیید
متوسط عامل تورم واریانس	۱/۰۵۱	-	کمتر از ۵	تأیید

<sup>1</sup> Average Path Coefficient (APC)

<sup>2</sup> Average R-Squared (ARS)

<sup>3</sup> Average adjusted R-squared (AARS)

<sup>4</sup> Average Block VIF (AVIF)

همان طور که در جدول ۴ ملاحظه می شود سطح معنی داری برای متوسط ضریب مسیر، ضریب تعیین، ضریب تعدیل شده برابر با ۰/۰۰۰۱ شده و از ۰/۰۰۱ کوچک تر می باشد. همچنین متوسط عامل تورم واریانس برابر با ۱/۰۵۱ شده و از ۵ کوچک تر شده است که نشان دهنده برازش خوب مدل است. همچنین، برای بررسی قدرت پیش بین مدل از معیار ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب پیش بین ( $Q^2$ ) استفاده می شود. مقادیر محاسبه شده برای این دو معیار در جدول ۵ ارائه شده است.

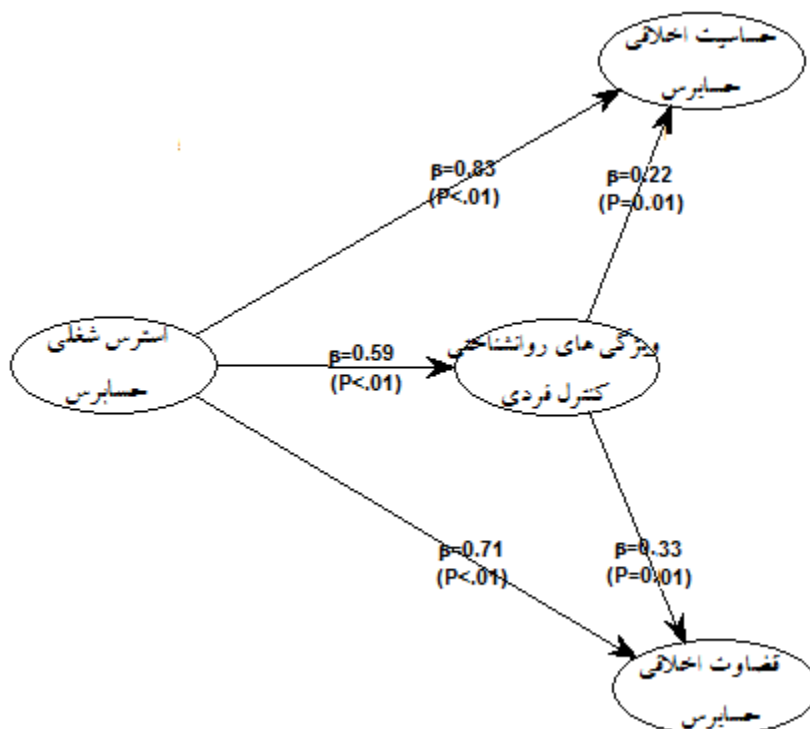
جدول (۵): ارزیابی قدرت پیش بین مدل پژوهش

متغیر	حساسیت اخلاقی حسابرس	قضاوت اخلاقی حسابرس
ضریب تعیین	۰/۶۸۴	۰/۴۹۹
ضریب پیش بین	۰/۶۹۲	۰/۵۳۶

همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود تمامی ضرایب در حد مطلوب هستند، لذا مدل مذکور از ظرفیت و توان پیش بین لازم برخوردار است. بنابراین، می توان گفت که مدل پژوهش به خوبی برازش شده است، پس مورد تأیید قرار می گیرد. در واقع شاخص های مورد نظر، کیفیت مدل مفهومی را مطلوب ارزیابی می کنند. از این رو بعد از تأیید مدل می توان نتایج تحلیل ساختاری را در آزمون فرضیه ها استفاده کرد و به تفسیر آن ها پرداخت.

شکل ۱ نتایج آزمون فرضیه های پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل پژوهش را نشان می دهند. معیار تأیید یا رد فرضیه های پژوهش، سطح معنی داری و آماره تی است. اگر سطح معنی داری فرضیه ای کمتر از ۰/۰۵ باشد، یا آماره تی مربوط به آن خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار داشته باشد آن فرضیه در سطح خطای پنج درصد تأیید می شود.

شکل (۱): نتایج کلی برآورد الگوی معادلات ساختاری پژوهش



### فرضیه اول و دوم پژوهش

فرضیه اول به بررسی رابطه بین استرس شغلی حسابرس و حساسیت اخلاقی حسابرس می‌پردازد. همان‌طور که در شکل ۱ و جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۸۳ و آماره تی مربوط به آن برابر با ۱۱/۶۳ شده است که خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار دارد. همچنین، سطح معنی‌داری مربوط به آن برابر با ۰/۰۰۱ شده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد و علامت ضریب مسیر نیز مثبت می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که استرس شغلی حسابرس بر حساسیت اخلاقی حسابرس تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه دوم نیز به بررسی رابطه بین استرس شغلی حسابرس و قضاوت اخلاقی حسابرس می‌پردازد. همان‌طور که در شکل ۱ و جدول ۶ ملاحظه می‌گردد، ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۷۱ و آماره تی مربوط به آن برابر با ۸/۳۹ شده است که خارج از بازه (۱/۹۶ و -۱/۹۶) قرار دارد. همچنین، سطح معنی‌داری مربوط به آن برابر با ۰/۰۰۱ شده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد و علامت ضریب مسیر نیز مثبت می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که استرس شغلی حسابرس بر قضاوت اخلاقی حسابرس تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

### جدول (۶): نتیجه تأثیر استرس شغلی حسابرس بر حساسیت اخلاقی حسابرس و قضاوت اخلاقی حسابرس

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معنی‌داری
اول استرس شغلی حسابرس ← حساسیت اخلاقی حسابرس	۰/۸۳	۱۱/۶۳	۰/۰۰۱
دوم استرس شغلی حسابرس ← قضاوت اخلاقی حسابرس	۰/۷۱	۸/۳۹	۰/۰۰۱

### فرضیه سوم و چهارم پژوهش

فرضیه چهارم پژوهش، به بررسی رابطه استرس شغلی حسابرس و حساسیت اخلاقی حسابرس با توجه به نقش میانجی ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی می‌پردازد. همان‌طور که در شکل ۱ و جدول ۶ ملاحظه می‌گردد، تأثیر غیرمستقیم<sup>۱</sup> متغیر استرس شغلی حسابرس بر حساسیت اخلاقی حسابرس برابر با ۰/۱۳ و سطح معنی‌داری مربوط به آن برابر با ۰/۰۲۹ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار شده است (زیرا کمتر از ۰/۰۵ است). با توجه به آنکه مقدار تأثیر مستقیم متغیر استرس شغلی حسابرس بر حساسیت اخلاقی حسابرس برابر با ۰/۸۳ به دست آمده است، لذا تأثیر کل<sup>۲</sup> متغیر استرس شغلی حسابرس بر حساسیت اخلاقی حسابرس برابر با ۰/۹۶ می‌باشد. با توجه به اینکه نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل برابر با ۰/۱۴ است (یعنی شاخص<sup>۳</sup> VAF برابر با ۰/۱۴ شده است) می‌توان گفت که نقش تأثیر اثر میانجی جزئی<sup>۴</sup> است و نوع میانجی‌گری بسیار جزئی می‌باشد.

$$VAF = \frac{a \times b}{a \times b + c} = \frac{0/13}{0/13 + 0/96} = 0/14$$

<sup>۱</sup> تأثیر غیرمستقیم متغیر استرس شغلی حسابرس بر حساسیت اخلاقی حسابرس از طریق حاصلضرب تأثیر مستقیم متغیر استرس شغلی حسابرس بر ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی یعنی ۰/۵۹ و تأثیر مستقیم متغیر ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی بر حساسیت اخلاقی حسابرس یعنی ۰/۲۲ به دست می‌آید.  
<sup>۲</sup> تأثیر کل = تأثیر مستقیم + تأثیر غیرمستقیم.

<sup>۳</sup> Variance Accounted For

<sup>۴</sup> اگر  $VAF < 20\%$ ، نقش تأثیر اثر میانجی بسیار جزئی است. اگر  $20\% < VAF < 80\%$ ، نقش تأثیر اثر میانجی متوسط است و نوع میانجی‌گری جزئی می‌باشد و اگر  $VAF < 80\%$ ، نقش تأثیر اثر میانجی قوی است و نوع میانجی‌گری کامل می‌باشد.

جدول (۷): نتیجه تأثیر استرس شغلی حسابرس بر حساسیت اخلاقی حسابرس و قضاوت اخلاقی حسابرس با توجه به نقش میانجی ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی

نتیجه	تأثیر کل	تأثیر غیرمستقیم	تأثیر مستقیم	
میانجی‌گری جزئی	۰/۹۶*	۰/۱۳*	۰/۸۳*	استرس شغلی حسابرس ← ویژگی‌های روان‌شناختی ← حساسیت اخلاقی حسابرس
میانجی‌گری متوسط	۰/۹۱*	۰/۲۰*	۰/۷۱*	استرس شغلی حسابرس ← ویژگی‌های روان‌شناختی ← قضاوت اخلاقی حسابرس

\*. معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

فرضیه چهارم پژوهش، به بررسی رابطه استرس شغلی حسابرس و قضاوت اخلاقی حسابرس با توجه به نقش میانجی ویژگی‌های روان‌شناختی کنترل فردی می‌پردازد. همان‌طور که در شکل ۱ و جدول ۵ ملاحظه می‌گردد، تأثیر غیرمستقیم متغیر استرس شغلی حسابرس بر قضاوت اخلاقی حسابرس برابر با ۰/۲۰ و سطح معنی‌داری مربوط به آن برابر با ۰/۰۱۷ می‌باشد که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار شده است (زیرا کمتر از ۰/۰۵ است). با توجه به آنکه مقدار تأثیر مستقیم متغیر استرس شغلی حسابرس بر قضاوت اخلاقی حسابرس برابر با ۰/۷۱ به دست آمده است، لذا تأثیر کل متغیر استرس شغلی حسابرس بر قضاوت اخلاقی حسابرس برابر با ۰/۹۱ می‌باشد. با توجه به اینکه نسبت اثر غیرمستقیم به اثر کل برابر با ۰/۲۲ است (یعنی شاخص VAF برابر با ۰/۲۲ شده است) می‌توان گفت که نقش تأثیر اثر میانجی متوسط است و نوع میانجی‌گری جزئی می‌باشد.

$$VAF = \frac{a \times b}{a \times b + c} = \frac{0/20}{0/20 + 0/91} = 0/22$$

### نتیجه‌گیری

رابطه نمایندگی، قراردادی بین یک یا چند مالک با نمایندگانی برای انجام برخی از فعالیت‌ها و اعطای قدرت تصمیم‌گیری به نمایندگان است. ایسنهارت<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) توضیح می‌دهد مشکلی که می‌تواند در یک رابطه نمایندگی رخ دهد، این است که منافع متضادی بین مالک و نماینده وجود داشته باشد، به‌گونه‌ای که مالک، نمی‌تواند نظارتی بر این موضوع داشته باشد که نماینده وظایف خود را به‌درستی انجام داده است یا خیر؟ تضادها بر سر تفاوت‌ها در اهمیت و اطلاعات نامتقارن، یک نیاز مشترک برای حرفه حسابداری توسط شخص سوم باصلاحیت و مستقلی را موجب می‌شود. یافته‌های این پژوهش نیز نشان داد که بین استرس شغلی حسابرس و تمایلات اخلاقی حسابرس رابطه معناداری وجود دارد. از آنجا که حسابرسان مستقل مسئولیت بررسی اظهارات مالی شرکت و ارائه نظر در مورد آن را دارد و در خصوص اینکه آیا این اظهارات به‌طور قابل‌ملاحظه و همه‌جانبه با وضعیت مالی یک شرکت همسو است؛ اظهارنظر می‌نماید. بنابراین، حسابرسان به‌عنوان "دروازه بانان حیاتی در فرایند گزارشگری مالی" عمل می‌کنند و نقش مهمی در عملکرد مؤثر، بازارهای سرمایه در سراسر جهان دارد. در نتیجه، هر چیزی که حرفه حسابداری را تحت تأثیر قرار دهد، موجب نگرانی ذی‌نفعان و کسانی که به این اطلاعات متکی هستند، می‌شود. در این میان ممکن است، در شرایطی که انعطاف‌پذیری بالاتر وجود دارد، افزایش استرس و شرایط استرس‌زا برای حسابرسان باعث خواهد شد که رفتارهای حسابداری، را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین جوهری و همکاران (۲۰۱۷) نشان دادند، شدت اخلاقی کم به دلیل حساسیت اخلاقی کم، اثربخشی تصمیم‌گیری حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد همه این یافته‌ها با یافته‌های این

<sup>1</sup> Eisenhardt



پژوهش همسو می‌باشند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل در این پژوهش نشان داد که یک رابطه مثبت و معنادار بین حساسیت اخلاقی و قضاوت اخلاقی وجود دارد. در واقع یافته‌ها نشان‌دهنده این موضوع است که حساسیت اخلاقی و تصمیم‌گیری حسابرسان بر مبنای ملاحظات و مفاهیم اخلاقی صورت می‌گیرد. یافته‌های این پژوهش نیز نشان داد ویژگی‌های فردی بر رابطه بین استرس شغلی حسابرس و تمایلات اخلاقی حسابرس تأثیرگذار می‌باشد.

## منابع

- ✓ بحری ثالث، جمال، جبارزاده کنگرلوئی، سعید، بهرامی، تورج، حق ویردی زاده، محسن، (۱۴۰۰)، تاثیر استرس بر استقلال حرفه‌ای حسابرسان، پژوهش‌های حسابرسی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۸۷-۱۰۸.
- ✓ بهاری فر، علی، جواهری کامل، مهدی، (۱۳۸۹)، بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان با مطالعه عدالت سازمانی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمان، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۸، صص ۹۵-۱۱۸.
- ✓ حسن‌زاده احمدی، حسن، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه استرس حسابرس و الگوهای اظهارنظر حسابرس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- ✓ خلیفه سلطانی، سید احمد، براری، سمانه، (۱۳۹۴)، بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۳۲-۵۵.
- ✓ دادبه، فاطمه، پرتوی فر، زینب، (۱۴۰۰)، تاثیر افزایش گزارش حسابرس بر شکست کسب و کارها، پژوهش‌های حسابرسی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۰۹-۱۳۵.
- ✓ رحمانی‌نیا، احسان، یعقوب‌نژاد، احمد، (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان داخلی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۱۴۵-۱۶۵.
- ✓ رحمانی‌نیا، احسان، پورزمانی، زهرا، گلپایگانی، آیدا، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیرپذیری تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران حرفه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی و رفتاریشان، پژوهش‌های حسابرسی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۵۷-۸۵.
- ✓ رجبی نژاد سیاهپوش، مهناز، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر اخلاق سازمانی بر رفتار اخلاقی حسابرس با نقش میانجی حاکمیت سازمانی (شرکتی) و اثر تعدیلگر ویژگی‌های شخصیتی حسابرس در بین شرکتهای بورس اوراق بهادار تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز بین الملل قشم.
- ✓ خواجوی، شکراله، صالحی، تابنده، (۱۳۹۸)، تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۸، صص ۲۴۳-۲۷۹.
- ✓ سپاسی، سحر، نجفی، فائزه، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر اخلاق حسابرسان بر کشف دستکاری اطلاعات مالی، فالنامه پژوهش‌های اخلاقی، سال ۶، شماره ۴، صص ۱-۱۷.
- ✓ سپهری، یگانه، پاک‌مرام، عسگر، (۱۳۹۴)، تصمیم‌گیری اخلاقی در حسابرسی و حسابداری، دومین همایش ملی و دومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران.
- ✓ صالحی، تابنده، (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابرس و کیفیت حسابرسی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱(۳)، ۷۷-۸۶.
- ✓ فتحی، اسمعیل، (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر ویژگی‌های عاطفی و روانشناختی حسابرسان بر نیت اخلاقی حسابرسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.

✓ فیض آبادی، فیض، دهقان، حبیب الله، (۱۳۹۹)، تاثیر ابعاد رهبری اصیل بر کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسان به واسطه فرهنگ اخلاقی در موسسات حسابرسی، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. دوره ۱، شماره ۴۲، صص ۶۷-۸۱.

✓ میرسیار ضیابری، سادات، (۱۳۹۷)، بررسی اثرات اخلاق، تجربه و شایستگی حسابرس بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن تردید حرفه‌ای حسابرسان به عنوان یک متغیر تعدیل کننده. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

✓ محمدی، جواد، فخاری، حسین، (۱۳۹۵)، تأثیر خودکنترلی و تعهدات دینی مدیران مالی بر کیفیت افشای اطلاعات، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره ۲، صص ۴۱-۶۳.

✓ مهدوی، غلامحسین، هوشمند، عبدالحمید، (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس، دانش حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۵۱، صص ۱-۲۴.

✓ نیک کار، جواد، نوروزی، فرزانه، (۱۳۹۴)، اخلاق حسابرسان و تأثیر آن بر اعتماد عمومی، نشریه حسابرس، شماره ۷۶، صص ۷۰-۷۶.

- ✓ Agoglia, C.P., Brazel, J.F., Hatfield, R.C., Jackson, S.B. (2010). How do audit workpaper reviewers cope with the conflicting pressures of detecting misstatements and balancing client workloads? *Auditing: J. Practice Theory* 29 (2), 27-43.
- ✓ Akwasi, A., Mujtaba, B., Cavico, F & Tindall, L. (2016). Organizational Ethical Culture: A Significant Determinant of Ethical Behavior. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. , Issue 12 , Pages, 18-27
- ✓ Aida, N. (2021). Work Experience, Obedience Pressure and Task Complexity on Audit Judgment. *Golden Ratio of Auditing Research*. 1, 2 (Jun. 2021), 61 - 69. DOI:<https://doi.org/10.52970/grar.v1i2.51>.
- ✓ Arnold, V., Lampe, J. C., & Sutton, S. G. (2000). Creating an ethically driven organization: A model for fostering an epidemic of ethical intensity. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 3: 201-224.
- ✓ Ashari, A. (2013). Corruption Awareness, Ethical Sensitivity, Professional Skepticism and Risk of Corruption Assessment: Exploring the Multiple Relationship in Indonesian Case . *Financial Markets & Corporate Governance Conference*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2196249> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2196249>.
- ✓ Asnawi, M. (2022). The quality of audit recommendation: The effect of role conflict, role ambiguity and work stress. *Accounting*, 8(3), 315-322.
- ✓ Arazzini, S. M., and Walker, L. D., (2014). Self-Handicapping, Perfectionism, Locus of Control and Self-Efficacy: A Path Model. *Personality and Individual Differences*, Vol. 66, pp:160-164.
- ✓ Broberg, P., Umans, T., Skog, P. and Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374-399.
- ✓ Fehrenbacher, D., Kaplan, S & Pedell, B. (2017). The relation between individual characteristics and compensation contract selection. *Management Accounting Research*. *Management Accounting Research*, 34: 1-18
- ✓ Ismail, S. (2014). Effect of ethical ideologies on ethical judgment of future accountants: Malaysian evidence. *Asian Review of Accounting*, Vol. 22, No. 2, pp. 145-58.
- ✓ Hunt, S. D., & Vitell, S. J. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 6: 5-16.

- ✓ Johari, R. J., Mohd. Sanusi, Z., Abdul Rahman, R. & Omar, N. (2013). Auditors' independence, experience and ethical judgments: the case of Malaysia. *Journal of Business and Public Policy*, Vol. 8, No. 1, pp. 100–19.
- ✓ Johari, R. J., Mohd-Sanusi, Z., Chong, V. K. (2017). Effects of Auditors' Ethical Orientation and Self-Interest Independence Threat on the Mediating Role of Moral Intensity and Ethical Decision-Making Process. *International Journal of Auditing*, 21: 38–58.
- ✓ Johari, R.J., Alam, M.M. and Said, J. (2021). Investigating factors that influence Malaysian auditors' ethical sensitivity. *International Journal of Ethics and Systems*. 37(3), 406-421.
- ✓ La Dana, A., Sunaryo, H & Supriyanto. (2022). The Effect of Locus of Control, Framing, Pressure of Obedience and Auditor's Competency on Audit Judgment. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*. 5(2), 9680-9692.
- ✓ Lo'pez, D.M., Peters, G.F. (2012). The effect of workload compression on audit quality. *Auditing: J. Practice Theory* 31 (4), 139–165.
- ✓ Marques, P. A. & Azevedo-Pereira, J. (2009), 'Ethical ideology and ethical judgments in the Portuguese accounting profession', *Journal of Business Ethics*, Vol. 86, No. 2, pp. 227–42.
- ✓ Margheim, L., Kelley, T., Pattison, D. (2011). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *J. Appl. Bus. Res.* 21 (1), 23–27.
- ✓ Mcclenahan, C.A., Giles, M.L., Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: a test of the demand–control–support model in academics. *Work Stress* 21 (1), 85–95.
- ✓ Mcclenahan, C.A., Giles, M.L., Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: a test of the demand–control–support model in academics. *Work Stress* 21 (1), 85–95.
- ✓ Mohammadipour, R. and Gholami, S. (2012). The Effects of Psychological Stress and Occupational Burnout of the Independent Auditors on the Quality of Audit Reports. The Conference on Accounting, Financial, and Investment Management, February 14, The University of Applied Science and Technology, Gorgan, Golestan Province, pp. 1-12
- ✓ Musbah, A., Cowton, C. J. & Tyfa, D. (2016). The role of individual variables, organizational variables and moral intensity dimensions in Libyan management accountants' ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, Vol. 134, No. 3, pp. 335–58.
- ✓ Octavio, R. M. N., & João, P. C. L. (2013). Ethical conduct of Brazilians' accountants: Differences between beliefs and practices. *European Accounting Association*, Paris, France, 6-8 May: 319-337.
- ✓ Peytcheva M. (2008). *Accountability, reputation costs, and opportunistic auditor behavior*. USA: University of New Jersey Press.
- ✓ Quadackers, L. M. (2009). A study of auditors' skeptical characteristics and their relationship to skeptical judgments and decisions. Working paper.
- ✓ Shawver, T.J. and Clements, L.H. (2015). Are There Gender Differences When Professional Accountants Evaluate Moral Intensity for Earnings Management?. *Journal of Business Ethics*, 131: 557-556.
- ✓ Stromback, Camilla, Lind, Thérèse, Skagerlund, Kenny, Vastfjall, Daniel, Tinghog, Gustav. (2017). Does self-control predict financial behavior and financial well-being?. *Journal of Behavioral and Experimental Finance* 14 (2017) 30–38.

- ✓ Suhardianto, N & Seung, S. (2020). Workload stress and conservatism: An audit perspective, *Cogent Business & Management*, 7:1, 1789423, DOI:10.1080/23311975.2020.1789423.
- ✓ Swendeman, D., Ramanathan, N., Comulada, W. S., Rotheram-Borus, M. J., and Estrin, D., (2014). Efficacy of Daily Self-Monitoring of Health Behaviors and Quality of Life by Mobile Phone: Mixed-Methods Results from Two Studies With Diver's Population. In *Annals of Behavioral Medicine*, Vol. 47, pp:263-263.
- ✓ Wal, C.K.; May, T.G.; Ye, T.S.; Yuan, T.S.; and Y.Y. Mun (2013). The Relationship between Work Stress and Auditors Job Performance, M.A. Thesis in Accounting, University Tunku Abdul Rahman.
- ✓ Wang, Y., Lisheng Yu., and Yuping Zhao., (2015). The Association between Audit-Partner Quality and Engagement Quality: Evidence from Financial Report Misstatements. *A Journal of Practice & Theory*. Vol. 34: pp. 81-111.
- ✓ Yan, H & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market, *China Journal of Accounting Research*: 305-310.