



A Comprehensive Model for Reducing Occupational Stress among Auditors through Enhancing Occupational Resilience

Reza Asgharpour Hassankiyadeh * 

*Corresponding Author, MSc., Department of Auditing, Ram.C., Islamic Azad University, Ramsar, Iran. E-mail: reza.asgharpour70@gmail.com

Abdossamad Khalatbari Limaki 

Assistant Prof., Department of Auditing, Ram.C., Islamic Azad University, Ramsar, Iran. E-mail: abkhalatbari@gmail.com

Abstract

Objective

In recent years, the auditing profession has experienced significant legal, regulatory, and technological changes, substantially increasing auditors' psychological stress and workload. Heightened accountability requirements, tight deadlines, heavy task loads, and litigation risks create a highly stressful environment that can lead to psychological fatigue, reduced concentration, diminished performance, and increased intentions to leave the profession. The purpose of this study is to develop a comprehensive model for reducing auditors' occupational psychological stress by enhancing occupational resilience, to identify the mechanisms through which resilience influences psychological and professional outcomes, and to propose practical strategies for improving auditors' mental well-being and professional performance.

Methods

This study is applied in purpose and exploratory–confirmatory in nature. In the first phase, using a grounded theory approach, the dimensions, components, and relationships among variables related to auditors' job-related psychological pressures and resilience were identified. Data were collected through 18 semi-structured in-depth interviews with university faculty members, audit firm managers, and organizational behavior specialists. The data were analyzed using Strauss and Corbin's (1998) three-stage coding approach, supported by MAXQDA software. In the second phase, the identified components and their

Citation: Asgharpour Hassankiyadeh, Reza & Khalatbari Limaki, Abdossamad (2026). A Comprehensive Model for Reducing Occupational Stress among Auditors through Enhancing Occupational Resilience. *Accounting and Auditing Review*, 33(3), 446-480. (in Persian)



relationships were validated using the fuzzy Delphi method with the participation of 20 experts in accounting, auditing, and occupational psychology. Data were collected through a fuzzy Delphi questionnaire and analyzed using fuzzification, aggregation of expert judgments, and defuzzification to assess consensus and refine the proposed model. Throughout the study, ethical standards were maintained, including informed consent, confidentiality, and voluntary participation.

Results

The findings revealed that auditors are significantly affected by the psychological and emotional pressures of their work, and their lived experiences can be categorized into four main themes: organizational and job-related pressures, individual and psychological pressures, psychological and behavioral consequences, as well as support systems and coping resources. Data analysis showed that these themes are interrelated, and the integration of results ultimately led to the development of a four-level comprehensive model of auditors' occupational resilience. This model encompasses individual, interpersonal, organizational, and professional strategies for reducing psychological pressures and enhancing resilience within auditing environments.

Conclusion

Auditors' job-related psychological pressures stem from a complex interplay of organizational, occupational, individual, and psychological factors within demanding and high-pressure work environments. This interplay gives rise to consequences such as mental and emotional exhaustion, reduced concentration, depression, diminished efficiency, and job burnout, all of which threaten auditors' mental health and professional performance. Occupational resilience serves as a protective and mediating mechanism that, through individual, interpersonal, organizational, and professional pathways, can significantly mitigate the adverse effects of job stress. Strengthening resilience across these four levels represents an effective strategy for preventing burnout, improving mental health, enhancing professional judgment, and increasing audit quality. The primary contribution of this study is the development of a comprehensive, context-specific model of auditors' occupational resilience that conceptualizes resilience not merely as an individual attribute but as a multidimensional, dynamic construct requiring coordinated interventions at the individual, organizational, and professional levels. By integrating occupational psychology with auditing professionalism, this model provides a theoretical and practical framework for policymaking, designing resilience-based training programs, developing psychological support systems, managing human capital, and improving occupational health standards within the audit profession. The results offer a foundation for revising human resource management practices in audit firms, implementing resilience-oriented professional development programs, and establishing sustainable psychological support mechanisms at the national level, ultimately contributing to improved audit quality and long-term workforce stability in the profession.

Keywords: Occupational stress in auditors, Occupational resilience of auditors, Job stress in auditing.



الگوی جامع کاهش فشارهای روانی شغلی حساب‌رسان در حرفه حسابرسی مبتنی بر تقویت تاب‌آوری شغلی

رضا اصغریور حسن کیاده*

* نویسنده مسئول، کارشناس ارشد، گروه حسابرسی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران. رایانامه: reza.asgharpour70@gmail.com

عبدالصمد خلعتبری لیماکی

استادیار، گروه حسابرسی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران. رایانامه: abkhalatbari@gmail.com

چکیده

هدف: حرفه حسابرسی در سال‌های اخیر با تحولات گسترده قانونی، استانداردی و فناوری‌های نوین مواجه شده و فشارهای روانی و کاری حساب‌رسان را افزایش داده است. الزامات پاسخ‌گویی، ضرب‌الاجل‌های فشرده، حجم زیاد وظایف و ریسک دعاوی، محیطی پُر استرس ایجاد می‌کند که می‌تواند به خستگی روانی، کاهش تمرکز، افت عملکرد و تمایل به ترک شغل منجر شود. هدف این پژوهش، طراحی و تبیین الگوی جامع کاهش فشارهای روانی شغلی حساب‌رسان، بر پایه تقویت تاب‌آوری است تا مسیرهای اثرگذاری تاب‌آوری بر پیامدهای روانی و حرفه‌ای روشن و راه‌کارهای عملی برای بهبود سلامت روان و عملکرد ارائه شود.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت، ترکیبی (اکتشافی - تأییدی) است. در مرحله نخست، با بهره‌گیری از رویکرد کیفی داده‌بنیاد، ابعاد، مؤلفه‌ها و روابط میان متغیرهای مرتبط با فشارهای روانی شغلی و تاب‌آوری حساب‌رسان شناسایی شد. داده‌های این مرحله از طریق ۱۸ مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته با استادان دانشگاهی، مدیران مؤسسه‌های حسابرسی و متخصصان رفتار سازمانی به‌دست آمد و تحلیل آن با روش کدگذاری سه‌مرحله‌ای اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) و با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا انجام گرفت. در مرحله دوم، برای اعتبارسنجی مؤلفه‌ها و روابط استخراج‌شده، از روش دلفی فازی با مشارکت ۲۰ نفر از خبرگان حسابداری، حسابرسی و روان‌شناسی شغلی بهره گرفته شد. داده‌های دلفی از طریق پرسش‌نامه فازی گردآوری و با فرایند فازی‌سازی، محاسبه مقادیر مرکزی و غیرفازی‌سازی تحلیل شد تا میزان توافق خبرگان تعیین و الگوی نهایی تدوین شود. در تمامی مراحل، ملاحظات اخلاقی شامل رضایت آگاهانه، حفظ محرمانگی داده‌ها و امکان انصراف آزادانه رعایت شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که حساب‌رسان، تحت تأثیر فشارهای روانی و هیجانی شغل خود هستند و تجربه‌های زیسته آن‌ها را می‌توان در چهار مقوله اصلی دسته‌بندی کرد: فشارهای سازمانی و شغلی، فشارهای فردی و روانی، پیامدهای روانی و رفتاری، حمایت‌ها و

استناد: اصغریور حسن کیاده، رضا و خلعتبری لیماکی، عبدالصمد (۱۴۰۵). الگوی جامع کاهش فشارهای روانی شغلی حساب‌رسان در حرفه حسابرسی مبتنی بر تقویت تاب‌آوری شغلی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۳(۳)، ۴۴۶-۴۸۰.

منابع مقابله‌ای. تحلیل داده‌ها نشان داد که این مقوله‌ها با یکدیگر تعامل دارند. در نهایت، تلفیق نتایج، به طراحی الگوی جامع چهارسطحی تاب‌آوری شغلی حساب‌برسان منجر شد. این الگو شامل راهبردهای فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای برای کاهش فشارهای روانی و ارتقای تاب‌آوری حساب‌برسان در محیط‌های حسابرسی است.

نتیجه‌گیری: فشارهای روانی شغلی حساب‌برسان حاصل تعامل پیچیده‌ای از عوامل سازمانی، شغلی، فردی و روانی در محیط‌های کاری پُرتنش و پُرتوقع است؛ تعاملی که به بروز پیامدهایی همچون خستگی ذهنی و عاطفی، اُفت تمرکز، افسردگی، کاهش کارایی و فرسودگی شغلی منجر می‌شود و سلامت روان و کیفیت عملکرد حرفه‌ای حساب‌برسان را تهدید می‌کند. همچنین، تاب‌آوری شغلی یک سازوکار محافظتی و میانجی است که از طریق مسیرهای فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای، می‌تواند تأثیرهای منفی فشارهای شغلی را به‌طور معنادار کاهش دهد. تقویت تاب‌آوری در این چهار سطح، رویکردی کارآمد برای پیشگیری از فرسودگی، ارتقای سلامت روان، بهبود تصمیم‌گیری حرفه‌ای و افزایش کیفیت حسابرسی است. دانش‌افزایی اصلی پژوهش در طراحی و ارائه الگوی جامع و بومی تاب‌آوری شغلی حساب‌برسان نهفته است؛ الگویی که تاب‌آوری را از یک مهارت فردی ساده فراتر می‌برد و آن را به‌عنوان سازه‌ای چندبعدی و پیوسته معرفی می‌کند که به مداخله هم‌زمان فرد، سازمان و نهادهای حرفه‌ای نیازمند است. این الگو با پیوند میان روان‌شناسی شغلی و حرفه‌ای‌گرایی حسابرسی، چارچوبی نظری و کاربردی برای سیاست‌گذاری، طراحی مداخله‌های آموزشی، توسعه نظام‌های حمایت روانی، مدیریت سرمایه انسانی و ارتقای استانداردهای سلامت شغلی حساب‌برسان فراهم می‌آورد. نتایج پژوهش می‌تواند مبنایی برای بازنگری در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسه‌های حسابرسی، طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مبتنی بر تاب‌آوری و استقرار نظام‌های پایدار حمایت روانی در سطح ملی باشد و در نهایت به ارتقای کیفیت حسابرسی و پایداری نیروی انسانی حرفه کمک کند.

کلیدواژه‌ها: فشارهای روانی شغلی در حساب‌برسان، تاب‌آوری شغلی حساب‌برسان، استرس شغلی در حسابرسی.

مقدمه

حرفه حسابرسی در دهه‌های اخیر دستخوش تحولات عمیقی شده است؛ تغییرات مداوم مقررات و استانداردها، پیشرفت فناوری‌های حسابرسی، افزایش رقابت بازار خدمات حرفه‌ای و الزامات قانونی، فشارهای روانی و کاری بر حسابرسان را به‌طور چشمگیری افزایش داده است (سوئینی و پیرز^۱، ۲۰۱۱؛ دانودرو، زامرالیتا و لی^۲، ۲۰۲۱). حسابرسان ناگزیرند در شرایطی فعالیت کنند که پیچیدگی استانداردها، ضرب‌الاجل‌های فشرده، حجم بالای کار، ریسک دعاوی حقوقی و تضاد منافع، هم‌زمان بر آنان تحمیل می‌شود (اسمیت، امرسون و اورلی^۳، ۲۰۱۷؛ فوگارتی، سینگ، رودز و مور^۴، ۱۹۹۷). این ویژگی‌ها موجب می‌شود که حرفه حسابرسی به‌طور ذاتی با سطوح بالای فشارهای روانی شغلی همراه باشد (بنی هاشمی، فغانی و رحیمی دستجردی، ۱۴۰۳). الزامات دقت، پاسخ‌گویی نظارتی، رعایت استانداردهای حرفه‌ای و مواجهه با محیط‌های پُریسک، بروز تنش، خستگی عاطفی و اُفت انگیزش را در میان حسابرسان تشدید می‌کند (پارکر، اشمیتز و جیکوبز^۵، ۲۰۲۱؛ روسادی و باروز^۶، ۲۰۲۲؛ عمومی، فاضلی و فغانی ماکرانی، ۱۴۰۴). این فشارها نه‌تنها سلامت روانی و جسمی حسابرسان را تهدید می‌کند، بلکه به کاهش کیفیت قضاوت حرفه‌ای، استقلال و دقت در فرایند حسابرسی و در نتیجه تضعیف کیفیت گزارشگری مالی و اعتماد عمومی می‌انجامد (پیرز و سوئینی^۷، ۲۰۰۴؛ مارجیم، کلی و پتیسون^۸، ۲۰۰۵). از این‌رو، توجه به مؤلفه‌های سلامت روان شغلی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن، به یکی از محورهای اصلی پژوهش‌های رفتاری حسابداری و حسابرسی تبدیل شده است؛ زیرا حفظ سلامت روان حسابرسان در ارتقای کیفیت خدمات و پایداری اعتماد عمومی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (هردا و لاول^۹، ۲۰۱۲؛ صراف و صراف، ۱۳۹۹).

پژوهش‌های بین‌المللی نشان می‌دهد که فشارهای روانی شغلی در میان حسابرسان، به‌مراتب بیشتر از بسیاری از حرفه‌های دیگر است (ریبل و میشلز^{۱۰}، ۱۹۹۰؛ سوئینی و سامرز^{۱۱}، ۲۰۰۲). عواملی چون فشار زمانی، انتظارات متعارض، عدم تعادل کار و زندگی، پیچیدگی وظایف، مسئولیت پاسخ‌گویی به نهادهای نظارتی و خطر آسیب به اعتبار حرفه‌ای، از مهم‌ترین منابع ایجاد این فشارها محسوب می‌شوند (پارکر و همکاران، ۲۰۲۱؛ دانودرو و همکاران، ۲۰۲۱؛ غلامی‌فتیده، مهرانی و تحریری، ۱۴۰۱). چنین شرایطی معمولاً ناشی از ضرب‌الاجل‌های فشرده و محیط‌های کاری پُرتنش است و در بلندمدت به خستگی روانی، کاهش تمرکز و اُفت انگیزش شغلی می‌انجامد (مارجیم و همکاران، ۲۰۰۵؛ ایران‌دوست، نامداری، سماواتیان و عابدی، ۱۴۰۲). فشارهای روانی شغلی مفهومی چندبعدی است که واکنش‌های هیجانی و شناختی حسابرسان در برابر استرس، اضطراب، افسردگی و فرسودگی شغلی را دربرمی‌گیرد. تداوم این وضعیت موجب خستگی

1. Sweeney & Pierce
2. Danudoro, Zamralita & Lie
3. Smith, Emerson & Everly
4. Fogarty, Singh, Rhoads & Moore
5. Parker, Schmitz & Jacobs
6. Rosadi & Barus
7. Pierce & Sweeney
8. Margheim, Kelley & Pattison
9. Herda & Lavelle
10. Rebele & Michaels
11. Sweeney & Summers

عاطفی، بی‌انگیزگی و کناره‌گیری از تعاملات حرفه‌ای می‌شود (آلمر و کاپلان^۱، ۲۰۰۲؛ حقی، ۱۳۹۶؛ ماسلاچ، شاوفلی و لیتز^۲، ۲۰۰۱؛ خواجهی و برزگر، ۱۳۹۵) و در نهایت، کاهش تمرکز، افت کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای، تمایل به ترک شغل، کاهش تعهد و بهره‌وری را در پی دارد (پارکر و همکاران، ۲۰۲۱؛ هردا و لاول، ۲۰۱۲). از این‌رو، شناسایی و مهار فشارهای روانی شغلی برای حفظ سلامت روان و ارتقای کیفیت خدمات حسابرسی ضرورتی راهبردی است.

با وجود اهمیت موضوع، بیشتر مداخلات فردی و سازمانی در حسابرسی صرفاً بر کاهش نشانه‌های روانی تمرکز داشته و به پرورش ظرفیت‌های درونی و تاب‌آوری شغلی توجه اندکی نشان داده‌اند (ریبل و مایکلز، ۱۹۹۰؛ سیادت و سپاسی، ۱۴۰۳). در حالی که یافته‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا و مدیریت منابع انسانی حاکی از آن است که تقویت تاب‌آوری شغلی یکی از مؤثرترین راهبردها برای مقابله با فشارهای روانی محیط کار است (بریت، شن، سینکلر، گراسمن و کلیگر^۳، ۲۰۱۶؛ لوتار، چیچتی و بکر^۴، ۲۰۰۰؛ سیادت و سپاسی، رضازاده و اعتمادی، ۱۴۰۳). تاب‌آوری بیانگر توانایی فرد در بازگشت به تعادل، حفظ عملکرد مطلوب و سازگاری با شرایط تنش‌زا است (کانر و دیویدسن^۵، ۲۰۰۳). در حرفه پُرتنش حسابرسی، افراد تاب‌آور نه تنها کمتر دچار فشار روانی می‌شوند، بلکه از تجارب دشوار برای رشد حرفه‌ای بهره می‌برند (کوپر، فلینت و تیلور و پرن^۶، ۲۰۲۰؛ صراف و صراف، ۱۳۹۹). این سازه چندبعدی شامل مؤلفه‌هایی چون خودکارآمدی، حمایت اجتماعی، مهارت‌های مقابله‌ای، معنا و هدف در کار و انعطاف‌پذیری شناختی و هیجانی است (بریت و همکاران، ۲۰۱۶) که تقویت آن‌ها نقش محافظتی در برابر آسیب‌های روانی دارد. پژوهش‌های اخیر نیز بر اهمیت تاب‌آوری در کاهش فشارهای شغلی تأکید کرده‌اند (کوپر و همکاران، ۲۰۲۰؛ دانودرو و همکاران، ۲۰۲۱)، اما در حوزه حسابرسی، مدل‌های مفهومی جامع و بومی برای تبیین این روابط هنوز به‌خوبی توسعه نیافته است. مرور ادبیات موجود نشان می‌دهد بیشتر مطالعات صرفاً به شناسایی عوامل فشارزا مانند فشار زمانی، ابهام نقش و حجم کار زیاد و تأثیر آن‌ها بر کیفیت حسابرسی یا تمایل به ترک شغل پرداخته‌اند (سوئینی و پیرز، ۲۰۱۱؛ مارجیم و همکاران، ۲۰۰۵؛ نظری‌پور و زکی‌زاده، ۱۴۰۱؛ فروغی‌راد و بزازاده‌تربتی، ۱۳۹۸؛ خواجهی و برزگر، ۱۳۹۵)، در حالی که پژوهش‌های اندکی به بررسی راهبردهای روان‌شناختی و سازمانی مؤثر بر مهار این فشارها اختصاص یافته‌اند.

از سوی دیگر، شرایط خاص حرفه حسابرسی در ایران از جمله فشردگی فصل‌های کاری، نبود حمایت‌های روان‌شناختی ساختارمند، فشارهای مالیاتی و نظارتی، تعارض منافع کارفرما - حسابرس و کمبود آموزش‌های مرتبط با سلامت روان، ضرورت طراحی الگویی جامع برای کاهش فشارهای روانی شغلی مبتنی بر تاب‌آوری شغلی را آشکار ساخته است. الگوهای اقتباسی خارجی به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، نهادی و حرفه‌ای، پاسخ‌گوی واقعیت‌های محیط حسابرسی ایران نیستند. از این‌رو، تدوین الگویی بومی که مسیرهای اثرگذاری تاب‌آوری شغلی بر کاهش فشارهای روانی حسابرسان را بر پایه مبانی نظری و شواهد میدانی تبیین کند، ضرورتی پژوهشی و کاربردی است. چنین الگویی می‌تواند

1. Almer & Kaplan
2. Maslach, Schaufeli & Leiter
3. Britt, Shen, Sinclair, Grossman & Klieger
4. Luthar, Cicchetti & Becker
5. Connor & Davidson
6. Cooper, Flint-Taylor & Pearn

به مدیران مؤسسه‌های حسابرسی و نهادهای ناظر در طراحی برنامه‌های آموزشی و حمایتی برای ارتقای تاب‌آوری و پیشگیری از آسیب‌های روانی کمک کند و در نهایت به بهبود کیفیت حسابرسی، افزایش اعتماد عمومی و پایداری حرفه‌ای منجر شود. بر همین مبنا، پژوهش حاضر در پی پاسخ به این پرسش اصلی است که: «الگوی مفهومی مناسب برای کاهش فشارهای روانی شغلی حسابرسان، بر پایه تاب‌آوری شغلی چگونه طراحی و تبیین می‌شود؟» در چارچوب این پرسش، بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر فشارهای روانی، مسیرهای اثرگذاری تاب‌آوری شغلی و راهبردهای عملیاتی تقویت آن، از اهداف فرعی پژوهش محسوب می‌شوند.

مبانی نظری پژوهش

جیستی و بستر فشارهای روانی شغلی در حرفه حسابرسی

فشار روانی شغلی به واکنش‌های روانی و فیزیولوژیکی ناشی از الزامات کاری فراتر از توانایی‌های فرد اطلاق می‌شود (لازاروس و فولکمن^۱، ۱۹۸۴؛ حاجیها و زارعی، ۱۳۹۳) و ابعاد هیجانی، شناختی، رفتاری و جسمانی را دربرمی‌گیرد (شولتز و هکر^۲، ۲۰۲۴). در حرفه حسابرسی، ویژگی‌هایی چون حجم بالای کار، مهلت‌های فشرده، مسئولیت‌های قانونی سنگین، پیچیدگی فناوری‌های مالی و تعارض نقش‌ها، شدت این فشارها را افزایش می‌دهند (سوئینی و سامرز، ۲۰۰۲؛ غلامی‌فتیده و همکاران، ۱۴۰۱). بر اساس مدل تقاضا - کنترل کار کاراسک^۳ (۱۹۷۹)، بیشترین استرس زمانی رخ می‌دهد که تقاضای شغلی زیاد و کنترل فردی ضعیف باشد؛ وضعیتی که در حسابرسی کاملاً مشهود است (گینینگ، کارلسون، تئو و گوستاوسون^۴، ۲۰۲۵). همچنین، مدل تلاش - پاداش سیگریست^۵ (۱۹۹۶)، نشان می‌دهد که ناهماهنگی بین میزان تلاش و پاداش‌های دریافتی، استرس پایدار و کاهش انگیزه را به دنبال دارد (فوگارتی و همکاران، ۱۹۹۷؛ نظری‌پور و زکی‌زاده، ۱۴۰۱؛ یان و زی^۶، ۲۰۱۶). پژوهش‌ها بیانگر آن‌اند که فشار کاری و ابعاد استرس شغلی، بر کیفیت حسابرسی اثر مستقیم و معناداری دارند و فرسودگی شغلی این اثرها را تشدید می‌کند (عمویی و همکاران، ۱۴۰۴؛ غلامی‌فتیده و همکاران، ۱۴۰۱). از سوی دیگر، کمبود منابع سازمانی مانند حمایت مدیریتی، بازخورد مؤثر و آموزش مهارتی، فرسودگی و افت کیفیت تصمیم‌گیری حسابرسان را افزایش می‌دهد (آئوفه، طویه، مک‌گرووری و اوسی توتو^۷، ۲۰۲۵؛ وولندری، سودارما، پریهاتینینگتاس و بریدوان^۸، ۲۰۲۴). افزون بر عوامل سازمانی، ویژگی‌های فردی نظیر سن، تجربه، مهارت‌های مقابله‌ای و تاب‌آوری نیز بر نحوه تجربه فشار روانی اثرگذارند (بنی‌هاشمی و همکاران، ۱۴۰۳). حسابرسان باتجربه‌تر با بهره‌گیری از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر، در برابر فشارهای شغلی مقاوم‌ترند (اسمیت و

1. Lazarus & Folkman

2. Scholze & Hecker

3. Karasek

4. Gynning, Karlsson, Teoh & Gustavsson

5. Siegrist

6. Yan & Xie

7. Aoife, Tawiah, McGroary & Osei-Tutu

8. Wulandari, Sudarma, Prihatiningtias & Baridwan

وبستر^۱، ۲۰۱۷). شناخت دقیق عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر استرس شغلی و سازوکارهای مقابله‌ای موجود، زمینه‌ساز طراحی مداخلات روان‌شناختی و سازمانی مؤثر است؛ امری که نه تنها به کاهش فشار روانی و ارتقای سلامت شغلی می‌انجامد، بلکه کیفیت خدمات و پایداری حرفه حسابرسی را نیز بهبود می‌بخشد.

پیامدهای فشارهای روانی شغلی: از واکنش اولیه تا فرسودگی شغلی حساب‌رسان

فشارهای روانی شغلی به واکنش‌های روانی و فیزیولوژیکی ناشی از الزامات کاری فراتر از توان فرد اشاره دارد که از مراحل اولیه تا پیامدهای مزمن ادامه می‌یابد (لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴؛ ماسلاچ و لیتز^۲، ۱۹۹۷). این فشارها در آغاز به صورت استرس و اضطراب ظاهر می‌شوند و کارکردهای شناختی و هیجانی را مختل می‌سازند (فتاح اوغلو و ییکلماز^۳، ۲۰۲۵). اضطراب شغلی به عنوان هیجانی منفی در موقعیت‌های تهدیدآمیز کاری، دقت و قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان را کاهش و احتمال خطا را افزایش می‌دهد (بک^۴، ۱۹۷۶؛ آلمر و کاپلان^۵، ۲۰۰۲؛ خلیفه‌سلطانی و براری^۶، ۱۳۹۴). فشارهای قانونی، انتظارات غیرواقع‌بینانه مشتریان و ارزیابی مستمر عملکرد از عوامل اصلی این اضطراب‌اند (ابراهیم و حسین^۵، ۲۰۲۴). مواجهه طولانی مدت با چنین تنش‌هایی می‌تواند به افسردگی شغلی منجر شود که با بی‌انگیزگی، خستگی هیجانی و احساس بی‌ارزشی شغلی همراه است (سلیگمن^۶، ۱۹۷۵؛ حیدر، سلطان و دیپاتی^۷، ۲۰۲۳؛ عمویی و همکاران^۸، ۱۴۰۴). در حرفه حسابرسی، حجم انبوه کار و نظارت مداوم، از محرک‌های اصلی این وضعیت‌اند که در نهایت موجب می‌شوند که دقت و کیفیت گزارش‌های مالی افت کنند (لزون، رولف، ریمنت و هاوول^۸، ۲۰۲۵). در مراحل پیشرفته‌تر، فرسودگی شغلی به عنوان سندرمی چندبعدی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت پدید می‌آید (ماسلاچ و جکسون^۹، ۱۹۸۱؛ سیدنژادفهمیم و آزاد^{۱۰}، ۱۴۰۲). فشار زمانی، نبود بازخورد مثبت و مسئولیت‌های سنگین، احتمال بروز این مؤلفه‌ها را در میان حساب‌رسان افزایش می‌دهد (وولندری و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۴). پژوهش‌های داخلی نشان داده‌اند که استرس شغلی با فرسودگی رابطه‌ای مثبت و با کیفیت حسابرسی رابطه‌ای منفی دارد و عواملی نظیر فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش، شدت آن را می‌افزایند (عمویی و همکاران^۸، ۱۴۰۴؛ حقی^{۱۲}، ۱۳۹۶؛ مرویان‌حسینی و لاری دشت‌بیاض^{۱۳}، ۱۳۹۴؛ غلامی‌فتیده و همکاران^{۱۴}، ۱۴۰۱؛ نظری‌پور و زکی‌زاده^{۱۵}، ۱۴۰۱). یافته‌های بین‌المللی نیز نشان می‌دهند که بار کاری و فرسودگی عملکرد حرفه‌ای را تضعیف می‌کنند، در حالی که حمایت سازمانی و تاب‌آوری نقش تعدیلگر دارند (سوپریانتو، میریانی، آملیا و سودراجات^{۱۶}، ۲۰۲۳؛ وریس و اسپکل^{۱۷}، ۲۰۲۵). همچنین، نوسان‌های زمانی و ساعات طولانی کار با افزایش استرس، اضطراب و افسردگی مرتبط‌اند (چانگ، ویدافر، بیرک و شچر^{۱۸}،

1. Smith & Webster

2. Maslach & Leiter

3. Fettaoglu & Yikilmaz

4. Beck

5. Ibrahim & Hussein

6. Seligman

7. Hidar, Sultan & Diapati

8. Lezon, Rohlf, Rayment & Howell

9. Soepriyanto, Meiryani, Amelia & Sudrajat

10. Vries & Spekle

11. Chang, Vidafar, Birk & Shechter

۲۰۲۴). بنابراین، شناخت نظام‌مند مسیر اثرگذاری فشارهای روانی از واکنش‌های اولیه تا پیامدهای مَزن، برای طراحی مداخلات روان‌شناختی و ارتقای تاب‌آوری شغلی در حرفه حسابرسی، گامی کلیدی است؛ امری که به بهبود سلامت روان و کیفیت عملکرد حسابرسان منجر می‌شود.

تاب‌آوری شغلی و نقش آن در کاهش فشارهای روانی حسابرسان

تاب‌آوری شغلی به‌عنوان مفهومی چندبعدی در روان‌شناسی مثبت‌گرا، به توانایی فرد برای حفظ تعادل، عملکرد مؤثر و رشد در شرایط پرفشار اشاره دارد (مستن^۱، ۲۰۰۱؛ سیادت و همکاران، ۱۴۰۳). در حرفه حسابرسی، این ویژگی عاملی کلیدی برای حفظ سلامت روان و کارایی حرفه‌ای است؛ زیرا حسابرسان با فشار زمانی، مسئولیت‌های قانونی و پیچیدگی تصمیم‌گیری روبه‌رو هستند (دمروتی و باکر^۲، ۲۰۲۲). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تاب‌آوری، قصد ترک شغل را کاهش و کیفیت حرفه‌ای را ارتقا می‌دهد و در برابر استرس مَزن نقش حفاظتی دارد (کامرانی، علیخانی، مران جوری و تقی‌پوریان، ۱۴۰۲؛ صراف و صراف، ۱۳۹۹). یافته‌های بین‌المللی نیز نشان داده‌اند که تاب‌آوری فردی و سازمانی با کاهش اثرهای منفی استرس و فرسودگی شغلی، موجب بهبود کیفیت حسابرسی و افزایش رضایت شغلی می‌شود (اسمیت، امرسون، باستر و اورلی^۳، ۲۰۲۰). همچنین آموزش مهارت‌های تاب‌آوری و تقویت هوش هیجانی می‌تواند از تأثیر تعارض نقش و ابهام وظایف بر فرسودگی شغلی بکاهد (هیت‌چوک^۴، ۲۰۲۱؛ فوزان و کامارودین^۵، ۲۰۲۲). به‌طور کلی، تاب‌آوری منبعی روان‌شناختی در سطح فردی و سازمانی است که می‌تواند سلامت روان کارکنان را حفظ و بهره‌وری را افزایش دهد. این سازه از سه مسیر اصلی عمل می‌کند: نخست، با کاهش ادراک تهدید و فشارکاری، موجب کاهش استرس و اضطراب شغلی می‌شود (آراد، مشعشی و اسکندری، ۱۳۹۹؛ براینکی، برامر، لینلوکه و هوتون^۶، ۲۰۲۳)؛ دوم، از تبدیل استرس اولیه به پیامدهای مَزن مانند فرسودگی، افسردگی و افت کیفیت حسابرسی جلوگیری می‌کند (کامرانی و همکاران، ۱۴۰۲؛ سوپریانتو و همکاران، ۲۰۲۳) و سوم، با ارتقای کیفیت حسابرسی و رضایت شغلی، اثر فشارهای محیطی را به فرصت رشد حرفه‌ای تبدیل می‌کند (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰؛ حاگا و آیتونن^۷، ۲۰۲۴). پژوهش‌های داخلی نیز تأیید کرده‌اند که حمایت سازمانی، مهارت‌های مقابله‌ای، آموزش ذهن‌آگاهی و توانمندسازی کارکنان، تاب‌آوری را تقویت و اثرهای منفی فشارهای روانی را تعدیل می‌کند (کامرانی و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین، تاب‌آوری شغلی منبعی سازگار و حیاتی برای طراحی مداخلات فردی و سازمانی به‌منظور کاهش استرس، اضطراب، فرسودگی و ارتقای کیفیت عملکرد حسابرسان به‌شمار می‌آید.

1. Masten
2. Demerouti & Bakker
3. Smith, Emerson, Boster & Everly
4. Hitchcock
5. Fauzan & Kamaruddin
6. Branicki, Brammer, Linnenluecke & Houghton
7. Haga & Ittonen

پیشینه تجربی پژوهش

عمویی و همکاران (۱۴۰۴)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر ابعاد استرس شغلی و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی فرسودگی شغلی» دریافتند که استرس شغلی با کیفیت حسابرسی رابطه منفی و با فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارد؛ همچنین نقش میانجی فرسودگی تأیید و مشخص شد که فشار بودجه زمانی حدود ۶۵/۹ درصد از تغییرات کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی می‌کند. بنی‌هاشمی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر فشار کاری و ویژگی‌های فردی بر استرس حسابرسان در دوران پُرکاری» نشان دادند که افزایش سن و تجربه، موجب کاهش استرس می‌شود و تجربه تأثیر قوی‌تری از سن دارد؛ همچنین در دوره‌های پُرکاری، میزان استرس نسبت به دوره‌های کم‌کاری بیشتر است.

خواجوی، صالحی و کرشاهی (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی مفهومی عوامل ایجاد استرس در حسابرسی و راهبردهای کاهش آن» به این نتیجه رسیدند که حمایت همکاران و سرپرستان، عدالت سازمانی، هدایت مؤثر تیم، شرایط کاری مطلوب، تقسیم وظایف منطقی، آموزش مداوم، تعادل کار - زندگی و بودجه زمانی مناسب، از راهبردهای اصلی کاهش استرس در مؤسسه‌های حسابرسی هستند. این پژوهش پیشنهاد می‌کند که مؤسسه‌های حسابرسی این عوامل را در سیاست‌های سازمانی خود لحاظ کنند.

سیدنژادفهم و آراد (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «پیامدهای رفتاری فرسودگی شغلی در میان استادان حسابداری و مالی» دریافتند که مؤلفه‌های فرسودگی شامل فرسودگی عاطفی، کاهش موفقیت شخصی و مسخ شخصیت، تعهد عاطفی را کاهش و تعهد تداومی را افزایش می‌دهند و به افت عملکرد شغلی منجر می‌شوند؛ همچنین رضایت شغلی در کاهش تمایل به ترک شغل عامل مهمی است.

کامرانی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان و نقش آن در کاهش قصد ترک شغل»، این عوامل را در هفت سطح شناسایی کردند. در سطوح بالاتر، قراردادهای روان‌شناختی، ذهن‌آگاهی و توانمندسازی روانی اهمیت بیشتری داشتند، در حالی که در سطوح پایین‌تر، عواملی چون حمایت سازمانی، فشار کاری، تعادل کار - زندگی و سلامت روان مطرح بودند. نتایج نشان داد که ارتقای ذهن‌آگاهی و حمایت سازمانی می‌تواند تاب‌آوری را به‌طور معناداری افزایش دهد.

طاهری‌نیا (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل آنفولانزای شغلی در حرفه حسابرسی»، این پدیده را در چهار سطح تحلیل کرد: از پیامدهای شدید مانند ترک خدمت و فرسودگی شغلی تا افت تمرکز، کاهش انگیزه، آسیب‌های روانی - جسمی و در نهایت عوامل زمینه‌ای نظیر فرهنگ سازمانی، تعارض نقش و استرس کاری. مدل پیشنهادی نشان داد که این عوامل به‌تدریج به بروز نشانه‌های شدید آنفولانزای شغلی منجر می‌شوند.

نظری‌پور و زکی‌زاده (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با میانجیگری استرس شغلی» دریافتند که فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش، استرس را افزایش و همچنین، استرس و فشار زمانی به‌صورت مستقیم کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهند؛ نقش میانجی استرس نیز تأیید شد.

غلامی‌فتیده و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی مشابه، به این نتیجه رسیدند که فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش، استرس شغلی را افزایش می‌دهند و استرس به سهم خود موجب افزایش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌شود.

صراف و صراف (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر استرس شغلی و تاب‌آوری بر کیفیت حسابرسی» نشان دادند که استرس رابطه‌ای منفی و تاب‌آوری رابطه‌ای مثبت با کیفیت حسابرسی دارد.

آراد و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «رابطه تاب‌آوری فردی، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت حسابرسی» نیز دریافتند تاب‌آوری با استرس، فرسودگی و رفتارهای کاهش‌دهنده کیفیت رابطه منفی دارد. در حالی که تعارض نقش و بار کاری استرس را افزایش می‌دهند و استرس نیز موجب فرسودگی می‌شود.

ژولانژاد و بخردی‌نسب (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر آنفولانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی در حسابربان با سطوح متفاوت گرایش مذهبی» نشان دادند که استرس کاری، فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و فشار اجتماعی موجب کاهش کیفیت حسابرسی می‌شوند و این اثر در حسابربان با گرایش مذهبی پایین، شدیدتر است.

حقی (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر افسردگی شغلی حسابربان» گزارش کرد که افسردگی و استرس، هر دو موجب افزایش فرسودگی شغلی می‌شود و افسردگی تأثیر قوی‌تری دارد.

در نهایت، مرویان‌حسینی و لاری دشت‌بیاض (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابربان» نشان دادند که استرس با فرسودگی رابطه مثبت و فرسودگی با عملکرد رابطه منفی دارد؛ بنابراین نقش میانجی فرسودگی شغلی تأیید شد.

آئوفه و همکاران (۲۰۲۵)، در پژوهشی با عنوان «فرسودگی شغلی حسابربان در دوران کووید ۱۹ با رویکرد تقاضا - منابع شغلی»، نشان دادند که ترکیب فشارهای کاری شدید و کمبود منابع سازمانی مانند حمایت، بازخورد و کنترل شغلی، به افزایش چشمگیر فرسودگی منجر می‌شود؛ امری که تمرکز حسابربان را کاهش داده، خطاهای قضاوت حرفه‌ای را افزایش و کیفیت حسابرسی را تضعیف می‌کند.

وریس و اسپکل (۲۰۲۵)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بارکاری، کیفیت حسابرسی و جذابیت حرفه‌ای برای حسابداران جوان و میان‌سال» دریافتند که حجم انبوه کاری، به‌طور مستقیم کیفیت قضاوت حرفه‌ای را کاهش و تمایل به ترک شغل را افزایش می‌دهد؛ بنابراین مدیریت بارکاری، در حفظ کیفیت و ماندگاری نیروهای انسانی نقش کلیدی دارد. چانگ و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان «اختلال شیفت کاری و پیامدهای روانی آن بر کارکنان حسابرسی» گزارش کردند که افرادی با اختلال در شیفت‌های کاری، سطوح بالاتری از افسردگی، اضطراب و استرس را تجربه می‌کنند.

حقا و آیتونن (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان «تاب‌آوری سازمانی مؤسسه‌های حسابرسی در دوران کووید ۱۹» دریافتند مؤسسه‌هایی که تاب‌آوری بیشتری دارند، برای انطباق با شرایط غیرمنتظره و ارائه به‌موقع گزارش‌های حسابرسی توانمندترند.

وولندری و همکاران (۲۰۲۴)، در پژوهشی با عنوان «کیفیت حسابرسی داخلی در چارچوب پارادایم استرس و روابط مبادله اجتماعی»، نشان دادند که ابهام نقش، تعارض وظایف و فشارهای محیطی، از طریق افزایش فرسودگی، کیفیت حسابرسی داخلی را کاهش می‌دهند.

سوپریانتو و همکاران (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر بار کاری و فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسان در دوران همه‌گیری کووید ۱۹» بیان کردند که بارکاری سنگین و فرسودگی عملکرد را به شدت کاهش می‌دهند؛ اما حمایت سازمانی و مهارت‌های تاب‌آوری می‌توانند اثرهای منفی فشار کاری را تعدیل کنند.

اومردا و برگلند^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «استرس و فرسودگی مدیران در شرایط دورکاری با نقش جو ایمنی روان‌شناختی»، دریافتند که مدیران در محیط‌های با ایمنی روانی بالا، استرس و فرسودگی کمتری را تجربه می‌کنند. فوزان و کامرودین (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «عوامل استرس‌زای شغلی و نقش هوش هیجانی در تعدیل اثرهای آن»، نشان دادند که هوش هیجانی بالا، اثر ابهام و تعارض نقش و گران‌باری کاری را بر فرسودگی شغلی کاهش می‌دهد.

هیتچوک (۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان «آموزش تاب‌آوری برای کاهش استرس و فرسودگی حسابرسان»، گزارش کرد که فشارهای زمانی و بازرسی‌های سنگین موجب استرس مزمن در حسابرسان می‌شود؛ اما آموزش مهارت‌های تاب‌آوری می‌تواند مقاومت روانی آنان را افزایش دهد.

اسمیت و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان «تاب‌آوری به عنوان راهبردی برای کاهش قصد ترک شغل حسابرسان»، دریافتند که تاب‌آوری با تنش و فرسودگی و رابطه‌ای مثبت با رضایت شغلی رابطه‌ای منفی دارد. اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «تاب‌آوری فردی و کیفیت حسابرسی در مدل استرس‌زا» نشان دادند که افراد تاب‌آور بهتر با محیط‌های پُر استرس سازگار می‌شوند و اثرهای منفی استرس بر عملکرد و فرسودگی در آنان کمتر است.

یان و زی (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی»، بیان کردند که حسابرسان شرکت‌های بزرگ و دولتی استرس بیشتری دارند که به افت کیفیت حسابرسی منجر می‌شود. چونگ و مانرو^۲ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان «فرسودگی شغلی ناشی از تنش‌های کاری و پیامدهای آن بر عملکرد حسابرسان»، نشان دادند که ابهام و تعارض نقش، باعث افزایش تنش و فرسودگی می‌شود و در نهایت رضایت و تعهد شغلی را کاهش می‌دهد.

یوتامی و نهاریتو^۳ (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر فرسودگی شغلی حسابرسان» دریافتند که نوع شخصیت اثر تعارض و گران‌باری نقش را بر فرسودگی تشدید می‌کند.

وای، مای، یه، یوان و مان^۴ (۲۰۱۳)، در پژوهشی با عنوان «رابطه استرس کاری و عملکرد حسابرسان»، دریافتند

1. Omoreda & Berglund

2. Chong & Monroe

3. Utami & Nahartyo

4. Wai, May, Ye, Yuan & Mun

كه فشار اجتماعی و زمانی، حجم كار بالا و تعارض كار - خانواده موجب اُفت عملکرد حسابربان می‌شود. در نهایت، می‌یر و پوزناسکی^۱ (۲۰۰۴)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر استرس شغلی بر فرسودگی و رضایت شغلی حسابربان داخلی»، نشان دادند كه عوامل محیطی سازمان نسبت به ویژگی‌های فردی منشأ قوی‌تری برای استرس هستند و با فرسودگی و نارضایتی رابطه مستقیم دارند.

شكاف پژوهشی، وجه تمایز، نوآوری، دانش‌افزایی و چارچوب ارائه مدل مفهومی

با وجود مطالعات گسترده داخلی و خارجی درباره فشارهای روانی شغلی و فرسودگی حرفه‌ای، پژوهش‌های اندکی تاب‌آوری شغلی را به عنوان متغیر میانجی یا تعدیل‌کننده در محیط حرفه‌ای حسابرسی بررسی کرده‌اند. تحقیقات خارجی نشان می‌دهند كه تاب‌آوری می‌تواند اثرهای منفی فشار کاری و فرسودگی را کاهش و عملکرد حرفه‌ای و سلامت روانی كاركنان را ارتقا دهد (اسمیت و همكاران، ۲۰۲۰؛ برانیک و همكاران، ۲۰۲۳). یافته‌های داخلی نیز حاکی از آن است كه تاب‌آوری روان‌شناختی، قصد ترك شغل را کاهش می‌دهد و کیفیت خدمات حسابرسی را بهبود می‌بخشد (كامرانی و همكاران، ۱۴۰۲؛ صراف و صراف، ۱۳۹۹). با این حال، مطالعات اندکی مسیرهای اثرگذاری تاب‌آوری بر رابطه فشارهای روانی شغلی با پیامدهای حرفه‌ای و سلامت روانی را در محیط حسابرسی ایران بررسی کرده‌اند. نوآوری این پژوهش در تلفیق یافته‌های داخلی و خارجی و طراحی یک الگوی مفهومی جامع و بومی است كه با توجه به ویژگی‌ها و الزامات حرفه حسابرسی ایران، روابط علت و معلولی میان فشارهای روانی شغلی، تاب‌آوری و پیامدهای روانی - حرفه‌ای را روشن و نقش تاب‌آوری به عنوان منبع روان‌شناختی سازگار را مشخص می‌كند. این الگو مسیرهای عملیاتی شامل مدیریت بار کاری، بهینه‌سازی ضرب‌الاجل‌ها، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و تاب‌آوری، افزایش حمایت سازمانی و تقویت منابع روانی فردی را ارائه می‌دهد. مدل پیشنهادی بر اساس چارچوب تقاضا - منابع شغلی دمورتنی و باكر (۲۰۲۲) تدوین شده و تعامل میان فشارهای کاری و منابع فردی و سازمانی مانند تاب‌آوری، حمایت اجتماعی و خودکارآمدی را برجسته می‌كند. تاب‌آوری در این چارچوب با کاهش فشار و اضطراب اولیه، محدودسازی پیامدهای مُزمن مانند فرسودگی و افسردگی و ارتقای عملکرد حرفه‌ای، سلامت روان و کیفیت حسابرسی را تقویت می‌كند. با توجه به ویژگی‌های خاص محیط حرفه‌ای حسابرسی ایران، از جمله فشار شدید زمان، پیچیدگی وظایف، مسئولیت‌های قانونی و مواجهه با تضاد منافع، این الگو چارچوب عملیاتی و راه‌کارهای کاربردی مبتنی بر تاب‌آوری را ارائه می‌دهد كه سلامت روانی، کیفیت حسابرسی و ماندگاری نیروی انسانی را ارتقا می‌بخشد.

این پژوهش تاب‌آوری شغلی را نه فقط یک ویژگی فردی، بلکه سازه‌ای چندبعدی در چهار سطح فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای بازتعریف کرده است. برای نخستین بار، مدل حاضر با ترکیب داده‌های کیفی میدانی و تحلیل نظری تأییدی، پیوند میان روان‌شناسی شغلی، رفتار سازمانی و حرفه‌ای‌گرایی حسابرسی را برقرار می‌كند. استفاده هم‌زمان از روش‌های داده‌بنیاد، دلفی فازی و اعتبارسنجی خبرگان نیز، اعتبار علمی و قابلیت کاربرد عملی الگو را تضمین می‌كند. در مقایسه با پژوهش‌های پیشین كه فقط بر راهبردهای کاهش استرس یا تاب‌آوری روان‌شناختی و قصد ترك شغل تمرکز

کرده‌اند، این پژوهش تاب‌آوری را به‌صورت چندسطحی و جامع بررسی کرده، روابط علی و مسیره‌های اثرگذاری آن بر فشارهای روانی و پیامدهای حرفه‌ای را روشن می‌سازد و چارچوب عملیاتی و راهبردهای کاربردی برای بهبود تاب‌آوری و کاهش فشارهای روانی ارائه می‌دهد. به این ترتیب، یافته‌های پژوهش هم به غنای علمی ادبیات حسابرسی و روان‌شناسی شغلی کمک می‌کند و هم قابلیت کاربرد مستقیم در مؤسسه‌های حسابرسی را فراهم می‌سازد. در نهایت، پژوهش حاضر با ارائه یک الگوی بومی و کاربردی، شکاف موجود در ادبیات داخلی و بین‌المللی درباره تاب‌آوری شغلی و فشارهای روانی حساب‌رسان را پر می‌کند و نشان می‌دهد که تاب‌آوری سازه‌ای چندسطحی با تأثیرهای روان‌شناختی، اجتماعی، سازمانی و حرفه‌ای است. این یافته‌ها می‌توانند مبنای سیاست‌گذاری حرفه‌ای، برنامه‌های آموزشی تاب‌آوری و طراحی نظام‌های حمایت روانی در مؤسسه‌های حسابرسی باشند و راه‌کاری جامع برای ارتقای سلامت روان و کیفیت عملکرد حرفه‌ای ارائه دهند؛ به طوری که پژوهش حاضر ضمن غنی‌سازی دانش علمی، قابلیت کاربرد عملی گسترده‌ای در حرفه حسابرسی دارد.

سؤال‌های پژوهش

سؤال اصلی: الگوی مفهومی مناسب برای کاهش فشارهای روانی شغلی حساب‌رسان بر پایه تاب‌آوری شغلی چگونه طراحی و تبیین می‌شود؟

سؤال‌های فرعی:

- چه عوامل فردی و سازمانی موجب بروز فشارهای روانی شغلی در حساب‌رسان می‌شوند؟
- تاب‌آوری شغلی چگونه می‌تواند اثرهای فشارهای روانی شغلی را کاهش دهد؟
- تاب‌آوری شغلی از چه مسیرهایی بر کیفیت حسابرسی و عملکرد حرفه‌ای اثر می‌گذارد؟
- راهبردهای عملیاتی و سازمانی مؤثر در تقویت تاب‌آوری شغلی کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین الگوی جامع کاهش فشارهای روانی شغلی حساب‌رسان در حرفه حسابرسی مبتنی بر تقویت تاب‌آوری شغلی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی ترکیبی (اکتشافی - تأییدی) است. در مرحله نخست، با بهره‌گیری از رویکرد کیفی داده‌بنیاد، ابعاد، مؤلفه‌ها و روابط میان متغیرهای مرتبط با استرس، اضطراب، افسردگی، فرسودگی شغلی و تاب‌آوری شغلی حساب‌رسان شناسایی و الگوی اولیه طراحی شد. جامعه آماری در این مرحله شامل استادان دانشگاهی حوزه حسابداری و حسابرسی، حساب‌رسان ارشد، مدیران مؤسسه‌های حسابرسی و متخصصان رفتار سازمانی و روان‌شناسی شغلی بود.

انتخاب مشارکت‌کنندگان با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله برفی انجام شد تا افرادی با آگاهی عمیق و تجربه عملی در زمینه موضوع پژوهش وارد مطالعه شوند. تعداد مشارکت‌کنندگان بر اساس اصل اشباع نظری تعیین شد و پس از حدود ۱۸ مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته اشباع حاصل شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با سؤال‌های باز بر اساس پیشینه پژوهش و اهداف تحقیق گردآوری شد. هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه ضبط و

پیاده‌سازی شد. تحلیل داده‌ها با روش کُدگذاری سه‌مرحله‌ای اشتراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۸)، شامل کُدگذاری باز برای شناسایی مفاهیم اولیه، کُدگذاری محوری برای تلفیق مفاهیم در قالب مقوله‌ها و تعیین روابط و کُدگذاری انتخابی برای استخراج پدیده محوری و تدوین الگوی مفهومی اولیه انجام شد. این تحلیل با نرم‌افزار مکس کیودا صورت گرفت و روایی کیفی داده‌ها، از طریق بازبینی مشارکت‌کنندگان، مقایسه مداوم داده‌ها و بررسی هم‌زمان توسط دو کُدگذار تضمین شد. پایایی کُدگذاری نیز با ضریب توافق میان دو کُدگذار تأیید شد. در مرحله دوم، برای اعتبارسنجی و اجماع خبرگان درباره مؤلفه‌ها و روابط شناسایی‌شده، روش دلفی فازی به کار گرفته شد. جامعه آماری این مرحله، ۲۰ نفر از خبرگان حوزه حسابداری، حسابرسی و رفتار سازمانی با سابقه حرفه‌ای یا تدریس بیش از ۱۰ سال و داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا دکتری و آشنایی با مفاهیم پژوهش بود. در این مرحله، پرسش‌نامه دلفی فازی شامل مؤلفه‌ها و روابط مرحله کیفی ارائه شد و خبرگان میزان اهمیت و تأیید هر مؤلفه را با استفاده از طیف فازی زبانی ارزیابی کردند. داده‌های به‌دست‌آمده با فرایند فازی‌سازی، محاسبه مقادیر مرکزی و غیرفازی‌سازی تحلیل شد و مؤلفه‌ها و روابطی که به سطح توافق بالا رسیدند، در الگوی نهایی حفظ و سایر مؤلفه‌ها حذف یا تعدیل شدند. در تمامی مراحل پژوهش، ملاحظات اخلاقی شامل رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان، حفظ محرمانگی اطلاعات، رعایت حقوق معنوی و امکان انصراف آزادانه رعایت شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش را نشان می‌دهد. بیشتر پاسخ‌دهندگان مرد (۷۲/۲ درصد) بودند، در بازه سنی ۳۵ تا ۴۴ سال (۵۰ درصد) قرار داشتند و سابقه کاری آن‌ها ۱۱ تا ۱۵ سال (۴۴/۴ درصد) بود. همچنین، بیش از نیمی از آن‌ها مدرک کارشناسی ارشد (۶۱/۱ درصد) داشتند و بیشتر در سمت‌های سرپرست و حسابرس ارشد فعالیت می‌کردند. از میان آن‌ها، ۲۷/۸ درصد عضو هیئت علمی و ۷۲/۲ درصد حسابرس حرفه‌ای بودند که این ترکیب، تنوع مناسبی از دیدگاه‌های علمی و تجربی را فراهم ساخت. تحلیل داده‌ها در سه مرحله کُدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. در مرحله کُدگذاری باز (جدول ۲)، ۱۸ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با میانگین ۵۴ دقیقه تحلیل و از ۲۲۰ صفحه متن، ۱۳۲ کُد اولیه استخراج و پس از ادغام مفهومی به ۸۵ کُد متمرکز کاهش یافت. استفاده از کُدهای درون‌متنی (in-vivo) و یادداشت‌های تحلیلی، موجب حفظ اصالت داده‌ها شد و ضریب کاپای کوهن (۰/۸۲) نشان‌دهنده توافق بالا میان دو کُدگذار بود. در مرحله کُدگذاری محوری (جدول ۳)، کُدهای متمرکز در قالب مقوله‌های اصلی شامل منابع تاب‌آوری شغلی، عوامل فشارزا، واکنش‌های روانی و پیامدهای رفتاری سازمان‌دهی شدند. سپس در مرحله کُدگذاری انتخابی (جدول ۴)، مقوله «تاب‌آوری شغلی حسابرسان» به‌عنوان مقوله هسته تعیین شد. در واقع مقوله هسته، محور شکل‌گیری الگوی مفهومی کاهش فشارهای روانی شغلی محسوب می‌شود. در ادامه، جدول ۵، راهبردها و مداخله‌های پیشنهادی را در چهار سطح فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای با هدف کاهش فشارهای روانی و تقویت تاب‌آوری شغلی حسابرسان ارائه می‌کند. برای اعتبارسنجی مدل مفهومی، از تکنیک دلفی فازی استفاده شد تا دیدگاه

خبرگان حوزه حسابرسی و رفتار سازمانی درباره اهمیت و ارتباط مؤلفه‌ها گردآوری شود. پرسش‌نامه دلفی فازی بر مبنای مقوله‌های استخراج‌شده طراحی و با استفاده از مقیاس زبانی پنج‌مرحله‌ای تحلیل شد. داده‌ها با میانگین فازی و برش آلفا (α -cut) پردازش و مؤلفه‌هایی با میانگین نهایی بیش از ۰/۷ تأیید شدند. نتایج این مرحله در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

متغیر	دسته‌بندی	تعداد (نفر)	درصد
جنسیت	مرد	۱۳	۷۲/۲
	زن	۵	۲۷/۸
سن	۲۵ تا ۳۴ سال	۴	۲۲/۲
	۳۵ تا ۴۴ سال	۹	۵۰
	بیش از ۴۵ سال	۵	۲۷/۸
سابقه کار	۵ تا ۱۰ سال	۶	۳۳/۳
	۱۱ تا ۱۵ سال	۸	۴۴/۴
	بیش از ۱۵ سال	۴	۲۲/۲
سمت شغلی	حسابرس ارشد	۶	۳۳/۳
	سرپرست حسابرسی	۷	۳۸/۹
	مدیر حسابرسی	۳	۱۶/۷
	شریک مؤسسه	۲	۱۱/۱
وضعیت اشتغال علمی	عضو هیئت علمی	۵	۲۷/۸
	غیر عضو هیئت علمی	۱۳	۷۲/۲
تحصیلات	کارشناسی	۵	۲۷/۸
	کارشناسی ارشد	۱۱	۶۱/۱
	دکتری	۲	۱۱/۱
نوع مؤسسه	بزرگ	۶	۳۳/۳
	متوسط	۸	۴۴/۴
	کوچک	۴	۲۲/۲

جدول ۲. گدگذاری باز

گدها	گدها
۱. فشار زمانی	۴۴. فشار ناشی از انتظارات خانواده
۲. حجم کاری زیاد	۴۵. کاهش رضایت شغلی
۳. تعارض کار-خانواده	۴۶. عدم تعادل بین کار و زندگی
۴. ابهام نقش	۴۷. فشار ناشی از حجم مستندات
۵. ترس از خطا یا دعاوی	۴۸. مشکلات ارتباطی با مدیران
۶. کاهش انگیزه	۴۹. فشار ناشی از گزارش‌های پیچیده
۷. بی‌معنایی کار	۵۰. نبود شفافیت در وظایف
۸. خستگی ذهنی	۵۱. نگرانی از اشتباهات مالی
۹. حمایت همکاران	۵۲. فشار ناشی از نقدهای همکاران

کدها	کدها
۱۰. حمایت سازمان	۵۳. عدم امنیت شغلی
۱۱. نبود منابع کافی	۵۴. فشار ناشی از تغییرات سازمانی
۱۲. انتظارات نامشخص مدیران	۵۵. بی‌ثباتی قراردادها
۱۳. فشار ناشی از نظارت قانونی	۵۶. اضطراب ناشی از ابهام شغلی
۱۴. فشار ناشی از مشتریان	۵۷. فشار ناشی از مقایسه با همکاران
۱۵. نبود آموزش کافی	۵۸. احساس انزوا
۱۶. فشار ناشی از تغییرات فناوری	۵۹. فشار ناشی از حجم ایمیل و مکاتبات
۱۷. تنش با همکاران	۶۰. کمبود حمایت مدیریتی
۱۸. رقابت داخلی	۶۱. فشار ناشی از نیاز به دقت بالا
۱۹. زمان طولانی کار	۶۲. اضطراب ناشی از مسئولیت‌پذیری
۲۰. حجم اطلاعات زیاد	۶۳. فشار ناشی از خطاهای گذشته
۲۱. کارهای تکراری و یکنواخت	۶۴. فشار ناشی از انتقادهای مشتریان
۲۲. نبود انعطاف در ساعات کاری	۶۵. کاهش انگیزه یادگیری
۲۳. خستگی جسمی	۶۶. فشار ناشی از استانداردهای سخت
۲۴. نگرانی از ارزیابی عملکرد	۶۷. فشار ناشی از پروژه‌های بین‌المللی
۲۵. فشار مالی شخصی	۶۸. فشار ناشی از هماهنگی با تیم‌ها
۲۶. کمبود تجربه	۶۹. کاهش رضایت شخصی
۲۷. استرس ناشی از انتظارات بالا	۷۰. کاهش اعتماد به نفس
۲۸. تغییر مداوم مقررات	۷۱. فشار ناشی از تصمیمات دشوار
۲۹. نبود فرصت پیشرفت	۷۲. ترس از تنبیه سازمانی
۳۰. محدودیت تصمیم‌گیری	۷۳. فشار ناشی از مسئولیت گزارش‌دهی
۳۱. فشار ناشی از مشتریان خاص	۷۴. فشار ناشی از تحولات فناوری
۳۲. مسئولیت بیش از حد	۷۵. کمبود فرصت توسعه شغلی
۳۳. کار در ساعات غیرمعمول	۷۶. فشار ناشی از تغییرات مداوم
۳۴. فشار ناشی از ضرب‌الاجل‌های پروژه	۷۷. فشار ناشی از انتظارات مشتریان خارجی
۳۵. اضطراب ناشی از خطای احتمالی	۷۸. فشار ناشی از چندوظیفه‌ای
۳۶. ترس از کاهش اعتبار حرفه‌ای	۷۹. احساس ناکامی
۳۷. فشار ناشی از بازرس خارجی	۸۰. فشار ناشی از تعامل با مدیران سطح بالا
۳۸. خستگی عاطفی	۸۱. فشار ناشی از خطاهای همکاران
۳۹. احساس ناتوانی	۸۲. فشار ناشی از حجم جلسات
۴۰. کاهش تمرکز	۸۳. اضطراب ناشی از ممیزی‌های داخلی
۴۱. از دست دادن کنترل کار	۸۴. فشار ناشی از دوره‌های پرفشار
۴۲. فشار ناشی از هم‌زمانی پروژه‌ها	۸۵. فشار ناشی از ناکارآمدی ارتباطات
۴۳. نگرانی از تغییر شغل	

جدول ۳. گذراری محوری

محور اصلی	زیر محور	نمونه گدهای مرتبط
فشارهای سازمانی و شغلی	فشار زمانی و ضرب‌الاجل‌ها	فشار زمانی، ضرب‌الاجل‌های پروژه، دوره‌های پرفشار
	حجم کاری و چندوظیفه‌ای	حجم کاری زیاد، چندوظیفه‌ای، حجم ایمیل و مکاتبات، پروژه‌های هم‌زمان
	ابهام نقش و تعارض نقش	ابهام نقش، تعارض نقش، عدم شفافیت وظایف
	تغییرات مداوم مقررات و فناوری	تغییرات مداوم مقررات، تغییرات فناوری، استانداردهای سخت
	انتظارات بالای مدیران و مشتریان	انتظارات نامشخص مدیران، انتظارات مشتریان، فشار ناشی از بازرس خارجی
فشارهای فردی و روانی	اضطراب ناشی از مسئولیت‌ها	اضطراب ناشی از مسئولیت‌پذیری، ترس از خطا، نگرانی از کاهش اعتبار حرفه‌ای
	احساس ناکامی و کاهش انگیزه	کاهش انگیزه، بی‌معنایی کار، احساس ناکامی، کاهش رضایت شخصی
پیامدهای روانی و رفتاری	خستگی عاطفی و ذهنی	خستگی ذهنی، خستگی جسمی، خستگی عاطفی
	کاهش تمرکز و بهره‌وری	کاهش تمرکز، کاهش بهره‌وری، کاهش رضایت شغلی
	افسردگی شغلی	افسردگی شغلی، احساس بی‌انگیزگی، کاهش انگیزه یادگیری
	فرسودگی شغلی	خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، کاهش کفایت شخصی
حمایت و منابع مقابله‌ای	حمایت سازمانی و مدیریتی	حمایت سازمان، کمبود حمایت مدیریتی، فرصت‌های توسعه شغلی
	حمایت همکاران و شبکه اجتماعی	حمایت همکاران، تعامل با تیم‌ها، جو ایمنی روان‌شناختی
	آموزش و منابع کافی	آموزش کافی، منابع کافی، فرصت یادگیری و رشد
	انعطاف کاری	انعطاف در ساعات کاری، فرصت مدیریت زمان
تاب‌آوری شغلی	مهارت‌های مقابله‌ای فردی	کنترل استرس، مدیریت هیجان‌ها، توانایی مقابله با فشار
	تطبیق با شرایط فشار شغلی	تطبیق با تغییرات مداوم، انطباق با دوره‌های پرفشار
	حفظ عملکرد حرفه‌ای	حفظ کیفیت حسابرسی، عملکرد حرفه‌ای تحت فشار، توانایی تصمیم‌گیری

جدول ۴. گذگذاری انتخابی

مقوله اصلی (گذگذاری انتخابی)	تعریف / توضیح	مصادیق و کدهای محوری مرتبط	نقش در مدل پارادایمی
شرایط علی	مجموعه عواملی که به طور مستقیم زمینه‌ساز شکل‌گیری پدیده محوری (فشارهای روانی حسابرسان) هستند.	فشارهای زمانی و ضرب‌الاجل‌های شدید کاری، حجم بالای کار و مسئولیت، پیچیدگی استانداردها و الزامات قانونی حسابرسی، تعارض نقش و انتظارات متناقض، فشار از سوی کارفرما و ذی‌نفعان، ریسک دعاوی حقوقی و مسئولیت‌پذیری سنگین، ناهم‌خوانی ارزش‌های فردی با الزامات سازمانی، احساس ناکامی شغلی در مواجهه با موانع ساختاری، فرهنگ کاری رقابتی و سخت‌گیرانه	منشأ اولیه ایجاد فشار روانی در حرفه حسابرسی
شرایط زمینه‌ای	زمینه‌ها و بافت‌های سازمانی و محیطی که شدت و نحوه بروز پدیده را تسهیل یا تقویت می‌کنند.	ساختار سازمانی و نظام مدیریتی، حمایت سازمانی از سلامت روان، سیاست‌های مدیریت استرس، امکانات آموزشی و توسعه حرفه‌ای، فرصت‌های رشد شغلی، فرهنگ سازمانی حمایتی یا تنبیهی، عدالت سازمانی و شفافیت فرایندها، انعطاف‌پذیری کاری، کیفیت ارتباطات بین‌فردی	بستر ساز و تسهیلگر شکل‌گیری و تداوم فشار روانی
شرایط مداخله‌گر	عواملی که می‌توانند مسیر و شدت اثر شرایط علی بر پدیده را تغییر دهند یا تعدیل کنند.	ویژگی‌های شخصی (خودشیفتگی، ماکیاولیسم)، مهارت‌های مقابله‌ای فردی و اجتماعی، حمایت همکاران و سرپرستان، تجربه کاری و مواجهه با بحران، دینداری و معنویت فردی، نگرش به شغل و هویت حرفه‌ای، شرایط اقتصادی و ثبات شغلی، وضعیت خانوادگی و حمایت بیرونی	عوامل تقویت‌کننده یا تضعیف‌کننده رابطه علی و پدیده

جدول ۵. راهبردها، مداخله‌ها و پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای برای کاهش فشارهای روانی شغلی حسابرسان مبتنی بر تقویت تاب‌آوری شغلی

سطح راهبرد	اقدامات یا مداخلات پیشنهادی	هدف و کارکرد اصلی	پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای مورد انتظار
فردی	آموزش مهارت‌های تاب‌آوری، ذهن‌آگاهی و مدیریت هیجان	افزایش توان سازگاری با فشارهای کاری و کنترل استرس	کاهش استرس و اضطراب، بهبود تمرکز و آرامش روانی
	ارتقای خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس از طریق بازخورد مثبت و هدف‌گذاری شخصی	تقویت حس کنترل و شایستگی فردی	افزایش انگیزش و رضایت از عملکرد
	توسعه سبک زندگی سالم (ورزش، خواب کافی، تغذیه مناسب)	ارتقای سلامت جسمی و روانی	کاهش احتمال فرسودگی شغلی
	تمرین بازتاب حرفه‌ای برای تحلیل تجارب کاری	افزایش خودآگاهی و یادگیری از موقعیت‌های استرس‌زا	رشد انعطاف‌پذیری شناختی و هیجانی
	شرکت در دوره‌های کنترل خشم و مدیریت استرس شغلی	بهبود مهارت‌های مقابله‌ای و خودتنظیمی	پیشگیری از واکنش‌های هیجانی منفی

سطح راهبرد	اقدامات یا مداخلات پیشنهادی	هدف و کارکرد اصلی	پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای مورد انتظار
	استفاده از تکنیک‌های آرام‌سازی (Relaxation, Breathing, Yoga)	کاهش تنش‌های روانی و جسمی	بهبود تمرکز و آرامش ذهنی
	تنظیم اهداف کاری واقع‌بینانه و کاهش کمال‌گرایی افراطی	مدیریت فشارهای درونی و انتظارات شخصی	کاهش اضطراب عملکردی
	تقویت هوش هیجانی و مهارت‌های کاری موقعیت‌های کاری	بهبود روابط انسانی و خودآگاهی عاطفی	افزایش ثبات هیجانی و اعتمادبه‌نفس
	آموزش مهارت تصمیم‌گیری در شرایط فشار و ابهام	تقویت قضاوت حرفه‌ای و تمرکز شناختی	کاهش اشتباه‌ها و استرس تصمیم‌گیری
	استفاده از برنامه‌های مشاوره فردی و حمایت روان‌شناختی	دریافت بازخورد تخصصی و حمایت شخصی	افزایش سلامت روان و احساس امنیت شغلی
توسعه حرفه‌ای	ایجاد شبکه‌های حمایتی بین همکاران و سرپرستان	تقویت احساس تعلق و همدلی در محیط کار	افزایش تاب‌آوری اجتماعی
	برگزاری کارگاه‌های گروهی و جلسات هم‌اندیشی حساب‌برسان	اشتراک تجارب و راه‌کارهای مقابله با استرس	ارتقای هم‌بستگی و یادگیری جمعی
	توسعه ارتباطات مثبت و باز در محیط کار	افزایش اعتماد و شفافیت ارتباطی	کاهش تعارض‌های شغلی
	راه‌اندازی نظام منتورینگ حرفه‌ای بین حساب‌برسان ارشد و تازه‌کار	انتقال تجربه و حمایت روانی	کاهش اضطراب عملکردی
	تشکیل گروه‌های همیار سلامت روان در مؤسسه‌های حسابرسی	حمایت متقابل و همدلی حرفه‌ای	کاهش احساس تنهایی و استرس اجتماعی
	تقویت ارتباط حساب‌برسان با خانواده و نزدیکان در دوره‌های پر تنش	افزایش حمایت اجتماعی بیرونی	بهبود تعادل کار و زندگی
	آموزش مهارت‌های ارتباط مؤثر و حل تعارض	بهبود کیفیت تعاملات کاری	ارتقای روابط حرفه‌ای
	تشویق فرهنگ بازخورد مثبت در تیم‌های کاری	تقویت انگیزه و حس ارزشمندی	افزایش رضایت و انرژی شغلی
	تشکیل گروه‌های مطالعه و یادگیری مشترک در زمینه سلامت روان	تبادل دانش و تجربه	افزایش آگاهی روان‌شناختی جمعی
	استفاده از برنامه‌های تیم‌سازی (Team Building)	تقویت انسجام تیمی و هم‌افزایی	افزایش اعتماد متقابل و حمایت اجتماعی
سلامت روان	اصلاح نظام ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی منصفانه	کاهش فشارهای بیرونی	افزایش انگیزش و وفاداری
	کاهش حجم کار و تعیین زمان‌های استراحت مناسب	پیشگیری از فرسودگی ذهنی	بهبود کارایی و قضاوت حرفه‌ای
	طراحی برنامه‌های آموزش روان‌شناسی شغلی	ارتقای سواد روان‌شناختی کارکنان	بهبود سلامت روان جمعی
	استقرار نظام پایش سلامت روان کارکنان	شناسایی زود هنگام استرس	مداخله پیشگیرانه و به‌موقع
	استقرار سیاست‌های (Work-Life Balance)	حفظ تعادل کار و زندگی	کاهش خستگی و نارضایتی
	ایجاد محیط کار امن، آرام و با امکانات حمایتی	کاهش محرک‌های استرس‌زا	ارتقای احساس امنیت روانی
	آموزش مدیران در حوزه رهبری حمایتی و همدلانه	بهبود شیوه مدیریت منابع انسانی	افزایش رضایت و انگیزش کارکنان
	ایجاد نظام مشاوره سازمانی و خدمات روان‌شناختی	حمایت تخصصی از کارکنان	کاهش مشکلات روانی و ترک شغل

سطح راهبرد	اقدامات یا مداخلات پیشنهادی	هدف و کارکرد اصلی	پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای مورد انتظار
فردی	افزایش انعطاف در زمان‌بندی مأموریت‌ها و پروژه‌ها	کاهش فشارهای زمانی	ارتقای خلاقیت و تمرکز
	طراحی کمپین‌های آگاهی‌بخش در مورد سلامت روان در حسابرسی	تغییر نگرش فرهنگی نسبت به سلامت روان	تقویت تاب‌آوری سازمانی
	نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای و تقویت معنویت در کار	افزایش احساس معنا و ارزش در فعالیت حسابرسی	کاهش اضطراب اخلاقی و افزایش تعهد شغلی
	توسعه مسیرهای پیشرفت شغلی و فرصت‌های رشد حرفه‌ای	ایجاد انگیزه پیشرفت و امنیت شغلی	کاهش تمایل به ترک شغل
	تقویت نقش انجمن‌های حرفه‌ای در حمایت روانی از حسابرسان	حمایت نهادی و هویت حرفه‌ای	افزایش انسجام و اعتماد عمومی
	گنجاندن دوره‌های تاب‌آوری و سلامت روان در آموزش‌های رسمی جامعه حسابداران	نهادینه‌سازی سواد تاب‌آوری حرفه‌ای	تداوم سلامت روان در بلندمدت
	طراحی سیاست‌های کلان برای مراقبت روانی از حسابرسان در سطح ملی	ارتقای حمایت نهادی و قانونی	کاهش استرس ساختاری حرفه
	ایجاد نهاد تخصصی «مرکز سلامت روان حسابداران و حسابرسان»	پایش و مداخله متمرکز در سطح حرفه	تقویت تاب‌آوری جمعی
	حمایت از پژوهش‌های کاربردی در حوزه سلامت شغلی حسابرسان	توسعه دانش بومی تاب‌آوری حرفه‌ای	افزایش کارایی سیاست‌های سلامت روان
	برگزاری همایش‌های ملی درباره تاب‌آوری و سلامت روان حسابرسان	تبادل تجربه و آگاهی‌بخشی حرفه‌ای	افزایش هم‌بستگی و هویت حرفه‌ای
سازمانی	تدوین منشور اخلاقی جدید با محوریت سلامت روان و رفتار انسانی	بازتعریف ارزش‌های حرفه‌ای	افزایش احساس معنا و شأن حرفه‌ای
	همکاری بین‌نهادی (جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و دانشگاه‌ها) برای طراحی برنامه‌های حمایت روانی	انسجام میان نهادهای علمی و حرفه‌ای	پایداری سلامت روان در سطح کلان حرفه

جدول ۶. تحلیل فازی نظرات خبرگان بر اساس کدگذاری انتخابی

مقوله اصلی	حد پایین (L)	حد میانی (M)	حد بالا (U)	میانگین فازی	نتیجه
شرایط علی	۰/۷۵	۰/۸۵	۰/۹۲	۰/۸۴	تأیید
شرایط زمینه‌ای	۰/۷۰	۰/۷۸	۰/۸۸	۰/۷۹	تأیید
شرایط مداخله‌گر	۰/۶۸	۰/۷۴	۰/۸۰	۰/۷۴	تأیید
راهبردها	۰/۷۲	۰/۸۱	۰/۸۹	۰/۸۰	تأیید
پیامدها	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۹۰	۰/۸۲	تأیید



شکل ۱. الگوی جامع کاهش فشارهای روانی شغلی حسابرسان در حرفه حسابرسی مبتنی بر تقویت تاب‌آوری شغلی

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف اصلی این پژوهش، طراحی و تبیین الگویی جامع برای کاهش فشارهای روانی شغلی حسابرسان با تکیه بر تقویت تاب‌آوری شغلی بود. در محیط حرفه‌ای حسابرسی که با حجم بالای مسئولیت، فشارهای زمانی، تعارض نقش‌ها و الزامات اخلاقی همراه است، فشارهای روانی مانند استرس، اضطراب و فرسودگی می‌توانند کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را کاهش دهند. بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری و تدوین راهبردهای چندسطحی برای حفظ سلامت روانی و حرفه‌ای حسابرسان اهمیت ویژه‌ای دارد. پژوهش حاضر با رویکرد داده‌بنیاد و از طریق مصاحبه‌های عمیق با حسابرسان و خبرگان رفتار سازمانی، به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بنیادین تاب‌آوری شغلی و سازوکارهای کاهش فشارهای روانی پرداخته است. داده‌های حاصل پس از پیاده‌سازی کامل، در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. در کدگذاری باز، ۸۵ کد اصلی استخراج شد که بازتاب‌دهنده تجربه‌های زیسته مشارکت‌کنندگان از فشارهای روانی شغلی بود. در کدگذاری محوری، این کدها در چهار مقوله محوری شامل فشارهای سازمانی و شغلی، فشارهای فردی و روانی، پیامدهای روانی و رفتاری و حمایت‌ها و منابع مقابله‌ای دسته‌بندی شدند تا روابط علی میان آن‌ها آشکار شود. در کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها در سه سطح شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر سازمان‌دهی و در تعامل با یکدیگر تفسیر شدند. تلفیق مفهومی این یافته‌ها، به تدوین الگوی جامع چهارسطحی منجر شد که راهبردهای فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای را برای کاهش فشارهای روانی شغلی و تقویت تاب‌آوری شغلی حسابرسان ارائه می‌کند. یافته‌های پژوهش در ادامه با مبانی نظری و پیشینه مطالعات داخلی و خارجی مقایسه و تفسیر می‌شود و جایگاه علمی و کاربردی الگوی طراحی شده و مسیرهای اجرایی آن برای نهادهای و سازمان‌های حرفه‌ای حسابرسی را روشن می‌سازد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فشارهای روانی شغلی حسابرسان ناشی از ترکیبی از عوامل سازمانی و شغلی و نیز عوامل فردی و روانی است. در سطح سازمانی و شغلی، فشارها عمدتاً شامل ضرب‌الاجل‌ها و فشار زمانی، حجم کاری بالا و چندوظیفه‌ای، ابهام و تعارض نقش، تغییرات مداوم مقررات و فناوری و انتظارات بالای مدیران و مشتریان است که محیط حرفه‌ای حسابرسی را حساس و مستعد استرس و اضطراب مداوم می‌کند. در سطح فردی و روانی، اضطراب ناشی از مسئولیت‌ها، ترس از خطا، نگرانی از کاهش اعتبار حرفه‌ای و احساس ناکامی و کاهش انگیزه، شامل بی‌معنایی کار، کاهش رضایت شخصی و انگیزه یادگیری، فشارهای درون فردی و عاطفی را منعکس می‌کند. پیامدهای روانی و رفتاری این فشارها شامل خستگی ذهنی و عاطفی، کاهش تمرکز و بهره‌وری، افسردگی شغلی و فرسودگی حرفه‌ای است که بدون مدیریت مؤثر فشارها و تقویت منابع مقابله‌ای، سلامت روان و کیفیت عملکرد حرفه‌ای تهدید می‌شود. یافته‌ها همچنین نقش حمایت‌ها و منابع مقابله‌ای مانند حمایت سازمانی و مدیریتی، شبکه‌های همکاران، آموزش کافی، انعطاف کاری و فرصت‌های توسعه شغلی را برجسته می‌کنند که می‌توانند اثرهای فشارهای سازمانی و فردی را کاهش دهند و عملکرد حرفه‌ای را حفظ کنند. این نتایج با پیشینه‌های داخلی (عمومی و همکاران، ۱۴۰۴؛ بنی‌هاشمی و همکاران، ۱۴۰۳؛ نظری‌پور و زکی‌زاده، ۱۴۰۱؛ غلامی‌فتیده و همکاران، ۱۴۰۱؛ زواری‌رضایی و حق‌ی، ۱۳۹۶؛ مرویان‌حسینی و لاری‌دشت‌بیاض، ۱۳۹۴؛ خواجه‌ی و همکاران، ۱۴۰۳؛ کامرانی و همکاران، ۱۴۰۲) و خارجی (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰؛

اسمیت و وبستر، ۲۰۱۷؛ آتویفه و همکاران، ۲۰۲۵؛ وریس و اسپکل، ۲۰۲۵؛ وولندری و همکاران، ۲۰۲۴؛ چونگ و مانرو، ۲۰۱۵؛ چانگ و همکاران، ۲۰۲۴؛ یوتامی و نهاریتو، ۲۰۱۳) مطابقت دارد و نشان می‌دهند که فشارهای کاری و تعارض نقش، استرس و فرسودگی را افزایش و تاب‌آوری و حمایت سازمانی اثرهای منفی را کاهش می‌دهد. برخی مغایرت‌ها نیز مشاهده شد؛ برای مثال، اومردا و برگلند (۲۰۲۲) در مدیران دورکار کاهش استرس و فرسودگی را گزارش کردند که با یافته‌های این پژوهش مغایرت دارد؛ زیرا تمرکز پژوهش بر محیط‌های سنتی حسابرسی با فشارها و پیچیدگی‌های شدیدتر است. همچنین، نتایج با مطالعات می‌یر و پوزناسکی (۲۰۰۴) هم‌خوانی دارد؛ اما با تأکید بیشتر بر تعامل عوامل فردی و روانی که جامعیت یافته‌ها و دقت تحلیل را نشان می‌دهد. در مجموع، این یافته‌ها اهمیت ایجاد محیط کاری حمایتی و توسعه مهارت‌های مقابله‌ای فردی را تأیید کرده و پایه‌ای محکم برای طراحی راهبردهای چهارسطحی فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای در الگوی جامع کاهش فشارهای روانی شغلی حسابرسان فراهم می‌آورد.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد تاب‌آوری شغلی، در کاهش اثرهای منفی فشارهای روانی شغلی بر حسابرسان نقش کلیدی دارد و این نقش از مسیرهای فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای تحقق می‌یابد. مسیرهای فردی شامل مهارت‌های مقابله‌ای، کنترل استرس، مدیریت هیجان‌ها، تقویت خودکارآمدی و توانایی تصمیم‌گیری تحت فشار است که اضطراب، استرس و احساس ناکامی را کاهش می‌دهد. در مسیرهای بین‌فردی و اجتماعی، حمایت همکاران، شبکه‌های حمایتی، بازخورد مثبت و منتورینگ حرفه‌ای، تاب‌آوری اجتماعی و احساس امنیت روانی را تقویت و اثرهای فشارهای شغلی را تعدیل می‌کنند. در سطح سازمانی، انعطاف در ساعات کاری، آموزش کافی، فرصت‌های توسعه شغلی و اصلاح نظام ارزیابی عملکرد، تاب‌آوری حسابرسان را افزایش داده و فشارهای ناشی از حجم کاری، ضرب‌الاجل‌ها و ابهام نقش را کاهش می‌دهند. همچنین در سطح حرفه‌ای، نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای، مراکز تخصصی سلامت روان و تقویت بازتاب حرفه‌ای، عملکرد، تمرکز و کیفیت تصمیم‌گیری تحت فشار را حفظ می‌کند و پیامدهای روانی و رفتاری منفی مانند خستگی ذهنی و عاطفی، افسردگی شغلی و فرسودگی را کاهش می‌دهد. این نتایج با پیشینه داخلی مطابقت دارد؛ برای مثال، کامرانی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داده‌اند که تاب‌آوری روان‌شناختی همراه با حمایت سازمانی و مهارت‌های ذهنی - رفتاری، استرس و فرسودگی را کاهش می‌دهد و قصد ترک شغل را کم می‌کند. همچنین، صراف و صراف (۱۳۹۹) نیز رابطه مثبت تاب‌آوری با کیفیت حسابرسی و رابطه منفی آن با استرس را تأیید کرده‌اند. یافته‌های مربوط به مهارت‌های هیجانی، خودکارآمدی و کنترل استرس فردی با نتایج هیت‌چوک (۲۰۲۱) و اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) سازگار است و مسیرهای سازمانی و حرفه‌ای تاب‌آوری با مطالعات نظری‌پور و زکی‌زاده (۱۴۰۱) و غلامی‌فتیحه و همکاران (۱۴۰۱) مطابقت دارد که نشان می‌دهد فشارهای سازمانی و شغلی مانند حجم کاری زیاد و ابهام نقش، کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد و استرس در این میان نقش میانجی دارد. همچنین یافته‌ها با پیشینه خارجی مانند اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، آتویفه و همکاران (۲۰۲۵) و وولندری و همکاران (۲۰۲۴) هم‌سو است و نشان می‌دهد که تاب‌آوری فردی و حمایت سازمانی، اثرهای منفی فشارهای شغلی بر عملکرد و کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهند و منابع مقابله‌ای نقش مهمی در حفظ سلامت روان دارند. مسیرهای بین‌فردی و اجتماعی نیز با یافته‌های حقا و آیتونن (۲۰۲۴) و سوپریانتو و همکاران (۲۰۲۳) هم‌خوانی دارد و تأثیر منفی بارکاری سنگین و فرسودگی بر عملکرد را نشان می‌دهد و

نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی و مهارت‌های تاب‌آوری را برجسته می‌سازد. تنها مغایرت شایان توجه یافته‌های این پژوهش با پیشینه پژوهش، در مطالعه اومردا و برگلند (۲۰۲۲) مشاهده می‌شود. آن‌ها در محیط دورکاری، کاهش استرس و فرسودگی را گزارش کرده‌اند؛ زیرا محیط‌های سنتی حسابرسی با فشارهای سازمانی و پیچیدگی حرفه‌ای شدیدتر، شدت اثرهای منفی را افزایش می‌دهند و جوّ ایمنی روانی کمتر مشهود است. در جمع‌بندی، یافته‌ها تأکید می‌کنند که تاب‌آوری شغلی، نه تنها به عنوان یک منبع فردی و مهارتی، بلکه از طریق سیاست‌ها و حمایت‌های سازمانی و حرفه‌ای، مسیرهای متعددی برای کاهش فشارهای روانی شغلی و ارتقای سلامت روان و عملکرد حرفه‌ای حسابرسان فراهم می‌کند و با پیشینه‌های داخلی و خارجی هم‌سو و منطبق است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تاب‌آوری شغلی، در حفظ و ارتقای عملکرد حرفه‌ای حسابرسان نقش کلیدی و چندوجهی دارد و از سه مسیر اصلی اثر می‌گذارد: مهارت‌های مقابله‌ای فردی، تطبیق با فشار شغلی و حفظ عملکرد حرفه‌ای. مسیر فردی شامل مدیریت استرس، کنترل هیجان‌ها، بازتاب حرفه‌ای و ذهن‌آگاهی است که تمرکز، ثبات شناختی و اعتمادبه‌نفس حرفه‌ای را افزایش داده، اضطراب عملکردی را کاهش و دقت و تصمیم‌گیری اخلاقی را ارتقا می‌دهد. مسیر تطبیق با فشار شغلی، شامل مدیریت هم‌زمان چند پروژه، انطباق با ضرب‌الاجل‌های فشرده، تغییرات مقررات و فناوری و مواجهه با فشارهای محیطی است که انعطاف‌پذیری شناختی و هیجانی، تمرکز حرفه‌ای و کیفیت تصمیم‌گیری را تقویت می‌کند. مسیر حفظ عملکرد حرفه‌ای بر بهبود دقت، مدیریت تصمیم‌گیری در شرایط ابهام، کاهش اشتباه‌ها و ارتقای ثبات هیجانی و اخلاق حرفه‌ای تمرکز دارد. ترکیب اقدام‌های فردی، مانند آموزش مهارت‌های تاب‌آوری و مدیریت هیجان‌ها، با اقدامات سازمانی و حرفه‌ای، مانند پایش سلامت روان، استقرار نظام مشاوره حرفه‌ای و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای، تاب‌آوری شغلی را در ارتقای کیفیت حسابرسی مؤثر می‌کند. این یافته‌ها با پیشینه داخلی هم‌سو است؛ صراف و صراف (۱۳۹۹) رابطه مثبت تاب‌آوری با کیفیت حسابرسی و منفی با استرس را نشان داده‌اند، نظری‌پور و زکی‌زاده (۱۴۰۱) و غلامی‌فتیده و همکاران (۱۴۰۱) اثر فشار زمانی و ابهام نقش بر کیفیت و نقش میانجی استرس را تأیید کرده‌اند و کامرانی و همکاران (۱۴۰۲) نقش توانمندسازی روان‌شناختی و حمایت سازمانی در تقویت تاب‌آوری و کاهش قصد ترک شغل را تأیید کرده‌اند. یافته‌های آراد و همکاران (۱۳۹۹) و ژولانژاد و بخردی‌نسب (۱۳۹۸) نیز مسیرهای این پژوهش را در کاهش استرس و ارتقای عملکرد حرفه‌ای تأیید می‌کنند. در سطح بین‌المللی، نتایج با مطالعات اسمیت و وبستر (۲۰۱۷)، آئویفه و همکاران (۲۰۲۵) و وولندری و همکاران (۲۰۲۴) هم‌سو است. آن‌ها بیان کردند که تاب‌آوری فردی و حمایت سازمانی اثرهای منفی فشارهای شغلی بر عملکرد و کیفیت را کاهش می‌دهند. مسیرهای سازمانی و حرفه‌ای تاب‌آوری با یافته‌های حقا و آیتونن (۲۰۲۴) و سوپریانتو و همکاران (۲۰۲۳) منطبق است. تنها مغایرت جزئی با اومردا و برگلند (۲۰۲۲) وجود دارد که کاهش استرس و فرسودگی را در محیط دورکاری نشان داده‌اند؛ این تفاوت از تمرکز پژوهش حاضر بر محیط‌های سنتی حسابرسی با فشارهای شدیدتر و فرصت‌های حمایتی کمتر نشئت می‌گیرد. در مجموع، تاب‌آوری شغلی از طریق مهارت‌های مقابله‌ای فردی، تطبیق با فشارهای شغلی و اقدامات سازمانی و حرفه‌ای، کیفیت حسابرسی و عملکرد حرفه‌ای را حفظ و ارتقا می‌دهد و با پیشینه‌های داخلی و خارجی عمدتاً هم‌سو و منطبق است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تاب‌آوری شغلی، به نگاه چندسطحی و هم‌زمان نیازمند است و می‌تواند از چهار سطح فردی، بین‌فردی، سازمانی و حرفه‌ای تقویت شود، هر سطح پیامدهای روان‌شناختی و حرفه‌ای مکمل یکدیگر دارد. در سطح فردی، توسعه مهارت‌های تاب‌آوری، مدیریت هیجانات، ذهن‌آگاهی، ارتقای خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس، سبک زندگی سالم، بازتاب حرفه‌ای و آموزش تصمیم‌گیری تحت فشار موجب کاهش استرس و اضطراب، بهبود تمرکز و آرامش ذهنی، افزایش انگیزش و رضایت شغلی و تقویت ثبات هیجانی و تصمیم‌گیری حرفه‌ای می‌شود. این نتایج با پژوهش‌های داخلی مانند کامرانی و همکاران (۱۴۰۲)، صراف و صراف (۱۳۹۹) و آزاد و همکاران (۱۳۹۹) و مطالعات بین‌المللی اسمیت و وبستر (۲۰۱۷) و هیت‌چوک (۲۰۲۱) هم‌سو است. در سطح بین‌فردی، ایجاد و تقویت شبکه‌های حمایتی میان همکاران و سرپرستان، گروه‌های همیار سلامت روان، منتورینگ، بازخورد مثبت و آموزش مهارت‌های ارتباطی و حل تعارض، تاب‌آوری اجتماعی را تقویت، استرس اجتماعی را کاهش و اعتماد متقابل را افزایش می‌دهد. این یافته‌ها با پژوهش‌های داخلی خواجهی و همکاران (۱۴۰۳) و خارجی آئویفه و همکاران (۲۰۲۵)، سوپریانو و همکاران (۲۰۲۳)، فوزان و کامارودین (۲۰۲۲) و اومردا و برگلند (۲۰۲۲) هم‌خوانی دارد. در سطح سازمانی، اصلاح نظام ارزیابی عملکرد، پاداش‌دهی منصفانه، کاهش حجم کار، زمان‌های استراحت مناسب، برنامه‌های آموزش روان‌شناسی شغلی، پایش سلامت روان، ایجاد محیط امن و آرام، آموزش رهبری حمایتی و استقرار نظام مشاوره سازمانی، تاب‌آوری سازمانی را افزایش و فرسودگی ذهنی را کاهش می‌دهد. این نتایج با پژوهش‌های صراف و صراف (۱۳۹۹)، آزاد و همکاران (۱۳۹۹)، وریس و اسپکل (۲۰۲۵)، آئویفه و همکاران (۲۰۲۵)، حقا و آیتونن (۲۰۲۴) و وولندری و همکاران (۲۰۲۴) مطابقت دارد. در سطح حرفه‌ای، نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای و معنویت، توسعه مسیرهای پیشرفت شغلی، تقویت نقش انجمن‌های حرفه‌ای، آموزش تاب‌آوری، ایجاد نهاد تخصصی سلامت روان و تدوین منشور اخلاقی، حس معنا و ارزش در فعالیت حرفه‌ای، انسجام و اعتماد عمومی، دانش بومی تاب‌آوری و هویت حرفه‌ای را تقویت می‌کند. این یافته‌ها با پژوهش‌های ژولانژاد و بخردی‌نسب (۱۳۹۸)، اسمیت و همکاران (۲۰۲۰) و هیت‌چوک (۲۰۲۱) هم‌سو است.

در مجموع، پژوهش حاضر با دسته‌بندی چهارسطحی، راهبردهای تاب‌آوری را به‌صورت یکپارچه ارائه می‌دهد و با پیشینه‌های داخلی و خارجی هم‌خوانی کامل دارد. نوآوری این پژوهش در ساختاربندی و یکپارچه‌سازی راهبردهای تاب‌آوری برای کاربرد حرفه‌ای مشهود است و مغایرت قابل توجهی مشاهده نمی‌شود.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

۱. سطح فردی: برای تقویت تاب‌آوری و سلامت روان حساب‌برسان، پیشنهاد می‌شود؛

- برگزاری کارگاه‌های آموزش تاب‌آوری، مدیریت استرس، ذهن‌آگاهی، کنترل هیجان‌ها، خودکارآمدی و آرام‌سازی به‌صورت دوره‌ای (ماهانه یا فصلی) با تمرین‌های عملی و شبیه‌سازی تصمیم‌گیری تحت فشار.
- ارائه برنامه‌های مشاوره و مربیگری فردی هفتگی یا دو هفته یک‌بار، برای راهنمایی در مواجهه با فشار کاری، ارتقای مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری حرفه‌ای و ارائه بازخورد مستمر.
- تشویق به سبک زندگی سالم و تعادل کار - زندگی از طریق ورزش، تغذیه مناسب، خواب کافی و فعالیت‌های تفریحی سازمانی.

- ایجاد «دفتر یادگیری شخصی» یا ابزار دیجیتال برای ثبت تجربیات، بازتاب حرفه‌ای و برنامه‌ریزی توسعه مهارت‌ها.

۲. سطح بین فردی: تمرکز بر تعاملات حمایتی و تاب‌آوری اجتماعی از طریق؛

- ایجاد و تقویت شبکه‌های حمایتی میان همکاران و سرپرستان از طریق جلسه‌های هم‌اندیشی، گروه‌های همیار سلامت روان و ارتباط مستمر با خانواده و نزدیکان.
- برگزاری کارگاه‌های مهارت‌های ارتباط مؤثر و حل تعارض شامل گوش دادن فعال، بازخورد سازنده و تمرین‌های گروهی.
- راه‌اندازی نظام منتورینگ حرفه‌ای و گروه‌های مطالعه مشترک برای تبادل تجربه، یادگیری مدیریت زمان و تصمیم‌گیری حرفه‌ای.
- ترویج فرهنگ بازخورد مثبت و هم‌اندیشی تیمی از طریق جلسات ماهانه، جشنواره‌های موفقیت و برنامه‌های تیم‌سازی.

۳. سطح سازمانی: ایجاد محیط کاری حمایت‌کننده از طریق اقدامات ساختاری و سیاست‌محور؛

- اصلاح نظام ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی منصفانه با شاخص‌های شفاف، بازخورد دوره‌ای و پاداش‌های متناسب.
- کاهش حجم کار، زمان‌بندی استراحت مناسب و اجرای برنامه‌های روان‌شناسی شغلی برای پیشگیری از فرسودگی و افزایش کارایی.
- استقرار نظام پایش سلامت روان با ابزارهایی مانند پرسش‌نامه‌های سلامت، جلسه‌های مشاوره و انعطاف در زمان‌بندی مأموریت‌ها.
- آموزش مدیران در رهبری حمایتی و ایجاد محیط امن و انعطاف‌پذیر از طریق دوره‌های آموزشی مدیریت استرس و برنامه‌های مربیگری.

۴. سطح حرفه‌ای: نهادینه کردن تاب‌آوری و سلامت روان در فرهنگ و سیاست‌های کلان حرفه‌ای از طریق:

- ترویج اخلاق حرفه‌ای و معنویت با آموزش رسمی، دوره‌های تاب‌آوری و تدوین منشور اخلاقی با محور سلامت روان.
- توسعه مسیرهای پیشرفت شغلی و فرصت‌های آموزشی برای کاهش ابهام شغلی و افزایش انگیزه و توانمندی حرفه‌ای.
- تقویت نقش انجمن‌ها و مراکز تخصصی حرفه‌ای در آموزش، مشاوره و ارتقای کیفیت حرفه‌ای.
- ترویج همکاری بین‌نهادی میان مؤسسه‌ها و دانشگاه‌ها برای توسعه دانش بومی تاب‌آوری، ارتقای سلامت روان جمعی و پایداری حرفه‌ای از طریق پروژه‌های پژوهشی، دوره‌های آموزشی و تبادل تجربیات.

پیشنادهای پژوهشی برای آینده

- **بررسی اثربخشی راهبردهای تاب‌آوری در انواع مؤسسه‌های حسابرسی:** پژوهش‌های آینده می‌توانند تأثیر برنامه‌ها و راهبردهای تاب‌آوری را در مؤسسه‌های کوچک، متوسط و بزرگ حسابرسی مقایسه کنند تا مدل‌ها و سیاست‌های بهینه هر نوع سازمان شناسایی شود. این مطالعات نشان می‌دهند که کدام اقدام‌ها بیشترین تأثیر را بر کاهش استرس، افزایش تمرکز و ارتقای کیفیت عملکرد دارند و به مدیران در طراحی برنامه‌های آموزشی و حمایتی مناسب کمک می‌کنند.
- **مطالعه نقش عوامل فردی و شخصیتی در تقویت تاب‌آوری:** پژوهش‌های آینده می‌توانند ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های هیجانی و سبک‌های مقابله‌ای مؤثر در تاب‌آوری را شناسایی کنند. شناخت این عوامل امکان طراحی برنامه‌های سفارشی فردی و گروهی با تمرین‌های عملی مدیریت استرس، ذهن‌آگاهی و تصمیم‌گیری تحت فشار را فراهم می‌کند و به کاهش خطاهای حرفه‌ای و افزایش رضایت شغلی کمک می‌کند.
- **تحلیل اثر تاب‌آوری سازمانی و حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی و رضایت شغلی:** پژوهش‌های آینده می‌توانند رابطه میان سیاست‌های حمایتی، فرهنگ سازمانی، تاب‌آوری حرفه‌ای و نتایج عملکردی حسابرسان را بررسی کنند. این مطالعات نشان می‌دهند که اقدام‌های سازمانی و حرفه‌ای چگونه می‌توانند کیفیت تصمیم‌گیری، انگیزش و رضایت شغلی را افزایش و فرسودگی را کاهش دهند و در برنامه‌های سلامت روان کاربرد عملی دارند.
- **پژوهش‌های بین‌نسلی و بین‌کشوری درباره تاب‌آوری حسابرسان:** بررسی تفاوت‌های نسلی، فرهنگی و محیط‌های کاری مختلف بر استرس، فرسودگی و تاب‌آوری، نشان می‌دهد که چه راهبردهایی برای گروه‌های مختلف مناسب‌تر است. این مطالعات امکان مقایسه میان حسابرسان جوان و باتجربه و سازمان‌ها و کشورها با فرهنگ کاری متفاوت را فراهم می‌کنند و به طراحی برنامه‌های تطبیقی برای ارتقای تاب‌آوری و کیفیت حرفه‌ای کمک می‌کنند.
- **ارزیابی ابزارهای دیجیتال و فناوری‌های نوین برای تقویت تاب‌آوری:** پژوهش‌های آینده می‌توانند اثر اپلیکیشن‌های روان‌شناختی، آموزش آنلاین، پلتفرم‌های هوش مصنوعی و ابزارهای پایش سلامت روان بر تاب‌آوری حسابرسان را بررسی کنند. این مطالعات نشان می‌دهند که کدام فناوری‌ها بیشترین اثر را در کاهش استرس، ارتقای تمرکز، انگیزش و بهبود تصمیم‌گیری حرفه‌ای دارند و به طراحی برنامه‌های دیجیتال کارآمد و شخصی‌سازی مسیر آموزش و پایش مستمر سلامت روان کمک می‌کنند.

محدودیت‌های پژوهش

- **سطح فردی:** ویژگی‌های شخصیتی، تاب‌آوری ذاتی، مهارت‌های هیجانی و سبک‌های مقابله با فشار شغلی، ممکن است اثر راهبردهای تاب‌آوری را متغیر و تعمیم نتایج به همه حسابرسان را محدود کنند. علاوه‌براین،

- دسترسی به داده‌های شخصی و حساسیت روان‌شناختی پاسخ‌دهندگان می‌تواند موجب کاهش دقت خودگزارشی و بروز سوگیری اجتماعی شود.
- **سطح بین‌فردی و تیمی:** تفاوت‌های فرهنگی، مهارت‌های ارتباطی و فرهنگ تیمی در سازمان‌ها می‌تواند اثربخشی برنامه‌های حمایتی، منتورینگ و گروه‌های همیار را محدود کند. پویایی تیمی، تعارض‌های پنهان یا رقابت‌های داخلی نیز اجرای راهبردهای بین‌فردی را دشوار و اثرگذاری آن‌ها را کاهش می‌دهد.
 - **سطح سازمانی:** تنوع سیاست‌ها، منابع و ساختار سازمانی موسسات حسابرسی محدودیت ایجاد می‌کند. حجم کار، فرهنگ سازمانی و توانایی اجرای برنامه‌های تاب‌آوری می‌تواند متفاوت باشد و تعمیم نتایج به همه سازمان‌ها محدود شود. پایداری برنامه‌ها مستلزم تعهد بلندمدت سازمان است و تغییر اولویت‌ها یا منابع می‌تواند اثرگذاری آن‌ها را کاهش دهد. شرایط بحرانی مانند تغییر قوانین، بحران‌های اقتصادی یا پاندمی‌ها نیز نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار می‌دهند.
 - **سطح حرفه‌ای و سیاست‌گذاری:** نبود استانداردها و چارچوب‌های قانونی مشخص برای سلامت روان حسابرسان، محدودیت نهاده‌سازی اقدامات حرفه‌ای را ایجاد می‌کند. کمبود داده‌های بومی و مطالعات کاربردی در ایران، تعمیم نتایج را محدود می‌سازد. عوامل اجتماعی و فرهنگی مانند ارزش‌ها و فشارهای فرهنگی نیز تجربه استرس و فرسودگی شغلی و اثر راهبردهای تاب‌آوری را متغیر می‌کنند.
 - **محدودیت‌های روش‌شناختی:** استفاده از پرسش‌نامه‌های خودگزارشی و ابزارهای روان‌شناختی ممکن است باعث سوگیری پاسخ‌دهنده و خطای اندازه‌گیری شود. نمونه‌های محدود به یک یا چند سازمان و شهر قابلیت تعمیم به سایر حسابرسان و محیط‌های بین‌المللی را کاهش می‌دهند. همچنین ماهیت مقطعی پژوهش امکان بررسی اثرهای بلندمدت راهبردهای تاب‌آوری را محدود می‌کند و این موضوع باید در تفسیر نتایج لحاظ شود.

منابع

- آراد، حامد؛ مشعشی، سیدمحمد و اسکندری، دل‌آرا (۱۳۹۹). بررسی سطوح تاب‌آوری فردی، استرس حسابرس و روش‌های تقلیل‌دهنده کیفیت در حرفه حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۷(۲)، ۱۵۴-۱۷۹.
- ایران‌دوست، فروزان؛ نامداری، کوروش؛ سماواتیان، حسین و عابدی، احمد (۱۴۰۲). مقایسه تأثیر درمان ترکیبی مبتنی بر تاب‌آوری روان‌شناختی و ذهن‌آگاهی با درمان شناختی - رفتاری بر اضطراب، افسردگی، استرس و فرسودگی شغلی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای اصفهان. *پژوهش‌های کاربردی روان‌شناختی*، ۱۴(۲)، ۱۹۵-۲۱۵.
- بنی‌هاشمی، سیدمهدی؛ فغانی، مهدی و رحیمی دستجردی، محسن (۱۴۰۳). بررسی تأثیر فشارکاری و خصوصیات فردی حسابرس بر افزایش میزان استرس حسابرس در دوران پُرکاری نسبت به کم‌کاری. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۵۲)، ۴۶۸-۴۵۹.
- حاجیه‌ها، زهره و زارعی، محمدعارف (۱۳۹۳). تأثیر سبک زندگی سالم بر استرس شغلی در حسابداران بخش عمومی (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان سیستان و بلوچستان). *حسابداری دولتی*، ۱(۱)، ۷۳-۸۲.

حق، نگار (۱۳۹۶). بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر افسردگی شغلی حسابرسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حسابداری، مؤسسه آموزش عالی آفاق.

خلیفه سلطانی، سید احمد و برابری، سمانه (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس. حسابداری مالی، ۷(۲۸)، ۳۲-۵۵.

خواجوی، شکرالله؛ صالحی، تابنده و کرماشاهی، بهنام (۱۴۰۳). تدوین الگوی مفهومی بالا بودن استرس در حسابرسی و راهبردهای کاهش آن: رویکرد داده‌بنیاد در فراترکیب. حسابداری/ارزشی و رفتاری، ۹(۱۸)، ۱۲۵-۱۷۶.

خواجوی، محدثه و برزگر، الهه (۱۳۹۵). الگوی علی ابهام و تعارض نقش، تنش شغلی، فرسودگی شغلی و تمایل به جابه‌جایی در حسابداران، حسابرسان و استادان دانشگاه در رشته حسابداری. حسابداری سلامت، ۱(۱۵)، ۲۱-۴۲.

ژولانژاد، فاطمه و بخردی‌نسب، وحید (۱۳۹۸). تأثیر آنفولانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی (مورد مطالعه: حسابرسان دارای گرایش مذهبی کم و زیاد). دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۳۰)، ۷۳-۹۳.

سیادت، زهرا سادات و سپاسی، سحر (۱۴۰۳). تعیین عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در حسابرسی با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۳(۵۱)، ۲۱۷-۲۳۲.

سیادت، زهراسادات؛ سپاسی، سحر؛ رضازاده، جواد و اعتمادی، حسین (۱۴۰۳). طراحی مدلی برای ارزیابی تاب‌آوری حسابرسان. دانش حسابرسی، ۲۴(۹۴)، ۴۷-۹۱.

سیدنژادفهم، سیدرضا و آزاد، حامد (۱۴۰۲). تحلیلی بر پیامدهای رفتاری فرسودگی در استادان حسابداری و مالی در ایران: واکاوی ترک حرفه آکادمیک. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۳۰(۳)، ۴۵۱-۴۸۰.

صراف، مریم و صراف، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر استرس شغلی و تاب‌آوری حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۹(۳۳)، ۲۶۱-۲۶۷.

طاهری‌نیا، مسعود (۱۴۰۲). طراحی مدل آنفولانزای شغلی در حرفه حسابرسی با استفاده از رویکرد ساختاری تفسیری. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۳(۲)، ۱۰۹-۱۳۴.

عمویی، مریم؛ فاضلی، نقی و فغانی‌ماکرانی، خسرو (۱۴۰۴). بررسی تأثیر ابعاد استرس شغلی و فشار بودجه زمانی بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۴(۵۶)، ۱۷-۳۲.

غلامی فتیده، اشکان؛ مهرانی، کاوه و 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، ۱۹(۷۶)، ۶۵-۹۶.

فروغی‌راد، رسول و بزاززاده‌تربتی، حمیدرضا (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی. دانش حسابرسی، ۱۹(۷۴)، ۱۷۴-۱۵۱.

کامرانی، حسین؛ علیخانی، رضیه؛ مران‌جوری، مهدی و تقی‌پوریان، یوسف (۱۴۰۲). مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان در راستای کاهش قصد ترک شغل. پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۳(۴)، ۸۷-۱۰۵.

مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان. *حسابداری سلامت*، ۴(۱)، ۵۷-۸۰.

نظری پور، محمد و زکی زاده، بابک (۱۴۰۱). بررسی تأثیرهای فشار زمانی، تعارض کار - خانواده و ابهام نقش بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری با میانجیگری استرس شغلی. *بررسی‌های حسابداری و حسابداری*، ۲۹(۴)، ۷۱۴-۷۳۷.

References

- Almer, E. D. & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34.
- Amoei, M., Fazeli, N. & Faghani Makerani, K. (2024). Investigating the Impact of Job Stress Dimensions and Time Budget Pressure on Audit Quality Emphasizing the Mediating Role of Job Burnout. *Accounting Knowledge and Management Audit*, 14(56), 17-32. (in Persian)
- Aoife, J., Tawiah, V., McGroary, C., Osei-Tutu, F. (2025). Burnout in audit professionals: a job demand-resource perspective in COVID-19 era. *Journal of Accounting & Organizational*, 21 (5), 777-804.
- Arad, H., Moshashae, S.M. & Eskandari, D. (2020). The Study of Individual Resilience Levels, Auditor Stress and Reducing Audit Quality Practices in Audit Profession. *Accounting and Auditing Review*, 27(2), 154-179. (in Persian)
- Banihashemi, S.M., Faghani, M. & Rahimi Dastjerdi, M. (2024). Investigating the Effect of Work Pressure and Auditor Characteristics on the Increase of Auditor Stress in the Period of Overwork Compared to Underwork. *Accounting Knowledge and Management Audit*, 13(52), 459-468. (in Persian)
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. International Universities Press.
- Branicki, L., Brammer, S., Linnenluecke, M. K. & Houghton, D. (2023). Accounting for resilience: the role of the accounting professions in promoting resilience. *Accounting and Business Research*, 53(5), 508-536.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R. & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404.
- Chang, M.J., Vidafar, P., Birk, J.L. & Shechter, A. (2024). The Relationship of Shift Work Disorder with Symptoms of Depression Anxiety and Stress. *Journal of Affective Disorders Reports*, 15, 1-30.
- Chong, V.K. & Monroe, G.S. (2015). The Impact of the Antecedents and Consequences of Job Burnout on Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach. *Accounting & Finance*, 55(1), 105-132.
- Connor, K. M. & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.

- Cooper, C. L., Flint-Taylor, J. & Pearn, M. (2020). *Building resilience for success: A resource for managers and organizations*. Palgrave Macmillan.
- Danudoro, K., Zamralita, Z. & Lie, D. (2021). The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as A Moderator Among External Auditors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 570, 1138-1143.
- Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236.
- Fauzan, M. & Kamaruddin, S. (2022). The Effect of Healthy Lifestyle and Role Stress On Auditor Performance with Emotional Quotient as the Moderating Variable. *Kupna Akuntansi: Kumpulan Artikel Akuntansi*, 3(1), 31-44.
- Fettahoglu, S. & Yikilmaz, I. (2025). Reframing technostress for organizational resilience: the mediating role of techno-eustress in the performance of accounting and financial reporting professionals. *Systems*, 13(7), 550.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K. & Moore, R. K. (1997). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12(1), 31-67.
- Foroghird, R. & Bazaazzadeh Torbati, H.R. (2019). The Impact of Auditors' work Stress on Audit Quality. *Audit Knowledge*, 19(74), 151-174. (in Persian)
- Gholami Fatideh, A., Mehrani, K. & Tahriri, A. (2023). The Effect of Time Pressure, Work-Family Conflict and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior with the Mediating Effect of Work Stress: An Analysis of the Iranian Audit Environment. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 19(76), 65-96. (in Persian)
- Gynning, B. E., Karlsson, E., Teoh, K. & Gustavsson, P. (2025). Do job resources buffer the harmful effects of job demands on burnout complaints? A 1-year cohort study of Swedish health care profession. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 9, 100397.
- Haga, J. & Ittonen, K. (2024). Organizational Resilience of Audit Firms-Evidence from the Outbreak of the COVID-19. *Journal of Applied Accounting Research*, 26(6), 244-270.
- Haghi, N. (2017). *The Evaluation and Prioritization of Factors Effecting Auditors Job Depression*. M.A. Thesis in Accounting, University Higher Education Institute of Afagh.
- Hajiha, Z. & Zareei, M.A. (2014). The Effect of Healthy Lifestyle on Role Stress in Public Sector Accountants (Case Study: Employees of Tax Office in Sistan & Baluchestan). *Governmental Accounting*, 1(1), 73-82. (in Persian)
- Herda, D. N. & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723.
- Hidar, R. S., Sultan, S. & Diapati, M. M. (2023). The Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction Auditors with OCB as a Moderating Variable. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 11(2), 69-75.
- Hitchcock, W.R. (2021). *Auditor Strong: A CPA Plan for Resilience; How Character Strengths, Purpose, and Adapting to Stress Can Help Public Accountants Survive and Thrive*. PhD. Thesis in Accounting, University of Pennsylvania.

- Ibrahim, B. A. & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1077).
- Irandoost, F., Namdari, K., Samavatian, H. & Abedi, A. (2023). Comparing the Effectiveness of Combination Therapy Based on Psychological Resilience and Mindfulness to Cognitive Behavioral Therapy for Anxiety, Depression, Stress, and Job Burnout in the Staff of Isfahan Regional Electric Company. *Journal of Applied Psychological Research*, 14(2), 195-215. (in Persian)
- Kamrani, H., Alikhani, R., Maranjory, M. & Taghipouryan, Y. (2024). Interpretive structural modeling of factors affecting the psychological resilience of auditors in order to reduce the turnover intention. *Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 3(4), 87-105. (in Persian)
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Khajavi, M. & Barzegar, E. (2016). The Causal Model of Role Ambiguity and Role Conflict, Occupational Stress, Occupational Burnout and Turnover Intension of Accountants, Auditors, and Academic Professors in the Field of Accounting. *Health Accounting*, 1(15), 21-42. (in Persian)
- Khajavi, S., Salehi, T. & Karamshahi, B. (2025). Compilation of the Conceptual Model of High Stress in Auditing and Strategies to Reduce It: Grounded Theory Approach in Meta-Synthesis. *Journal of Value & Behavioral Accounting*, 9(18), 125-176. (in Persian)
- Khalifeh Sultani, S.A. & Barari, S. (2016). Antecedents and Consequences of Auditors Role Stress. *Quarterly Financial Accounting*, 7(28), 32-55. (in Persian)
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lezon, R., Rohlf, V., Rayment, D. & Howell, T. J. (2025). The impact of job demands, job resources, and organisational justice on global health and turnover intentions in animal care workers. *Animals*, 15(3), 420.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Margheim, L., Kelley, T. & Pattison, D. (2005). An empirical analysis of the effects of auditor time budget pressure and time deadline pressure. *Journal of Applied Business Research*, 21(1), 23-36.
- Marvian Hosseini, Z. & Lariye Dashte Bayaz, M. (2015). Investigating the Role of Occupational Burnout on the Relationship between Stress and Job Performance of Auditors. *Health Accounting*, 4(1), 57-80. (in Persian)
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass/Wiley.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Meier, H. & Poznanski, P. (2004). Concepts and Consequences of Internal Auditor Job Stress. *International Journal of Accounting and Finance*, 12(16), 35-46.
- Nazaripour, M. & Zakizadeh, B. (2022). Investigating the Impacts of Time Pressure, Work-Family Conflict, and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior Mediated by Work Stress. *Accounting and Auditing Review*, 29(4), 714-737. (in Persian)
- Omoreda, A. & Berglund, R.T. (2022). The Level of Burnout and Cognitive Stress in Managers when Teleworking: the impact of Psychosocial Safety Climate and the Mediating Role of Demand-Control-Support. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(3), 220-240.
- Parker, L. D., Schmitz, J. & Jacobs, K. (2021). Auditor and auditee engagement with public sector performance audit: An institutional logics perspective. *Financial Accountability and Management*, 37(2), 142-162.
- Pierce, B. & Sweeney, B. (2004). Cost-quality conflict in audit firms: An empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415-441.
- Rebele, J. E. & Michaels, R. E. (1990). Independent auditors' role stress: Antecedent, outcome, and moderating variables. *Behavioral Research in Accounting*, 2(1), 124-153.
- Rosadi, Y. M. R. & Barus, I. S. L. (2022). The Effect of Time Budget Pressure and Auditor's Competency on Audit Quality. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 4(3), 241-254.
- Sarraf, M. & Sarraf, F. (2020). The Impact of Job Stress and Resilience of Auditors on Audit Quality. *Accounting Knowledge and Management Audit*, 9(33), 261-267. (in Persian)
- Scholze, A. & Hecker, A. (2022). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155(2), 108177.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development and Death*. San Francisco, CA: Freeman.
- Seyed Nezhad Fahim. S.R. & Arad, H. (2023). Analyzing Behavioral Consequences of Occupational Burnout among Accounting and Finance Faculty Members in Iran: A Study on Faculty Attrition. *Accounting and Auditing Review*, 30(3), 451-480. (in Persian)
- Siadati, Z.S. & Sepasi, S. (2024). Determining Factors Affecting Resilience in Auditing Using Shannons Entropy Technique. *Accounting Knowledge and Management Audit*, 13(51), 217-232. (in Persian)
- Siadati, Z.S., Sepasi, S., Rezazadeh, J. & Etemadi, H. (2024). Designing a Model to Assess the Auditors Resilience. *Audit Knowledge*, 24(94), 47-91. (in Persian)
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.

- Smith, K. J., Emerson, D. J. & Everly, G. S. (2017). Stress arousal and burnout as mediators of role stress in public accounting. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 20, 79-116.
- Smith, K.J., Emerson, D.J., Boster, C.R. & Everly, J.G.S. (2020). Resilience as a Coping Strategy for Reducing Auditor Turnover Intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3), 483-498.
- Smith, M.B. & Webster, B.D. (2017). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 453-459.
- Soepriyanto, G., Meiryani, M., Amelia, A. & Sudrajat, J. (2023). The effect of workload and burnout on auditor performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Governance & Regulation*, 12(1), 8-21.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Sweeney, B. & Pierce, B. (2011). Audit team defense mechanisms: Auditee influence and auditor resource constraints. *Accounting and Business Research*, 41(4), 333-356.
- Sweeney, J. T. & Summers, S. L. (2002). The effect of busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223-245.
- Taherinia, M. (2023). Designing an Occupational Flu Model in the Auditing Profession Using an Interpretive Structural Approach. *Journal of Empirical Research in Accounting*, 13(2), 109-134. (in Persian)
- Utami, I. & Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia. *Global Journal of Business Research*, 5(2), 89-102.
- Vries, M. & Speklé, R. F. (2025). Workload, Audit Quality, and the Attractiveness of the Audit Profession to Early and Midcareer Accountants: The Effects of Organizational Commitment. *Behavioral Research in Accounting*, 37 (1), 39-57.
- Wai, C.K., May, T.G., Ye, T.S., Yuan, T.S. & Mun, Y.Y. (2013). *The Relationship Between Work Stress and Auditors' Job Performance*. M.A. Thesis in Accounting, University Tunku Abdul Rahman.
- Wulandari, P. P., Sudarma, M., Prihatiningtias, Y. W. & Baridwan, Z. (2024). Internal audit quality in the stress paradigm and social exchange relationships. *Cogent Social Sciences*, 10(1).
- Wulandari, P. P., Sudarma, M., Prihatiningtias, Y. W. & Baridwan, Z. (2025). Embracing resilience in a dynamic work environment: coping mechanisms of internal auditors in public higher education. *Cogent Business & Management*, 12(1).
- 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*, 9(4), 305-319.
- Zholanezhad, F. & Bekhradi Nasab, V. (2019). The Impact of Job Flu on Audit Quality (Case Study: Auditors with a Low and High Religious Orientation). *Accounting Knowledge and Management Audit*, 8(30), 73-93. (in Persian)