The Impact of Time Management on Auditor's Professional Skepticism with the Mediating Role of Job Burnout

- Habibollah Nakhaei[۱]
- Saeed Vesali[۲]
- Jafar Ziaei[۳]
- Zahra Moradian[٤]

Abstract

This study examines the impact of time management on the professional skepticism of auditors, considering the mediating role of job burnout. In terms of research classification, this study is a descriptive-survey research. Moreover, since it investigates the relationship between variables, it falls under the category of descriptive-correlational research. The statistical population of this research includes auditors working in audit firms that are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA) in Mashhad in the year ۲۰۲۳. The research sample consists of ۱۰۹ auditors out of ۱٤۰ members of the IACPA in Mashhad, determined using Cochran's formula. The data collection tool is a questionnaire. After distributing the questionnaire both physically and online, a total of ۱۰۹ valid responses were collected for statistical analysis. The collected raw data were analyzed using SPSS.۲ and Smart PLS.۳ software.The research findings indicate that time management has a significant negative impact on auditors' professional skepticism. Additionally, time management has a significant negative effect on job burnout. Furthermore, job burnout has a significant positive effect on auditors' professional skepticism. Finally, the mediating role of job burnout in the relationship between time management and professional skepticism was confirmed. These findings suggest that improving time management skills can reduce auditors' professional skepticism by mitigating job burnout, ultimately enhancing audit quality.

Key words: Auditor's Professional Skepticism, Job Burnout, Time Management.

[۱]Assistant Professor of Accounting Department, Birjand Branch, Islamic Azad University, Birjand, Iran, hnakhaei@iaubir.ac.ir

[۲]PhD Student, Department of Accounting, Qaenat Branch, Islamic Azad University, Qaenat, Iran

[۳]PhD Student, Department of Accounting, Qaenat Branch, Islamic Azad University, Qaenat, Iran

[٤]Master's degree, Accounting Department, Mashhad Branch, Payam Noor University, Mashhad, Iran

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

بررسی تأثیر مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس بانقش میانجی فرسودگیشغلی

- حبیب‌اله نخعی[۱]
- سعید وصالی[۲]
- جعفر ضیائی[۳]
- زهرا مرادیان[۴]

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس با در نظر گرفن نقش میانجی فرسودگی شغلی می‌پردازد. به لحاظ طبقه بندی انواع تحقیق این تحقیق از نوع تحقیق توصیفی- پیمایشی است. از سوی دیگر چون به بررسی رابطه‌ی میان متغیرها می‌پردازد از نوع تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد در نیمه دوم سال ۱۴۰۳می باشد. نمونه مورد پژوهش ۱۰۹ نفر حسابرس از ۱۴۰ نفر حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد می باشد. برای مشخص کردن حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد.بر این اساس پسازانتشار پرسشنامه به صورت‌حضوریوآنلاین،تعداد ۱۰۹ پرسشنامه دریافتی برای انجام آزمون‌های آماری مورد تائید قرار گرفت، داده‌هایخامکهبااستفادهازابزارگردآوریاطلاعات گردآوریشده‌اند، با استفاده از نرمافزارهای آماری SPSS.۲و Smart pls.۳تجزیه و تحلیل می‌شوند نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد مدیریت زمان تأثیر منفی و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد همچنین، مدیریت زمان تأثیر منفی و معناداری بر فرسودگی شغلی دارد.علاوه بر این، فرسودگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد . در نهایت، نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین مدیریت زمان و تردید حرفه‌ای حسابرس مورد تأیید قرار گرفت این یافته‌ها نشان می‌دهد که بهبود مهارت‌های مدیریت زمان می‌تواند از طریق کاهش فرسودگی شغلی، میزان تردید حرفه‌ایظ حسابرس را کاهش دهد و در نتیجه، بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار باشد

واژگان کلیدی:تردید حرفه‌ای حسابرس، فرسودگی شغلی، مدیریت زمان.

[۱]استادیار، گروه حسابداری، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران. نویسنده مسئول. رایانامه: hnakhaei@iaubir.ac.ir

[۲]دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد قائنات، دانشگاه آزاد اسلامی، قائنات، ایران.

[۳]دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد قائنات، دانشگاه آزاد اسلامی، قائنات، ایران.

[۴]کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد مشهد، دانشگاه پیام نور، مشهد، ایران.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

۱. مقدمه

حرفه حسابرسی یکی از ارکان اساسی در سیستم‌های مالی و نظارتی است که از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، حسابرسان مسئول ارزیابی و تأیید صحت گزارش‌های مالی هستند که این کار نقش بسیار مهمی در شفافیت مالی و اطمینان از درستی اطلاعات برای سرمایه‌گذاران، مقامات نظارتی و دیگر ذینفعان ایفا می‌کند به همین دلیل، کیفیت تصمیمات حسابرسان و توانایی آنها در اتخاذ تصمیمات صحیح و بی‌طرفانه اهمیت فراوانی دارد (خان و همکاران[۱]،۲۰۲۳). یکی از چالش‌های مهم حسابرسان در انجام وظایف خود، پدیدهتردید حرفه‌ای است، تردید حرفه‌ای به معنای شک و تردید حسابرس در قضاوت‌ها و تصمیمات خود به هنگام مواجهه با اطلاعات مبهم یا پیچیده است، این تردید می‌تواند بر کیفیت حسابرسی و اعتبار گزارش‌های مالی تأثیر منفی بگذارد همچنین عوامل مختلفی از جمله فشار زمانی، حجم بالای کار و محدودیت‌های موجود می‌توانند موجب افزایش این تردید شوند(سوننتاگ و فریتز[۲]، ۲۰۲۳). مفهوم تردید حرفه‌ای نشان می‌دهدکه با ذهنی پرسشگر، ارزیابی نقادانه‌ای از اعتبار شواهد حسابرسی جمع‌آوری شده به عمل آید، درواقع ذهن پرسشگر، آگاهی از شرایطی است که می‌تواند نشانه‌ای از تحریف ناشی از تقلب یا اشتباهات باشد (آچیارسیا و سیال[۳]، ۲۰۲۴).این تردید ممکن است به دلایل مختلفی از جمله پیچیدگی‌های اطلاعات مالی، فشار زمانی، محدودیت منابع، و عدم قطعیت در نتایج به‌وجود آید که می‌تواند تأثیرات منفی جدی بر دقت و صحت گزارش‌های حسابرسی داشته باشد و باعث کاهش اعتماد عمومی به نتایج حاصل از حسابرسی شود(خان و همکاران،۲۰۲۳). مدیریت زمان یکی از مهارت‌های حیاتی در حرفه حسابرسی است که می‌تواند تأثیر زیادی بر کیفیت کار و عملکرد حسابرس داشته باشد(اینی و همکاران[۴]،۲۰۲۰). حسابرسان با حجم زیادی از داده‌ها و اسناد مالی مواجه هستند که باید در زمان معین به‌طور دقیق و کامل ارزیابی شوند(عبدالله[۵]،۲۰۱۷).اگر حسابرس نتواند زمان خود را به درستی مدیریت کند، این امر می‌تواند منجر به انجام کارهای ناقص، فشار کاری اضافی، و در نهایت افزایش تردید حرفه‌ای در ارزیابی و گزارشگری اطلاعات شود(بخشی و همکاران،۱۴۰۱).در حقیقت، مدیریت زمان ناکافی ممکن است باعث شود که حسابرس نتواند به اندازه کافی به تحلیل دقیق اطلاعات مالی بپردازد و در نتیجه در فرآیند تصمیم‌گیری دچار شک و تردید شود.علاوه بر این، مسئلهفرسودگی شغلی، یکی دیگر از عوامل روان‌شناختی است که می‌تواند بر کیفیت کار حسابرسان تأثیرگذار باشد(شبایل و همکاران[۶]،۲۰۱۸). یکی از عواملی که ممکن

---

[۱] Khan et al
[۲] Sonnentag & Fritz
[۳] Achyarsyah and Syal
[۴] Enyet al
[۵] Abdolah
[۶] Shbail et AL

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

است به افزایش تردید حرفه‌ای منجر شود، فرسودگی شغلیمی‌باشد که به شرایطی اشاره دارد که فرد به دلیل فشارهای کاری مفرط، احساس خستگی و از دست دادن علاقه به کار می‌کند، می‌تواند تأثیر منفی بر کارایی و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای حسابرس داشته باشد. در این شرایط، حسابرس ممکن است توانایی لازم برای تحلیل دقیق اطلاعات و اتخاذ تصمیمات صحیح را نداشته باشد(ماسلاچ و همکاران[۱]،۲۰۱۶). برخی از پژوهش‌ها به تأثیرات مستقیم مدیریت زمان و فرسودگی شغلی بر عملکرد حسابرسان پرداخته‌اند(وانگ و همکاران[۲]،۲۰۲۳). تحقیقات کمتری در مورد نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین مدیریت زمان و تردید حرفه‌ای انجام شده استبا توجه به این مسائل، ضروری است که روابط پیچیده میان این متغیرها، یعنی مدیریت زمان، فرسودگی شغلی و تردید حرفه‌ای در حسابرسی، مورد بررسی قرار گیرد. شواهد نشان می‌دهد که حسابرسانی که دچار فرسودگی شغلی هستند، تمایل بیشتری به احساس عدم قطعیت و تردید در ارزیابی‌ها دارند، که این امر بر کیفیت و صحت گزارش‌های حسابرسی تأثیر منفی می‌گذار(بخای و همکاران[۳]،۲۰۲۲). این خلأ پژوهشی می‌تواند فرصتی برای انجام یک تحقیق جامع در این زمینه فراهم آورد. بنابراین، هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس با تأکید بر نقش میانجی فرسودگی شغلی است. این پژوهش می‌خواهد نشان دهد که چگونه مدیریت زمان ناکافی یا نادرست می‌تواند منجر به افزایش تردید حرفه‌ای در حسابرسان شود و اینکه فرسودگی شغلی چگونه این رابطه را تقویت یا تضعیف می‌کند.نتایج این تحقیق می‌تواند به شرکت‌های حسابرسی و مسئولان آموزشی کمک کند تا روش‌های بهتری برای ارتقاء مهارت‌های مدیریت زمان حسابرسان و پیشگیری از فرسودگی شغلی طراحی کنند.

حرفه حسابرسی به عنوان یکی از ارکان اساسی نظام گزارشگری مالی، نقش کلیدی در ارتقای شفافیت مالی، افزایش قابلیت اتکای اطلاعات حسابداری و حمایت از منافع سهامداران ایفا می‌کند. در این راستا، تردید حرفه‌ای حسابرس یکی از ویژگی‌های مهمی است که بر کیفیت حسابرسی تأثیر مستقیم دارد. تردید حرفه‌ای، حسابرسان را قادر می‌سازد تا با دیدی انتقادی به شواهد حسابرسی نگاه کرده و از پذیرش اطلاعات نادرست جلوگیری کنند. بااین‌حال، سطح تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌تواند تحت تأثیر عوامل فردی و سازمانی قرار گیرد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها مدیریت زمان است(غفاری، ۱۳۹۵).مدیریت زمان یکی از مهارت‌های حیاتی برای حسابرسان محسوب می‌شود که می‌تواند بر عملکرد و کیفیت قضاوت‌های آن‌ها اثر بگذارد. حسابرسان به دلیل فشارهای زمانی، حجم بالای کار و محدودیت‌های گزارش‌دهی، همواره با چالش‌های مدیریت زمان مواجه هستند. عدم توانایی در مدیریت صحیح زمان می‌تواند منجر به افزایش استرس، کاهش تمرکز و در نهایت، افت کیفیت تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای آن‌ها شود. از سوی دیگر، مدیریت مؤثر زمان می‌تواند موجب کاهش استرس، بهبود کارایی و افزایش دقت در فرآیند حسابرسی

---

[۱] Maslachet al
[۲] Wang et al
[۳] Bukhaii et al

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

گردد (بخشی و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از پیامدهای مهم ضعف در مدیریت زمان، فرسودگی شغلی است که به عنوان یک عامل مخرب در حرفه حسابرسی شناخته می‌شود. فرسودگی شغلی ناشی از استرس‌های مداوم، فشار کاری، عدم تعادل بین کار و زندگی و نبود استراحت کافی است که می‌تواند باعث کاهش انگیزه، خستگی عاطفی و تحلیل رفتن انرژی حسابرسان شود. فرسودگی شغلی نه تنها بر سلامت روانی و جسمی حسابرسان تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه می‌تواند توانایی آن‌ها را در اعمال تردید حرفه‌ای کاهش داده و منجر به افزایش احتمال خطا در قضاوت‌های حسابرسی شود(رجب دری و خانی ذلان، ۱۳۹۹). با توجه به این چالش‌ها، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که:آیا مدیریت زمان تأثیری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد و آیا فرسودگی شغلی نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کند؟بررسی این موضوع از آن جهت اهمیت دارد که نشان دهد چگونه بهبود مهارت‌های مدیریت زمان می‌تواند از طریق کاهش فرسودگی شغلی، تردید حرفه‌ای حسابرسان را تقویت کند. نتایج این پژوهش می‌تواند برای مؤسسات حسابرسی، نهادهای نظارتی و استانداردگذاران مفید باشد تا با ارائه راهکارهای بهینه برای بهبود مدیریت زمان و کاهش فرسودگی شغلی، کیفیت حسابرسی را ارتقا داده و از بروز خطاهای حسابرسی جلوگیری کنند.

ضرورت تحقیق

تردید حرفه‌ای حسابرس یکی از ویژگی‌های ضروری در فرآیند حسابرسی محسوب می‌شود، زیرا حسابرسان باید با دیدگاه انتقادی به شواهد حسابرسی نگاه کنند و احتمال تحریف‌های بااهمیت را در نظر بگیرند. بااین‌حال، عوامل متعددی می‌توانند بر سطح تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار باشند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها مدیریت زمان است(مرادی و همکاران، ۱۳۹۸).مدیریت زمان به عنوان یک مهارت کلیدی در حرفه حسابرسی، می‌تواند بهره‌وری حسابرسان را افزایش دهد، از استرس ناشی از حجم بالای کار بکاهد و کیفیت تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای را بهبود بخشد(بخای و همکاران، ۲۰۲۲).از سوی دیگر، فرسودگی شغلی که ناشی از استرس‌های مداوم و فشار کاری است، می‌تواند باعث کاهش توانایی حسابرسان در اعمال تردید حرفه‌ای شود و در نتیجه، بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی بگذارد(یعقوبی، ۱۳۹۲). در این پژوهش، نقش فرسودگی شغلی به عنوان یک متغیر میانجی بین مدیریت زمان و تردید حرفه‌ای حسابرس بررسی می‌شود. در صورتی که مدیریت زمان به طور مؤثر انجام نشود، احتمال بروز فرسودگی شغلی در حسابرسان افزایش یافته و این امر می‌تواند توانایی آن‌ها را در اعمال تردید حرفه‌ای کاهش دهد. بنابراین، شناخت این روابط می‌تواند به حرفه حسابرسی کمک کند تا با بهبود مهارت‌های مدیریت زمان، از فرسودگی شغلی کاسته و در نهایت، کیفیت تصمیم‌گیری‌های حسابرسی را ارتقا دهد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

هدف تحقیق

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس با نقش میانجی فرسودگی شغلی است. با توجه به فشارهای کاری و مسئولیت‌های سنگین حسابرسان، انتظار می‌رود که نحوه مدیریت زمان تأثیر مستقیمی بر سطح تردید حرفه‌ای آن‌ها داشته باشد. از سوی دیگر، فرسودگی شغلی به‌عنوان یک عامل مهم می‌تواند این رابطه را تحت تأثیر قرار دهد و بر کیفیت تصمیم‌گیری و دقت حرفه‌ای حسابرسان اثر بگذارد.از آنجا که تردید حرفه‌ای حسابرس یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی است، شناخت و ارزیابی تأثیر مدیریت زمان بر این متغیر، همراه با بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی، می‌تواند به بهبود فرآیندهای برنامه‌ریزی کاری، کاهش فشارهای شغلی و افزایش کارایی حسابرسان منجر شود. این مطالعه با تمرکز بر عوامل مذکور، به دنبال ارائه راهکارهایی برای بهینه‌سازی مدیریت زمان، کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت حسابرسی است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت زمان یکی از مهارت‌های ضروری برای حسابرسان و حرفه‌ای‌های دیگر در شرایط کاری پیچیده و پرفشار است. به‌ویژه در حسابرسی، که نیاز به تجزیه و تحلیل دقیق اطلاعات مالی در مدت زمان محدود دارد، مدیریت زمان مؤثر می‌تواند تأثیر زیادی بر کیفیت و دقت ارزیابی‌ها داشته باشد. در صورتی که حسابرس نتواند زمان خود را به درستی مدیریت کند، احتمال وقوع خطا، کاهش کیفیت حسابرسی و افزایش تردید حرفه‌ای بالا می‌رود. تحقیقات نشان داده‌اند که حسابرسانی که مهارت‌های مدیریت زمان ضعیفی دارند، در مواجهه با حجم زیادی از اطلاعات و فشار زمان، دچار مشکلات جدی در فرآیند تصمیم‌گیری می‌شوند(آیاگری و همکاران[۱]،۲۰۲۳).مدیریت زمان مناسب به حسابرس این امکان را می‌دهد که به‌طور مؤثری اطلاعات را پردازش کرده و تصمیمات حرفه‌ای دقیقی اتخاذ کند، که در نهایت منجر به کاهش تردید حرفه‌ای می‌شود(غفاری،۱۳۹۵). مطالعات مختلف نشان داده‌اند که مدیریت زمان می‌تواند از طریق کاهش استرس و اضطراب شغلی، به بهبود کیفیت حسابرسی کمک کند. به‌ویژه در محیط‌هایی که فشار زمانی زیاد است، توانایی در مدیریت زمان نه تنها بر کیفیت کار تأثیر مثبت دارد بلکه باعث بهبود رضایت شغلی و افزایش عملکرد فردی نیز می‌شود(بخای و همکاران،۲۰۲۲). تردید حرفه‌ای به معنای ایجاد شک و تردید در فرآیند ارزیابی و تصمیم‌گیری حسابرس است. این وضعیت به‌طور معمول در مواجهه با اطلاعات غیرقطعی، پیچیدگی‌های مالی و یا زمانی که فشارهای مختلف (از جمله فشار زمانی) بر حسابرس وارد می‌شود، رخ می‌دهد. تردید حرفه‌ای یکی از جنبه‌های کلیدی حسابرسی است که می‌تواند بر تصمیمات حسابرس تأثیر منفی بگذارد و موجب کاهش کیفیت حسابرسی شود(خان و همکاران،۲۰۲۳). در

[۱] Ayyagari et al

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

واقع، حسابرس باید همواره با دیدگاه منتقدانه به اطلاعات مالی نگاه کند و در صورت وجود تردید، آن را در گزارش خود منعکس نماید. این موضوع اهمیت بالایی در حفظ استقلال و بی‌طرفی حسابرس دارد.تحقیقات نشان داده‌اند که تردید حرفه‌ای به دلایل مختلفی از جمله عدم قطعیت در اطلاعات مالی، نبود شواهد کافی، و فشارهای ناشی از مدیریت یا مشتریان به‌وجود می‌آید. برخی از مطالعات به‌ویژه در زمینه فشار زمانی به این نتیجه رسیده‌اند که حسابرسان تحت فشار زمانی بیشتر دچار تردید شده و تصمیمات کمتری می‌گیرند که ممکن است تأثیرات منفی بر کیفیت حسابرسی داشته باشد(فنگ و وانگ[۱]، ۲۰۲۲). بنابراین، تردید حرفه‌ای به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل در حسابرسی، می‌تواند نتیجه‌ای مستقیم از ضعف مدیریت زمان و یا فرسودگی شغلی باشد.فرسودگی شغلی به شرایطی اطلاق می‌شود که فرد به دلیل فشارهای شغلی زیاد و نبود تعادل بین کار و زندگی شخصی، احساس خستگی مفرط و بی‌انگیزگی کند. در حسابرسی، به دلیل فشار زمانی، حجم زیاد کار و نیاز به دقت بالا، حسابرسان در معرض خطر فرسودگی شغلی قرار دارند.

فرسودگی شغلی می‌تواند باعث کاهش عملکرد، کاهش انگیزه و توانایی تصمیم‌گیری صحیح در حسابرسان شود (سنتتاگ و فریتز[۲]،۲۰۲۳). تحقیقات نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی نه تنها به کاهش کیفیت حسابرسی و تردید حرفه‌ای منجر می‌شود، بلکه می‌تواند بر سلامت روانی و جسمی حسابرسان نیز تأثیر منفی بگذارد. در این زمینه، مطالعات داخلی نیز به وجود رابطه‌ای مثبت بین فرسودگی شغلی و تردید حرفه‌ای در حسابرسان اشاره کرده‌اند (مرادی و سالاری[۳]،۲۰۲۲). همچنین، تحقیقات داخلی نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی می‌تواند ناشی از عواملی مانند ساعات طولانی کار، کمبود منابع و حمایت اجتماعی، و عدم توجه به رفاه شغلی باشد، فرسودگی شغلی می‌تواند نقش میانجی در رابطه بین مدیریت زمان و تردید حرفه‌ای ایفا کند(مرتضوی و همکاران،۱۳۹۶).در واقع، زمانی که حسابرس قادر به مدیریت زمان خود نباشد، احتمال بروز فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد. فرسودگی شغلی به نوبه خود می‌تواند منجر به کاهش توانایی‌های شناختی و دقت در تصمیم‌گیری حسابرس شود و در نهایت، تردید حرفه‌ای را افزایش دهد. تحقیقات پیشین به این نتیجه رسیده‌اند که فرسودگی شغلی می‌تواند به‌عنوان یک عامل میانجی در تقویت رابطه میان فشار کاری و تردید حرفه‌ای عمل کند(وانگ و همکاران،۲۰۲۳). مطالعات نشان می‌دهند که زمانی که حسابرسان با فرسودگی شغلی مواجه می‌شوند، قادر به پردازش اطلاعات به‌طور دقیق و سریع نبوده و این موضوع می‌تواند به تردیدهای بیشتر در فرآیند تصمیم‌گیری آنها منجر شود. از این رو، توجه به کاهش فرسودگی شغلی از طریق بهبود مهارت‌های مدیریت زمان می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی در کاهش تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد (بخایی و همکاران،۲۰۲۲).

---

[۱] Feng & Wang
[۲] Sonnentag & Fritz
[۳] Moradi & Salari

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

فنگ و همکاران[۱](۲۰۲۲) نشان دادند که ضعف در مدیریت زمان می‌تواند منجر به افزایش فرسودگی شغلی و در نهایت تردید حرفه‌ای در حسابرسان شود. همچنین، در مطالعه بخایی (۲۰۲۲)به‌طور خاص بررسی شده است که چگونه فشار زمانی ناشی از مدیریت ضعیف زمان باعث ایجاد فرسودگی شغلی و سپس تردید حرفه‌ای در حسابرسان می‌شود.همچنین سالاری و مرادی(۲۰۲۲)تأکید کردند که فرسودگی شغلی در حسابرسان ایرانی یکی از چالش‌های عمده در کیفیت حسابرسی است و تأثیرات منفی آن بر تردید حرفه‌ای قابل توجه است. همچنین، تحقیق کریمی و خسروی(۲۰۲۳)نشان می‌دهند که کمبود زمان و فشارهای شغلی می‌توانند به افزایش فرسودگی شغلی و در نتیجه کاهش دقت تصمیم‌گیری‌های حسابرسی منجر شوند.مدیریت زمان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کارایی و کیفیت تصمیم‌گیری حسابرسان است، زمانی که حسابرسان قادر به مدیریت مؤثر زمان خود باشند، می‌توانند بهتر بر وظایف خود تمرکز کرده و دقت بیشتری در تحلیل اطلاعات مالی داشته باشند. این امر باعث می‌شود که احتمال بروز تردید حرفه‌ای، که معمولاً ناشی از عدم اطمینان و مشکلات در فرآیند تصمیم‌گیری است، کاهش یابد. از طرفی، اگر حسابرسان در زمان‌بندی وظایف خود دچار مشکل شوند، این فشار زمانی می‌تواند باعث کاهش کیفیت حسابرسی و افزایش تردید حرفه‌ای در مورد نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌ها گردد. بنابراین، فرض می‌شود که مدیریت زمان به‌طور مستقیم بر تردید حرفه‌ای تأثیرگذار است همچنین بر اساس مبانی نظری و شواهد تجربی، مدیریت زمان یکی از ابزارهای کلیدی در کاهش فرسودگی شغلی است. مطالعات مختلف نشان داده‌اند که مدیریت زمان با کاهش استرس شغلی و افزایش رضایت کارکنان رابطه مثبت دارد. به‌عنوان مثال، پژوهش شفیعی و همکاران(۱۴۰۰) نشان داد که آموزش مهارت‌های مدیریت زمان می‌تواند میزان فرسودگی شغلی را در کارکنان کاهش دهد. همچنین، مطالعه کارتر و اسمیت(۲۰۲۱)در محیط‌های کاری پرفشار نشان داد که استفاده از تکنیک‌های مدیریت زمان مانند روش پومودورو و ماتریس آیزنهاور تأثیر چشمگیری در کاهش خستگی ذهنی و فرسودگی شغلی داشته است. کارکنانی که قادر به تنظیم و اولویت‌بندی وظایف خود هستند، کمتر دچار استرس و فرسودگی می‌شوند. بنابراین، آموزش و ترویج مهارت‌های مدیریت زمان می‌تواند به‌عنوان راهکاری مؤثر برای بهبود سلامت روانی و افزایش بهره‌وری در محیط کار مورد توجه قرار گیرد.بنابراین فرضیه اول و دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می شود:

فرضیه اول: مدیریت زمان تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد.

فرضیه دوم: مدیریت زمان تأثیر معناداری بر فرسودگی شغلی دارد.

براساس مدل‌های روان‌شناختی و مدل‌های استرس شغلی استوار است که نشان می‌دهند فرسودگی شغلی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر میانجی عمل کند و رابطه بین مدیریت زمان و تردید حرفه‌ای را توضیح دهد. اگر حسابرسان نتوانند زمان خود را به‌طور مؤثر مدیریت کنند، فشار کاری و استرس زیادی را تجربه

[۱] Feng&Wang

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

می‌کنند که در نهایت می‌تواند به فرسودگی شغلی منتهی شود. این فرسودگی شغلی نیز به‌طور غیرمستقیم بر تردید حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. بنابراین، مدیریت زمان ضعیف می‌تواند از طریق ایجاد فرسودگی شغلی، تردید حرفه‌ای را در حسابرسان افزایش دهد. فرسودگی شغلی نقش میانجی در رابطه بین مدیریت زمان و تردید حرفه‌ای حسابرس ایفا می‌کند. بنابراین فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین می شود:

فرضیه سوم: فرسودگی شغلی تاثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد.

با توجه به فرضیه‌های قبلی، این فرضیه به‌طور خاص به نقش مدیریت زمان در کاهش فرسودگی شغلی و در نتیجه کاهش تردید حرفه‌ای اشاره دارد. زمانی که حسابرسان قادر به مدیریت زمان خود به‌طور مؤثر باشند، فشار کمتری را تجربه می‌کنند و این امر موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. در نتیجه، کاهش فرسودگی شغلی می‌تواند به کاهش تردید حرفه‌ای و افزایش دقت و کیفیت تصمیم‌گیری حسابرسان منجر شود. به عبارت دیگر، مدیریت زمان به‌طور غیرمستقیم از طریق کاهش فرسودگی شغلی می‌تواند تأثیر مثبتی بر کاهش تردید حرفه‌ای داشته باشد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می شود:

فرضیه چهارم: فرسودگی شغلی نقش میانجی در رابطه بین مدیریت زمان و تردید حرفه‌ای حسابرس ایفا می‌کند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

به لحاظ طبقه بندی انواع تحقیق این تحقیق از نوع تحقیق توصیفی – پیمایشی است. از سوی دیگر چون به بررسی رابطه‌ی میان متغیرها می‌پردازد از نوع تحقیق توصیفی – همبستگی است. در این پژوهش سعی شده است آنچه را که هست بدون هیچگونه دخل و تصرف و ذهنیت مثبت و منفی مدنظر قرار بگیرد تا نتایج ارائه شده عین واقعیت و بدون کم و کاست از ماهیت خود باشد و بدون هیچگونه فعالیت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد. و از لحاظ ماهیت و اهداف، از نوع کاربردی است.جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد در نیمه دوم سال ۱۴۰۳می باشد. نمونه مورد پژوهش ۱۰۹ نفر حسابرس از ۱۴۰ نفر حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی سطح شهر مشهد می باشد. برای مشخص کردن حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد.بر این اساس پسازانتشار پرسشنامه به صورت‌حضوریوآنلاین،تعداد ۱۰۹ پرسشنامه دریافتی برای انجام آزمون‌های آماری مورد تائید قرار گرفت. متغیرهای پژوهش با ابزار پرسشنامه و براساس طیف لیکرت اندازه گیری شده اند.هر سوال بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است:

گزینه	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

برای هر گزینه کاملاً موافقم ۵ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، نه موافقم نه مخالفم ۳ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز در نظر گرفته شده است.

متغیر وابسته(تردید حرفه ای حسابرس): در این پژوهش به منظور سنجش تردید حرفه ای حسابرسان، از پرسشنامه ی شک و تردید حرفه ای حسابرسی هارت (۲۰۱۰)، که براساس مقیاس شش مؤلفه ای شک ذاتی تهیه شده است، استفاده می شود. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال در طیف لیکرت می‌باشد. به عقیده هارت (۲۰۱۰) تردید حرفه ای در حسابرسی شامل شش جزء است که عبارتند از: ذهن پرسشگر (توانایی ذهن برای زیر سوال بردن مداوم اعتبار مسئله در طول فرآیند حسابرسی)، وقفه در قضاوت (تأمل و جمع آوری اطلاعات اضافی پشتیبان پیش از قضاوت)، جستجوی دانش (ذهنیت کنجکاوانه حسابرس همراه با علاقه وی برای جستجوی شواهد)، درک‌میان‌فردی (درک دلایل یا انگیزه هایی که منجر به رفتار خاصی از سوی صاحبکار می‌شود)، اعتماد به نفس (میزان صداقت و اعتماد حسابرسان که به شکل گیری نگرش ها و رفتارها منجر می شود) و استقلال رای (تصمیم گیری شجاعانه حسابرس برای ارزیابی، ارائه و ثبات اظهارنظرهای حسابرسی). دامنه نمرات می تواند از ۳۰ تا ۱۵۰ متغیر باشد که افزایش نمره بیانگر سطح بالاتر تردید حرفه ای است (غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۷). در اکثر پژوهش های برای ارزیابی تردیدگرایی و تردید حرفه ای حسابرسان مستقل از این پرسشنامه استاندارد استفاده می‌شود که میزان آلفای کرونباخ آن بالای ۰/۸۳ بوده و روایی و پایایی سؤالات آن در کشورهای مختلف از جمله هلند، آمریکا و ایران به اثبات رسیده است (غفاری، ۱۳۹۵).

متغیر مستقل (مدیریت زمان): برای اندازه گیری متغیر مدیریت زمان به تبعیت از مرادی و همکاران (۱۳۹۸) از سازه های خاتمه دادن زود هنگام رویه ها و کم گزارش دهی زمان که هر کدام به ترتیب داری ۶ و ۴ سوال است استفاده خواهد شد.

متغیر	سازه ها	سوالات
مدیریت زمان	خاتمه دادن زود هنگام رویه ها	۶ سوال
	کم گزارش دهی زمان کار حسابرسی	۴ سوال

متغیر تعدیل گر(فرسودگی شغلی): پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط رییس و زانتانپولو (۲۰۱۵) به منظور سنجش فرسودگی شغلیطراحی و تدوینشده است. در این تحقیق منظور از فرسودگی شغلینمره ای است که پاسخ دهندگان به سوالات ۱۶ گویه ای پرسشنامه فرسودگی شغلیدهند. در پژوهش پیری (۱۳۹۸)روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است.

٤. تحلیل یافته‌ها

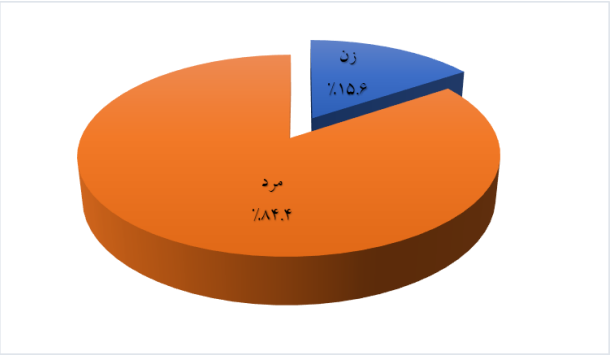
داده‌هایخامکهبااستفادهازابزارگردآوریاطلاعات گردآوریشده‌اند، با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS.۲۷و Smart pls.۳ تجزیه و تحلیل می‌شوند و پس از پردازش به صورت اطلاعات در اختیار

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

مصرفکنندگان قرار می‌گیرند. این بخش مشتمل بر دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی است. در قسمت توصیفی، به شرح وضعیت متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق، اشاره شده و در آمار استنباطی، با استفاده از تکنیک‌های مناسب آماری، فرضیه‌های تحقیق مورد آزمون واقع می‌شوند.در این قسمت ویژگی‌های گروه مخاطبان ازجمله جنسیت، سن، سابقه کار، رشته تحصیلی و میزان تحصیلات مورد بررسی قرار گرفته است.جنسیتپاسخدهندگانازجملهمتغیرهایجمعیت-شناختیاستکهجدولفراوانیآنبهشرحزیراست. جدولونمودار ۱ میزانفراوانیپاسخگویانرااز‌نظرجنسیتبرحسبتعدادودرصدبیانمی‌دارد. همانطورکهملاحظهمی‌شود ۸۴/۴ درصد پاسخ دهندگان مرد و۱۵/۶ درصد زنمی‌باشند.

جدول ۱.فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۹۲	۸۴/۴
زن	۱۷	۱۵/۶
مجموع	۱۰۹	۱۰۰



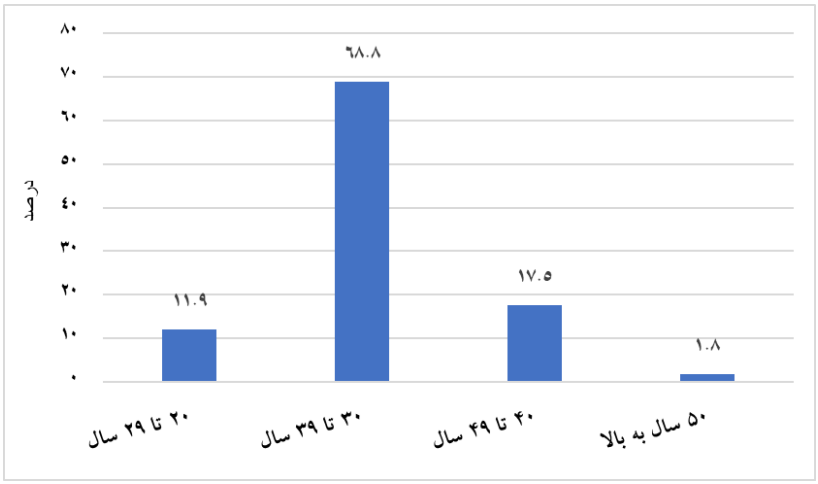
نمودار ۱. درصد فراوانی پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر جنسیت

آمارتوصیفیسنپاسخگویاندرجدولزیرنمایشدادهشدهاست. همانطورکهملاحظهمی‌شود سن ۱۱/۹ درصد پاسخ دهندگان ۲۰ تا ۲۹ سال،۶۸/۸ درصد بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۱۷/۵ درصد بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۱/۸ درصد ۵۰ سال به بالا می‌باشد.

جدول۲. فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر سن

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰ تا ۲۹ سال	۱۳	۱۱/۹
۳۰ تا ۳۹ سال	۷۵	۶۸/۸
۴۰ تا ۴۹ سال	۱۹	۱۷/۵
۵۰سال به بالا	۲	۱/۸
مجموع	۱۰۹	۱۰۰

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]



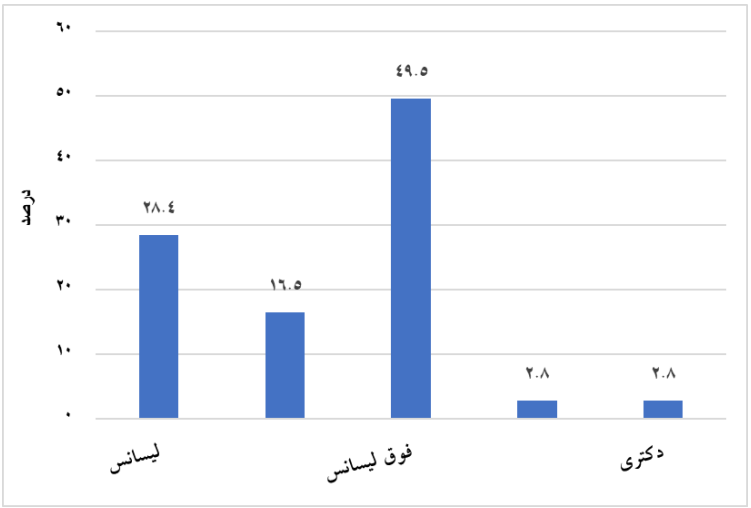
نمودار(۲). درصد فراوانی پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر سن

توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان در جدول و نمودار زیر ارائه شده، همانطوری که مشاهده می‌شود میزان تحصیلات ۲۸/۴ درصد پاسخ دهندگان لیسانس، ۱۶/۵ درصد دانشجوی فوق لیسانس، ۴۹/۵ درصد فوق لیسانس، ۲/۸ درصد دانشجوی دکتری و۲/۸ درصد دکتری می‌باشد.

جدول۳. فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۳۱	۲۸/۴
دانشجوی فوق لیسانس	۱۸	۱۶/۵
فوق لیسانس	۵۴	۴۹/۵
دانشجوی دکتری	۳	۲/۸
دکتری	۳	۲/۸
مجموع	۱۰۹	۱۰۰

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

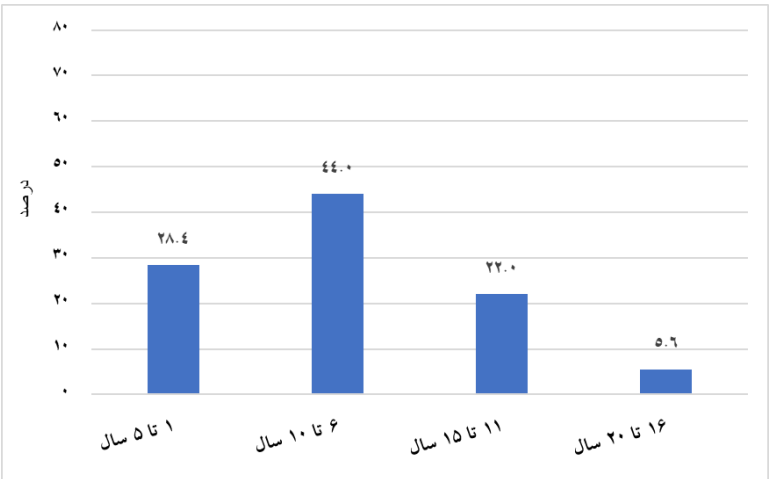


نمودار۳. درصد فراوانی پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر میزان تحصیلات

توزیع فراوانی سابقه کار پاسخ دهندگان در جدول و نمودار زیر ارائه شده، همانطوری که مشاهده می‌شود سابقه کار ۲۸/۴ درصد پاسخ دهندگان ۱ تا ۵ سال، ۴۴ درصد ۶ تا ۱۰ سال، ۲۲ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و سابقه کار ۵/۶ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال می‌باشد.

جدول۴. فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر سابقه کار

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
۱ تا ۵ سال	۳۱	۲۸/۴
۶ تا ۱۰ سال	۴۸	۴۴/۰
۱۱ تا ۱۵ سال	۲۴	۲۲/۰
۱۶ تا ۲۰ سال	۶	۵/۶
مجموع	۱۰۹	۱۰۰



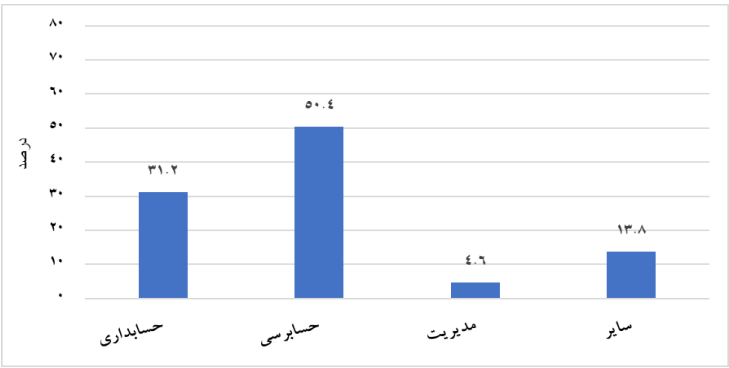
[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

نمودار۴. درصد فراوانی پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر سابقه کار

توزیع فراوانی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان در جدول و نمودار زیر ارائه شده، همانطوری که مشاهده می‌شود رشته تحصیلی ۳۱/۲ درصد پاسخ دهندگان حسابداری، ۵۰/۴ درصد حسابرسی، ۴/۶ درصد مدیریت ورشته تحصیلی ۱۳/۸ درصد سایر موارد می‌باشد.

جدول۵. فراوانی و درصد پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
حسابداری	۳۴	۳۱/۲
حسابرسی	۵۵	۵۰/۴
مدیریت	۵	۴/۶
سایر	۱۵	۱۳/۸
مجموع	۱۰۹	۱۰۰



نمودار۵. درصد فراوانی پاسخ دهندگان به پرسشنامه از نظر رشته تحصیلی

آمارتوصیفی متغیرهای پژوهش

جدول۶،آمارتوصیفیمتغیرهایمورداستفادهدرپژوهشکهشاملشاخص‌هایمرکزیوپراکندگیمی‌باشد. میانگین متغیر شک و تردید حسابرسان از نظر پاسخ دهندگان ۳/۴۶۷، میانگین فرسودگی شغلی۳/۲۴۱ و میانگین مدیریت زمان ۳/۸۹۳ می‌باشد.

جدول۶. آمارتوصیفیمتغیرهاییپژوهش

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
شک و تردید حسابرسان	۱/۷۲	۴/۷۳	۳/۴۶۷	۰/۵۸۲
فرسودگی شغلی	۱/۳۸	۴/۴۴	۳/۲۴۱	۰/۶۵۴
مدیریت زمان	۱/۱۷	۵/۰۰	۳/۸۹۳	۰/۹۰۴

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

آزمون کولموگوروف–اسمیرنوف

با استفاده از آزمون کولموگوروف–اسمیرنوف می‌توان نرمال بودن داده‌های یک متغیر را مورد بررسی قرار داد. نتایج این آزمون در جدول۷ آمده است.

جدول۷. نتایج آزمون کولموگوروف–اسمیرنوف

متغیرها	تعداد داده ها	آماره آزمون	سطح معنی داری
شک و تردید حسابرسان	۱۰۹	۰/۰۸۶	۰/۰۴۴
فرسودگی شغلی	۱۰۹	۰/۰۹۷	۰/۰۳
مدیریت زمان	۱۰۹	۰/۰۸۴	۰/۰۴۷

با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون مربوط به تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، ادعای نرمال بودن متغیرهای پژوهش رد می‌شود. بنابراین در اینپژوهشجهتبررسیفرضیه‌هاازروشمدل–یابیمعادلاتساختاریوازنرمافزاراسمارت پی ال اساستفادهمی‌گردد.

مدل یابی معادلات ساختاری

درتحقیقاتیکههدف،آزمونمدلخاصیازرابطهبینمتغیرهاستازتحلیلمدلمعادلاتساختاریاستفادهمی‌شود. اینمدلیکرویکردجامعبرایآزمونفرضیاتدربارهروابطمتغیرهایمشاهدهشدهومکنوناست (مرتضوی کیاسری و همکاران، ۱۳۹۶).در تکنیک کمترین مربعات بخشیپارامترهایساختاریواندازه–گیریازطریقیکرویهتکراریتخمینزدهمی‌شوندکهرگرسیونسادهو چندگانهرابهوسیلهکمترینمربعاتمعمولیترکیبمی‌کند. بنابراینازهرگونهفرض همتوزیعیمتغیرهایمشاهدهشدهاجتنابمی‌ورزد. اندازهنمونهموردنیازدراینروش کوچکاست (شبایل و همکاران، ۲۰۱۸).اینتکنیکارزیابیهمزمانروایوپایاییابزاراندازه‌گیریسازه‌هایتئوریکیرافراهممی‌سازد. دراینپژوهشبرایبررسیفرضیاتپژوهشازنرمافزارsmart pls استفادهشدهاست.

بررسی پایایی و روایی مدل

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، در مرحله اول به بررسی پایایی و روایی مدل و در مرحله دوم به بررسی مدل ساختاری پرداخته می‌شود.

سنجش پایایی پرسشنامه

پایایی یا قابلیت اعتماد، یکی از ویژگی‌های فنی ابزار اندازه گیری است. مفهوم یاد شده با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج مشابهی به دست می‌دهد. دامنه ضریب قابلیت اعتماد بین صفر تا یک می‌باشد و هر چه این ضریب به سمت یک میل کند از پایایی بیشتری

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

برخوردار است و مقادیر بالای ۰/۷ این ضریب بیانگر پایایی پرسشنامه می‌باشد و مقادیر کمتر از ۰/۷ نامطلوب ارزیابی شده است.

جدول۸. نتایج پایایی پرسشنامه

متغیر اصلی پژوهش	مولفه	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب(CR)	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب(CR)
شک و تردید حسابرسان	جستجوی دانش	۰/۷۱۰	۰/۷۹۶	۰/۸۹۵	۰/۹۰۸
	وقفه در قضاوت	۰/۸۴۳	۰/۸۸۹		
	خودرایی	۰/۷۹۴	۰/۸۵۴		
	درک میان فردی	۰/۸۱۲	۰/۸۷۶		
	ذهن پرسشگر	۰/۷۶۶	۰/۸۴۶		
	اعتماد به نفس	۰/۷۱۵	۰/۸۱۰		
مدیریت زمان	خاتمه دادن زود هنگام رویه ها	۰/۸۵۹	۰/۸۹۵	۰/۹۰۷	۰/۹۲۳
	کم گزارش دهی زمان کار حسابرسی	۰/۸۶۴	۰/۹۰۸		
فرسودگی شغلی	-	-	-	۰/۸۲۸	۰/۸۵۸

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب در تمامی متغیرهای پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ می‌باشد بنابراین می‌توان گفت پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

بررسی روایی مدل اندازه گیری

برایتأییدروایییابزار اندازه‌گیریروایییصوری،روایی سازه، روایییهمگرا و روایی واگرامورد بررسی قرار گرفته است. روایییصوریبهوسیلهاطمیناناز‌سازگاریبینشاخصهایاندازه‌گیریوادبیاتموجودایجاد شده است،اینروایییتوسطنظرسنجیازاستادانحاصلشد. روایی سازه برای بررسی دقت و اهمیت نشانگرهای انتخاب شده است که نشان می‌دهد که آیا نشانگرها ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه گیری سازه‌های مورد مطالعه در مدل تحقیق فراهم می‌آوردند. چنانچهمقداربارعامليبيشتراز۰/۵ومقدار قدر مطلق آمارهT بزرگتراز ۱/۹۶ باشد،درسطحاطمینان ۹۵٪ می‌توانتیجهگرفتکهنشانگرهاساختارعاملیمناسبیراجهتاندازه‌گیریسازه‌هایموردمطالعهدرمدلتحقیقفراهممی‌کنند [۹].جهت بررسی روایی سازه تحلیلعاملیتاییدیموردااستفادهقرارگرفته است. نتایج تحلیل عاملی تائیدی در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول۹. نتایج تحلیل عاملی تائیدی پرسشنامه شک و تردید حسابرسان

متغیرها	سوالات	بار عاملی	آمارهT	انحراف استاندارد	سطح معنی داری
جستجوی دانش	q۱	۰/۷۱۵	۲۱/۵۸۲	۰/۰۳۳	۰/۰۰۰
	q۲	۰/۶۶۶	۱۱/۸۰۹	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰
	q۳	۰/۶۸۸	۱۲/۹۱۷	۰/۰۵۳	۰/۰۰۰
	q٤	۰/۷۹۴	۲۴/۰۴۱	۰/۰۳۳	۰/۰۰۰
	q٥	۰/۵۹۰	۱۰/۱۳۰	۰/۰۵۸	۰/۰۰۰
	q٦	۰/۸۰۴	۳۳/۳۴۲	۰/۰۲۴	۰/۰۰۰

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

متغیرها	سوالات	بار عاملی	آمارهT	انحراف استاندارد	سطح معنی داری
وقفه در قضاوت	q۷	۰/۶۸۶	۱۱/۵۵۵	۰/۰۵۹	۰/۰۰۰
	q۸	۰/۸۴۸	۳۱/۶۰۵	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰
	q۹	۰/۸۰۲	۲۹/۷۴۶	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰
	q۱۰	۰/۸۰۷	۲۳/۸۸۹	۰/۰۳۴	۰/۰۰۰
خودرایی	q۱۱	۰/۷۷۴	۲۴/۲۶۸	۰/۰۳۲	۰/۰۰۰
	q۱۲	۰/۷۴۵	۲۷/۱۴۳	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰
	q۱۳	۰/۷۳۰	۲۳/۹۸۶	۰/۰۳۰	۰/۰۰۰
	q۱٤	۰/۷۲۳	۲۰/۹۰۲	۰/۰۳۵	۰/۰۰۰
	q۱٥	۰/۷۱۷	۲۳/۳۹۰	۰/۰۳۱	۰/۰۰۰
	q۱٦	۰/۷۷۱	۲۷/۸۳۱	۰/۰۲۸	۰/۰۰۰
درک میان فردی	q۱۷	۰/۸۱۸	۳۵/۲۴۷	۰/۰۲۳	۰/۰۰۰
	q۱۸	۰/۷۹۶	۱۵/۰۱۸	۰/۰۵۳	۰/۰۰۰
	q۱۹	۰/۸۲۷	۲۲/۹۳۳	۰/۰۳۶	۰/۰۰۰
	q۲۰	۰/۸۲۹	۲۵/۵۹۲	۰/۰۳۲	۰/۰۰۰
ذهن پرسشگر	q۲۱	۰/۷۴۵	۱۳/۳۴۲	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰
	q۲۲	۰/۷۵۸	۱۸/۳۳۶	۰/۰۴۱	۰/۰۰۰
	q۲۳	۰/۶۸۷	۱۲/۸۱۲	۰/۰۵۴	۰/۰۰۰
	q۲٤	۰/۷۹۲	۲۱/۶۷۸	۰/۰۳۷	۰/۰۰۰
اعتماد به نفس	q۲٥	۰/۸۰۱	۳۳/۸۸۲	۰/۰۲۴	۰/۰۰۰
	q۲٦	۰/۶۰۴	۱۵/۷۱۲	۰/۰۳۸	۰/۰۰۰
	q۲۷	۰/۶۸۹	۷/۷۲۰	۰/۰۸۹	۰/۰۰۰
	q۲۸	۰/۷۵۶	۱۴/۰۸۷	۰/۰۵۴	۰/۰۰۰
	q۲۹	۰/۸۳۲	۱۵/۱۴۸	۰/۰۵۵	۰/۰۰۰
	q۳۰	۰/۶۸۸	۱۳/۲۷۶	۰/۰۵۲	۰/۰۰۰

بر اساس جدولفوقمشاهدهمی‌شودمقدارآماره t در تمام موارد بزرگتر از ۱/۹۶ و همچنین بار عاملی نیز از ۰/۵ بزرگتر می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سوالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه گیریمولفه‌های مورد بررسی شک و تردید حسابرساندرمدلتحقیقفراهممی‌کنند.

جدول۱۰. نتایج تحلیل عاملی تائیدی پرسشنامه فرسودگی شغلی

متغیرها	سوالات	بار عاملی	آمارهT	انحراف استاندارد	سطح معنی داری
فرسودگی شغلی	q۳۱	۰/۵۰۳	۱۲/۶۵۲	۰/۰۴۰	۰/۰۰۰
	q۳۲	۰/۶۴۱	۱۳/۰۲۳	۰/۰۴۹	۰/۰۰۰
	q۳۳	۰/۷۶۹	۲۲/۸۹۸	۰/۰۳۴	۰/۰۰۰
	q۳٤	۰/۶۲۱	۱۳/۳۴۹	۰/۰۴۷	۰/۰۰۰

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

متغیرها	سوالات	بار عاملی	آمارهT	انحراف استاندارد	سطح معنی داری
	q۳۵	۰/۶۱۹	۱۳/۴۸۳	۰/۰۴۶	۰/۰۰۰
	q۳۶	۰/۷۴۴	۲۲/۸۶۱	۰/۰۳۳	۰/۰۰۰
	q۳۷	۰/۷۹۲	۲۳/۴۶۳	۰/۰۳۴	۰/۰۰۰
	q۳۸	۰/۶۹۵	۱۳/۳۸۳	۰/۰۵۲	۰/۰۰۰
	q۳۹	۰/۸۹۲	۲۲/۲۸۶	۰/۰۴۰	۰/۰۰۰
	q۴۰	۰/۷۲۰	۱۵/۴۳۰	۰/۰۴۷	۰/۰۰۰
	q۴۱	۰/۷۲۹	۱۵/۸۵۱	۰/۰۴۶	۰/۰۰۰
	q۴۲	۰/۷۹۴	۲۰/۶۳۱	۰/۰۳۸	۰/۰۰۰
	q۴۳	۰/۷۸۲	۱۷/۳۵۸	۰/۰۴۵	۰/۰۰۰
	q۴۴	۰/۷۱۷	۱۴/۷۴۳	۰/۰۴۹	۰/۰۰۰
	q۴۵	۰/۶۵۷	۱۰/۶۶۸	۰/۰۶۲	۰/۰۰۰
	q۴۶	۰/۷۲۹	۱۴/۱۹۳	۰/۰۵۱	۰/۰۰۰

بر اساس جدولفوقمشاهدهمی‌شودمقدارآماره t در تمام موارد بزرگتر از ۱/۹۶ و همچنین بار عاملی نیز از ۰/۵ بزرگتر می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سوالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه گیریفرسودگی شغلی درمدلتحقیقفراهممی‌کنند.

جدول ۱۱. نتایج تحلیل عاملی تائیدی پرسشنامه مدیریت زمان

متغیرها	سوالات	بار عاملی	آمارهT	انحراف استاندارد	سطح معنی داری
خاتمه دادن زود هنگام رویه ها	q۴۷	۰/۷۷۸	۱۹/۳۵۳	۰/۰۴۰	۰/۰۰۰
	q۴۸	۰/۷۲۷	۱۵/۵۷۲	۰/۰۴۷	۰/۰۰۰
	q۴۹	۰/۸۰۸	۲۰/۲۸۷	۰/۰۴۰	۰/۰۰۰
	q۵۰	۰/۸۱۶	۱۹/۹۵۴	۰/۰۴۱	۰/۰۰۰
کم گزارش دهی زمان کار حسابرسی	q۵۱	۰/۷۱۵	۱۱/۷۲۹	۰/۰۶۱	۰/۰۰۰
	q۵۲	۰/۷۴۷	۱۳/۷۸۹	۰/۰۵۴	۰/۰۰۰
	q۵۳	۰/۸۸۷	۴۷/۲۷۹	۰/۰۱۹	۰/۰۰۰
	q۵۴	۰/۸۳۶	۲۵/۴۵۷	۰/۰۳۳	۰/۰۰۰
	q۵۵	۰/۸۹۵	۳۶/۱۳۴	۰/۰۲۵	۰/۰۰۰
	q۵۶	۰/۷۵۰	۱۱/۴۴۲	۰/۰۶۶	۰/۰۰۰

بر اساس جدولفوقمشاهدهمی‌شودمقدارآماره t در تمام موارد بزرگتر از ۱/۹۶ و همچنین بار عاملی نیز از ۰/۵ بزرگتر می‌باشد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سوالات انتخاب شده ساختارهای عاملی مناسبی را جهت اندازه گیریمولفه‌های مورد بررسی مدیریت زمان درمدلتحقیقفراهممی‌کنند. برایتاییدروایاییابزاراندازه-گیری علاوه بر روایی سازهازشاخص روایی همگرااستفادهمی‌شود روایییهمگرابهایناصلبرمی‌گرددکهشاخص-

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

هایهرسازهبا یکدیگرهمبستگیزیادیداشتهباشند. برایروواییهمگرا ازمعیار متوسط واریانس استخراج شده [۱] AVE استفاده شده است مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالاتر از ۰/۵ پذیرفته می‌شود چراکهاینمقدارتضمینمی‌کندحداقل ۵۰ درصدواریانسیکسازههتوسطنشانگرهایشتعریفمی‌شود. درادامهنتایجحاصلازبررسیروواییهمگرادرتحقیقحاضرارائهشدهاست.

جدول۱۲. نتایج روایی همگرا

متغیر اصلی پژوهش	مولفه	AVE	
شک و تردید حسابرسان	جستجوی دانش	۰/۵۰۹	۰/۵۶۶
	وقفه در قضاوت	۰/۶۱۷	
	خودرایی	۰/۵۶۵	
	درک میان فردی	۰/۶۴۰	
	ذهن پرسشگر	۰/۵۷۹	
	اعتماد به نفس	۰/۵۱۵	
مدیریت زمان	خاتمه دادن زود هنگام رویه ها	۰/۵۸۷	۰/۶۳۷
	کم گزارش دهی زمان کار حسابرسی	۰/۷۱۲	
فرسودگی شغلی	-	-	۰/۵۱۶

درنهایت روایی واگرا سومین معیار سنجش روایی در روش PLS است. در این پژوهش به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لارکر(۱۹۸۱) استفاده شده است. فورنل و لارکر بیان می‌کنند، روایی واگرا وقتی قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از توان دوم همبستگی بین آن سازه و سازه‌های دیگر باشد یا به عبارتی جذر AVEبیشتر از ضرایب همبستگی باشد. در جدول ۱۳ این ماتریس نشان داده شده است. این مدل درصورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی (جذر AVE)از مقادیر زیرین خود بیشتر باشد:

جدول۱۳. بررسی روایی واگرا

	شک و تردید حسابرسان	فرسودگی شغلی	مدیریت زمان
شک و تردیدحسابرسان	۰/۷۵۳		
فرسودگی شغلی	۰/۳۵۳	۰/۷۱۹	
مدیریت زمان	۰/۱۸۱	۰/۶۸۲	۰/۷۹۸

با توجه به نتایج جداول فوق می‌توان نتیجه گرفت که روایی همگرا و واگرای مدل مطلوب می‌باشد. باتوجهبهتائیدپاییوروایپرسشنامهدرقسمتبعدفرضیه‌هابااستفادهازابعادتائیدشدهبررسیمی‌شود.

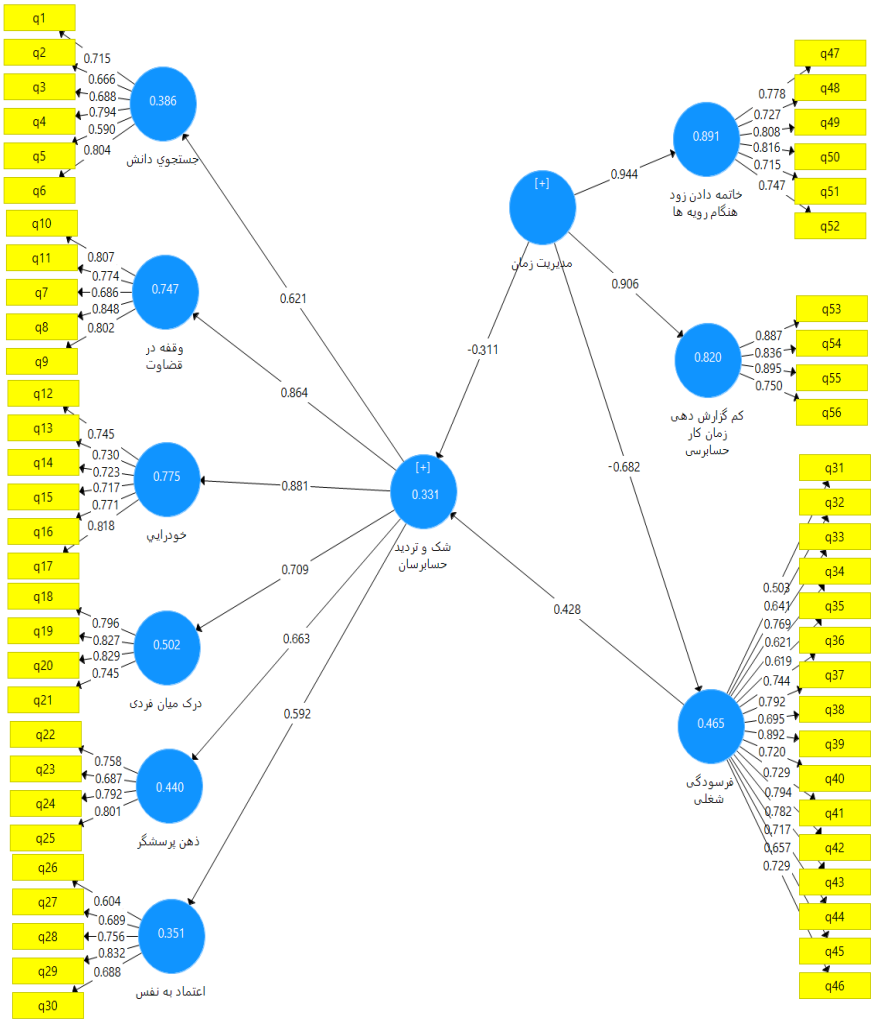
[۱] Average variance extracted

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

مدل پژوهش

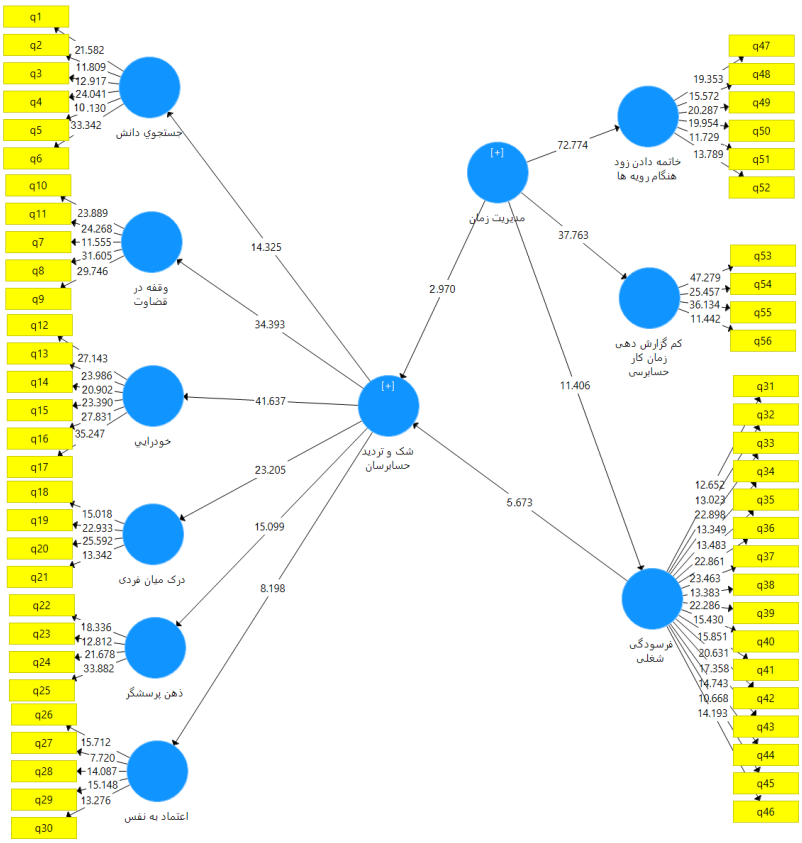
شکل‌های ۶ و ۷ مدل پژوهش می‌باشند. ضرایب موجود در این نمودارها به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) می‌باشند که این روابط را اصطلاحا بارهای عاملی گویند با توجه به بارهای عاملی می‌توان گفت سهم کدام متغیر در اندازه‌گیری سازه مربوطه بیشتر است و سهم کدام متغیر کمتر. به بیان دیگر متغیری که بارعاملی بزرگتری داشته باشد سهم بیشتری در اندازه‌گیری سازه مربوطه دارد و متغیری که بار عاملی کمتری داشته باشد، سهم کمتری را دارد و دسته ی دوم روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان هستند که تحت عنوان ضرایب مسیر نام برده می‌شوند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. تمامی ضرایب با استفاده از آماره t آزمون می‌گردند. این آماره (t-value) زمانی معنادار می‌باشد که مقدار قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ باشد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]



نمودار۶. ضرایب عاملی و ضرایب مسیراستاندارد مدل پژوهش

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]



نمودار۷. معناداری ضرایب عاملی وضرایب مسیر استاندارد مدل پژوهش

ضریبتعیینو شاخص برازشمدل پژوهش

قدرتپیشبینیمدلطراحیشده،بااستفادهضریب تعیین(R^2)برایمتغیرهایوابسته تحلیلمی‌شود.تحلیلضریب تعیینبهدرکاینموضوعکهچهاندازهازواریانسمتغیروابستهتوسطمجموعه ایازپیش بینیکننده هاقابلتعیین است،کمکمی‌نماید (سکاران، ۱۳۸۰). ضریبتعیینبینصفرویکدرنوساناستوبهاین صورت توجیهمی‌شودکهاگربرابرصفرباشدیعنیخطرگرسیون هرگزنتوانستهاستتغییراتمتغیرتابعرابهتغییرات متغیرمستقلنسبتدهد اگرضریبتعیینبرابریکباشد،یعنیخطرگرسیوندقیقاًتوانسته استتغییراتمتغیروابستهرابهتغییراتمتغیرمستقلنسبتدهد وسهمقدار۰/۱۹،۰/۳۳ و۰/۶۷بهعنوانملاکبرایمقادیرضریب تعیین می‌باشد که به ترتیب نشان از ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. در جدول زیر ضریب تعیین مدل گزارش شده است.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

جدول ۱۴. ضریب تعیین مدل پژوهش

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیینتعدیل شده
جستجوی دانش	۰/۳۸۶	۰/۳۸۰
وقفه در قضاوت	۰/۷۴۷	۰/۷۴۴
خودرایی	۰/۷۷۵	۰/۷۷۳
درک میان فردی	۰/۵۰۲	۰/۴۹۸
ذهن پرسشگر	۰/۴۴۰	۰/۴۰۷
اعتماد به نفس	۰/۳۵۱	۰/۳۴۵
شک و تردید حسابرسان	۰/۳۳۱	۰/۳۱۵
فرسودگی شغلی	۰/۴۶۵	۰/۴۶۰
خاتمه دادن زود هنگام رویه ها	۰/۸۹۱	۰/۸۹۰
کم گزارش دهی زمان کار حسابرسی	۰/۸۲۰	۰/۸۱۹

همچنین جهت بررسی قدرت پیش بینی مدل از معیار Q^2 استفاده می‌شود در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درونزاسه مقدار ۰/۰۲ ، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نمایدبه ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن می‌باشد. در جدول زیر ضریب Q^2 مدل گزارش شده است.

جدول۱۵. ضریب Q^2مدل پژوهش

متغیر	SSO	SSE	Q^2 (=۱-SSE/SSO)
جستجوی دانش	۷۰۳/۰۰۰	۵۶۷/۶۹۴	۰/۱۹۲
وقفه در قضاوت	۵۴۵/۰۰۰	۳۱۴/۶۸۶	۰/۴۲۳
خودرایی	۷۷۵/۰۰۰	۴۲۱/۲۵۶	۰/۴۵۶
درک میان فردی	۴۳۶/۰۰۰	۳۰۵/۳۱۲	۰/۳۰۰
ذهن پرسشگر	۵۳۴/۰۰۰	۳۹۲/۱۱۸	۰/۲۶۶
اعتماد به نفس	۵۷۱/۰۰۰	۴۷۱/۲۴۵	۰/۱۷۵
شک و تردید حسابرسان	۳۷۷۰/۰۰۰	۳۱۷۰/۲۸۹	۰/۱۵۹
فرسودگی شغلی	۲۱۱۴/۰۰۰	۱۵۲۹/۳۵۳	۰/۲۷۷
خاتمه دادن زود هنگام رویه ها	۶۵۴/۰۰۰	۳۳۵/۰۱۹	۰/۴۸۸
کم گزارش دهی زمان کار حسابرسی	۴۳۶/۰۰۰	۱۹۷/۵۲۹	۰/۵۴۷

بهمنظورسنجشمدلوبرازندگیآنبهبررسیشاخص برازندگیمدلپرداختهمی‌شود.
منظورازبرازشمدلاینکهتاچهحدمدلباداده-هایمربوطهسازگاریتوافقداردردتحلیلمعادلاتساختاریمتعاقبانجامتخمینپارامترهاوقبلازتفسیرآنهابایدازبرازندگیمدلاطمینانشودمعیارکلیکهبرایروشحداقلمربعاتجزئیدرنظرگرفتهشدهاست(Gof) نامدارد. مقدار نیکویی برازش از فرمول زیر به دست می‌آید.

$$GOF = \sqrt{\overline{AVE} * \overline{R^2}}$$

$$GOF = \sqrt{۰.۵۸۶ * ۰.۵۷۱} = ۰.۵۷۸$$

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

در این رابطه $\overline{AVE}$ به معنای میانگین متوسط واریانس استخراج شده و $\overline{R^2}$ میانگین ضریب تعیین می‌باشد. با توجه به مقادیر ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف ، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۵۷۸ نشان برازش قوی مدل می‌باشد(تننهاوس و همکاران، ۲۰۰۵). باتوجهبهتائیدبرازشمدلدرقسمتبعدبهآزمونوبررسیفرضیات پژوهش پرداختهمی‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: مدیریت زمان تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد. در بررسی تاثیر مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس، همانطور که در نمودار ۶ ملاحضهشده است،ضریب مسیربرابربا۰/۳۱۱- استکهمقداریمنفیمیباشد ومقدارقدر مطلق آمارهtبرابربا۲/۹۷۰ است(نمودار ۷)کهازعدد ۱/۹۶ بیشترمی‌باشددرنتیجهبااطمینان ۹۵ درصدمی‌توان گفت مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس، تاثیر منفی ومعناداری دارد. بنابراینفرضیهاولپژوهشپذیرفتهمی‌شود.

جدول۱۶. ضریب مسیر و آماره T برای فرضیه اول

ضریب مسیر	آماره|T|	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	f۲	نتیجه
-۰/۳۱۱	۲/۹۷۰	۰/۱۰۵	۰/۰۰۰	۰/۱۰۷	پذیرش

جهت بررسی اندازه اثر از f^2 کوهن استفاده شده است. طبق نظر کوهن مقادیر ۰/۰۲،۰/۱۵ و۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اثر کوچک، متوسط و بزرگ می‌باشد.در اینجا اندازه اثر ۰/۱۰۷ می باشد که نشان دهنده اندازه اثر کوچک می باشد در نتیجه می توان گفت میزان تاثیر مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس کممی‌باشد. فرضیهدوم: مدیریت زمان تأثیر معناداری بر فرسودگی شغلیدارد.در بررسی تاثیر مدیریت زمان بر فرسودگی شغلی، همانطور که در نمودار ۶ ملاحضهشده است،ضریب مسیربرابربا۰/۶۸۲- استکهمقداریمنفیمیباشد ومقدارقدر مطلق آمارهtبرابربا۱۱/۴۰۶ است(نمودار ۷)کهازعدد ۱/۹۶ بیشترمی‌باشددرنتیجهبااطمینان ۹۵ درصدمی‌توان گفت مدیریت زمان بر فرسودگی شغلی، تاثیر منفی ومعناداری دارد. بنابراینفرضیهدومپژوهشپذیرفتهمی‌شود.

جدول۱۷. ضریب مسیر و آماره T برای فرضیه دوم

ضریب مسیر	آماره|T|	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	f۲	نتیجه
-۰/۶۸۲	۱۱/۴۰۶	۰/۰۶۰	۰/۰۰۰	۰/۸۶۹	پذیرش

در اینجا اندازه اثر ۰/۸۶۹ می‌باشد که نشان دهنده اندازه اثر بزرگ می باشد در نتیجه می توان گفت میزان تاثیر مدیریت زمان بر فرسودگی شغلی زیادمی‌باشد. فرضیه سوم: فرسودگی شغلیتأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد.در بررسی تاثیر فرسودگی شغلیبر تردید حرفه‌ای حسابرس، همانطور که در نمودار ۴-۶ ملاحضهشده است،ضریب مسیربرابربا۰/۴۲۸ استکهمقداریمثبتمیباشد ومقدارقدر مطلق آمارهtبرابربا۵/۶۷۳ است(نمودار۷)کهازعدد ۱/۹۶ بیشترمی‌باشددرنتیجهبااطمینان ۹۵ درصدمی‌توان گفت

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

فرسودگی شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرس، تاثیر مثبت ومعناداری دارد. بنابراینفرضیهسومپژوهشپذیرفتهمی‌شود.

جدول ۱۸. ضریب مسیر و آماره T برای فرضیه سوم

ضریب مسیر	آماره|T|	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	f۲	نتیجه
۰/۴۲۸	۵/۶۷۳	۰/۰۷۵	۰/۰۰۰	۰/۲۲۴	پذیرش

در اینجا اندازه اثر ۰/۲۲۴ می‌باشد که نشان دهنده اندازه اثر متوسط می باشد در نتیجه می توان گفت میزان تاثیر فرسودگی شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرس متوسطمی‌باشد. فرضیه چهارم:فرسودگی شغلینقش میانجی در رابطه بینمدیریت زمان و تردید حرفه‌ای حسابرس ایفا می‌کند. در بررسی تاثیر مدیریت زمان از طریق فرسودگی شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرس، بر اساس روش Bootstrapping،ضریب مسیربرابربا۰/۲۹۲- استکهمقداریمنفیمیباشد ومقدارقدر مطلق آمارهtبرابربا۳/۶۱۹ است کهازعدد ۱/۹۶ بیشترمی‌باشددرنتیجهبااطمینان ۹۵ درصدمی‌توان گفت مدیریت زمان از طریق فرسودگی شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرس، تاثیر منفی ومعناداری دارد.به عبارتی تاثیر غیر مستقیم گفت مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرس معنادار می‌باشد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش پذیرفته می‌شود.

جدول۱۹. ضریب مسیر و آماره T برای فرضیه ششم

ضریب مسیر	آماره|T|	انحراف استاندارد	سطح معنی داری	نتیجه
-۰/۲۹۲	۳/۶۱۹	۰/۰۸۱	۰/۰۰۰	پذیرش

جهت بررسی میزان تاثیر متغیر میانجی از شاخص VAF (شمول واریانس) استفاده می‌گردد. اگر مقدار آن کمتر از ۰/۲ باشد اثر میانجی ضعیف، اگر بین ۰/۲ تا ۰/۸ باشد اثر میانجی‌گری جزئی و اگر بیشتر از ۰/۸ باشد میانجی‌گری کامل خواهد بود.

$$VAF = \frac{\text{مقدار اثر غیر مستقیم}}{\text{اثر مستقیم} + \text{مقدار اثر غیر مستقیم}} = \frac{-۰.۲۹۲}{-۰.۲۹۲ - ۰.۳۱۱} = ۰.۴۸۴$$

با توجه به اینکه مقدار شمول واریانس برابر با ۰/۴۸۴ شده است در نتیجه میانجی‌گری جزئی می‌باشد.

۵. بحث و نتیجه گیری

حسابرس‌ها به دلیل ماهیت شغلی خود با عدم قطعیت و ابهام‌های مختلفی مواجه‌اند که نیازمند قضاوت حرفه‌ای است. تردید حرفه‌ای، اگر بیش از حد باشد، می‌تواند باعث تأخیر در تصمیم‌گیری، کاهش بهره‌وری، و حتی استرس شغلی شود، از طرفی مدیریت زمان مناسب، از طریق بهینه‌سازی فرآیندها، اولویت‌بندی کارها، و کاهش فشارهای ناشی از زمان محدود، می‌تواند از سطح تردید حسابرس بکاهد و به بهبود کیفیت قضاوت حرفه‌ای منجر شود همچنین، فرسودگی شغلی یکی از چالش‌های اساسی در حرفه حسابرسی است که می‌تواند ناشی از حجم کاری زیاد، ضرب‌الاجل‌های فشرده، و فشارهای روانی بالا باشد.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

این فرسودگی می‌تواند منجر به کاهش کیفیت کار، افزایش خطاها، و حتی ترک شغل شود.مدیریت مؤثر زمان، از طریق برنامه‌ریزی بهتر، اولویت‌بندی وظایف، و کاهش استرس ناشی از زمان محدود، می‌تواند میزان فرسودگی شغلی را به‌طور چشمگیری کاهش دهد.افرادی که مهارت مدیریت زمان بالاتری دارند، قادرند بین کار و زندگی شخصی تعادل بهتری برقرار کنند، که این امر موجب کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی، به‌واسطه خستگی ذهنی و فشار روانی، موجب افزایش تردید حرفه‌ای می‌شود، زیرا حسابرسان در این شرایط توانایی کمتری برای قضاوت سریع و دقیق خواهند داشت.همچنین یافته‌ها تأکید می‌کند که فرسودگی شغلی، عاملی کلیدی در تأثیرگذاری مدیریت زمان بر تردید حرفه‌ای حسابرسان است. اگر حسابرسان نتوانند زمان خود را به‌درستی مدیریت کنند، حجم کار و فشار روانی افزایش یافته و به فرسودگی شغلی منجر می‌شود. این فرسودگی، به نوبه خود، باعث می‌شود که حسابرسان در تصمیم‌گیری‌های خود دچار تردید بیشتری شوند، زیرا خستگی ذهنی و استرس زیاد، توانایی قضاوت سریع و منطقی را کاهش می‌دهد.یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیریت صحیح زمان می‌تواند از طریق کاهش فرسودگی شغلی، تردید حرفه‌ای حسابرسان را کنترل کند .از این‌رو، شرکت‌های حسابرسی و نهادهای نظارتی باید استراتژی‌هایی را برای بهبود مهارت‌های مدیریت زمان و کاهش استرس شغلی تدوین کنند تا از افزایش غیرضروری تردید حرفه‌ای در میان حسابرسان جلوگیری شود. این اقدامات در نهایت می‌تواند به بهبود کیفیت حسابرسی و افزایش اعتبار گزارش‌های مالی منجر شود.مطالعات متعددی یافته‌های این پژوهش را تأیید می‌کنند و نشان می‌دهند که مدیریت ضعیف زمان، یکی از عوامل کلیدی در افزایش فرسودگی شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان است. فنگ و همکاران(۲۰۲۲)نشان دادند که ضعف در مدیریت زمان می‌تواند باعث افزایش فرسودگی شغلی و در نهایت، افزایش تردید حرفه‌ای در حسابرسان شود.بخایی(۲۰۲۲)تأکید کرد که فشار زمانی ناشی از مدیریت نامناسب زمان، مستقیماً منجر به فرسودگی شغلی و سپس افزایش تردید حرفه‌ای در حسابرسان می‌شود. سالاری و مرادی(۲۰۲۲)دریافتند که فرسودگی شغلی در میان حسابرسان ایرانی یکی از چالش‌های اساسی کیفیت حسابرسی است و تأثیرات منفی آن بر تردید حرفه‌ای قابل توجه است.کریمی و خسروی(۲۰۲۳)نیز نشان دادند که کمبود زمان و فشارهای شغلی منجر به افزایش فرسودگی شغلی و در نتیجه، کاهش دقت تصمیم‌گیری‌های حسابرسی می‌شود.همچنین مطالعات نشان می‌دهند که مدیریت مؤثر زمان می‌تواند نقش کلیدی در کاهش استرس شغلی و افزایش کارایی حسابرسان داشته باشد. شفیعی و همکاران(۱۴۰۰)نشان دادند که آموزش مهارت‌های مدیریت زمان می‌تواند فرسودگی شغلی کارکنان را کاهش دهد. کارتر و اسمیت(۲۰۲۱)در محیط‌های کاری پرفشار دریافتند که استفاده از تکنیک‌های مدیریت زمان مانند روش پومودورو و ماتریس آیزنهاور، تأثیر چشمگیری در کاهش خستگی ذهنی و فرسودگی شغلی دارد. بر اساس مبانی نظری و شواهد تجربی، مدیریت صحیح زمان می‌تواند از طریق کاهش فرسودگی شغلی، تأثیر مثبتی بر کاهش تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد .به همین دلیل، تقویت مهارت‌های مدیریت زمان و کاهش فشارهای شغلی از طریق برنامه‌ریزی مناسب، می‌تواند کیفیت

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

تصمیم‌گیری‌های حسابرسی را بهبود بخشد و از افزایش غیرضروری تردید حرفه‌ای جلوگیری کند.برای انجام پژوهش‌های آتی به پژوهش گران پیشنهاد می‌شودتأثیر فناوری‌های نوین بر مدیریت زمان و کاهش فرسودگی شغلی، نقش آموزش و توسعه مهارت‌های فردی در مدیریت زمان حسابرسان و تأثیر شرایط محیطی و اقتصادی بر فشارهای زمانی حسابرسان را انجام دهند.

۶. تقدیر و تشکر

بدینوسیله ازاعضای هیئت علمیدانشگاهرشته حسابداری دانشگاه آزاد واحد قائناتبهخاطرهمکاری علمی و مشاورهدراجراپژوهشحاضرتقدیر به عمل می‌آید.

منابع

بخشی، مجید، اذین فر، کاوه، نبوی چاشمی و سیدعلی. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر فشار زمانی حسابرس بر کیفیت حسابرسی و کیفیت سود با تأکید بر نقش تعدیلی استرس کاری حسابرسان. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۱(۴۳)، ۶۷-۸۰.
https://www.jmaak.ir/article_۱۹۹۷۶_b۳ad۹۴۸۷a۵a۶۶۷f۴c۹۹e۵۷۱cacc۱۶ae۲.pdf

رجب دری، حسین وخانی ذلان، امیررضا. (۱۳۹۹). تأثیر تأیید زودهنگام رویه‌های حسابرسی و گزارش کمتر از حد زمان حسابرسی بر عملکرد حسابرسان. *مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی*، ۱(۲)،۱۵۷-۱۷۰.
https://doi.org/۱۰,۲۲۱۰۵/imos.۲۰۲۰,۲۶۲۴۰۲,۱۰۱۵

غفاری، سیدعلی. (۱۳۹۵). *مدیریت زمان و ارتباط آن با توانمند سازی و توسعه سازمانی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

غلامرضایی، محسن و حسنی،محمد. (۱۳۹۷). تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل. *مجله دانش حسابداری*، ۱۰(۲)، ۴۳-۷۶.
https://jak.uk.ac.ir/article_۲۳۷۰_۴ee۳e۲۴۴۶۱bef۳f۳۲d۶۰۱۸۲۴۷f۲۶f۱۱۱.pdf

مرادی، مهدی، باقرپور والاشانی، محمدعلی،زمانی، رضا وشفیعی، مهین. (۱۳۹۸). تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر خاتمه دادن زود هنگام رویه ها و کم گزارش دهی زمان کار حسابرسی.*دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۴(۷)، ۱-۲۲. https://aapc.khu.ac.ir/article-۱-۶۱۰-fa.pdf

مرتضوی کیاسری، سمیره، گوران اوریمی، ارسطو، صمدی، معصومه و نوذری، منوچهر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مهارت‌های فردی و مهارت‌های سازمانی مدیریت زمان در مدیران مقطع متوسطه شهر بابل. *مجله مهندسی فرآیندها*، ۴(۹)، ۴۷-۶۲. https://jpe.mazums.ac.ir/article-۱-۹۰-fa.pdf

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۷)، مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، تهران.

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

یعقوبی، ابوالقاسم. (۱۳۹۲). تاثیر آموزش مدیریت زمان بر کاهش اضطراب امتحان در دانش‌آموزان دختر پایه اول متوسطه همدان. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، ۲۱(۱)، ۷۰-۷۷. https://sjimu.medilam.ac.ir/article-۱-۹۹۷-fa.pdf

References

Achyarsyah, P.,& Sabilah, N. S. (۲۰۲٤). The Complexity of the Audit, Time Budget Pressure, Job Stress, and Dysfunctional Audit Behavior. *Review of Integrative Business and Economics Research*, ۱۳(۳), ۲۰۱-۲۱٦.

Aldahadha, B.(۲۰۱۷). The Effectiveness of Training on Time Management Skill Due To Relaxation Techniques upon Stress and Achievement among Mutah University Students. *British Journal of Education*, ٥(۲), ٤۲-٥٤.

Ayyagari, P., Bhatia, C. C., & Gupta, A. C. (۲۰۲۳). Time management in audit firms: The importance of effective time control in improving audit quality. *Accounting and Business Research*, ٥۳(۱), ۲٥-٤۲.

Bakhshi, M., Azinfar, K. & Nabavi Chashmi, S. A. (۲۰۲۲). Investigating the effect of auditor time pressure on audit quality and profit quality with emphasis on the moderating role of auditors' work stress. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, ۱۱(٤۳), ٦۷-۸۰.https://www.jmaak.ir/article_۱۹۹۷٦_b۳ad۹٤۸۷a٥a٦٦۷f٤c۹۹e٥۷۱cacc۱٦ae۲.pdf[In Persian].

Bukhaii, S. A., Ali, A., & Khan, S. A. (۲۰۲۲). The role of time management in audit quality: Evidence from Pakistan. Journal of Accounting and Auditing: Research & Practice, ۲۰۲۲, Article ID ٦۷۹۰٤٥۲.

Eny, N.,& Mappanyukki, R. (۲۰۲۰). Moderating Role of Audit Fees on the Effect of Task Complexity and Independence towards Audit Judgment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, ۲۳(۲), ۱۹٤-۲۰٤. http://dx.doi.org/۱۰,۱٤٤۱٤/jebav.v۲۳i۲,۲۳۲٦

Erdoğan,N., TÜRKMEN, M., &Zekioglu, A. (۲۰۱٥). He Relationship between Time Management Skills and Academic Achievement of the Student Athletes. International Journal of Psychiatry and Psychological Researches, (٤), ۲٤-۳۷.http://dx.doi.org/۱۰,۱۷۳٦۰/UHPPD.۲۰۱٥٤۱٤۰۲۰

Feng, L., & Wang, T. (۲۰۲۲). Professional skepticism and audit judgment under time pressure. *Journal of Accounting Research*, ٦۰(۲), ۲۱۹-۲٤۲.

Ghafari, S. A. (۲۰۱٦). *Time Management and Its Relationship with Empowerment and Organizational Development*. Master's Thesis, University of Sistan and Baluchestan.[In Persian].

Gholamrezaee, M. & Hassani, M. (۲۰۱۹). The Effects of Personality Disorder on Auditors' Professional Skepticism. *Journal of Accounting Knowledge*, ۱۰(۲), ٤۳-۷٦. https://jak.uk.ac.ir/article_۲۳۷۰_٤ee۳e۲٤٤٦۱bef۳f۳۲d٦۰۱۸۲٤۷f۲٦f۱۱۱.pdf[In Persian].

Hooman,H. A. (۲۰۰۸). Structural Equation Modeling With LISREL Application.Organization for the study and compilation of humanities books of universities, Tehran. [In Persian].

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]

Karami, A., & Khosravi, S. (۲۰۲۳). Burnout and audit judgment in Iranian auditors: The moderating role of work-life balance. *Iranian Journal of Accounting Studies*, ۱۲(۳), ٤٥-٦۳.

Khan, A. R., Ali, W., & Imran, M. (۲۰۲۳). Professional skepticism in auditing: A review and future research agenda. *Journal of Accounting Literature*, ٤٤, ۱-۱٤.

Lewis, D. (۲۰۱۳). Time management: How to get ۱۰ hours a week carefully! Translation by Kamran Rooh Shahbaz, Tehran: Phoenix Publishing.

Maslach, C., Leiter, M. P. (۲۰۱٦). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, ۱٥(۲), ۱۰۳-۱۱. doi: ۱۰,۱۰۰۲/wps.۲۰۳۱۱. PMID: ۲۷۲٦٥٦۹۱; PMCID: PMC٤۹۱۱۷۸۱.

Moradi, M., & Salari, S. (۲۰۲۲). The impact of occupational burnout on audit quality: Evidence from Iranian audit firms. *Accounting Review*, ٤٥(۲), ۷۸-۹٤.

Moradi, M., Bagherpour Velashani, M. A., zamani, R., &Shafiee M. (۲۰۱۹). The Impact of Psychological Empowerment on Premature Sign-Off Procedures and Underreporting Time of Audit.*Journal of Value & Behavioral Accounting*, ٤(۷), ۱-۲۲. https://aapc.khu.ac.ir/article-۱-٦۱۰-fa.pdf[In Persian].

Mortazavi Kiasari, S., Goran Orimi, A., Samadi, M., & Nozari, M. (۲۰۱۸). Investigate the relationship between individual and organizational skills, time management skills in secondary school principals of Babol. *Journal of Process Engineering*, ٤(۹), ٤۷-٦۲. https://jpe.mazums.ac.ir/article-۱-۹۰-fa.pdf[In Persian].

Rajabdorri, H. & Khanizalan, A. (۲۰۲۰). The Effect of Premature Sign-off and Under-reporting of Chargeable Time of Audit on The Performance of Auditors. *Innovation Management and Operational Strategies*, *1*(۲), ۱٥۷-۱۷۰. https://doi.org/۱۰,۲۲۱۰٥/imos.۲۰۲۰,۲٦۲٤۰۲,۱۰۱٥[In Persian].

Shbail, M., Salleh, Z., & Nor, M. N. M. (۲۰۱۸). The effect of ethical tension and time pressure on job burnout and premature sign-off. Jo*urnal of Business and Retail Management Research*, ۱۲(٤), ٤۳-٥۳.http://dx.doi.org/۱۰,۲٤٥۲/JBRMR/V۱۲IS۰٤/ART-۰٥

Sonnentag, S., & Fritz, C. (۲۰۲۳). Recovery from job stress: The role of work-related and nonwork-related factors. *Journal of Applied Psychology*, ۱۰۸(۳), ۳٦٥-۳۸٥.http://dx.doi.org/۱۰,۱۰۰۲/job.۱۹۲٤

Wang, Y., Zhang, H., & Wu, Y. (۲۰۲۳). The impact of burnout on audit judgment quality: A comprehensive review. *International Journal of Auditing*, ۲۷(۱), ٥۹-۷۲.

Yaghobi, A., Mohagheghi, H., Erfani, N., &Olfatii N. (۲۰۱۳). The Effect of Time Management on Test Anxiety of First Grade High School Girls in Hamadan City. *Journal of Iilam University of Medical Scuences*, ۲۱(۱), ۷۰-۷۷. https://sjimu.medilam.ac.ir/article-۱-۹۹۷-fa.pdf[In Persian].

[Downloaded from danesh.dmk.ir on 2026-11-14]