

業務過多와 統制位置가 監査의 質에 미치는 영향

李相奉*

目次

I. 問題의 提起	IV. 研究結果
II. 研究모델 및 假說의 設定	V. 結 論
III. 研究方法	

I. 問題의 提起

自由受任制度 도입 이후 監査意見 表明과 관련하여 監査人으로서의 獨立性을 유지하지 못했다는 지적과 수행한 감사가 會計監査基準에서 요구하는 수준까지 미치지 못했다고 지적되고 있다¹⁾. 실제로 부당한 監査報告書의 作成 및 不誠實한 監査業務의 수행과 관련하여 證券監督院²⁾의 監理過程에서 지적된 不實監査의 比率은 1990年度의 경우 監理對象會社의 21.0%, 1991년의 경우 34.5%에 이르고 있는 실정이다. 不實監査의 內容은 企業會計基準의 違反事項 未指摘, 監査報告書의 不實作成(註釋事項, 特別事項 未記載)과 監査節次의 實施疏忽 등으로써 그 주된 내용이 監査節次의 省略이나 重過失에 해당하는 監査實施上의 誤謬라고 할 수 있다.

특히 不實監査의 類型 중 企業會計基準에 違背된 會計處理를 하고 있음에도 불구하고 이를 지적하지 아니한 경우는 전체 不實監査 指摘件數 중 34%에 이르고 있는 실정임에도 國內 既存研究는 自由受任制度下에서 監査制度 확립과 監査의 信賴性 提高를 위한 방안으로 獨立性과 관련하여 연구된 것이³⁾ 대부분이다. 이러한 연구들은 監査節次를 실시한 結果에 의해서만 監査의 質을 논의하는 것이며 어떤 이유로 不實監査 등의 結果가 나오게 되는가 하는 원인에 초점을 둔 것은 아니다.

* 濟州大學校 經商大學 副教授

- 1) 尹鍾安, 外部監査制度의 効率化를 위한 制度 및 運營方案, 上場協, 1988, p.11.
- 2) 證券監督院 監理委員會, "業務實績報告書".
- 3) 南相午, 金星基, "外部監査制度에서 監査人의 獨立性과 責任에 관한 研究," 서울대학교 경영연구소, 1987.

李相奉, "監査人의 交替가 監査意見에 미치는 影響: 自由受任制度下에서 監査人의 獨立性을 중심으로" 박사학위논문, 서울대학교, 1990.

Rhode (1978)⁴⁾가 조사대상 감사인 중 50% 이상이 監査過程에서 필요한 감사절차를 수행하지 않고 감사절차를 실제 수행한 것 처럼 監査完了表示를 함으로서 基準이하의 質의 수준으로 감사를 수행한 적이 있고 그 원인이 시간예산 및 감사보고서 마감기한 압박이라는 연구결과를 보고한 이후 Lightner 등(1983), Alderman & Deitrick(1982), Kelley & Seiler(1986), Cook & Kelley⁵⁾ (1988), McDaniel(1990)⁶⁾ 등의 연구에서 會計法人에서의 監査時間壓迫은 계획된 監査效果性에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 나타내고 있다.

특히, 우리나라의 경우 公認會計士 1인당 平均 監査會社數가 1990년말 현재 2.8個로서 4인의 公認會計士로 구성된 1개팀이 年間 11個 會社를 감사하여야 하며 監査對象法人의 決算期가 대부분 12월 말에 집중되어 있어⁷⁾ 여유가 없는 監査時間, 부족한 監査人力 및 보고서 마감기한에 대한 監査人들의 壓迫感은 대단히 클 것으로 예상된다. 예정된 시간에 監査業務를 완료하지 못하는 것은 監査人들에게 失敗感과 監督者 地位損傷과 같은 바람직하지 못한 영향을 미치며, 이런 현상이 장기적으로 지속되는 경우에 解雇나 離職에까지 이르게 되는 보다 심각한 결과를 가져올 수 있는 것이다. 그러므로 감사인들은 자기 스스로를 보호하기 위한 여러가지 방법을 사용하게 되고 이것은 會計法人이나 會計專門職에 逆機能의인 問題를 유발시킬 수 있는 것이다(Rhode, 1978; Kelley & Margheim, 1990)⁸⁾. 時間壓迫 또는 業務過多에 대한 對處手段으로서 監査人들은 필요한 監査業務를 부분적으로 수행하거나 전혀 수행하지 않았으면서도 監査節次를 수행한 것으로 監査完了表示한다든지 실제로 업무를 수행한 業務時間을 過小報告하는 行爲를 할 수 있다.

따라서 本 論文에서는 時間豫算(監査日程)壓迫과 감사인들이 이에 대응하여 취하는 防禦的措置들과의 關係가 正的인 것이라는 假說을 조직스트레스(organizational stress) 모델을 이용하여 檢證함으로써 시간부족으로 인한 業務過多(역할과다)가 監査의 質 低下行爲의 근본적 原因이라는 기존연구를 확장하고자 하는 것이다. 이에 本 論文의 研究目的은 다음과 같다.

첫째, 業務過多와 監査의 質 低下行爲間에 關係를 검증한다.

둘째, 감사인의 個人的 特性(統制의 位置)이 監査의 質 低下行爲에 미치는 영향을 검증한다.

셋째, 감사인들의 개인적 특성은 業務過多와 監査의 質 低下行爲間에 關係를 調整할 것이라는 假定下에 이들 변수들의 相互作用效果를 검증한다.

-
- 4) J. Rhode, "Survey on the Influence of Selected Aspects of the Auditor's work Environment on the Professional Performance of CPAs," A study and Report for the Commission on Auditor's Responsibilities of AICPA, 1978.
 - 5) E. Cook and T. Kelley, "Auditor Stress and Time-Budgets," CPA Journal(July 1988)
 - 6) L. S. McDaniel, "The Effects of Time Pressure and Audit Program structure on Audit Performance," Journal of Accounting Research(Autumn 1990).
 - 7) 韓國公認會計士會
 - 8) T. Kelley and L. Margheim, "The Impact fo Time Budget Pressure Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior," *Auditing: A Journal of Pracrice & Theory*(Spring 1990).

Ⅱ. 研究 모델 및 檢證의 設定

1. 研究 모델의 設定

監査時間豫算은 감사업무를 효과적이고 능률적으로 수행하기 위하여 편성되는 것이다. 監査受任을 위한 경쟁적 환경하에서 이러한 시간예산은 경제환경의 변화에 따른 업무의 복잡성, 감사시간의 단축 및 피감사회사 등의 요구에 의한 보고기한압박은 감사인들이 監査現場에서 직면하는 중요한 환경적 요인으로서 時間豫算壓迫 및 業務過多의 주된 要因⁹⁾이다.

Schuler(1980)에 의하면 시간압박은 成果에 대해 외부적으로 강요된 제약으로 제약스트레스(constraints stress)원인이 되는 것이며 그것은 또한 필요한 것으로 인식된 작업을 완수할 수 없는 경우에는 欲求스트레스(demands stress)를 낳는 요인이 된다¹⁰⁾는 것이다. 감사환경에서도 이러한 시간적 압박감은 스트레스를 유발시키는 요인이 되며 그와 관련된 逆機能의인 행위는 스트레스의 結果 또는 對處行爲(coping)로서 설명되어 질 수 있다.

행동과학적 관점에서 스트레스(stress)는 여러가지 의미로 설명되나 가장 보편적인 개념은 環境과 個人의 不適合(person-environment misfit)關係¹¹⁾로 보는 것이다. 즉, 스트레스는 직무의 요구와 개인의 기술 및 능력이 불일치하여 발생하는데 이러한 부적합 관계는 환경의 자극을 받아 발생된 인간의 욕구에 의해 기인되는 것으로 인식되고 있다. 이와같이 스트레스를 인간과 환경의 부적합관계로 본다면 환경이 개인의 능력 및 요구를 해결할 수 있는 자원 이상의 것을 요구하거나 또는 개인의 욕구가 직무환경에 의해 충족되지 못할 때 스트레스가 발생하는 것이다. 더우기 개인이 환경의 요구를 해결했을 때와 해결하지 못하였을 때 費用과 報償의 實質의 差異를 예측하게 되면 스트레스가 발생할 가능성은 더욱 커진다. 따라서 환경의 요구가 지나치거나 개인의 욕구가 직무환경에 의해서 해결되지 못하면 적합관계는 유지되지 못한다.

이런 관점에서 Ivancevich와 Matteson(1980)은 스트레스를 人間과 作業環境과의 복잡하고 動的인 시스템의 한부분으로 간주하고 스트레스를 개인에게 특정한 요구를 하는 어떤 행위, 상황 또는 사상(events)의 결과 個人差(individual differences)에 의해 조정된 適應反應(adaptive

9) 이에 대한 자세한 내용은 좋고, 감사업무환경과 감사의 질에 관한 연구, 제대 논문집 제33집, 1991.을 참조할 것

10) R. S. Schuler, "Definition and Conceptualization of Stress in Organizations," *Organizational Behavior and Human Performance*, Academic Press, 1980. pp.184-215.

11) J. R. Edwards and C. L. Cooper, "The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some Suggested Solutions," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, 1990. pp. 293-305. 개인환경 적합모형이 널리 이용되는 이유로 1) 자극-반응 접근방식 2) 심리학에서 이론적 틀로서 오랫동안 이용되어 왔고 3) 상식적 개념에 대한 직관적 호소력을 갖고 있기 때문이라고 함.

response)으로 정의하고 스트레스는 개인적인 知覺현상이라는 점을 강조하여 통합조직스트레스 모델을 개발했다¹²⁾.

이 모델은 스트레스 要因, 스트레스, 個人的 差異, 結果 및 成果가 피이드백 메카니즘에 의해 연결되어 순환되고 있음을 강조하고 있다. 모델의 첫째 요소인 스트레스요인은 組織內的·外的 要因으로 나누고 있다. 조직환경에서 스트레스요인은 물리적 환경, 개인수준, 집단수준 및 조직수준을 들고 있으며 조직외적 스트레스요인으로는 가족관계, 경제적 문제 등을 들고 조직스트레스요인과 상호작용함을 의미한다.

모델의 두번째 요소는 個人的 知覺過程(cognitive appraisal perception)으로서 刺戟을 받아 들이고 처리하는 과정을 나타내고 있다. 즉 개인에 의한 스트레스요인을 認知하고 그것에 대한 認知的 處理過程(cognitive processing)을 나타내고 있다.

그리고 사람은 個人的 差異를 가지고 있기 때문에 개인의 지각은 욕구수준, 문화적 배경, 자존심, 경험, 교육 및 개인적 행동유형에 따라 달라짐을 나타내고 있다. 이것은 동일한 스트레스요인이라도 사람에 따라 다르게 해석할 수 있음을 나타내고 있다. 즉, 어떤 사람에게는 강력한 스트레스요인도 다른 사람에게는 전혀 영향을 미치지 않을 수 있음을 나타내고 있다. 본 모델에서는 潛在的 調整者(moderator)로서 個人差를 들고 있다.

개인이 어떤 사상을 스트레스요인으로 평가하면 모델의 그 다음 단계는 결과이며 그것은 生理的, 心理的, 行動的 結果를 가져오며 이들은 개별적으로 또는 다양하게 혼합되어서 반응을 일으킨다. 이 모델의 구조에서 개인차는 직접적으로 스트레스요인에 영향을 미치며 스트레스요인과 스트레스 그리고 스트레스와 결과간의 관계를 조정하고 있음을 나타내고 있다.

監査環境에서 個人差 變數는 동일한 스트레스요인이 주어진 경우에도 개별감사인의 特性(personality)에 따라 監査의 質 低下行爲(예를들면, 업무시간의 과소보고)를 할 수도 있고 안할 수도 있음을 나타내고 있다.

스트레스 연구에서 對處行爲(coping)란 스트레스요인(내적·외적요구)를 지배하고, 줄이고, 관리하고 또한 찾아내기 위해 그들을 분석하는 認知的 行動으로 정의 되고 있다. 일반적으로 대처행위는 직접적인 행동을 통해 스트레스 상황(스트레스요인)을 수정하고 재평가하여 결과를 관리하는 것으로 이루어진다. 대부분의 사람들은 다양한 對處戰略을 채택한다. 즉, 무엇이 일어날 것인가를 예측하고 평가하고 스트레스 상황을 바꾸기 위해 시도하고 가장 좋은 결과를 얻기 위해 행동을 지연시키고 심지어 자기 스스로를 기분좋은 상태로 기만하기도 한다¹³⁾.

본 연구는 조직 스트레스의 이론적 틀내에서 스트레스하에서 감사인들의 防禦的 措置를 검증함으

12) J.M.Ivancevich and M.T.Matteson, Stress and Work: A Managerial Perspective, Scott, Foresman and Company. 1980.

13) P.J.Dewe and D.E.Guest, "Methods of Coping with Stress at Work : A Conceptual Analysis and Empirical Study of Measurement Issues," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11., 1990. pp. 135-150.

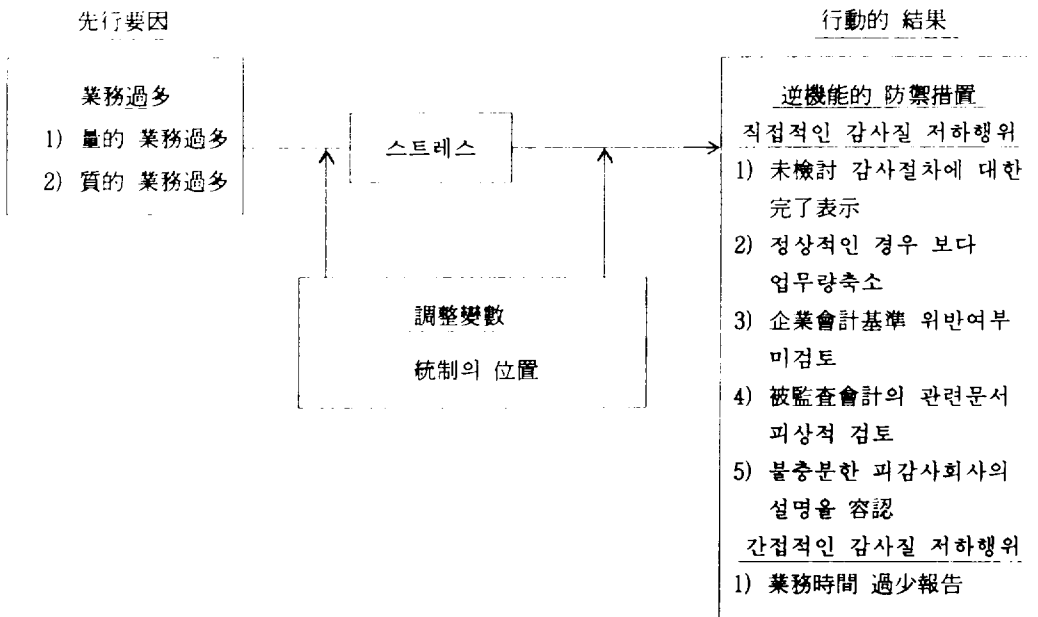
로써 선행 연구를 확장하려는 것이다.

監査人들이 監査時間不足으로 인한 業務過多에 대한 逆機能的인 防禦措置는 스트레스를 줄이기 위한 對處行爲 내지는 스트레스의 結果라고 할 수 있으며 또한 감사인들의 방어적 조치에 있어 중요한 차이는 조직 스트레스 모델에 의해 제시된 獨立變數와 調整變數에 의해 설명되어 질 것으로 기대된다. 따라서 본 연구에서는 1) 業務過多 2) 個人特性變數로 統制位置 (locus of control) 를 측정함으로써 監査人들의 業務過多에 대한 防禦的 措置에 있어 差異를 설명하려는 것이다.

이에 따라 本 研究目的을 위하여 감사환경내에서 스트레스요인(業務過多) 과 조정변수(統制位置) 를 연구하기 위해 Ivancevich & Matteson(1980)의 조직 스트레스 모델을 수정하여 <그림1>과 같은 연구모델을 설정하였다.

시간부족으로 인한 업무과다(time pressure)는 그것이 감사인들의 역기능적 행위에 주된 요인중의 하나라는 회계전문가들의 믿음 때문에 단 하나의 조직내적인 스트레스요인으로 선정되었으며 조직외적인 스트레스요인은 고려되지 않았다. 이러한 믿음은 Rhode(1978), 코헨보고서(1977)¹⁴⁾ 및 트레드웨이 위원회(1987)¹⁵⁾의 연구결과에 의한 것이고 시간압박은 감사인들의 직면하는 직무스트레스요인임을 지적하고 있다.

<그림1> 감사시간 스트레스 : 연구모델



14) The Commission on Auditor's Responsibilities: Report of Tentative Conclusion, New York, 1977. 이 보고서는 위원장의 이름을 따서 코헨(Cohen)보고서라고 부른다.

15) National Commission in Fraudulent Financial Reporting (the Treadway Commission). "Report of the National Commission of Fraudulent Reporting," Washington, D.C. 1987.

감사인들은 경쟁적 감사환경에 대응하기 위한 原價節減 方案으로서 감사시간예산 및 감사일정의 단축으로 인한 압박과 12월 말에 집중되어 있는 피감사회사의 결산일 및 보고기한에 의한 압박을 겪고 있으며 새로운 會計基準 및 監査基準의 制定 및 變更 등으로 감사인들의 수행하는 업무환경은 Pearson 등(1985)¹⁶⁾이 지적한 것 처럼 業務過多로 인한 스트레스요인이 될 수 있다.

業務過多(work overload)는 量的過多(quantitative overload)와 質的過多(qualitative overload)로 나누어 지는데 전자는 종업원들이 제한된 시간내에 수행할 수 있는 것 보다 더많은 역할을 부여받아 해야할 업무량이 너무 많아 시간이 충분하지 못하다고 지각하는 경우이고, 후자는 그와 반대로 주어진 시간과는 관계없이 직무를 수행하는데 요구되는 能力(기술, 지식 등)이 모자라거나 成果基準이 너무 높다고 느끼는 경우에 발생한다¹⁷⁾. 이에따라 본 연구에서 量的過多는 해야할 일이 너무 많아 시간이나 자원이 부족한 상태를 質的過多는 업무가 너무 복잡하여 업무수행을 할 수 없거나 자신의 비능률적인 경우를 말한다¹⁸⁾.

統制의 位置(locus of control)는 자기생활에 대한 통제가 어디에 있는가에 대해 개인이 갖는 믿음에 관련된 것으로서 外在論者(externals)와 內在論者(internals)로 나누어 진다.

內在論者들은 자기생활을 형성하는 사상(events)에 대한 통제가 자기 자신에게 있다고 믿는 사람이며 外在論者들은 자기 자신 보다도 外部에 있다고 믿는 사람들이다¹⁹⁾. 즉 어떤 사람이 강화를 자신의 행동에 뒤따른 것이긴 하지만 그것이 전적으로 그의 행동에 의한 것이라고 생각하기 보다는 행운, 기회, 운명 또는 힘센 사람 등에 의한 것이라고 해석할 때 이를 外在論者라고 한다. 반면에 어떤 사건에 대한 강화(reinforcement)를 자신의 행동에 달려 있다고 보거나 자신의 고정적인 특성에 부수된 결과라고 본다면 이런 특성을 內在論者라고 한다.

스트레스와 관련하여 내재론자들은 자신이 보다 많은 統制力을 갖고 있다고 생각하기 때문에 스트레스 상황에서 위험을 덜 느끼고 지나친 반대적인 反應을 하지 않는다는 것이다²⁰⁾.

감사인, 회계법인 및 전문회계업체에 역기능적인 행위인 監査의 質 低下行爲로 고려되는 결과변수는 실제 감사시간 과소보고 행위와 직접적으로 감사의 질을 저하 시키는 행위로 나누어 볼 수 있다.

業務時間 過小報告 行爲는 감사인들이 시간예산에 맞추어 업무를 수행한 것으로 나타나기 때문에 능률적이라고 여겨지고 더우기 監査業務의 質을 유지하는 것으로 나타나기 때문에 시간압박이 실제

16) D. A. Pearson, S. H. Wescott and R. E. Seiler, "A Comprehensive Study of Stress in Public Accountings," *The Woman CPA* (July 1985).

17) M. T. Matteson and J. M. Ivancevich, op. cit. p. 45-67.

18) J. M. Ivancevich, M. T. Matteson, and C. Preston, "Occupational Stress, Type A Behavior, and Physical Well Being," *Academy of Management Journal*, Vol. 25, 1982, pp. 373-391.

19) M. T. Matteson and J. M. Ivancevich, op. cit. p. 89.

20) 이종목, 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책, 성원사, 1989. pp. 77-78.

적인 것이던 상상된 것이던 감사인들은 시간압박에 대한 반응으로서 의식적인 수단으로 간주한다²¹⁾. 그것은 現場監査人들이나 파트너들이 회계법인의 내부의사결정에 미치는 부정적 영향을 의식하지 못할 수 있으며 설령 의식한다 해도 業務의 質을 유지하는 것만큼 중요한 것으로 인식하지 않는다.

그러나 과소보고 행위는 實際와 豫算의 比較를 곤란하게 하고 監査時間의 追加에 대한 필요성을 줄이는 결과가 되며 더욱이 繼續監査에 있어 감사인들로 하여금 직접적인 감사의 질 저하행위인 未檢討 監査節次에 대한 완료표시행위나 기준이하의 감사업무 수행하도록 하는 결과가 되는 것이다. 直接的인 監査의 質 低下行爲는 필요한 감사절차를 수행하지 않고 감사절차에 대해 완료표시하는 행위 (Rhode, 1978 : Alderman 등, 1982)와 그의 합리적인 수준이하의 監査業務量, 會計基準의 未檢討, 被監査會社의 文書에 대한 피상적 검토 및 피감사회사의 빈약한 설명을 容認하는 행위 (Margheim & Pany, 1986 : Kelley & Margheim, 1990) 등이다. 또한 1990년도 韓國公認會計士會²²⁾에서 감사업무의 質의 향상과 개선을 유도하기 위하여 審理重點事項으로 들고 있는 내용인 1) 會計監査基準 및 準則에 제시된 중요 監査節次的 履行與否 2) 監査細部計劃의 수립과 세부계획에 따른 감사업무의 실시여부 3) 資産評價(매출채권, 재고자산, 유가증권 등)를 위한 照會, 確認 등의 감사절차 이행소홀과 4) 企業會計基準 違背事項 미지적의 내용을 포괄한다.

이러한 감사의 질 저하행위는 감사실시에 있어 감사인들이 준수해야 하는 감사기준, 즉 감사인은 감사인에게 “一般的으로 요구되고 있는 注意”를 다하여 감사업무를 수행하여야 하며 감사와 관련된 관계법규에 규정된 “責任과 義務”를 충실히 이행하여야 하는 信義誠實의 原則에 위배되는 행위라 할 수 있다.

2. 假說의 設定

앞절에서 설명된 모델과 선정된 변수들을 중심으로 하여 業務過多가 逆機能的인 監査人 行爲에 미치는 영향 그리고 業務過多와 調整變數 사이에 相互作用이 역기능적인 감사인 행위에 미치는 영향을 검증하기 위해 가설이 설정되었다.

役割過多(role overload)는 다양하게 職務成果(job performance)에 영향을 미친다. Margolis 등(1974)에 의하면 역할과다는 낮은 자신감, 작업동기의 저하, 증가된 결근, 및 급격히 감소되는 제안숫자와 관련된다고 하고 간접적으로는 의사결정의 질적저하와 인간관계의 퇴보 및 심지어 사고율을 증가시킨다²³⁾고 하고 있다. 또한 French & Caplan (1977)은 역할과다는 건강과 직무성과에

21) S. M. Lightner, J. J. Leisenring and A. J. Winters, "Underreporting Chargeable Time." *Journal of Accountancy* (July 1983), p. 52.

22) 한국공인회계사회, 회계감사심리사례집, 1990. 12.

23) B. L. Margolis, W. H. Kores, and R. R. Quin, "Job Stress, an Unlisted Occupational Hazard," *Journal of Occupational Medicine*, Vol. 16, 1974, pp. 659-661.

원하지 않은 결과를 산출한다고 하여 직무불만족, 과도한 직무긴장, 낮은 자존심, 위협, 곤혹감, 높은 콜레스테롤수준, 심장박동율의 증가, 지나친 흡연을 들고 있으며 이러한 것은 모두 개인이나 조직이 원하지 않은 스트레스의 결과²⁴⁾라고 하고 있다.

時間豫算이 중요하고 타이트한 환경하에서 감사인들은 充分하고 適格한 證據資料를 획득하고 적절하게 보조자를 감독하는데 있어 正當한 專門家的 注意(due professional care)를 다하지 못할 것이 예상된다. 이에 따라 감사인들은 스스로를 보호하기 위하여 역기능적인 방어조치를 취함으로써 時間壓迫(업무과다)에 대응할 것으로 가정된다. 또한 Schuler(1980)에 의하면 역할과다에 있어 사람들이 量的過多(업무량)을 느끼는 경우 보다 質的過多(업무의 복잡성, 개인의 기술·능력에 기인된)를 지각하는 경우에는 그것이 자기자신과 관련된 것이기 때문에 더 많은 스트레스를 받는다²⁵⁾고 한다. 감사환경에서 감사인들이 겪는 시간에 대한 압박은 두가지를 나누어 질 수 있다. 하나는 타이트한 시간예산(감사일정)으로 인한 압박과 다른 하나는 감사인 내부적으로 창출되는 압박으로서 감사인의 비능률에 의한 압박감으로 나누어 볼 수 있다²⁶⁾. 따라서 감사인들의 업무과다로 인한 시간예산초과가 여유없는 監査日程(양적과다) 보다도 자신의 非能率(질적과다) 때문이라고 지각하는 경우에는 監査時間 過小報告와 監査節次省略이 보다 더 많아질 것으로 가정된다. 따라서 2개의 가설이 도출된다.

〈가설1〉 시간압박이 증가할수록 감사인들의 감사의 질 저하행위가 증가할 것이다.

〈가설2〉 시간압박이 증가할수록 질적인 업무과다(qualitativ overbad)를 느끼는 감사인들은 양적인 업무과다(quantitative overload)를 느끼는 감사인들 보다 감사의 질 저하행위가 증가할 것이다.

스트레스를 주는 상황에 대하여 개인이 통제력을 가지고 있는나의 여부가 개인이 구체적으로 받는 스트레스 정도에 영향을 미친다. 이 경우 실질적인 통제력 보다 개인이 통제력이 있다고 믿는 것이 중요하다. 개인이 상황에 대한 통제나 지배를 하고 있다고 믿는 정도까지는 그 상황은 위협이나 스트레스 상황으로 덜 인식하게 되고 반대 반응형태를 나타내지 않는다. 그러므로 內在論者(internals)들은 자기에게 일어난 일에 대한 통제력을 행사할 수 있다고 믿기 때문에(평가의 정확성과 관계없이) 스트레스를 덜 받는 반면 外在論者(externals)들은 희망이 없는 느낌을 받거나 스트레스를 받게 된다²⁷⁾. 즉 내재론자들은 役割葛藤을 덜 느끼고²⁸⁾ 자신들의 직무에 보다 큰 만족을

24) M. T. Matteson and J. M. Ivacevich. op. cit., p. 46.

25) R. S. Schuler. op. cit., pp. 185-196.

26) L. Margheim and K. Pany, "Quality Control, Premature Sign-off and Underreporting of Time : Some Emperical Findings," *Auditing; A Journal of Practice & Theory*, vol. 5, 1986, pp. 52-56.

27) M. T. Matteson and J. M. Ivancevich. op. cit.,

28) A. D. Szilagyi, H. P. Sims, & R. T. Keller, "Role Dynamics, Locus of Control and Employee Attitudes and Behavior," *Academy of Management Journal*(1976). pp. 259-276.

느끼므로²⁹⁾ 스트레스 상황의 영향을 줄일 수 있다³⁰⁾는 것이다.

Anderson (1977)은 經營管理者의 統制位置, 스트레스 知覺 및 스트레스에 대한 對處行動과 課題遂行과의 관계를 살펴 보았는데 내재론자들이 외재론자들 보다 스트레스를 덜 지각하며 보다 더 적극적인 課業指向 行動을 한다는 점을 알아냈다³¹⁾. 내재론자들이 외재론자들 보다 과업을 보다 잘 수행하는 이유는 첫째, 내재론자가 외재론자 보다 자신이 노력하면 보다 좋은 수행을 이룰 것이고 그러한 좋은 수행은 보다 더 나은 보상을 얻을 것이라는 기대를 더 많이 한다는 것이고 두번째 이유는 내재론자들이 복잡한 과업상황하에서 외재론자들 보다 더 많은 관련 정보를 구하기 때문에 수행수준도 높다는 것이다³²⁾.

감사환경에서 퍼스널리티 변수(A형 행동성향, 통제위치, 職務沒入, 도전)와 직무 스트레스의 관계를 연구한 Choo (1986)는 내재론자들은 스트레스 상황의 영향을 적게 받고 직무 스트레스와 負의 關係가 있음을 나타내고 있다³³⁾. 會計法人의 구성, 조직, 과업 및 목적은 다른 조직과 달리 독특한 면을 가지고 있기 때문에 그 구성원들이 느끼고 있는 직무에 대한 만족, 上司와의 關係, 그리고 스트레스도 상이할 수 있다. 즉, 會計法人에 있어 하급자들의 조직적 위치와 자율성은 다른 조직과 상이한 면을 가지고 있기 때문이다. 외재론자들은 자신에게 발생하는 것에 대해 어느 정도 통제를 할 수 있는 능력을 가진 상황에서도 특이하게 위협(그 결과 스트레스 받음)을 받는 경향이 있다³⁴⁾. 따라서 外在論的 性向을 가진 감사인들은 어느 정도 자율성에도 불구하고 시간압박에 대한 과도한 스트레스로 역기능적인 행위를 더 많이 할 것으로 예상된다. 따라서 다음과 같은 가설이 도출된다.

〈가설3〉 외재론적인 성향(externals)을 가진 감사인들의 감사의 질 저하행위는 증가할 것이다.

〈가설4〉 시간압박이 증가할 수록 외재론적인 성향을 가진 감사인들의 감사의 질 저하행위는 증가할 것이다.

29) T.R.Mitchell, C.M.Amyser, & S.Z.Weed, "Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction," *Academy of Mangement Journal*, 1975, pp.623-631.

30) S.Cohen, "After-Effects of Stress on Human Performance and Social Behavior : A Review of Research and Theory," *Psychological Bulletin* (July 1980). pp.82-108.

31) 이종목, 전계서, pp.77-78.

32) P.E.Spector, "Behavior in Organizations as A Function of Employee's Locus of Control," *Psychological Bulletin*, 1982, pp.482-497.

33) F.Choo, "Job Stress, Job Performance and Auditor Personalit Characteristic," *Auditing : A Journal of Practice and Theory*, 1986, pp.17-34.

34) M.T.Matteson and J.M.Ivancevich, op.cit., pp.45-47.

Ⅲ. 研究方法

1. 研究對象 및 資料蒐集

본 연구는 외국회계법인과 업무제휴가 되어 있는 國際化 法人의 現場監査人(責任會計士와 補助監査人)들을 조사대상으로 하였다. 그것은 國際化 法人인 경우는 대체로 감사시간예산에 의하여 감사업무를 이행하며, 회계법인의 조직내 自體 審理制度를 통하여 개별감사인들이 수행한 감사업무의 질을 평가하기 때문에 이들 법인에 속한 현장감사인들은 감사시간(감사일정) 압박에 가장 민감하고 감사현장에서 上級者와 下級者의 역할을 실제로 이행하는 집단이기 때문이다.

연구가설을 검증하는 데 필요한 자료는 設問紙 調査를 통하여 수집하였다. 설문지의 배부와 회수는 회계법인을 직접 방문하여 연구조사의 내용과 목적을 설명하고 협조를 얻어 이루어 졌다.

설문지는 총 배부수 410부 중 57.8%인 237부가 회수되었다. 그 구성은 責任會計士 96名, 補助監査人 141名이며 설문에 응답한 감사인들의 평균경력은 보조감사인 14.3個月, 책임회계사 54.1個月이다.

2. 變數의 測定

1) 業務過多

量的 業務過多와 質的 業務過多에 대한 측정은 Ivancevich & Martteson(1980)의 연구에서 사용한 스트레스 진단설문지(stress diagnostic survey)를 이용하여 각각 3문항³⁵⁾과 Fleming(1979)의 설문지에서 이용되었던 2개 문항을 추가하여 양적·질적 업무과다 각 4문항으로 7점척도(7 point scale)로 측정되었다.

2) 統制의 位置

Rotter(1966)는 內在論者와 外在論者의 경향을 알기 위해 29개의 문항으로 구성된 강제선택 측정도구를 개발하였다. 이 측정도구에는 검사목적을 假裝하기 위한 문장이 6個가 포함되어 있고 실제 개인의 통제위치를 측정하기 위한 문항은 23개이다. 이것이 오늘날 가장 많이 이용되고 있는 Rotter의 I-E test이다³⁶⁾.

35) 김정인, "직무스트레스와 심리적 반응과의 관계," 중앙대학교 대학원 석사학위논문, 1988. 크론바(cronvach) α 에 의한 신뢰계수는 양적 업무과다 .79, 질적 역할과다 .69로 나타난 바 있다.

36) 이종목, 전제서, p. 181.

국내에서 차재호 등(1973)³⁷⁾은 이 척도를 번안·수정하여 새로운 척도를 개발한 바 있으며 본 논문에서는 이것을 이용하였다. 이 질문지는 허구문항 6개를 포함하여 총 21개 문항으로 이루어지며 檢査-再檢査 信賴度 .91이었다.

통제위치에 대한 측정은 허구문항 6개를 제외한 각 문항마다 내재론자 0점, 외재론자 1점을 부여하여 상위 30-36% 이내의 사람을 외재론자로 하였고, 하위 30-35% 이내의 사람을 내재론자로 분류하였다.

3) 監査의 質 低下行爲

감사의 질 저하행위는 간접적으로 감사의 질을 떨어 뜨리는 행위로 실제 감사시간 과소보고 행위와 직접적으로 감사의 질을 떨어 뜨리는 행위로 구분된다. 이런 행위는 Fleming(1979)과 Kelley & Margheim(1987, 1990)의 연구와 예비조사에서 감사인들과 상의한 결과 확정된 것이다.

過小報告行爲는 예정된 總監査時間을 추정하도록 하였으며 또한 個人時間으로 업무를 수행하고 보고하지 않은 시간이 있는 경우 그것을 추정하도록 하였고 예-아니오 설문에 의해 추가적인 질문을 하였다. 直接的인 監査의 質 低下行爲는 연구모델에서 제시된 5개의 질 저하행위로서 각 문항에 대해 예-아니오를 대답하도록 하여 측정되었다.

또한, 감사의 질 저하행위에 대한 추가분석을 위하여 연간 감사의 질 저하행위 정도와 정상적인 경우 한 달간의 과소보고정도를 물음으로서 일반적인 감사의 질 저하정도를 측정하였다.

3. 資料分析方法

假說檢證에 있어 主效果 假說인 가설<1, 2, 3>은 相關關係 有意性을 고려하여 검증하였다. 또한 相互作用效果에 대한 가설인 가설<4>는 階層別 回歸分析(hierarchical multiple regrssion)을 이용하여 상이한 형태의 표준화된 기울기를 검증하였으며 업무과다와 감사의 질 저하행위간에 관계가 선형이 아니고 조직 스트레스 이론에서 제시되는 逆U型과 유사한 관계가 있는 경우에 대비하여 分산분석(ANOVA)을 이용하였다.

IV. 研究結果

1. 業務過多과 監査의 質 低下行爲

<表 1>에는 特定監査와 一般監査에서 이루어지는 監査人들의 監査의 質 低下行爲와 量的-質的

37) 차재호, 공장자 및 김철수, 내외통제척도작성, 행동과학연구소, 1973.

業務過多와의 相關關係가 제시되어 있다.

〈表 1〉에서 보면 全體 現場監査人의 경우, 量的 業務過多는 特定監査에서 직접적인 監査의 質 低下行爲 ($r = .50, p < .01$), 實際 業務時間 過小報告行爲 ($r = .21, p < .01$) 모두 강한 正의 相關關係를 나타내고 있으며 一般監査에서도 業務時間 過小報告行爲, 年間 監査의 質 低下行爲 모두와 강한 有意的인 正의 相關關係 ($p < .05$ 수준)를 나타내고 있다.

〈表 1〉 時間豫算壓迫과 監査의 質 低下行爲間的 相關關係

	監査人の 防禦的 措置			
	特定 監査		一般 監査	
	UCT%	RAQ	UCT(月)	RAQ(年間)
量的業務過多				
1. 현장감사인(전체)	.21 ***	.50 ***	.13 **	.16 ***
2. 책임회계사	.26 **	.53 ***	.20 **	.02
3. 보조감사인	.14 *	.45 ***	.05	.30 ***
質的業務過多				
1. 현장감사인	.25 ***	.48 ***	.21 ***	.05
2. 책임회계사	.35 ***	.59 ***	.36 ***	.05
3. 보조감사인	.11	.28 ***	.01	.02
時間豫算達成이 成果評價에 重要함				
1. 현장감사인	.04	.00	.03	-.20 ***
2. 책임회계사	.16 *	.07	.19 ***	-.18 **
3. 보조감사인	-.05	-.04	-.06	-.22 ***

UCT% = 實際 業務時間 過小報告行爲 (underreporting chargeable time)

RAQ = 監査의 質 低下行爲 (reducing audit quality)

** $p < .05$ *** $p < .01$

責任會計士인 경우 特定監査에서 양적 업무과다는 直.間接的인 감사의 질 저하행위(UCT; $r = .26, p < .05$, RAQ; $r = .53, p < .01$) 및 일반적인 경우 실제 업무시간 과소보고 행위와는 유의적인 상관관계 ($r = .20, p < .05$)를 나타낸 반면 일반적인 경우 年間 監査의 質 低下行爲와는 유의적인 상관관계를 보이지 못했다. 補助監査人들의 경우 量的 業務過多는 책임회계사들과 마찬가지로 特定監査에서 감사의 질 저하행위와 유의적인 상관관계(UCT%; $r = .14, p < .10$, RAQ; $r = .45, p < .01$)를 나타내었으며, 일반적인 경우 책임회계사들과는 달리 年間 監査의 質 低下行爲와 유의적인 상관관계 ($r = .30, p < .01$)를 나타낸 반면 실제 업무시간 과소보고행위와의 상관관계는 유의적이지

못했다.

이러한 결과는, 일반적으로 責任會計士들은 時間豫算(감사일정) 달성이 개인의 成果評價에 중요하다는 인식이 높아 監査業務量에 비하여 時間豫算이 부족한 경우에도 時間豫算을 達成하기 위하여 會計法人이나 被監査會社の 事務室 또는 家庭에서 초과근무를 하고도 이를 時間報告書에 기록하여 보고하지는 않지만 그만큼 節次的 省略 등의 監査의 質을 低下시키는 행위를 적게하고 있음을 나타내는 것이고, 반면에 補助監査人들은 責任會計士와는 달리 時間豫算이 不充分한 경우에 자신의 개인시간을 이용하여 時間豫算을 達成하려는 노력보다도 節次的 省略 등 直接的인 監査의 質을 低下行爲를 함으로써 時間豫算壓迫에 대응하고 있다고 할 수 있다. 한편, 質的 業務過多와 監査의 質 低下行爲의 관계에 있어서 전체 현장감사인의 경우는 量的 業務過多와 마찬가지로 강한 유의적인 正의 상관관계($p < .01$)를 나타내어 <가설1>이 지지되고 있음을 보여주고 있다.

補助監査人의 경우 特定監査에서 직접적인 감사의 질 저하행위에만 유의적인 상관관계($r = .28, p < .01$)를 나타낸 반면에 責任會計士의 경우 特定監査에서 監査의 質 低下行爲 모두와 강한 유의적인 상관관계(UCT%: $r = .35$, RAQ: $r = .59, p < .01$) 및 一般監査에서 業務時間 過小報告行爲와도 유의적인 正의 상관관계($r = .36, p < .01$)를 나타내어 책임회계사들이 보조감사인들보다 질적인 업무과다로 인한 스트레스를 더 많이 받는다고 할 수 있다. 이는 보조감사인들의 경우에 책임회계사로 부터 배정된 업무만을 수행하면 되기 때문에 업무량의 과소에 따라 감사의 질 저하행위에 직접 영향을 미치기 때문이라고 할 수 있다. 반면에 책임회계사들은 감사업무를 시작하기 전에 담당관리자(manager)와 함께 개별 감사업무의 복잡성과 보조감사인들의 경험을 바탕으로 업무배정이나 豫想 所要時間을 결정하게 된다. 이에 따라 責任會計士들은 監査現場의 리더로써 補助監査人들이 직면하는 업무의 복잡성에 따라 대책을 세우고 보조감사인들이 예정된 시간내에 업무를 수행할 수 있도록 리더로서의 리더쉽(業務構造化와 인간적인 配慮)을 발휘해야 하고, 상위자인 매니저와 파트너에게 감사와 관련된 업무 및 시간예산의 이행결과를 보고해야하는 입장이기 때문에 被監査會社の 業種의 多様性, 專門性 및 경제환경의 변화로 인한 質的인 業務過多를 더 많이 경험한다고 할 수 있다.

또한, 量的-質的 業務過多와 監査의 質 低下行爲간의 相關關係 係數를 비교해 볼 때, 責任會計士들은 양적 업무과다를 느끼는 경우 보다 질적인 업무과다를 느끼는 경우에 감사의 질 저하행위의 빈도가 더 많음을 나타내고 있다. 이에 따라 <가설2>가 지지된다.

補助分析으로 이용된 시간예산(감사일정) 달성이 個人的 成果評價에 중요하다는 認識과 監査의 質 低下行爲간의 상관관계분석에서 보면, 責任會計士들의 경우는 일반감사에서 실제 업무시간 과소 보고행위와 유의적인 正의 상관관계($r = .19, p < .05$)와 연간 감사의 질 저하행위와는 유의적인 負의 상관관계($r = -.18, p < .05$)를 나타내었고, 補助監査人의 경우는 연간 감사의 질 저하행위와 負의 상관관계($r = -.22, p < .01$)를 나타내어 時間豫算達成에 대한 認識程度가 감사의 질에 중요한 영향을

미치고 있음을 나타내고 있다. 이는 타이트한 감사시간에 대한 지나친 강조는 감사인들로 하여금 실제업무 시간을 과소보고하도록 하는 결과를 초래하여 결과적으로 감사의 질을 저하시키기 때문에 시간예산이 합리적으로 달성가능 하도록 편성되어야함을 나타내고 있다.

監査의 質 低下行爲에 대한 상관관계 분석에서는 業務過多(시간예산압박)가 監査의 質 低下行爲와 業務時間 過小報告行爲 모두에 높은 상관관계를 나타내어 監査의 質 低下行爲의 주된 要因이 되고 있음을 나타내고 있다. 이러한 연구결과는 先行研究들(Rhode, 1978; Aledrman & Deitrick, 1982; Kelley & Seiler, 1982, Kelley & Margheim, 1990)과 일치된 결과를 나타내고 있다.

2. 統制位置와 監査의 質 低下行爲

〈표 2〉에는 감사인들의 個人特性 變數인 統制位置와 監査의 質 低下行爲間的 相關關係가 제시되었다. 〈표 2〉에서 보면, 現場監査人들의 통제위치는 特定監査에서 감사의 질 저하행위($r = .13, p < .05$) 및 一般監査에서 업무시간 과소보고행위($r = .18, p < .01$)와 감사의 질 저하행위($r = .13, p < .05$) 모두와 유의적인 正의 상관관계를 나타내고 있다. 이는 監査人の 外在論的인 性向(外的 統制)이 높을수록 監査의 質 低下行爲를 빈번히 하고 있음을 나타내는 것으로써 〈가설3〉이 支持됨을 나타내고 있다.

〈表 2〉 統制位置와 監査의 質 低下行爲間的 相關關係

	監査人の 防禦的 措置			
	特定 監査		一般 監査	
	UCT%	RAQ	UCT(月)	RAQ(年間)
外的 統制者				
1. 現場감사인 전체	-.02	.13 **	.18 ***	.13 **
2. 책임회계사	-.08	.06	.12	.15 *
3. 보조감사인	.02	.18 **	.22 ***	.11 *

* $p < .10$ ** $p < .05$ *** $p < .01$

責任會計士의 경우 統制位置에 따른 상관관계가 일반적인 監査의 質 低下行爲로서 年間 監査의 質 低下行爲와 미약한 상관관계($r = .15, p < .05$) 만을 나타내었으며, 특정감사에서 감사의 질 저하행위와는 유의적이지 못했다. 반면 補助監査人の 경우에는 특정감사에서 감사의 질 저하행위($r = .18, p < .05$)와 일반감사에서 감사의 질 저하행위 모두에 유의적인 상관관계(UCT%: $r = .22, p < .01$; RAQ: $r = .11, p < .10$)를 나타내어 統制位置와 관련된 監査의 質 低下行爲는 補助監査人들의

특성임을 나타낸다고 할 수 있다.

3. 個人特性變數의 相互作用效果와 監査의 質 低下行爲

여기서는 量的-質的 業務過多 수준이 증가할 수록 外在論的인 性向(外的 統制)이 강한 감사인들의 監査의 質 低下行爲가 많아질 것이라는 相互作用效果에 대한 假說을 檢證한다. 이를 위하여 階層別 回歸分析과 分散分析(ANOVA)을 하였다. <表 3>에는 現場監査人(보조감사인과 책임회계사)들에 대해 量的-質的 業務過多, 統制位置 및 이들 變數들의 相互作用效果가 제시되어 있다.

<表 3> 業務過多, 統制位置 및 監査의 質 低下行爲 關係

가. 相互作用變化		階層別 回歸分析			ANOVA
RAQ(전체)	R ²	R ² 변동	F중분	F 값	
양적 업무과다	.27	.07	80.29***	56.64***	
통제위치	.28	.01	4.17**	3.06*	
相互作用	.28	.00	.67	.91	
	df=3/215		(R=.53**)	(R=.53***)	
질적 업무과다	.22	.22	62.99***	29.78***	
통제위치	.24	.02	5.14**	2.68*	
相互作用	.24	.00	1.42	.95	
	df=3/215		(R=.50***)	(R=.42***)	
<hr/>					
UCT(전체)					
양적 업무과다	.05	.05	9.04***	5.65**	
통제위치	.05	.00	.09	.41	
相互作用	.05	.00	.02	.00	
	df=3/167		(R=.23**)	(R=.22***)	
질적 업무과다	.07	.07	12.31***	6.38**	
통제위치	.07	.00	.02*	.20	
相互作用	.07	.00	.01	.14	
	df=3/167		(R=.26***)	(R=.23*)	

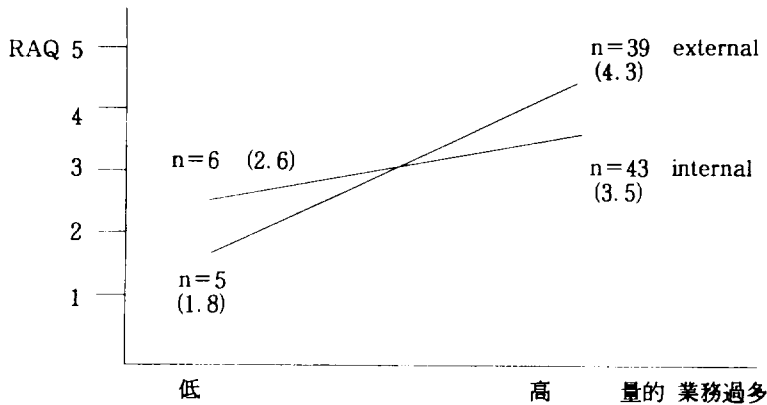
* p<.10 ** p<.05 *** p<.01

ANOVA분석과 계층별 회귀분석에서 直接的인 監査의 質 低下行爲(RAQ)는 양적 업무과다와 질적 업무과다 모두에서 유의적인 主效果(p<.01 수준)를 나타내었으며, 統制位置의 경우에도 回歸分析(p<.05)과 ANOVA분석에서 미약하나마 유의적인 主效果(p<.10)를 나타내었으나 業務過多와

統制位置의 相互作用效果는 유의적이지 못했다. 한편, 業務時間 過小報告行爲에 대한 效果的-質的 業務過多 모두에 유의적인 主效果($p < .01$)를 나타내었으나 統制位置의 主效果와 相互作用效果는 유의적이지 못했다.

補助監査人들인 경우, <표 2>의 상관계수분석에서 살펴 본 바와 같이 감사인들의 統制位置에 대한 특성은 보조감사인 집단의 뚜렷한 特性(특정감사에서 $RAQ:r = .18, p < .05$, 일반감사에서 $UCT\%:r = .22, p < .01$, $RAQ:r = .11, p < .10$)으로 파악된 바 추가적으로 보조감사인에 대한 ANOVA 분석을 시행하였다. 그 결과 감사의 질 저하행위에 대해 量的 業務過多($F = 16.50, p < .01$)와 統制位置($F = 5.19, p < .05$) 각각 主效果를 나타내었고 量的 業務過多와 統制位置의 相互作用效果는 유의적임($F = 4.32, p < .05$)를 나타내었다.

그러나 본 연구의 주된 관심은 상호작용 그 자체에 있는 것이 아니라 相互作用效果의 方向에 있기 때문에 전통적인 ANOVA 분석방법을 제시하였다. 이 방법은 Schuler(1977)와 Kelley(1984)에 의해 이용된 적이 있다. <그림 1>은 補助監査人의 경우에 直接的인 監査의 質 低下行爲에 관련된 相互作用效果의 方向을 나타내고 있다.



<그림 1> 補助監査人들의 統制位置 性向과 量的 業務過多의 相互作用

量的 業務過多 수준이 낮은 경우 外在的 性向이 높은 補助監査人(外在論者)들은 外在的 性向이 낮은 補助監査人(内在論者)들 보다 감사의 질 저하행위를 오히려 적게 하고 있음을 나타내고 있다. 즉, 외재적 성향이 높은 경우 平均 1.8회, 내재적 성향이 높은 감사인의 경우 平均 2.6회로 차이를 보이고 있다. 반면에 量的 業務過多를 높게 느끼는 경우는 内在的 性向의 補助監査人들의 감사의 질 저하행위는 平均 3.5회이나 外在的 性向의 補助監査人들은 平均 4.2회로 양적업무과다 수준이 높아질 수록 외재적 성향의 보조감사인들의 감사의 질 저하행위가 빈번해짐을 나타내어 <가설 4>에서 예상된 방향과 동일하게 나타났다. 이에 따라 <가설4>는 부분적으로나마 보조감사인의 경우

에 한하여 지지되었다.

統制位置와 관련된 본 연구의 결과에서는 外在的 性向의 監査人들인 경우 特定監査에서의 직접적인 감사의 질 저하행위와 유의적인 正의 상관관계를 나타내었으며 특히 補助監査人의 경우에는 責任會計士에 비해 특정감사 및 일반감사에서 강한 유의적인 상관관계를 나타내었다. 또한 量的 業務過多를 높게 느낄 수록 外在的 性向이 높은 補助監査人들의 감사의 질 저하행위의 빈도는 內在的 性向의 보조감사인들보다 높게 나타났다. 이러한 연구결과는, 특히 보조감사인의 경우, 量的 業務過多 상황에서 外的 統制者 성향이 높을 수록 否定的인 職務成果를 나타낸다는 선행연구와 일치되는 것이다. 즉, 본 연구결과는 內的 統制者들은 學習과 問題解決 상황에서 적극적으로 관련정보를 이용하기 때문에 좋은 成果를 나타내는 반면 外的 統制者들은 내적 통제자에 비해 嫌惡的인 상황에서 더 무기력하며 학습된 무력감을 갖는다고 하는 연구결과(Spector, 1982)와 자신이 보다 많은 統制力을 갖고 있다고 생각하는 內的 統制者는 스트레스상황에서 위험을 덜 느끼기 때문에 外的 統制者에 비해 지나친 逆機能的 反應을 하지않고, 경영성과도 높게 나타난다고 하는 선행연구들(Quick 등, 1984; Davis, 1982; Browneell, 1981)³⁸⁾ 과도 일치되는 것이라 하겠다.

V. 結 論

本 研究에서는 監査人들이 여유가 없는 監査日程(시간예산압박)으로 인하여 발생하는 量的-質的 業務過多狀況(스트레스) 하에서 自己防禦的 措置로 취하는 行動의 結果가 조직이나 사회에 逆機能的인 結果를 초래하는 監査의 質 低下行爲의 주된 원인임을 나타내었으며, 그러한 逆機能的인 行爲는 감사인들의 個人的 特性인 統制位置 性向에 따라 달라질 수 있음을 나타내었다.

그것은 상관관계분석에서 볼 수 있는 것 처럼 量的-質的 業務過多는 검토하지 않은 監査節次에 대해 檢討完了表示를 하는 등 直接的인 監査의 質 低下行爲와 實際 業務時間 過小報告와 같은 間接的인 質 低下行爲 모두에 강한 유의적인 상관관계를 나타내었다. 특히, 責任會計士의 경우 補助監査人들보다 質的 業務過多와 監査의 質 低下行爲간의 높은 상관관계를 나타내어 감사팀 구성시에 監査業種의 專門化問題를 제기하는 하나의 단서를 제시하였다. 또한 감사인들이 外的 統制者 性向이 높을 수록 監査의 質 低下行爲의 頻도가 높음을 나타내었으며 특히, 補助監査人의 경우 相互作用分析에서 나타난 것 처럼 量的 業務過多 수준이 높을 수록 外的 統制者인 감사인들의 감사의 질 저하행위의 빈도가 높아진다는 하나의 증거를 제시하였다.

본 연구의 결과는 근래에 論議되고 있는 不實監査의 原因을 논함에 있어 獨立性 喪失과 같은

38) 이 종목, 직무스트레스 원인, 결과 및 대책, 성원사, 1989, pp. 77-78.

外形的인 형태만을 이야기해서는 곤란하다는 점을 시사하는 것이라 하겠다. 따라서 會計法人의 立場에서 이러한 監査의 質 低下行爲의 結果가 초래할 수 있는 危險을 충분히 고려하여 逆機能的인 監査의 質 低下行爲에 대한 豫防措置를 강구해야 할 것이다. 그러기 위해서는 첫째, 어떤 형태의 역기능적인 행위가 감사인들에게서 일어나는지 또 그들이 주로 이용하는 監査의 質 低下方法이 무엇인지를 週期的으로 검토해야 한다.

둘째, 現場監査人들이 부족한 감사시간을 맞추기 위해 直·間接的인 監査의 質 低下行爲가 이루어 지지 않도록 時間豫算이 합리적으로 편성될 수 있도록 해야하며, 時間예산편성시 責任會計士를 적극참여 시켜야 한다.

셋째, 業種別 專門化된 감사팀이 구성될 수 있도록 감사인의 業種別 專門化方案을 모색해야 한다.

네째, 社內教育訓練過程에서는 監査의 質的, 技術的 문제 뿐만 아니라 人性教育프로그램도 함께 고려되어야 한다.

本 研究의 한계는 첫째, 自己應答方法에 의해 연구되었다. 逆機能的인 行爲에 대한 質問의 敏感性 때문에 자신들의 "진실된" 行動을 나타내기를 꺼려할 수 있으며, 그 결과 자신들의 逆機能的인 行爲를 過小評價할 가능성이 있다.

둘째, 本 研究의 方法上 非應答者에 대한 추가적인 조사를 할 수 없었다.