

# 時間豫算壓迫이 監查人 行爲에 미치는 影響

李 相 奉\*

## 目 次

I. 序 論	Ⅲ. 研究方法
Ⅱ. 先行研究의 檢討와 假說의 設定	1. 研究對象 및 資料蒐集
1. 時間壓迫과 監查人의 行爲	2. 變數의 定義 및 測定
2. 個人特性和 監查人의 行爲	3. 資料分析方法
3. 研究假說	Ⅳ. 研究結果
	Ⅴ. 結 論

## I. 序 論

會計法人은 時間을 중심으로 하여 운영되어 진다. 監查計劃은 報告期限의 制約과 被監查會社의 요구에 부응하기 위해 監查人의 時間과 才能을 적절하게 이용하여 效果的이고 能率的인 監查業務를 수행하는 네 中樞的 役割을 하는 것이다<sup>1)</sup>. 監查計劃에 따라 감사업무를 담당하는 감사인들은 경제환경의 변화에 따른 業務의 複雜性, 受任競爭으로 인한 監查人力이나 監查時間의 短縮, 및 被監查會社 등의 요구에 의한 報告期限에 대한 壓迫 등으로 시간적 壓迫感을 경험하게 되는데, 이것은 감사인들이 감사업무를 실시하는 현장에서 직면하는 중요한 環境要因으로 작용할 수 있다.

예정된 시간에 監查業務를 완료하지 못하는 것은 監查人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 있다. 그러므로 감사인들은 지나친 시간압박하에서 자기 스스로를 보호하기 위한 여러가지 방법을 사용하게 되고 이것은 會計法人이나 會計專門職에 逆機能的인 問題를 유발시킬 수 있다<sup>2)</sup>.

\* 경상대학 회계학과 부교수

1) M. Fleming, "Implications of Budgetary Pressure in CPA Firms," Unpublished DBA Dissertation, University of Southern California, 1979, p.2.

2) T. Kelley and L. Margheim, "The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior," *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 1990, pp.21-42.

先行研究에 의하면, 지나친 監査時間壓迫은 감사인들로 하여금 實際業務時間을 過小報告하게 함으로써 間接적으로 監査의 質을 저하시키고(Rhod, 1978; Lighter, Adams & Lighter, 1982; Fleming, 1979; Lighter, Leisenring, & Winters, 1983), 또한 監査業務를 실제로 수행하지 않고 미리 完了表示(prematurely sign-off)하는 등 直接的으로 監査의 質을 低下시키는 行爲를 유발할수 있는 要因이라고 하고 있다(Rhod, 1978; Alderman & Deitrick, 1982; Kelley & Seiler, 1982; Margheim & Pany, 1986; Kelley & Margheim, 1987, 1990).

이에 따라 本 論文에서는 時間豫算(監査日程)壓迫 또는 보고서 마감기한과 같은 時間壓迫이 監査人들의 逆機能的인 行爲에 미치는 영향을 검증함으로써 이들 선행연구를 확장하려고 한다. 또한 監査人들의 個人特性이 逆機能的인 行爲에 미치는 영향과 時間壓迫과 監査人들의 逆機能的인 行爲間에 관계를 調整하는가를 검증하고자 한다. 이에 本 論文의 研究目的은 다음과 같다.

첫째, 時間豫算壓迫이 監査인들의 逆機能的인 行爲에 미치는 영향을 檢證한다.

둘째, 監査人들의 A형 行爲特性(Type A personality)이 逆機能的인 行爲에 미치는 영향을 검증한다.

셋째, 監査人들의 個人的 特性은 時間豫算壓迫과 監査인들의 逆機能的인 行爲間에 관계를 調整할 것이라는 가정에 이들 변수들의 相互作用 效果를 영향을 검증한다.

따라서 본 연구는 監査現場에서 일상의 감사업무를 수행하는 責任會計士와 補助監査人을 대상으로 하여 연구를 수행한다.

## II. 先行研究의 檢討와 假說의 設定

### 1. 時間豫算壓迫과 監査人の 行爲

時間壓迫은 감사업무의 完了時期와 관계없이 감사에 소비되는 總時間을 줄이기 위한 노력의 결과로써 豫定業務時間의 短縮과 監査終了에 대한 被監査會社 등의 마감기한의 강요에 의해서 이루어진다. 즉, 時間壓迫은 會計法人 자체내의 要因과 被監査會社 등의 外部環境에 의해서 생긴다.

競爭的 監査環境에서 監査收益인 監査報酬는 被監査會社의 유치를 위하여 할인되는 경향이 있으며, 또한 감사서비스에 대한 自由先任權, 監査人 交替權, 監査手數料 支給權을 갖는 피감사회社들이 監査人을 交替하는 주된 要因이 낮은 監査手數料<sup>3)</sup> 라는 점을 감안할 때 單位 監査手數料의 증대를 통한 監査收益 增加를 기대하기가 곤란하므로 회계법인의 자체관리에 의해 감사비용을 절감해야 한다. 따라서 회계법인의 입장에서는 監査手數料가 낮아질 수록 감사에서의 限界利益이 유지되도록 하기 위해 費用節減 方法을 찾아야 한다. 이 경우 감사인들의 賃金은

3) J. W. Eichenseher and D. Shields, "The Correlates of CPA-Firm Change for Publicly-Held Corporation," *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 1983, pp.23-37.

거의 감소시킬 수 없음으로, 收益性改善을 위해서 監査에서 소요되는 時間과 投入人력을 줄여야 하는 것이다. 이것은 특정감사에 대한 時間豫算이나 監査日程은 줄임으로서 이루어 질 수 있다. 더우기 감사인들은 감사시간을 추정할 때 直前年度의 監査時間을 근거로 時間豫算을 편성하며, 前年度의 監査時間을 줄이려는 성향<sup>4)</sup>에 미루어 監査人들의 時間豫算에 대한 壓迫感은 더욱 가중되게 될 것이다.

時間豫算은 監査人들의 實際成果를 판단하는 기초가 된다. 監査過程에서 成果評價基準으로서의 時間豫算을 맞추도록 하는 부당한 강요는 감사인이 업무를 수행하는데 있어 壓迫感을 초래하는 결과되어 時間能率에 의해 평가를 받는 감사인들에게는 초과근무를 해야 하는 壓迫要因<sup>5)</sup>이 되는 것이다.

시간압박을 주는 상황은 組織의 外部環境에 의해 이루어 진다. 被監査會社 대부분의 決算日이 12月 末日에 집중되어 있고, 또한 그들의 新年度 業務開始나 株主總會의 報告를 위해 임의로 날짜를 추려는 경영자에 의한 촉박한 마감기한의 강요와 外部監督機關에의 報告期限에 대한 요구는 감사인들의 시간적 압박감을 가중시키는 요인이 되고 있다. 특히 우리나라의 경우 1990년도 기준으로 監査人 1人當 平均 監査會社數가 2.89社가 되어 監査人 4인이 1팀을 이루는 경우 監査對象會社는 팀당 11개 이상<sup>6)</sup>이 되어 감사인들이 느끼는 압박감은 과중한 업무량으로 인하여 더욱 증대될 것이다. 또한, 監査人 자신이 專門的인 知識과 技法을 구비하여야 하고 研修와 實務經驗을 통하여 이를 계속적으로 연마하여야 하는 입장에서 볼 때 수많은 새로운 基準과 準則 그리고 급변하는 경제환경하에서 監査業務의 複雜性 增大는 또 하나 추가된 감사업무에서의 시간압박요인이 될수 있다.

監査時間豫算은 監査人들로 하여금 자신의 能率을 달성하기 위해 노력하도록 유도하며, 예산에서 존재할 수 있는 슬랙(slack)을 제거할 수 있으며, 또한 지난 해의 감사시간을 분석하고 時間壓迫에 適應하려는 노력을 하게 한다. 더우기 개인적인 시간으로 추가적인 업무를 수행함으로써 감사인들로 하여금 職業專門家로서의 기대에 부응하려는 노력을 하도록 하는 肯定的 側面을 가질 수도 있다<sup>7)</sup>. 즉, 個人的인 差異가 있지만, 사람에 따라서는 단순히 열심히 일을 한다든가 時間報告書에 實際作業時間을 모두 보고함으로써 時間壓迫에 對應하려고 할 수 있다.

Margolis 등에 의하면 業務過多는 낮은 自信感, 作業動機의 低下, 缺勤率의 增加 및 급격히 감소되는 提案數와 관련된다고 하고, 간접적으로는 意思決定의 質的 低下와 人間關係의 쇠퇴 및 심지어 事故率을 증가시킨다<sup>8)</sup>고 하고 있다. 또한 French와 Caplan(1977)은 役割過多는 건강과 職務成果에 원하지 않은 결과를 산출한다고 하여 職務不滿足, 과도한 職務緊張, 낮은

4) D. E. Marxen, "A Behavioral Investigation of Time Budget Preparation in a Competitive Audit Environment," *Accounting Horizon*, 1990, pp. 47-49.

5) M. Fleming, op. cit., pp. 174-176.

6) 韓國公認會計士會

7) T. Kelley and R. E. Seiler, "Auditor Stress and Time Budgets," *The CPA Journal*, 1982, pp. 24-37.

8) 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.

自尊心, 威脅, 困惑感, 높은 콜레스테롤수준, 심장박동율의 증가, 지나친 흡연을 들고 있으며 이러한 것은 모두 개인이나 조직이 원하지 않은 스트레스의 결과<sup>9)</sup>라고 하고 있다.

회계법인에 있어서도 지나친 豫算壓迫(業務過多)은 개인에게 예산을 이행한 것처럼 하는 행위 (budget game)를 강요할 수 있으며, 그것은 전반적인 組織目標을 해치는 결과를 초래할 수 있다. 즉, 監査人들은 組織의 全體成果가 떨어지는 결과가 되더라도 개인적인 입장을 최대화하려고 할 수 있으며, 이는 계획을 달성하기 위해 業務의 質을 저하시킴으로써 이를 수 있는 것이다<sup>10)</sup>.

監査人の 責任에 관한 委員會(Commission on Auditors' Responsibilities; 이하 Cohen위원회라 함)에 의하면, 이러한 행위는 監査人들이 判斷錯誤(誤診, 省略, 誤記)를 발견하고 試査範圍에 대한 判斷)와 피감사회사의 주장을 지나치게 신뢰한 결과이며, 그 주된 원인은 지나친 時間壓迫이라고 하고 있다. 그리고 이러한 時間壓迫은 서투른 計劃과 부적절한 監督, 監査目的과 節次의 理解不足, 부적절한 經驗과 知識을 가진 人員의 配置 및 會計原則의 부적절한 選擇과 適用 등의 監査失敗의 주된 原因이 되는 것이다<sup>11)</sup> 라고 하고 있다. Cohen위원회의 보고서 이후 監査의 質 低下行爲에 관련된 연구는 대부분이 監査節次를 省略하고 미리 完了表示行爲에 중점이 주어져 왔다.

Rhode(1978)<sup>12)</sup>, Alderman과 Deitrick(1982)은 完了表示의 중요한 要因으로 時間豫算壓迫을 들고 있으며, 會計法人에서 職位가 낮을수록 完了表示行爲가 빈번히 이루어 진다는 점을 지적하고 있다. 특히 Alderman과 Deitrick(1982)<sup>13)</sup>은 監査調書가 적게 작성되는 監査領域인 統制試査에서 完了表示行爲가 많이 이루어 진다고 하고 있으며 Kelley와 Margheim(1990)<sup>14)</sup>의 연구에서도 時間壓迫과 監査의 質 低下行爲間의 正의 相關關係를 보이고 있다. 이러한 연구결과들은 지나친 豫算壓迫이 미리 설정된 豫算을 이행한 것처럼 하는 "豫算게임"을 강요하는 결과를 초래할 수 있으며, 監査失敗의 주된 原因을 제공하는 것임을 나타내고 있다.

Rhode(1978), Lightner 등(1982)<sup>15)</sup>, 그리고 Kelley와 Seiler(1982)<sup>16)</sup>에 의한 연구에서는

- 9) M.T. Matteson and J.M. Ivacevich, Controlling Work Stress, Tolley-Bass Publisher, 1980, p.46.
- 10) G.F. Kermis, "An Empirical Study of the Effects of Time Pressure on Intra-Auditor Consistency," Syracuse University Ph.D. Dissertation, 1988, p.31.
- 11) The Commission on Auditor' Responsibilities, the Commission on Auditors'Responsibilities : Report of Tentative Conclusion, New York, 1977, pp.106-118.
- 12) 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 Auditors' Responsibilities of AICPA, 1978, pp.167-174.
- 13) C.W. Alderman and J.W. Deitrick, "Auditors' Perception of Time Budget Pressure and Premature Sign-Off : A Replication and Extention," *Auditing; A Journal of Practice & Theory*, 1982, pp.54-68.
- 14) T. Kelley and S. Margheim, op. cit., pp.21-42.
- 15) S.M. Lightner, A.J. Adams and K.M. Lightner, "The Influence of Situational Ethics and Expectancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior," *Auditing; A Journal of Practice & Theory*, 1982, pp.1-12.
- 16) T. Kelley and R.Seiler, op. cit., pp.24-37.

보다 높은 수준의 時間豫算壓迫은 보다 많은 過小報告行爲를 낳는다고 제시하고 있다. Lightner 등(1983)<sup>17)</sup>은 時間豫算의 達成과 成果評價와의 관계에 대한 개인의 믿음은 過小報告行爲에 영향을 미친다고 하고 있다. 이들 연구에서는 過小報告行爲가 豫算에 맞추기 위해 필요한 것이며, 時間豫算의 達成은 보다 나은 成果評價의 結果를 가져 온다는 감사인들의 믿음을 나타내고 있다. 그리고 過小報告行爲는 職位가 낮은 감사인들 사이에 보다 일반적인 것<sup>18)</sup>으로 지적되고 있다.

따라서 時間豫算이 달성곤란할 정도로 여유가 없는 환경하에서 監査人들은 充分하고 適格한 證據資料를 획득하고, 직설하게 補助者를 監督하는데 있어 正當한 專門家的 注意를 다하지 못할 것이 예상된다. 이에 따라 監査人들은 逆機能的인 防禦措置를 취함으로써 時間豫算壓迫(業務過多)에 對應할 것으로 가정된다.

## 2. 個人特性和 監査質 低下行爲

Schuler에 의하면, 時間壓迫은 成果에 대해 外部的으로 강요된 制約으로 制約스트레스(constraints stress)의 원인이 되며, 그것은 또한 필요한 것으로 인식된 작업을 완수할 수 없는 경우에는 欲求스트레스(demands stress)를 낳는 요인이 된다<sup>19)</sup>는 것이다. 監査環境에서도 이러한 時間的 壓迫感은 스트레스를 유발시키는 요인이 되며 그와 관련된 逆機能的인 行爲는 스트레스의 結果, 또는 對處行爲(coping)로서 설명되어 질 수 있다.

行動科學的 觀點에서 스트레스는 여러가지 의미로 설명되나, 가장 보편적인 概念은 環境과 個人的 不適合 關係(misfit relation)<sup>20)</sup>로 보는 것이다. 즉, 스트레스는 職務의 要求와 個人的 技術 및 能力이 不一致하여 발생하는데 이러한 不適合 關係는 環境의 刺戟을 받아 발생한 人間의 欲求에 의해 기인되는 것으로 인식되고 있다. 스트레스를 人間과 環境의 不適合關係로 본다면, 環境이 個人的 能力 및 欲求를 해결할 수 있는 資源 이상의 것을 요구하거나 또는 個人的 欲求가 職務環境에 의해 충족되지 못함으로써 스트레스가 발생하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 環境의 要求가 지나치거나 個人的 欲求가 職務環境에 의해서 해결되지 못하면 適合關係는 유지되지 못한다.

이런 관점에서 Ivancevich와 Matteson은 스트레스를 人間과 作業環境과의 복잡한 動的인

17) S.M. Lighter, J.J. Leisenring and A.J. Winters, "Underreporting Chargeable Time," *Journal of Accountancy*, 1983, pp.52-57.

18) T. Kelley and R.E. Seiler, op.cit., pp.24-37.

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

20) J.R. Edwards and C.L. Cooper, "The Person-Environment Fit Approach to Stress: Recurring Problems and some Suggested Solution," *Journal of Organizational Behavior*, 1990, pp.293-305.

시스템의 한부분으로 간주하고 스트레스를 개인에게 특정한 요구를 하는 어떤 行爲, 狀況 또는 事象(events)의 結果, 個人差에 의해 조정된 適應反應(adaptive response)로 정의하고, 스트레스는 個人的인 知覺現象이라는 점을 강조하여 統合的인 組織스트레스 모델을 개발했다.

Ivancevich와 Matteson(1980)<sup>21)</sup>에 의하면, 사람은 個人的 差異를 가지고 있기 때문에 個人的인 知覺은 欲求水準, 文化的 背景, 自尊心, 經驗, 教育 및 個人的인 行動類型에 따라 달라진다고 한다. 이것은 동일한 스트레스요인이라도 사람에 따라 다르게 해석할 수 있음을 나타내고 있는데, 어떤 사람에게는 강력한 스트레스요인도 다른 사람에게는 전혀 영향을 미치지 않을 수 있음을 의미한다.

이러한 個人差變數는 일반적으로 A형 행동특성, 통제위 위치(locus of control), 개인이 욕구수준, 자아존중 등이 포함되며 Ivancevich와 Matteson의 모델에서는 潛在的인 調整者로서 個人差(individual differences)를 들고 있다.

개인이 어떤 事象을 스트레스요인으로 평가하면 모델의 그 다음 단계는 結果이며 그것은 生理的, 心理的, 行動的인 結果를 가져오며, 이들은 개별적으로 또는 다양하게 혼합되어 반응을 일으킨다. 이 모델의 구조에서 個人差는 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 個別監査人의 特性에 따라 監査의 質 低下行爲(예를 들면, 업무시간의 과소보고)를 할 수도 있고 안할 수도 있음을 의미한다고 할 수 있다.

스트레스 결과로서 사람들은 여러 종류의 행동을 나타내는데, 이것은 能動的인 行動(자신의 作業努力을 감소시킨다든가, 罷業에 참여하거나 또는 特定인 作業配定을 거절한다든가 하는 積極的인 行動)과 監督者의 要求에 注意를 기울이지 않거나, 불량제품을 그대로 통과시킨다든가, 동료들의 위험하고 불안정한 작업행위를 무시하는 受動的인 行動으로 나누어진다. 또한 心理的인 結果로서 職務不滿足, 士氣低下, 無關心을 야기시키며<sup>22)</sup> 組織的인 次元에서는 職務成果가 떨어지는 結果<sup>23)</sup>를 초래할 수 있다.

개인특성변수로서 A型 行動特性은 만성적 시간절박감, 경쟁적 성취욕, 빠른 언어구사, 늦은 행동에 대한 적대감 등으로 특징지어진다.

A형 특성을 가진 사람들은 보다 많은 스트레스를 경험하고, 증가된 스트레스는 젊은 나이에 심장질환을 일으킬 가능성을 증대시키는 원인으로 설명<sup>24)</sup>되어지고 있다. A型 特性을 가진 사람들

21) J.M. Ivancevich and M.T. Matteson, *Stress and Work; A Managerial Perspective*, Scott, Foresman and Company, 1980.

22) M.T. Matteson and J.M. Ivancevich, *Controlling Work stress*, Tolley-Bass Publishers, 1989. pp.60-69.

23) M. Jamal, "Relationship of Job Stress to Job Performance: A Study of Managers and Blue-Collar Workers," *Human Relations*, Vol.38, 1985, pp.409-424.

24) D.F. Ortega and J.E. Pipal, "Challenge Seeking and the Type A Coronary-prone Behavior Pattern," *Journal of Personality and Social Psychology*(June 1984), pp.1328-34.

이 보다 더 많은 직무스트레스를 경험하게 되는 이유는, 첫째로 스트레스 상황에 노출되면 A型 特性을 가진 사람들이 B型 特性을 가진 사람들 보다 生理的 覺醒(예컨대, 호흡률, 혈압)수준을 더 증가시킨다. 둘째로 A型 特性인 사람들은 통제할 수 없는 스트레스 유형에 직면하게 되면 B型 특성인 사람들보다 더 쉽게 포기하고 더 많은 무력감을 느낀다. 보다 더 중요한 이유는 스트레스 對處戰略에서 A型 性向이 높은 사람들은 스트레스 상황에 직면하게 되면 B型 特性인 사람들보다 더 많은 否定(denial)과 投射(projection)기제를 사용한다<sup>25)</sup>는 것이다.

Ivancevich 등(1982)에 의하면 A型 特性을 지닌 管理者는 B型 特性의 管理者에 비해 量的 業務過多에 의해 가장 크게 영향을 받았고, 經歷發達 不足과 內的滿足, 役割葛藤과 혈압수축력에서 유의적인 차이를 나타낸다<sup>26)</sup>고 한다. 會計法人의 監査人들을 대상으로 한 연구에서 Choo<sup>27)</sup>는 A型 監査人은 A型 特性이 낮은 監査人보다 職務스트레스를 더 많이 경험하며, 지나친 A型 特性을 나타낸 사람들은 적정한 A型 特性을 나타낸 사람보다 成果評價가 낮게 나타난다고 하고 있다. 반면에 Kelley & Margheim(1990)은 A型, B型 特性間에 차이가 없음을 나타내고 있다. 그외 이와 유사한 연구에서 A型 特성을 가진 사람들은 B型 特성을 가진 동료들보다 生産的<sup>28)</sup>이지만 그들은 복잡한 과업수행에서 인내심이 필요한 경우 빈약한 의사결정을 한다<sup>29)</sup>고 하고 있다. 또한, A型 特성을 가진 사람들은 부정적 사건에 대해 자기 탓으로 돌리는 성향이 있고 자신들의 환경을 통제하기 위해 자신들에 관한 부정적 정보를 찾으려는 경향을 나타내기 때문에 불안해 하는 경향이 있으며, 다른 사람들의 호의적 평가에 지나치게 의존하려는 경향을 나타낸다<sup>30)</sup>고 한다.

그러므로 강한 時間壓迫感 즉, 주어진 時間內에 일을 마치려고 하는 경향으로서 가장 짧은 時間內에 많은 것을 얻으려는 욕구가 강한 A型 行動特性을 지닌 監査人들은 會計法人內에서 다른 사람들의 평가를 유지하고 자신들의 스트레스를 줄이기 위하여 A型 特性이 낮은 監査人들보다 더 많은 逆機能的인 行動을 취할 것으로 기대된다.

25) 이종목, 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책, 성원사, 1989, pp.74-77.

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

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

28) M.S. Taylor, E.A. Locke, C. Lee, and M.E. Gist, "Type A Behavior and Faculty Research Productivity: What are the Mechanism?" *Organizational Behavior and Human Performance*(December 1984), pp.402-418.

29) G. Sanders and F. Malkis, "Type A Behavior Need for Control, and Reaction to Group Participation," *Organizational Behavior and Human Performance*(August 1982), pp.71-86.

30) J.G. Rhode Walt, "Self-Involvement, Self-Attribution, and the Type A Coronary-Prone Behavior Pattern," *Journal of Personality an Social Psychology*(September 1984), pp.662-70.

### 3. 研究假說

監査人들의 時間壓迫에 대한 防禦的 措置는 스트레스를 줄이기 위한 對處行爲 또는 스트레스의 結果라고 할 수 있으며, 또한 監査人들의 防禦的 措置에 있어서 중요한 差異는 스트레스요인과 스트레스결과 및 스트레스에 대한 대처행위에 의해 설명되어 질 것으로 기대된다. 따라서 본 연구에서는 1) 量的 業務過多 2) 監査人들의 個人的 特性(A형/B형)를 측정함으로써 時間豫算壓迫(스트레스)에 대한 監査人들의 防禦的 措置에 있어 差異를 설명하려는 것이다.

이와같은 연구를 위하여 時間壓迫을 先行變數로, 監査人들의 個人的 特性(A형 行動類型)을 調整變數로 하였으며, 結果變數는 監査人들이 時間壓迫에 대응하여 취하는 防禦的 措置(역기능적인 행위)로써 直接的인 監査의 質 低下行爲와 間接的인 監査의 質 低下行爲를 들었다.

<가설1> 時間豫算壓迫이 증가할수록 監査人의 監査의 質 低下行爲는 증가할 것이다.

<가설2> 監査人의 A型 特性이 높을수록 監査의 質 低下行爲는 증가할 것이다.

<가설3> 時間豫算壓迫이 증가함에 따라, 감사인의 A型 特性이 높을수록 監査의 質 低下行爲는 증가할 것이다.

<가설 1, 2>는 特定監査에서의 時間豫算壓迫과 個人特性이 監査의 質 低下行爲에 미치는 영향을 검토하는 것이며, <가설 3>은 時間豫算壓迫下에서 監査人들의 個人特性에 따른 監査의 質 低下行爲의 差異를 밝히기 위한 것으로서 時間豫算壓迫과 個人特性變數의 相互作用效果를 검증하려는 목적으로 설정된 것이다.

## Ⅲ. 研究方法

### 1. 研究對象 및 資料의 蒐集

본 연구는 外國 會計法人과 業務提携가 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 대상으로 하였다. 그것은 국제회법인의 경우에는 대체로 會計法人의 組織內 自體 審理制度를 통하여 個別監査人들의 수행한 監査業務의 質을 評價하고, 國際的인 업무도 수행할 수 있는 實質的 會計法人이기 때문이며, 또한 국제회법인에 속한 現場 監査人들은 실제로 監査時間豫算을 이행하며 監査現場에서 上級者와 下級者의 役割을 이행하는 집단이기 때문이다.

研究假說을 검증하는 데 필요한 자료는 設問紙 調査를 통하여 수집하였다. 設問紙의 配付와 回收는 회계법인을 직접 방문하여 研究調査의 內容과 目的을 설명하고, 각 회계법인의 협조를 얻어 이루어 졌다.

設問紙는 總 配付數 410부 중 57.8%인 237부가 회수되었다. 이 중 無効 23명은 불성실

응답자 19명과 경력 6개월 미만의 응답자 4명이어서, 이를 제외한 214명을 分析對象으로 하였으며, 그 構成은 責任會計士 89명, 補助監査人 125명이다. 설문에 응답한 감사인들의 평균 경력은 補助監査人 14.3개월, 責任會計士 54.1개월로 구성되어 있다.

## 2. 變數의 定義 및 測定

### 1) 監査時間壓迫

시간압박은 그것이 감사인들의 逆機能的 行爲에 주된 要因 중의 하나라는 회계전문가들의 믿음(Rhode, 1978; 코헨보고서, 1978; 트레이드웨이 위원회, 1987) 때문에 선행요인으로 선정되었다.

組織에서 자신이 對處할 수있는 것 이상을 요구한 때, 役割過多(업무과다)로 인한 스트레스요인 이 된다. 業務過多는 量的 過多와 質的 過多로 나누어지는데, 전자는 종업원들이 해야할 업무량이 너무 많고 또한 상이한 업무량이 많아 배정된 업무를 완수하는 데 시간이 충분하지 못하다고 지각하는 경우이고, 후자는 그와 반대로 주어진 시간과는 관계없이 업무를 수행할 능력이 모자라거나 成果基準이 너무 높다고 느끼는 경우에 발생한다.

본 연구에서는 公認會計士들이 1, 2次에 걸친 資格試驗, 2년간에 걸친 實務修習過程을 거쳐야 하는 現行制度下에서 監査人의 技術的 能力(質的 過多)을 갖추지 못했다고 보기는 어렵기 때문에 業務過多變數 중 量的인 業務過多만을 단일 변수로 삼는다.

時間豫算壓迫은 Kelley와 Margheim(1990)이 이용했던 단일 문항이며, 가장 최근에 수행한 감사에서 감사인들이 느끼는 監査時間豫算의 達成困難 程度에 대한 리커트(R. Likert) 5점 척도의 응답으로서 측정되었다.

### 2) A형 特性的 測定

퍼스널리티의 次元은 A型/B型 行動特性(type A/type B behavior pattern)로 구분될 수 있다. A형 사람들은 ① 항상 단기간 내에 가능한 많은 일을 하려고 하며, ② 攻撃的, 野心的, 鬭爭的이며 推進力이 강하고, ③ 열성적으로 이하기 하면서 자신의 이야기를 끝내기 위해 남을 공격하며, ④ 忍耐力이 부족하여 기다리는 것을 귀중한 시간낭비로 생각하며, ⑤ 限界量을 선정하며 作業指向的이고, ⑥ 非鬭爭的 狀況下에서 조차 타인과 경쟁하고 남을 서두르게 하는 특징이 있다. A型 行動類型의 핵심적 요소는 극단적인 攻撃性, 쉽게 일어나는 敵對感, 時間的 切迫感, 競爭的 成就欲으로 정리된다. 이에 반해 B型 行動類型은 덜 서두르고 덜 경쟁적이다.<sup>31)</sup>

감사인들의 A형 행동특성을 결정하기 위하여 Framing Heart Study 척도를 이용하였다. 總 6個 問項으로 처음 5個 問項은 4點 尺度이고 나머지 여섯번째 문항은 “예-아니오”의 응답에

31) 裴武煥, “職務스트레스의 對處戰略에 대한 實證的 研究,” 중앙대학교 博士學位論文, 1988, pp.12-15.

의해 측정되었다. 本 設問紙는 관리가 용이하고 先行研究에서 構成 및 內容 妥當性에 관한 강한 증거를 나타내고 있기 때문에 이용되었으며, 또한 응답자의 推進力, 競爭力, 支配的 性向 및 忍耐力이 없는 정도를 측정하는 것이다.

### 3) 監査의 質 低下行爲

監査의 質 低下行爲는 간접적으로 監査의 質을 저하시키는 행위로서 監査時間 過小報告 行爲와 직접적으로 監査의 質을 떨어 뜨리는 행위로 구분된다. 이런 행위는 Fleming(1979), Kelley(1984), Kelley & Margheim(1987, 1990)의 연구와 豫備調査의 結果를 토대로 확정된 것이다.

過小報告行爲는 監査人들이 時間豫算에 맞추어 업무를 수행한 것으로 나타나기 때문에 能率的이라고 여겨진다. 그러나 過小報告行爲는 實際와 豫算의 비교를 곤란하게 하고 監査時間의 추가에 대한 필요성을 줄이는 결과가 되어, 繼續監査에 있어 監査人이 감사시간 부족으로 直接的인 監査質 低下行爲하도록 하는 원인이 되는 것이다. 直接的인 監査의 質 低下行爲는 필요한 監査節次를 수행하지 않고 監査節次에 대해 미리 完了表示하는 行爲와 그외 合理的인 水準以下の 監査業務量, 會計原則의 未檢討, 被監査會社의 文書에 대한 皮相的 檢討 및 被監査會社의 불충분한 說明을 容認하는 행위들이다. 이러한 행위들은 1990年度 韓國公認會計士會에서 監査業務의 質의 向上과 改善을 유도하기 위하여 審理重點事項<sup>32)</sup>으로 들고 있는 內容과도 일치되는 것이다.

過小報告 行爲는 예정된 總監査時間을 추정하도록 하였으며, 또한 개인시간으로 업무를 수행하고 보고하지 않은 시간이 있는 경우 그것을 추정하도록 하였다. 過小報告行爲의 程度는 實際業務時間 중 過小報告한 時間의 比率로 측정되었다.

直接的인 監査의 質 低下行爲는 5개 각 問項에 대해 “예-아니오”를 대답하도록 하였다. 또한, 監査의 質 低下行爲에 대한 追加的인 分析을 위해 年間 監査의 質 低下行爲의 程度와 정상적인 경우 한 달간의 過小報告行爲의 程度를 물음으로써 監査人들이 일반적인 監査의 質을 저하시키는 정도를 측정하였다.

### 3. 資料分析方法

假說檢證에 있어 主效果 가설인 <가설1, 2>는 相關關係 有意性を 고려하여 검증하였으며 相互作用 假說인 <가설3>은 階層別 回歸分析(hierarchical multiple regression)을 이용하여 상이한 형태의 표준화된 기술기를 검증하였다. 또한, 補助技法으로 ANOVA를 추가적으로 이용하였으며 회귀분석의 비교기법으로 이용되었다.

32) 韓國公認會計士會, 會計監査審理事例集, 1990. 12.

## IV. 研究結果

### 1. 時間豫算壓迫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 時間豫算 달성곤란성 정도로 측정된 時間豫算壓迫과의 相關關係가 제시되어 있다.

〈表 1〉에서 보면 全體 現場監査人の 경우, 特定監査에서 時間豫算壓迫과 監査의 質 低下行爲( $r=.59, p<.01$ ), 業務時間 過小報告行爲( $r=.31, p<.01$ ) 모두 강한 正의 相關關係를 나타내고 있다. 一般監査에서도 業務時間 過小報告行爲, 監査의 質 低下行爲 모두와 강한 有意的인 正의 相關關係( $p<.01$  수준)를 나타내고 있다. 이러한 결과는 時間豫算壓迫이 監査의 質 低下行爲에 미치는 영향이 크다는 것을 나타내는 것이며, 이에 따라 本 研究의 基本假說인 〈가설 1〉은 支持된다.

〈表 1〉 時間豫算壓迫과 監査의 質 低下行爲間的 相關關係

時間豫算壓迫	監査人の 防禦的 措置			
	特定 監査		一般 監査	
	UCT%	RAQ	UCT(月)	RAQ(年間)
1. 現場監査人(全體)	.31 ***	.59 ***	.26 ***	.23 ***
2. 責任會計士	.31 ***	.58 ***	.40 ***	.13
3. 補助監査人	.28 ***	.55 ***	.12	.32 ***

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, 時間壓迫은 特定監査에서 過小報告行爲( $r=.31, p<.01$ )와 直接的인 監査의 質 低下行爲( $r=.58, p<.01$ )에 강한 正의 相關關係를 나타내고 있다. 또한 정상적인 경우 한 달간의 過小報告 程度와는 正의 相關關係( $r=.40, p<.01$ )를 나타내고 있으나, 年間 監査의 質 低下行爲와는 유의적인 관계를 나타내지 못하고 있다. 이러한 결과는, 일반적으로 責任會計士들은 時間豫算이 부족한 경우 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 것이라 하겠다.

그러나 補助監査人の 경우, 特定監査에서는 過小報告行爲와 監査의 質 低下行爲가 責任會計

士의 경우와 마찬가지로 0.01수준에서 有意的인 正의 相關關係를 나타내고 있으나 一般監査에서는 直接的인 監査의 質 低下行爲만이 有意的인 相關關係( $r=.32, p<.01$ )를 나타내었고 過小報告行爲와는 有意的이지 못했다. 이는 일반적으로 補助監査人들이 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 달성하려는 노력을 하지 않고, 그 대신 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.

監査의 質 低下行爲에 대한 相關關係 分析에서는 時間豫算壓迫이 監査의 質 低下行爲와 業務時間 過小報告行爲 모두에 높은 相關關係를 나타내어 監査의 質 低下行爲의 主된 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. 個人特性和 監査의 質 低下行爲

〈표 2〉에는 감사인들의 A型 行動特性和 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 A型 行動特性은 特定監査에서 業務時間 過小報告行爲( $r=.14, p<.05$ )와 監査의 質 低下行爲( $r=.12, p<.05$ ) 모두와 有意的인 正의 相關關係를 나타내고 있다. 이는 監査人의 A型 特性이 높을수록 監査의 質 低下行爲를 빈번히 하고 있음을 나타내는 것으로써 〈가설2〉가 支持됨을 나타내고 있다.

그러나 일반적인 監査의 質 低下行爲로서 年間 監査의 質 低下行爲는 A型 特性和 負의 相關關係( $r=-.13, p<.05$ )를 나타내고 있으며, A型 特性和 한 달간의 過小報告程度와는 미약하지만 有意的인 相關關係( $r=.10, p<.1$ )를 나타내고 있다. 이것은 일반적으로 A型 特性이 강한 監査人들은 자신의 개인적인 시간으로 초과근무 하고도 이를 時間報告書에 보고하지 않지만, 完了表示 등의 監査의 質을 低下시키는 行爲를 적게하고 있음을 시사하는 것이라 하겠다. 그러나, 特定監査에서는 A형 特性和 監査의 質 低下行爲간의 相關關係는 반대방향으로 나타나고 있어, 責任會計士와 補助監査人에 대한 추가적인 분석을 함으로써 어느 職位에서 A型 特性和 관련된 防禦的 措置가 더 有意的인가를 살펴볼 필요가 있다.

〈表 2〉 A型 行動特性과 監査의 質 低下行爲間的 相關關係

監査人の A형 특성	監査의 質 低下行爲			
	特定 監査		一般 監査	
	UCT%	RAQ	UCT(月)	RAQ(年間)
1.  현장감사인 전체	.14 **	.12 **	.10	-.13 **
2.  책임회계사	.04	.03	.07	-.29 ***
3.  보조감사인	.25 ***	.19 **	.12	.02

\*\* p<.05      \*\*\* p<.01

責任會計士의 경우, A型 特性은 단지 年間 監査의 質 低下行爲와 높은 負의 相關關係( $r = -.29, p < .01$ )를 나타내어 A型 監査인들이 오히려 一般監査에서 監査의 質 低下行爲를 적게 하는 것으로 나타났으나, 特定監査에서의 監査의 質 低下行爲와는 통계적으로 유의적이지 못했다.

補助監査人들은 責任會計士들과는 달리 補助監査인들이 A型 特性이 높을 수록 特定監査에서 監査의 質 低下行爲를 많이 하는 것으로 나타났으나(過小報告行爲: $r = .25, p < .01$ , 質 低下行爲: $r = .19, p < .05$ ), 일반적인 監査의 質 低下行爲와는 關係이 없음을 나타내고 있다. 이것은 特定監査에서 A型 特性과 相關된 監査人들의 監査의 質 低下行爲는 補助監査人들에 의한 特性 임을 나타내고 있다고 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 時間豫算壓迫下에서 監査人들의 監査의 質 低下行爲가 監査人の A型 行動特性에 따라 달라질 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 補助監査人和 責任會計士 각각에 대해 時間豫算壓迫, A型 特性 및 이들 變數들의 相互作用效果가 제시되어 있다. 〈表 3〉가의 補助監査人和 責任會計士를 합친 現場監査人들의 분석결과를 보면 ANOVA 분석에서 直接的인 監査의 質 低下行爲는 時間豫算壓迫( $p < .01$ )과 A型 行動特性( $p < .10$ )에서, 回歸分析結果에서는 時間豫算壓迫( $p < .01$ )만이 유의적인 主效果를 나타내고 있으며 이들 분석에서 相互作用效果는 유의적이지 못했다. 한편 業務時間 過小報告行爲에 대한 효과는 時間豫算壓迫의 主效果( $p < .01$ )와 미약하지만 A型 行動特性의 主效果( $p < .10$ )를 나타내었으나 時間壓迫과 A型 行動特性間에 相互作用效果는 유의적이지 못했다.

〈表 3〉 時間豫算壓迫, A형 特性 및 防禦的 措置 關係

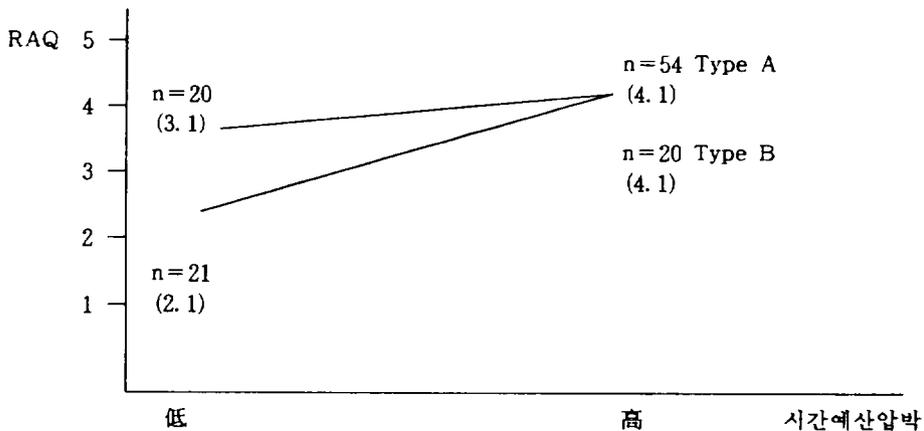
가. 相互作用變數	階層別 回歸分析			ANOVA
	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 變動	F 증분	F 값
<u>RAQ(전체)</u>				
時間豫算壓迫	.34	.34	110.94***	77.64***
A 型 特 性	.35	.01	2.40	2.92*
相 互 作 用	.35	.00	.86	.17
	df=3/211		(R=.59**)	(R=.53***)
<u>UCT(전체)</u>				
時間豫算壓迫	.09	.09	16.71***	16.06***
A 型 特 性	.11	.02	2.68*	2.75*
相 互 作 用	.11	.00	.16	.19
	df=3/159		(R=.33***)	(R=.33***)
나. 補助監査人				
<u>RAQ</u>				
時間豫算壓迫	.30	.30	53.20***	36.00***
A 型 特 性	.31	.01	1.51	2.25
相 互 作 用	.33	.02	3.34*	4.06**
	df=3/121		(R=.57***)	(R=.50***)
<u>UCT</u>				
時間豫算壓迫	.08	.08	8.08***	7.70***
A 型 特 性	.11	.03	2.90*	1.30
相 互 作 用	.12	.01		0.66
	df=3/92		(R=.34**)	(R=.33***)
다. 責任會計士				
<u>RAQ</u>				
時間豫算壓迫	.33	.33	43.62***	31.35***
A 型 特 性	.34	.01	1.17	.77
相 互 作 用	.34	.00	.01	.25
	df=3/85		(R=.59***)	(R=.52***)
<u>UCT</u>				
時間豫算壓迫	.10	.10	7.21***	6.80**
A 型 特 性	.11	.01	.70	1.53
相 互 作 用	.11	.00	.00	.00
	df=3/64		(R=.33*)	(R=.33*)

\* p&lt;.10    \*\* p&lt;.05    \*\*\* p&lt;.01

責任會計士의 경우, 監査의 質 低下行爲와 業務時間 過小報告에 대한 時間豫算壓迫의 主效果 ( $p < .01$ ) 만을 나타내고 있으며, A型 特性의 主效果와 時間豫算壓迫과 A型 特性의 相互作用效果는 유의적이지 못했다. 반면에 補助監査人들은 責任會計士와 상반된 결과를 나타내고 있다.

補助監査人들인 경우, 業務時間 過小報告行爲에 대한 회귀분석결과는 時間豫算壓迫 ( $p < .01$ ) 과 A型 特性 ( $p < .10$ ) 에 主效果가 유의적인 것으로 나타났고, ANOVA분석에서는 時間豫算壓迫 ( $p < .01$ ) 에 대해서만 主效果를 나타내고 있다. 그러나 直接的인 監査의 質 低下行爲에 있어서는 회귀분석과 ANOVA분석결과가 동일한 결과를 나타내어 時間豫算壓迫의 主效果 ( $p < .01$ ) 와 相互作用效果 (回歸分析  $P < .10$ , ANOVA分析  $P < .05$ ) 를 나타내고 있다.

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. 이방법은 Schuler(1977)와 Kelley(1984)에 의 이용된 적이 있다. <그림1>은 補助監査人의 경우에 直接的인 監査의 質 低下行爲에 關한된 相互作用效果의 方向을 나타내고 있다.



<그림1> 補助監査人들의 A형 特性과 時間壓迫의 相互作用

時間豫算壓迫이 낮은 경우 A型 性向이 높은 補助監査人들은 A型 性向이 낮은 補助監査人들보다 質 低下行爲를 많이 하고 있음을 나타내고 있다. 즉, A형 性向이 낮은 경우 평균 2.1, A형 행동성向이 높은 감사인의 경우 평균 3.1로 유의적인 차이를 보이고 있다. 반면에 時間豫算壓迫이 높은 경우에 있어서는 A형 행동특성이 높고 낮음에 관계없이 監査의 質 低下行爲는 평균 4.1로서 차이를 보이지 않고 있다. A型 行動特性의 이러한 相互作用效果는 <가설 3>에서 예상된 방향과 다르게 나타났다. 이에 따라 <가설 3>은 棄却되었다.

<表 3>에서 時間豫算壓迫과 責任會計士의 A型 行動特性間에는 相互作用效果는 監査의 質 低下行爲에 대해 유의적이지는 않았지만 상호작용의 방향은 <그림 1>과 반대로 나타났다. 즉,

시간예산이 합리적으로 달성가능했을 때(時間豫算壓迫 낮음) A형 성향이 높은 責任會計士의 質 低下行爲는 평균 1.95이고 B형 성향인 감사인은 평균 1.75이며, 시간예산이 달성곤란 했을때(時間豫算壓迫 높음) A형 性向의 監査人은 평균 3.65, B형 性向의 監査人은 평균 3.00이었다.

A型 特性과 관련된 본 연구의 결과에서는 A型 行動特性인 監査人들은 監査의 質 低下行爲와 業務時間 過小報告行爲에 正의 相關關係가 있음을 나타내었다. 특히, A型 行動特性인 補助監査人들의 경우는 監査의 質 低下行爲와 높은 相關關係를 나타내었으나, 責任會計士들인 경우에는 A형 성향에 따른 영향이 없었다. 時間豫算壓迫이 낮았을 때 A型 監査人들과 B型 監査人들 간에 유의적인 차이를 나타내어 A型 監査人들이 B형 監査人들보다 監査의 質的 低下行爲를 많이 하고 있음을 나타냈으나, 時間豫算壓迫이 높았을 때 A형 監査人과 B형 監査人間에 차이가 없었다. 이러한 결과는 Kelley(1984)의 연구결과인 業務時間 過小報告行爲에 대한 相互作用效果와는 상반되는 것이다.

Choo(1986)에 의하면 A型 監査人들은 B型 監査人들보다 職務스트레스를 더 많이 경험하며 A型 성향이 높은 監査人들은 상대적으로 A型 성향이 낮은 監査人들 보다 職務成果가 나쁘다고 하고 있으며, Sanders와 Malkis(1982)<sup>33)</sup>는 복잡한 과업에서 인내를 필요로 하는 경우 A型인 사람들이 보다 서투른 의사결정을 한다는 연구결과를 보이고 있다. 그러므로 本 研究의 結果는, 특히 補助監査人들의 경우 A型 行動特性과 관련된 부정적인 職務成果를 나타낸다는 先行研究의 結果와 일치하는 것이다.

本 研究結果는 監査의 質 低下行爲의 주된 原因이 時間豫算壓迫임을 나타내고 있다. 그러한 時間豫算壓迫下에서는 監査人들의 A/B型 性向에 관계없이 監査의 質 低下行爲가 반복하게 이루어지고 있는 것이다. 그러므로 會計法人에서는 現場監査人들이 時間豫算達成이 합리적으로 달성가능하다고 인식될 정도로 豫算設定方法을 강구해야 될 것 같다. 또한 會計法人이 被監査會社를 유지하거나 새로 획득하기 위해서 낮은 監査手數料가 제시되어야 하는 상황에서도 監査手數料의 크기만을 고려하여 監査時間이나 監査人力을 줄이는 愚를 범해서는 안될 것 같다. 만약 그런 경우 발생할 수도 있는 監査의 質的 低下問題는 그러한 결정을 한 會計法人에 전적인 責任을 돌릴 수 밖에 없을 것이다.

## V. 結 論

本 研究에서는 최근에 수행한 감사를 이용하여 時間豫算壓迫이 實際業務時間의 過小報告行爲

33) G. Sanders, and F. Malkis, "Type A Behavior, Need for Control, and Reactions to Group Participation." *Organizational Behavior and Human Performance*, 1982, pp.71-86.

와 監査의 質 低下行爲의 근본 原因임을 나타내었다. 즉, 時間豫算壓迫에 직면했을 때, 現場監査人(責任會計士와 補助監査人)들이 逆機能的인 防禦的 措置로서 취하는 行動의 結果가 監査業務의 質을 低下(監査의 質 低下行爲와 實際業務時間 過小報告行爲) 시키는 結果를 초래한다고 하는 하나의 증거를 제시하였다.

그것은 相關關係分析에서 볼 수 있는 것 처럼 監査人들의 監査의 質 低下行爲는 A型 特性과 關連되어 있다고 할 수 있으나, 相互作用效果에 대한 分析結果에서 나타난 것처럼 높은 수준의 時間豫算壓迫下에서는 監査人들의 A型, B型 性向에 關係없이 監査의 質 低下行爲가 빈번히 이루어 지고 있음을 나타내는 것이다.

특히, 이러한 결과는 DeAngelo(1981)<sup>34)</sup>가 지적했듯이 監査의 質 문제는 獨立性만을 對象으로 이야기할 수 없으며, 더구나 우리나라에서 연구되어진 既存研究(예를 들면, 李孝翊, 1990<sup>35)</sup>)의 結果에서 보는 것처럼 不實監査의 주된 原因이 獨立性 喪失과 같은 外形的인 判斷만으로 이야기하기는 곤란한 것 같다.

이처럼 監査現場에서 監査人들에 의해 이루어지는 監査의 質 低下 行爲는 會計法人 뿐만 아니라 우리 社會가 갖는 하나의 문제일 수 있으며, 경제사회의 과수꾼으로서 또한 會計情報利用者들의 代辯者로서의 會計監査 자체에 하나의 課題를 던져주는 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, 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 현실적인 감사시간에 대한 豫算을 수립하도록 해야 한다.

둘째, 상위직급자(파트너와 매니저)와 현장감사인들과의 커뮤니케이션이 활발히 이루어 져야 한다. 특히 現場監査人들이 시간예산이 어떻게 이루어 지는 지를 알아야하며 보상에 대한 두려움 없이 時間豫算超過에 대한 설명을 할수 있도록 해야 한다.

셋째, 현장감사인들의 業務成果를 評價할 때, 상위자의 평가와 감사시간에 맞추는 능력 뿐만 아니라 監査業務의 質的 維持能力도 평가기준으로 고려해야 한다.

네째, 教育訓練過程에서 監査의 質的 문제를 강조해야한다. 현장감사인들이 監査의 質을 저하시킨 경우, 그 결과가 회계법인과 자신의 개인경력에 중요한 결과를 초래한다는 사실을 주지시켜야 한다.

本 研究는 몇가지 限界를 갖고 있다. 첫째, 本 研究는 現場研究이기 때문에 모든 現場研究가 겪는 內的妥當性의 問題를 갖고 있다. 즉, 實驗에서와 같이 變數의 實驗的 統制나 操作이 불가능하였다.

34) L. E. DeAngelo, "Auditor Independence, Low-balling and Disclosure," *Journal of Accounting and Economics*, 1981, pp.113-126.

35) 李孝翊, "監査人の 交替가 監査意見에 미치는 影響: 自由受任制度下에서 監査人の 獨立性을 中心으로," 서울대학교 博士學位論文, 1991.

둘째, 本研究는 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” 行爲을 나타내기를 꺼려할 수 있으며, 그 결과 자신들의 逆機能的인 行爲을 過小評價할 가능성이 있다.

세째, 研究結果에 非應答誤謬가 있을 수 있다. 즉, 本研究의 方法上 非應答者에 대한 추가적인 조사를 할 수 없었다.

## 參 考 文 獻

- 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. 32.
- 李孝翊, “監査人の 交替가 監査意見에 미치는 影響: 自由受任制度下에서 監査人の 獨立性을 中心으로,” 서울大學校 博士學位論文, 1990.
- 趙益淳, “外部 監査 등의 効率化를 위한 監査人 組織 改善方案,” 上場協, 1988. p. 63
- 韓國公認會計士會, 會計監査審理事例集. 1990. 12.
- 韓國證券監督院 監理委員會, “1988年度 業務實績 報告書,” 1988. pp. 24-25.
- Alderman, C. W. and J. W. Deitrick., “Auditors’ Perception of Time Budget Pressures and Premature Sign-Off: A Replication and Extension,” *Auditing; A Journal of Practice & Theory* (Winter, 1982), pp. 54-68.
- Bedingfield, J. P., and S. E. Loeb., “Auditor Changes-an Examination,” *the Journal of Accountancy* (March 1974), pp. 66-69.
- Boland, R., “Myth and Technology in America Accounting Profession,” *Journal of Management Studies*, 1982, p. 113.
- Carmichael, D. R., “The Auditor’s Role and Responsibilities,” *The Journal of Accountancy* (August 1977), pp. 55-60.
- Choo, F., “Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristic,” *Auditing: A Journal of Practice & Theory* (Spring 1986), pp. 17-34.
- The Commission on Auditor’s Responsibilities. The Commission on Auditors Responsibilities: Report, Conclusion, and Recommendation, New York, 1978.
- Cook, R, and T. Kelley., “Auditor Stress and Time-Budgets,” *CPA Journal* (July 1988), pp. 83-86.
- DeAngelo, L. E., “Auditor Independence, Low-balling and Disclosure,” *Journal of Accounting and Economics* (August 1981), pp. 113-126.
- Eichenscher, J. W., and D. Shields., “The Correlates of CPA-Firm Change for Publicly

- Held Corporations," *Auditing; A Journal of Practice and Theory* (Spring 1983), pp. 23-37.
- Fleming, M., "Implications of Budgetary Pressure in CPA Firms," Unpublished DBA Dissertation, University of Southern California, 1979
- Ibrahim, M. E., "An Examination of an Integrative Expectancy Model for Auditors' Performance Behaviors under Time Budget Pressure," Unpublished Ph. D. Dissertation, North Texas State University, 1985.
- Ivancevich, J. M., and M. T. Matteson., *Stress and Work; A Managerial Perspective*, Scott, Foresman and Copany, 1980.
- \_\_\_\_\_, M. T. Matteson., and C. Preston., "Occupational Stress, Type A Behavior, and Physical Well Being," *Academy of Management Journal*, Vol. 125, 1982.
- \_\_\_\_\_, "A Type A-B Person-Work Environment Interaction Model for Examining Occupational Stress and Consequence," *Human Relations*, 1984, pp. 491-513.
- Jamal, M., "Relationship Job Stress and Type A Behavior to Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation," *Human Relations*, Vol. 43, 1990, pp. 727-738.
- Kelley, T., "Time-Budget Pressures and Auditor Behavior," Unpublished Ph. D. Dissertation, University of Houston, 1984.
- \_\_\_\_\_, and L. Margheim., "The Effect of Audit Billing Arrangement on Underreporting of Time and Audit Quality Reduction Acts," *Advances in Accounting*, Vol. 5, 1987, pp. 221-233.
- \_\_\_\_\_, and R. Seiler., "Audit Stress and Time Budget," *The CPA Journal* (December 1982), pp. 24-37.
- \_\_\_\_\_, and R. E. Seiler., "Audit Time Budgets: A Cost-Benefit Analysis," *The Woman CPA* (October 1986), pp. 18-20.
- \_\_\_\_\_, and L. Margheim., "The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior," *Auditing; A Journal of Practice & Theory* (Spring 1990), pp. 21-42.
- Kermis, F. E., and S. Mahapatra., "An Empirical Study of The Effects of Time Pressure of Audit Time Allocation," *Advances in Accounting*, Vol. 2, 1985, pp. 261-173.
- \_\_\_\_\_, "An Empirical Study of the Effects of Time Pressure on Inter Auditor Consistency," Syracuse University, Ph. D. Dissertation, 1982.

- Lightner, S. M., J. J. Leisenring., and A. J. Winters., "Underreporting Chargeable Time," *Journal of Accountancy* (January 1983), pp. 52-57.
- \_\_\_\_\_, A. J. Adams., and K. M. Lightner., "The Influence of Situational Ethical, and Expectancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior," *Auditing; A Journal of Practice & Theory* (Fall 1982), pp. 1-12.
- Margheim, L., and K. Pany., "Quality Control, Premature Sign-Off and Underreporting of Time: Some Empirical Findings," *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 5, 1986, pp. 50-63.
- Marxen, D. E., "A Behavioral Investigation of Time Budget Preparation in A Competitive Audit Environment," *Accounting Horizons* (June 1990), pp. 47-49.
- Matteson, M. T., and J. M. Ivancevich., *Controlling Work Stress*, Tolley-Bass Publishers, 1989.
- McDaniel, L., "The Effects of Time Pressure and Audit Program Structure on Audit Performace," *Journal of Accounting Research* (Autumn 1990), pp. 267-284.
- National Commission in Fraudulent Financial Reporting (The Treadway Commission) ., "Report of The National Commission of Fraudulent Reporting," Washton, D. C., 1987.
- Person, D. A., S. H. Wescott., and R. E. Seiler., "A Comparative Study of Stress in Public Accounting," *The Woman CPA* (July 1985), pp. 16-26.
- Raghunnathan, B., "Premature Sign-Off of Procedures : An Analysis," *Accounting Horizons* (June 1991), pp. 71-79.
- Rhode, J., "Survey on The Influence of Selected Aspects of The Auditor's Work Enviromnent on The Professional Performance of CPAs," A Study and Report for The Commission on Auditors' Responsibilities of AICPA, 1978.
- Schuler, R. S., "Definition and Conceptualization of Stress in Orgnizations," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1980, pp. 184-215.
- U. S. Senate., Subcommittee on Report, Accounting and Management, Improving Accountability of Publicly Owned Corporations and Their Auditors, 1977, pp. 14-16.
- Williams, J., N. B. Macintosh and J. C. Moore., "Budget-Related Behavior in Public Sector Organizations: Some Empirical Evidence," *Accounting Organizations and Society*, Vol. 15, 1990, pp. 221-246.