

## تحلیل کیفی/تعاملی (IQA) علل ایجاد الیناسیون رفتاری در کار راهه حرفه‌ای حسابرسان (مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور)

\*مریم رضایی<sup>۱</sup>، محمدرضا عبدلی<sup>۲</sup>، حسن ولیان<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۲. دانشیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۳. گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۱۷

## Interactive Qualitative Analysis (IQA) Causes of Behavioral Alienation in the Professional Career of Accounting Court Auditors

\*M. Rezaee<sup>1</sup>, M. Abdoli<sup>2</sup>, H. Valiyan<sup>3</sup>

1. PhD. student of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran.

2. Associate, Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrud, Iran.

3. Department of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Received: 2019/11/4

Accepted: 2020/1/7

### Abstract

Over the past few decades, with the growth of the areas of behavioral and social sciences, attention has been focused on developing the HR professional workforce as one of the most important HR strategies in stressful and pressing jobs such as auditing. Alienation As a concept congruent with the frustrations of community, role-playing roles have created a lack of identity in their professional career paths, which necessitates attention to the development of auditors' functional and effective performance behaviors. The Purpose of this research is Interactive Qualitative Analysis (IQA) Causes of Behavioral Alienation in the Professional Career of Accounting Court Auditors. This study utilized a two-phase methodology based on Qualitative / Interactive Analysis (IQA) with the participation of 17 members of the Qualification Division and Auditors of the Accounting Court. So, in the qualitative analysis section, the field theory was used with the participation of 20 members of the community of accountants and university professors in the fields of accounting and finance. In the interactive analytics section, the quantitative part, the participation of 20 auditors of the Court of Auditors as panel members is used to contribute to the link analysis. Results in qualitative section and contextual theory analysis of existence; 3 main category including cultural, social and structural dimensions; and 7 subcategory including lack of ethical values in the workplace; Endorsed the lack of equity and fairness and the lack of job training that creates behavioral alignment in the accounting profession's accounting profession. The results of the interactive analysis showed that the lack of professional behavior symbols as a component of cultural dimensions is an important and primary driver of behavioral alignment in the career path of the accounting court auditors and this position of social conflicts as a social dimension issue. Provides behavioral alignment to the professional work of the Court of Auditors.

**Keywords:** Interactive Qualitative Analysis (IQA), Behavioral Alienation, Professional Career.

**JEL Classification:** M61, M42

### چکیده

در طول چند دهه گذشته با رشد حیطه‌های علوم رفتاری و اجتماعی، توجه و تمرکز بر توسعه کار راهه حرفه‌ای منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های مهم مدیریت منابع انسانی در مشاغل پر تنش و فشار همچون حرفه حسابرسی مورد تمرکز بوده است. الیناسیون به عنوان یک مفهوم همراستا با سرخوردگی‌های اجتماعی، در قالب نقش‌های وظیفه‌ای باعث ایجاد بی‌هویتی در مسیر کار راهه حرفه‌ای حسابرسان شده است که لزوم توجه به آن می‌تواند به توسعه کارکردهای عملکرد و اثربخش رفتاری حسابرسان مؤثر باشد. هدف این پژوهش تحلیل کیفی/تعاملی (IQA) علل ایجاد الیناسیون رفتاری در کار راهه حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات می‌باشد. این پژوهش از روش‌شناسی دوفازی مبتنی بر تحلیل کیفی/تعاملی (IQA) با مشارکت اعضای بخش کیفی و حسابرسان دیوان محاسبات بهره برده است. به طوری که در بخش تحلیل کیفی از نظریه زمینه‌ای با مشارکت ۱۷ نفر از جامعه جامعه حسابداران رسمی و اساتید دانشگاه در حوزه‌های حسابداری و مالی، استفاده شد. در بخش تحلیل تعاملی یعنی بخش کمی نیز از مشارکت ۲۰ نفر از حسابرسان دیوان محاسبات به عنوان اعضای پانل برای مشارکت در تحلیل پیوندی استفاده است. نتایج در بخش کیفی و تحلیل نظریه زمینه‌ای وجود ۳ طبقه اصلی شامل ابعاد فرهنگی، ابعاد اجتماعی و ابعاد ساختاری و ۷ طبقه فرعی شامل فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری، فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای، وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز، تعارض‌های اجتماعی، فقدان تقویت‌های رفتاری، فقدان برابری و عدالت و فقدان آموزش‌های شغلی را که باعث ایجاد الیناسیون رفتاری در حرفه حسابرسی دیوان محاسبات می‌شوند، را تأیید نمود. نتایج در بخش تحلیل تعاملی نشان داد، فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای به عنوان مقوله مؤلفه ابعاد فرهنگی، محرک مهم و اولیه ایجاد الیناسیون رفتاری در کار راهه حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات می‌شود و این موضع تعارض‌های اجتماعی به عنوان مقوله ابعاد اجتماعی ایجاد کننده الیناسیون رفتاری در کار راهه حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات را به همراه دارد.

**واژه‌های کلیدی:** الیناسیون رفتاری، کار راهه حرفه‌ای، تحلیل کیفی/تعاملی.

**طبقه‌بندی موضوعی:** M61, M42

## مقدمه

آفرینی نمایند. اما همواره تنش و فشارهای در حرفه حسابرسی، در کنار لایه‌های فرهنگی متناقض و وجود عوامل اجتماعی متعدد باعث می‌شود تا حسابرسان دچار فرسایش شوند (پلنت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷).

فرسایشی که در حیطه‌های جزئی‌تر باعث فرسودگی شغلی و در ابعاد کلان‌تر به الیناسیون رفتاری شناخته می‌شود. در واقع فرسایش، یک حالت روانشناختی و جزئی‌نگرتر مبتنی بر رویکردهای فرد در محیط کاری است که از راهبردهای ناکارآمد مقابله‌ای در برابر فشارها و تنش‌های درون شغلی در حرفه حسابرسی ایجاد می‌شود. این سندرم پس از یک دوره تجربه عوامل تنش‌زای هیجانی و به تدریج ایجاد می‌شود و بر کیفیت کار حسابرسان تأثیر می‌گذارد (پژوسکویچ و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱).

در حالی که الیناسیون رفتاری که یک حوزه فلسفی در منابع انسانی است، مبتنی بر فشارها و تنش‌های اجتماعی و کلان‌نگری است که باعث می‌شود فرد به طور کلی هویت بحرانی را تجربه کند. به عبارت دیگر الیناسیون رفتاری در حسابرسان اشاره به فاصله بین آن چیزی که فرد انتظار دارد تا چیزی را که تجربه می‌کند. انتظاراتی که نه الزاماً شغلی بلکه می‌تواند ناشی از ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی حرفه در سطح جامعه باشد و باعث ایجاد انگیزه و علاقه در حرفه حسابرسی گردد (مک‌لاچلان<sup>۵</sup>، ۱۹۸۹).

فقدان این انتظارات، ارزش‌های رفتاری در حرفه حسابرسی را از حالت تعادل خارج کرده و باعث ایجاد عدم انسجام بین ادراک و سطح انتظارات فرد می‌شود و براین مبنای باعث افزایش سطح الیناسیون رفتاری در کار راه شغلی حسابرسان می‌گردد. هگل را می‌توان نخستین اندیشمنددی به شمار آورد که به صورت جدی به بحثی فلسفی و گسترده درباره مفهوم الیناسیون شغلی پرداخته و آن را از منظر فلسفی مورد بحث و بررسی قرار داده است. اما الیناسیون از منظر محتوای اجتماعی هر حرفه، بیشتر جنبه استعراهی دارد که به معنای سقوط اصول و عدم تعادل بین رویه‌های کاری با ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی تعبیر می‌شود (آمارات و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۸).

تعاریف مختلفی از الیناسیون ارائه شده است، اما در یک تعریف ساده الیناسیون عبارت است از اینکه، انسان خود واقعی‌اش را احساس نکند و از نظر ذهنی، تبدیل به چیزی شود که خودش نیست. به عبارت دیگر الیناسیون رفتاری به معنای باورهای ذهنی است که در فرد نوعی تناقض بین واقعیت‌های

دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و گرداننده اصلی آن، انسان‌ها هستند که اگر به درستی درک شوند، ارزش سازمان‌ها را چند برابر می‌کنند. به همین دلیل توجه به برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها امروزه بیش از گذشته حائز اهمیت است، چرا که رشد و توسعه جوامع در کنار فشارهای محیطی و اجتماعی سطح رویکردها و ادراک‌های منابع انسانی را تغییر داده است و باعث شده تضادها و تعارض‌ها در حیطه‌های شغلی و وظیفه‌ای افزایش یابد (مهدی بیگی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۴۹).

توجه به اینکه که نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین، بزرگ‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان و اجتماع است، می‌تواند به اهمیت دادن به رویکردها و انتظارات منابع انسانی منجر شود، چراکه بدون هویت معنایی انسان‌ها در عرصه‌های وظیفه‌ای، گروه، سازمان و اجتماع معنا پیدا نمی‌کند (رجبی و شیرازیان، ۱۳۹۶: ۱۰۸).

در واقع هویت معنایی انسان‌ها از بعد شغلی، هویتی مبتنی بر کار راه حرفه‌ای است که هر فرد بسته، به نوع انگیزه‌های شغلی و حرفه‌ای که دارد، آن را تعریف می‌نماید و باعث می‌شود تا کارکردهای منسجم‌تری از عملکردهای مسئولانه را در این مسیر از خود نشان دهد (شیخ‌اسماعیلی و حزباوی، ۱۳۹۵).

در نگرش نوین رویکردهای منابع انسانی در طراحی و توسعه کارکردهای رفتاری، مدیریت کار راه حرفه‌ای، ابزاری برای اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی است که هدف عمده آن ایجاد تعادل بین نیازهای فردی، سازمانی و اجتماعی است تا فرد به عنوان ایفا کننده نقش دچار سرخوردگی و بحران هویت نشود و نقش اثربخش‌تری از انجام وظایف را به اجرا در آورد (لی و لی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

در این بین برخی از مشاغل و حرفه‌ها نسبت به سایر حرفه‌های دیگر، دارای مسئولیت بیشتری از منظر پاسخگویی هستند که این موضوع می‌تواند ضمن کاهش اثربخش کار راه حرفه‌ای حسابرسان باعث بحران‌های هویتی در آنان گردد، بحران‌هایی که حسابرسان را دچار تنش و فرسایش شغلی می‌نماید و باعث افزایش سرخوردگی‌های اجتماعی در آن‌ها می‌گردد (نهمی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹).

حسابرسان برای ارائه مناسب خدمات حرفه‌ای خود، علاوه بر برخورداری از دانش و مهارت لازم و آموزش مستمر و آراستگی به فضایل اخلاقی، باید در کمال سلامت جسمانی و روانی و با انگیزه قوی و سرشار از اشتیاق و علاقه شغلی، نقش

3. Plant et al  
4. Pejuskovic et al  
5. McLachlan  
6. Amarat et al

1. Le & Le  
2. Nehme et al

رفتاری در کار راهه حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات کدامند. در ادامه پژوهش در بخش دوم این پژوهش با بررسی مبانی نظری و تئوریک مرتبط به ماهیت پژوهش تلاش دارد تا به انسجام نظری در این رابطه کمک نماید و پشتوانه نظری را برای تحلیل‌های تجربی پژوهش محیا نماید. در بخش سوم، این پژوهش تلاش می‌کند تا با ارائه روش‌شناسی پژوهش و جامعه هدف، به انسجام تحلیلی در بخش چهارم کمک نماید.

در بخش چهارم در گام اول یافته‌های مبتنی بر مصاحبه‌ها در قالب مراحل کدگذاری ارائه می‌شود و در گام دوم تحلیل یافته‌های گروه کانونی در قالب تحلیل‌های سیستمی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند تا در نهایت در بخش آخر بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادهای پژوهش مطرح شوند.

### مبانی نظری

#### الیناسیون رفتاری

مقوله الیناسیون رفتاری یا پدیده از خود بیگانگی هویتی یکی از موضوع‌های مورد توجه فلاسفه و اندیشمندان دوره معاصر می‌باشد. اندیشمندی چون هگل، مارکس، مارکوزه و آدورنو از جمله افرادی هستند که از منظر فلسفی، الیناسیون را مورد بررسی قرار داده‌اند. اما با رشد و توسعه علوم انسانی، مفهوم الیناسیون از محتوا و قالب صرفاً فلسفی خارج شد و با ترکیب در عرصه‌ها و سایر حوزه‌های علوم انسانی شکل جدیدتری از مفاهیم رفتاری مبتنی بر الیناسیون را مورد بررسی قرار داد. الیناسیون رفتاری نوعی مفهوم از خود بیگانگی در محتوا و چارچوب‌های تعریف شده شغلی است که به انفعال فرد از خود و جامعه و حرفه اشاره دارد. در واقع الیناسیون رفتاری نوعی دل‌سردی و بی‌اعتنایی افراد و گروه‌های مختلف اجتماعی تحت تأثیر بیگانگی است که باعث ایجاد شکنندگی در ساختار اجتماعی شده و اعضای شبکه اجتماعی نسبت به فرایندهای اجتماعی بدبین و دچار بیماری ناامیدی نسبت به آینده و انزوای اجتماعی به دور از هرگونه ارتباط اجتماعی می‌شوند (گودرزوندچگینی و همکاران، ۱۳۹۳).

لذا فردی که نسبت به جامعه به طور عام و نظام اجتماعی فرهنگی به طور خاص احساس خصومت می‌کند، احتمال دارد که بیشتر در الیناسیون رفتار حرفه‌ای درگیر شود و در تحت این شرایط رخوت را در قالب بحران بی‌هویتی تجربه نماید. در بروز بیگانگی نیز مانند سایر مسائل اجتماعی عللی مؤثر می‌باشد.

اینکه چه عواملی باعث ایجاد الیناسیون رفتاری در افراد یک جامعه می‌شود، مبتنی بر دیدگاه‌های مختلفی است. گروهی از اندیشمندان علل این مسئله را عوامل اجتماعی در ساخت و شکل‌گیری یک حرفه تعریف می‌کنند (چیابورا و

عینی با واقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی و ساختاری ایجاد می‌کند و فرد را بحران هویتی منجر می‌نماید. گرچه شاید بتوان الیناسیون رفتاری در حسابرسی را نیز از منظر فلسفی مورد بررسی قرار داد، اما از منظر استانداردها نیز محرک‌هایی همچون استانداردهای الزام‌آور نیز باعث شده است تا این حرفه نیز با بحران‌های بی‌هویتی مواجه شود. در واقع طبق آمار سازمان بین‌المللی کار<sup>۷</sup> (ILO) (۲۰۱۱)، مشاغل همچون حسابرسی در کنار سایر مشاغل همچون وکلاء، مدیران و ... به عنوان یکی از مشاغل پرفشار و پرمسئولیتی است که طبق پژوهش‌های تومرز و دالک<sup>۸</sup> (۲۰۱۳)؛ فدی و همکاران<sup>۹</sup> (۲۰۱۶) و کرسی و باباداج<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۹) به عنوان مشاغل یاد می‌شوند که دارای بحران‌های شغلی در مراحل مختلف کارراهه شغلی می‌باشند. هرچند این پژوهش‌ها علت بروز آن را الزاماً وجود عوامل شناختی و یا کار تلقی می‌کنند، اما در عین حال واژه ناشناخته الیناسیون را برای توصیف ویژگی‌ها و علل بروز آن به کار می‌گیرند که فراتر از ویژگی‌های شغلی صرف می‌باشد.

هرچند محققان مختلفی همچون گوریتزکی و میسیر<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۹)، وجود این بحران‌های را گذرا تعبیر کرده‌اند، اما در عین حال آمارهای رسمی از سازمان‌های بین‌المللی نشان می‌دهد وجود واژه‌هایی مثل کاروشی<sup>۱۲</sup> (مرگ بر اثر کار زیاد/ اصطلاح اعتیاد شغلی)؛ افسردگی شغلی<sup>۱۳</sup>؛ بازنشستگی عاطفی<sup>۱۴</sup> و ... نشان از اهمیت واکاوی در الیناسیون رفتاری در مشاغل همچون حرفه حسابرسی دارد. لذا باتوجه به نو بودن مفهوم الیناسیون رفتاری در حرفه حسابرسی و عدم وجود تئوری‌های منسجم و مرتبط به این عرصه، این پژوهش تلاش دارد تا با اتکا به تحلیل کیفی/تعاملی، ضمن شناسایی تأثیرگذارترین علل ایجاد الیناسیون رفتاری کار راهه حرفه‌ای حسابرسان، در قالب مدلی سیستمی، محرک‌ها و پیامدهای وجود این تعارض ساختاریافته در حرفه حسابرسی به خصوص حسابرسی دولتی را مورد واکاوی قرار دهد. توجه به این عرصه از منظر پژوهشی می‌تواند به پویایی بیشتر شناخت محتوایی از حرفه حسابرسی توسط سازمان‌ها و نهادهای تدوین‌کننده استراتژی‌های منابع انسانی در حرفه حسابرسی گردد و به ارتقای سطح کارکردهای اثربخشی عملکردی و رفتاری حسابرسان در این عرصه کمک نماید. لذا این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که تأثیرگذارترین علل ایجاد الیناسیون

7. International Labour Organization

8. Tummers & Dulk

9. Fedi et al

10. Kerse & Babadag

11. Goretzki & Messner

12. Karōshi

13. Job Depression

14. Emotional Retirement

سیر تحول در طول دوره تصدی در یک حرفه تعریف نمود. مسیری که اگر با ادراک فردی و ادراک حرفه‌ای و اجتماعی همسو نباشد می‌تواند به شدت باعث تقلیل انگیزه و سطح رضایت فردی گردد. کار راهه حرفه‌ای مثبت به عنوان الگویی از تجارب مربوط به کار که بین مسیر زندگی فردی و اجتماعی یک شخص و مسیر حرفه‌ای و وظیفه‌ای تعادل برقرار می‌نماید و باعث می‌شود فرد رضایت ادراکی و محتوایی مناسبی از تصدی شغل خود داشته باشد (جفری و گرینهاوس<sup>۲۲</sup>، ۱۹۹۷).

کار راهه مسیر حرفه‌ای را می‌توان از دو منظر عملی و نظری مورد بررسی قرار داد. از منظر عملی توصیف عینی توالی، تسلسل و ترداد حرفه در دوره زندگی کاری فرد است همچون برابری ارتقا، عدالت حقوق و مزایا، تعادل در ارتباطات حرفه‌ای و ... و جنبه نظری زندگی حرفه‌ای توصیف ذهنی یا برداشت ذهنی فرد از حرفه و پیشرفت (تعادل کار و زندگی، چالشی بودن شغل، و...) تشریح می‌شود. در این میان، ذهنیت فرد که منشعب از ادراکات اوست، شکل دهنده موفقیت و جایگاه اجتماعی بیرونی فرد است (درایز، ۲۰۱۰).

موفقیت بیرونی در شغل، بیانگر ادراک فرد از موفقیت ذهنی است و بستگی به حمایت‌های ساختاری، فرهنگی و اجتماعی و حتی خانوادگی دارد (کسیک و اولیور-مالاتیئر<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۹).

#### الیناسیون شناخت اجتماعی در کار راهه حرفه‌ای

نظریه الیناسیون شناخت اجتماعی در راستای رویکرد ایجاد بحران هویت شغلی و نقطه مقابل فرسودگی، مبتنی بر ابعاد کلانی همچون ابعاد اجتماعی و ارزش‌های فرهنگی است که نشئت گرفته از نظریه شناخت اجتماعی بندورا بوده است و پیامد ادغام نظریه شناخت اجتماعی بندورا در نظریه‌های قلمرو محور<sup>۲۴</sup> مقاصد شغلی، عملکرد شغلی و تعارض شغلی است (بل حسن و شانی<sup>۲۵</sup>، ۲۰۱۳).

این نظریه با تأکید بر عوامل شناختی و زمینه‌ای در ابعاد اجتماعی و فرهنگی، به دنبال ترسیم شبکه‌ای از ارتباطات بین افراد نسبت به شغل، اجتماع و خانواده بوده (لیگوری و همکاران<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۸)، تا ارتباط متقابل بین عوامل فردی، رفتاری و محیطی را در طول مسیر کار راهه حرفه‌ای تبیین نماید (لنت و براون<sup>۲۷</sup>، ۲۰۱۳).

طبق این نظریه عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی عناصر

همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۳)، در حالی که گروهی دیگر از اندیشمندان همچون کرسی و بابداج<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۹)؛ نایر و وهورا<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۲) و (۲۰۱۰)، علل فرهنگی الیناسیون رفتاری را مورد بررسی قرار می‌دهند. در واقع به دلیل پیچیدگی‌های ذاتی جوامع و فرهنگ‌های حاکم بر ساختارهای اجتماعی و حرفه‌ای، تعریف بیان مؤلفه‌ها و معیارهای ایجاد کننده الیناسیون رفتاری تا حد زیادی امکان پذیر نیست، چرا که هم از منظر ساختار پیچیده تعریف شغل در اجتماع با ویژگی‌های فرهنگ تناقض وجود دارد و هم از منظر فردی تفاوت‌های ادراکی در تعریف محتوای شغل برای افراد ایجاد می‌شود (غفوری کله و محسنی تبری، ۱۳۹۷).

امروزه به دلیل بروز پدیده بیگانگی از کار، فرآیند رفتاری و عملکردی حرفه‌ای دچار اشکال شده و این پدیده باعث شده است تا کارکردهای واقعی عملکردی در جامعه به یک بحران یا ناهنجاری فرهنگی تبدیل شود. در واقع الیناسیون رفتاری را می‌توان نوعی سندروم بی تفاوتی و بی‌بزاری از حرفه تعریف نمود که همراه با نوعی نگرش منفی نسبت به جامعه و ساختاری شکل گیری یک حرفه می‌باشد و باعث می‌گردد فرد در بحران بی‌هویتی یا از خودبیگانگی اجتماعی و فرهنگی فرو رود.

از طرف دیگر کومار<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۰)، الیناسیون رفتاری در مشاغل را یک عامل فردی تلقی نمی‌کند و آن را ثمره ساختاری پیچیده و در هم تنیده از کارکردهای مدیریتی تا کارکردهای اجتماعی می‌داند که باعث برهم خوردن تعادل و ایجاد تضاد در روابط اجتماعی در سطح فردی می‌گردد.

#### کار راهه مسیر حرفه‌ای

کار راهه حرفه‌ای به عنوان استعاره نردبان رو به بالا اصطلاحی است که از کاربرهای حمل سنگ در معادن و نیز نعل اسب گرفته شده است (فرهی و همکاران، ۱۳۹۸).

کارراهه با دقت بسیار به گونه‌ای برگردان فارسی شده که هجای اول آن در زبان فارسی و لاتین یکی است (مهرداد، ۱۳۸۵).

بسیاری بر این در تعبیر این واژه بر این تصور هستند که "کار راهه" به معنای پیشرفت در حرفه و سازمان است، اما با اتکا به مفاهیم تخصصی و تعاریف عملیاتی پژوهشگرانی همچون درایز<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۰)؛ هیندی و همکاران<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۳) و کارتی و همکاران<sup>۲۱</sup> (۲۰۱۳)، کار راهه را مفهومی مبتنی بر

22. Jeffrey & Greenhaus  
23. Kossek & Ollier-Malaterre  
24. Domain-Specific Theories  
25. Belhassen & Shani  
26. Liguori et al  
27. Lent & Brown

15. Chiaburu et al  
16. Kerse & Babadag  
17. Nair & Vohra  
18. Kumar  
19. Draz  
20. Hindi et al  
21. Crette et al

عملکرد حسابرسان: پویایی یا ثبات رفتاری حسابرسان“ انجام دادند. هدف این پژوهش شناسایی ابعاد تأثیرگذار بر رفتار حسابرسان در طول کار راهه حرفه‌ای می‌باشد. ابزار پژوهش پرسش‌نامه بود و جامعه هدف ۲۸۸ نفر از حسابرسان مؤسسه‌های بزرگ در کشور کانادا بودند. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شد و نتایج نشان داد، ابعاد فرهنگی، اجتماعی، فردی و رقابتی به طور کلی نقش قابل توجهی در افزایش سطح پویایی رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان در طول کار راهه حرفه‌ای آنان دارد، به طوری که حمایت‌های اجتماعی از استقلال حرفه‌ای حسابرسان می‌تواند به ارتقای سطح کارکردهای کار راهه حرفه‌ای حسابرسان در ایجاد تعادل بین نقش‌های اجتماعی و حرفه‌ای و کنترل تعارض‌های بین‌نقشی بسیار مؤثر و حائز اهمیت است. کرسی و باباداگ<sup>۲۹</sup> (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان “مسیر کارراهه شغلی مبتنی بر قلدری سازمانی عاملی برای الیناسیون رفتاری در محیط کار“ انجام دادند. این پژوهش در بازه زمانی ۶ ماه و با مشارکت ۲۴۰ نفر از اساتید دانشگاه در کشور ترکیه انجام شد. ابزار پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود و از تحلیل حداقل مربعات جزئی (PLS) برای برازش مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده نمود. نتایج نشان داد، محیط کاری مبتنی بر قلدری‌های رفتاری و ساختاری باعث شده تا عملکردهای رفتاری توأم با تعارض‌های ایجاد شده در ایفای نقش گردد و باعث افزایش سطح الیناسیون رفتار در افراد گردد.

پلنت و همکاران (۲۰۱۷)، پژوهشی تحت عنوان “توسعه کار راهه حرفه‌ای حسابرسان“ انجام دادند. هدف این پژوهش، شناسایی عوامل تعیین‌کننده در کار راهه حسابرسان داخلی در شرکت‌های بورس اوراق بهادار کشور افریقای جنوبی بود. برای گردآوری اطلاعات از طریق بحث و تبادل نظر در گروه‌های کانونی و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته از ۶۵ حسابرس داخلی در افریقای جنوبی درباره تجربیاتشان در زمینه عوامل تعیین‌کننده موفقیت در کار راهه حسابرسان داخلی، استفاده شد. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها در قالب گروه‌های کانونی نشان داد، محیط یادگیری، حمایت مدیریت، تعهد حسابرسان داخلی تازه کار (نگرش و انگیزش برای یادگیری) و برنامه‌های مرتبط، ساختارمند و مؤثر یادگیری در محیط کار جزء تأثیرگذارترین علل توسعه کار راهه حرفه‌ای حسابرسان داخلی می‌باشد.

ایورت و ترومبلی<sup>۳۰</sup> (۲۰۱۴)، پژوهشی در مورد نقش اخلاقیات در حرفه حسابرسی انجام داد. این پژوهش که بر اساس روش تحقیق پژوهش‌های دیالکتیکی و تعاملی به

مهمی از فرسایش رفتاری فرد را در مسیر کار راهه حرفه‌ای تشکیل می‌دهند که شناخت آن‌ها می‌تواند به ایجاد تعادل و کنترل تعارض‌ها در نقش عاملیت فرد به عنوان ایفا کننده نقش‌های مختلف چه در باب وظیفه‌ای و چه در باب اجتماعی و خانوادگی و حتی فردی کمک نماید. بندورا در تشریح الیناسیون شناخت اجتماعی در کار راهه حرفه‌ای با ترکیب رویکردهای جزئی‌نگر و کلان‌نگر تلاش نموده است تا فهم قابل توجه‌تری از معنای الیناسیون یا بحران بیگانگی شغلی ارائه دهد. بندورا از دو مفهوم خودکارآمدی موقعیت‌گرا و خودکارآمدی کلی‌نگر تلاش نمود تا فهم الیناسیون شناخت اجتماعی در کار راهه حرفه‌ای را بسط دهد. به طوری که خودکارآمدی کلی‌نگر را متغیر درون فردی (شخصیتی) و خودکارآمدی موقعیت‌گرا را یک بُعد انگیزشی شناخت اجتماعی در نظر می‌گیرد. بر اساس این نظریه، نظریه موقعیت‌گرای خودکارآمدی متشکل از باورهای فرد است، دائم در حال تغییر بوده و تعامل پایداری با منابع فردی (خودکارآمدی کلی)، منابع محیطی (اجتماعی/فرهنگی) و عوامل رفتاری دارد (لیگوری و همکاران، ۲۰۱۸).

در حالی که خودکارآمدی به قضاوت درباره توانایی فرد برای انجام رفتار (عمل) در زمینه‌ای خاص اشاره دارد، پیامدهای مورد انتظار بر نتایج پیش‌بینی شده آن رفتار (عمل) توجه کرده و مدعی است که افراد زمانی به تدوین اهداف‌شان پرداخته و نسبت به آن متعهد می‌شوند که انتظار دریافت پیامدی مطلوب داشته باشند. علاوه بر این، در صورت وجود خودکارآمدی بالا و پیامدهای مورد انتظار مطلوب، افراد تشویق می‌شوند که اهداف خود را در جهت رشد و توسعه در آن زمینه تبیین کنند (داهلینگ و همکاران<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۳). نظریه شناخت اجتماعی در باره ایجاد الیناسیون در کار راهه حرفه‌ای اذعان می‌کند که خودکارآمدی هم در پیامدهای مورد انتظار فردی و اجتماعی و هم بر مقاصد فردی و اجتماعی/فرهنگی تأثیر می‌گذارد؛ به این معنا که هرچه خودکارآمدی بالاتر باشد، پیامدهای مورد انتظار و مقاصد افزایش خواهد یافت. براساس این نظریه، پیامدهای مورد انتظار و خودکارآمدی به یکدیگر وابسته‌اند و عوامل فردی و اجتماعی/فرهنگی در صورت وجود خودکارآمدی‌های کلی منفی به طور غیرمستقیم، باعث ایجاد الیناسیون‌های رفتاری در مسیر کار راهه حرفه‌ای فرد می‌شود.

### پیشینه پژوهش

نهمی و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان “بررسی

29.Kerse & Babadag  
30.Everett & Tremblay

28.Dahling et al

راجی زاده و زنگی آبادی (۱۳۹۴)، پژوهشی تحت عنوان فرسودگی شغلی و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن در بین حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی انجام دادند. هدف پژوهش حاضر تعیین شدت ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و ارتباط آن‌ها با ویژگی‌های جمعیت شناختی در بین حسابداران بود. از حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی شهرستان کرمان در نیمه اول سال ۱۳۹۳ تعداد ۹۵ نفر از طریق نمونه‌گیری در دسترس، انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، فرم ویژگی‌های جمعیت شناختی و پرسش‌نامه استاندارد ماسلاچ بود. نتایج نشان داد که بیشترین تعداد حسابداران، به خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با شدت کم یا متوسط ولی کاهش کفایت شخصی شدید یا متوسط دچارند. خستگی عاطفی در مردان و گروه سنی بالاتر، مسخ شخصیت در بین حسابداران متأهل و مرد و کاهش کفایت شخصی در بین رؤسای حسابداری، دارندگان تحصیلات بالاتر، دانش آموختگان رشته حسابداری، متأهلین و مردان شدیدتر است. بین سابقه خدمت با هیچ یک از ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی ارتباط آماری معناداری مشاهده نشد.

### روش پژوهش

روش شناسی این پژوهش، از منظر نوع داده، دو فازی مبتنی بر تحلیل کیفی/تعاملی (IQA) با مشارکت اعضای پانل و حسابرسان دیوان محاسبات می‌باشد که به دنبال شناخت علل ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات و بازنمایی آن در قالب تحلیل‌های پیوندی می‌باشد. رویکرد پژوهش استقرایی/قیاسی است، چراکه از طریق تمرکز بر مصاحبه با خبرگان حسابداری و مدیریت مالی در عرصه دانشگاهی در بخش کیفی و امتیازبندی گروه‌های کانونی (گروهی از حسابرسان دیوان محاسبات که سابقه بیش از ۵ سال داشتند) در بخش تعاملی به دنبال شناخت مفهوم پدیده موردنظر می‌باشد. این پژوهش در فاز اول از طریق تحلیل کیفی تعاملی براساس نظریه زمینه‌ای<sup>۳۳</sup>، مؤلفه‌ها و مقوله‌ها را شناسایی نمود و سپس در قالب گروه‌های کانونی اقدام به بسط و تبیین تئوریک علل ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات نمود. از طرف دیگر از منظر نتیجه این پژوهش جزء پژوهش‌های اکتشافی محسوب می‌شود، زیرا مفاهیم مرتبط به این حوزه حداقل در حیطه‌های رفتار حرفه‌ای مشاغل به خصوص حسابرسی منسجم و توسعه یافته نیست و این پژوهش به دنبال ایجاد شناخت علل ایجاد کننده الیناسیون رفتاری در قالب مدلی مبتنی بر واقعیت‌های عملکردی رفتاری

واسطه مصاحبه با متخصصان در حرفه حسابرسی داخلی انجام شد، نشان داد، اولویت حسابرسان داخلی در افزایش سطح معیارهایی همچون تعهد و رضایت شغلی، ارتقای سطح ارزش‌های رفتاری و احترام به چارچوب‌های حرفه‌ای حسابرسی داخلی در شرکت‌ها می‌باشد تا از این طریق ارزش‌های متناقض باعث تخریب وجه و شخصیت این حرفه در سطح جامعه گردد.

گوتری و آمبروس<sup>۳۱</sup> (۲۰۱۲)، پژوهشی تحت عنوان "فرسودگی شغلی در حسابداری بخش عمومی" انجام دادند. نتایج تحلیل‌ها نشان دادند که جنس حسابداران بخش عمومی، در اثر تفاوت‌های موجود در رضایت شغلی و دستاوردهای شغلی آنان، باعث شده است که مسخ شخصیت در بین کارکنان مرد و کاهش کفایت شخصی در بین کارکنان زن شدیدتر باشد.

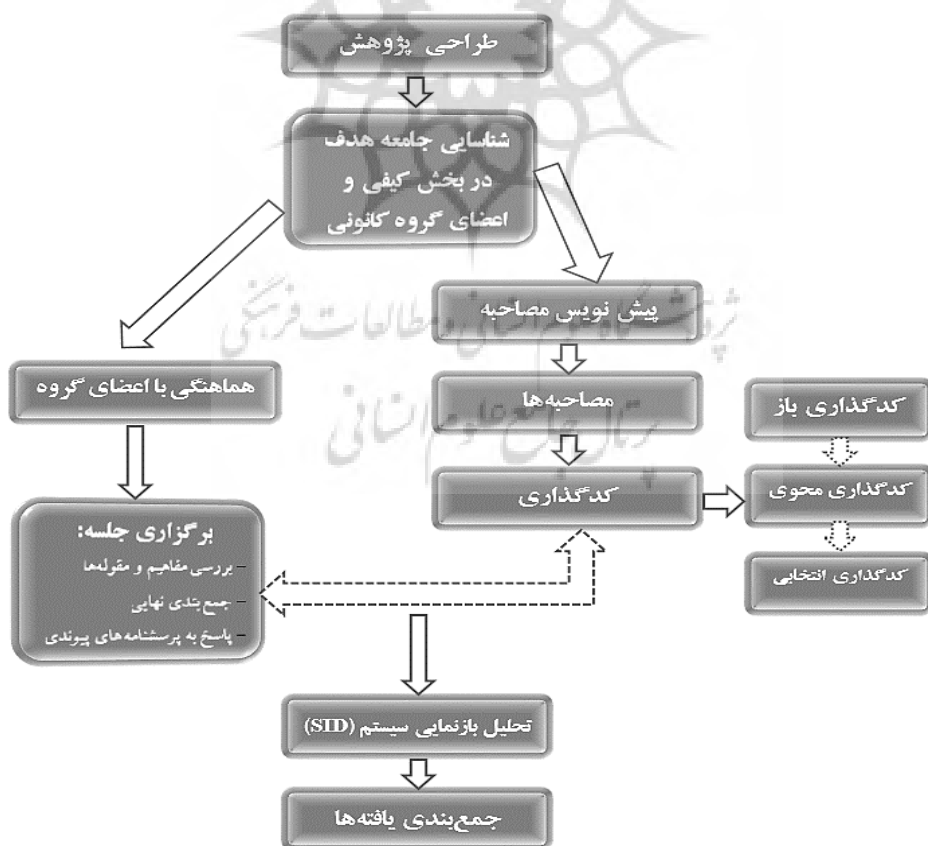
در پژوهش‌های داخلی نیز ولیان و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی تحت عنوان "توسعه کارراهه حرفه‌ای حسابرسان داخلی با توجه به ویژگی‌های یادگیری سازمانی" انجام دادند. در این پژوهش از تحلیل داده بنیاد به منظور توسعه مدل کارراهه حرفه‌ای حسابرسان داخلی استفاده شد. در این پژوهش ۱۵ نفر از متخصصان حسابداری و مدیریت به عنوان اعضای جامعه هدف مشارکت داشتند که از طریق نمونه‌گیری نظری انتخاب شده بودند. نتایج مدل ارائه شده ۷ طبقه مفهومی شامل پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، محیط یادگیری، تعهد سازمانی، حمایت مدیریت، تعهد حرفه‌ای، پویایی کمیته‌های حسابرسی و آموزش در قالب ۲۱ طبقه فرعی نشان داد.

پورعزت و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی تحت عنوان "بررسی داستان‌های مسیر شغلی با رویکرد تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی)" انجام دادند. در این پژوهش سعی شد ابتدا مبانی نظری روش‌های تحقیق روایی در علوم اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد و سپس با اتخاذ روش تحقیق مناسب، داستان مسیر شغلی با رویکرد تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی) مورد بررسی قرار گیرد. تحلیل ساختاری و محتوایی مسیر شغلی افراد حاکی از آن است که می‌توان ۴ گونه داستانی، شامل صعود، فراز و نشیب، بی‌تفاوتی و افول را در داستان‌های مسیر شغلی مشارکت کنندگان شناسایی کرد. به علاوه مضامین روابط میان فردی، کنترل، آمادگی مقابله، جایگاه شغلی و آسیب روانی نیز از مهمترین مضامینی است که در داستان مسیر شغلی مشارکت کنندگان تکرار شده است. نتایج نشان داد روش‌های روایی به فهم معنایی افراد از تجربه مسیر شغلی شان کمک کرده و امکان تغییر یا بهبود آن را نیز فراهم می‌آورند.

شونده گلیرز<sup>۳۳</sup> (۱۹۹۲)، برای شناسایی مؤلفه‌ها و مقوله‌های علل ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات استفاده شد. در واقع این رویکرد به محقق اجازه می‌دهد تا از طریق مصاحبه با متخصصان، ابتدا براساس سه مرحله کدگذاری، یعنی کدگذاری باز، سؤالات باز را از مصاحبه‌شوندگان بپرسد و سپس براساس کدگذاری محوری، مفاهیم زیاد ایجاد شده را مختصر و در مسیر پژوهش هدایت کند و در نهایت براساس کدگذاری انتخابی، مدل پژوهش را به منظور نظریه‌پردازی ارائه دهد. باید توجه داشت، رویکرد نوحاسته در نظریه زمینه‌ای مستلزم مقوله‌بندی تطبیقی ثابت است که در آن صرفاً به توصیف مقوله‌ها پرداخته نمی‌شود و مقوله‌ها با رویدادها و رویدادها با هم مقایسه می‌شوند و کمی متفاوت از نظریه زمینه‌ای اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸)، که مبتنی بر مدل پارادایمی است می‌باشد. از طرف دیگر، در بخش دوم تحلیل یعنی بخش تعاملی، از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود تا در قالب گروه‌های کانونی مقوله‌ها و مؤلفه‌ها را براساس مفاهیم و تجارب شغلی از طریق پرسش‌نامه‌های پیوندی که نمونه‌ای از آن در زیر آورده شده است، امتیازبندی

حسابرسان دیوان محاسبات می‌باشد تا از این طریق با کنترل بحران‌های شغلی به توسعه ارزش‌های رفتاری حسابرسان منجر شود. به عبارت دیگر، استفاده از روش تحلیل داده بنیاد در این گونه از پژوهش‌ها که مبانی نظری منسجمی در مورد آن وجود ندارد، به پژوهشگر این امکان را می‌دهد تا مباحث تئوریک و مفهومی بیشتری ایجاد نماید و به درک نظری بیشتر در مورد آن موضوع خاص همچون شناخت علل ایجاد کننده الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات منجر شود و نظریه جدیدی در رابطه با این مفهوم تا حدی مبتنی بر فلسفه‌های اخلاقی، رفتاری و فرهنگی ایجاد گردد. به عبارت دیگر، نظریه جدید، نه بر مبنای نظر شخصی پژوهشگر، که در واقع براساس داده‌های گردآوری شده از محیط واقعی و در شرایط واقعی تدوین می‌شود (شکل ۱).

تحلیل کیفی تعاملی (IAQ) رویکردی ساخت‌گرا است، چراکه مبتنی بر ذهنیت واقع‌گرایانه مصاحبه‌شوندگان براساس نظریه زمینه‌ای و تحلیل گروه کانونی است. براساس این تحلیل که پوششی ترکیبی از پژوهش کیفی و کمی است از نظریه زمینه‌ای براساس رویکرد نوحاسته (Emerging) یا ظاهر



شکل ۱. روش شناسی پژوهش

نمایند (جدول ۱).

تا براساس آن شناخت پیوندهای درونی<sup>۳۴</sup> (ART) مؤلفه‌های پژوهش براساس تحلیل گروه کانونی که در متن جامعه هدف مورد نظر می‌باشند، حاصل شود و نموداری براساس بازنمایی سیستمی تأثیرگذاری (SI) ایجاد شود. لذا سؤال‌های پژوهش (که متفاوت از سؤال‌های مصاحبه می‌باشد) عبارتند از:

- سؤال پژوهش در بخش کیفی: علل ایجاد کننده الیناسیون رفتار حسابرسان دیوان محاسبات کدامند؟

- سؤال پژوهش در بخش کمی: محرک‌های سیستمی در ایجاد الیناسیون رفتار حسابرسان دیوان محاسبات کدامند؟

- سؤال پژوهش در بخش کمی: پیامدهای سیستمی در ایجاد الیناسیون رفتار حسابرسان دیوان محاسبات کدامند؟

### جامعه پژوهش

در فاز اول براساس اعتقاد اشتراوس و کوربین<sup>۳۵</sup> (۱۹۹۸)، برای پابندی به اصول نظریه برخاسته از داده‌ها از نمونه‌گیری نظری با رویکرد هدفمند "برای حداکثر کردن فرصت‌های مقایسه رویدادها، وقایع، یا اتفاقات" استفاده شد تا از این طریق به تعیین نحوه تغییر یک مقوله براساس ویژگی‌ها و ابعاد آن دست یافت شود.

بر این مینا ابتدا محققان براساس فهرست نمودن معیارهایی، سعی در انتخاب افراد آگاه نمود تا از انحراف و تلف شدن زمان در جریان مصاحبه‌ها جلوگیری شود. این معیارهای عبارتند از:

- انجام پژوهش کیفی در رابطه با حیطه‌های عملکردی و رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات،

- دارا بودن تجربه حرفه‌ای در حسابرسی،

- شناخت بر مفاهیم رفتار حرفه‌ای در حسابرسی به خصوص حسابرسان بخش دولتی.

براساس دو معیار فوق ابتدا لیستی از محققان حیطه‌های رفتاری و عملکردی در بین جامعه حسابداران رسمی و اساتید دانشگاه که در دسترس بودند، مشخص گردید که این کار از طریق لینک‌های فردی و جستجو در سایت‌های معتبر علمی و پژوهشی انجام شد. سپس از طریق ایمیل، تماس‌های حضوری یا غیرحضوری تلاش شد تا ضمن توضیحات مرتبط با اهداف پژوهش از آن‌ها خواسته شود تا اولاً در صورت تمایل با این پژوهش مشارکت نمایند و ثانیاً به عنوان افراد مطلع (اصطلاحاً دروازه‌بانان مطلع)، افراد دارای صلاحیت را برای مشارکت در این پژوهش معرفی نمایند که تکنیک مورد استفاده برای انتخاب خبرگان، تکنیک گلوله برفی<sup>۳۶</sup> بود. از میان افراد انتخاب شده در مرحله اول ۹ نفر مشارکت داشتند که مصاحبه با آنان پس از هماهنگی‌های انجام شده آغاز گردید. در ابتدا براساس نبود معیارهای منسجمی در باب الیناسیون رفتار حرفه‌ای، تلاش گردید تا مصاحبه‌ها به صورت عمیق و کاملاً باز صورت پذیرد تا ابعاد، مفاهیم و مقوله‌های پژوهش ایجاد شود. همزمان با پژوهش و تحلیل کدهای باز، محققان با مشارکت افراد مصاحبه شونده، به خبرگان دیگر معرفی شدند و از آن پس مصاحبه بیشتر به صورت نیمه عمیق صورت پذیرفت تا در مصاحبه ۱۷، نقطه اشباع تئوریک ایجاد گردد. نکته قابل توجه این است که عمق مصاحبه‌ها زیاد و مدت زمانی انجام مصاحبه به دلیل معمولاً ۸۰ تا ۱۲۰ دقیقه به طول انجامید و بر همین اساس کدهای باز ایجاد شده از هر مصاحبه زیاد بودند و این دلیلی برای رسیدن به نقطه اشباع تئوریک در مصاحبه ۱۷

جدول ۱. پرسش‌نامه پیوندی علل ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات

بی‌توجهی به اصلت‌های ارزشی	بی‌توجهی به معنویت	بی‌توجهی به ارزش‌آفرینی حسابرس	فقدان ارزش پاسخگویی	عدم نهادینه‌سازی	
				---	عدم نهادینه‌سازی
			---		فقدان ارزش پاسخگویی
		---			بی‌توجهی به ارزش‌آفرینی حسابرس
	---				بی‌توجهی به معنویت
---					بی‌توجهی به اصلت‌های ارزشی

36.Snowball or chain sampling

34.Affinity Relationship Table  
35.Strauss & Corbin



سرخوردگی‌های شغلی و الیناسیون‌های رفتار حرفه‌ای را شناسایی نمایند و ویژگی‌ها و ابعاد آن را مشخص کنند. ابتدا براساس نتایج اولیه بعد از انجام مصاحبه‌ها در قالب جدول ۳ مشخص شد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۲۳۵ کدباز در قالب ۱۵۱ مفهوم در تحلیل کیفی نظریه زمینه‌ای ایجاد شد. بر این اساس پس از پایان هر مصاحبه کدگذاری‌ها انجام می‌گرفت و این روند به منظور شناسایی کدهای جدید دوباره در طی روزهای آتی مرور می‌شد که در نهایت پس از مرور و تحلیل کدها در قالب سه مرحله کدگذاری باز، انتخابی و محوری، نتایج در قالب جدول ۴ ارائه گردید.

در ادامه یافته‌های پژوهش در بخش کیفی با استناد به مصاحبه‌های انجام شده تلاش خواهد شد تا شمایی از محتوای تحلیل‌های کدگذاری شده ارائه گردد. همان‌طور که از جدول ۳ مشاهده شد، ۷ طبقه‌بندی فرعی وجود دارد که عبارتند از: فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری؛ فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای؛ وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز؛ تعارض‌های اجتماعی؛ فقدان تقویت‌های رفتاری؛ فقدان برابری و عدالت و فقدان آموزش‌های شغلی.

#### فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری

همواره یکی از کارکردهای فرهنگی در جوامع و توسعه مشاغل، وجود ارزش‌های اخلاق مدارانه در انجام وظایف در حیطه‌های کاری می‌باشد که اگر از طرق مختلف بیان شده باشد و به طور مشهود به افراد منعکس گردد می‌تواند باعث نهادینه شده ارزش‌ها در انجام وظایف شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه بیان نموده است:

”بسیاری از مشاغل با پشتوانه فرهنگی تلاش می‌نمایند تا ارزش‌های اخلاقی را در شاغلان نهادینه نمایند، درحالی که فقدان این موضوع در حرفه حسابرسی همواره باعث شده است تا حتی در تحت وجود پشتوانه‌های اخلاق مدارانه اجتماعی و فرهنگی همچون پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در این حرفه، باز هم نبود ارزش، باعث ایجاد دلسردی و رخوت در حسابرس گردد. حسابرسان باتوجه به فشارهایی که در طول کار راه خود متحمل می‌شوند، معمولاً بدلیل نبود ارزش‌های نهادینه شده در ابعاد فرهنگی، به مرور دچار اضمحلال در عملکردها می‌شوند، مثلاً کارکرد بی‌طرفانه خود را از دست می‌دهند و این موضوع می‌تواند باعث کاهش کارکردهای مسئولانه و پاسخگویی حسابرس به عنوان نماد ارزشی این حرفه شود“.

هرچند ایجاد ارزش‌های اخلاق مدارانه نه به صورت دستوری امکان‌پذیر است و نه به یکباره می‌توان آن را خلق نمود، بلکه این ارزش‌های در کارکردهای کلان خود به مرور

می‌تواند قلمداد شود. قالباً مصاحبه‌ها به صورت رو در رو انجام شد اما به دلیل محدودیت‌هایی همچون مسافت، عدم تطبیق زمانی و ... از نرم‌افزارهای شبکه‌های اجتماعی نیز استفاده گردید. در طول انجام مصاحبه تلاش شد تا اصول اخلاقی در حفظ مباحث و دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان رعایت گردد و محققان تلاش نمودند مسیر به مصاحبه شونده ندهند، تا اطمینان و اعتماد آن‌ها برای انجام مصاحبه‌ها جلب گردد.

در فاز دوم، به منظور انجام بخش تعاملی پژوهش، از ۲۰ نفر از حسابرسان دیوان محاسبات خواسته شده تا به عنوان اعضای گروه کانونی پس از ارزیابی مؤلفه‌ها و مقوله‌های بخش کیفی و تأیید آن‌ها، اقدام به پاسخ به پرسش‌نامه‌های تحلیل پیوندی تدوین شده نمایند. نکته قابل ذکر این است که از آنجایی که تحلیل پیوندی در بخش تعاملی، یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیلی سیستمی در سطوحی از پیوندهای درونی مشخص از مشارکت کنندگان می‌باشد، و می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت کنندگان صورت پذیرد، از نظر حجم نمونه محدود است که پژوهش نرث کات و مک کوی<sup>۳۷</sup> (۲۰۰۴)، تأییدی بر این ادعا است. وی در تحلیل‌های تعاملی، جامعه آماری را به دلیل کارکردهای تحلیلی، کوچک معرفی می‌نماید.

#### معیارهای تأیید پژوهش از منظر مقبولیت و کثرت‌گرایی

پژوهش دو فازی به دلیل اینکه مقوله‌ها و مؤلفه‌ها را با هدف تبیین در بخش تعاملی یا کمی ایجاد می‌نمایند، بدون دقت علمی و ارزیابی مجدد، ارزشی ندارد و مطلوبیت خود را از دست می‌دهد. برای ارزشیابی پژوهش‌های با رویکرد کیفی/تعاملی، به جای معیارهای روایی و پایایی، معیار مقبولیت و کثرت‌گرایی پیشنهاد شده‌اند (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰). جدول ۲ این معیارها را مورد بررسی قرار می‌دهد.

#### یافته‌های تئوریک

هیچ لیست از قبل تعیین شده و قطعی درباره علل ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان، و هیچ احتمال قطعی برای شناسایی و محدود ساختن تمامی ویژگی‌های مرتبط با ویژگی‌های رفتاری و عملکردی حسابرسان دیوان محاسبات در یک مجموعه مشخص و با مرزبندی‌های شفاف و متمایزکننده بین بحران‌های شغلی و توسعه یافتگی رفتار حرفه‌ای، وجود ندارد. باوجود این، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مصاحبه‌شوندگان در این مطالعه باتوجه به تشریح ابتدایی محقق درباره موضوع برای آنها، توانستند ادراک مناسبی از

## جدول ۲. معیارهای تأیید پژوهش از منظر کیفی/تعاملی

مقبولیت	کثرت گرای
مقبولیت به این معناست که یافته‌های تحقیق تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت کنندگان، محقق و خواننده در خصوص پدیده مورد مطالعه موثق و باورپذیر است. (جنسیک و همکاران <sup>۳۸</sup> ، ۱۹۹۴: ۲۱۵).	کثرت گرای راهی برای اعتباردهی است. از آنجا که در هیچ شیوه‌ای مسئله به حد کفایت حل نمی‌شود، از کثرت‌گرایی استفاده می‌شود؛ زیرا هر شیوه از جنبه‌های متفاوتی واقعیت تجربی را بررسی می‌کند. از این رو باید در این زمینه شیوه‌های چندگانه مشاهدات به کار گرفته شود. (همان).
معیارهای مقبولیت	معیارهای کثرت‌گرایی
تناسب <sup>۳۹</sup> : آیا یافته‌های پژوهش با تجارب متخصصان حوزه مورد مطالعه و مشارکت‌کنندگان سازگاری و همخوانی دارد؟ به منظور تحقق این معیار یافته‌های پژوهش حاضر پس از ارزیابی و پالایش دو نفر از متخصصان مشارکت‌کننده به تأیید رسید. همچنین نظریه پدیدار شده در اختیار ۵ نفر از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظر تکمیلی آنان اعمال گردید	کثرت‌گرایی در داده‌ها <sup>۴۰</sup> : آیا پشتوانه نظری پژوهش مورد تأیید است؟ باتوجه به تعدد منابع استفاده شده در این پژوهش که همزمان یادداشت‌برداری و بازبینی‌های مکرر براساس مبانی نظری و رفرنس‌های استفاده شده، صورت می‌پذیرفت می‌توان گفت، از این منظر تحقیق مورد تأیید است.
کاربردی بودن یا مفیدبودن <sup>۴۱</sup> یافته‌ها: آیا یافته‌های پژوهش بینش جدیدی را فراهم ساخته و کاربردی است؟ در این باره باید گفت که یافته‌های تحقیق حاضر در بعد عملی در زمینه شناخت ایجاد علل الیناسیون رفتار حرفه‌ای حسابرسان به کارکردی از درک این حرفه دست یافته که می‌تواند در پژوهش‌های آتی موردتوجه قرار گیرد.	کثرت‌گرایی در پژوهشگر <sup>۴۲</sup> : در این زمینه فرد دیگری (همکار نویسنده) فرآیند را همزمان با محقق پیگیری و ارزیابی کرد و همچنین مدل پدید آمده به تأیید مدیران و خبرگان رسید.
مفاهیم <sup>۴۳</sup> : آیا یافته‌های پژوهش، مفهومی قابل بسط برای انجام پژوهش‌های دیگر بوده است؟ مفاهیم ایجاد شده در قالب مقوله‌ها و مؤلفه‌ها به خوبی توانسته به ایجاد یک محمل در باب رفتارهایی که باید کنترل شوند، تبدیل گردد.	کثرت‌گرایی در تئوری <sup>۴۴</sup> : نظر ارزیاب کنندگان در این بخش این بود که در این پژوهش به دلیل مصاحبه با افراد نخبه، می‌توان باتوجه به سطح علمی این اساتید در زمینه حسابداری و مدیریت، بیان نمود، از منظر شناخت تئوری‌ها توسط مصاحبه‌شوندگان، تحقیق کاملا اغنا بوده است.
استناد به یادداشت‌ها <sup>۴۵</sup> : از آنجاکه هر پژوهشگری در فرایند تحلیل یافته‌ها نمی‌تواند تمام مباحث‌ها، نظرها، بینش‌ها و گفته‌ها را در ذهن نگه دارد، استفاده از یادداشت‌ها ضرورت می‌یابد. در این زمینه، پژوهشگران تلاش کردند در بخش‌های مختلف فرآیند روایتگری علل ایجاد کننده الیناسیون رفتاری حسابرسان را موردتوجه قرار دهند و به آن به عنوان پدیده محوری استناد نمایند.	

مذهبی کمتر در توسعه اخلاق‌مداری حتی در استانداردهای حسابرسی بومی شده مورد توجه قرار گرفته است و نتوانسته میل به توکل و اعتقادات را در کنار توانمندی‌های تخصصی و حرفه‌ای در فرد به عنوان ارزش‌هایی از پاس‌خگویی نهادینه نماید. بی‌توجهی به این موضوع می‌تواند ارزش‌های اخلاقی را در این حرفه به دلیل جایگاه حسابرسان در نقش یک بررسی کننده تحت تأثیر قرار دهد و کارآمدی فرد را در حفظ اصالت‌های اخلاقی و استقلال رفتاری تحت تأثیر قرار دهد.

می‌تواند باعث افزایش اثربخشی حسابرسان و پایبندی او به فرامین اخلاقی و فرهنگی گردد. مثلاً یکی از ابعاد اخلاقی که در چارچوب ارزش‌های فرهنگ کشور ما می‌تواند نهادینه شود، موضوع کارکردهای معنویت در حرفه حسابرسی است. تاجایی که یکی از مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره نمود و بیان کرد: "متأسفانه یکی از ظرفیت‌های بلااستفاده در توسعه رفتار اخلاق مدارانه حسابرسان، موضوع ارزش‌های معنوی در کارراهه حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. چراکه وجود اعتقادات و باورهای

42. Triangulation in Investigator  
43. Concepts  
44. Triangulation in Theory  
45. Evidence of memos

38. Janesick et al  
39. Fit  
40. Triangulation in Data  
41. Applicability

جدول ۳. فرآیند ظهور مفاهیم و مقولات تا رمز کفایت نظری

مشارکت‌کنندگان	تعداد کدهای باز	تعداد مفاهیم	ظهور مفاهیم جدید	اصلاح مفاهیم قبلی
شماره ۱	۲۲	۱۴	۷	-
شماره ۲	۱۹	۱۴	۱۰	-
شماره ۳	۲۱	۱۲	۱۳	۳
شماره ۴	۱۷	۱۱	۱۰	-
شماره ۵	۱۸	۱۴	۹	-
شماره ۶	۲۱	۱۲	۱۱	۲
شماره ۷	۱۶	۸	۶	-
شماره ۸	۱۵	۱۰	۴	-
شماره ۹	۱۷	۱۰	۸	-
شماره ۱۰	۱۴	۱۲	۶	-
شماره ۱۱	۱۳	۶	۴	-
شماره ۱۲	۱۱	۷	۲	-
شماره ۱۳	۹	۶	۴	-
شماره ۱۴	۹	۸	۲	-
شماره ۱۵	۶	۴	۳	-
شماره ۱۶	۴	۲	-	-
شماره ۱۷	۳	۱	-	-
جمع	۲۳۵	۱۵۱	۹۹	۵

کمتر به چشم می‌خورد و این موضوع می‌تواند باعث گردد تا فلسفه‌های رفتار حرفه‌ای در حسابرسان در بلندمدت دچار سرخوردگی و از خود بیگانگی شود، چراکه الگوهای ملموسی در این حرفه برای ایجاد ارزش‌های اخلاقی از جانب نهادهای نظارتی و توسعه دهنده برنامه‌ها و استانداردهای رفتار حرفه‌ای در حسابرسی مورد توجه قرار نگرفته است. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره بیان نمود:

”این حرفه نیازمند تقویت تعامل فرهنگی است، یعنی باید اشل‌های فرهنگی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای در کارگاه‌های رفتاری حرفه‌ای حسابرسان مورد توجه قرار بگیرد. نبود استعاره‌های رفتاری و تصمیم‌گیری باعث شده تا کارکرد فلسفی این حرفه برای خود حسابرسان ملموس نباشد و بدون پشتوانه ادراکی در رابطه با حرفه حسابرسی صرفاً به پشتوانه تجربه اقدام به انجام وظایف نمایند. این موضوع می‌تواند در بلندمدت باعث کاهش اثربخشی نقش حسابرس حداقل در توسعه ابعاد فرهنگی گردد.“

در واقع استعاره‌سازی یکی از اصول کارگاهی در آموزش رفتار حرفه‌ای، امروزه در معتبرترین دانشگاه‌ها تدریس می‌شود و توسط کارکنان متخصصان منابع انسانی به عنوان یک استراتژی توسعه شغلی در شرکت‌های بزرگ برای غنی‌سازی مفهومی و معنایی شغل، به کار گرفته شده است. اما نبود آن در

در این رابطه نیز باید به نقش اصالت در ارزش محوری در حرفه حسابرسی تأکید شود، چراکه می‌توان در کنار باورها و اعتقادات، اقدام به تقویت اصالت‌های رفتاری در حرفه حسابرسی همچون تردید نمود. در تطبیق نتایج این بخش باید بیان کرد، باراینکائو و اسپینوسا-پیک<sup>۴۶</sup> (۲۰۱۸)، به نقش ارزش‌های اخلاقی در قضاوت حرفه‌ای حسابرس متمرکز شدند و آن را دلیلی برای افزایش اثربخشی حسابرس بیان نمودند. همچنین اسپینوسا-پیک و باراینکائو (۲۰۱۶)، در اکتشاف ارزش‌های اخلاقی به عنوان یک بعد فرهنگی، تمرکز بر ارزش‌هایی همچون بی‌طرفی و پاسخگویی را لازم دانستند که هر دو پژوهش ابعاد با طبقه‌بندی مفهومی و فرعی استخراج شده، مطابقت دارند.

### فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای

نماد و الگوسازی براساس روایت‌ها، اساطیر، داستان‌ها و یا استعاره‌سازی به عنوان ابزاری فرهنگی در جهت تقویت ارزش‌های اخلاقی در استراتژی‌های منابع انسانی و رفتاری همواره مورد توجه بوده است. نمادهای رفتار در حسابرسی معمولاً همچون سایر مشاغل مانند پزشکان، ورزشکاران و ...

## جدول ۴. کدهای مفهومی و طبقه‌بندی شده ناشی از مصاحبه‌ها

کدگذاری تنوری	کدگذاری باز	
	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری
طبقه‌بندی اصلی	طبقه‌بندی مفهومی	
ابعاد فرهنگی	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری	عدم نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفه حسابرسی
		فقدان ارزش‌های پاسخگویی
		عدم توجه به نقش حسابرسان در ارزش آفرینی در جامعه
		بی‌توجهی به کارکردهای معنویت در حرفه حسابرسی
		بی‌توجهی به اصالت‌های ارزش محور در حرفه حسابرسی همچون تردید
	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای	عدم وجود منشورهای رفتاری منسجم در حرفه حسابرسی
		عدم استفاده از ابزارهای اطلاع رسانی در توسعه فرهنگ رفتار حسابرسی
		فقدان استعاره‌سازی در اخلاق حرفه‌ای حسابرسی
		فقدان الگوهای مشخصی از رعایت رفتار حرفه‌ای
		فقدان هویت شغلی در قالب نماد، پیام یا شعار در حرفه حسابرسی
ابعاد اجتماعی	وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز	عدم برابری جایگاه و درآمد متصدی حرفه حسابرسی در دیوان محاسبات
		عدم وجود برابری از منظر درآمد حسابرسان با سایر مشاغل پردرآمد مثل پزشکان
		عدم توازن در رویه‌های منسجم ارتقای شغلی حسابرسان دیوان محاسبات
		عدم برابری درآمد در بین حسابرسان دیوان محاسبات به دلیل جنسیت یا اقلیت
		عدم تناسب جنسیتی و اقلیتی در تصدی و رتبه جایگاه شغلی حسابرسان دیوان محاسبات
	تعارض‌های اجتماعی	فقدان هنجارهای اجتماعی منسجم در پابندی به رفتارهای حرفه‌ای در حسابرسی
		فقدان شفافیت در پاسخگویی عمومی در عرصه‌های حسابرسی دولتی
		سرخوردگی اجتماعی بدلیل وجود تعارض‌های شغلی
		سرخوردگی‌های اقتصادی در تأمین معاش زندگی
		فقدان کارکردهای رسانه‌ای در تشویق عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان
ابعاد ساختاری	فقدان تقویت‌های رفتاری	عدم استفاده از مشوق‌های مادی و معنوی به صورت مستمر در برابر رعایت اخلاق حرفه‌ای
		عدم وجود ارتباطات تعاملی منسجم در محیط حرفه‌ای حسابرسی
		عدم به کارگیری مقتضی حسابرسان متناسب با توانمندی‌های تخصصی
		عدم وجود و توجه به معیارهای مشخص و شفاف در حیطه‌های عملکردی
		عدم تفکیک رفتاری مثبت در برابر رفتارهای منفی در حرفه حسابرسی
	فقدان برابری و عدالت	سرخوردگی‌های حمایتی به دلیل بی‌توجهی به رفتارهای مثبت در حرفه حسابرسی
		سرخوردگی شغلی به دلیل وجود تبعیض‌ها و نابرابری
		سرخوردگی شغلی به دلیل نبود ارتقای شغلی برابر و منصفانه
		وجود تعارض‌های فرسودگی عاطفی در حسابرسان
		سرخوردگی شغلی به دلیل سرریز شدگی‌های وظیفه‌ای و عملکردی
فقدان آموزش‌های شغلی	سرخوردگی از وجود تعارض‌های نقش در حرفه حسابرسی	
	بی‌توجهی به نیازهای آموزشی به دلیل عدم نیازسنجی در حرفه حسابرسی	
	فقدان برنامه‌های آموزشی مدون در حفظ انگیزه‌های شغلی	
	بی‌توجهی به نیازهای آموزشی به‌زیستی و شناختی حسابرسان	
	عدم تغییر رویه‌های سنتی در آموزش و کاهش وابستگی‌های شدید به حرفه	
فقدان مراوده با خانواده‌های حسابرسان در حیطه‌های کنترل تعارض		

نبوده است. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه بیان کرده است:

”به نظر من باتوجه به این که، حسابرسان به دلیل مسئولیت‌های اجتماعی که در قبال جامعه دارند و بار بررسی عملکردهای مالی صاحبکاران و شرکت‌ها را در جهت افزایش شفافیت‌های مالی و مالیاتی بر می‌کشند، اما از نظر برابری با سایر مشاغل حداقل از منظر جایگاه اجتماعی، دچار تبعیض می‌باشد. چرا که این حرفه به دلیل وجود استانداردها، نیازمند تخصص و توان فنی قابل توجهی در ردیابی و کشف حقایق عملکردی صاحبکاران می‌باشد که این موضوع همسو با سایر مشاغل همچون وکلا و ... نیازمند توجه و ارج نهادن به جایگاه آن می‌باشد.“

اما شاید بیان تبعیض در پوسته یا لایه بیرونی اجتماعی در تقابل با سایر مشاغل نتواند کارکردهای ایجاد الیناسیون رفتاری حرفه‌ای را به گونه‌ای اثربخش نشان دهد و باعث گردد درک منسجمی از چرایی آسیب‌های اجتماعی در این حرفه پنهان بماند. در یکی از این لایه‌های درونی یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان نمود:

”اینکه صرفاً بر جنبه‌های بیرونی تبعیض تکیه شود، چیزی جزء فراقکنی در ایجاد بحران هویتی این حرفه به نظر من نمی‌تواند باشد. وجود برخی از تبعیض‌ها همچون عدم توازن در برابری و ارتقا در رتبه‌های حسابرسی یا تبعیض جنسیتی برای رتبه‌های شغلی می‌تواند از جمله عوامل درونی باشد که این حرفه را دچار بحران نموده است. کارکردهای حرفه‌ای در حسابرسی همواره بر وجود نگاه عادلانه و بدون سوگیری نسبت به صاحبکاران تأکید دارد، که این بی‌انگیزگی‌ها به دلیل وجود تبعیض و تعارض‌های شغلی باعث می‌شود تا حتی کارکردهای حرفه‌ای نیز دچار ابهام باشد و باعث ترویج بی‌اخلاقی در حرفه حسابرسی و در نهایت بی‌هویتی در این حرفه گردد.“

هرچند تمرکز بر ابعاد اجتماعی در حرفه حسابرسی به دلیل فقدان پژوهش‌های میدانی با رویکردهای عارضه‌های اجتماعی کمتر مورد توجه می‌باشد اما، نتیجه این بخش از طبقه‌بندی اصلی و فرعی با پژوهش بیکر<sup>۴۷</sup> (۲۰۱۴)، که در پژوهش اکتشافی خود بر تبعیض‌های جنسیتی و درآمدی در حرفه حسابرسی در اجتماع اشاره کرده بود، مطابقت دارد.

#### تعارض‌های اجتماعی

یکی دیگر از ابعاد اجتماعی الیناسیون رفتاری در حرفه حسابرسی که در این پژوهش طبقه‌بندی شده است، موضوع

حرفه‌ای مثل حسابرسی باتوجه به پیچیدگی‌های شغلی می‌تواند به کاهش کارکردهای اثربخش حسابرسان در بلندمدت منجر شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان از رویکردی دیگر به فقدان هویت شغلی و یا بحران‌های شغلی در کارراهه حرفه‌ای حسابرسان اشاره نمود:

”[...] بهتر این طور موضوع را مطرح کنم، که چرا حرفه حسابرسی از نبود هویت در قالب شعار، نماد یا پیام حتی در چشم‌اندازهای کلان، رنج می‌برد؟ پاسخ روشن است، بی‌توجهی استراتژیک در بخش توسعه رفتاری و معنابخشی به این حرفه می‌باشد. چطور برای یک پرستار یا معلم، استعاره‌هایی همچون شغل انبیاء به کار برده می‌شود، اما در حرفه حسابرسی که بار مسئولیتی و نظارتی مهمی را بر دوش دارد و باعث شفافیت‌ها در عرصه اقتصادی و ساختاری کشورها می‌شود، مورد بی‌توجهی قرار گیرد. بله! باید به این حرفه در لایه‌های کلان‌تری از ابعاد فرهنگی نگریسته شود و صرفاً با اتکا به چند منشور یا آیین رفتار حرفه‌ای نباید انتظار ایجاد هویت برای این حرفه و حسابرسان شاغل در آن داشت. این موضوع در بلندمدت باعث سرخوردگی‌های فرهنگی خواهد شد و انگیزه‌های شغلی حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.“

هرچند نمادهای رفتاری در حرفه حسابرسی کمتر مورد پژوهش واقع شده است، اما ساموئل و همکاران<sup>۴۷</sup> (۲۰۰۹) و هیلر و بیبینگتون<sup>۴۸</sup> (۲۰۰۴)، در پژوهش‌های خود به الگوسازی‌های فرهنگی از جانب نهادهای نظارتی در توسعه اخلاق مداری در حرفه حسابداری و حسابرسی اشاره نمودند که از این منظر قابلیت تطبیق با نتایج کسب شده در این بخش را دارا می‌باشد.

#### وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز

هگل در توصیف الیناسیون رفتاری در مشاغل، بر جنبه‌های اجتماعی و به خصوص وجود آسیب‌های ناشی از تبعیض‌آمیز بودن ارکان ساختاری مشاغل تأکید داشت و آن را دلیلی برای ایجاد بحران‌های شغلی در جوامع تعریف نمود. توسعه یافتگی جوامع برحسب عدالت و برابری‌های اجتماعی از جانب نهادها و سازمان بین‌المللی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و عاملی برای تفاوت اجتماعی کشورها تلقی می‌شود. لذا تمرکز بر آن به عنوان یک بعد اجتماعی مهم در تشریح الیناسیون رفتاری در حرفه حسابرسی می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. فقدان برابری در تعریف مشاغل در بتن جامعه باعث شده است نوعی عدم برابری چه از باب جایگاه اجتماعی و چه از باب سطح درآمدی ایجاد شود که حرفه حسابرسی نیز از این قاعده مستثنی

47.Samuel et al

48.Helliar & Bebbington

پویایی بیشتر در انجام وظیفه گردد. یک حسابرس نیازمند توجه و تعاملات پویا در عرصه‌های عملکردی با ساختاری حرفه‌ای و اجتماعی است تا براساس آن سطح مشخص تری از پاسخگویی و شفافیت‌ها بازخورد شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره بیان نموده است:

”حسابرسان دیوان محاسبات همچون شاغلین سایر اداره‌ها و سازمان‌ها در بخش دولتی، نیازمند دیده شدن و توجه شدن دارند. توجه براساس مشوق‌های رفتاری و مادی جزئی از ویژگی‌های استراتژیک منابع انسانی هر ساختاری است تا به افزایش سطح اثربخشی‌های عملکرد فردی منجر گردد. حسابرسان تحت شرایط عدم تقویت‌های رفتاری مثبت دچار نوعی انحطاط در عملکردها می‌شوند، چرا که به حرفه خود، صرفاً براساس الزام‌ها می‌نگرند و بدون هیچ انگیزه و علاقه‌ای وظایف حرفه‌ای خود را دنبال می‌کنند این موضوع ضمن اینکه باعث ایجاد فرسودگی‌های عاطفی و رفتاری و حتی عملکردی می‌شود می‌تواند به دلیل رخوت ایجاد شده در حسابرس باعث ایجاد بحران در هویت رفتاری و تخصصی او گردد.“

از طرف دیگر عدم شفاف‌سازی در حیطه‌های عملکردی و عدم تفکیک رفتارهای مشخص در باب حمایت رفتاری مثبت از عملکردها باعث نوعی برهم خوردن توازن و تعادل در انگیزه‌ها و علائق فردی حسابرس می‌گردد و باعث می‌شود تا فرد رفتاری الیناسیون شده یعنی رفتاری بی‌هویت شغلی پیدا کند. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره بیان کرد:

”...[۳] می‌توان وجود عدم حمایت‌ها را محرکی برای رخ دادن بی‌علاقگی در حرفه حسابرسی در بلندمدت تلقی نمود و سرخوردگی را تنها تعریف از ویژگی‌های کارراه‌های فرد دانست که صرفاً دلیلی آن نبود توجه به نیازها و انگیزه‌های فردی و تخصصی حسابرسان می‌باشد. این موضوع باعث خواهد شد صرفاً حسابرس در مسیر مشخص شده بدون هیچ انگیزه‌های تخصصی انجام وظیفه نماید چراکه هویتی از شغل خود که مبتنی بر توجه نهادها و ناظران ساختاری باشد دریافت نمی‌کند.“

براین اساس و باتوجه به مقوله‌های طبقه بندی فرعی که شامل ۶ مورد از بی‌توجهی به استراتژی‌های رفتاری در قالب چارچوب‌های ساختاری و عملکردهای مدیریتی برای تقویت و توسعه اثربخش عملکردهای حسابرسان بود را با پژوهش‌هایی همچون گورتسکی و مسنیر<sup>۵۰</sup> (۲۰۱۸) و چانگ و همکاران<sup>۵۱</sup> (۲۰۱۴)، که استراتژی‌های رفتاری در حسابداری مدیریت و توسعه عملکردهای فردی حسابرسان مورد بررسی قرار داده بود، مطابقت دارد.

تعارض‌های اجتماعی در حرفه حسابرسی است. تعارض همان‌طور که از عنوانش مشخص است تفاوت بین کارکردهای تعریف شده در آن با کارکردهای واقع‌گرایانه آن در متن جامعه می‌باشد. عدم رشد فراگیر و بی‌توجهی به استراتژی‌های رفتاری در حرفه حسابرسی در طی چندسال گذشته، باعث شده است، تمرکز بر ریشه‌های اجتماعی رفتار حسابرسی به عنوان کنشگران جامعه از منظر فلسفی کمتر مورد توجه قرار گیرد. به عنوان مثال شفافیت به عنوان یک رویکرد اجتماعی محرک در توسعه ابعاد پاسخگویی رفتار حرفه‌ای در مشاغل کمتر در لایه‌های توسعه اجتماعی مورد توجه قرار گرفته و این موضوع باعث ایجاد تعارض‌های اجتماعی شده است. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این رابطه بیان نموده است:

”یکی از مهمترین عوامل اجتماعی در حرفه حسابرسی عدم توجه به هنجارسازی و عرف‌سازی بدون نیاز به قوانین و استانداردهای حسابرسی است. باید توجه داشت بیان استاندارد و قوانین حتی در باب کوچکترین حیطه‌های عملکردی حسابرسی باعث استانداردسازی بیش از حد رفتار حسابرسان می‌شود و این موضوع می‌تواند روح این حرفه و ماهیت کیفی و تصمیم ساز آن را دچار خدشه نماید و در بلندمدت باعث سرخوردگی حرفه‌ای در حسابرسی گردد. به‌نظر تمرکز بر هنجارهای اجتماعی همچون خود افشایی از جانب صاحبکاران می‌تواند باعث کاهش این سرخوردگی‌ها گردد.“

از طرف دیگر فقدان کارکردهای رسانه‌ای در تشویق عملکردهای رفتار و حرفه‌ای به عنوان یک ابزار اثربخش اجتماعی باعث شده است تا عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان کمتر مورد توجه در جایگاه اجتماعی قرار گیرد. رسانه به عنوان یک قدرت اجتماعی می‌تواند باعث تشویق میل به ایجاد هنجارهای رفتاری مثبت در حسابرسان گردد و سرخوردگی‌های اقتصادی یا اجتماعی حسابرسان را کاهش دهد و تمرکز بیشتری از آنان را در حرفه حسابرسی به کار گیرد. نتیجه به دست آمده براساس ابعاد این طبقه‌بندی با پژوهش بیکر (۲۰۱۴)، مطابقت دارد.

### فقدان تقویت‌های رفتاری

یکی از ابعاد ساختاری که مرتبط با نظام مدیریتی و اداری در تدوین استانداردهای رفتاری است، موضوع تقویت‌های رفتاری در بهبود و توسعه کیفیت خدمات و انجام وظایف می‌باشد. حسابرسی هرچند از منظر انجام وظیفه مبتنی بر استانداردهای رفتاری تحت هر شرایطی می‌بایست مستقل باشد و استقلال خود را حفظ نماید، اما تشویق و تقدیر از عملکردهای صادقانه و مبتنی بر اصول رفتاری و منش حرفه‌ای می‌تواند باعث ایجاد

50.Goretzki & Messner

51.Chang et al

### فقدان برابری و عدالت

فقدان برابری و عدالت به عنوان یکی از مؤلفه‌های ساختاری و مدیریتی است که باعث خواهد شد تا بحران هویت فردی چندین برابر بیشتر تشدید شود و فرد دچار الیناسیون رفتاری در مسیر کارراهه حرفه‌ای خود گردد. در این رابطه یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان نمود:

”باید بپذیریم روابط نابرابر و عدم تعادل در حتی احترام به حسابرسان و به طور کلی تمام افراد شاغل، پیامدی جز سرخوردگی ایجاد نخواهد کرد. چرا باید تبعیض وجود داشته باشد، وقتی تمامی توانمندی‌ها در مسیر پیروی از استانداردهای حسابرسی یکی است؟ آیا صرفاً دانش فنی و تخصصی عاملی برای ارتقا رتبه حسابرس است؟ نه واقعا، باید پذیرفت که نبود معیارهای مشخص در ارتقا یا تخصیص ساعات کار حسابرسی برابر یا ارجاع به صاحبکاران حتی در شرایط عدم رقابتی و ... می‌تواند دلیل قوی برای سرخوردگی باشد، سرخوردگی که ممکن است در هر دوره‌ای از کارراهه حرفه‌ای حسابرس ظهور یابد و باعث شود حسابرس دچار فرسایش شغلی شود فرسایشی که در نهایت به قول شما الیناسیون رفتاری شود که واژه‌ای فلسفه‌ای اما قابل تامل در پیگیری عملکردهای فردی حسابرس می‌باشد.“

از طرف دیگر مشخص شد، سرریز شدن وظایف و حیطه‌های مسئولیت در سایر نقش‌های اجتماعی حسابرس همچون نقش خانوادگی او، باعث شده تا فرد از این ناحیه نیز همچون سایر ناحیه‌های رفتاری دچار ضربه گردد، ضربه‌ای که باعث خواهد شد تا در آینده فرد آسیب‌های روانی زیادی را به خودش وارد کند. یکی از مصاحبه شونده‌گان در این باره بیان کرده است:

”ببینید موضوع یک مبحث رفتاری صرف نیست. موضوع ساختاری ضمخت و بی‌تعادل است که باعث ایجاد نابرابری گردید و باعث شده تا فرد دایره کاری وسیع‌تر از حرفه حسابرسی داشته باشد و به خانواده و سایر نقش‌های فردی اجتماعی او نیز سرازیر شده باشد. در این شرایط فرد بی‌انگیزه و بدون هیجان مثبت در فرآیندهای کاری دچار سرخوردگی خواهد شد. این سرخوردگی می‌تواند در ابعاد وسیع‌تر آسیب‌های خانوادگی بیشتری را به همراه داشته باشد.“

براساس توضیح‌های داده شده و باتوجه به ابعاد طبقه بندی فرعی در این پژوهش که براساس نظریه‌ای زمینه‌ای ایجاد شد می‌تواند با نتیجه پژوهش‌های نادری و همکاران (۱۳۹۷) و یانگ و چیمان<sup>۵۲</sup> (۲۰۱۷)، تطبیق داد. چرا که در پژوهش‌های یاد شده بر نقش کارکردهای عدالت ساختاری و

کنترل تعارض‌های حرفه‌ای حسابرسان تأکید شده است.

### فقدان آموزش‌های شغلی

آخرین سطح از ابعاد ساختاری و مدیریتی، مؤلفه فقدان آموزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی است. البته آموزش نه صرفاً تخصصی بلکه ابعاد دیگری از رفتار، تعامل و دانش‌های تصمیم‌گیری را نیز می‌تواند در بر گیرد و باعث شود تا فرد در مسیر کارراهه حرفه‌ای خود دچار یکنواختی و فرسایش نشود و در کشاکش با چالش‌ها، تنوع و تجارب بهتری از حرفه حسابرسی را کسب نماید تا براساس آن فرد پویایی بیشتری به دور از بحران‌های هویتی خود به منصفه ظهور برساند. در این رابطه یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان نمود:

”چه کارکردی از آموزش را می‌تواند در حرفه‌ها و مشاغل به خصوص حسابرسی یافت که ضمن افزایش قدرت دانش افزایشی به افزایش سطح ادراک شغلی حسابرس کمک نماید. اینکه آموزش‌ها هم صرفاً تخصصی باشند را تأیید نمی‌کنم، باید ابعاد وسیع‌تری از حیطه‌های عملکردی و تعاملی حسابرسان را در بر گیرد. معمولاً برنامه‌های آموزشی اصطلاحاً دستوری یا تحمیلی هستند، چراکه این برنامه‌ها بدون نیازسنجی‌های آموزشی و صرفاً براساس تغییر قوانین یا استانداردهای خاص صورت پذیرفته است و این موضوع تا زمانی که اصلاح نشود قدرت ادراکی به فرد در درک بهتر حیطه‌های وظیفه‌اش به او نمی‌دهد. خوب دیگر مشخص است که چه انتظاری می‌توان از هویت شغلی و حرفه‌ای فرد داشت. وقتی فرد بیگانه با محتوای شغلش باشد و مرز مشخصی بین آموزش‌ها با کاربردها ایجاد نکند واقعا می‌توان انتظار داشت رفتار حسابرسان در مسیر حرفه‌ای الیناسیون نشود؟“

همچنین باید برنامه‌های آموزشی به افزایش بهزیستی شناختی فرد که یک بخش از عملکردهای روانشناختی حسابرس در مسیر حرفه‌ای خود می‌باشد، منجر شود. یعنی فرد بتواند با شناخت بهتر محتوای کاری و حرفه‌ای خود، تعادل مناسبی بین کارکردهای توانمندساز فردی با ویژگی‌های حرفه‌ای و حتی محیط بیرون از شغل خود یعنی اجتماع و خانواده خود برقرار نماید. در این رابطه یکی از مصاحبه شونده‌گان بیان نمود:

”بی‌برنامگی و نبود آموزش‌های مدون در سطح روابط انسانی حرفه حسابرسی، همواره یکی از معضلات این عرصه بوده است، جایی که قوانین و استانداردها صرفاً ابزاری بودند و تصمیم حسابرسان خارج از این چارچوب‌ها غلط تصور شده است. گرچه این اعتقاد بنا به ذات حرفه حسابرسی درست است، اما اینکه حسابرس تا چه مدت توان تحمل این شرایط را در مسیر شغلی خود دارد نیز موضوع دیگری است. حسابرسان

### تحلیل یافته‌های گروه کانونی

#### پیوندهای درونی و روابط بین پیوندها<sup>۵۴</sup> (ART)

در روند تحلیل کیفی/تعاملی (IQA)، اجزا معنایی یک پدیدار همچون الیناسیون رفتاری، پیوندهای درونی نامیده می‌شوند که همانند تک پاره‌های سیستمی و یا مؤلفه‌های فردی هستند که سیستم را ایجاد می‌کنند. پیوندهای درونی اجزایی هستند که در نقشه‌های ذهنی مورد استفاده قرار می‌گیرند که خود نمایش سیستم تصویری از ترکیب تجربیات زندگی است. تجربیاتی که در قالب کار راه حرفه‌ای حساب‌رسان در قالب سرخوردگی‌ها، بحران‌ها و یا بی‌هویتی‌ها می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد. می‌توان گفت که پیوندهای درونی در واقع دسته‌بندی معنایی هر سیستم و یا مجموعه سیستم‌ها را نشان می‌دهد که خود تجربیات گروه‌ها (حساب‌رسان) از یک پدیدار (همچون الیناسیون رفتاری) است. در این پژوهش تجربیات کار راه حرفه‌ای حساب‌رسان دیوان محاسبات پس از ارائه یک چارچوب تئوریک براساس بخش تحلیل کیفی (IQA) با استفاده از نظریه زمینه‌ای، در قالب ارتباط بین پیوندهای درونی (ART) طبق جدول ۵ ارائه می‌شوند. به عبارت دیگر، پس از مشخص کردن پیوندهای درونی، گام بعدی کدگذاری نظری روابط بین پیوندهای درونی است که پس از طرح در مصاحبه‌های تحلیل زمینه‌ای می‌توان به ترسیم نمودار روابط درونی و توصیف دیداری روابط پیوندهای درونی است اقدام نمود. نرث‌کات و مک کوی<sup>۵۵</sup> (۲۰۰۴)، به‌عنوان نظریه‌پرداز در این روش، در دو مرحله جداگانه روابط پیوندهای درونی (ART) و روابط دورنی سیستمی (IRS) را برای تحلیل اعضای گروه کانونی و تحلیل محققان براساس جهت فلش‌ها ارائه دادند. به عبارت دیگر روابط پیوندهای درونی براساس تعیین جهت تأثیرگذاری مؤلفه‌ها بر یکدیگر براساس چک لیست ماتریسی انجام می‌پذیرد و در تحلیل روابط دورنی سیستمی محقق با استفاده از تفسیر جهت رابطه از فلش رو به بالا یا رو به چپ استفاده می‌نماید. از دو علامت فلش به سمت رو به بالا و رو به چپ به‌عنوان یک مبنای تحلیلی و دارای بار معنایی استفاده می‌کنند. بر این اساس دو جهت یادشده فلش دارای معنا و مفهومی مشخص در این تحلیل می‌باشد که تعریف آن در جدول ۵ ارائه شده است.

باتوجه به این که گزارش تحلیلی و ترسیم نمودارهای شناسایی مؤلفه‌ها در چارچوب تحلیل کانونی عملاً در چهارچوب این مقاله ممکن نیست، در این مرحله به ذکر مفاهیم برآمده از تعامل جمعی و چگونگی تحقق کفایت نظری در مفاهیم شناسایی شده بسنده می‌شود. بر مبنای ماهیت روش

همچون هر حرفه‌ای دیگر به دلیل مسئولیت‌ها، باید آموزش‌های شناختی بیشتری در مورد محتوای کار خود ببینند تا حداقل از حیطة شناختی خود بتوانند کار را منسجم‌تر تصور کنند و به توسعه حرفه خود از طریق ویژگی‌های روانشناختی بیشتر امیدوار باشند تا دچار بحران یا بی‌هویتی نشوند.

براساس توضیح‌های داده شده و باتوجه به ابعاد طبقه‌بندی فرعی در این پژوهش که براساس نظریه زمینه‌ای ایجاد شد می‌تواند با نتیجه پژوهش‌های نادری و همکاران (۱۳۹۷) و یانگ و چیمان (۲۰۱۷)، تطبیق داد.

### چارچوب نظری

پس از اینکه ابعاد مربوط به الیناسیون رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان دیوان محاسبات براساس مصاحبه‌های انجام شده در قالب ۷ طبقه‌بندی مفهومی با مؤلفه‌ها و مقوله‌ها مشخص، تعیین گردید، می‌توان آن را در قالب چارچوب نظری تحلیل نظریه زمینه‌ای گلیزر<sup>۵۳</sup> (۱۹۹۲)، ارائه نمود تا درک منسجم‌تری از مفاهیم مرتبط به ماهیت این پژوهش ارائه شود.

در واقع الیناسیون رفتار حرفه‌ای نوعی سرخوردگی حساب‌رسان در کار راه حرفه‌ای است که باعث می‌شود تا عملکردهای رفتاری و تخصصی حساب‌رسان دچار تضاد و تنش و دوگانگی گردد. وجود آن سرخوردگی‌ها که می‌تواند در ابعاد گوناگون در مسیر حرفه‌ای حساب‌رسان ظهور یابد، ضمن داشتن پیامدهای منفی فردی، رخوت و فرسودگی شغلی را شامل می‌شود و باعث می‌شود تا کارکردهای اثربخش حساب‌رسانی در ایجاد شفافیت‌ها کاهش یابد، چرا که حرفه حساب‌رسانی بنا به ذات و ماهیت مسئولانه و تخصصی که برایش تعریف شده، هم باید نقش یک عضو از شرکت را در بازار سرمایه ایفا نماید و هم به عنوان یک شاغل از تصدی در این حرفه لذت ببرد. به همین دلیل تمرکز بر ابعاد الیناسیون رفتار حرفه‌ای به عنوان یک بحران هویت حرفه‌ای و شناخت مفهومی و تئوریک آن می‌تواند در ایجاد ارزش در این حرفه برای حساب‌رسان مؤثر باشد. باتوجه به توضیحات داده شده چارچوب نظری در شکل ۲ ارائه شده است.

همانطور که در چارچوب تئوریک مشاهده می‌شود، هر سه بعد فرهنگی، اجتماعی و ساختاری براساس مقوله‌های شناسایی شده دارای مفهوم مشترک و یکپارچه‌ای با مفهوم الیناسیون رفتاری می‌باشد که این موضوع می‌تواند به شناخت مفهومی و تئوریک مرتبط با موضوع الیناسیون رفتار حرفه‌ای در حساب‌رسانی کمک بیشتر نماید.

54. Affinity Relationship Table

55. Northcutt &amp; McCoy

53. Glaser



دهنده میزان قدرت این رابطه‌ها در نظر شرکت‌کنندگان گروه کانونی است. در این مرحله مجموع نظرات براساس شاخص "مد" تعیین می‌شوند.

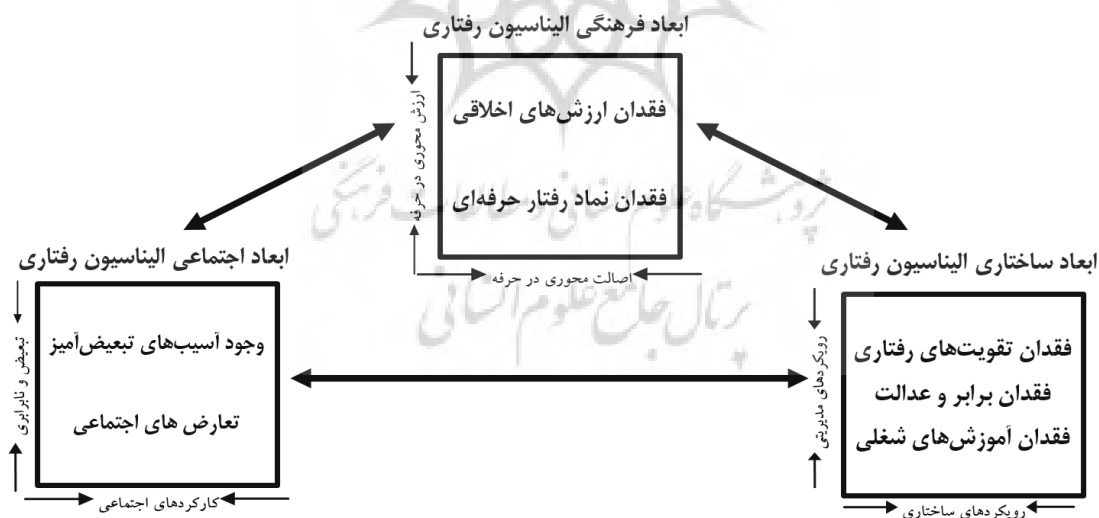
در جدول ۷، اعداد مشخص شده در فراوانی نشان دهنده بیشترین میزان هم‌نظری در باب تأثیر ماتریسی دو مضمون در قالب پیوندهای درونی بر یکدیگر می‌باشد که براساس شاخص مد بیشترین تعدد نظرات به‌عنوان امتیاز نهایی درج می‌شود. قسمت‌های خالی نشان می‌دهد بیشترین نظرات مبنی بر عدم تأثیر معنادار ماتریسی دو متغیر بر یکدیگر بوده است. همانطور که در جدول ۸ مشخص است بیشترین فراوانی در سطح سوم بررسی و در مورد بررسی تأثیر وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز بر تعارض اجتماعی است که از بین ۲۰ نفر گروه کانونی ۱۸ نفر موافق تأثیرگذاری آسیب‌های تبعیض‌آمیز در ایجاد تعارض‌های اجتماعی بودند.

#### بازنمایی سیستم: ترسیم نمودار تأثیرگذاری‌های سیستمی (SID)

در آخرین مرحله تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه گروه کانونی، خلاصه نتایج اثرگذاری‌های سیستمی در نمودار (SID) ترسیم می‌شود. برای ترسیم این نمودار، نخست محرک‌های سیستم را در یک سمت و پیامدهای سیستم را در

تحلیل کیفی تعاملی، محقق می‌بایست مؤلفه‌ها و مقوله‌های بدست آمده در قالب طبقه‌بندی‌های فرعی و اصلی از مرحله تحلیل کیفی (نظریه زمینه‌ای) را به منظور ترسیم در جامعه هدف توسط گروه‌های کانونی در قالب نام پیوندهای درونی و مفهوم پیوندهای درونی مجدداً بازسازی نماید تا بتوان نمودارهای لازم براساس این تحلیل تدوین شود. در قالب جدول ۶ که نام پیوند درونی و مفهوم پیوند درونی در آن مشخص شده است مؤلفه‌ها ارائه می‌گردد.

پس از مشخص شدن پیوندهای درونی علل ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات، محققان براساس جدول ۶ اقدام به تعیین روابط پیوندهای درونی (ART) نمودند. بنابراین، در این مرحله از این طریق می‌توان به شناسایی پیوندهای درونی اقدام نمود و نیز جدول تأثیرگذاری‌های سیستمی را ترسیم کرد. کدگذاری مفاهیم پیوندهای درونی نیز در همین مرحله انجام شد. تعاریف پیوندهای درونی عمدتاً مفهومی‌اند که به واسطه مفهوم‌سازی در بخش تحلیل کیفی ایجاد شدند و براساس این مفاهیم گروه کانونی در قالب اعضای پانل اقدام به تحلیل ماتریسی این پیوندها می‌نمایند. این فرایند در هر سه مصاحبه گروه کانونی تا نیل به الگوی تحلیلی ادامه خواهد یافت. در هر مورد فراوانی موافقان با رابطه بین پیوندهای درونی شمارش شد که نشان



شکل ۲. چارچوب تئوریک تحلیل‌های کیفی پژوهش

جدول ۵. تعریف جهت فلش‌های در تحلیل روابط درونی پیوندها

تعریف معنایی	جهت فلش
جهت فلش در سمت رو به بالا نشان دهنده خروجی‌های سیستم می‌باشد و بیان‌کننده سطر عامل و دلالت‌کننده بر ستون می‌باشد.	جهت فلش رو به بالا ↑
جهت فلش در سمت چپ نشان دهنده ورودی‌های سیستم می‌باشد و بیان‌کننده معیار ستون عامل و دلالت‌کننده بر سطر می‌باشد.	جهت فلش رو به سمت چپ ←

## جدول ۶. پیوندهای درونی و مفاهیم مدنظر هر پیوند

پیوندهای اصلی	پیوندهای درونی	مفاهیم پیوندهای درونی
ابعاد فرهنگی	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری	عدم نهادینه‌سازی ارزش‌های حرفه حسابرسی
		فقدان ارزش‌های پاسخگویی
		عدم توجه به نقش حسابرسان در ارزش آفرینی در جامعه
		بی‌توجهی به کارکردهای معنویت در حرفه حسابرسی
		بی‌توجهی به اصالت‌های ارزش محور در حرفه حسابرسی همچون تردید
	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای	عدم وجود منشورهای رفتاری منسجم در حرفه حسابرسی
		عدم استفاده از ابزارهای اطلاع رسانی در توسعه فرهنگ رفتار حسابرسی
		فقدان استعاره‌سازی در اخلاق حرفه‌ای حسابرسی
		فقدان الگوهای مشخصی از رعایت رفتار حرفه‌ای
		فقدان هویت شغلی در قالب نماد، پیام یا شعار در حرفه حسابرسی
ابعاد اجتماعی	وجود آسیب‌های تبعیض آمیز	عدم برابری جایگاه و درآمد متصدی حرفه حسابرسی در دیوان محاسبات
		عدم وجود برابری از منظر درآمد حسابرسان با سایر مشاغل پردرآمد مثل پزشکان
		عدم توازن در رویه‌های منسجم ارتقای شغلی حسابرسان دیوان محاسبات
		عدم برابری درآمد در بین حسابرسان دیوان محاسبات به دلیل جنسیت یا اقلیت
		عدم تناسب جنسیتی و اقلیتی در تصدی و رتبه جایگاه شغلی حسابرسان دیوان محاسبات
	تعارض‌های اجتماعی	فقدان هنجارهای اجتماعی منسجم در پایبندی به رفتارهای حرفه‌ای در حسابرسی
		فقدان شفافیت در پاسخگویی عمومی در عرصه‌های حسابرسی دولتی
		سرخوردگی اجتماعی بدلیل وجود تعارض‌های شغلی
		سرخوردگی‌های اقتصادی در تأمین معاش زندگی
		فقدان کارکردهای رسانه‌ای در تشویق عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان
ابعاد ساختاری	فقدان تقویت‌های رفتاری	عدم استفاده از مشوق‌های مادی و معنوی به صورت مستمر در برابر رعایت اخلاق حرفه‌ای
		عدم وجود ارتباطات تعاملی منسجم در محیط حرفه‌ای حسابرسی
		عدم به‌کارگیری مقتضی حسابرسان متناسب با توانمندی‌های تخصصی
		عدم وجود و توجه به معیارهای مشخص و شفاف در حیطه‌های عملکردی
		عدم تفکیک رفتاری مثبت در برابر رفتارهای منفی در حرفه حسابرسی
	فقدان برابری و عدالت	سرخوردگی‌های حمایتی به دلیل بی‌توجهی به رفتارهای مثبت در حرفه حسابرسی
		سرخوردگی شغلی به دلیل وجود تبعیض‌ها و نابرابری
		سرخوردگی شغلی به دلیل نبود ارتقای شغلی برابر و منصفانه
		وجود تعارض‌های فرسودگی عاطفی در حسابرسان
		سرخوردگی شغلی به دلیل سرریزشده‌های وظیفه‌ای و عملکردی
فقدان آموزش‌های شغلی	سرخوردگی از وجود تعارض‌های نقش در حرفه حسابرسی	
	بی‌توجهی به نیازهای آموزشی به دلیل عدم نیازسنجی در حرفه حسابرسی	
	فقدان برنامه‌های آموزشی مدون در حفظ انگیزه‌های شغلی	
	بی‌توجهی به نیازهای آموزشی به‌زیستی و شناختی حسابرسان	
	عدم تغییر رویه‌های سنتی در آموزش و کاهش وابستگی‌های شدید به حرفه	
فقدان مراوده با خانواده‌های حسابرسان در حیطه‌های کنترل تعارض		

جدول ۷. روابط پیوندهای درونی (ART) بین مؤلفه‌ها

فرآوانی	رابطه بین پیوندها	فرآوانی	رابطه بین پیوندها
	<b>■ سطح سوم/تحلیل پیوند وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز با سایر مضامین</b>		<b>■ سطح اول/تحلیل پیوند فقدان ارزش‌های اخلاقی با سایر مضامین</b>
۱۸	وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز ← تعارض اجتماعی	۱۳	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری ← فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای
۱۳	وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز-فقدان تقویت‌های رفتاری	۱۶	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری ← وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز
۱۱	وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز ← عدم برابری و عدالت	۱۲	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری ← تعارض‌های اجتماعی
۱۲	وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز-فقدان آموزش‌های شغلی	۱۴	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری → فقدان تقویت‌های رفتاری
	<b>■ سطح چهارم/تحلیل پیوند تعارض‌های اجتماعی با سایر مضامین</b>	۱۱	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری ← فقدان برابری و عدالت
۱۱	تعارض‌های اجتماعی-فقدان تقویت‌های رفتاری	۱۱	فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری-فقدان آموزش‌های شغلی
۱۷	تعارض‌های اجتماعی ← عدم برابری و عدالت		<b>■ سطح دوم/تحلیل پیوند فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای با سایر مضامین</b>
۱۱	تعارض‌های اجتماعی-فقدان آموزش‌های شغلی	۱۲	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای-وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز
	<b>■ سطح پنجم/تحلیل پیوند فقدان تقویت‌های رفتاری با سایر مضامین</b>	۱۲	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای ← تعارض‌های اجتماعی
۱۲	فقدان تقویت‌های رفتاری-فقدان برابری و عدالت	۱۵	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای ← فقدان تقویت‌های رفتاری
۱۲	فقدان تقویت‌های رفتاری-فقدان آموزش‌های شغلی	۱۲	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای ← فقدان عدالت و برابری
	<b>■ سطح ششم/تحلیل پیوند فقدان برابری و عدالت با سایر مضامین</b>	۱۶	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای-فقدان آموزش‌های شغلی
۱۳	فقدان برابری و عدالت-فقدان آموزش‌های شغلی		

مؤلفه‌های پیوند درونی، نشان دادن ارتباط بین آن‌ها با خطوط نمایانگر ارتباط است که این خطوط می‌توانند به دو دسته نمایانگر ارتباط مستقیم و نمایانگر ارتباط غیرمستقیم تقسیم شوند. نرث کات و مک کوی (۲۰۰۴)، متذکر می‌شوند در صورتی که آشفتگی و به هم ریختگی در شاخه‌های نمودار (SID) وجود داشته باشد، حتی اگر کاملاً جامع و غنی باشد، می‌تواند برای تعداد اندک مؤلفه‌های پیوند درونی مشکل تفسیر و خوانش نموداری را فراهم آورد. در واقع نمودار تأثیرگذاری‌های سیستمی در گام نخست برای شناسایی و بازنمایی ارتباط بین مؤلفه‌هایی است که در تحلیل گروه کانونی به منزله پیوندهای درونی سیستمی شناسایی شده‌اند (شکل ۳).

همانطور که در مدل فوق‌الذکر مشاهده می‌کنید فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای با فلش توی خالی به طور مستقیم بر

سمت دیگر در قالب جعبه‌های پیوندهای درونی قرار می‌دهیم. برای این منظور براساس تحلیل جهت فلش‌ها عمل می‌نماییم. در نمودار فوق‌فلش‌های سمت ورودی‌های سیستم و فلش‌های رو به بالا خروجی‌های سیستم خوانش می‌شوند. تفریق مجموع تعداد خروجی‌های سیستم از ورودی‌های سیستم دلتای سیستم را نشان می‌دهد که در صورتی که این عدد مثبت باشد و خروجی‌ها بیش از ورودی‌ها باشد، آن عدد محرک سیستمی خوانش می‌شود و در صورتی که تعداد ورودی‌ها بیش از تعداد خروجی‌ها باشد و دلتای سیستم منفی شود، به این عدد پیامد سیستمی گفته می‌شود. در واقع این عدد میزان اثرگذاری مؤلفه را در کلیت سیستم نشان می‌دهد و فهم آن در خوانش مبتنی بر واقعیات سیستمی سهم به‌سزایی خواهد داشت. مرحله بعدی، پس از چپ‌نمایش مناسب این جعبه

جدول ۸. روابط پیوند درونی (IRD) علل ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات

مؤلفه‌ها	فقدان ارزش‌های اخلاق مدارانه	فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای	وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز	تعارض‌های اجتماعی	فقدان تقویت‌های رفتاری	فقدان برابری و عدالت	فقدان آموزش‌های شغلی	خروجی	ورودی	دلتا	مبتنی
فقدان ارزش‌های اخلاق مدارانه	۰	↑	↑	↑	↑	↑	-	۲	۱	محرك	
فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای	↑	۰	-	↑	↑	↑	-	۱	۲	محرك	
وجود آسیب‌های تبعیض‌آمیز	↑	-	۰	↑	-	↑	-	۱	۱	محرك	
تعارض‌های اجتماعی	↑	↑	↑	۰	-	↑	↑	۱	۴	پیامد	
فقدان تقویت‌های رفتاری	↑	↑	-	-	۰	-	-	۱	۱	محرك	
فقدان برابری و عدالت	↑	↑	↑	↑	-	۰	-	۱	۳	پیامد	
فقدان آموزش‌های شغلی	-	-	-	↑	-	-	۰	۱	۰	محرك	



شکل ۳. مدل بازنمایی سیستمی تأثیرگذاری متغیرهای تحقیق

شده است که نشان می‌دهد، فقدان ارزش‌های اخلاق مدارانه به طور غیرمستقیم بر فقدان برابری و عدالت می‌تواند تأثیر داشته باشد. سایر روابط بر مبنای توسعه روابط پیوندی نیز تحلیل می‌گردند. به طور کلی مدل فوق‌الذکر نشان می‌دهد، مهمترین عامل و محرک در الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات، فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای است که بیان‌کننده این واقعیت است که در بعد فرهنگی که عامل محرکی در ایجاد الیناسیون رفتاری حسابرسان دیوان محاسبات است، ایجاد نشده است و این موضوع باعث شده است تا

فقدان تقویت‌های رفتاری تأثیر مستقیم دارد، چراکه در جدول توسعه روابط پیوندی، فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای نسبت به فقدان تقویت‌های رفتاری با علامت (فلش به سمت بالا) مشخص شده است و این علامت به معنای آن است که فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای مسبب عدم تقویت‌های رفتاری محسوب می‌شود. اما فلش فقدان ارزش‌های اخلاق مدارانه به سمت فقدان برابری و عدالت خط چین است، چراکه در جدول توسعه روابط پیوندی، فقدان ارزش‌های اخلاق مدارانه به فقدان برابری و عدالت با این علامت (فلش به سمت چپ) مشخص

است که کم‌رنگ بودن منشورهای رفتاری منسجم در قالب نمادها و عدم استفاده از استعاره‌سازی در حرفه حسابرسی با اتکا به رفتارهای حرفه‌ای همچون استفاده از اساطیر و الگوهای رفتاری در این عرصه، باعث شده است تا کارکردهای رفتاری حسابرسان در مسیر اثربخش‌تری از کارراهه شغلی قرار نگیرد. به عبارت دیگر نمادهای فرهنگی، درک ملموسی از ویژگی‌ها و محتوای حرفه و جایگاه آن در جامعه و فرهنگ یک کشور را نشان می‌دهد که با تقویت آن می‌توان انتظار ارتقای سطح توانمندی‌های رفتاری در عرصه حرفه حسابرسی گردد. فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای یعنی عدم الگوسازی‌های منسجم در ایفای نقش حسابرس به عنوان یک نظارت‌کننده و بررسی‌کننده عملکردهای مالی محسوب می‌شود. از طرف دیگر فقدان تقویت‌های رفتاری که تأثیر مستقیم از محرک اولیه یعنی فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای دارد، به دلیل نبود ادراک مدیریتی و ساختاری منسجم در چارچوب تعاریف رفتاری حرفه حسابرسی در ارتقای سطح انگیزه‌ها و محرک‌های رفتاری حسابرسان در ایفای نقش حسابرسی می‌باشد. نبود این تقویت‌ها در بعد رفتاری فرد را دچار رخوت در عملکردها می‌نماید و باعث می‌شود تا حسابرس کارکردهای اثربخش ایفای نقش خود را از دست دهد و باعث گردد تا به مرور زمان دچار بحران بی‌هویتی یا الیناسیون رفتاری در حرفه حسابرسی گردد. نکته قابل توجه این است که نبود ارزش‌های اخلاق مداری و بی‌توجهی به ایجاد هویت‌های ارزش محور در حرفه حسابرسی نیز عاملی غیرمستقیم در کاهش توجه به تقویت‌های رفتاری از جمله پاداش‌های معنوی و یا حتی مادی محسوب می‌شود. از طرف دیگر فقدان ارزش‌های اخلاق مدارانه باعث ایجاد آسیب‌های تبعیض آمیز در سطوح کلان‌تر یعنی جایگاه شغلی حرفه حسابرسی با سایر حرفه‌ها می‌گردد و شاغل یعنی حسابرسان در ایفای نقش‌های خود انگیزه لازم را نداشته و بی‌هویتی برای شغل و جایگاه اجتماعی فرد ایجاد خواهد شد. پیامد اولیه در تحت این عوامل، فقدان برابری و عدالت در چارچوب‌های ساختاری و مدیریتی به دلیل عدم وجود اعتماد و اطمینان به سیستم می‌باشد و در سطح مؤثرتر و کلان‌تر تعارض‌های اجتماعی را به همراه خواهد داشت. در واقع عدم برابری و عدالت که هم مستقیم براساس آسیب‌های تبعیض آمیز ایجاد می‌شود و هم تحت تأثیر عدم ارزش‌های اخلاق مدارانه است، نوعی عدم تعادل در عملکردها و ایجاد تعارض‌های نقشی و خانوادگی است که صرفاً در چارچوب‌های شغلی باعث می‌شود تا فرد در بهترین حالت از این حرفه بدلیل محدودیت‌های تبعیض آمیز و نابرابر در ایجاد الیناسیون رفتاری فاصله بگیرد و در بدترین حالت‌ها فرد کم کاری، رفتارهای انحرافی، غیبت یا تمارض و ... را در پیش بگیرد که این

مهمترین پیامد الیناسیون رفتاری به تعارض‌های اجتماعی ختم شود و حسابرس ضمن داشتن سرخوردگی‌های شغلی در محیط اجتماعی نیز دچار تعارض گردد و کارکردهای خود را از دست دهد.

### بحث و نتیجه‌گیری

عدم هویت فردی و وجود بحران در کار راهه حرفه‌ای حسابرس به عدم کارکرد روانی-شناختی/اجتماعی است که به مرور ضمن افزایش فرسایش شغلی، فرد را دچار سرخوردگی می‌نماید. اریسکون<sup>۵۶</sup> (۱۹۶۸)، هرچند علل شناختی درون فردی را نیز مهم تلقی می‌نماید، اما تأثیرگذاری بیشتر ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگ و ساختارهای پیچیده از مشاغل را دلیل افزایش عدم پیوستگی در عملکردها و تعارض‌های فردی در قالب نقش‌های شغلی تعریف می‌کند. در واقع بی‌هویتی باعث می‌شود تا معنای کار برای فرد، پیوستگی و انسجام ادراکی را از دست بدهد و دائماً در ایفای نقش خود دچار تردید و آشفتگی گردد (اسفنبرگ و همکاران<sup>۵۷</sup>، ۲۰۱۸).

لذا این پژوهش با اتکا به تحلیل نظری زمینه‌ای در گام اول تلاش نمود تا ابعاد ایجادکننده الیناسیون رفتاری حسابرسان را مورد بررسی قرار دهد و در گام دوم در بخش تحلیل تعاملی از طریق مشارکت کنندگان در بخش کمی و به واسطه مشارکت در پر نمودن پرسش‌نامه‌های ماتریسی اقدام به شناخت سیستمی تأثیرگذارترین عامل ایجادکننده بحران هویت شغلی در کار راهه حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات نماید. براساس نتایج در بخش تحلیل کیفی که با مشارکت ۱۶ نفر از متخصصان انجام گرفت مشخص شد، ۳ طبقه اصلی یعنی ابعاد فرهنگی، ابعاد اجتماعی و ابعاد ساختاری در قالب ۷ طبقه فرعی شامل فقدان ارزش‌های اخلاقی در حیطه‌های کاری؛ فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای؛ وجود آسیب‌های تبعیض آمیز؛ تعارض‌های اجتماعی؛ فقدان تقویت‌های رفتاری؛ فقدان برابری و عدالت و فقدان آموزش‌های شغلی باعث ایجاد الیناسیون رفتاری در حرفه حسابرسی دیوان محاسبات می‌شوند. در بخش دوم یعنی تحلیل تعاملی که با مشارکت ۲۰ نفر از حسابرسان دیوان محاسبات انجام شد مشخص گردید، فقدان نمادهای رفتار حرفه‌ای به عنوان محرک اولیه در شکل‌گیری بحران هویت شغلی حسابرسان بیشترین تأثیرگذاری را دارد. در واقع، فقدان نمادهای رفتاری در حرفه حسابرسی به عنوان یکی از محرک‌های فرهنگی محسوب می‌شود که باعث افزایش سطح الیناسیون رفتاری در حسابرسان دیوان محاسبات شده است که این به معنای آن

56.Erikson

57.Svanberg et al

## منابع

- موضوع می‌تواند ضین استقلال رفتاری و عملکردی حسابرس را نیز افزایش دهد. از طرف دیگر فرد دچار سرخوردگی بی‌عدالتی در حرفه حسابرسی، با تعارض‌های آسیمی بیشتری در سطح اجتماع مواجه می‌شود که ممکن است عدم پاسخگویی و شفافیت در کارکردهای حسابرسی را برای جامعه و ذینفعان به همراه داشته باشد. مطمئناً وجود تعارض‌های اجتماعی که ثمره وجود خلل‌های فرهنگی، اجتماعی و سیستمی در چارچوب حرفه حسابرسی است باعث افزایش عدم اعتماد و اطمینان به شفافیت‌های اطلاعاتی خواهد شد و این موضوع حسابرسان را باتوجه به تعریف اجتماعی این حرفه دچار بی‌هویتی می‌کند که می‌تواند ضمن ایجاد نقصان‌هایی در کارراهه حرفه‌ای باعث شود تا حسابرس دچار تنش‌های درونی و رفتاری و شغلی و در نهایت الیناسیون رفتاری گردد.
- باتوجه به اینکه پژوهش با این ابعاد و رویکرد تحلیلی انجام نشده است، از منظر مفهومی نتایج این پژوهش می‌تواند با پژوهش‌هایی همچون لِنز و هان<sup>۵۸</sup> (۲۰۱۵)؛ شیخ‌اسماعیلی و حزب‌بوی (۱۳۹۵) و نادری و همکاران (۱۳۹۷)، مطابقت دارد. براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، دیوان محاسبات به عنوان یک نهاد نظارت کننده و تدوین کننده استراتژی‌ها در حرفه حسابرسی، از طریق توسعه ارزش‌های رفتاری و اخلاق مدارانه به ایجاد هویت‌های فردی و حرفه‌ای کمک نمایند تا حسابرسان با پشتوانه فرهنگی عملکردهای مسئولانه خود را همچون پاسخگویی، اصالت محوری و استقلال رفتاری و عملکردی در حرفه حسابرسی را با جدیت بیشتری در کارراهه حرفه‌ای خود به کار گیرند و این موضوع بی‌انگیزی‌های شغلی و ایجاد بحران‌های هویت شغلی را تا حدی کنترل نماید. از طرف دیگر با توسعه نمادگرایی چه از باب معنوی و چه از باب جایگاه اجتماعی، دیوان محاسبات تلاش نماید تا کارکردهای مشخصی از رفتار حرفه‌ای را در قالب الگوها، استعاره‌ها و یا شعارها و ... به منصفه ظهور برسد و حسابرسان ایفای نقش در این حرفه را دارای ارزش بدانند و حرکت در کار راهه شغلی خود را با انگیزه‌های ارزش محوری دنبال کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود در لایه‌های اجتماعی، تعادل و انسجام بیشتری از طریق ابزارهایی همچون رسانه در بین مشاغل ایجاد کنند و حرفه حسابرسی را باتوجه به وظایف و مسئولیت‌های سنگینی که در پاسخگویی و ارتقای سطح شفافیت‌های اطلاعاتی بر عهده دارد، به درستی به تصویر بکشد تا ذهنیت اجتماع از تصویر حسابرسان مثبت شکل گیرد و باعث ایجاد پویایی در افزایش مسئولیت‌ها و کارکردهای اثربخش حسابرسان گردد.
- پورعزت، علی اصغر؛ شامی‌زنجانی، مهدی و رئیسی‌فر، کامیار. (۱۳۹۷). بررسی داستان‌های مسی‌ر شغلی با رویکرد تحلیل روایت (ساختاری و محتوایی). *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۳(۲)، ۸۲-۶۵.
- راجی‌زاده، سپیده و زنگی‌آبادی، حجت‌اله. (۱۳۹۴). فرسودگی شغلی و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن در بین حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳۴(۳)، ۹۲-۷۳.
- شیخ‌اسماعیلی، سامان و حزب‌بوی، سنا. (۱۳۹۵). ارائه الگوی عوامل مؤثر بر جهت‌گیری‌های کارراهه شغلی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*، ۱(۲۳)، ۷۸-۵۵.
- غفوری کله، سیده معصومه و محسنی تبریزی، علیرضا. (۱۳۹۷). تبیین جامعه‌شناختی تأثیر دینداری بر اشکال و موضوعات بیگانگی (از خود، از جامعه و از سیاست) در نزد شهروندان بالغ تهرانی. *بررسی مسائل اجتماعی ایران*، ۹(۲)، ۱۸۵-۲۰۸.
- فرهی، علی؛ سلطانی، محمدرضا و نصراللهی، محمد. (۱۳۹۷). ارائه الگوی مسیر پیشرفت شغلی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰(۴)، ۷۸-۵۱.
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ نویان اشرف، اعظم و علوی صائب، فرداد. (۱۳۹۳). عوامل تأثیرگذار بر بیگانگی از کار، روابط و راهکارها. *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۵(۱۷)، ۸۰-۵۵.
- مشایخی‌فرد، سعید؛ پورزمانی و زهرا و جهان‌شاد، آریتا. (۱۳۹۸). نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرس بر تأثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرس. *فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۴(۷)، ۶۲-۳۳.
- نادری، نیلوفر؛ حصارزاده، رضا و نصیرزاده، فرزانه. (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن. *فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۵)، ۲۶۲-۲۳۳.
- ولیان، حسن؛ صفری‌گرایلی، مهدی و حسن‌پور، داوود. (۱۳۹۸). توسعه کارراهه حرفه‌ای حسابرسان داخلی با توجه به ویژگی‌های یادگیری سازمانی. *دانش حسابرسی*، آماده انتشار.
- Amarat, M., Akbolat, M., Unal, O. & Karakaya, B.G. (2018). The Mediating Role of Work Alienation in the Effect

- of Workplace Loneliness on Nurses' Performance. *Journal of Nursing Management*, (3)27, 553-559.
- Baker, C.R. (2014). An Examination of The Ethical Discourse of The US Publicaccounting Profession from A Foucaultian Perspective. *Journal of Accounting & Organizational Change*, (2)10, 216-228.
  - Barrainkua, I. & Espinosa-Pink, M. (2018). The Influence of Auditors' Professionalism on Ethical Judgement: Differences Among Practitioners and Postgraduate Students. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, (2)21, 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2017.07.001>.
  - Belhassen, Y. & Shani, A. (2013). Substance Abuse and Job Attitude Among Hotel Workers: Social Labeling Perspectives. *Tourism Management*, (2)34, 47-49 <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.03.008>.
  - Carette, B., Anseel, F. & Lievens, F. (2013). Does Career Timing of Challenging Job Assignments Influence the Relationship with In-Role Job Performance?. *Journal of Vocational Behavior*, (1)83, 61-67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.001>.
  - Chang, H., Ittner, C.D. & Paz, M.T. (2014). The Multiple Roles of the Finance Organization: Determinants, Effectiveness, and the Moderating Influence of Information System Integration. *Journal of Management Accounting Research*, (2)26, 1-32.
  - Chiaburu, D., Diaz, I. & De Vos, A. (2013). Employee Alienation: Relationships with Careerism and Career Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, (1)28, 4-20. <https://doi.org/10.1108/02683941311298832>.
  - Dahling, J.J., Melloy, R. & Thompson, M.N. (2013). Financial Strain and Regional Unemployment as Barriers to Job Search Self-Efficacy: A Test of Social Cognitive Career Theory. *J Couns Psychol*, (2)60, 210-218.
  - Draz, A. (2010). The Meaning of Career Success a Closer Inspection of Historical Cultural, and Ideological Contexts. *Career Development International*, (4)16, 364-384.
  - Erikson, E.H. (1968). *Identity: youth and crisis*. NewYork: Norton.
  - Espinosa-Pike, M. & Barrainkua, I. (2016). An Exploratory Study of the Pressures Andethical Dilemmas in the Audit Conflict. *Spanish Accounting Review*, (7)19, 10-20.
  - Everett, J., Tremblay, M.S. (2014). Ethics and Internal Audit: Moral Will and Moral Skill in A Heteronomous Field, *Critical Perspectives on Accounting*, 25: 181-196.
  - Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S. & Rollero, C. (2016). Correlates of Work Alienation and Positive Job Attitudes in High- and Low-Status Workers, *Career Development International*, (7)21, 713-725. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2016-0027>.
  - Goretzki, L. & Messner, M. (2018). Backstage and Frontstage Interactions in Management Accountants' Identity Work. *Accounting, Organizations and Society*, (3)74, 1-20 <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.09.001>.
  - Guthrie, C. P. & Ambrose, J. (2012). Job Burnout in Public Accounting: Understanding Gender Differences. *Journal of Managerial Issues*, (4)24, 390-411.
  - Helliard, C. & Bebbington, J. (2004). *Taking ethics to heart: a discussion document by the research committee of the institute of chartered accountants of scotland*. Edinburgh: Institute of Chartered Accountants of Scotland.
  - Hindi, A. & Fayyah, N. (2013). A Survey of The Career Path of Female Managers in Lebanon (Case Study of Beirut University). *Senior Thesis*, University of Beirut Faculty of Management.
  - Kerse, G. & Babadag, M. (2019). A Path from Bullying at Work to Alienation: A Multi-Level View. *Management Research Review*, (10)42, 1201-1215. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2018-0412>.
  - Kerse, G., Babadag, M. (2019). A Path from Bullying at Work to Alienation: A Multi-Level View. *Management Research Review*, (10)42, 1201-1215. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2018-0412>.

- Kerse, G. & Babadag, M. (2019). A Path from Bullying at Work to Alienation: A Multi-Level View. *Management Research Review*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2018-0412>.
- Kossek, E.E. & Ollier-Malaterre, A. (2019). Desperately Seeking Sustainable Careers: Redesigning Professional Jobs for the Collaborative Crafting of Reduced-Load Work. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.003>.
- Kumar, S. (2010). Principals' Management Styles and Their Effect on Teachers' Alienation, *International Referred Research Journal*, (2)2, 121-155.
- Lee, Y. & Lee, J. (2018). A Multilevel Analysis of Individual and Organizational Factors That Influence the Relationship Between Career Development and Job Performance Improvement. *European Journal of Training and Development*, (5/6)42, 286-304. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0097>.
- Lent, R.W. & Brown, S.D. (2013). Social Cognitive Model of Career Self Management: Toward A Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, (4)60, 557-568.
- Lenz, R. & Hahn, U. (2015). A Synthesis of Empirical Internal Audit Effectiveness Literature Pointing to New Research Opportunities. *Managerial Auditing Journal*, (1)30, 5-33.
- Liguori, E.W., Bendickson, J.S. & McDowell, W.C. (2018). Revisiting Entrepreneurial Intentions: A Social Cognitive Career Theory Approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, (1)14, 67-78.
- McLachlan, J.E. (1990). Philosophy and Principles of Auditing. *The British Accounting Review*, (2)21, 190-202. [https://doi.org/10.1016/0890-8389\(89\)90203-5](https://doi.org/10.1016/0890-8389(89)90203-5).
- Nair, N. & Vohra, N. (2012). The Concept of Alienation: Towards Conceptual Clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, (1)20, 25-50. <https://doi.org/10.1108/19348831211215641>.
- Nair, N. & Vohra, N. (2010). An Exploration of Factors Predicting Work Alienation of Knowledge Workers. *Management Decision*, (4)48, 600-615. <https://doi.org/10.1108/00251741011041373>.
- Nehme, R., AlKhoury, C. & Al Mutawa, A. (2019). Evaluating the Performance of Auditors: A Driver or A Stabilizer of Auditors' Behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2018-0306>.
- Pejuskevic, B., Lecic-Tosevski, D., Priebe, S. & Toskovic, O. (2011). Burnout Syndrome Among Physician: The Role of Personality Dimension and Coping Styles. *Psychiatric Danubina*, (4)23, 383-389.
- Plant, K., Barac, K. & De Jager, H. (2017). Developing Early Career Professional Auditors at Work, *Meditari Accountancy Research*, (3)25, 368-390. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-03-2017-0119>.
- Samuel, S., Covaleski, M.A. & Dirsmith, M.W. (2009). *On the eclipse of professionalism in accounting: An essay*. In C.S. Chapman, D.J. Cooper, & P. Miller (Eds), *Accounting, organizations and institutions*, 367-395. Oxford: Oxford University Press.
- Svanberg, J., Öhman, P. & Neidermeyer, P. (2018). Client-Identified Auditor's Initial Negotiation Tactics: A Social Identity Perspective. *Managerial Auditing Journal*, (6/7)33, 633-654. <https://doi.org/10.1108/MAJ-10-2016-1467>.
- Tummers, L.G. & Dulk, L.D. (2013). The Effects of Work Alienation on Organizational Commitment, Work Effort and Work-To-Family Enrichment. *Journal of Nursing Management*, (6) 21, 850-859.
- Young, M. & Schieman, S. (2017). Scaling Back and Finding Flexibility: Gender Differences in Parents Strategies to Manage Work-Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*. DOI:10.1111/jomf.12435.