

ارائه مدل مثبت‌نگری در حسابرسی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۲/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱۹

داود روحی شاهعلی بگلو^۱رضوان حجازی^۲رسول عبدی^۳یعقوب اقدم مزرعه^۴

چکیده:

هدف این پژوهش ارائه الگویی برای مثبت‌نگری در حسابرسی با استفاده از رویکر کیفی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان حسابرسی و نمونه آماری شامل ۱۴ نفر است که با استفاده از روش گلوله برفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه نیمه ساخت یافته و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، تحلیل محتوا با استفاده از سه مرحله کدگذاری و بهره‌گیری از نرم افزار Maxqda انجام گرفت. در این راستا، مقوله‌های کلان، مقوله‌های اصلی و فرعی از داده‌های پژوهش (مصاحبه‌ها) استخراج شد. با توجه به مفهوم مثبت‌نگری از نگاه مشارکت‌کنندگان، مدل مثبت‌نگری در قالب مدل پارادایمی که دربرگیرنده، شرایط علی، محوری، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها است، ارائه گردید. شرایط علی دارای سه مقوله اصلی و هشت مقوله فرعی، پدیده محوری که مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی می‌باشد، دارای دو مقوله اصلی و پنج مقوله فرعی، شرایط مداخله‌گر دارای دو مقوله اصلی و پنج مقوله فرعی، شرایط زمینه‌ای دارای سه مقوله اصلی و شش مقوله فرعی، راهبردها دارای سه مقوله اصلی و شش مقوله فرعی و در نهایت پیامدها دارای چهار مقوله اصلی به دست آمدند. نتایج بیانگر این است که مثبت‌نگری مبتنی بر کشف واقعیات و مکملی برای تردیدگرایی در جهت بهبود قضاوت حسابرسان می‌باشد.

کلمات کلیدی: مثبت‌نگری، تردیدگرایی، حسابرسی، رویکرد کیفی، روش داده‌بنیاد

۱. دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

۲. استاد گروه حسابداری، دانشگاه خاتم، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک:

hejazi33@gmail.com

۳. استادیار گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

۴. استادیار گروه حسابداری، واحد صوفیان، دانشگاه آزاد اسلامی، صوفیان، ایران.

۱- مقدمه

امروزه در فضای رقابتی کسب و کار برای حرکت روبه جلو حرفه، ایجاب می‌نماید که ویژگی‌های فردی و شخصیتی جهت کیفیت و بقای حرفه بصورت چشم‌گیری مورد توجه قرار گیرد (اصغرزاده و همکاران، ۱۳۹۷). موضوع مثبت‌نگری در شغل درباره بهینه‌سازی و بهبود عملکرد است و به دنبال توسعه سلامت روانی، بهروزی و نیز شکوفایی فردی و سازمانی با تاکید بر ویژگی‌های مثبت انسان به جای ویژگی‌های منفی آن است (میلزماورا و همکاران، ۲۰۱۳). نگرش و اندیشه مثبت به ارزش اهداف یا مقاصد و مسئولیت افراد اشاره دارد و باوری است که یک فرد نسبت به توانایی خود برای انجام ماهرانه فعالیت‌های کاری دارد و به احساس دارا بودن اختیار و استقلال عمل در تنظیم فعالیت‌های کاری و نحوه انجام آن‌ها برمی‌گردد (فرنج و هالدون، ۲۰۱۲). از جنبه سازمانی، مثبت‌نگری، نقش مؤثر و سازنده‌ای برای مقابله با مشکلات و تقویت اعتماد به نفس و ایجاد روحیه بالا در انجام وظایف کاری دارد (قاسمی‌راد و مولایی، ۱۳۹۷).

قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی به معنای اظهارنظر معقول و حکم دادن مستدل درباره مطلوبیت صورت‌های مالی به وسیله شخصی است که هم تحصیلات و تجربه مرتبط و ارزشمندی دارد و هم ویژگی‌های لازم برای اظهارنظرهای بی‌طرفانه را دارا است (برزیده و همکاران، ۱۳۹۷). قضاوت مبتنی بر تردید، شرط لازم برای اقدام مبتنی بر تردید است. یک حسابرس ممکن است دارای دانش، تجربه یا خصلت‌هایی برای شناخت مساله‌ای باشد و بتواند قضاوت مبتنی بر تردید را اعمال نماید، اما ممکن است به دلیل فشارهای مختلف در حین حسابرسی نتواند اقدامی بر اساس آن قضاوت‌ها انجام دهد (هارت، ۲۰۱۳). تردید حرفه‌ای مورد تاکید استانداردهای حسابرسی بین‌المللی، آمریکا و کشورهای دیگر قرار گرفته و جزء جدایی‌ناپذیر از ویژگی‌های روانشناختی و فردی حسابرسان می‌باشد و تاثیر زیادی در بهبود قضاوت حرفه‌ای دارد (وایت، ۲۰۱۰). حسابرس با تردید حرفه‌ای هیچ موقع صورت‌های مالی را تنها به صرف اینکه مطابق با استاندارد است مورد پذیرش قرار نمی‌دهد، بلکه در مورد اتهاماتی که در ذهنش ایجاد شده و همچنین شواهد و تاییدیه‌هایی که مدنظر خود است بررسی و پرس و جو می‌کند (داوری و نظرپور، ۱۳۹۴). تردید حرفه‌ای تابعی از ویژگی‌های مختلف فردی و محیطی است (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی ویژگی‌های فردی به ساختار پویایی درون خود هر شخص اشاره دارد که مشتمل بر علل وراثتی و محیط اجتماعی می‌باشد. این مولفه‌ها رفتار و افکار شخصی حسابرس را می‌تواند تحت تاثیر قرار دهند (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷).

با اینکه پژوهش‌های اخیر پیرامون حسابرسی به طور عام، بیشتر متغیرهای کلانی مانند اندازه مؤسسات حسابرسی، حق‌الزحمه حسابرسی و عوامل دیگر را بر کیفیت و قضاوت حسابرسان مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما این ویژگی‌های شخصیتی، روانی و رفتاری حسابرسان است که

1. Mills Maura
2. French & Holden
3. Hurtt
4. White

باید به صورت دقیق‌تری مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان پیرامون کیفیت حسابرسی، مطالعات دقیق‌تری انجام داد. تفاوت‌های روانشناختی فردی می‌تواند به عنوان یک متغیر اثرگذار بر قضاوت حرفه‌ای شناسایی شود؛ بنابراین تفاوت‌های روانشناختی فردی، قضاوت حرفه‌ای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به این که حسابرسان از این قاعده مستثنی نیستند انتظار نمی‌رود همه آن‌ها مجموعه اطلاعات یکسانی جمع‌آوری نموده و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. پس شرایط روانشناختی فرد عامل مهمی در تعیین رفتار و نگرش وی است (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). از سویی بنا به عقیده لوتانز^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در سازمان‌های معاصر، ویژگی‌های فردی و روانشناختی مانند رفتار و تفکر مثبت (مثبت‌نگری) نه تنها ایجاد مشکل نمی‌کند، بلکه در خدمت سازمان و توسعه عملکرد فردی است (لوتانز، ۲۰۰۸). بنابراین افزایش درک و توانایی فرد برای به کار بستن مجموعه قابلیت‌های روانشناسی، از طریق تفکر مثبت با تلفیق مولفه‌هایی همچون خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، هیجان‌پذیری مثبت و دیدگاه‌های مثبت‌گرایانه می‌تواند بستر و مسیری جدید برای حسابرسان باشد. اگرچه تصمیم‌گیری با نگرش مثبت در حوزه‌هایی مانند حسابرسی که از عقل‌گرایی و قواعد مشخصی پیروی می‌کنند بسیار دشوارتر می‌باشد با این حال داشتن ویژگی‌های فوق برای حسابرسان یک مزیت محسوب می‌شود زیرا هر کدام می‌تواند استقلال و بی‌طرفی را برای حسابرس تقویت کند. با توجه به مرور ادبیات و پیشینه موضوع، نگرش مثبت در رشته‌های حسابداری و مالی چندان مورد توجه قرار نگرفته است در حالی که گرایش، تفکر و نگرش مثبت در محیط‌هایی که سازمان‌های امروزی با آن‌ها روبرو هستند، مفهوم منحصر به فرد و جدیدی است که با استفاده از مفاهیم و واژه‌های گذشته شکل نوینی به خود گرفته است. در ضرورت انجام این پژوهش باید تأکید کرد که با توجه به اینکه در حسابرسی، دانش، مهارت و تجربه حسابرسان به تنهایی نمی‌تواند ضامن حفظ و پایداری این نقش و جایگاه باشد؛ بنابراین نیاز به افرادی است که از سطوح انرژی و ظرفیت روانشناختی و رفتاری بالایی مانند مثبت‌نگری در محیط کار باشند تا بتوانند با استفاده از ویژگی‌هایی مانند خودرایی، اعتماد به نفس، امیدواری و تحمل فشار، در شناسایی تحریفات و تقلب و ارائه گزارش مطلوب به مهارت، دانش و تجربه خود بیافزایند. در این میان ضعف رویکردهای سنتی حسابرسی درباره حسابرسان در کار قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی، نیاز به رویکردی جدید مبتنی بر اندیشه و گرایش مثبت احساس می‌شود. با توجه به مقدمات فوق این پژوهش در نظر دارد مدل مثبت‌نگری در حسابرسی را با استفاده از نظریه داده‌بنیاد ارائه نماید لذا به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است؛ مدل مناسب الگوی مثبت‌نگری در حسابرسی چیست؟

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱. مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی

مثبت‌نگری را می‌توان استفاده از تمامی ظرفیت‌های ذهنی مثبت، نشاط‌انگیز و امیدوارکننده

در زندگی برای تسلیم نشدن در برابر عوامل منفی ساخته ذهن و احساسات یأس‌آور ناشی از دشواری ارتباط انسان‌ها و رویارویی با طبیعت دانست؛ به عبارت دیگر، مثبت‌گرایی یعنی داشتن امید همیشگی به یافتن راه حل‌ها و به تعبیر دیگر، خوش‌بینی نسبت به جهان، انسان‌ها و خویش‌تن است (پورسردار و همکاران، ۱۳۹۲). در رویکرد مثبت‌نگر مفروضه اصلی مبتنی بر پتانسیل ذاتی انسان برای رشد و کمال است (تقی‌زاده قصبه و همکاران، ۱۳۹۷). لذا در گرایش مثبت‌گرا انسان موجودی است که توانایی‌های بالقوه برای رشد و تحول در آن به ودیعه گذاشته شده است (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). مثبت‌اندیشی شکلی از فکر کردن است که بر حسب عادت در پی به دست آوردن بهترین نتیجه از بدترین شرایط می‌باشد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). در تفکر مثبت هدف این است که بر جنبه‌های خوب رویدادها تکیه شود و حتی از بدترین شرایط، بهترین نتیجه کسب شود (راسموسن^۱، ۲۰۱۷). مثبت‌اندیشی زمانی مثمر است که با عمل همراه باشد. چه بسا افرادی که اندیشه‌های مثبت دارند، اما چون دست به عمل نمی‌زنند، مثبت‌اندیشی آنان ثمر نمی‌دهد. مثبت‌گرایی داشتن امید همیشگی به راه حل یافتن و به تعبیر شایع خوش‌بینی و امیدواری نسبت به جهان، انسان، و خود است (روزبهانی و همکاران، ۱۳۹۲). لوتانز و همکاران (۲۰۰۸) مثبت‌گرایی را بر چهار بعد امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی طبقه‌بندی کردند (قاسمی‌راد و مولایی، ۱۳۹۷). اتخاذ یک دیدگاه جانشین در تفسیر وقایع سازمانی (در نظر گرفتن چالش‌ها و موانع به عنوان فرصت، تاکید روی نتایج خارق‌العاده، داشتن یک سوگیری و گرایش مثبت تاکید بیشتر روی ویژگی‌های مثبت، ظرفیت‌ها و امکانات و در نهایت فضیلت‌گرایی و تاکید به گرایش طبیعی انسان به سمت دست‌یابی به بالاترین آمال بشری و بررسی ایجاد و اثرات مرتبط با فضیلت و ایجاد شادکامی و بهروزی را از ویژگی‌های مثبت‌گرایی در سازمان می‌باشد (تقی‌زاده قصبه و همکاران، ۱۳۹۷). در تعریف دیگری ساتیجی^۲ (۲۰۱۹) مثبت‌گرایی در سازمان را به عنوان مطالعه پیامدها، فرایندها و ویژگی‌های سازمان‌ها و اعضایش تعریف می‌کند (ساتیجی، ۲۰۱۹). علاوه بر این چون در مثبت‌گرایی بحث شکوفایی استعدادها و توانمندی‌های کارکنان وجود دارد، می‌توان گفت دیدگاه آزاد اندیشانه‌ای نیز نسبت به کارکنان دارد (ویلیامز^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). در عین حال، انجام کار فوق‌العاده همراه با تجارب مثبت و انگیزه‌های درونی و انرژی بخش همچون اشتیاق شغلی و غرقه شدن در کار، و احساسی از معناداری و لذت، استقلال و اعتماد به نفس، نه تنها خسته‌کننده و طاقت‌فرسا نیست، بلکه می‌تواند کار را به یک خدمت برای کارکنان تبدیل کند (لطفی و حسینی، ۱۳۹۷).

۲-۲. مثبت‌نگری و حسابرسی

شروع مطالعات و تحقیقات در حوزه ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی و طرز تفکر حسابرسان به دهه ۱۹۷۰ بر می‌گردد. اما بعدها به دلیل نگرانی از اعتبار ساختار این تحقیقات و مبانی نظری ضعیف،

1. Rasmussen
2. Satici
3. Williams

با کاهش قابل ملاحظه‌ای مواجه گردید (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). حرفه حسابرسی، دانشی کاربردی است که تقریباً در تمامی مراحل خود مبتنی بر افکار، تجارب و قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. نتایج پژوهش‌هایی (مانند ملانظری و اسماعیلی‌کیا، ۱۳۹۳؛ محسنی و همکاران ۱۳۹۶؛ مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷)، بیانگر این بوده است که ویژگی‌های فردی، ذهنی و روانی حسابرسان به صورت با اهمیتی بر کیفیت حسابرسی از ابعاد مختلفی اثرگذار بوده است. امروزه محیط حسابرسی یک محیط پراسترس و پویا تلقی می‌شود اشخاصی که با مسئولیت مطلوبیت صورت‌های مالی سروکار دارند، در واقع درگیر فرآیندی پیچیده و پراسترس هستند و با تخصیص‌های پیچیده‌ای سروکار دارند که قضاوت و تصمیم‌گیری درباره این تخصیص‌ها امری نسبتاً پیچیده است. قضاوت حرفه‌ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورت‌های مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرسان و درکل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). محققان حسابداری علاقه‌مند به تأثیر تفاوت‌های روانشناختی فردی بر چنین قضاوت‌ها و تصمیماتی هستند (ابراهیمی و اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۴). کیفیت حسابرسی در اصل به ویژگی‌های شخصیتی و نوع تفکر حسابرسان باز می‌گردد. حسابرسان مستقل با ارزیابی‌های خود به مواردی برخورد می‌کند که کشف این موارد و همچنین تصمیم‌گیری در مورد آنها به خصوصیات حسابرسان از جمله شک و نگرش سوال برانگیز حسابرسان و همچنین توانایی‌های وی مربوط می‌شود (ولیان و گرایلی صفری، ۱۳۹۷) تجربه و دانش علمی حسابرسان از ویژگی‌های مهم حسابرسان و نیز از عوامل موثر بر کیفیت حسابرسان می‌باشد در استانداردهای حرفه‌ای برای بهبود حسابرسی یک صورت مالی، حسابرسان باید یک نگرش، یا دیدی که از آن به شک نام برده می‌شود را داشته باشد. شک حرفه‌ای حسابرسان یک نگرشی است که همواره با حسابرسان است و ذهن او در راه جمع‌آوری شواهد حسابرسانی و ارزیابی آنها با پرسش و شک همراه می‌کند (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶). حسابرسان با شک حرفه‌ای هیچگاه صورت‌های مالی را تنها به صرف اینکه مطابق با استاندارد است مورد پذیرش قرار نمی‌دهد بلکه در مورد اتهاماتی که در ذهن او ایجاد شده و همچنین شواهد و تاییدیه‌هایی که مدنظر خود است بررسی و پرسوجو می‌کند. بدون القای شک حرفه‌ای توسط حسابرسان، وی هرگز نخواهد توانست نظر منطقی پیرامون صورت‌های مالی پیچیده و فریبنده را اظهار نماید زیرا صورت‌های مالی فریبنده به آسانی از دید حسابرسان بدون شک حرفه‌ای بدون کشف شدن عبور می‌کند (مران جوری و فرخی، ۱۳۹۶). درک نکردن کافی و مشترک مفهوم تردید حرفه‌ای، سبب ایجاد مشکلات مهمی برای حسابرسان در همراهی با الزام‌های حرفه‌ای می‌شود. تغییر در چارچوب تردید حرفه‌ای و ذهنیت حسابرسان، نیازمند یک تغییر بزرگ در تئوری شواهد حسابرسانی و رویه‌های حسابرسانی است. به طور کلی، شناسایی تردید حرفه‌ای در نهایت انعکاس دهنده ویژگی‌های فردی، رفتاری و دربردارنده یک ویژگی روانشناختی است (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۵). رویکردهای سنتی در مورد حسابرسان بیشتر بر رفع خطاها و اشکالات تکیه داشته و کمتر به ظرفیت‌های مثبت آنان بها می‌داد. در همین

خصوص هم راستا بر فلسفه روانشناسی مثبت‌گرا در خصوص توجه به ظرفیت‌های مثبت افراد و دیدن نیمه پر لیوان برخی محققان به اهمیت و قابلیت کاربرد اصول و دستاوردهای روانشناسی با نگرش مثبت در کار توجه کردند (مهدوی و سروستانی، ۱۳۹۶). واقعیت این است که حسابرسان، در طول فرایند حسابرسی، واکنش‌های احساسی، مانند دوست داشتن یا تنفر نسبت به پرسنل مشتری (صاحبکار)، یا اضطراب در مورد اجزای کار حسابرسی، خواهند داشت. همچنین در حین انجام حسابرسی ممکن است حالات خلقی مختلفی را تجربه کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که پیامد مهم احساسات و حالات خلقی که حسابرسان دچار آن می‌شوند، این است که این واکنش‌ها می‌تواند تصمیم‌گیری (قضاوت) آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد. رفتارها؛ از اجراکننده (حسابرس) ناشی می‌شوند و عملکرد وی را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آیند (محصول تلاش فیزیکی و ذهنی که برای وظایف اعمال شده است) و می‌توان جدای از نتایج در مورد آن‌ها قضاوت کرد (مهربان‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). هنگامی که حسابرسان از نقاط ضعف و قوت و خواسته‌ها و ترس‌های خود آگاه باشد بهتر می‌تواند قضاوت نماید. از طرفی فرد مثبت‌نگر، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی سوق دهند که این نگرش منجر به تصمیم مناسب‌تر می‌گردد. با توجه به اینکه مثبت‌نگری مشخصه‌ای روانشناختی و رفتاری است، بنابراین با مرور ادبیات مثبت‌نگری مولفه‌های خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس، تحمل استرس و تاب‌آوری و خودرأیی را می‌توان به راحتی با حسابرسی مرتبط کرد؛ افراد خودکارآمد به صورت درونی و با انگیزه، رفتار می‌کنند که این خود می‌تواند باعث قضاوت مناسب‌تر گردد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی اعتماد به نفس یعنی حسابرسان به توانایی، شایستگی، صلاحیت علمی و فنی خود اعتماد کامل دارد. خودرأیی یعنی حسابرسان گفته‌های دیگران را بدون تفکر و پژوهش نمی‌پذیرند و به ظاهر و چیزهای صوری اعتماد ندارند مگر با سند ثابت شود (روبایی و همکاران، ۱۳۹۲).

۳- پیشینه پژوهش

در پژوهش حاضر تقریباً برای نخستین بار مفهوم مثبت‌نگری و مثبت‌اندیشی در قلمرو دانش حسابرسی معرفی می‌گردد و سعی بر این است تا از این طریق باب پژوهشی و نیز کاربردی جدیدی را برای توسعه و بهبود پژوهش‌ها و نیز خدمات حرفه‌ای و تخصصی حسابرسی (بهبود در قضاوت‌ها، تردیدگرایی و کیفیت حسابرسی از ابعاد مختلف) گشوده شود. بدین ترتیب، پیشینه مشخصی در حوزه موضوع این پژوهش مشاهده نشده است لذا در این بخش به بررسی و تحلیل تحقیقات (داخلی و خارجی) مشابه با متغیرهای موضوع پرداخته شده است.

امانی و همکاران (۱۳۹۹) به مطالعه اثر عواطف مثبت و منفی بر تردید حرفه‌ای به عنوان یکی از مولفه‌های قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار و مثبتی بین عواطف مثبت با تردید حرفه‌ای و همچنین رابطه معنی‌دار و منفی بین عواطف منفی با تردید حرفه‌ای وجود دارد.

یوسفی شارمی و بنی مهد (۱۳۹۸) تاثیر عواطف فردی بر بی طرفی حسابرس را بررسی کردند. شواهد پژوهش نشان داد عواطف مثبت تاثیری مثبت و معنادار بر بی طرفی دارد و عواطف منفی تاثیری منفی بر بی طرفی داشته، اما این رابطه معنادار نیست.

احمدی حصار و همکاران (۱۳۹۷) به شناسایی ویژگی‌های روانشناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان دیوان محاسبات در نهادهای دولتی استان اردبیل، آذربایجان شرقی و استان گیلان پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد متغیرهای مسئولیت‌پذیری، ادراکی، مهارت ارتباطی، سازگاری، خودکآمدی، خلاقیت و تحمل استرس به عنوان ویژگی‌های روانشناختی اثرگذار در مهارت حسابرسان می‌توان تلقی کرد.

اصغرزاده و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از این است که متغیر توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان در محیط کاری، بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر بسزایی دارد.

مهدوی و سروستانی (۱۳۹۶) نقش رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری در ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان را با استفاده از معادلات ساختاری مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که پاسخگویی فرآیندی بر سطح شواهد درخواستی حسابرس اثر مستقیم دارد. با وجود این، انگیزش شناختی تأثیر معناداری بر سطح شواهد درخواستی حسابرس ندارد.

سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس روی حسابرسان شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران را بررسی کردند. تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان می‌دهد متغیرهای خوش‌بینی و اعتماد به نفس، تجربه و جنسیت منجر به وجود تفاوت در قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌شود.

محسنی و همکاران (۱۳۹۶) رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین وجدان، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و برونگرایی با نیت اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌دار، و بین روان‌پریشی و نیت اخلاقی، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

نچل^۱ و همکاران (۲۰۱۹) با استفاده از نتایج کسب شده از حسابرسان مستقل و نیز داده‌های کلی موجود در پایگاه مشتریان دریافتند که میان نگرش در تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل و کیفیت حسابرسی، رابطه وجود دارد.

آندریاس^۲ و همکاران (۲۰۱۸) حسابرسان را با هدف ارتقای کیفیت حسابرسی با استفاده از پرسشنامه بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که، وجود ویژگی‌هایی همچون، نوع تفکر و اندیشه، استقلال، بی طرفی، تجربه و مهارت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تاثیر گذارند و این موضوع باعث ارتقای کیفیت حسابرسی می‌گردد.

1. Knechel

2. Andreas

استرومبک^۱ و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند ویژگی‌های مثبت روان‌شناسی افراد منجر به اتخاذ تصمیمات مالی مثبت و خوب می‌شود. آن‌ها نشان دادند افرادی که از خویشتن‌داری و خودرایی بالایی برخوردار هستند، رفتار مالی بهتری دارند و معمولاً در رابطه با موضوعات مالی، نگرانی از آینده ندارند.

بیگز^۲ (۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین خوش‌بینی و مسئولیت حسابرسان پرداخته است. نتایج نشان داد با افزایش سطح خوش‌بینی حسابرسان، میزان مراقبت حرفه‌ای و مسئولیت حسابرسان کاهش می‌یابد.

آگاروالا^۳ و همکاران (۲۰۱۷) تأثیر خودباوری با تردید حرفه‌ای حسابرسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد، خود باوری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد به گونه‌ای که نتایج منتج از این پژوهش نشان داد، با افزایش خودباوری حسابرسان به عنوان یک ویژگی شخصیتی، قضاوت حرفه‌ای حسابرسان بهبود می‌یابد.

گریفیت^۴ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان طرز تفکرات حسابرسان و حسابرسان برآوردهای پیچیده به طور تجربی نشان دادند که مداخله فکری هدفمند و مدبرانه، می‌تواند توانایی حسابرسان را در شناسایی برآوردهای غیرمنطقی از طریق بهبود توانایی آنها در شناسایی و ترکیب اطلاعات متناقض ناشی از بخش‌های مختلف حسابرسان و بهبود توانایی آنها برای تفکر نسبت به شواهد بهبود بخشد.

اولیوا و راتناوات^۵ (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر تجربه کاری، شایستگی، انگیزه و نگرش، مسئولیت‌پذیری و بی‌طرفی حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسان، روی حسابرسان شاغل در شرکت‌های حسابداری عمومی در جاکارتا پرداختند. نتایج حاکی از این است که نگرش و توانمندی مثبت ذهنی حسابرسان، مسئولیت‌پذیری و بی‌طرفی او تأثیر قابل توجهی بر روی کیفیت حسابرسان دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف یک پژوهش توسعه‌ای- کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات، پژوهشی توصیفی از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. همچنین از منظر گردآوری داده‌ها با توجه به ماهیت پژوهش، از نوع پژوهش‌های کیفی می‌باشد و از نظریه داده‌بنیاد به‌عنوان روش پژوهش استفاده کرده است. نظریه داده‌بنیاد یک شیوه پژوهش کیفی است که به‌وسیله آن، با استفاده از یک دسته داده، نظریه‌ای تکوین می‌یابد به طوری که این نظریه در یک سطح وسیع،

1. Strömbäck
2. Bigus
3. Agarwalla
4. Griffith
5. Olivia & Ratnawati

یک فرایند، عمل یا تعامل را تبیین می‌کند. در این روش، پژوهش را هرگز از یک نظریه شروع نمی‌کنند و بعد آن را به اثبات برسانند، بلکه پژوهش از یک دوره مطالعاتی شروع و فرصت داده می‌شود تا آنچه متناسب و مربوط به آن است، خود را نشان دهد (اشتراوس و کوربین^۱، ۱۹۹۰). از سوی دیگر، پژوهش حاضر همانند بسیاری از تحقیقات انجام شده در قلمرو علوم انسانی، از نوع تحقیقات اکتشافی محسوب می‌گردد، زیرا به دنبال کشف ماهیت نقش مثبت‌نگری در حسابرسی می‌باشد. این پژوهش از لحاظ نتیجه، جزء تحقیقات توسعه‌ای قلمداد می‌گردد چرا که به دنبال ارائه الگوی مدل مثبت‌نگری در حسابرسی می‌باشد. در این پژوهش برای رفع نواقص پژوهش‌های گذشته، با رویکردی کیفی و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد، به تدوین مدلی جامع که شامل عوامل علی، عوامل محوری، عوامل مداخله‌گر، عوامل زمینه‌ای، راهبردها و پیامدهای مثبت‌نگری حساب‌رسان است، پرداخته شده است. همچنین این پژوهش از منظر بعد زمانی، مقطعی بوده؛ زیرا مصاحبه‌ها در سال ۱۳۹۸ انجام شده است.

۴-۱. جمع‌آوری و گردآوری داده‌ها

پژوهش حاضر در چهارچوب رویکرد کیفی و با به کارگیری روش نظریه داده‌بنیاد انجام گرفته است. لذا داده‌های مورد نیاز با به کارگیری مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته، جمع‌آوری شده است. در پژوهش کیفی هنگامی جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها متوقف می‌شود که اطلاعات درباره همه دسته‌بندی‌های مورد نظر اشباع شود و این امر زمانی رخ می‌دهد که نظریه یا موضوع مورد مطالعه کامل شود و اطلاعات جدیدی مرتبط با موضوع مورد مطالعه، به دست نیاید. از این رو، در پژوهش‌های کیفی، حجم نمونه را مترادف با کامل شدن داده‌ها یا اشباع داده‌ها می‌دانند (دانایی فرد و امامی، ۱۳۹۲). روش اصلی برای جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه مصاحبه نیمه‌ساختار یافته فردی بود. مصاحبه‌های رو در رو و در یک جلسه انجام گردید. مصاحبه‌ها هر یک بلافاصله پیاده‌سازی شده و مورد کدگذاری و تحلیل اولیه قرار گرفت. مدت جلسات مصاحبه به طور متوسط نزدیک به ۶۰ تا ۹۰ دقیقه بود. سوالات مصاحبه از نوع باز بود و در خلال مصاحبه انجام می‌گرفت و پاسخ به یک سوال ممکن بود سوال دیگری را نیز مطرح کند ولی با این حال برای اینکه جریان مصاحبه از کنترل مصاحبه‌کننده خارج نشود سوالات کلیدی زیر در کنار سایر سوالاتی که در طول مصاحبه پدید می‌آمد پرسیده می‌شد و در آخر نیز سوالاتی از مصاحبه شونده مبنی بر اینکه اگر نکته نظرات دیگر وجود دارد بفرمایید، اضافه می‌شد.

با توجه به اینکه این پژوهش به روش کیفی انجام شده است لذا در بخش کیفی که منجر به استفاده از نظریه داده‌بنیاد شده است، فرضیه‌ای وجود ندارد. در نتیجه پژوهش حاضر به سئوالات زیر پاسخ می‌دهد:

- تعریف شما از مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی چیست؟ و افراد مثبت‌نگر چه ویژگی‌هایی دارند؟
- ابعاد و مولفه‌های مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی در حسابرسی کدامند؟

- مدل مناسب الگوی مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی در حسابرسی چیست؟
 - شرایط علی چه هستند؟ شرایط زمینه‌ای مناسب در مثبت‌گرایی و مثبت‌نگری کدامند؟
 مولفه‌های مداخله‌گر به مثبت‌نگری کدامند؟ راهبردهای که مسیر رسیدن به مثبت‌گرایی در حسابرسی را هموار می‌سازد کدامند؟ پیامدهای مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی حسابرسی چیست؟
 در گردآوری اطلاعات، ملاحظات ذیل در انتخاب مشارکت‌کنندگان به‌عمل آمده است:
 - داشتن تجربه حرفه‌ای حسابرسی چه از لحاظ تحصیلات دانشگاهی و چه از لحاظ بررسی

صورت‌های مالی

- انجام یا همکاری یا راهنمایی به عنوان استاد راهنما، مشاور و داوری حداقل دو پژوهش کیفی در رابطه با حیطه‌های رفتاری و قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان.

بر اساس دو معیار بیان شده، ابتدا فهرستی از محققان در دسترس حیطه‌های رفتاری و قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان تهیه شد. سپس از طریق مذاکره تلفنی، رودررو و ایمیل، درباره اهداف پژوهش توضیح داده شد و از آنها برای انجام مصاحبه دعوت به عمل آمد. در این پژوهش ۱۴ نفر به عنوان مصاحبه‌شونده انتخاب شدند که همه مصاحبه‌ها رودرو و با هماهنگی قبلی انجام شد. ذکر این نکته حائز اهمیت است که در همان ابتدای مصاحبه بر رعایت اصول اخلاقی در حفظ مباحث و دیدگاه‌های آنها تأکید می‌شد تا اطمینان و اعتماد آنها برای انجام مصاحبه‌ها جلب شود.

۴-۲. روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

به دلیل گستردگی جامعه آماری، امکان شناسایی و تعامل با همه افراد جامعه ممکن نمی‌باشد. از این رو انتخاب یک نمونه آماری به عنوان نماینده جامعه مورد نظر اجتناب‌ناپذیر است. با توجه به هدف پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه ساختار نیافته و با رویکردی اکتشافی گردآوری شده‌اند. نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که طبقه‌ای به اشباع برسد. همچنین برای غنای پژوهش تلاش شد تا با افرادی مصاحبه شود که شخصاً موضوع پژوهش را تجربه کرده‌اند و از دانش و تجربه بالایی در این زمینه برخوردارند. بر اساس نظریه داده‌بنیاد مدّ نظر کوربین و اشتراوس (۱۹۹۰) تعداد نمونه مناسب ۱۰ تا ۲۵ نفر است که افزایش این تعداد به مرحله اشباع تئوریک بستگی دارد؛ یعنی تا زمانی که دیگر اطلاعات و داده جدیدی از مصاحبه‌شوندگان حاصل نشود، فرایند جمع‌آوری اطلاعات ادامه پیدا می‌کند (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۹۲). در این پژوهش تعداد ۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری گلوله برفی به عنوان نمونه برای انجام مصاحبه انتخاب شدند (در مصاحبه شماره ۱۴ به اشباع رسید). در روش نمونه‌گیری گلوله برفی پس از شناسایی یا انتخاب اولین واحد نمونه‌گیری از آن برای شناسایی و انتخاب دومین نمونه کمک گرفته می‌شود به همین ترتیب افراد دیگر نمونه شناسایی و انتخاب می‌شوند. در واقع در این روش از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود تا افراد همسان خود را به پژوهش‌گر ارجاع دهند و نمونه بعد نیز همین کار را انجام می‌دهد تا یک زنجیر تشکیل شود (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۹۲).

۴-۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها

کدگذاری را قلب نظریه داده‌بنیاد خوانده‌اند. کدگذاری یک روش اساسی برای مشخص‌سازی مقولات موجود در داده‌ها است که نماد یا مخفی است که برای مقوله‌بندی کلمات یا عبارات داده‌ها به کار می‌رود. هدف از کدگذاری تسهیل بازیابی قطعات داده‌ها است (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۹۲).

کدگذاری باز: در کدگذاری باز مجموعه‌ای از مقوله‌های مفهومی از متن‌های مصاحبه (در اینجا مصاحبه‌ها داده‌ها را تشکیل می‌دهند) کشف می‌شود. در واقع کدگذاری باز بخشی از فرایند تحلیل داده‌هاست که به خردکردن، مقایسه‌سازی، نام‌گذاری، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی داده‌ها می‌پردازد.

کدگذاری محوری: در مرحله دوم تحلیل داده‌ها، کدگذاری محوری انجام شده است که در آن مقوله‌های اصلی که از کدگذاری باز حاصل شده‌اند با یکدیگر مرتبط شده‌اند. در کدگذاری محوری بین مقوله‌های اساسی که در کدگذاری باز گسترش یافته‌اند، ارتباطات درونی برقرار می‌شود. در کدگذاری محوری پیوند بین مقوله‌ها به شرح زیر است:

شرایط علی: مقوله‌هایی (شرایطی) هستند که بر مقوله اصلی تأثیر می‌گذارند و به وقوع یا گسترش پدیده مورد نظر می‌انجامد. شرایط علی در داده‌ها اغلب با واژگانی نظیر وقتی، در حالی که، از آنجا که، چون و به‌علت بیان می‌شوند.

شرایط زمینه‌ای: مجموعه خاصی از شرایط که در یک زمان و مکان خاص جمع می‌شوند تا مجموعه‌ای از اوضاع و احوال یا مسائلی را به‌وجود آورند که اشخاص با عمل خود به آنها پاسخ می‌دهند. مقوله اصلی (محوری): در واقع هسته مورد مطالعه است که در این پژوهش «مبتنی‌نگری» است.

شرایط مداخله‌گر: شرایط ساختاری که به پدیده‌ها تعلق دارند و بر راهبردهای کنش و واکنش اثر می‌گذارند. آنها راهبردها را در درون زمینه خاصی سهولت می‌بخشند و یا آنها را محدود و مقید می‌کنند.

راهبردها: راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده مورد نظر هستند. راهبردها مقصود داشته، هدفمند هستند و به‌دلیلی صورت می‌گیرند. پیامدها: نتایجی که بر اثر راهبردها پدیدار می‌شود. پیامدها نتایج و حاصل کنش‌ها و واکنش‌ها هستند.

کدگذاری انتخابی: در مرحله کدگذاری انتخابی، مقولات به مقوله مرکزی مرتبط می‌شوند و نظریه را شکل می‌دهند. یک یا دو مقوله اصلی که همه مقوله‌های به آن باز می‌گردد، بنیان چارچوب نظریه را خواهد ساخت. برقراری نوعی یکپارچگی در کدها و مقوله‌ها برای یکپارچگی در نظریه نهایی مفید است.

در این پژوهش از الگوی پارادایم کوربین و اشتراوس (۱۹۹۰) برای کدگذاری محوری استفاده شده است. در این الگو، مفاهیم حول مقوله‌ی محوری، شرایط علی، بستر حاکم، شرایط مداخله‌گر، کنش‌ها و تعاملات (استراتژی‌های عملی) و پیامدها متمرکز می‌شوند. تجزیه و تحلیل

داده‌ها مطابق با روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد پس از انجام مصاحبه، طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی با استفاده از نرم افزار مکس کیودی‌ای^۱ انجام شده است. در پژوهش حاضر برای اطمینان از قابل قبول بودن، یافته‌های پژوهش، پس از اتمام هر مصاحبه، به مصاحبه شونده‌گان که خود خبرگان و افراد مطلع در موضوع بودند، ارائه می‌شد و در باره اجزاء آن بحث و تبادل نظر صورت می‌گرفت. در این پژوهش، برای معیار مقبولیت جهت ارتقای دقت علمی و روایی و پایایی، از موارد زیر استفاده شده است: حساسیت پژوهشگر در انسجام روش‌شناسی، متناسب‌نمودن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعان. به منظور اعتبار یافته‌ها نتایج تحلیل و کدگذاری در اختیار ۷ نفر (شامل ۴ نفر از مشارکت‌کنندگان در پژوهش) و ۳ نفر خارج از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظر آنها پیرامون کدهای استخراجی برچسب‌های مفهومی الصاقی را با محتوای داده‌ها مناسب و معتبر از متن داده‌ها اخذ گردید. دستیابی به اشباع نظری (عدم اضافه شدن مفاهیم و مقوله‌های جدید داده‌ها گردآوری شده و نهایتاً در مصاحبه‌های آخر) گواهی بر اعتبار یافته‌های پژوهش است (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۹۲).

۵- یافته‌های پژوهش

در این پژوهش جهت کدگذاری، بعد از انجام مصاحبه‌ها؛ مصاحبه‌ها مکتوب شدند و بعد از بررسی و بازخوانی، مفاهیم استخراج شدند با توجه به ماهیت نظریه داده‌بنیاد و شیوه انجام آن، در این پژوهش برای هر گزاره که مفاهیم مصاحبه‌شونده‌گان را شامل می‌شد، یک کد اختصاص شده است. سعی شده تا انتخاب کدها در عین دقت با هدف تبیین موضوع پژوهش صورت پذیرد. و کدگذاری تا حد امکان با مشاوره مصاحبه‌شونده‌گان انجام شود. در این مرحله، هدف، ایجاد مجموعه سازمان یافته‌ای از کدها و مفاهیم اولیه است که نتیجه بررسی دقیق و تفصیلی گزاره‌های هر مصاحبه است. با توجه به مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان در این پژوهش مصاحبه‌ها با استفاده از تحلیل محتوای سطر به سطر، عبارت به عبارت و مفهوم کلی بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و بر اساس تشابه، مفهوم و اشتراکات بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات مشخص شدند. در این مرحله ۵۲۹ کد و مفهوم شناسایی و طبقه‌بندی شده و مقوله‌های کلان شکل گرفتند.

- شرایط علی: به حوادث، رویدادها و اتفاقاتی اشاره دارد که منجر به وقوع یا توسعه یک پدیده می‌شود. پدیده به معنای ایده، حادثه، رویداد و واقعه اصلی است که در مورد آن مجموعه‌ای از کنش‌ها یا واکنش‌ها برای اداره کردن آن هدایت می‌شوند یا مجموعه‌ای از کنش‌ها به آن مربوط است. در این پژوهش مجموعه مربوط به شرایط علی با مقوله اصلی ویژگی‌های رفتار شغلی دسته‌بندی شد که شامل محورهای عوامل رفتار سازمانی، عوامل فردی و عوامل انگیزشی می‌باشد که در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

جدول ۱: کدگذاری باز و مفاهیم شرایط علی

مفهوم	مفولفه‌ها	مقوله فرعی	مقوله اصلی
	حمایت اجتماعی، تعامل اجتماعی، تعامل معنوی، عملکرد وظیفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی، احترام و توجه، رغبت شغلی، ارتباط سازنده، شناخت اجتماعی، نقش اجتماعی شفاف، خوش‌بینی به چالش‌ها و تقاضاهای شغلی، حفظ آرامش در شرایط چالش‌انگیز شغلی، نگاه امیدوارانه به شغل، تجربه حمایت اجتماعی، تقاضاهای شغلی، تعامل میان محیط و رفتار، اخلاق حسنه، احترام به حقوق خود و دیگران، انجام کار صادقانه بدون نظارت مافوق، حس احترام و همکاری با سایر همکاران براساس کردار و پندار نیک، تنوع در کار، خلاقیت در کار، روحیه همکاری	رفتار شهروندی سازمانی	عمل رفتار سازمانی
	جدیت در کار، تلاش در جهت حل مشکلات شغلی، نظم در پیگیری وظایف و اهداف سازمانی، توانایی در تعاملات بین فردی، نفوذ بر دیگران برای دستیابی به اهداف سازمانی، تلاش در امور و مسئولیت‌های محول شده سازمان، توانایی در انتقال اطلاعات و ارتباطات، توانایی پیگیری و دستیابی به اهداف، مهارت در انجام وظایف، همکاری و مشارکت تیمی، رفتار محترمانه با مراجعان و متقاضیان	رفتار وظیفه‌ای	
	ثبات عاطفی، وظیفه‌شناسی، واقع‌گرا، جستجوگر، اجتماعی، تاب‌آور، با ثبات، عملگرا، سازشکار و سازگار، بافراست، خودمحور، انعطاف‌پذیر، امیدوار، خودکارآمد، مستقل، کنجکاو، تحلیلگر، باصالت، سرسخت، مصر، هشیار، دقیق، وحساس، خلاق و نوآور، منطقی، جاه‌طلب، مشوق، روابط مدارا، کارا، درستکار، آرمان‌گرا، خوش‌بین، تعامل‌گرا، بازخور، استقلال، جنسیت، سن، تحصیلات	ویژگی‌های شخصیتی	عمل فردی
	عاطفی، معنوی، هیجانی، خود انگیزشی، مهارت‌های اجتماعی، همدلی، شناخت عواطف دیگران و شناخت خود، آرامش، داشتن معنا و هدف در زندگی، توانمندی در شناخت مسئله، توانمندی در حل مسئله، توانایی سازگاری، هیجان‌پذیری	هوش	
	امیدواری، امید به تعالی در سازمان، امید به آینده، به فال نیک‌گرفتن حوادث غیرمنتظره، خوش‌بینی نسبت به مشتریان، تلاش برای رفع نقاط ضعف خود، اصلاح رفتار خود، تمایل به یادگیری، ایجاد هم‌افزایی، پیوند سرمایه اجتماعی و انسانی، باور به توانایی، معناداری، تلاش ذهنی در جهت موفقیت، تجارب مثبت انسانی، به کارگیری ویژگی ذهنی و روانی، ظرفیت ذهنی بالا	روانشناختی سربینه	
	عزت نفس، تعادل عاطفی، تعادل هیجانی، راهنمای تفکری جدید، گرایش ذهنی و روانی جدید سازمانی و فردی، استنباط و ادراک شغل، ویژگی ذهنی نامحسوس، تلاش برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی، تلاش برای عالی‌بودن	عوامل روانی	عمل انگیزشی
	مسئولیت اجتماعی، تعهد اخلاقی، تعهد اجتماعی، تعهد شغلی، تعهد عاطفی، تعهد حرفه‌ای، مؤثر بودن، عزم شخصی، دریافت حق‌الزحمه متناسب با شایستگی، شجاعت و شهامت حرفه‌ای، توانمندی در انجام کار مشتری، توانمندی اثرگذاری بر دیگران، توانایی فیزیکی و روانی، سختکوشی و حس مسئولیت، چابکی ذهنی، قدرت تصمیم‌گیری بالا، توانایی تعیین حجم کار و مبلغ قرارداد حسابرسی، توانایی قوی در تحلیل و حل مشکلات، توانمندی در سازماندهی و برنامه‌ریزی، اثربخش فرایند حسابرسی، توانایی تفسیر آمار و اطلاعات مالی و غیرمالی	تعهد و توانمندی	
	رضایت از نوع کار، رضایت از محیط کار، رضایت از همکاران، رضایت از مدیریت و سرپرست، رضایت از حقوق و مزایا	رضایت	

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۱ شرایط علی سه مقوله عوامل رفتار سازمانی، عوامل فردی و عوامل انگیزشی است که دارای زیر مقوله‌هایی فرعی نظیر رفتار شهروندی، رفتار وظیفه‌ای، شخصیت، هوش، سرمایه روانشناختی، عوامل ذهنی، تعهد و توانمندی، رضایت شغلی مولفه‌های فرعی شرایط علی هستند.

- مقوله محوری: کدگذاری محوری، تعیین الگوهای موجود در داده‌ها را شامل می‌شود. در این مرحله، مقولات محوری و فرعی پژوهش در یک مدل نمایش داده می‌شوند. در این پژوهش مقوله محوری مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی در حساسی می‌باشد. شرایط محوری به شرح جدول ۲ می‌باشد.

جدول ۲: کدگذاری باز مفاهیم محوری

مقوله محوری	محور اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
مثبت‌نگری حساسان	فرهنگ سازمانی	تجربه و مهارت	تمایل به یادگیری، پیوند سرمایه اجتماعی و انسانی، اعتماد اجتماعی، مهارت مدیریتی، تجارب مثبت انسانی، پذیرش مسئولیت‌های جدید، علاقه‌مندی، اطمینان، تسلط به نرم افزارهای حسابداری، تسلط به آئین رفتار حرفه‌ای، شناخت کامل قوانین نهادهای نظارتی حرفه حسابداری، توانایی تفسیر آمار و اطلاعات مالی و غیرمالی، داشتن نگرش تردیدی، آشنایی کافی به کارگیری فناوری اطلاعات در حسابداری، آشنایی با نرم افزارهای به روز در حسابداری، اعمال تردید حرفه‌ای، سن و جنسیت، تجربه و مهارت در صنعت، به کارگیری تجربه، حس مسئولیت، درک مناسب از کسب و کار، توانایی تحلیل و حل مشکلات، توانمندی در سازماندهی و برنامه‌ریزی اثربخش فرآیند حسابداری، تخصص و استقلال، مهارت حرفه‌ای، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های اجتماعی، حفظ نگرش تردیدی در طول عملیات حسابداری، استفاده از ابزارهای حسابداری مبتنی بر کامپیوتر، تردید حرفه‌ای و شک‌گرایی
		اخلاق و دانش	عزت نفس، دانش ضمنی، دانش صریح، درستکاری و اعتقاد حرفه‌ای، درستکاری و صداقت، رعایت اخلاق کاری، رعایت آئین رفتار حرفه‌ای، رازداری، تعهد حرفه‌ای، قانونگرایی، تمایل به دوری از اضطراب، اشتیاق برای کمک، تعهد اخلاقی، دانش عمومی و تخصصی، مسلط به نرم افزارهای حسابداری و حسابداری، تسلط به استانداردهای حسابداری و حسابداری، مسلط به آئین رفتار حرفه‌ای، دانش کافی در حوزه حسابداری و حسابداری شناخت کامل قوانین نهادهای نظارتی حرفه حسابداری، دانش در حوزه صنعت و فعالیت اقتصادی صاحبکار، دانش درباره مسائل حقوقی و تجاری و مالی، آشنایی کافی به زبان اصلی حسابداری، داشتن دانش به روز در فناوری اطلاعات
		نگرش و بینش	کسب شناخت از محیط، ویژگی ذهنی و روانی، ظرفیت ذهنی بالا، باور به توانایی، معناداری، تلاش ذهنی، تعادل هیجانی، راهنمای تفکر، گرایش ذهنی و روانی جدید سازمانی و فردی، تعادل عاطفی، استنباط و ادارک شغل، داشتن ویژگی ذهنی نامحسوس، حساسیت به کار حسابداری، بینش حرفه‌ای، همگرایی در کار تیمی و گروهی، ظرفیت پذیرش تفکر جدید، حساسیت به کیفیت گزارش‌های حسابداری، برخورداری از روحیه انتقادپذیری، بینش (شم) حسابداری، بینش اعتقادی، بینش انتقادی، بینش سیاسی، بینش مدیریتی

مفاهیم	مقوله فرعی	محور اصلی	مقوله محوری
قضاوت بدون غرض، تعامل با مدیریت و پرسنل، دارا بودن ذهن باز و تعمق در فرآیند ارزیابی و پردازش شواهد، معنابخشی به تفکر عمیق، مبتنی بر واقعیت و دوری از احساس، تعامل با مشتری، تعادل در محیط کار، خوش‌بین و امیدوار به صاحبکار با حس تردید و نه اعتماد کامل و یا بی‌اعتمادی کامل، حمایت اداری، تنوع مهارت، اهمیت حرفه‌ای بودن، هماهنگی با هنجارهای حسابداری، تلاش برای رسیدن به کیفیت بالاتر، تأکید بر تردیدگرایی، اجتناب از مجموعه‌های از رویکردهای جایگزین و از پیش تعیین شده، تقویت تردیدگرایی، تردید منطقی با امیدواری به درستکاری صاحبکار، تفکر عمیق، ارزیابی منتقدانه، جستجوی اطلاعات بیشتر، تفسیر عمیق، پرهیز از افکار منفی نسبت به صاحبکار و محیط کار، کسب شناخت از کسب و کار صاحبکار،	ادراک و رویکرد	عوامل تصمیم‌گیری	مثبت‌گرایی در حسابداری
اعتبار صاحبکار، نوع صنعت صاحبکار رعایت هنجارهای اخلاقی در سطح صاحبکار، توانایی مدیریت صاحبکار، شهرت موسسه حسابداری، مدیریت موسسه حسابداری، پاسخگویی صاحبکار، سوابق حسابداری شرکت، فرهنگ اخلاقی و سازمانی، جو سازمانی موسسه، خیرخواهی صاحبکار، اندازه صاحبکار	ویژگی‌های موسسه		

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول ۲ مقوله محوری در این پژوهش مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی در حسابداری می‌باشد که اولین محور از مقولات محوری، ویژگی‌های مرتبط به عوامل حرفه‌ای است که شامل سه مولفه فرعی تجربه و مهارت و اخلاق و دانش و نگرش و بینش می‌باشد و دومین محور عوامل تصمیم‌گیری است که شامل دو مولفه ادراک و رویکرد و ویژگی‌های موسسه می‌باشد.

- شرایط زمینه‌ای: شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاص ویژگی‌های مربوط به پدیده است. یعنی مکان حوادث یا وقایع مربوط به یک پدیده در طول یک دوره محدود. در این پژوهش عوامل آموزش، عوامل سازمانی و عوامل سرمایه‌ای، شرایط زمینه‌ای می‌باشد که به شرح جدول ۳ می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳: کدگذاری باز و مفاهیم شرایط زمینه‌ای

مقوله محوری	محور اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
عوامل زمینه‌ای	عوامل آموزشی	محدودیت‌های آموزشی	محدودیت‌های آموزشی (تفاوت آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار، دانش و مهارت پایین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حرفه حساسی، ماهیت تئوریک آموزش‌ها، عدم وجود برنامه‌ریزی آموزشی مناسب، تخصصی نبودن محتوای آموزشی ویژه حساسران، حذف قوانین و مقررات اضافی)
		حرفه	محدودیت‌های حرفه
عوامل زمینه‌ای	عوامل سازمانی	حمایت سازمانی	توانمندی مدیر، میزان نشاط مدیریت، میزان مشارکت دادن کارکنان، میزان حمایت مدیریت از کارکنان، میزان حمایت از تفکر کارکنان، جذب و استخدام، استعداد و جانشین‌پروری
		فرهنگ سازمانی	فرهنگ اخلاقی موسسه، فرهنگ توجه به استقلال و بی‌طرفی در موسسه، دید و نگرش سازمان به شایسته‌سالاری، اهمیت درستکاری و بی‌طرفی، تخصص‌گرایی در موسسه، فرهنگ آموزش و یادگیری، توجه به افراد دارای مهارت و تجربه، توجه به افراد ارائه دهنده تجربه، استفاده از دانش ضمنی و صریح کارکنان، تامین زیرساخت فرهنگی، دستمزد، ارتقاء، ارزیابی عملکرد
عوامل سرمایه‌ای	عوامل سرمایه‌ای	سرمایه انسانی	وجود نیروهای با مهارت عالی و با دانش در سازمان، وجود نیروهای متخصص در سازمان، وجود نیروهای شایسته در سازمان
		سرمایه اجتماعی	میزان خوش‌نامی و اعتبار اولیه موسسه حساسی، میزان اعتماد شرکت‌ها و صاحبکاران و ذینفعان و مشتریان به فرایند حساسی

منبع: یافته‌های پژوهش

اولین مقوله از شرایط زمینه‌ای مربوط به شرایط آموزشی می‌باشد که از عواملی نظیر محدودیت‌های آموزشی و حرفه‌ای تشکیل شده است. دومین مقوله عوامل سازمانی شامل حمایت سازمانی و فرهنگ سازمانی و سومین مقوله از شرایط زمینه‌ای عوامل سرمایه‌ای شامل سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی است.

- شرایط مداخله‌گر: شرایط کلی که بر چگونگی فرآیندها و راهبردها تأثیر می‌گذارد. شرایطی که باعث تشدید یا تضعیف پدیده‌ها می‌شوند. شرایط مداخله‌گر در این پژوهش به شرح جدول ۴ می‌باشد.

جدول ۴: کدگذاری باز و مفاهیم شرایط مداخله‌گر

مفاهیم	مقوله فرعی	محور اصلی	مقوله محوری
مشکلات اجتماعی، گرفتاری‌های روزمره، دغدغه‌های ذهنی، منازعات اجتماعی، تخلف، سطح فرهنگ مردم، میزان فرهنگ پاسخ‌خواهی در مردم، وجود فرهنگ پاسخگویی و استعفا در اجتماع، چالش‌های اخلاقی و اجتماعی جامعه، مسابقه بر خورداری از امکانات در جامعه، نحوه برخورد با فساد و سودجویان در کشور، تبعیض و تعصب، مسئولیت اجتماعی سازمان و مردم، روابط بین مردم و مدیران و سازمان‌ها	عوامل فرهنگی و اجتماعی	عوامل کلان	شرایط مداخله‌گر
محیط حرفه‌ای، محیط حسابداری، محیط اقتصادی، محیط سیاسی، محیط اجتماعی، محیط قانونی، محیط گزارشگری مالی، ویژگی‌های صاحبکاران و کارفرمایان، فشار نهادهای نظارتی جهت حسابداری صورت‌های مالی شرکت‌ها، انتظارات ذینفعان و فشارهای هزینه‌ای	عوامل محیطی		
شرایط اقتصادی جامعه، مشکلات مالی، چندشغله بودن، تمام وقت بودن کارکنان، دستمزد و درآمد مکفی، تأمین نیازهای مادی، ثبات اقتصادی، ساختار اقتصادی کشور، وجود شرکت‌های متقلب و کاغذی	عوامل اقتصادی		
محیط کار تخصصی، امنیت شغلی، شایسته‌سالاری، سیاست آزادی بیان، سیاست‌های سازمان، قوانین و مقررات، حقوق و مزایا، رفتار کارکنان، مدیران و صاحبکاران، ارزشمندی کارکنان، قدرشناسی سازمانی درک از حجم کار، آموزش‌های حرفه‌ای، میزان توسعه یافتگی حرفه	سیاست‌های سازمانی	عوامل درون‌ساز	
ساختار سازمانی منسجم، رسمیت، تمرکز و عدم تمرکز، پشتیبانی عملکرد، مفرایندها و روش‌های کاری، سیاست‌گذاری، وجود فرهنگ شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران، دوری از انتخاب مدیران به شکل سیاسی،	تدابیر سازمانی		

منبع: یافته‌های پژوهش

شرایط مداخله‌گر دارای دو مقوله کلان و خرد می‌باشد. اولین مقوله از شرایط مداخله‌گر عوامل کلان است که شامل مقوله‌هایی نظیر اجتماعی- فرهنگی، اقتصادی و محیطی می‌باشد و دومین مقوله عوامل خرد است که شامل سیاست‌های سازمان و ساختار سازمانی است. - راهبردها: راهبردها کنش‌ها یا برهم کنش‌های خاصی که از پدیده محوری منتج می‌شود در واقع راهبردها ارائه راه حل برای مواجهه با پدیده یعنی اداره کردن، نحوه برخورد و به انجام رسانیدن نسبت به پدیده اصلی است. در این پژوهش راهبردها به شرح جدول ۵ می‌باشد.

جدول ۵: کدگذاری باز و شرایط مربوط به راهبردها

مقوله محوری	محور اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
	هویت	سطح سازمانی	پذیرش و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای در همه سطوح و ارکان مؤسسه، تمرکز بر منافع ذینفعان، شهرت و اعتبار مؤسسه، فرهنگ سازمانی مؤسسه، ارائه خدمات با کیفیت به ذینفعان، فلسفه و جو اخلاقی مدیریت، عملکرد و شهرت صاحبکار، کارکنان صاحبکار، ویژگی‌های صنعت و محصول یا خدمت مربوط
		سطح حرفه‌ای	افتخار فرد به حسابرسان بودن، احساس تعلق بیشتر به حرفه حسابداری، یکی دانستن موفقیت شخصی و موفقیت حرفه، پذیرش الزامات استقلال و تعهد واقعی به آن، پایبندی واقعی به ارزش‌های اخلاقی حرفه، اتخاذ غرور و رضایتمندی، رفتار حرفه‌ای، هویت اجتماعی
راهبردها	رهبری	مدیریت تعارض و ابهام	گذشتن و نادیده گرفتن خطاهای سطحی حسابرسان، جلوگیری از درگیری‌های لفظی، اجتناب از تنش در محیط کار، تلاش برای ایجاد محیطی آرام و به دور از تنش، نقش میانجی ایفا کردن
		سبک رهبری	توسعه ارتباطات، استفاده از تجربه موفق قبلی، زیباسازی جو محیط، متنوع‌سازی جو سازمان، مهارت ادراکی، مهارت انسانی و فنی، شایستگی و لیاقت
	ارتباطات اجتماعی	مهارت ارتباطی	مهارت کلامی، ارتباط مجازی، ارتباط با انواع مختلف مشتریان القای حس آرامش و همکاری متقابل تعاملات اجتماعی، ارتباط با سایر کارکنان، مدیران، شرکا و صاحبکار، زبان مشترکی بین صاحبکار و حسابرسان، تعاملات اجتماعی، پیش قدم شدن در برقراری روابط جدید، تقاضای کمک کردن و پیشنهاد دادن برای کمک به دیگران، مدیریت روابط
		تعادل و تعامل	آگاهی از خود، آگاهی از دیگران، تعامل با محیط کار، مدیریت و موسسه، تفکیک قائل شدن بین مسائل کاری و شخصی، مدیریت هزینه‌های زندگی، دخالت ندادن مشکلات شخصی در کار، مدیریت مسائل و مشکلات، زندگی در زمان حال، ثبات، تعامل عاطفی و شناختی، آگاهی و شناسایی عواطف دیگران و واکنش مناسب و کنترل شده، تعامل حسابرسان، تعامل با صاحبکار، همکاری با صاحبکار

منبع: یافته‌های پژوهش

اولین مقوله راهبردی هویت می‌باشد که شامل مولفه‌های هویت سازمان و هویت در سطح حرفه‌ای است. مقوله دوم در موضوع راهبردها، رهبری می‌باشد که شامل مدیریت تعارض و ابهام و نیز سبک رهبری است. مقوله دیگر راهبردی ارتباطات (مبادلات) اجتماعی است که دارای ابعاد مهارت ارتباطی و تعادل و تعامل می‌باشد.

- پیامدها: پیامدها به برون داده‌ها یا نتایج کنش / کنش متقابل اشاره می‌کنند. در این پژوهش پیامدها در چهار مقوله اصلی توسعه فردی و سازمانی، توسعه و ارتقاء جایگاه حرفه حسابرسی در سطح کشور و بهبود پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری طبقه‌بندی شدند، که در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۶: کدگذاری باز و شرایط مربوط به پیامدها

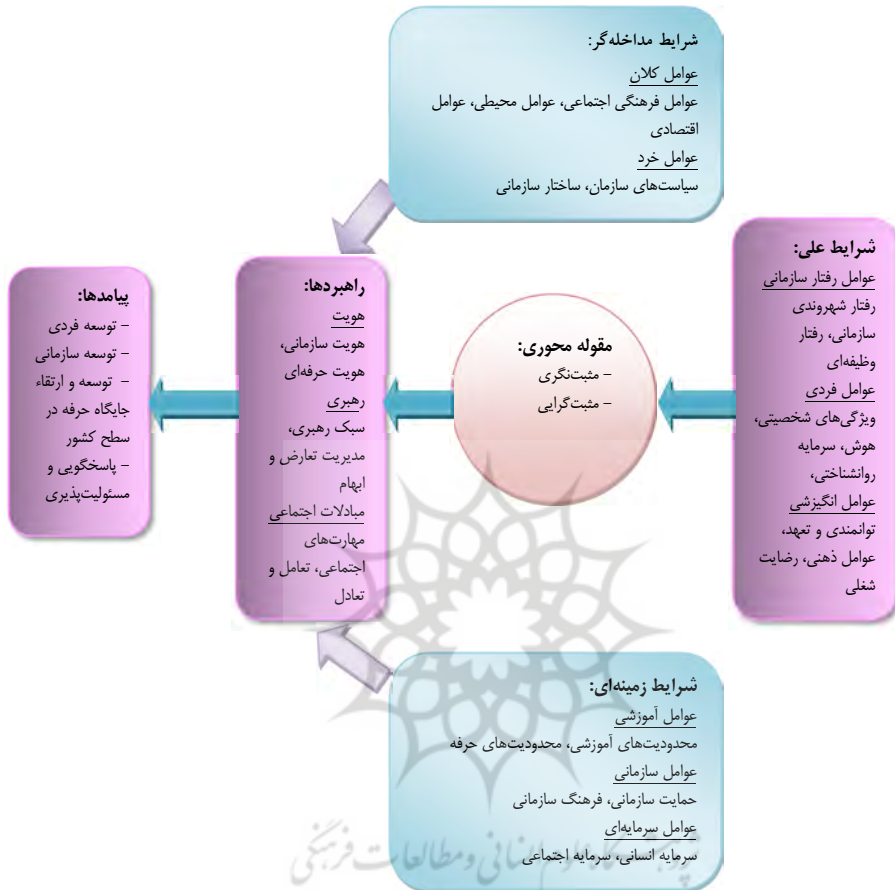
مقوله محوری	مقوله اصلی	مفاهیم
توسعه فردی، توسعه سازمانی	توسعه فردی	افزایش موفقیت‌های شخصی، بهبود کیفیت زندگی کاری، دریافت حمایت اجتماعی بیشتر، بهبود سلامت روانی و رفتاری فرد، افزایش آرامش در خانواده، افزایش نشاط در محیط خانوادگی و کاری، افزایش رضایت خانواده، موفقیت شغلی و سلامت خانوادگی، بهبود مهارت رفتاری، کمک به خودشناسی، افزایش انگیزه پیشرفت شغلی، افزایش رضایت شغلی، رضایتمندی، بهبود عملکرد شغلی و کاهش ترک شغلی، تاب‌آوری و تحمل استرس، جلب اعتماد مدیران و صاحبکاران، افزایش تعهد کاری، بهبود اثربخش و کارایی، کاهش رفتارهای مخرب و انحرافی، انگیزه دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی بیشتر، مدیریت و کاهش استرس، اشتیاق و دل‌بستگی شغلی، شکوفایی استعداد فردی، افزایش هیجان‌های مثبت، مشارکت، شکیبایی، خودکارآمدی، امیدواری
	توسعه سازمانی	صداقت و احترام اجتماعی، تقویت شادابی، بالا رفتن اعتبار موسسه، افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی، افزایش نوآوری و خلاقیت، بهبود اثربخشی و کارایی شرکت، افزایش رضایت مشتریان، توسعه شایستگی و صلاحیت، ارتقاء سطح کیفی سازمانی، افزایش تعاملات اجتماعی سازمان، تسهیم دانش و پویایی سازمان، ارتقای منزلت سازمانی، افزایش فضیلت سازمانی، دل‌پذیر شدن محیط سازمان‌ها، تدوین استراتژی کاربردی، بهبود سلامت سازمانی و روحی و جسمی کارکنان، بهبود عملکرد تیمی، مبارزه با استرس شغلی، جذب، ارتقاء و نگهداری کارکنان، بهره‌وری و بهروزی سازمانی، مبارزه اثربخش با فساد مالی و پولشویی در سطح مدیران ارشد
	توسعه و ارتقاء جایگاه حرفه در سطح کشور	اصلاح استانداردهای حسابرسی با اعمال نوع تفکر و نگرش، تقویت نظام آموزشی دانشگاه‌ها از طریق مولفه‌های روانشناختی، اصلاح سر فصل‌ها و کتب آموزشی و توجه بیشتر به مسائل نگرش و روانشناسی، بهبود فرآیند انتخاب و گزینش حسابدار رسمی، اصلاح قوانین مربوط به انتخاب حسابرس با دخالت معیارهای روانشناسی، عدم تعارض نوع نگرش با رعایت قوانین و مقررات، ایجاد مزیت رقابتی در انواع سطوح، شکوفایی اقتصاد جامعه با تاکید بر مولفه‌های مثبت‌گرایی در اجتماع، نهادینه شدن فرهنگ مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی در بین مردم، هویت بخشیدن به علوم روانشناسی، ارزشمندی رفتار و نگرش در اجتماع، ایجاد جامعه‌ای خوش‌بین و امیدوار، ارتقا فرهنگ اعتماد و درستکاری.

مفاهیم	مقوله اصلی	مقوله محوری
ارتقای سطح شفافیت، افزایش فرهنگ پاسخگویی مدیران، توانایی پاسخگویی به ذینفعان در خصوص نحوه قضاوت حسابرسی، توانایی دفاع و پشتیبانی از مستندات و شواهد گردآوری شده، ارتقای پاسخ‌گویی مطلوب، جلوگیری از روی گردانی مشتریان، ایجاد انگیزه برای مراجعه مجدد مشتریان، پاسخگویی مناسب به انتظارات محیطی، مسئولیت‌پذیری موسسه، تعهد مسئولیت‌های اجتماعی اضافی، افزایش کیفیت حسابرسی، عدم تسلیم در برابر خواسته‌های صاحبکاران، نظارت اثربخش بر حسن اجرای فرآیند حسابرسی، افزایش توانایی در کشف تحریفات صورت‌های مالی، ذکر تحریفات صورت‌های مالی بصورت شفاف در گزارش، برنامه‌ریزی جهت ارتقای حسابرسان، جذب و توسعه استعداد انسانی، اثربخشی حسابرسی، ایجاد فرهنگ خود توسعه‌ای در حسابرسان، ایجاد فرهنگ تفکر حرفه‌ای با مولفه‌های روانشناختی مثبت، صدور گزارشات بدون پیش‌داوری و بدون غرض، ارتقای کیفیت تجربه	بهبود پاسخگویی و افزایش مسئولیت‌پذیری	توسعه

منبع: یافته‌های پژوهش

- کدگذاری انتخابی: سومین مرحله کدگذاری در روش گراندد تئوری، کدگذاری انتخابی است. این روش عبارتست از فراگرد انتخاب دسته‌بندی اصلی، مرتبط کردن سیستماتیک آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته‌بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند در این پژوهش با در نظر داشتن مطالعات اولیه و نظرات مصاحبه‌شوندگان و تحلیل داده‌های گردآوری شده توسط روش گراندد تئوری مدل پیشنهادی که طی احصاء مفاهیم اصلی حاصل شده بود؛ در شکل ۱ ترسیم شد.

شکل ۱: مدل پیشنهادی پژوهش



(منبع: یافته‌های پژوهش)

۶- بحث نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش ارائه الگویی برای مثبت‌نگری در حسابرسی با رویکرد کیفی و مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد است. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه نیمه ساخت یافته با ۱۴ نفر از خبرگان می‌باشد. مقوله محوری در مدل تحقیق مثبت‌نگری در حسابرسی است که با توجه به شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها تدوین گردیده و مدل نهایی ارائه شد. ابزار گردآوری اطلاعات، مصاحبه نیمه ساخت یافته با خبرگان با روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات تحلیل محتوا با استفاده از کدگذاری و بهره‌گیری از نرم افزار مکس کیودای می‌باشد. در این پژوهش نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش طی

سه مرحله کدگذاری شدند. در این راستا، مقوله‌های کلان، مقوله‌های اصلی و فرعی استخراجی از داده‌های پژوهش (مصاحبه‌ها) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به مفهوم مثبت‌نگری از نگاه مشارکت‌کنندگان، مدل مثبت‌نگری در قالب مدل پارادایمی که دربرگیرنده، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها است، ارائه گردید.

در زمینه شرایط علی برداشت بیشتر مشارکت‌کنندگان این بود که مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر مثبت‌نگری مقوله‌های مانند عوامل رفتار سازمانی، عوامل فردی و عوامل انگیزشی است. احساس و نگرش مثبت شامل احساساتی همچون خوش‌بینی و دقت در عملکرد است. در نتیجه، نگرش حسابرسان در تصمیم‌گیری آنان دخیل است. از این رو، شادی فردی و خوش‌بینی به عنوان عواطف و تفکرات مثبت، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری داشته باشد. همچنین تفاوت‌های روانشناختی فردی می‌تواند به عنوان یک متغیر اثرگذار بر قضاوت، تصمیم‌گیری و کیفیت حسابداری شناسایی شود. از سوی دیگر نتایج پژوهش‌های احمدی حصار و همکاران (۱۳۹۷)، مهدوی و سروستانی (۱۳۹۶) و اصغرزاده و همکاران (۱۳۹۷)، سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) و اولیوا و راتناوات (۲۰۱۵) نشان داده است که حسابرسان برای قضاوت و تصمیم‌گیری از ویژگی‌های فردی و روانشناختی استفاده می‌کنند. که با یافته‌های این پژوهش همسو می‌باشد. مقوله محوری در این پژوهش مثبت‌نگری (مثبت‌اندیشی) حسابرسان و مثبت‌گرایی در حسابداری می‌باشد که شامل مولفه‌های اصلی مانند عوامل حرفه‌ای، تجربه و مهارت و اخلاق و دانش و نگرش و بینش می‌باشد. ایفای مؤثر نقش حسابداری در جامعه نیازمند تفکر و نگرشی قوی با ذهنیت و احساس مثبت حسابرسان است. حسابرسان برای ایفای وظایف خویش و حفظ استقلال، علاوه بر رعایت استانداردهای حرفه‌ای باید از ظرفیت‌های مثبت‌نگری همانند خلاقیت، کنجکاوی، اعتماد به نفس، خودکارآمدی، امیدواری نیز برخوردار باشند. که این یافته همسو با یافته‌های امانی و همکاران (۱۳۹۹)، نچل و همکاران (۲۰۱۹)، سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶)، استرومیک و همکاران (۲۰۱۸)، آندریاسو همکاران (۲۰۱۸) می‌باشد و با یافته‌های یوسفی شامی و بنی مهد (۱۳۹۸) ناهمسو می‌باشد. عوامل زمینه‌ای را مقولاتی مانند محدودیت‌های آموزشی و حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی تشکیل دادند. همچنین شرایط مداخله‌گر دارای دو مقوله کلان و خرد بود که شامل مقوله‌هایی نظیر اجتماعی- فرهنگی، اقتصادی و محیطی، سیاست‌های سازمانی و ساختار سازمانی می‌باشد. عوامل محیطی بر نگرش حسابرسان موثر است. به این ترتیب که، عوامل محیطی مثبت می‌توانند حسابرسان خنثی یا مردد را به سوی رفتار مثبت و درستکارانه متمایل کنند. عوامل راهبردی موثر در مثبت‌نگری شامل هویت سازمانی و حرفه‌ای، مدیریت تعارض و ابهام و نیز سبک رهبری و مهارت‌های اجتماعی نظیر تعامل و تعادل است. در زمینه پیامدهای مهم مثبت‌نگری می‌توان مثبت‌نگری را مهارتی تصور کرد که به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین فردی، می‌پردازد و باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌گردد. مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از ویژگی‌های روانشناختی فردی، جزء حوزه‌های اکتسابی محسوب می‌شود که محیط حسابداری و حسابداری می‌تواند از طریق تقویت

این ویژگی در جهتی مثبت توسعه یابد.

نتایج نشان داد که رویکرد مثبت‌نگری سازگار و همسو با تردیدگرایی می‌باشد و در واقع مثبت‌گرایی و نگرش مثبت باعث بهبود قضاوت با اتکا به مقولاتی مانند امیدواری، خوش‌بینی (واقع‌بینی)، خودکارآمدی، تحمل استرس و تاب‌آوری می‌شود و هرکدام از مقولات فوق به تنهایی می‌تواند زمینه‌ای برای تقویت تردیدگرایی در حسابرسی باشد. نکته مهمی که از این پژوهش استنباط می‌شود این است که مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی با عقلانیت، منطق و تردیدگرایی در حسابرسی نقطه مقابل هم نیستند، بلکه مثبت‌نگری به عنوان یک عامل موثر در حرفه حسابرسی باید مدنظر قرار گیرد و عنصر مهمی در تقویت تصمیم‌گیری و قضاوت به شمار رود. از طرفی مثبت‌گرایی و مثبت‌نگری مورد تأکید در این پژوهش و به طور کلی در حسابرسی و به کارگیری آن از جانب حسابرسان، نه تنها خوش‌خیالی نیست، بلکه مثبت‌نگری به معنای واقع‌بینی و کشف واقعیات مد نظر است. در واقع تفاوت بین مثبت‌نگری خوش‌خیالی و خوش‌باورانه، با مثبت‌نگری واقع‌بینانه در این است که مثبت‌نگری خوش‌خیال بدون توجه به واقعیات همه‌چیز را مثبت تلقی می‌کند. اما حسابرس مثبت‌نگر که واقع‌بین است و نه خوش‌خیال، به واقعیات توجه دارد از واقعیات شروع می‌کند و در مسیر مثبت پیش می‌رود. او اطلاعات را پردازش می‌کند، می‌اندیشد و اقدام مناسب را در جهت تردیدگرایی، قضاوت و ارائه گزارش انجام می‌دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش، به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در گزینش حسابرسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ویژگی‌های نگرشی، رفتاری و انگیزشی آنان را نیز مد نظر قرار دهند و در گزینش حسابرسان سنجش نگرش آنان مد نظر قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی این موضوع با روش‌های نظیر معادلات ساختاری بررسی و نتایج مقایسه گردد.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. احمدی حصار، فرشاد، پاکدل، عبدالله و رضایی شریف، علی. (۱۳۹۷). تحلیل عوامل مؤثر روانشناختی بر مهارت‌های حسابرسان (مطالعه موردی حسابرسان دیوان محاسبات). مجله دانش حسابرسی، سال هجدهم، شماره ۷۲.
۲. اشتراوس، آسلم، و جولیت کوربین. (۱۹۹۰). اصول روش پژوهش کیفی، نظریه مبنایی- رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه بیوک محمدی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ۱۳۹۳، چاپ سوم.
۳. اصغرزاده، محمدحسین، کاظمی، کاظم و دهقانی سعدی، علی اصغر. (۱۳۹۷). بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۵، شماره ۱، صص ۹۰-۷۱.
۴. امانی، کوروش، نیکومرام، هاشم و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۹). عوامل فردی و تردید حرفه‌ای حسابرس، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۹، در دست انتشار.
۵. برزیده، فرخ، باباجانی، جعفر و عبداللهی، احمد. (۱۳۹۷). طراحی الگوی هویت در قضاوت حسابرسی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد، دانش حسابرسی، سال هجدهم، شماره ۷۱، صص ۳۶-۵.
۶. پورسردار، نوراله، پناهنده عباس و عبدی زرین سهراب. (۱۳۹۲). تأثیر خوش‌بینی (تفکر مثبت) بر سلامت

- روانی و رضایت از زندگی: یک مدل روان شناختی از بهزیستی نشریه حکیم، دوره ۱۶، شماره ۱.
۷. تقی‌زاده قصبه، فاطمه. حسینی، محمد علی. قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۷). عوامل موثر بر توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های کشور. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، صص ۲۱۵-۲۳۰.
 ۸. دانایی‌فرد، حسن و امامی، مجتبی. (۱۳۹۲). استراتژی نظریه داده‌بنیاد در مطالعات سازمان و مدیریت، انتشارات صفار. چاپ دوم.
 ۹. داوری، طاهر و نظری پور، محمد. (۱۳۹۴). بررسی نگرش جامعه حرفه‌ای حسابرسان ایران نسبت به خطر حسابداری در بخش عمومی، پیشرفت‌های حسابداری، دوره اول، شماره دوم، صص ۵۴-۴۱.
 ۱۰. روزبهنایی، رحیم، فروهر، محمد احسان، ملکی شیوا و قانع‌نیا، مریم. (۱۳۹۲). تئوری سازمانی مثبت‌گرا در چپه‌ای به سوی شکوفایی فردی و سازمانی. ماهنامه کارآفرینان امیر کبیر، شماره ۱۰۷.
 ۱۱. رؤیایی، رضاعلی، احمد یعقوب نژاد و کاوه آدین فر. (۱۳۹۲). ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسان، شماره ۲۲، صص ۹۵-۶۷.
 ۱۲. سعیدی گراغانی، مسلم و ناصری، احمد. (۱۳۹۶). تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابداری، سال نهم، شماره ۳۹.
 ۱۳. عباس‌زاده، حسن، محمودی، آرش و نوری، امیر. (۱۳۹۳). رفتار سازمانی مثبت‌گرا و تأثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت. دوره ۳۳، شماره ۷۴.
 ۱۴. فروهر، محمد، روزبهنایی، رحیم، و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۲). استراتژی مثبت: فراسوی حل مسئله. درسهایی از روان‌شناسی مثبت‌گرا. دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری.
 ۱۵. قاسمی‌راد، مهین و مولایی، فاطمه. (۱۳۹۷). تأثیر مثبت‌اندیشی در سبک زندگی اسلامی، فصلنامه دانش انتظامی زنجان، سال هشتم، شماره ۴۸.
 ۱۶. لطفی، محرم و حسینی، سیدصمد. (۱۳۹۷). تأثیر مثبت‌اندیشی و تفکر سیستمی بر عملکرد شغلی کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و کسب و کار، تبریز، گروه مدیریت دانشگاه تبریز.
 ۱۷. محسنی، عبدالرضا، قاسمی، مصطفی و کریمی، محسن. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابداری مدیریت سال ششم، شماره ۳۴.
 ۱۸. مران جوری، مهدی و فرخی، سمانه. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری، اصفهان، دانشگاه شیخ بهایی.
 ۱۹. ملا نظری، مهناز، و اسماعیلی‌کیا، غریبه. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های روانشناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابداری، بررسی‌های حسابداری و حسابداری، دوره ۲۱، شماره ۴، صص ۵۲۶-۵۰۵.
 ۲۰. مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان، فصلنامه دانش حسابداری، سال ۱۸، شماره ۷۱، صص ۳۷-۵۶.
 ۲۱. مهرانی، ساسان، حساس‌یگانه، یحیی، ابوبی اردکان، محمد و گنجی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). طراحی مدل تردید حرفه‌ای حسابرسان مبتنی بر نظریه مبنایی، دانش حسابداری، سال ۱۹، شماره ۷۶.
 ۲۲. مهربان‌پور، محمد رضا، رحیمیان، نظام‌الدین و آهنگری، مهناز. (۱۳۹۷). بررسی طرز تفکر حسابرسان مستقل در کاربرد تردید حرفه‌ای در ایران، دانش حسابداری، سال ۱۸، شماره ۷۱.
 ۲۳. نیکومرام، هاشم، هرمزی، شیر کوه، رویایی، رضاعلی، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال ششم، شماره ۲۳.
 ۲۴. یوسفی شارمی، میرامید و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۸). تأثیر عواطف فردی بر بی‌طرفی حسابرسان، دانش حسابداری مالی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۸۵-۱۶۳.
 ۲۵. ولیان، حسن و گرالی صفری، مهدی. (۱۳۹۷). ارائه الگویی برای درک تردید حرفه‌ای حسابرسان با رویکرد تحلیل محتوا، دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۵، صص ۲۸-۱۱.
 ۲۶. هویدا، رضا، حجت‌الله مختاری و محمد فروهر. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم.

ب- منابع خارجی:

1. 1. Andreas Hellmann. (2018). The role of accounting in Behavioral Finance .Sciedirect - Elsevier Journal of Behavioral and Experimental Finance, <http://dx.doi.org/10.1018/j.jbef>.
2. 2. Bigus, J. (2017). Optimism and Auditor Liability, Accounting and Business Research, PP.1-24.
3. 3. Donldson,S. I., Dollwet,M.A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-revived literature linked to positive psychology. The Journal of Positive Psychology, 10 (3),p.p.185- 195.
4. 4. French, S., and Holden, T. (2012). Positive Organizationa Behavior: A Buffer for Bad News, Business Communication Quarterly. 75 (2): 208–220.
5. 5. Griffith, E. E., Hammersley, J. S., Kadous, K., & Young, D. (2015). Auditor mindsets and audits of complex estimates. Journal of Accounting Research, 53(1), 49–77.
6. 6. Hurtt R. Kathy. (2010). Development of A Scale to Measure Professional Skepticism. Auditing: A Journal of Practice and Theory. Vol. 29, No. 1, 2010, 149-171
7. 7. Knechel, W.R, Sofla, Amin S., Svanström, T. (2019). The effect of professional skepticism on auditor compensation and auditor opinions. Working Paper, University of Auckland, Business School, Seminars and Events.
8. 8. Luthans, F., and Avolio, B.J. (2009). The point of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 30: 291–307.
9. 9. Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a Webbased intervention to develop positive psychological capital. Academy Of Management Learning and Education, 7, 209–221..
10. 11. Mills Maura J. A., Fleck Christina R. A. & Andrzej Kozikowski. (2013). Positive Psychology at Work: A Conceptual Review, State-of-practice Assessment, and a Look Ahead. The Journal of Positive Psychology, 2(8), 153–164.
11. 12. Olivia Furiady and Ratnawati Kurnia. (2015). The Effect of Work Experiences, Competency, Motivation, Accountability and Objectivity towards Audit Quality, Procedia - Social and Behavioral Sciences 211: 328 – 335.
12. 13. Rasmussen, B. (2017). Trust and Professional Skepticism in the Relationship between Auditors and Clients: Overcoming the Dichotomy Myth. Behavioral Research in Accounting, Spring, Vol. 29, No. 1, pp. 19-42.
13. 14. Satici, Seydi Ahmet. (2019). Psychological vulnerability, resilience, and subjective wellbeing: The mediating role of hope, Personality and Individual Differences, Volume 102, Pp 61–73.
14. 15. Strömbäck Camilla, Thérèse Lind, Kenny Skagerlund, Gustav Tinghög,(2017) Does self-control predict financial behavior and financial wellbeing?accepted for Journal of Behavioral and Experimental Finance,14(3):30-38
15. 17. Williams , J. Mark G. O'Connor ,Rory, C. (2014). The relationship between positive future thinking, brooding, defeat and entrapment.
16. 18. White, R. (2010). Evidential Symmetry and Mushy Credence, Academy of Management Review 23(3),PP. 513-530.