



Interpretive Structural Modeling of Factors Affecting the Psychological Resilience of Auditors in Order to Reduce the Turnover Intention

Hossein Kamrani¹, Raziye Alikhani^{*2}, Mehdi Maranjory³, Yousef Taghipouryan⁴

Received: 2024/02/07

Accepted: 2024/03/16

Research Paper

Extended Abstract

Background and purpose: economic challenges and emerging crises, along with the complexities of the auditing profession, have affected the career prospects and productivity of employees. Therefore, the need to take measures for individual and organizational resilience is felt more than in the past. Resilience is the skill and capacity to remain strong in stressful and difficult situations. It seems that individual differences in resilience affect the degree to which a person reacts to stressful factors. Auditing researchers have discovered various factors that appear to reduce the detrimental effects of job stress and burnout, and turnover remains a major problem for auditors. One of the factors that is considered as a potential reducer of job stress and burnout in the auditing profession is psychological resilience. The present study seeks to identify and level the factors affecting the psychological resilience of auditors in order to reduce the intention to leave the job. The purpose of the current study was to interpret the structural modeling of factors affecting the psychological resilience of auditors.

Methodology: This study was conducted based on the practical purpose and in terms of the analysis approach, mixed and by combining qualitative and quantitative methods. Factors affecting the psychological resilience of auditors were done with a qualitative method and its modeling was done with an interpretive structural method. In order to identify the factors affecting the psychological resilience of auditors by systematic analysis of semi-structured interviews with university professors who have authored or authoritative scientific articles in the field of psychology, accounting and management of organizational behavior, or guided theses in the field under investigation. It was done by experts and experts. In line with the feasibility of conducting the study, snowball sampling was used to determine the interviewees. The identification of factors affecting the psychological resilience of auditors was done through semi-structured interviews based on theoretical saturation with professors and specialists of psychology, accounting and organizational behavior management. The validity and reliability of the interviews were confirmed by the method of relative content validity and Cohen's kappa index, respectively. In order to model the factors affecting the psychological resilience of auditors, the opinions of the founders, managers and accountants

¹ Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran (Hkamrani1366@gmail.com)

² Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran (corresponding author). (Alikhani_r2@yahoo.com)

³ Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran (Mr.maranjory@gmail.com)

⁴ Department of Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran (ytaghipouryan@gmail.com)



of auditing institutions, totaling 79 people, were used with non-probability sampling method and with the help of a questionnaire. Validity and reliability of the questionnaire were confirmed using content validity and test-post-test method.

Findings: The coding of the resulting data using the 2020 MaxQda software led to the identification of 14 factors affecting the psychological resilience of auditors, including coping with cognitive distortions, quality of work life, psychological health, CBT techniques, conscious mind, perceived organizational support, Bullying in the workplace, work-life balance, work pressure, environmental awareness, strategic agility, mental and intuitive abilities, psychological contracts, psychological empowerment. Modeling of identified factors with interpretative structural method led to the formation of seven levels where psychological contracts, conscious mind and psychological empowerment were the most effective and psychological health was the most effective factor. The results of this study have classified the factors affecting the psychological resilience of auditors into seven levels. In the seventh level, the three factors of psychological contracts, conscious mind and psychological empowerment are the most effective factors. The exchanges of auditors and employers and the existing beliefs in the dimension of psychological contracts, complete observation of events without judgment, improving the quality of environmental awareness, avoiding past events and focusing on the present and future, immediate exploration, a deep and realistic relationship with life flows, self-regulation, management Time and dealing with distractions in the dimension of conscious mind and strengthening the growth mindset, strengthening inner peace, promoting work concentration, benefiting from personal counseling, awareness of people's personal problems, empathy and determining the requirements in the dimension of psychological empowerment are more important and are considered by experts. were presented At the sixth level, mental and intuitive abilities include mental exploration, analyzing aspects and using intuition in conditions of ambiguity and work-life balance, including the balance between work and life and achieving a suitable combination of work and life. In the fifth level, bullying in the workplace with the dimensions of undesirable behaviors, toxic leadership and narcissism and the quality of work life including growth opportunities, job security, collaborative management, job satisfaction and job enrichment have been proposed from the experts' point of view. In the fourth level, dealing with cognitive distortions, environmental awareness and strategic agility are classified. The third level of modeling perceived organizational support includes the development of auditors' inner feeling in relation to the organization's care and attention, generalized belief, appreciation and value induction. In the second level, work pressure and CBT techniques are placed. Also, the results showed that in the first level, psychological health with dimensions of psychological well-being, inner peace and improvement of work concentration is the most influential factor, and it is highly dependent on the factors extracted in the previous six levels.

Discussion: Based on the theory of social exchange and the relationship between employees' performance and the company's behavior towards them, in order to reduce passive behaviors and correctly explain organizational support for auditors, it is suggested to design and develop detailed criteria for instilling value and honoring the efforts of employees. Job skills are reflected. Audit firms should understand the importance of work-life balance and offer flexible work arrangements that allow auditors to balance their work and personal lives. This can include options such as telecommuting, flexible schedules, and paid time off. When auditors feel that personal needs a

Key words: Psychological Resilience, Auditors, Interpretive Structural Modeling

JEL: I31 .M42.C80



مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان در راستای کاهش قصد ترک شغل

حسین کامرانی^۱، رضیه علیخانی^{۲*}، مهدی مران جوری^۳، یوسف تقی پوریان^۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۶

چکیده

هدف از انجام مطالعه حاضر مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان بوده است. این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و از منظر روش در حوزه مطالعات آمیخته با رویکرد استقرایی-قیاسی قرار دارد. شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بر پایه اشباع نظری با استادان و متخصصان روان‌شناسی، حسابداری و مدیریت رفتار سازمانی انجام گرفت. روایی و پایایی مصاحبه‌ها به ترتیب با روش روایی محتوای نسبی و شاخص کاپای کوهن تأیید شد. به منظور مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان از نظرهای مؤسسان، مدیران و حسابداران مؤسسات حسابرسی به تعداد ۷۹ نفر با روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس و به کمک پرسش‌نامه استفاده شد. روایی و پایایی پرسش‌نامه به ترتیب با بهره‌گیری از روایی محتوا و روش آزمون-پس‌آزمون تأیید شد. کدگذاری داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار MaxQda ۲۰۲۰ منجر به شناسایی ۱۴ عامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان شد. مدل‌سازی عوامل شناسایی‌شده با روش ساختاری تفسیری منجر به تشکیل هفت سطح گردید که قراردادهای روان‌شناختی، ذهن آگاه و توانمندسازی روان‌شناختی اثرگذارترین و سلامت روان‌شناختی اثرپذیرترین عامل بودند.

واژه‌های کلیدی: تاب‌آوری روان‌شناختی، حسابرسان، مدل‌سازی ساختاری تفسیری

طبقه‌بندی JEL: I31 .M42.C80

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (Hkamrani1366@gmail.com)

۲. دانشیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران (نویسنده مسئول). (Alikhani_r2@yahoo.com)

۳. استادیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (Mr.maranjory@gmail.com)

۴. استادیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران. (ytaghipouryan@gmail.com)



مقدمه

چالش‌های اقتصادی و بحران‌های نوظهور در کنار پیچیدگی‌های حرفه‌حسابرسی چشم‌انداز شغلی و بهره‌وری کارکنان را تحت‌تأثیر قرار داده است. لذا لزوم اتخاذ تدابیری در راستای تاب‌آوری فردی و سازمانی بیش از گذشته احساس می‌شوند (دنکلا و همکاران،^۱ ۲۰۲۰). محور پژوهش‌های مربوط به تاب‌آوری جستجوی عواملی است که افراد را از عوامل و شرایط مخرب و تنش‌زایی که با آن روبرو می‌شوند محافظت می‌کنند و بین افرادی که با شرایط سازگار می‌شوند و کسانی که در برابر آن‌ها تسلیم می‌شوند تفاوت قائل می‌شوند. ریشه‌ی این اصطلاح در علوم ریاضیات و به خصوص در فیزیک نهفته است. در رابطه با توصیف تاب‌آوری می‌توان تعاریف گوناگونی بیان کرد؛ یک فرایند پویا شامل سازگاری مثبت در چارچوب ناملایمات قابل توجه می‌باشند (کانسکای و داینر،^۲ ۲۰۱۷) و عوامل محافظتی که واکنش فرد را در برابر برخی از خطرات که زمینه‌ساز بروز نتیجه ناسازگار است اصلاح یا تغییر می‌دهند (جویس و همکاران،^۳ ۲۰۱۹). روند یا نتیجه موفقیت‌آمیز علی‌رغم شرایط چالش‌برانگیز یا تهدیدآمیز بود (ون بردا،^۴ ۲۰۱۸). خصوصیات شخصی که فرد را قادر می‌سازد در مقابل مشکلات رشد کرده و ظرفیت لازم برای کنار آمدن موفقیت‌آمیز با تغییرات، مشکلات یا خطرهای قابل توجه را کسب کند (لفره و همکاران،^۵ ۲۰۲۰). تاب‌آوری روان‌شناختی توانایی کنار آمدن ذهنی یا عاطفی با یک بحران یا بازگشت سریع به وضعیت قبل از بحران است. تاب‌آوری روان‌شناختی زمانی وجود دارد که فرد از روندها و رفتارهای ذهنی در ارتقای دارایی‌های شخصی و محافظت از خود در برابر آثار منفی احتمالی عوامل استرس‌زا استفاده کند. به عبارت ساده‌تر، تاب‌آوری روان‌شناختی در افرادی وجود دارد که توانایی‌های روان‌شناختی و رفتاری دارند که به آن‌ها اجازه می‌دهد در هنگام بحران / هرج و مرج آرامش خود را حفظ کنند و بدون عواقب منفی طولانی مدت از حادثه حرکت کنند (ایجنتما و همکاران،^۶ ۲۰۱۹). تاب‌آوری روان‌شناختی به‌عنوان سازگاری مثبت پس از یک وضعیت استرس‌زا یا نامطلوب در نظر گرفته می‌شوند. هنگامی که فردی در معرض تنش و فشارهای کاری و شخصی قرار می‌گیرد، احساس تعادل داخلی و خارجی او را برهم می‌زند. با این حال، عوامل استرس‌زای روزمره می‌توانند تأثیرات مثبتی داشته باشند که باعث ارتقای مقاومت می‌شوند. از تعاریف فوق استنباط می‌شود که تاب آوردن در مقابل تمامی شرایط و عوامل برای دستیابی به اهداف شاخصی مهم در زندگی کاری و شخصی به حساب می‌آید. به‌عنوان مثال ارتقای شغلی که بعید است به‌عنوان موضوعی تنش‌زا برچسب‌گذاری شوند ویژگی‌های تاب‌آوری را در سازگاری مثبت با خواسته‌های جدید ذاتی ضروری می‌کند (ولا و همکاران،^۷ ۲۰۱۹). فرهنگ کاری فراگیر منجر به این موضوع می‌شود که افراد سخت کار کنند، ضرب‌الاجل‌های سخت را رعایت کنند و روابط کاری را مدیریت کنند. اما این سرعت می‌تواند منجر به استرس و فرسودگی شغلی شود. پیمایش در این چالش‌ها نیازمند مهارت‌ها و استراتژی‌هایی است که می‌توان آن‌ها را توسعه داد. ساعات کار طولانی، فشار شغلی، شیفت کاری، ناامنی شغلی، کنترل محدود، درگیری با همسالان و حمایت اجتماعی کم همگی به تنش و ایجاد آثار مخرب در محل کار کمک می‌کنند. تاب‌آوری روان‌شناختی یک استراتژی کلیدی است که به کارکنان کمک می‌کند تا با استرس، بازار کار رقابتی، تضادهای محل کار، و چالش‌های شغلی مقابله کنند. بهبود تاب‌آوری روان‌شناختی مهم است زیرا کارکنان کار را به‌عنوان عامل استرس‌زای شماره یک در زندگی خود

1. Denckla
2. Kansky & Diener
3. Joyce
4. Van Breda
5. Lefebvre
6. Intema
7. Vella

می‌شناسند. تاب‌آوری با رضایت شغلی زیاد، سلامتی، تعهد سازمانی و مشارکت کارکنان همراه است. افزایش تاب‌آوری به بهبود عزت نفس، احساس کنترل بر رویدادهای زندگی، احساس هدفمندی در زندگی و بهبود روابط بین فردی کارکنان کمک می‌کند. در واقع کارکنان تاب‌آور شرکت‌های مقاوم می‌سازند (لیو و همکاران، ۲۰۲۰). قصد ترک شغل فرایندی است که از طریق آن کارمندان یک شرکت را ترک می‌کنند. قصد ترک شغل اندازه‌گیری این است که آیا کارمندان یک شرکت قصد دارند موقعیت‌های خود را ترک کنند یا اینکه آن سازمان قصد دارد کارمندان خود را از سمت خود برکنار کند. قصد ترک شغل، مانند خود ترک شغل، می‌تواند داوطلبانه یا غیرارادی باشد (لی و همکاران، ۲۰۱۹). به‌طور کلی، ترک شغل باعث ایجاد فشار مالی و ساختاری در شرکتی می‌شود که در آن اتفاق می‌افتد، به ویژه ترک شغل داوطلبانه. حداقل با ترک شغل غیرارادی، سازمان می‌تواند مقدمات کاهش تلفات را فراهم کند. برای کاهش قصد ترک شغل، سازمان‌ها می‌توانند بسته‌های استراتژیک جبران خسارت، به ویژه با تأکید بر عملکرد و تصدی‌گری، ارائه دهند. عوامل مختلفی برای قصد ترک شغل داوطلبانه وجود دارد مانند رضایت شغلی، استرس شغلی (روان‌شناختی)، کیفیت زندگی کاری (اقتصادی)، سن تصدی، وضعیت تأهل (جمعیت‌شناختی) و غیره (لی و جئونگ، ۲۰۱۷). بروز و هزینه جابه‌جایی کارکنان از دیرباز یک مشکل نگران‌کننده در حرفه حسابداری بوده است (هال و اسمیت، ۲۰۰۹). گزارش آی‌پی‌ای^۵ (۲۰۱۸) بیان می‌کند که نرخ کل ترک شغل کارکنان در بزرگ‌ترین شرکت‌ها به‌طور متوسط ۱۵/۵ درصد بوده است. علاوه بر این، هزینه جابه‌جایی قابل توجه است و نه تنها شامل هزینه‌های مستقیم مانند هزینه‌های جستجو، انتخاب و آموزش می‌شود، بلکه هزینه‌های غیرمستقیم را نیز شامل می‌شود که شامل افزایش حجم کار بر روی کارکنان باقی‌مانده، کاهش روحیه کارکنان و از دست دادن حافظه سازمانی می‌شود. استرس شغلی و فرسودگی شغلی از عواملی هستند که به جابه‌جایی واقعی و موردنظر کارکنان در شرکت‌های حسابداری منجر می‌شوند (چونگ و مونرو، ۲۰۱۵). علاوه بر این، به نظر می‌رسد پویایی قصد ترک شغل در حسابداری یک پدیده جهانی باشد (هال و اسمیت، ۲۰۰۹؛ چونگ و مونرو، ۲۰۱۵؛ گرتسون و همکاران، ۲۰۱۷). در حالی که محققان حسابرسی عوامل مختلفی را کشف کرده‌اند که به نظر می‌رسد آثار مخرب استرس شغلی و فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد، قصد ترک شغل همچنان یک مشکل عمده برای حسابرسان است. یکی از عواملی که به‌عنوان یک کاهش‌دهنده بالقوه استرس شغلی و فرسودگی شغلی در حرفه حسابداری مورد توجه قرار می‌گیرد تاب‌آوری روان‌شناختی است. پژوهش حاضر درصدد شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان در راستای کاهش قصد ترک شغل می‌باشد. یافته‌های این پژوهش نتایج مهمی برای مؤسسه‌های حسابرسی دارد که به دنبال رسیدگی به مشکل جابه‌جایی کارکنان و هزینه‌های مرتبط با آن هستند. همچنین این مطالعه کمک قابل توجهی به تئوری توسعه حرفه‌ای و آموزش می‌کند. بنابراین علاوه بر پوشش خلأ تجربی به توسعه ادبیات حوزه پژوهش نیز کمک خواهد کرد. با توجه به مطالب بیان شده هدف از پژوهش حاضر مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان در راستای کاهش قصد ترک شغل است.

1. Lyu et al.
2. Li et al.
3. Lee & Jeong
4. Hall & Smith
5. Inside Public Accounting
6. Chong & Monroe
7. Gertsson et al.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تاب‌آوری روان‌شناختی به توانایی فرد برای انطباق و پس زدن از تجربیات دشوار یا چالش برانگیز زندگی اشاره دارد. ظرفیت حفظ سلامت روانی و رفاه در مواجهه با ناملایمات، آسیب‌ها یا استرس است. تاب‌آوری یک ویژگی ثابت نیست، بلکه یک فرایند پویا است که می‌تواند در طول زمان توسعه یافته و تقویت شود. این موضوع شامل عوامل روان‌شناختی مختلفی مانند تفکر مثبت، مهارت‌های حل مسئله، تنظیم هیجانی، حمایت اجتماعی و خودکارآمدی است. افرادی که دارای سطوح بالایی از تاب‌آوری روان‌شناختی هستند، برای مقابله با شکست‌ها و بحران‌ها مجهزتر هستند. آن‌ها بیشتر به چالش‌ها به‌عنوان فرصت‌هایی برای رشد نگاه می‌کنند، دیدگاه مثبتی را حفظ می‌کنند و به‌طور مؤثر با استرس کنار می‌آیند. افراد تاب‌آور بیشتر به دنبال حمایت از دیگران و درگیر شدن در راهبردهای مقابله‌ای سالم هستند (پرایاگ و همکاران، ۲۰۲۰^۱). پژوهش‌ها نشان داده است که تاب‌آوری روان‌شناختی می‌تواند فواید بی‌شماری برای سلامت روان و بهزیستی کلی داشته باشد و به محافظت در برابر ایجاد اختلالات سلامت روان، کاهش علائم اضطراب و افسردگی و بهبود رضایت کلی از زندگی کمک کند. راه‌های مختلفی برای افزایش تاب‌آوری روان‌شناختی وجود دارد، از جمله ایجاد ارتباطات اجتماعی قوی، تمرین مراقبت از خود و شفقت به خود، توسعه مهارت‌های حل مسئله، پرورش الگوهای تفکر مثبت و جستجوی کمک حرفه‌ای در صورت نیاز. به‌طور کلی، تاب‌آوری روانی نقش مهمی در ارتقای سلامت روان و کمک به رشد افراد در مواجهه با ناملایمات دارد (دنکلا و همکاران، ۲۰۲۰^۲). توسعه تاب‌آوری روان‌شناختی مهم است؛ زیرا به افراد اجازه می‌دهد تا به‌طور مؤثر با چالش‌ها و استرس‌هایی که زندگی به‌طور اجتناب‌ناپذیری به همراه دارد، هدایت شوند و با آن کنار بیایند. تاب‌آوری را می‌توان از طریق استراتژی‌ها و شیوه‌های مختلف ساخت و تقویت کرد. ایجاد ارتباطات اجتماعی قوی یکی از جنبه‌های کلیدی افزایش تاب‌آوری است. داشتن یک شبکه پشتیبانی از دوستان، خانواده یا سایر افراد مورد اعتماد، حمایت عاطفی و احساس تعلق را فراهم می‌کند. این حمایت اجتماعی می‌تواند به افراد کمک کند در مواقع سخت احساس حمایت بیشتری کنند و کمتر تنها شوند. تمرین مراقبت از خود یکی دیگر از جنبه‌های مهم تاب‌آوری است. مراقبت از سلامت جسمی، عاطفی و روانی برای حفظ تاب‌آوری بسیار مهم است. درگیر شدن در فعالیت‌هایی که باعث شادی و آرامش می‌شود، تعیین حد و مرز و اولویت دادن به خودمراقبتی می‌تواند به افراد در ایجاد تاب‌آوری کمک کند. توسعه مهارت‌های حل مسئله نیز در ایجاد تاب‌آوری ضروری است. توانایی شناسایی و تجزیه و تحلیل مشکلات، ایجاد راه‌حل‌های بالقوه و اقدام می‌تواند به افراد کمک کند تا احساس قدرت و توانایی بیشتری برای غلبه بر چالش‌ها داشته باشند. پرورش الگوهای تفکر مثبت یکی دیگر از راه‌های مؤثر برای افزایش تاب‌آوری است. این موضوع شامل به چالش کشیدن افکار منفی و جایگزینی آن‌ها با افکار مثبت و واقعی‌تر است. مثبت‌اندیشی می‌تواند به افراد کمک کند که چشم‌انداز امیدوارانه داشته باشند و در موقعیت‌های دشوار فرصت‌هایی برای رشد پیدا کنند. جستجوی کمک حرفه‌ای در صورت نیاز نیز در ایجاد تاب‌آوری مهم است. متخصصان سلامت روان می‌توانند راهنمایی، حمایت و مداخلات درمانی را برای کمک به افراد در توسعه راهبردهای مقابله و تقویت تاب‌آوری خود ارائه دهند. به‌طور کلی، توسعه تاب‌آوری روان‌شناختی یک فرایند مادام‌العمر است که نیازمند تلاش و تمرین است. با ایجاد ارتباطات اجتماعی قوی، تمرین مراقبت از خود، توسعه مهارت‌های حل مسئله، پرورش الگوهای تفکر مثبت و جستجوی کمک حرفه‌ای در صورت نیاز، افراد می‌توانند انعطاف‌پذیری خود را افزایش داده و بهتر در چالش‌های زندگی غلبه کنند (لابراگ، ۲۰۲۱^۲).

1. Prayag et al.
2. Donkola et al.
2. Labrague

در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود:

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این مطالعه بررسی می‌گردد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام‌گرفته در این حوزه و نتایج مطالعات مرتبط را بررسی نموده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت‌گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می‌گردد تا برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین این مطالعات ارائه گردد.

حقا و آیتونن،^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تاب‌آوری سازمانی مؤسسات حسابرسی - شواهدی از شیوع کووید ۱۹" به بررسی تاب‌آوری سازمانی شرکت‌های حسابرسی در طی شیوع بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ پرداختند. محدودیت‌های غیرمنتظره‌ای برای مسافرت و کار در محل کار، موانع غیرمنتظره‌ای را برای حسابرسان در هنگ‌کنگ اعمال می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که شرکت‌هایی با تاب‌آوری سازمانی بیشتر می‌توانند از موقعیت‌های غیرمنتظره مطالب زیادی یاد بگیرند و تجربه بیندوزند. با استفاده از نمونه‌ای از شرکت‌های ذکرشده در بورس اوراق بهادار هنگ‌کنگ، نخست، نتایج کامل این پژوهش نشان می‌دهد که حسابرسان بزرگ‌تر، متخصصان صنعت و حسابرسان با روابط نزدیک‌تر با مشتریان گزارش‌های حسابرسی به موقع در طول شیوع کووید ۱۹ گزارش می‌دهند. دوم، تجزیه و تحلیل یک نمونه از شرکت‌ها که در ابتدا مجبور به انتشار اظهارات مالی غیرقانونی بودند، شواهدی را نشان داد که تخصص صنعت و ارتباطات دیگر حسابرس و مشتری، نیاز به شرایط حسابرسی سالانه را کاهش می‌دهد. این یافته‌ها شواهد منحصربه‌فردی از ویژگی‌های شرکت حسابرسی مرتبط با ظرفیت تاب‌آوری سازمانی و حفظ سطح انتظارات را ارائه می‌دهد. علاوه بر این، نتایج نشان داد با بررسی استعفای حسابرس می‌توان متوجه شد که حسابرسان بزرگ‌تر بیشتر احتمال دارد که مشتریان را دور کنند، در حالی که متخصصان صنعت بیشتر احتمال دارد مشتریان را که در تخصص خود عمل می‌کنند، حفظ کنند.

سیادتی و سپاسی،^۲ (۲۰۲۴) در پژوهشی با تعیین عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در حسابرسی با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون با مرور پیشینه تحقیق و مبانی نظری موجود، ۷۸ عامل کلی شناسایی کردند و بیان کردند این عوامل به ۲۷ متغیر اصلی تبدیل و با توجه به شباهت‌ها و همپوشانی‌ها و همچنین ارتباط آن‌ها با یکدیگر در دو گروه طبقه‌بندی شدند. سپس از طریق مصاحبه با کارشناسان حسابرسی، تأثیر متغیرهای مذکور بر تاب‌آوری بررسی گشت. داده‌ها با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی شدند. نتایج نشان داد که تمامی ۲۷ متغیر مذکور با سطح معناداری بیش از یک درصد بر تاب‌آوری حسابرسان تأثیر دارند و متغیرهای اعتماد به نفس، سازگاری شغلی، امید، فرسودگی شغلی، خوش‌بینی، رضایت از زندگی و انگیزه بیشترین تأثیر را در مورد تاب‌آوری حسابرس دارند. همچنین در مصاحبه با کارشناسان، سایر عوامل تأثیرگذار شامل میزان درآمد، اخلاق همکاران و مدیران، محدودیت در دسترسی به اطلاعات، وظایف کاری، مقررات جامعه حسابداران رسمی و سازمان بورس و اوراق بهادار، وجود سیستم تشویق و تنبیه، آموزش حرفه‌ای، محیط حرفه‌ای، سطح دانش و تجربه حرفه‌ای به‌عنوان عوامل محلی مؤثر بر تاب‌آوری حسابرسان در ایران شناسایی شد.

هیت چوک،^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "حسابرس قوی: یک برنامه^۴ برای آموزش تاب‌آوری؛ چگونه نقاط قوت شخصیتی، هدف و انطباق با استرس می‌تواند به حسابداران در راستای ارتقا کمک کند" به این نتیجه رسیدند که استرس فرسودگی مزمن بر بسیاری از مشاغل تأثیر می‌گذارد. حسابرسان، تجربه‌های منحصربه‌فرد را تجربه می‌کنند، مانند دوره‌های شلوغ و طولانی، بازرسی‌های دوره‌ای، قطع ارتباط از مزایای خود و فقدان معنی‌داری شغل.

1. Haga & ittonen
2. Siadati & sepasi
3. Hitchcock
4. CPA

ادبیات مربوط به پیشگیری از فرسودگی در حسابداران عمومی و مداخلات کارآمد از روان‌شناسی مثبت است که ممکن است در این حرفه مفید باشد. این ادبیات نشان می‌دهد که شناسایی و استفاده از نقاط قوت شخصیت خود، ارتباط با هدف خود و معنای آن‌ها و مهارت‌های برای انطباق با استرس (به‌عنوان مثال مهارت‌های انعطاف‌پذیر)، راه‌های مؤثر برای افزایش عوامل محافظتی مرتبط با تاب‌آوری هستند. ترکیب این ادبیات، سه مسیر را تاب‌آوری به برنامه پیشنهاد می‌دهد طرح شانزده مداخلات عملی را پیشنهاد می‌دهد که کسانی که علاقه‌مند به افزایش سلامت همکاران‌شان هستند (و آن‌ها)، می‌توانند برای افزایش تاب‌آوری استفاده کنند. مقاله او باعث اغنای ادبیات نظری تاب‌آوری حسابرس گردید. سهم گسترده‌تر خواستار تغییر ذهنیت در حسابداری عمومی از شناسایی آنچه که اشتباه است، به چه چیزی قوی است. در نهایت آن‌ها به این نتیجه رسیدند که ارزش جدید را برای شرکت‌هایی که مایل به جذب و حفظ استعداد هستند، فراهم می‌کند.

اسمیت و همکاران،^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "تاب‌آوری به‌عنوان یک استراتژی مقابله‌ای برای کاهش قصد ترک شغل حسابرسان" پرداختند. بررسی تأثیر بالقوه سطوح تاب‌آوری فردی بر عوامل استرس‌زا، تحریک تنش و فرسودگی به منظور افزایش رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل است. آن‌ها در پژوهش خود فعالیت ۳۳۲ حسابرس از شرکت‌های حسابداری عمومی را بررسی می‌کند. روش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری، یک مدل استرس گسترش‌یافته را برای ارزیابی ماهیت و میزان نقش تاب‌آوری بررسی می‌کند که تاب‌آوری در کاهش استرس، فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی و قصد ترک شغل را نشان می‌دهد. تاب‌آوری دارای ارتباط منفی قابل توجهی با تحریک تنش و فرسودگی، یک ارتباط مثبت غیرمستقیم با رضایت شغلی و ارتباط منفی غیرمستقیم با قصد ترک شغل است. به‌عنوان یک مطالعه مقطعی که شامل ابزارهای خود گزارشی می‌شود، هیچ اظهارات قطعی نمی‌تواند در مورد علیت موضوع صورت گیرد. با این وجود، نتایج نشان داد که دانش موجود در مورد نقش تاب‌آوری به‌عنوان یک مکانیزم مقابله‌ای در پارادایم استرس در شرایط کار حسابرس گسترش می‌یابد. همچنین نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که ارزش بالقوه برنامه‌های آموزشی انعطاف‌پذیر در شرکت‌های حسابداری عمومی برای کاهش فرسودگی کارکنان است. به نوبه خود کاهش فرسودگی موجب افزایش رضایت شغلی کاهش قصد ترک شغل می‌شود و آموزش تاب‌آوری برای کارکنان حسابداری عمومی برای کاهش فرسودگی، مزایای سازمانی و شخصی مرتبط با افزایش رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل را فراهم می‌کند.

جهانشاهی و همکاران، (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری روان‌شناختی بر نگرش‌های مثبت کارکنان" به بررسی سرمایه اجتماعی و تاب‌آوری روان‌شناختی بر نگرش‌های مثبت کارکنان سوابق و پیامدهای تاب‌آوری روان‌شناختی کارکنان (PR) در محیط کار پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود از سه بُعد سرمایه اجتماعی، تاب‌آوری روان‌شناختی و نگرش‌های مثبت کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. ابتدا سه بعد تأثیر سرمایه اجتماعی (ساختاری، رابطه‌ای و شناختی) را بر روابط عمومی کارکنان بررسی کردند. سپس، آثار روابط عمومی را بر نگرش مثبت کارکنان آزمایش کردند. داده‌های یک بررسی مقطعی از ۲۰۴ کارمند شاغل در یک سازمان دولتی ایران از تأثیرات مثبت سه بعد سرمایه اجتماعی کارکنان بر تاب‌آوری روان‌شناختی آن‌ها حمایت می‌کند. نتایج آن‌ها همچنین نشان داد که روابط عمومی به افزایش نگرش‌های مثبت کار نسبت به دستیابی به اهداف سازمانی در بین کارکنان کمک می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و از نظر رویکرد تحلیل صورت‌گرفته، آمیخته و با ترکیب روش‌های کیفی و کمی انجام شده است. عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان با روش کیفی و مدل‌سازی آن با روش ساختاری تفسیری انجام گردید. جهت شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان با تحلیل نظام‌مند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با کارشناسان، خبرگان و استادان دانشگاه که در حوزه روان‌شناسی، حسابداری و مدیریت رفتار سازمانی دارای تألیفات و یا مقالات علمی معتبر بوده و یا هدایت پایان‌نامه‌هایی در حوزه این پژوهش را بر عهده داشتند، انجام شد. در راستای امکان‌پذیری انجام مطالعه از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی جهت تعیین مصاحبه‌شوندگان استفاده گردید. روایی مصاحبه با استفاده از شاخص روایی محتوای نسبی و پایایی آن با بهره‌گیری از شاخص کاپای کوهن بررسی شد. پس از تحلیل داده‌ها مقدار روایی محتوای نسبی برابر با ۰/۶۷ و مقدار شاخص کاپای کوهن برابر با ۰/۷۶ حاصل شد که نشان از مطلوبیت روایی و پایایی مصاحبه‌ها دارد. کدگذاری داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار MaxQda ۲۰۲۰ انجام شده که در نهایت منجر به شناسایی چهارده مقوله اصلی به‌عنوان عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان گردید.

در گام بعد، مدل‌سازی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان با استفاده از نظرهای مؤسسان، مدیران و حسابداران مؤسسه‌های حسابداری انجام شد. بدین منظور تعداد ۷۹ نفر از خبرگان با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس^۱ به‌عنوان نمونه پژوهش تعیین شدند. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده در میان خبرگان با منطق مقایسه‌های زوجی جمع‌آوری شد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه روش‌های متعددی وجود دارد که با توجه به ماهیت پژوهش، از روش روایی محتوا استفاده شد. بدین ترتیب پس از شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان، از روش کیوسرت بهره برده شد. در این روش هریک از شاخص‌های شناسایی‌شده بر روی کارتی جداگانه نوشته می‌شود. ابتدا کارتها به دو گروه پرارزش و کم‌ارزش تقسیم می‌گردد. در مرحله بعد این دو گروه مجدداً تقسیم می‌شود و چهار گروه بسیار پرارزش، پرارزش، کم‌ارزش و بسیار کم‌ارزش حاصل می‌گردد. مرحله بعد یک گروه متوسط ارزش به این گروه‌های چهارگانه اضافه می‌شود. پس از آن گزینه‌هایی از بین گروه پرارزش و بسیار پرارزش انتخاب می‌گردد (سرفاس و شرمان، ۲۰۱۳). نتایج تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از شش نفر از خبرگان منجر به تأیید اهمیت عوامل استخراج‌شده تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان شد. جهت سنجش پایایی از روش آزمون-پس‌آزمون استفاده شده و پرسش‌نامه در بازه زمانی سه هفته بعد مجدداً برای استادان دانشگاه و تعدادی از خبرگان باتجربه و آگاه در حوزه پژوهش ارسال گردید. همبستگی پاسخ‌ها به میزان ۷۱ درصد برآورد شد که نشان از تأیید پایایی پرسش‌نامه دارد.

1. Gahanshahi et al.
2. Convenience sampling
3. Serfass & SHerman

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بخش کیفی به شرح جدول زیر است:

جدول (۱). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه کار
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۳
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۰
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۶
مرد	کارشناسی ارشد	شریک مؤسسه	۱۶
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۰
مرد	کارشناسی ارشد	حسابرس	۱۱
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۱
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۴
مرد	کارشناسی ارشد	شریک مؤسسه	۱۱
مرد	دکتری	حسابرس	۱۰
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۲۶
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۴
مرد	کارشناسی ارشد	حسابرس	۱۷
مرد	دکتری	حسابرس	۲۱
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۶
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۴

یافته‌های بخش کیفی

کدگذاری داده‌های مصاحبه و متون مرتبط با استفاده از نرم‌افزار MaxQda ۲۰۲۰ منجر به شناسایی ۱۴ مقوله اصلی و ۵۵ مقوله فرعی شد. نتیجه کدگذاری انجام‌گرفته به شرح جدول (۲) است.

جدول (۲). کدگذاری داده‌های مصاحبه

شناسه	مقولات اصلی	مقولات فرعی
X1	توانمندسازی روان‌شناختی	تقویت ذهنیت رشد تقویت آرامش درونی ارتقای تمرکز کاری بهره‌گیری از مشاوره‌های شخصی آگاهی از مشکلات شخصی افراد همدلی تعیین الزامات
X2	توانایی‌های ذهنی و شهودی	کنکاش ذهنی تحلیل جوانب بهره‌گیری از شهود در شرایط ابهام
X3	قراردادهای روان‌شناختی	مبادلات حسابرسان و کارفرمایان باورهای موجود
X4	فشار کاری	عدم تقارن در وظایف محول

شناسه	مقولات اصلی	مقولات فرعی
		ساعات کاری بیش از حد اعمال فشار از سمت مالکان و مدیران
X5	قلدری در محیط کار	رفتارهای نامطلوب رهبری سمی خودشیفتگی
X6	حمایت سازمانی ادراک‌شده	توسعه احساس درونی حساب‌برسان در رابطه با مراقبت و توجه سازمان باور تعمیم‌یافته ارج نهادن القای ارزش
X7	ذهن آگاه	مشاهده کامل رویدادها بدون قضاوت ارتقای کیفیت هوشیاری محیطی دوری از اتفاقات گذشته و تمرکز بر حال و آینده کنکاش‌آنی رابطه‌ای عمیق و واقع‌گرایانه با جریان‌های زندگی خودتنظیمی مدیریت زمان مقابله با حواس‌پرتی
X8	تکنیک‌های درمان‌شناختی رفتاری ^۱	شناسایی منابع تفکرات ناکارآمد استراتژی‌های مقابله‌ای تطبیقی مقابله با تعمیم‌دهی افراطی جلوگیری از تفکر قطبی مغالطه تغییر
X9	مقابله با تحریف‌های شناختی	مقابله با استدلال‌های احساسی برخورد با برچسب‌زدن بهره‌گیری از فنون کار تیمی
X10	کیفیت زندگی کاری	فرصت‌های رشد امنیت شغلی مدیریت مشارکتی رضایتمندی شغلی غنی‌سازی شغلی
X11	تعادل کار-زندگی	توازن بین شغل و زندگی دستیابی به ترکیب مناسبی از کار و زندگی
X12	هوشیاری محیطی	ادراک هوشمندانه آگاهی از تغییرات
X13	چابکی استراتژیک	دستیابی به مزیت رقابتی فرصت‌ورزی اقدامات پیش‌کنشی
X14	سلامت روان‌شناختی	بهبودی روان‌شناختی آرامش درونی ارتقا تمرکز کاری

در ماتریس خودتعاملی، V یعنی شاخص i به j منجر می‌شود (سطر بر ستون اثرگذار است)؛ A یعنی شاخص j به i منجر می‌شود (ستون بر سطر اثرگذار است)؛ X برای نشان دادن تأثیر دوطرفه؛ و O برای نشان دادن نبود رابطه بین دو شاخص استفاده شده است. در گام دوم، ماتریس دستیابی اولیه از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک به دست آمد. جهت استخراج ماتریس دستیابی اولیه در هر سطر ماتریس خودتعاملی به جای علائم X و V از عدد یک و به جای علائم A و O عدد صفر استفاده شد. ماتریس دستیابی اولیه به شرح جدول ۴ است.

جدول (۴). ماتریس دستیابی اولیه عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان

	X14	X13	X12	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1	
X1	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	X1
X2	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	X2
X3	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	X3
X4	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	X4
X5	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	X5
X6	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	X6
X7	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	X7
X8	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	X8
X9	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	X9
X10	۱	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	X10
X11	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	X11
X12	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	X12
X13	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	X13
X14	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	X14

در گام سوم، ماتریس دستیابی نهایی با تکیه بر تحلیل روابط ثانویه یا غیرمستقیم میان عوامل شناسایی شده بررسی شد؛ به این معنا که اگر $X1$ منجر به $X2$ شود و $X2$ منجر به $X3$ شود، در این صورت باید $X1$ نیز منجر به $X3$ شود که به اصطلاح تحت عنوان عمل سازگاری ماتریس دستیابی اولیه مطرح است. ماتریس دستیابی نهایی به شرح جدول ۵ ارائه شده است.

جدول (۵). ماتریس دستیابی نهایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان

نفوذ	X14	X13	X12	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1	
۱۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	۰	۱	X1
۱۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	۱	۰	X2
۱۱	۱*	۱*	۱*	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱*	۱*	۱	۱	۰	X3
۳	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	X4
۱۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	۱*	۰	X5
۴	۱*	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰	۰	X6
۱۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	X7
۳	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	X8
۸	۱	۱*	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱*	۰	۱*	۰	۱*	۰	X9

نفوذ	X14	X13	X12	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1
X10	۹	۱	۱*	۰	۱	۱*	۱	۰	۱	۱*	۱	۰	۰	۰
X11	۱۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۰	۱*	۱	۱	۰	۱*	۰
X12	۸	۱	۱	۱	۰	۰	۱*	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰
X13	۸	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۰
X14	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
وابستگی	۱۴	۱۰	۱۰	۵	۷	۱۰	۱۳	۱	۱۱	۷	۱۳	۱	۷	۱

در مدل ساختاری تفسیری روابط متقابل و تأثیرگذاری بین معیارها و ارتباط معیارهای سطوح مختلف به خوبی نشان داده شده است که موجب درک بهتر فضای تصمیم‌گیری به وسیله مدیران می‌شود. جهت تعیین معیارهای کلیدی، قدرت نفوذ (تعداد عناصری که عنصر نام بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد) و وابستگی (تعداد عناصری که بر عنصر نام تأثیر می‌گذارند) معیارها در ماتریس دسترسی نهایی تشکیل می‌گردد. از این ویژگی در تحلیل میک‌مک استفاده می‌شود. پس از سازگاری و تدوین ماتریس دستیابی نهایی، قدرت نفوذ و وابستگی هر یک از عوامل شناسایی شده به شرح جدول ۴ ارائه شده است.

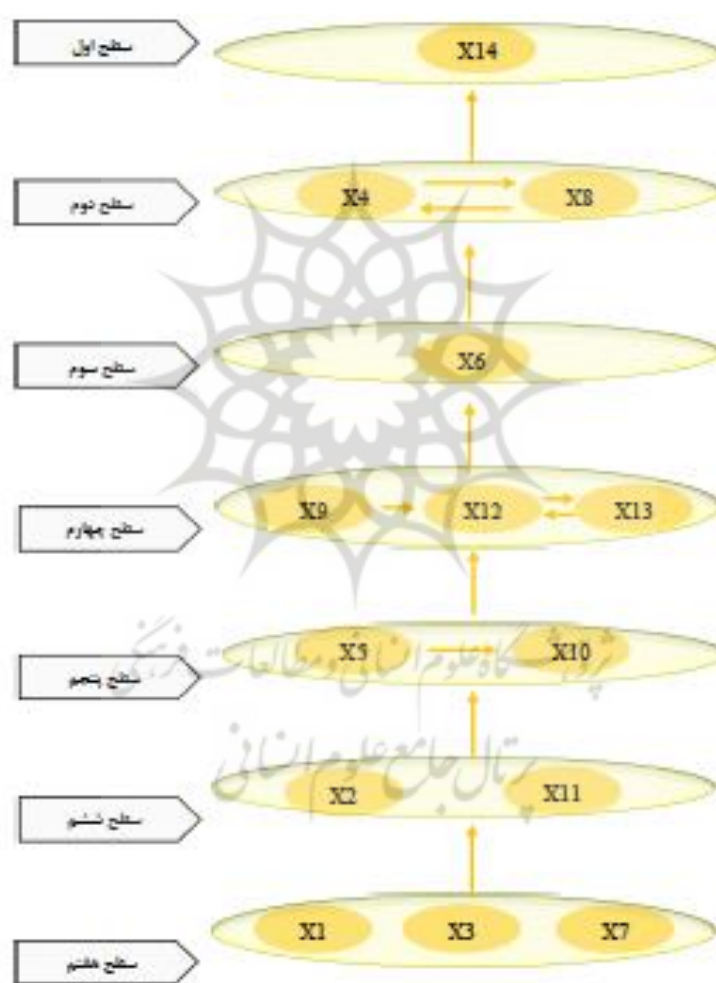
در گام چهارم، جهت تعیین روابط و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان در مدل ساختاری تفسیری باید مجموعه خروجی‌ها (شامل خودمعیار و معیارهایی است که از آن تأثیر می‌پذیرد) و مجموعه ورودی‌ها (شامل خودمعیار و معیارهایی است که بر آن تأثیر می‌گذارد) برای هر مانع از ماتریس دریافتی استخراج شود. پس از تعیین مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها، اشتراک دو مجموعه محاسبه می‌شود. اولین عاملی که در آن اشتراک دو مجموعه خروجی و ورودی برابر با مجموعه خروجی باشد، سطح اول است. بنابراین عناصر سطح اول بیشترین تأثیرپذیری را در مدل دارند. پس از شناسایی شاخص‌های سطح اول، این عناصر حذف شده و فرایند محاسبه مجموعه خروجی و ورودی ادامه پیدا می‌کند. این فرایند تا حذف تمامی شاخص‌ها ادامه می‌یابد. نتیجه سطح‌بندی هر یک از عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان به شرح جدول ۵ است.

جدول (۶). سطح‌بندی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان

کد	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	اشتراک	سطح
X1	۱	۱، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۱	هفتم
X2	۲، ۳، ۵، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳	ششم
X3	۳	۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۳	هفتم
X4	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۸، ۱۴	۴، ۸	دوم
X5	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۱۰، ۱۱	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۱۰، ۱۱	پنجم
X6	۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۶، ۸، ۱۴	۶	سوم
X7	۷	۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۷	هفتم
X8	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۴، ۸، ۱۴	۴، ۸	دوم
X9	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۹، ۱۲، ۱۳	چهارم
X10	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۱۰، ۱۱	۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۵، ۱۰	پنجم
X11	۱، ۲، ۵، ۷، ۱۱	۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۵، ۱۱	ششم

کد	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	اشتراک	سطح
X12	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۹، ۱۲، ۱۳	چهارم
X13	۱، ۲، ۳، ۵، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳	۲، ۴، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۲، ۹، ۱۲، ۱۳	چهارم
X14	۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴	۱۴	۱۴	اول

در گام آخر، پس از تعیین سطوح هر یک از عوامل شناسایی‌شده، نیاز است تا مدل ساختاری این عوامل متناسب با تعداد سطوح شکل گرفته و ارتباط میان عوامل ترسیم گردد. مدل ساختاری عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان به شکل ۲ ارائه شده است.



شکل (۲). مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان

پس از ترسیم مدل عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان، هر یک از عوامل ۱۴ گانه بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی در تحلیل میک‌مک ارزیابی می‌شوند. تجزیه و تحلیل میک‌مک بر پایه قدرت نفوذ (تعداد عناصری که عنصر نام بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد) و میزان وابستگی (تعداد عناصری که بر عنصر نام تأثیر می‌گذارند) هر متغیر شکل گرفته و امکان بررسی بیشتر محدوده هر یک از متغیرها را فراهم می‌سازد. در این تحلیل متغیرها به چهار گروه

خودمختار شامل متغیرهایی با میزان وابستگی و قدرت هدایت کم، وابسته شامل متغیرهایی با میزان وابستگی قوی و هدایت ضعیف، پیوندی (رابط) شامل متغیرهایی با میزان وابستگی قدرت هدایت زیاد و مستقل شامل متغیرهایی با میزان وابستگی کم و هدایت زیاد تقسیم می‌شوند. بر این اساس تحلیل انجام‌گرفته میک‌مک برای عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان به شرح شکل ۳ ارائه شده است.

	مستقل							پیوندی						
۱۴														
۱۳														
۱۲														
۱۱	X1					X11								
	X3						X2							
	X7						X5							
۱۰														
۹							X10							
۸										X9				
										X12				
										X13				
۷														
۶														
۵														
۴										X6				
۳													X4	
													X8	
۲														
۱														X14
	خودمختار							وابسته						
۰	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴

شکل (۳). ماتریس تحلیلی میک‌مک عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان

بحث و نتیجه‌گیری

در محیط کاری پرشتاب و پرفشار امروزی، تاب‌آوری روان‌شناختی به عاملی حیاتی در موفقیت کارکنان تبدیل شده است. بنابراین، برای مؤسسه‌های حسابرسی ضروری است که در برنامه‌هایی سرمایه‌گذاری کنند که تاب‌آوری روان‌شناختی را میان نیروی کار خود ارتقا دهند. با اولویت دادن به تاب‌آوری روان‌شناختی، این مؤسسه‌ها می‌توانند نیروی کار مولد، متعهد و انعطاف‌پذیرتری ایجاد کنند. حسابرسانی که احساس می‌کنند برای مقابله با چالش‌ها حمایت و قدرت دارند، به احتمال زیاد در مؤسسه و شغل فعلی باقی می‌مانند و به موفقیت مؤسسه در درازمدت کمک می‌کنند. از این رو هدف از انجام این مطالعه مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان بوده است. جهت نیل به این هدف ابتدا با انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، تعداد ۱۴ مقوله اصلی به‌عنوان عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان شناسایی گردید. در گام بعدی جهت برقراری ارتباط مفهومی میان عوامل شناسایی‌شده از روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری استفاده شد.

نتایج این مطالعه عوامل مؤثر بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان را در هفت سطح طبقه‌بندی نموده است. در سطح هفتم سه عامل قراردادهای روان‌شناختی، ذهن‌آگاه و توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان اثرگذارترین عوامل

قرار دارند. مبادلات حسابرسان و کارفرمایان و باورهای موجود در بعد قراردادهای روان‌شناختی، مشاهده کامل رویدادها بدون قضاوت، ارتقای کیفیت هوشیاری محیطی، دوری از اتفاقات گذشته و تمرکز بر حال و آینده، کنکاش آنی، رابطه‌ای عمیق و واقع‌گرایانه با جریان‌های زندگی، خودتنظیمی، مدیریت زمان و مقابله با حواس‌پرتی در بُعد ذهن آگاه و تقویت ذهنیت رشد، تقویت آرامش درونی، ارتقای تمرکز کاری، بهره‌گیری از مشاوره‌های شخصی، آگاهی از مشکلات شخصی افراد، همدلی و تعیین الزامات در بعد توانمندسازی روان‌شناختی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و توسط خبرگان ارائه گردیدند. در سطح ششم توانایی‌های ذهنی و شهودی شامل کنکاش ذهنی، تحلیل جوانب و بهره‌گیری از شهود در شرایط ابهام و تعادل کار-زندگی شامل توازن بین شغل و زندگی و دستیابی به ترکیب مناسبی از کار و زندگی قرار دارد. در سطح پنجم قلدری در محیط کار با ابعاد رفتارهای نامطلوب، رهبری سمی و خودشیفتگی و کیفیت زندگی کاری شامل فرصت‌های رشد، امنیت شغلی، مدیریت مشارکتی، رضایتمندی شغلی و غنی‌سازی شغلی از دیدگاه خبرگان مطرح شده‌اند. در سطح چهارم مقابله با تحریف‌های شناختی، هوشیاری محیطی و چابکی استراتژیک طبقه‌بندی می‌شوند. در سطح سوم مدل‌سازی حمایت سازمانی ادراک‌شده شامل توسعه احساس درونی حسابرسان در رابطه با مراقبت و توجه سازمان، باور تعمیم‌یافته، ارج نهادن و القای ارزش قرار می‌گیرد. در سطح دوم فشار کاری و تکنیک‌های درمان‌شناختی رفتاری جای می‌گیرند. همچنین نتایج نشان داد در سطح اول سلامت روان‌شناختی با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی، آرامش درونی و ارتقای تمرکز کاری به‌عنوان تأثیرپذیرترین عامل قرار دارد و وابستگی زیادی به عوامل مستخرج در شش سطح قبلی دارد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش، با توجه به نتایج تحلیل ساختاری تفسیری ارتباطات باز مورد تأیید قرار گرفته. جامعه حسابداران رسمی می‌توانند مؤسسه‌های حسابرسی را به خاطر دستاوردها و کمک‌هایشان ارزیابی کنند و در ارزیابی کنترل کیفیت سالانه مؤسسه‌های حسابرسی، امتیاز مجزایی را به‌عنوان پاداش اختصاص دهند. ارتقای توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان مستلزم ترکیبی از استراتژی‌هایی است که استقلال، رشد، شناخت، ارتباطات، اعتماد، و خلاقیت را ارتقا می‌دهد. با اجرای این استراتژی‌ها، مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند فرهنگ محیط کاری ایجاد کنند که حسابرسان را برای دستیابی به ظرفیت کامل خود توانمند می‌سازد و به موفقیت مؤسسه‌ها کمک می‌کند. پیشنهاد می‌گردد با اصلاح ساختار وظایف کاری، مسئولیت‌ها و انتظارات با توان و ظرفیت حسابرسان متناسب شود. در این راستا مالکان و مدیران مؤسسه‌ها با شناخت کافی از ویژگی‌های عملکردی و شخصیتی اقدام به طرح‌ریزی وظایف کنند. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی و ارتباط بین عملکرد کارکنان و نوع رفتار شرکت با آن‌ها پیشنهاد می‌گردد در راستای کاهش رفتارهای منفعلانه و تبیین صحیح حمایت سازمانی از حسابرسان، معیارهای دقیقی برای القای ارزش و ارج نهادن به تلاش‌های کارکنان طراحی و در توسعه مهارت‌های شغلی منعکس شود. مؤسسه‌های حسابرسی باید اهمیت تعادل کار و زندگی را درک کنند و کارهای انعطاف‌پذیری را ارائه دهد که به حسابرسان اجازه بدهد بین کار و زندگی شخصی خود تعادل ایجاد کنند. این امر می‌تواند شامل گزینه‌هایی مانند برنامه‌های زمانی انعطاف‌پذیر و مرخصی تشویقی باشد. هنگامی که حسابرسان احساس می‌کنند که نیازهای شخصی آن‌ها مورد توجه و احترام است، نسبت به کار خود احساس قدرت و تعهد می‌کنند. علاوه بر این، تعادل کار و زندگی سالم می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری، کاهش استرس و بهبود رفاه کلی برای حسابرسان شود. این موضوع می‌تواند احساس مالکیت و تعهد آن‌ها را نسبت به اهداف مؤسسه‌های حسابرسی افزایش دهد. گنجاندن شیوه‌های ذهن‌آگاهی در فرهنگ محل کار، مانند ارائه آموزش‌های تمرکز حواس یا ایجاد یک فضای آرام مشخص برای مراقبه، می‌تواند از حسابرسان در تقویت ذهن‌آگاهی حمایت کند. حسابرسان می‌توانند با تمرین مراقبه، تمرینات تنفس عمیق و

استراحت‌های منظم در طول روز کاری برای پاک‌سازی ذهن و تمرکز مجدد، ذهن‌آگاهی را تقویت کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند حضور در لحظه را تمرین کنند و به‌طور کامل بدون حواس‌پرتی درگیر وظایف خود باشند. ترغیب حسابرسان به قطع ارتباط از محل کار در ساعات غیرکاری و شرکت در فعالیت‌هایی که باعث آرامش و مراقبت از خود می‌شوند نیز می‌تواند به ذهن‌آگاهی و رفاه کلی کمک کند. در نهایت برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد تأثیر عوامل زمینه‌ای بر تاب‌آوری روان‌شناختی حسابرسان با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی گردد.

References

- Chong, V. K., & Monroe, G. S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modelling approach. *Accounting & Finance*, 55(1), 105-132.
- Davis-Laack, P. (2014). Seven things resilient employees do differently. *Psychology Today*, 2, 2014.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course*, 109-128.
- Denckla, C. A., Cicchetti, D., Kubzansky, L. D., Seedat, S., Teicher, M. H., Williams, D. R., & Koenen, K. C. (2020). Psychological resilience: An update on definitions, a critical appraisal, and research recommendations. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1), 1822064.
- Gertsson, N., Sylvander, J., Broberg, P., & Friberg, J. (2017). Exploring audit assistants' decision to leave the audit profession. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 879-898.
- Haga, J., & Ittonen, K. (2024). Organizational resilience of audit firms—evidence from the outbreak of the COVID-19. *Journal of Applied Accounting Research*.
- Hall, M., & Smith, D. (2009). Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 695-704.
- Hitchcock, W. R. (2021). Auditor Strong: A CPA Plan for Resilience; How Character Strengths, Purpose, and Adapting to Stress Can Help Public Accountants Survive and Thrive.
- IJntema, R. C., Burger, Y. D., & Schaufeli, W. B. (2019). Reviewing the labyrinth of psychological resilience: Establishing criteria for resilience-building programs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(4), 288.
- Jahanshahi, A. A., Maghsoudi, T., & Nawaser, K. (2020). The effects of social capital and psychological resilience on employees' positive work attitudes. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 20(3-4), 231-251.
- Joyce, S., Shand, F., Lal, T. J., Mott, B., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2019). Resilience@ Work mindfulness program: results from a cluster randomized controlled trial with first responders. *Journal of medical Internet research*, 21(2), e12894.
- Kansky, J. (2017). Benefits of well-being: Health, social relationships, work, and resilience. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 1(2), 129-169.
- Labrague, L. J. (2021). Psychological resilience, coping behaviours and social support among health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *Journal of nursing management*, 29(7), 1893-1905.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), 529-536.
- Lefebvre, J. I., Montani, F., & Courcy, F. (2020). Self-compassion and resilience at work: A practice-oriented review. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 437-452.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International emergency nursing*, 45, 50-55.
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., & Liu, X. (2020). The relationship among organizational identity, psychological resilience and work engagement of the first-line nurses in the prevention and control of COVID-19 based on structural equation model. *Risk Management and Healthcare Policy*, 2379-2386.

- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 381-393.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., & Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism, 23*(10), 1216-1233.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of occupational and organizational psychology, 88*(3), 533-562.
- Serfass, D. G., & Sherman, R. A. (2013). A methodological note on ordered Q-Sort ratings. *Journal of Research in Personality, 47*(6), 853-858.
- Siadati, Z. S., & Sepasi, S. (2024). Determining Factors Affecting Resilience in Auditing using Shannon's Entropy Technique. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge, 13*(51), 217-232.
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly, Jr, G. S. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal, 33*(3), 483-498.
- Tian, Q., Zhang, L., & Zou, W. (2014). Job insecurity and counterproductive behavior of casino dealers—the mediating role of affective commitment and moderating role of supervisor support. *International Journal of Hospitality Management, 40*, 29-36.
- Van Breda, A. D. (2018). A critical review of resilience theory and its relevance for social work. *Social work, 54*(1), 1-18.
- Vella, S. L. C., & Pai, N. B. (2019). A theoretical review of psychological resilience: Defining resilience and resilience research over the decades. *Archives of Medicine and Health Sciences, 7*(2), 233-239.