



## جستاری بر مدل خودکارآمدی شغلی در حرفه حسابداری:

### بسط نظریه ماتریس تفسیری و تحلیل مضمون

سارا زارعی\*، میثم عرب زاده\*\*، مهدی صفری گزایی\*\*\*، علی اکبر فرزین فر\*\*\*\* محمد رضا محقق\*\*\*\*

### چکیده

در دنیای پیچیده امروز، خودکارآمدی شغلی به عنوان یک سازه کلیدی، نه تنها به توانایی‌های فردی، بلکه به درک عمیق از جایگاه انسان در نظام‌های حرفه‌ای اشاره دارد. این مفهوم در حسابداری و حسابرسی، به عنوان نیروی محرکه، نقش اساسی در ارتقای کیفیت عملکرد و شکل‌دهی به هویت حرفه‌ای ایفا می‌کند. مقاله حاضر به تحلیل تماتیک خودکارآمدی شغلی حسابداران می‌پردازد. این مطالعه از نظر روش‌شناسی اکتشافی و به لحاظ تحلیلی ترکیبی قلمداد می‌شود، این پژوهش از طریق تحلیل مضمون نسبت به شناسایی مضامین مطالعه با استفاده از واکاوی پژوهش‌های قبلی و مصاحبه با خبرگان اقدام می‌نماید. سپس با استفاده از تحلیل دلفی، پایایی ابعاد شناسایی شده مورد تحلیل قرار گرفت تا در نهایت در بخش کمی، بر اساس مدل‌سازی ساختاری تفسیری، تأثیرگذارترین ابعاد خودکارآمدی شغلی حسابداران تعیین گردند. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۴ نفر از خبرگان و استادان دانشگاهی باتجربه حرفه‌ای در حوزه حسابداری و گزارشگری مالی، همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای حسابداری در سال ۱۴۰۳ بودند. نتایج مطالعه در بخش کیفی، نشان‌دهنده ۳ مضمون فراگیر (سازوکارهای فردی در تقویت خودکارآمدی

\* دانشجوی دکتری حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران.

\*\* دانشیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران.

\*\*\* دانشیار، گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران.

\*\*\*\* نویسنده مسئول: میثم عرب زاده

[meysam.arabzadeh@iau.ac.ir](mailto:meysam.arabzadeh@iau.ac.ir)

\*\*\*\*\* استادیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران.

\*\*\*\*\* استادیار، گروه حسابداری، واحد کاشان، دانشگاه آزاد اسلامی، کاشان، ایران.

شغلی، سازوکارهای اجتماعی در تقویت خودکارآمدی شغلی و سازوکارهای ساختاری در تقویت خودکارآمدی شغلی)، ۷، مضمون سازمان‌دهنده و ۲۹، مضمون پایه بود. در نتایج مدل‌سازی ساختاری تفسیری مشخص گردید، عوامل نهادی و زیرساخت‌ها اثربخش‌ترین مضمون‌الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران بود. در نهایت، درک جامع از خودکارآمدی شغلی می‌تواند به طراحی استراتژی‌های آموزشی و مدیریتی مؤثر کمک کند که نه تنها به بهبود عملکرد فردی، بلکه به ارتقای کیفیت و اعتبار خدمات مالی و حسابداری در سطح سازمانی و حرفه‌ای منجر شود.

**واژه‌های کلیدی:** خودکارآمدی شغلی حسابداران، سازوکارهای فردی، ساختاری، اجتماعی.

## مقدمه

خودکارآمدی شغلی<sup>۱</sup>، به‌عنوان یک باور عمیق و بنیادین، نمایانگر اعتقاد فرد به توانایی‌های خود در سازمان‌دهی و اجرای اقدامات ضروری در مواجهه با چالش‌های حرفه‌ای است (وانگ و لنت<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴). این مفهوم، نه تنها به قابلیت‌های فردی اشاره دارد، بلکه به نوعی تجلی از خودآگاهی و اعتماد به نفس در دنیای پیچیده کار به شمار می‌آید. خودکارآمدی، به‌عنوان یک سازه چندبعدی، نیازمند بررسی و ارزیابی در زمینه‌های مختلف است، چرا که هر بُعد آن می‌تواند به درک بهتری از پویایی‌های فردی و اجتماعی در محیط کار منجر شود. در این راستا، خودکارآمدی شغلی به ما یادآوری می‌کند که هر فرد، با توانایی‌های منحصر به فرد خود، می‌تواند در مسیر تحقق اهداف و آرمان‌های حرفه‌ای خود گام بردارد و در این سفر، به کشف و شکوفایی پتانسیل‌های نهفته‌اش نائل آید (آدکیا و عثمان<sup>۳</sup>، ۲۰۲۴). در این راستا، خودکارآمدی به‌عنوان یک عنصر کلیدی و حیاتی، نقشی اساسی در توسعه حرفه‌ای حساب‌برسان و حسابداران ایفا می‌کند. این مفهوم به آن‌ها این امکان را می‌دهد که با اعتماد به نفس و آگاهی از توانایی‌های خود، در مواجهه با چالش‌های پیچیده و متغیر دنیای مالی، به‌طور مؤثری عمل کنند (کمالی و همکاران، ۱۴۰۱). خودکارآمدی شغلی حسابداران، به‌عنوان یک مفهوم عمیق و چندوجهی، نه تنها به توانایی‌های فردی بلکه به درک فلسفی از وجود و جایگاه انسان در دنیای پیچیده حرفه‌ای اشاره دارد (همپل و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۴). این سازه، تجلی‌گاه خودآگاهی و اعتماد به نفس است که در آن هر حسابدار به مثابه یک موجود مستقل و در عین حال وابسته، به ارزیابی

توانایی‌های خود می‌پردازد و در این فرآیند، به جستجوی معنا و هدف در کار خود می‌پردازد. از منظر فلسفی، خودکارآمدی شغلی می‌تواند به‌عنوان یک سفر درونی تلقی شود که در آن فرد با چالش‌های حرفه‌ای مواجه می‌شود و در این مواجهه، نه تنها به تقویت مهارت‌های خود می‌پردازد، بلکه به بازننگری در ارزش‌ها و باورهای خود نیز می‌پردازد (حیدری و همکاران، ۱۴۰۲). این مفهوم به حسابداران این امکان را می‌دهد که در برابر ناکامی‌ها و موانع، به جای تسلیم شدن، به جستجوی راه‌های نوین و خلاقانه برای غلبه بر مشکلات بپردازند و در این راستا، به رشد و تعالی فردی و حرفه‌ای نائل آیند. در نهایت، خودکارآمدی شغلی نه تنها به فرد کمک می‌کند تا در مسیر حرفه‌ای خود پیشرفت کند، بلکه به‌عنوان یک نیروی جمعی، به ارتقای کیفیت خدمات مالی و بهبود ساختارهای اجتماعی و اقتصادی نیز می‌انجامد. این هم‌افزایی بین فرد و محیط کار، نشان‌دهنده این حقیقت است که در دنیای پیچیده و متغیر امروز، خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک عنصر کلیدی در تحقق پتانسیل‌های انسانی و اجتماعی به شمار می‌آید (نمازی و همکاران، ۲۰۲۳). ویژگی‌های شغلی ارتباط نزدیکی با شایستگی فنی حسابداران دارند که خود تحت تأثیر تجربه‌ی آنان در اجرای گزارشگری مالی قرار دارد (وانگ و لنت، ۲۰۲۴). در عصر حاضر که تغییر و تحولات محیطی از مهم‌ترین چالش‌های فراوری سازمان‌ها به شمار می‌رود، بهره‌گیری مناسب از استعدادها و توانایی‌های حسابداران در تدوین چارچوب‌ها و الگوهای فکری جدید، شناسایی الگوهای فکری جدید، شناسایی نیازهای واقعی و بهبود مستمر خدمات و بطور کلی ایجاد و توسعه یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در جهت ارتقا باور حسابداران به خودکارآمدیشان و رسیدن به کارآفرینی سازمانی اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است.

اهمیت نظری خودکارآمدی شغلی حسابداران به‌عنوان یک مفهوم بنیادین در روان‌شناسی و علوم اجتماعی، به ما این امکان را می‌دهد که به درک عمیق‌تری از تعاملات پیچیده بین فرد و محیط کار دست یابیم. این مفهوم نه تنها به تحلیل رفتارهای فردی و گروهی کمک می‌کند، بلکه به‌عنوان یک چارچوب نظری، می‌تواند به تبیین چگونگی شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و تأثیر آن بر کیفیت عملکرد در حوزه‌های مختلف مالی و حسابداری نیز بپردازد. از این منظر، خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک سازه فلسفی، به ما یادآوری می‌کند که انسان‌ها نه تنها موجوداتی عقلانی، بلکه موجوداتی اجتماعی و

فرهنگی هستند که در بسترهای خاصی از ارزش‌ها و باورها عمل می‌کنند. این درک عمیق از خودکارآمدی می‌تواند به پژوهشگران و نظریه‌پردازان کمک کند تا به توسعه مدل‌های جدیدی بپردازند که به بهبود فرآیندهای آموزشی و حرفه‌ای در حوزه حسابداری منجر شود (نژادتولمی و همکاران، ۱۳۹۸). از سوی دیگر، اهمیت عملی خودکارآمدی شغلی در دنیای واقعی به‌ویژه در زمینه حسابداری، به‌وضوح در بهبود عملکرد فردی و سازمانی نمایان می‌شود (آریفیانتو و سوجییتو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۴). در شرایطی که بازارهای مالی و اقتصادی به‌سرعت در حال تغییر هستند، توانایی حسابداران در ارزیابی و به‌کارگیری مهارت‌های خود به‌منظور مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌های جدید، از اهمیت بالایی برخوردار است. خودکارآمدی شغلی به حسابداران این امکان را می‌دهد که با اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری بیشتری به مسائل پیچیده پاسخ دهند و در نتیجه، به بهبود کیفیت خدمات مالی و افزایش رضایت مشتریان کمک کنند. این مفهوم همچنین می‌تواند به مدیران سازمان‌ها کمک کند تا با ایجاد محیط‌های حمایتی و آموزشی مناسب، زمینه را برای رشد و توسعه حرفه‌ای حسابداران فراهم آورند. در نهایت، خودکارآمدی شغلی به‌عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها، نه تنها به ارتقای کیفیت خدمات مالی می‌انجامد، بلکه به تقویت اعتماد عمومی به حرفه حسابداری و بهبود تصویر اجتماعی این حوزه نیز کمک می‌کند (ویجانیتو<sup>۷</sup>، ۲۰۲۴).

انتظار می‌رود ویژگی‌هایی همچون خودکارآمدی شغلی به افزایش تمایل حسابداران به گزارش تخلفات مالی کمک نمایند. خودکارآمدی شغلی بر باورهای حسابداران در مورد قابلیت‌های خودشان برای اعمال کنترل به سطح عملکردشان و به رویدادهایی که شغل آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مربوط است. عقاید مرتبط با خودکارآمدی، ایجاد کننده چاره‌جویی برای انگیزه، رفاه و موفقیت فردی هر انسانی است. اگر افراد بر این عقیده باشند که کاری که باید انجام دهند فراتر از توانایی آنهاست، انگیزه کمی پیدا خواهند کرد؛ اما اگر دریابند که آنچه انجام می‌دهند نتایج مطلوبی را به همراه دارد، آن را انجام خواهند داد. خودکارآمدی پیمانه‌ای برای سنجش میزان مهارت‌های یک فرد در یک حوزه نیست، بلکه باور فرد در این زمینه است که با در اختیار داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌ها و تحت شرایط مختلف چه کاری از دستش بر می‌آید؛ به عبارت دیگر بین این موضوع که حسابدار چه مهارت‌هایی را دارا است و این مسأله که با داشتن این مهارت‌ها و

تحت شرایط مختلف چه اقدامی انجام خواهد داد، تفاوت دارد. یعنی حسابدار ممکن است علیرغم دارا بودن مهارت‌های لازم برای انجام یک عمل و علیرغم اشراف به نحوه انجام آن عمل، به دلیل داشتن باورهای خودکارآمدی ضعیف، عملکرد ناموفقی داشته باشد. بنابراین یکی از راه‌های ارج نهادن به این امر مهم یعنی حسابداران می‌تواند همت و تلاش مدیریت در راستای خودکارآمدی شغلی آنان باشد و به واسطه آن یک امر اصلی و اساسی در سازمان‌ها که، بهبود عملکرد سازمانی است را پرورش دهند. این مطالعه داده‌های اولیه در مورد خودکارآمدی شغلی در بین حسابداران و اثرات آن در تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی و نتایج کار مرتبط را ارائه می‌دهد. حسابداران به طور کلی از آرمان‌های حرفه‌ای حمایت می‌کنند و تعهد به برخی از آرمان‌های حرفه‌ای ممکن است منجر به تمایل بیشتر آنان به گزارش تخلفات مالی شود. از نظر عملی، یکی از دلایل اهمیت این پژوهش این موضوع است که این مطالعه با گزارش اینکه چگونه خودکارآمدی شغلی حسابداران می‌تواند ویژگی‌های ضروری برای افزایش تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی باشند، به حوزه حسابداری و ادبیات سازمانی کمک کند. به این معنا که شرکت‌ها می‌توانند با در نظر گرفتن عناصر موجود در این مطالعه، آزمون‌های مربوط را برای داوطلبان حرفه‌ای اعمال کنند، که دانشی در مورد مشخصات حرفه‌ای مورد نظر یک شرکت ایجاد می‌کند. نتایج این پژوهش، می‌تواند دانش‌افزایی برای ادبیات حوزه حسابداری به شرح زیر داشته باشد:

کاربرد مسائل رفتاری و ویژگی‌های شغلی در خصوص عملکرد حسابداران مفهومی جدید می‌باشد که زاویه جدیدی در خصوص عوامل اثرگذار بر تمایل آنان به گزارش تخلفات مالی معرفی می‌نماید. در صورتی که مقالات ارائه شده در واقع صرفاً به معرفی یک مفهوم جدید پرداخته و مطالعه میدانی برای پشتیبانی از مفهوم و روابط بین متغیرها ارائه نشده است. یکی از جنبه‌های نوآوری تحقیق حاضر اصلاح و بسط مفاهیم شغلی در خصوص خودکارآمدی شغلی خواهد بود و این پژوهش می‌تواند به‌عنوان توسعه ادبیات شغلی در حوزه حسابداران به ویژه در کشورهای در حال توسعه، کمک شایانی نماید.

ثانیاً، این مطالعه از نوآوری‌های فنی و تحلیلی در این حوزه برخوردار بوده و دارای مضامین کاربردی متعددی برای سیاست‌گذاران و حسابداران می‌باشد و برای آنان درک بیشتری در خصوص شناخت ویژگی‌های فردی و شغلی حسابداران فراهم می‌سازد.

## مبانی نظری

خودکارآمدی شغلی یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمان‌ها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروز به حسابداران خلاق نیاز دارد که بتوانند تخلفات را گزارش دهند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. این امر از طریق خودکارآمدی حسابداران محقق می‌شود و در صورت بهره‌گیری از آن نه تنها تعهد آنان به سازمان بیشتر شده، بلکه در آنان حس اعتماد و اهمیت، ظرفیت و توانایی ایجاد می‌شود. کمیته حسابرسی، هیئت‌مدیره، حسابرس مستقل و حسابرسان داخلی، حسابداران و کارکنان از عواملی هستند که می‌توانند از وقوع تخلفات در سازمان آگاهی داشته و در جلوگیری از آن مؤثر باشند (ویجانیتو، ۲۰۲۴). در ادامه این بخش به بررسی مفاهیم مرتبط با خودکارآمدی شغلی پرداخته می‌شود.

### مفهوم خودکارآمدی

خودکارآمدی از مهم‌ترین سازه‌های انگیزشی است. باندور<sup>۸</sup> (۱۹۸۹) این سازه را تفکر خود مرجع تعبیر کرده است. میزان اصرار، مداومت، شکیبایی و تحمل فرد را برای دستیابی به تبحر در حیطه‌ای معین از امور تعیین می‌کند. افزون بر این، تفکر خود مرجع امکان دستیابی به مهارت‌هایی مانند شناسایی عوامل موفقیت، ارزشیابی و اجرای عملکردها، هدف‌گذاری، سازماندهی تلاش، ایجاد انگیزه در خود برای انجام فعالیت و کنترل فشار روانی و افکار بازدارنده و مخرب را فراهم می‌سازد (باندورا، ۱۹۸۹). باندورا (۱۹۸۶) در نظریه شناختی-اجتماعی خود، خودکارآمدی را قضاوت افراد در مورد توانایی‌هایشان برای سازماندهی و اجرای یک سلسله کارها به منظور رسیدن به انواع تعیین شده‌ی عملکردها، تعریف نموده است. به اعتقاد باندورا خودکارآمدی بر انتخاب فعالیت یا تکلیف، روش انجام آن، مقدار تلاشی که افراد برای انجام آن می‌دهند، پافشاری آنها برای انجام آن هنگام مواجهه با مشکل و بهبودپذیری آنها بعد از شکست، تاثیر دارد (سیابارودین<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). افراد با خودکارآمدی بالا در یک تکلیف، با احتمال بیشتری آن را انتخاب می‌نمایند، تلاش بیشتری برای انجام آن کرده و هنگام برخورد با مشکل در انجام آن اصرار و پافشاری بیشتری می‌نمایند. خودکارآمدی یعنی اعتقاد به قابلیت‌های فردی در سازماندهی و انجام اعمالی که در موقعیت‌های پیش‌رو ضروری است. در حقیقت باور شخص در این است که می‌تواند در یک موقعیت خاص عمل کند. خودکارآمدی قابلیت توانایی ادراک شده‌ی فرد در انجام یک عمل دلخواه یا

کنار آمدن با یک موقعیت خاص، محوری ترین سازوکار از سازوکارهای روانی آدمی است. باورهای خود کارآمدی، تنش های آدمی را به وسیله فرآیندهای شناختی، انگیزشی، عاطفی و تصمیم گیری تنظیم می نماید (مک کی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

### خود کارآمدی شغلی

خود کارآمدی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند، بر ناتوانی یا درماندگی خود پیروز شوند، و در افراد شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه های درونی آنان را برای دادن وظیفه بسیج کنیم. افراد توانمند نه فقط از امکانات انجام دادن برخی کارها برخوردار می شوند، بلکه اندیشه آنان درباره خود نیز با آنچه پیش از توانمند شدن داشته اند، متفاوت می گردد. توانمندسازی فقط قدرت بخشیدن به افراد نیست، افراد ممکن است هم قدرت داشته باشند و هم توانمند شوند (کرد و همکاران، ۱۴۰۳). اگر چه کسی می تواند به کس دیگری قدرت ببخشد، اما فرد باید خود توانمند شدن خود را احساس کند. کسب قدرت بر عوامل شخصی متعدد و برخی ویژگی شغلی مبتنی است و در هر حالتی، نیاز است که دیگران قدرت شما را به رسمیت بشناسند، از رهبری شما پیروی کنند و در برابر نفوذتان تسلیم شوند، به بیان دیگر، منبع اصلی قدرت شما دیگران هستند، اما در مورد خود کارآمدی، فرد می تواند حتی اگر هیچ کس ویژگی های شخصی، شغلی و شخصیتی او را به رسمیت نشناسد، توانمند باشد و علت این امر آن است که منبع توانمند شدن در درون افراد است (پهلوانگلو و کوز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۰).

### عوامل ایجاد کننده خود کارآمدی شغلی

عواملی که باعث ایجاد خود کارآمدی شغلی می شوند را می توان به چهار دسته کلی تقسیم کرد:

الف) تجربه موفقیت آمیز: به عقیده باندورا (۱۹۸۹) موثرترین راه برای به وجود آمدن حس قوی کارآمدی از طریق تجربه های موفقیت آمیز است. این که بتوان کاری را موفقیت آمیز به انجام برساند حس خود کارآمدی را تقویت می کند. البته ناکامی در انجام تمام و کمال یک وظیفه و یا یک چالش نیز می تواند به همان نسبت حس خود کارآمدی را کاهش داده و تضعیف کند (پهلوانگلو و کوز، ۲۰۲۰).

ب) الگوبرداری اجتماعی: یکی دیگر از سرچشمه های مهم خود کارآمدی زمانی است که موفقیت سایر افراد در به سر انجام رساندن یک کار نظاره گردد. باندورا

(۱۹۸۹) معتقد است هنگامی مردم افرادی مانند خودشان را می‌بینند که با تلاش بی‌وقفه موفق می‌شوند، باور پیدا می‌کنند که خود نیز از توانایی‌های لازم برای موفقیت در کارهای مشابه برخوردارند (باندورا، ۱۹۸۹).

(ج) ترغیب اجتماعی: می‌توان مردم را متقاعد کرد که دارای مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای رسیدن به موفقیت هستند. بنابراین ترغیب اجتماعی به‌عنوان تعیین‌کننده این‌که فرد در یک موقعیت چگونه رفتار خواهد کرد، پیش‌بینی‌کننده افکار و عواطف تجربه‌شده وی در آن موقعیت است (پهلوانگلو و کوز، ۲۰۲۰).

(د) واکنش روان‌شناختی: پاسخ‌ها و واکنش‌های احساسی به موقعیت‌های گوناگون نیز نقش پررنگی در خودکارآمدی ایفا می‌کنند. وضعیت روحی، حالت عاطفی، واکنش‌های فیزیکی و سطح استرس همگی می‌توانند روی احساس فرد نسبت به قابلیت‌هایش در یک موقعیت خاص تاثیرگذار باشند (وانگ و لنت، ۲۰۲۴). این عوامل در شکل ۱ نمایش داده شده‌اند:



شکل ۱: عوامل مؤثر بر خودکارآمدی شغلی (باندورا، ۱۹۸۹)

### پیشینه تجربی

به‌طور معمول در بسیاری از پارادایم‌های پژوهش، مروری بر ادبیات صورت می‌پذیرد. نکته‌حائز اهمیت آن است که تا به امروز تلاش‌های اندکی برای تبیین عوامل مؤثر بر خودکارآمدی شغلی حسابداران صورت پذیرفته است، و هیچ‌کدام از آن‌ها منجر به تعریف

جامع و مورد قبول انجمن‌های حرفه ای و قانونی قرار نگرفته و یا توسط جامعه بین‌الملل به رسمیت شناخته نشده است؛ زیرا تحقیقات انجام گرفته به یک یا چند جنبه خاص از موضوع پرداخته اند. تحقیقاتی نزدیک به موضوع این پژوهش در ایران و در سطح سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار مروری بر تحقیقات مزبور خواهیم داشت:

وانگ و لنت (۲۰۲۴) به تحقیقی با عنوان نقش خود کارآمدی در مقابله با چالش‌های روان‌شناختی از دست دادن شغل: کاربرد الگوی خود مدیریتی شغلی شناختی اجتماعی با عنوان پرداختند. این مطالعه مدل شناختی اجتماعی خود مدیریت شغلی را به عنوان چارچوبی برای درک بهزیستی و پریشانی روانی در طول بیکاری اقتباس کرد. شرکت کنندگان ۶۰۲ کارگر بیکار بودند که اقدامات شناختی اجتماعی را که نشان‌دهنده دو زیر حوزه مقابله‌ای، جستجوی شغل و مقابله روان‌شناختی بود، تکمیل کردند. در هر زیر دامنه، اقدامات شامل رفتارهای مقابله‌ای، خود کارآمدی و حمایت بود. اندازه‌گیری‌های شخصیت فعال، فشار مالی و دو معیار عملکرد روان‌شناختی (بهزیستی عاطفی و پریشانی) نیز تکمیل شد. یافته‌ها حمایت روان‌سنجی اولیه را برای اندازه‌گیری جدید خود کارآمدی مقابله روان‌شناختی ارائه کرد و کاربرد متغیرهای مقابله روان‌شناختی را به عنوان پیش‌بینی‌کننده بهزیستی و پریشانی بالاتر و فراتر از مقابله جستجوی شغل در زمینه بیکاری پیشنهاد کرد. پیامدهای این مطالعه برای عمل و تحقیقات آینده در مورد مقابله با بیکاری مورد بحث قرار گرفته است.

رهما و همکاران<sup>۱۲</sup> (۲۰۲۴) به بررسی اثرات اشتراک دانش، خود کارآمدی و عملکرد پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که اشتراک دانش باعث افزایش خود کارآمدی می‌شود که بر بهبود عملکرد حسابداری مدیریت تأثیر دارد. خود کارآمدی تأثیر اشتراک دانش بر عملکرد حسابداری مدیریت را واسطه می‌کند.

قانی و سورانی<sup>۱۳</sup> (۲۰۲۰) به الزامات مهارت‌های حرفه ای برای حسابداران: تجزیه و تحلیل آگهی‌های شغلی حسابداری پرداختند. با استفاده از تحلیل محتوا، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مهارت‌های بین فردی و ارتباطی از مهم‌ترین مهارت‌های حسابداران به‌ویژه در اندونزی محسوب می‌شود. علاوه بر این، یافته‌ها اهمیت مهارت‌های زبان خارجی را در به دست آوردن شغل نشان می‌دهد. با این حال، بر اساس مقایسه با مطالعات مشابه در استرالیا و نیوزیلند، مهارت‌های فنی در اندونزی مهم تر است. این مطالعه نشان می‌دهد که آموزش

حسابداری باید بیشتر بر مهارت‌های نرم به جای مهارت‌های فنی برای ایجاد حسابداران آماده کار تأکید کند.

نتایج پژوهش یاکین و اردیل<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۲) با روابط بین خودکارآمدی و تعهد کاری و تأثیرات آن بر رضایت شغلی: نظرسنجی بر روی حسابداران رسمی نشان داد هم خودکارآمدی و هم درگیری کاری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند. رضایت شغلی حسابداران رسمی به طور مستقیم با خودکارآمدی و درگیری کاری پیش‌بینی شد.

کمالی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران پرداختند. این پژوهش با هدف طراحی مدل ساختاری رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران انجام شده است. پژوهش حاضر یک پژوهش کمی کاربردی از نوع همبستگی است که به روش معادلات ساختاری انجام شده است. در این پژوهش از بین ۳۵۰ نفر حسابدار شاغل ادارات مستقر در سطح منطقه آزاد اروند در سال ۱۴۰۰ به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه پژوهش را پاسخ داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد خودکارآمدی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبتی دارد. در کنار آن خودکارآمدی بر سرسختی ذهنی تأثیر مثبتی دارد. همچنین در این پژوهش نتایج نشان می‌دهد سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبتی دارد. همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی از طریق سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر مثبت دارد. بنابراین توجه به متغیرهای مثبت روان‌شناختی خودکارآمدی و سرسختی ذهنی حسابداران ادارات منطقه آزاد اروند می‌تواند باعث بروز پاسخ‌های رفتاری مثبت و کاهش فشار روانی در آنها شده و در نتیجه کیفیت کار و عملکرد آنها بهبود یابد. زیرا، این عوامل احساس مفید بودن و ارزشمندی را در آنها افزایش می‌دهد و از این طریق کار فعلی را بهتر انجام می‌دهند و سلامت سیستم حسابداری افزایش می‌یابد.

علی زادگان و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده با نقش تردید حرفه‌ای پرداختند. هدف از مقاله حاضر بررسی تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب در گزارشگری مالی با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده با توجه به نقش میانجی تردید حرفه‌ای بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. با

استفاده از جدول مورگان، تعداد ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی بوده و ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه است. به منظور بررسی تأثیر متغیرها از روش معادلات ساختاری و برای تحلیل الگوها از رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که انواع تیپ‌های شخصیتی حساب‌برسان، اخلاق حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای، بر توانایی کشف تقلب در صورت‌های مالی توسط حساب‌برسان، رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین، تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای به طور غیرمستقیم با توجه به نقش میانجی تردید حرفه‌ای بر کشف تقلب در صورت‌های مالی رابطه مثبت و معناداری دارند. بر اساس یافته‌های پژوهش، هر چه حساب‌برسان در هنگام حسابرسی شک و تردید حرفه‌ای بیشتری نشان دهند، تمایل آن‌ها برای جستجوی اطلاعات در خصوص علائم تقلب بیشتر و از این رو توانایی کشف تقلب آن‌ها بالاتر است.

کابلی و همکاران (۱۳۹۹) به پژوهشی با عنوان اثربخشی ارزش‌های انگیزشی شوآرتز و اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر گزارشگری مالی متقلبانه پرداختند. هدف پژوهش واکاوی رفتار مدیران واحد گزارشگر، نسبت به تهیه صورت‌های مالی متقلبانه است. جامعه آماری مدیران شرکت‌های فعال در بازار سرمایه هستند و به روش نمونه‌گیری تصادفی ۳۱۹ نفر از میان آنها انتخاب گردیده است. با استفاده از پرسشنامه استاندارد و مدل سازی معادلات ساختاری، فرضیه‌های تحقیق، مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد، ارزش‌های انگیزشی مدیران هم به صورت مستقیم و هم با واسطه‌گری پایبندی به اخلاق حرفه‌ای، پیش‌بینی کننده رفتار متقلبانه مدیران واحد گزارشگر است. نتایج پژوهش پیشرو می‌تواند برای رفع نگرانی کلیه ذی‌نفعان واحد گزارشگر، مراجع استاندارد گذار و قانون گذار از انتشار صورت‌های مالی متقلبانه، سودمند باشد.

در فرآیند پژوهش حاضر، هدف یافتن پاسخ برای پرسش‌های زیر است:

الف) سوال‌های بخش کیفی:

مضامین فراگیر خود کارآمدی شغلی حسابداران کدامند؟

مضامین سازمان دهنده خود کارآمدی شغلی حسابداران کدامند؟

مضامین پایه خود کارآمدی شغلی حسابداران کدامند؟

ب) سوال بخش کمی:

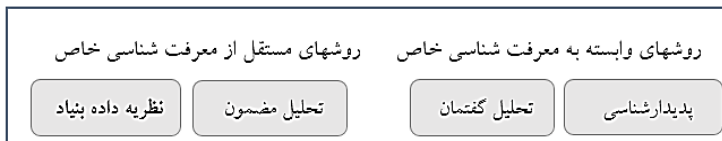
تأثیر گذارترین مضامین خود کارآمدی شغلی حسابداران کدامند؟

همانطور که مشاهده می‌شود، سه سوال اول این مطالعه از طریق تحلیل مضمون به دنبال تعیین ابعاد چارچوب خودکارآمدی شغلی حسابداران می‌باشد و سوال چهارم این مطالعه تلاش دارد تا از طریق تحلیل ساختاری-تفسیری، تأثیر گذارترین عوامل شناسایی شده خودکارآمدی شغلی حسابداران را مورد بررسی قرار دهد.

### روش‌شناسی

ماهیت روش‌شناسی این مطالعه به لحاظ نتیجه، توسعه‌ای محسوب می‌شود، به دلیل اینکه هیچ مطالعه‌ای در گذشته اقدام به ارائه یک الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران ننموده است و انجام این مطالعه می‌تواند به یکپارچگی مفهومی پدیده مورد بررسی کمک نماید. همچنین این مطالعه بر مبنای هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی قرار می‌گیرد که بر اساس مصاحبه با خبرگان و کدگذاری سه مرحله‌ای به دنبال تعیین مضامین پایه؛ سازمان‌دهنده و فراگیر در راستای الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران می‌باشد. در آخر نیز از منظر ماهیت جمع‌آوری داده‌ها، باید بیان نمود، این مطالعه ترکیبی از شیوه‌های تحلیل کیفی و کمی است. فلسفه مطالعه حاضر بر اساس تقاطع اراده‌گرایی در فلسفه عالم با ساختارگرایی در فلسفه علم، مبنایی تلقی می‌شود؛ لذا ماهیت فلسفه مبنایی در پژوهش، ترکیب رویکرد استقرائی-قیاسی است.

شکل ۱: انواع روش تحقیق کیفی (براون و کلارک ۱۵، ۲۰۰۶)



برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته و به منظور شناسایی خبرگان از تکنیک گلوله‌برفی که یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد، استفاده شده است. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظر و فکر وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. همچنین در طول فرآیند مصاحبه، امکان مشاهده احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه‌شوندگان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد.

در مرحله بعد، با استفاده از روش تحلیل دلفی، پایایی مؤلفه‌های خودکارآمدی شغلی حسابداران که از بخش کیفی استخراج شده‌اند، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این ارزیابی به منظور تأیید پایایی معیارهای مدل بر اساس تحلیل دلفی انجام می‌شود و در نهایت، پرسشنامه ماتریسی خودکارآمدی شغلی حسابداران جهت تحلیل ساختاری تفسیری تهیه خواهد گردید.

### روش و ابزار گردآوری داده‌ها

جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و استادان حسابداری صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابداری و گزارشگری مالی، همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای حسابداری می‌باشند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی است. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که بر اساس مقاله‌های منتشره در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش یا سابقه‌های علمی و اجرایی در حوزه حسابداری و گزارشگری مالی، به عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم، افرادی از جامعه آماری که بر اساس روش گلوله برفی توسط مصاحبه‌شوندگان به پژوهشگر معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه آماری اضافه شدند و معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است. منطق نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب مواردی است که در مورد موضوع مورد پژوهش غنی از اطلاعات باشند و امکان پژوهش عمیق را فراهم کنند (برنز و گروو، ۱۵، ۲۰۰۶). روند معرفی نفرات بعدی توسط مشارکت کنندگان و انجام مصاحبه تا زمان اشباع نظری<sup>۱۶</sup> به تعداد ۱۴ نفر ادامه یافت. اشباع نظری بر مبنای قضاوت ذهنی پژوهشگران تعیین می‌شود و رسیدن به اشباع نظری کفایت جمع‌آوری داده‌ها را نشان می‌دهد (لوپز<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۰).

داده‌های این مرحله از دو طریق زیر گردآوری شده است:

- الف) بررسی متن‌ها: ابتدا ۱۱ متن با استفاده از روش کتابخانه‌ای برای مرور ادبیات نظری و تحلیل انتخاب و شماره‌گذاری شد.
- ب) مصاحبه: در این مرحله از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده و مصاحبه‌ها با متخصصین و صاحب‌نظران حوزه حسابداری و گزارشگری مالی صورت گرفت و شماره‌گذاری گردید.

سپس از طریق تحلیل دلفی، پایایی مولفه‌های خودکارآمدی شغلی حسابداران بدست آمده از بخش کیفی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا با تأیید پایایی معیارهای مدل براساس تحلیل دلفی، پرسشنامه ماتریسی خودکارآمدی شغلی حسابداران تهیه گردد.

در بخش کمی جهت مدل‌سازی ساختاری تفسیری نیز همان جامعه آماری بخش کیفی حضور داشتند. از نظر حجم نمونه همانطور که پژوهش‌های پلنت و همکاران<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۷)؛ نرث کات و مک کوی<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۴) حد مطلوب جامعه آماری در این مطالعه را ۱۲ تا ۲۵ نفر عنوان نمودند، ۱۴ نفر به عنوان نمونه در این مطالعه، مورد تأیید است. در ادامه اطلاعات جمعیت شناختی مربوط به مشارکت کنندگان پژوهش در قالب جدول ۱ ارائه گردیده است:

جدول ۱: مشخصات جمعیت شناختی خبرگان

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱	۰.۷۹
	زن	۳	۰.۲۱
	کل	۱۴	۱.۰۰
سن	تا ۴۵ سال	۲	۰.۱۴
	۴۶ تا ۵۵ سال	۴	۰.۲۹
	بالای ۵۶ سال	۸	۰.۵۷
	کل	۱۴	۱.۰۰
تجربه	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	۳	۰.۲۱
	بین ۲۱ الی ۳۰	۷	۰.۵۰
	بیش از ۳۰ سال	۴	۰.۲۹
	جمع	۱۴	۱.۰۰

برای بررسی اعتبار پژوهش، از روشهای ارزیابی متناسب با پژوهشهای کیفی استفاده شد. از آنجا که در پژوهشهای کیفی، ذهنیت و تفسیر به جای عینیت هدف هستند (حق و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین اعتبار و روایی در تحقیق کیفی عبارت است از اعتمادپذیری<sup>۲۰</sup> و همسانسازی. برای رسیدن به این هدف، پژوهشگران کیفی، طیفی از تکنیکها شامل مصاحبه، مشاهده، تصاویر، اسناد و مدارک و غیره را برای ثبت مشاهدات خود به طور هماهنگ به کار

می‌گیرند (محمدپور، ۱۳۸۹). گویا و لینکلن<sup>۲۱</sup> (۱۹۸۵) به جای واژه پایایی از قابلیت اطمینان<sup>۲۲</sup> در پژوهش‌های کیفی استفاده کردند. روش ارزیابی اعتبار درونی در این پژوهش برای انطباق یافته‌ها با واقعیت به این صورت انجام گرفت که مصاحبه در مدت زمانی نسبتاً طولانی (بین نیم تا یک ساعت) انجام شد. در پایان هر پرسش و بعد از دریافت پاسخ، پژوهشگر برداشت خود از مفاهیم را در قالب پرسشی مانند این جمله از مصاحبه‌شونده می‌پرسید: «آیا منظور شما این بوده است که...؟» اگر شخص با مفهوم برداشت شده، موافق نبود از وی درخواست می‌شد تا توضیحات بیشتری ارائه کند تا مصاحبه‌گر به منظور واقعی مصاحبه‌شونده دست یابد. ضمن آن که مصاحبه‌ها ضبط شده و این موضوع اعتبار داده‌ها را افزایش می‌دهد.

در این پژوهش از روش کثرت‌گرایی در پژوهشگر برای ارزیابی اعتبار پژوهش استفاده شده است. استفاده از کثرت‌گرایی در پژوهشگر، بیش از یک پژوهشگر، برای جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل یا تفسیر داده‌ها بکار گرفته می‌شوند. در نهایت برای ارزیابی قابلیت اطمینان، میزان توافق بین کدگذاران (پژوهشگران) بررسی می‌شود (کویل، ۱۹۹۶). بدین منظور کلیه مراحل مصاحبه و کدگذاری به صورت موازی توسط دو نفر انجام گردید که نتایج یکسان حاصل شد. کدگذاری مجدد بخشی از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر دوم: برای اینکار حدود ۲۰ درصد از مصاحبه‌ها (۴ مصاحبه) در اختیار پژوهشگر دوم آشنا با روش تحقیق کیفی و آگاه از موضوع تحقیق قرار گرفت و درصد توافق کدگذاری محاسبه شد. این شاخص توافق درون موضوعی بین دو کدگذار مختلف را نشان می‌دهد. نتایج در جدول ۲ ارائه شده است، که قابل قبول است.

$$\text{درصد پایایی} = 100 \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۲: محاسبه پایایی دو کدگذار در مرحله مصاحبه

شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۳	۳۷	۱۷	۳	۹۱/۸۹
۴	۳۱	۱۳	۵	۸۳/۸۷
۸	۳۴	۱۶	۲	۹۴/۱۲
۱۲	۳۸	۱۸	۲	۹۴/۷۴
جمع	۱۴۰	۶۴	۱۲	۹۱/۴۳

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می‌کنید درصد توافق در کدهای مستخرج ۹۱٪ به دست آمد. درصد توافق به دست آمده بیش از ۶۰ درصد است بنابراین کدگذاری‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند (کوئل ۳، ۱۹۹۶). یادآوری میشود که تعداد کدهای استخراج شده در جدول صرفاً مربوط به تحلیل مصاحبه‌های منتخب جهت ارزیابی اعتبار پژوهش از طریق روش کثرت‌گرایی پژوهشگر هستند.

### یافته‌ها

بعد از جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه، تحلیل‌های لازم جهت بومی‌سازی داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گرفت. در جدول ۳ فرآیند تحلیل مضمون و تحلیل شبکه مضامین در قالب سه مرحله، شش گام و ۲۰ اقدام ارائه شده است.

جدول ۳: فرایند گام به گام تحلیل مضمون و شبکه مضامین (منبع: شیخ‌زاده و بنی‌اسد، ۱۳۹۹)

مرحله	گام	اقدام
تجزیه و توصیف متن	آشنا شدن با متن	- مکتوب کردن داده‌ها (در صورت لزوم) - مطالعه اولیه و مطالعه مجدد داده‌ها - نوشتن ایده‌های اولیه
	ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری	- پیشنهاد چارچوب کدگذاری و تهیه قالب مضامین - تفکیک متن به بخش‌های کوچک‌تر - کدگذاری ویژگی‌های جالب داده‌ها
	جست‌وجو و شناخت مضامین	- تطبیق دادن کدها با قالب مضامین - استخراج مضامین از بخش‌های کدگذاشته متن - پالایش و بازبینی مضامین
		- بررسی و کنترل همخوانی مضامین با کدهای مستخرج - مرتب کردن مضامین

- انتخاب مضامین پایه، سازماندهنده و فراگیر - ترسیم شبکه‌های مضامین - اصلاح و تأیید شبکه‌های مضامین	ترسیم شبکه مضامین	۲. تشریح و تفسیر متن
- تعریف و نام‌گذاری مضامین - توصیف و توضیح شبکه مضامین	تحلیل شبکه مضامین	
- تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح آن - استخراج نمونه‌های جالب داده‌ها - مرتبط کردن نتایج تحلیل با سؤالات تحقیق و مبانی نظری - نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل‌ها	تدوین گزارش	۳. ترکیب و ادغام متن

همانگونه که بیان شد، در این پژوهش از فرآیند گام به گام و جامعی بر مبنای روش آتراید-استرلینگ برای تحلیل مضمون به شرح زیر استفاده شده است:

۱- آشنا شدن با متن: این گام ستون فقرات مراحل بعدی را شکل می‌دهد. پژوهشگر باید به گونه‌ای در داده‌ها غرق شود که با عمق و غنای آنها کاملاً آشنا شود. ۲- ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری: این گام به لحاظ تفسیری حائز اهمیت است. کدهای استخراج شده یا به طور مستقیم در صحبت‌های مصاحبه شوندگان بیان شده بود و یا به صورت تلویحی توسط پژوهشگر از متن مصاحبه‌ها استخراج شد. ۳- جستجو و شناخت مضامین: در این گام کدها تجزیه و تحلیل میشوند و نحوه ترکیب و تلفیق کدهای مختلف جهت تشکیل یک مضمون پایه، مورد توجه قرار می‌گیرد. در این قسمت با پالایش بیشتر و بررسی مجدد مضامین سعی می‌شود تا مضامین تا حد کافی کلان، غیر تکراری و خاص باشند. ۴- ترسیم شبکه مضامین: در این گام مضامین به دست آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجمی دسته بندی می‌شوند. داده‌های درون یک مضمون بایستی از لحاظ مفهوم و معنا با یکدیگر همخوانی داشته باشند. برای تمرکز بر متغیرهای مختلف و مرور هم‌زمان اطلاعات قابلیت‌تحلیل، شبکه‌های مضامین بسیار مفید هستند. ۵- تحلیل شبکه مضامین: پس از ایجاد شبکه مضامین پژوهشگر باید مجدداً به متن اصلی مراجعه و آن را به کمک این شبکه‌ها تفسیر کند (آتراید-استرلینگ، ۲۰۰۱). پژوهشگر برای مضامین خود عنوان‌هایی مشخص

انتخاب کرده است. نام‌گذاری مضامین بر مبنای محتویات آنها و صلاح‌دید پژوهشگر انجام شده است. ۶- تدوین گزارش: گزارش نوشته شده باید شواهد کافی و مناسبی در خصوص مضامین موجود در داده‌ها فراهم کند. هدف از این کار بررسی مجدد سؤال‌های پژوهش و نظریه‌های نهفته در آنهاست تا با بحث و بررسی عمیق الگوهای به دست آمده از تشریح متن، به سؤال‌های اصلی پژوهش پاسخ داده شود (آتراید-استرلینگ، ۲۰۰۱).

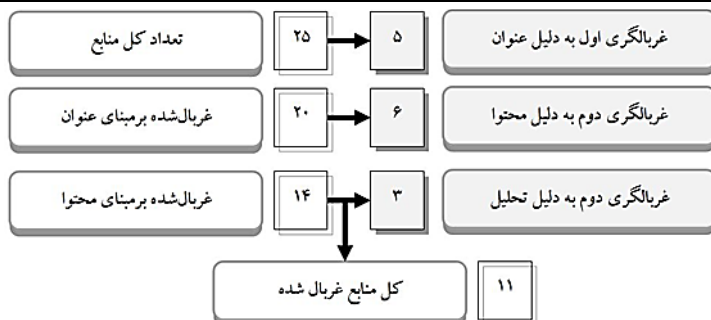
### پیشینه

در این بخش از طریق واکاوی پژوهش‌های مشابه، ابتدا مضامین فراگیر مرتبط با الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران از طریق غربالگری محتوایی مشخص گردید. برای این منظور طی سه مرحله اولیه ارزیابی محتوایی؛ عنوان و تحلیل نسبت به تعیین میزان پژوهش‌های مشابه اقدام شد؛ لذا با هدف شناسایی مضامین فراگیری، لیستی از مفاهیمی که در شناسایی پژوهش‌های مشابه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد ابتدا طبق جدول ۴ ارائه شد تا بر اساس آن نسبت به شناسایی پژوهش‌ها برای تعیین مضامین فراگیر اقدام شود.

جدول ۴: جستجوی کلمات کلیدی در انتخاب پژوهش‌های مشابه

Individual self-efficacy beliefs	باورهای فردی خودکارآمدی	حسابداران خودکارآمدی شغلی کلیدواژه‌های الگوی
Collective efficacy beliefs	باورهای کارآمدی جمعی	
Professional behaviors	رفتارهای حرفه‌ای	
Organizational rules and infrastructure	قوانین و مقررات سازمان	
Job expectations	انتظارات شغلی	
Structured training	آموزش‌های ساختاریافته	

با توجه به تعیین کلیدواژه‌گان الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران در ادامه، به منظور یافتن مطالعه‌های مشابه جهت تعیین مضامین فراگیر از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، استفاده شد.



شکل ۲: غربالگری پژوهش‌های اولیه

همانطور که در شکل ۲ مشخص شده است، منابع اولیه شناسایی شده ۲۵ مورد می‌باشند که پس از چند مرحله فرآیند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل در نهایت، ۱۱ پژوهش متناسب با محتوا، عنوان و فرآیندهای تحلیلی مورد نظر این پژوهش انتخاب شدند. در این مرحله می‌بایست مفاهیم را بر اساس مضامین فراگیر تفکیک نمود، تا بر اساس آن از طریق مصاحبه، مضامین پایه و سازمان‌دهنده ایجاد شوند. در این تحلیل و به واسطه روش ارزیابی انتقادی با مشارکت خبرگان پژوهش بر اساس معیارهای اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق و بر اساس کلید واژه‌های پژوهش که در زیر ارائه شده است، اقدام به تعیین ابعاد و مضامین گزاره‌ای می‌شود.

جدول ۵: فرایند ارزیابی پژوهش‌های تأییدشده

پژوهش‌ها	معیارهای خودکارآمدی شغلی حسابداران										
	هدف	روش	طرح	نمونه‌گیری	جمع‌آوری	تعمیم	اخلاقی	تحلیل	تئوریک	ارزش	جمع
وانگ و لنت (۲۰۲۴)	۳	۳	۴	۲	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳۱
رهما و همکاران (۲۰۲۴)	۴	۳	۱	۳	۱	۴	۳	۱	۴	۳	۲۷
مولیانی و همکاران (۲۰۲۳)	۲	۴	۴	۵	۲	۲	۳	۴	۴	۳	۳۳
گیناس 25 (۲۰۲۲)	۳	۴	۳	۴	۴	۴	۲	۲	۴	۴	۳۳
سیارودین و همکاران (۲۰۲۰)	۴	۱	۲	۳	۱	۳	۲	۴	۲	۲	۲۴
امیری 26 و همکاران (۲۰۱۹)	۴	۱	۲	۴	۳	۳	۱	۳	۳	۱	۲۳
دویر 27 (۲۰۱۹)	۳	۲	۴	۳	۴	۴	۴	۳	۱	۴	۳۲
مک کی و همکاران (۲۰۱۸)	۲	۲	۲	۴	۱	۲	۱	۳	۳	۳	۲۱
ایشاک 28 و همکاران (۲۰۱۶)	۳	۱	۲	۲	۱	۱	۳	۳	۳	۳	۲۱
گکلیا 29 و همکاران (۲۰۱۴)	۳	۴	۱	۲	۴	۲	۴	۴	۴	۴	۳۲
یاکین و اردیل (۲۰۱۲)	۱	۱	۱	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۱۸

بر اساس نتایج این تحلیل مشخص شد، شش پژوهش که امتیاز لازم (بیشتر از ۳۰ امتیاز) را کسب نکردند، از دور بررسی خارج شدند. در ادامه به منظور تعیین برخی مضامین سازمان‌دهنده الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود. بر مبنای این روش کلیه معیارهای فرعی استخراج شده از متن مقالات تأییدشده، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تأیید شده آورده می‌شود. بر مبنای استفاده از هر پژوهش‌گر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «✓» درج می‌شود، سپس امتیازهایی هر در ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مولفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول ۶: واکاوی مولفه‌ها

پژوهش‌ها	وانگ و لنت (۲۰۲۴)	مولانجی و همکاران (۲۰۲۳)	گنیس (۲۰۲۲)	دویر (۲۰۱۹)	ککلیا و همکاران (۲۰۱۴)
مضامین سازمان‌دهنده	✓	✓	✓	✓	-
باورهای فردی خود کارآمدی	-	-	✓	✓	-
باورهای کارآمدی جمعی	✓	✓	✓	-	✓
رفتارهای حرفه‌ای	-	✓	✓	✓	✓
قوانین و مقررات سازمان	-	-	-	✓	✓
انتظارات شغلی	✓	✓	-	✓	✓
آموزش‌های ساختاریافته	✓	✓	✓	✓	-

باتوجه به تأیید پنج مطالعه از مرحله ارزیابی انتقادی، جهت تعیین مضامین سازمان‌دهنده جهت تمرکز بر سوال‌های مصاحبه برای رسیدن به مضامین فراگیر و پایه، ابعاد اصلی که بیش از نصف پژوهش‌های تأیید شده را کسب نمودند، به عنوان اصلی‌ترین مضامین سازمان‌دهنده الگوی خود کارآمدی شغلی حسابداران شناسایی شدند و مضامین باورهای کارآمدی جمعی و انتظارات شغلی باتوجه به این که امتیاز کمتر از میانگین کسب نمودند، حذف گردیدند که در ادامه به بررسی نتایج مطالعات مورد بررسی و مصاحبه با خبرگان و شناسایی جامع مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه پرداخته شده است. اطلاعات مربوط به مضامین پایه، فراگیر و سازمان‌دهنده در جدول ۷ نشان داده شده است.

## جدول ۷: شناسایی و استخراج مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه

سازوکارهای فردی در تقویت خودکارآمدی شعفی

منبع	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
مصاحبه مولیانتهی همکاران (۲۰۲۳) گیاس (۲۰۲۲) وانگ و لنت (۲۰۲۴)	اطمینان فردی از انجام حرفه ای وظایف		
مصاحبه	تقویت منبع کنترل درونی در حرفه حسابداری		
مصاحبه گیاس (۲۰۲۲) دویر (۲۰۱۹) گکلیا و همکاران (۲۰۱۴)	ادراک از حرفه ای بودن		
مصاحبه وانگ و لنت (۲۰۲۴) مولیانتهی همکاران (۲۰۲۳) گکلیا و همکاران (۲۰۱۴)	نظم و سازماندهی در انجام وظایف	باورهای فردی خودکارآمدی	
مصاحبه	ارتقاء حوزه معرفتی فردی از دانش حسابداری		
مصاحبه دویر (۲۰۱۹) گکلیا و همکاران (۲۰۱۴)	کسب مهارت‌های استدلالی		
مصاحبه	ارتقاء شناخت حسابدار از تبعات تحریف		
مصاحبه	توجه به نیازهای دانش حسابداری		
مصاحبه وانگ و لنت (۲۰۲۴) مولیانتهی همکاران (۲۰۲۳)	تقویت نمادهای رفتارگرایی حرفه‌ای		تحریک رفتار حرفه‌ای
مصاحبه	باز تعریف اخلاق حرفه‌ای مطابق با تغییر ماهیت		

حسابداری			
مصاحبه	تقویت هنجارهای مصداقی در رعایت حقوق ذینفعان		
مصاحبه	بازآرایی فلسفه حرفه‌ای در حسابداری		
مصاحبه	تقویت منشور اخلاقی در حرفه‌ی حسابداری		
مصاحبه	سیاست و قوانین حمایتگر از حرفه‌ای‌گرایی	عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها	سازو کارهای اجتماعی در تقویت خود کارآمدی شغلی
مصاحبه	زیر ساختهای محیط اجتماعی		
مصاحبه	نظارت نهادهای اجتماعی بر حرفه‌ای بودن حسابداری	هویت اجتماعی شغل	
مصاحبه	اثر بخشی حمایت ادراک شده		
مصاحبه	اثر بخشی تشویق نهادی و اجتماعی		
مصاحبه	لحاظ نمودن دانش و اخلاق حرفه‌ای به جای ملاحظات سیاسی در جذب، استخدام و انتصاب حسابداران		سازو کارهای ساختاری در تقویت خود کارآمدی شغلی
مصاحبه	وجود قوانین و مقررات شفاف، منسجم، هدفمند و حمایتگر از خود کارآمدی و حرفه‌ای شدن	قوانین و مقررات سازمان	
مصاحبه	وجود قوانین و مقررات تسهیل‌گر در زمینه جلوگیری از ترک شغل حسابداران شایسته و استفاده حداکثری از توان و قابلیت آنها		
مصاحبه	انتصابات مبتنی بر کارراهه شغلی مدون و شایستگی‌های شغلی		
مصاحبه	گکلیا و همکاران (۲۰۱۴)		
مصاحبه	برنامه ریزی و اجرای دوره‌های توجیهی		آموزشهای ساختاریافته
مصاحبه	انجام نیازسنجی آموزشی برنامه‌ریزی شده دوره‌ای برای حسابداری حرفه‌ای، بر اساس دانش و اخلاق حرفه‌ای مورد نیاز مشاغل آنها		

مصاحبه دویر (۲۰۱۹)	انجام هماهنگی‌های لازم برای صدور کارت عضویت حرفه‌ای		
مصاحبه	سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی مرتبط با حسابداران حرفه‌ای		
مصاحبه	بی‌توجهی به توسعه حسابداری	ضعف آموزش حسابداری	
مصاحبه	عدم آموزش تفکر انتقادی		
مصاحبه	بی‌توجهی به توسعه خود کنترلی		

شبکه‌های مضامین برخلاف رویکرد قالب مضامین، شبیه یک تارنما و به صورت گرافیکی نشان داده می‌شوند تا تصور هرگونه سلسله مراتب بین آنها از بین برود. این شبکه‌ها فقط ابزاری تحلیلی هستند و نه خود تحلیل (آتراید استرلینگ، ۲۰۰۱). شکل ۳ شبکه مضامین خودکارآمدی شغلی حسابداران را نشان می‌دهد، که می‌توان از آن به عنوان یک سازوکار تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل برای پژوهشگران قابل فهم و روشن باشد.

### خود کارآمدی شغلی حسابداران

#### سازوکارهای ساختاری در تقویت خود کارآمدی شغلی

##### قوانین و مقررات سازمان:

لحاظ نمودن دانش و اخلاق حرفه ای  
وجود قوانین و مقررات شفاف  
وجود قوانین و مقررات تسهیلگر

انتصابات مبتنی بر کارراهه شغلی مدون

##### آموزش‌های ساختاریافته:

انجام نیازسنجی آموزشی برنامه‌ریزی شده  
انجام هماهنگی‌های لازم برای صدور کارت  
عضویت حرفه‌ای

سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی مرتبط

##### ضعف آموزشی مبنای حسابداری:

بی‌توجهی به توسعه حسابداری  
عدم آموزش تفکر انتقادی  
بی‌توجهی به توسعه خود کنترلی

#### سازوکارهای اجتماعی در تقویت خود کارآمدی شغلی

##### عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها:

سیاست و قوانین حمایتگر از حرفه‌ای‌گرایی  
زیر ساخت‌های محیط اجتماعی

##### هویت اجتماعی شغل:

نظارت نهاد‌های اجتماعی بر حرفه ای  
بودن حسابدار  
اثربخشی حمایت ادراک شده  
اثربخشی تشویق نهادی و اجتماعی

#### سازوکارهای فردی در تقویت خود کارآمدی شغلی

##### باورهای فردی خود کارآمدی:

اطمینان فردی از انجام حرفه ای وظایف  
تقویت منبع کنترل درونی در حرفه حسابداری

ادراک از حرفه ای بودن

نظم و سازماندهی در انجام وظایف

ارتقاء حوزه معرفتی فردی از دانش حسابداری

کسب مهارت‌های استدلالی

ارتقاء شناخت حسابدار از تبعات تحریف

توجه به نیازهای دانش حسابداری

##### تحریک رفتار حرفه‌ای:

تقویت نمادهای رفتارگرایی حرفه‌ای

باز تعریف اخلاق حرفه‌ای مطابق با تغییر

ماهیت حسابداری

تقویت هنجارهای مصادیقی در رعایت حقوق

دینفعان

شکل ۳: چارچوب الگوی خود کارآمدی شغلی حسابداران

### یافته‌های تحلیل دلفی

تحلیل دلفی به عنوان حلقه پیوند بین تحلیل کیفی و کمی محسوب می‌شود، چرا که از طریق ارزیابی پایایی ابعاد مدل طراحی شده، اجازه تبیین مولفه‌های مدل را در قالب ابزارهای مورد نظر پژوهش در جامعه هدف در بخش کمی می‌دهد. در این پژوهش به منظور ارزیابی پایایی مضامین مدل ارائه شده از تحلیل دلفی استفاده شده است. این تحلیل مبتنی بر دو معیار ضریب توافق و میانگین می‌باشد. به منظور انجام این سنجش ابتدا مولفه‌های پژوهش در قالب یک پرسشنامه هفت گزینه‌ای ترتیب داده شد تا بین اعضای پانل توزیع گردد و بر اساس چند دور رفت و برگشت پرسشنامه، سطح پایایی مولفه‌های پژوهش مورد سنجش قرار گیرد.

جدول ۸: تحلیل دلفی مضامین شناسایی شده

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین			
تایید	۰/۹۲	۶/۰۴	۰/۹۱	۵/۸۴	بآورهای فردی خودکارآمدی	سازوکارهای فردی	
تایید	۰/۸۴	۵/۶۹	۰/۸۵	۶/۰۵	تحریک رفتار حرفه‌ای		
تایید	۰/۸۰	۶/۰۱	۰/۷۲	۵/۴۱	عوامل نهادی و زیر ساختها	سازوکارهای اجتماعی	
تایید	۰/۸۲	۵/۷۱	۰/۶۹	۵/۴۳	هویت اجتماعی شغل		
تایید	۰/۹۰	۵/۶۹	۰/۷۸	۵/۴۰	قوانین و مقررات سازمان	سازوکارهای ساختاری	
تایید	۰/۸۱	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰	آموزشهای ساختاریافته		
تایید	۰/۸۴	۵/۷۴	۰/۸۲	۶/۰۱	ضعف آموزش حسابداری		

بر اساس دو معیار میانگین و ضریب توافق، مشخص شد، تمامی مضامین اصلی مربوط به الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران، مورد تایید هستند. به بیان دیگر با توجه به اینکه میانگین مولفه‌های اصلی ۵ و از ۵ بالاتر بود و از طرف دیگر چون ضریب توافق بدست آمده بیش از ۰/۵ است؛ می‌توان بیان نمود که تمامی مضامین شناسایی شده در بخش کیفی، مورد تایید قرار گرفتند. از این رو، در ادامه باید جهت تعیین تأثیر گذارترین مضامین شناسایی شده از تحلیل ساختاری-تفسیری بهره گرفته شود.

### یافته‌های تحلیل ساختاری تفسیری

بامشخص شدن تایید مولفه‌های اصلی پژوهش، حال باهدف انتخاب تأثیر گذارترین مؤلفه خودکارآمدی شغلی حسابداران، اقدام به انجام تحلیل تفسیری ساختاری می‌شود. ابتدا لازم است در قالب جدول زیر، مولفه‌ها کد گذاری شوند.

جدول ۹: کدهای مربوط به مولفه‌های خود کارآمدی شغلی حسابداران

مؤلفه	اختصار
باورهای فردی خود کارآمدی	A
تحریک رفتار حرفه‌ای	B
عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها	C
هویت اجتماعی شغل	D
قوانین و مقررات سازمان	E
آموزش‌های ساختاریافته	F
ضعف آموزش حسابداری	G

بر اساس کد گذاری جدول ۹ مولفه‌های تأیید شده بر اساس تحلیل دلفی بر اساس علائم و نماد تعریف شده‌ای جهت ایجاد ماتریس خود تعاملی ساختاری تعیین شده است. برای تشکیل این ماتریسی از شاخص «مد» جهت مقایسه زوجی استفاده شده است به گونه‌ای که از بین چهار گونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیشترین فراوانی را از نظر مشارکت کنندگان داشته باشد، در جدول نهایی منظور گردیده است. این ماتریس یک ماتریس به ابعاد گزاره‌های تأیید شده است که بر اساس مقایسه‌ی زوج به زوج گزاره‌ها تدوین می‌گردد. این ماتریس خود تعاملی در قالب پرسشنامه چک لیستی و بر اساس بحث و نظرات گروه متخصصان تشکیل می‌شود. اما جهت تعیین امتیاز، از نمادهای تعریف شده  $O, A, X, V$  بر اساس تعاریف موجود در جدول زیر استفاده می‌شود.

جدول ۱۰: روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

اختصارات تعریف شده				
O	X	A	V	
$i \nleftrightarrow j$	$i \leftrightarrow j$	$i \leftarrow j$	$i \Rightarrow j$	تشریح ریاضی
عدم وجود اثر سطر و ستون	اثر متقابل سطر و ستون (رابطه دو طرفه)	اثر مستقیم ستون بر سطر (رابطه معکوس)	اثر مستقیم سطر بر ستون (رابطه یکطرفه)	تشریح تفسیری

سپس نظرات مشارکت‌کنندگان بر اساس شاخص «مد» باتوجه به انتخاب بیشترین فراوانی از میان روابط مفهومی  $V$ ؛  $A$ ؛  $X$  و  $O$  انتخاب می‌شوند. باتوجه به این توضیحات جدول ۱۱ نتایج ماتریس خودتعاملی را نشان می‌دهد که به صورت کدگذاری شده ارائه شده است:

جدول ۱۱: تشکیل ماتریس خودتعاملی

G	F	E	D	C	B	A		کدهای ایجاد شده
A	O	X	V	O	V	-	A	باورهای فردی خودکارآمدی
O	V	O	V	O	-	A	B	تحریک رفتار حرفه‌ای
X	V	V	V	-	O	O	C	عوامل نهادی و زیرساخت‌ها
V	A	O	-	A	A	A	D	هویت اجتماعی شغل
O	O	-	O	A	O	X	E	قوانین و مقررات سازمان
O	-	O	V	A	A	O	F	آموزش‌های ساختاریافته
-	O	O	A	X	O	V	G	ضعف آموزش حسابداری

در این مرحله با تبدیل نمادهای روابط ماتریس ساختاری به اعداد دو، یک، صفر و منفی یک بر اساس جدول زیر می‌توان ماتریس دستیابی را تشکیل داد. ماتریس دستیابی از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک بدست می‌آید. برای استخراج ماتریس دستیابی در هر سطر ماتریس خودتعاملی به جای علائم  $X$  از عدد ۲ و  $V$  از عدد یک  $A$  از عدد ۱- و  $O$  از عدد صفر استفاده می‌شود. ماتریس بدست آمده ماتریس دستیابی اولیه نام دارد. درایه‌های قطر اصلی برابر یک قرار می‌گیرد. در واقع این مرحله تحت عنوان بدست آوردن ماتریس ساختاری روابطه درونی متغیرها 30 (SSIM) مشهور است. حال به منظور تفکیک نتایج بدست آمده از نظر خبرگان تحقیق می‌بایست طبق جدول ۱۲ عمل می‌شود:

جدول ۱۲: فرآیند تبدیل نمادهای اختصاری

تبدیل نمادهای مفهومی به اعداد کمی			
خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱ و خانه قرینه آن عدد ۱- قرار می‌گیرد.	V	نماد مفهومی	
خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۱- و خانه قرینه آن عدد ۱ قرار می‌گیرد.	A		
خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۲ و خانه قرینه آن عدد ۲ قرار می‌گیرد.	X		
خانه‌ی مربوط به این زوج در ماتریس دستیابی عدد ۰ و خانه قرینه آن عدد صفر قرار می‌گیرد.	O		

در این بخش بر اساس این مفاهیم، اقدام به تشکیل ماتریس دستیابی جهت تعیین مقایسه سطر «A» و ستون «A» می‌شود.

جدول ۱۳: تعیین امتیازهای اعضای پانل در قالب ماتریس اولیه

G	F	E	D	C	B	A		کدهای ایجاد شده
-۱	۰	۲	۱	۰	۱	-	A	باورهای فردی خود کارآمدی
۰	۱	۰	۱	۰	-	-۱	B	تحریک رفتار حرفه‌ای
۲	۱	۱	۱	-	۰	۰	C	عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها
۱	-۱	۰	-	-۱	-۱	-۱	D	هویت اجتماعی شغل
۰	۰	-	۰	-۱	۰	۲	E	قوانین و مقررات سازمان
۰	-	۰	۱	-۱	-۱	۰	F	آموزش‌های ساختار یافته
-	۰	۰	-۱	۲	۰	۱	G	ضعف آموزش حسابداری

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، نمادهای مفهومی اختصاص داده شده بر اساس شاخص مد، تبدیل به امتیاز صفر و ۱ با توجه به تعریف روابطه مفهومی به اعداد طبق جدول قبلی شده است. مجدداً به منظور تشکیل ماتریس نهایی، این بار می‌بایست روابط غیرمستقیم به صورت «\*۱» مشخص شود. به عبارت دیگر، ماتریس دسترسی با

استفاده از ماتریس ساختاری خود تعاملی توسعه داده می‌شود و این ماتریس به منظور تسری بودن 31 بررسی می‌شود. تسری رابطه محتوایی یک فرضیه اساسی در مدل‌سازی ساختاری تفسیری می‌باشد. تسری یعنی اگر متغیر «الف» با متغیر «ب» در ارتباط باشد و متغیر «ب» با متغیر «ج» نیز مرتبط باشد، در نتیجه متغیر «الف» با متغیر «ج» نیز در ارتباط است. ماتریس دسترسی نهایی برای معیارها با در نظر گرفتن رابطه تسری بدست می‌آید تا ماتریس دستیابی اولیه سازگار شود. بدین منظور می‌باید ماتریس اولیه را به توان  $k + 1$  رساند، بطوری که حالت پایدار برقرار شود « $M^k = M^{k+1}$ » بدین ترتیب برخی عناصر صفر نیز تبدیل به ۱ خواهد شد که به صورت «\*۱» نشان داده می‌شود. بعد از ساخت ماتریس روابط 32 یا ماتریس دسترسی اولیه، باید ماتریس دسترسی نهایی را با استفاده از روابط زیر بدست آید:

$$M = D + I$$

$$M^* = M^k = M^{k+1}, k > 1$$

در سیستم‌های بزرگ و پیچیده، فرض بر این است که هر جزء قابل حصول از خودش است. از این رو کلیه درایه‌های قطر اصلی ماتریس نهایی سیستم همواره ۱ است. به همین منظور ماتریس همانی «I» با ماتریس دسترسی اولیه جمع می‌شود تا ماتریس نهایی بدست آید. از خواص ماتریس نهایی عبارتند از:

$$M^2 = M$$

به همین منظور، ماتریس نهایی بدست آمده آنقدر به توان می‌رسد تا حالت فوق روی دهد و ماتریس بدست آمده ماتریس نهایی خواهد بود. تعداد اهایی که در سطر اول قرار می‌گیرد نشان دهنده خطوط یا تاثیراتی است که ناشی از معیار اول می‌باشد. تعداد اهایی که در ستون اول قرار می‌گیرد، نشان دهنده تاثیراتی است که بر معیار اول گذاشته می‌شود. جزیی که بر کلیه اجزای سیستم تأثیر می‌گذارد و هیچ جزیی بر آن تأثیر نمی‌گذارد، منبع نام دارد. با توجه به توضیح‌های داده شده، اقدام به تعیین ماتریس دسترسی نهایی می‌شود.

جدول ۱۴: تعیین امتیازهای اعضای پانل در قالب ماتریس دسترسی نهایی

G	F	E	D	C	B	A		کدهای ایجاد شده
۱*	۱*	۱	۱	۰	۱	۱	A	باورهای فردی خودکارآمدی
۱*	۱	۱*	۱	۱*	۱	۰	B	تحریک رفتار حرفه‌ای
۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱*	C	عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها
۱	۰	۱*	۱	۱*	۰	۱*	D	هویت اجتماعی شغل
۰	۰	۱	۱*	۱*	۱*	۱	E	قوانین و مقررات سازمان
۱*	۱	۱*	۱	۱*	۰	۰	F	آموزشهای ساختاریافته
۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱*	۱	G	ضعف آموزش حسابداری

باتوجه به نتایج کسب شده در جدول ۱۴ که نشان‌دهنده ماتریس دسترسی نهایی است، در جدول ۱۵ اقدام به تعیین قدرت نفوذ (امتیاز ۱ بدست آمده از سطر) و قدرت وابستگی (امتیاز ۱ بدست آمده از ستون) می‌شود.

جدول ۱۵: تفکیک نیروهای نفوذ و وابستگی

شاخص	اختصار	قدرت نفوذ	قدرت وابستگی
باورهای فردی خودکارآمدی	A	۶	۵
تحریک رفتار حرفه‌ای	B	۴	۴
عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها	C	۶	۳
هویت اجتماعی شغل	D	۴	۷
قوانین و مقررات سازمان	E	۴	۴
آموزشهای ساختاریافته	F	۳	۵
ضعف آموزشی مبنای حسابداری	G	۷	۶

برای تعیین روابط و سطح بندی معیارها در مدل ساختاری تفسیری (ISM) باید مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها برای هر معیار از ماتریس دریافتی استخراج شود. مجموعه خروجی‌ها شامل خود معیار و معیارهایی است که از آن تأثیر می‌پذیرد. مجموعه ورودی‌ها

شامل خود معیار و معیارهایی است که بر آن تأثیر می‌گذارند. سپس مجموعه روابط دوطرفه معیارها مشخص می‌شود. اولین سطری که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل دستیابی (ورودی‌ها) باشد، سطح اول اولویت مشخص خواهد شد. در این بخش به منظور تعیین روابط بین متغیرها ابتدا باید مجموعه خروجی، مجموعه ورودی و عناصر مشترک را شناسایی نمود. نمره تعیین سطح و اولویت متغیرها مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز برای هر متغیر تعیین می‌شود. مجموعه دستیابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود که از طریق این متغیر می‌توان به آنها رسید و مجموعه پیش‌نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که بر طبق آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید. سپس اشتراکات مجموعه دستیابی<sup>۳۴</sup> و پیش‌نیاز همه عوامل<sup>۳۵</sup> تعیین می‌شود و در صورت یکسان بودن مجموعه دستیابی با مجموعه اشتراک آن عامل (عوامل) به عنوان سطح اولویت در نظر گرفته می‌شود. سطح اشاره به لایه‌های طراحی شده مدل نهایی دارد. برای به دست آوردن سایر سطوح باید سطوح قبلی از ماتریس جدا گردند و فرآیند تکرار شود. به عبارت دیگر، پس از تعیین مجموعه قابل دستیابی و مجموعه مقدم برای هر یک از معیارها و تعیین مجموعه‌ی مشترک، سطح‌بندی معیارها انجام می‌شود. با بدست آوردن اشتراک دو مجموعه قابل دستیابی و مقدم، مجموعه مشترک بدست می‌آید. معیارهایی که مجموعه‌ی مشترک‌شان با مجموعه قابل دستیابی‌شان یکی باشد، سطح اول اولویت را به خود اختصاص می‌دهند. با حذف این معیارها و تکرار این فرایند برای سایر معیارها، سطوح سایر معیارها نیز مشخص می‌شود.

در این مرحله با توجه به سطوح متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی، مدل تحقیق ارائه می‌شود. در این پژوهش عوامل در ۴ سطح قرار گرفته‌اند که در بالاترین سطح تحریک رفتار حرفه‌ای (B) و قوانین و مقررات سازمان (E) و سپس در سطح بعدی هویت اجتماعی شغل (D) و آموزش‌های ساختاریافته (F) و بعد از آن باورهای فردی خودکارآمدی (A) وضعف آموزشی مبنای حسابداری (G) قرار دارد و در پایین‌ترین سطح و اثربخش‌ترین مولفه‌ها، عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها (C) قرار گرفته‌اند. باید توجه داشت عواملی که در سطح بالاتر قرار دارند، از تأثیرگذاری کمتری برخوردار هستند و بیشتر تحت تأثیر عوامل سطوح پایین‌تر می‌باشد. در واقع عوامل سطح پایین‌تر به عنوان زیر ساخت و پایه‌ی اساسی خودکارآمدی شغلی حسابداران محسوب می‌شوند.

بر اساس تعیین قدرت نفوذ و وابستگی اقدام به تحلیل گره‌ها و لینک‌های هر یک از

مولفه‌های پژوهش در قالب تحلیل نموداری میک‌مک می‌شود؛ لذا بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی از طریق ترکیب نمودن تقارن مولفه‌های بر اساس ۴ بُعد نموداری این تحلیل، مولفه‌های جایگذاری می‌شوند که در نمودار ۱ این نتایج ارائه گردیده است:

نمودار ۱: (MICMAC) قرار گرفتن مولفه‌های پژوهش بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی

		رُبع مستقل				رُبع پیوندی			
قدرت نفوذ									۸
						G			۷
			C		A				۶
									۵
				B E			D		۴
					F				۳
									۲
									۱
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
		رُبع خودمختاری				رُبع وابسته			
		قدرت وابستگی							

همانطور که نتایج نشان می‌دهد، در رُبع اول، یعنی خودمختاری مشخص شد، تحریک رفتار حرفه‌ای (B) و قوانین و مقررات سازمان (E) قرار گرفته است (عواملی در این سطح قرار می‌گیرند که از نظر، اهمیت در بین مولفه‌های پژوهش از جایگاه پایینی برخوردار هستند، زیرا به دلیل میزان وابستگی و قدرت هدایت کمی دارند، نقش اثرگذاری ایفا نمی‌کنند.) از طرف دیگر در رُبع وابسته مشخص شد، دو مولفه‌ی هویت اجتماعی شغل (D) و آموزش‌های ساختاریافته (F) قرار دارند که اگرچه قدرت نفوذ پایین‌تری از حد مطلوب دارند، اما از قدرت

وابستگی قوی برخوردار هستند؛ لذا دو مولفه‌ی هویت اجتماعی شغل (D) و آموزش‌های ساختاریافته (F) تحت تأثیر متغیرهای رُبع مستقل قرار دارند. در نهایت مشخص شد، در رُبع مستقل مشخص شد مؤلفه عوامل نهادی و زیرساخت‌ها (C) قرار دارند که دارای قدرت نفوذ بسیار بالایی در خودکارآمدی شغلی حسابداران هستند و متغیر عوامل نهادی و زیرساخت‌ها (C) به عنوان تأثیرگذارترین مولفه خودکارآمدی شغلی حسابداران از قدرت نفوذ بالاتری در مقایسه با سایر موارد برخوردار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل خودکارآمدی شغلی حسابداران بود. در این پژوهش با توجه به پشتوانه استدلالی روش‌شناسی، بر اساس نوع جمع‌آوری داده‌ها، از تحلیل‌های بخش کیفی و کمی به طور جداگانه استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر، نشان‌دهنده ۳ مضمون فراگیر (سازوکارهای فردی در تقویت خودکارآمدی شغلی، سازوکارهای اجتماعی در تقویت خودکارآمدی شغلی و سازوکارهای ساختاری در تقویت خودکارآمدی شغلی)، ۷ مضمون سازمان‌دهنده (باورهای فردی خودکارآمدی، تحریک رفتار حرفه‌ای، عوامل نهادی و زیرساخت‌ها، هویت اجتماعی شغل، قوانین و مقررات سازمان، آموزش‌های ساختاریافته و ضعف آموزشی مبنای حسابداری) و ۲۹ مضمون پایه بود. در ادامه باهدف سنجش پایایی مضامین سازمان‌دهنده شناسایی شده، جهت تبیین آن در بستر خودکارآمدی شغلی حسابداران، از تحلیل دلفی بهره‌برده شد و بر اساس ارزیابی میانگین فاز اول و دوم دلفی، مشخص گردید تمامی ابعاد، مورد تأیید قرار گرفتند و از این طریق امکان سنجش آن از طریق تحلیل ساختاری تفسیری مهیا گردید؛ لذا بر اساس سوال چهارم پژوهش تلاش شد تا تأثیرگذارترین مضامین الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران مشخص گردد. در تحلیل نتیجه کسب شده باید بیان نمود، همانطور که در مدل مشخص گردید، عوامل نهادی و زیرساخت‌ها (C) اثربخش‌ترین مضمون الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران بود.

نتایج این مطالعه در بخش کیفی، به روشنی نشان‌دهنده پیچیدگی و چندبعدی بودن خودکارآمدی شغلی حسابداران است. سه مضمون فراگیر شناسایی شده، شامل سازوکارهای فردی، اجتماعی و ساختاری، به پژوهشگران این امکان را می‌دهند که درک

عمیق تری از عواملی که بر خود کارآمدی شغلی تأثیر می گذارند، به دست آورند. در این راستا، می توان گفت که خود کارآمدی شغلی نه تنها به عنوان یک ویژگی فردی، بلکه به عنوان یک پدیده اجتماعی و ساختاری در نظر گرفته می شود که در آن فرد، جامعه و ساختارهای نهادی به طور متقابل بر یکدیگر تأثیر می گذارند. به ویژه، سازوکارهای فردی در تقویت خود کارآمدی شغلی، به باورهای فردی و تحریک رفتار حرفه ای مرتبط می شود که نشان دهنده اهمیت خود آگاهی و انگیزه در عملکرد شغلی است. از سوی دیگر، سازوکارهای اجتماعی و ساختاری، به عوامل نهادی و زیرساخت ها، هویت اجتماعی شغل و قوانین و مقررات سازمان اشاره دارند که به طور مستقیم بر محیط کار و تعاملات اجتماعی تأثیر می گذارند. این مضامین سازمان دهنده و پایه، به طور هم زمان بر یکدیگر تأثیر می گذارند و در نهایت، به شکل گیری یک الگوی جامع از خود کارآمدی شغلی کمک می کنند که می تواند به عنوان یک چارچوب نظری برای پژوهش های آینده در این حوزه مورد استفاده قرار گیرد.

در تحلیل نتایج، مشخص شد که عوامل نهادی و زیرساخت ها به عنوان اثربخش ترین مضمون در الگوی خود کارآمدی شغلی حسابداران شناخته می شوند. این یافته به ویژه اهمیت توجه به بسترهای نهادی و ساختاری را در تقویت خود کارآمدی شغلی نمایان می سازد. به عبارتی، اگرچه عوامل فردی و اجتماعی نقش مهمی در شکل گیری خود کارآمدی دارند، اما بدون وجود زیرساخت های مناسب و حمایت های نهادی، این عوامل نمی توانند به طور مؤثر عمل کنند. این نکته به ما یادآوری می کند که در فلسفه وجودی انسان، فرد به تنهایی نمی تواند به تحقق پتانسیل های خود دست یابد، بلکه این تحقق در بسترهای اجتماعی و ساختاری ممکن می شود. بنابراین، این مطالعه نه تنها به شناسایی مضامین کلیدی در خود کارآمدی شغلی حسابداران پرداخته، بلکه بر لزوم توجه به بسترهای نهادی و ساختاری در طراحی برنامه های آموزشی و توسعه حرفه ای تأکید می کند. این نتایج می تواند به سیاست گذاران و مدیران سازمان ها کمک کند تا با ایجاد و تقویت زیرساخت های مناسب، زمینه را برای افزایش خود کارآمدی شغلی حسابداران فراهم آورند و در نتیجه، به بهبود عملکرد و کیفیت خدمات در این حوزه دست یابند. در نهایت، این پژوهش به ما یادآوری می کند که خود کارآمدی شغلی نه تنها یک هدف فردی، بلکه یک مسئولیت جمعی است که نیازمند هم افزایی و همکاری در سطوح مختلف است.

در بخش سازوکارهای فردی خود کارآمدی شغلی نتایج نشان داد باورهای فردی خود کارآمدی و تحریک رفتار حرفه‌ای از ابعاد اصلی سازوکارهای فردی می‌باشند در این راستا می‌توان بیان داشت خود کارآمدی شغلی حسابداران یکی از راهکارهای مهم برای گسترش سازمان‌ها و انطباق با تغییرات خارجی است. محیط کار امروز به حسابدارانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاقیت داشته باشند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. این امر از طریق خود کارآمدی شغلی آنان محقق می‌شود و در صورت بهره‌گیری از آن نه تنها تعهد کارکنان به سازمان بیشتر شده، بلکه در آنان حس اعتماد و اهمیت، ظرفیت و توانایی ایجاد می‌شود. در ارتباط با تقویت خود کارآمدی شغلی حسابداران، این موضوع در راستای تئوری رفتار طرح است که پیش‌بینی می‌کند فرد قبل از انجام هر کاری چگونه واکنش نشان می‌دهد. یکی از عواملی که افراد را به انجام کاری ترغیب می‌کند، تمایل به الگوهای فکری انسان است که علت و معلولی را که هنگام انجام کاری اتفاق می‌افتد در نظر می‌گیرد. هر فردی تمایل متفاوتی نسبت به سازمان خود دارد و خود کارآمدی شغلی بیانگر جریان‌های از ادراکات افراد در مورد خودشان و در ارتباط با محیط‌های شغلی بوده و به طور پیوسته تغییر می‌کند، بدین معنی که حسابداران احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند. و این موضوع می‌تواند سبب بهبود عملکرد آنان گردد. آخرین بخش از اکتشاف ابعاد خود کارآمدی شغلی حسابداران، به حوزه سازوکارهای اجتماعی مرتبط است که از طریق دو مولفه عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها و هویت اجتماعی شغل می‌تواند به تقویت عملکردهای حرفه‌ای حسابداران کمک نماید. در واقع اگر حوزه نظارت‌های نهادی به گونه‌ای تقویت شود که تعارض‌ها و فشارهای شغلی در حرفه حسابداری را کنترل نماید، حسابداران از انگیزه‌های بالاتری به لحاظ کارکرد شغلی برخوردار هستند و از این طریق می‌تواند در کنار وظیفه خود، سایر نقش‌های فراشغلی و منتهی به بسترهای اجتماعی را به درستی ارائه دهند. در واقع توازن ناشی از نظارت اثربخش بر حرفه‌ی حسابداری باعث می‌گردد تا سطح تضاد ناشی از تعدد و فشارهای بیرونی و درونی ساختار حرفه حسابداری کاهش یابد و حسابداران در ایفای نقش‌های حرفه‌ای خود در کنار سایر نقش‌های اجتماعی موفق‌تر عمل نمایند. به عنوان مثال گردهمایی‌های سالیانه و یا دعوت از حسابداران برای انجام تست‌های شغلی می‌تواند به بخشی از نظارت‌های نهادی مرتبط باشد که سازمان‌های مربوطه می‌بایست در رابطه با آن

سیاستگذاری و استراتژی‌های لازم را مدون کنند تا کمتر حسابداران در عمق فشار و استرس در این حرفه گرفتار شوند. همچنین تحریک هویت اجتماعی حسابداران، باعث می‌گردد تا آنان از انگیزه‌ی بالاتری برای برآورده ساختن ارزش‌های اجتماعی و انتظارات ذینفعان برخوردار باشند. لزوم حمایت ادراک شده از حسابداران و استفاده از اهرم تشویق و انجام کارهای مرسوم در دیگر مشاغل، همگی بخشی از هویت‌بخشی اجتماعی به حسابداران تلقی می‌گردد که شایسته توجه و تمرکز بر آن می‌باشد. بر اساس نتایج سازوکارهای ساختاری خود کارآمدی شغلی، می‌توان بیان داشت یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی فردی و گروهی آنان در راستای اهداف سازمانی، خود کارآمدی شغلی کارکنان از طریق بهبود قوانین و مقررات سازمان، آموزش‌های ساختاریافته و بر طرف نمودن ضعف آموزشی مبنای حسابداری می‌باشد. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، خود کارآمدی شغلی کارکنان را به‌عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده‌اند. اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است و براین اساس، خود کارآمدی شغلی منابع انسانی به‌عنوان رویکرد نوین انگیزش درون شغلی، به معنای آزادسازی نیروهای درونی کارکنان و فراهم کردن بسترها و به‌وجود آوردن فرصت برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد است که در واقع، شامل ادراک فرد نسبت به خویش در شغل و سازمان و تمایل آنان به اقدامات مفید در خصوص سازمان می‌شود. خود کارآمدی شغلی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان آغاز می‌شود؛ یعنی آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام موفق وظایف را دارند؛ می‌توانند با آزادی عمل و استقلال فعالیت‌های خود را انجام دهند؛ توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند؛ اهداف شغلی معنادار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود. نتایج این مطالعه با نتایج وانگ و لنت (۲۰۲۴)، ره‌ما و همکاران (۲۰۲۴) و یاکین و اردیل (۲۰۱۲) همسو و هم‌راستا می‌باشد.

باتوجه به اهمیت نتیجه کسب‌شده به سیاست‌گذاران حرفه حسابداری و متولیان امر آموزش حسابداری توصیه می‌شود، با تقویت جنبه‌های معرفت‌شناسانه در دانش حسابداری به عنوان هسته اصلی رعایت خود کارآمدی حرفه‌ای در سطح آموزش‌های دانشگاهی و

تخصصی، تلاش شود تا مانع از بروز هنجارهای منفی در کارکردهای حسابداری شود. برای این منظور تقویت فرهنگ حرفه‌ای در سایه ارزش‌های اجتماعی می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های آموزشی مؤثر باشد و تا حد سبب تقویت خودکارآمدی شغلی حسابداران گردند. علاوه بر این، به سازمان بورس و اوراق بهادار به عنوان یک نهاد نظارتی پیشنهاد می‌گردد که ضمن نظارت هرچه بیشتر بر رویه‌های خودکارآمدی حسابداران شرکت‌ها، قوانین و سازوکارهایی را به منظور توسعه شغلی حسابداران لحاظ نموده و بدین ترتیب، در راستای حفاظت از منافع سهامداران گام بردارند. از طرف دیگر عرصه‌های علمی و دانشگاهی در خصوص تفسیر خودکارآمدی شغلی با استناد به پژوهش‌های تجربی نسبت به تغییر باورهای کلاسیک در این حوزه اقدام نمایند و روش‌های رفتاری و تخصصی در دور زدن استانداردها مبنی بر افشاء اطلاعات را مورد بازنگری قرار دهند. در این مطالعه همچون هر مطالعه‌ای که به صورت کیفی انجام می‌گردد می‌توان نسبت به ارائه‌ی محدودیت‌هایی به شرح ذیل اقدام نمود:

مهم‌ترین محدودیت پژوهش‌های کیفی، به‌ویژه از نوع مصاحبه، عدم امکان پایداری ابعاد شناسایی شده در بلندمدت و تعمیم آن به کل بسترهای مطالعه باشد. زیرا گستردگی ابعاد مورد بررسی در حوزه حرفه حسابداری، احتمالاً با انجام چند مصاحبه قابل اکتشاف نبوده و می‌تواند ابعاد شناسایی شده، به طور نسبی مورد کنکاش قرار گیرد.

اگر چه این تحقیق با اتکا به چرخه قیاسی/ استقرائی به نظریه‌سازی و توسعه الگوی خودکارآمدی شغلی حسابداران پرداخت، ماهیت استقرائی روش شناسی آن محدودیت‌هایی را بر تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن وارد می‌کند.

این تحقیق مجموعه‌ای از نتایج خاص را به تعدادی نظریه‌ی گسترده‌تر (و نه به شرایط و موقعیت‌های گسترده‌تر) تعمیم می‌دهد. از این رو، تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن با محدودیت‌های قابل توجهی رو به رو است.

### یادداشت‌ها

- |                        |                         |
|------------------------|-------------------------|
| 1- Self-efficacy       | 2- Wang & Lent          |
| 3- Adekiya & Usman     | 4- Hampel et al.        |
| 5- Namazi et al.       | 6- Arifianto & Sudibijo |
| 7- Wijayanti           | 8- Bandura              |
| 9- Syabarrudin         | 10- McKay               |
| 11-Pehlivanoglu & Köse | 12- Rohma et al.        |

- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 13- Ghani & Suryani   | 14- Yakın & Erdil                      |
| 15- Braun & Clarke    | 16- Burns & Grove                      |
| 17- Lopes             | 18- Plant et al.                       |
| 19- Northcutt & McCoy | 20- Trustworthiness                    |
| 21- Guba & Lincoln    | 22- Dependability                      |
| 23- Kvale             | 24- Mulyanti                           |
| 25- Gibbs             | 26- Amiri                              |
| 27- Dwyer             | 28- Ishak                              |
| 29- Gkolia            | 30- Structural Self-Interaction Matrix |
| 31- Transitivity      | 32- Relation matrix                    |
| 33- Rechability set   | 34- AnteceVent set                     |

### منابع

- حیدری، قنبر و نیکومرام، هاشم و وکیلی فرد، حمید رضا (۱۴۰۲). رابطه میان ویژگی‌های صفات تاریک شخصیت در گرایش به رفتارهای متقلبانه: آزمون نظریه اعتماد اجتماعی، *دانش حسابداری مالی*، ۱۰(۱)۱۲-۲۷.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۸). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: انتشارات اشراقی.
- شیخ زاده، محمد، بنی اسد، رضا (۱۳۹۹). تحلیل مضمون: مفاهیم، رویکردها و کاربردها، تهران: انتشارات لوگوس.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخزاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی اندیشه مدیریت راهبردی، ۲(۵)۱۵۱-۱۹۸.
- علی زادگان، لیلا، صمدی لرگانی، محمود، ایمنی، محسن. (۱۴۰۱). تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حساب‌برسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده با نقش تردید حرفه‌ای. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۴(۵۴)، ۷۸-۴۹.
- کابلی، مونا سادات و رحمانی، علی و نیکومرام، هاشم و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۹). اثربخشی ارزش‌های انگیزشی شوآرتز و اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر گزارشگری مالی متقلبانه. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۷(۶۶)۲۷-۵۰.
- کرد، عبدالمجید، گرکز، منصور، معطوفی، علیرضا، خوزین، علی، حسن ملکی، علیرضا.

(۱۴۰۳). ارائه مدل تفکر حرفه‌ای کارکنان مبتنی بر ابعاد دوسوتوانی و توانمندسازی روان‌شناختی. *فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، ۶(۱)، ۳۳۳-۳۵۰.

کمالی سمیرا، کرمی رسول، کارگروپور خاطره. بررسی تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران: مطالعه موردی ادارات منطقه آزاد اروند. *فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*. ۱۴۰۱؛ ۷(۱۳): ۲۹۸-۳۳۴

محمدپور، احمد. (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم‌پذیری. *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۴۸(۵): ۷۳-۱۰۵.

نژادتولمی، بابک، رهنمای رودپشتی، فریدون، نیکو مرام، هاشم، و کیلی فرد، حمید رضا. (۱۳۹۸). بررسی تمایل به افشاگری قلب حسابداری در بین حسابداران بخش خصوصی و عمومی مبتنی بر عدالت رویه‌ای، تعاملی و توزیعی. *دانش حسابداری مالی*، ۶(۴): ۴۷-۷۵.

Abedi Jafari, H; Taslimi, M. S; Faghihi, A.; Sheikhzadeh, M. (۲۰۱۱).

Thematic and thematic network analysis: A simple and efficient method for explaining patterns in qualitative data. *Strategic Management Thought*, ۲(۵). ۱۵۱-۱۹۸. [in Persian].

Adekiya, A., & Usman, U. (2024). Revisiting the nexus between job insecurity and employee task performance: Examining the influence of self-Efficacy and emotional intelligence in a mediation-moderation model. *Economic and Business Review*, 26(1), 13-31.

Alizadeh Gan, L, Samadi Largani, M, Imani, M. (2022). The effect of personality type and professional ethics on auditors' ability to detect fraud using the theory of planned behavior with the role of professional skepticism. *Financial Accounting and Auditing Research*, 14(54), 49-78. [in Persian].

Amiri, M., Vahedi, H., Mirhoseini, S. R., Eghtesadi, A. R., & Khosravi, A. (2019). Study of the relationship between self-efficacy, general health and burnout among Iranian health workers. *Osong public health and research perspectives*, 10(6), 359.

Arifianto, J., & Sudibijo, Y. A. (2024). Whistleblowing, morality, good corporate governance, the role of accountant as a moderation variable to fraud intention. *Technium Social Sciences Journal*, 56, 139-155.

Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: An analytic tool for

- qualitative research. *Qualitative research*, 1(3): 385-405.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental psychology*, 25(5), 729.
- Braun, V., and V. Clarke. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2): 11-101.
- Burns, N., and S. K. Grove. (2006). Understanding nursing research, building an evidence-based practice. 4th ed. Philadelphia: Saunders Co. 12(5). 101-125.
- Danaeifard, H; Alvani, S. M; Azar, A. (2019). Qualitative research methodology in management: A comprehensive approach, Tehran: Eshraqi Publications. [in Persian].
- Dwyer, L. P. (2019). Leadership self-efficacy: review and leader development implications. *Journal of Management Development*, 38(8), 637-650.
- Ghani, M. A., & Suryani, A. W. (2020). Professional skills requirements for accountants: Analysis of accounting job advertisements. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(2).
- Gibbs, Z. (2022). Linking nurses' job embeddedness and self-efficacy to locus of control. *Online Journal of Issues in Nursing*, 27(3).
- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Teacher's job satisfaction and self-efficacy: A review. *European Scientific Journal*, 10(22).
- Hampel, N., Sassenberg, K., Scholl, A., & Ditrich, L. (2024). Enactive mastery experience improves attitudes towards digital technology via self-efficacy—a pre-registered quasi-experiment. *Behaviour & Information Technology*, 43(2), 298-311.
- Heydari, G. and Nikomaram, H. and Vakilifard, H. R. (1402). The relationship between dark personality traits and the tendency to fraudulent behaviors: A test of social trust theory, *Quarterly Journal of Financial Accounting Knowledge*, 10(1). 12-27. [in Persian].
- Kaboli, M. and Rahmani, A. and Nikomaram, H. and Rahnamae Roudpeshti, F. (2020). The effectiveness of Schwartz's motivational values and professional accounting ethics on fraudulent financial reporting. *Empirical Studies in Financial Accounting*, 17(66), 27-50. [in Persian].
- Kamali S, Karami R, Kargarpour K. Investigating the effect of self-efficacy on job performance with the mediating role of mental toughness of accountants: A case study of Arvand free zone offices. *Bi-Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting*. 2022; 7 (13): 298-334. [in Persian].
- Kord, A, Gerakoz, M, Maatoufi, A, Khozin, A, Hassan Maleki, A.

- (2024). Presenting a model of professional thinking of employees based on dimensions of ambidexterity and psychological empowerment. *Quarterly Journal of Management and Education Perspectives*, 6(1), 333-350 . [in Persian].
- Ishak, A., Mahfar, M., & Yusof, H. M. (2016). A review of impact of personality big five, self-efficacy and autonomy on job satisfaction among employees. *Sains Humanika*, 8(1).
- Lopes, A. (2010). Grounded theory method: an essential approach to analyse design. In the 9th European conference on research methods in business and management: *IE Business School Madrid, Spain*: 24-25.
- McKay, A. S., Lovelace, J. B., & Howard, M. C. (2018). The heart of innovation: Antecedents and consequences of creative self-efficacy in organizations. *Individual creativity in the workplace*, 223-244.
- Mohammadpour, Ahmad. (2010). Quality assessment in qualitative research: principles and strategies for validation and generalizability. *Quarterly Journal of Social Sciences*, 48(5). 73-105. [in Persian].
- Mulyanti, R., Saepudin, T. H., & Aviyanti, C. (2023). Model of leadership style, self-efficacy, on performance and work engagement as an intervening variable: A literature review. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(1), 142-158.
- Namazi, M., Ebrahimi, F., & Sarikhani, M. (2023). Effects of anticipatory socialization, professional commitment, and moral intensity on whistleblowing intentions by accounting students: a moderated mediation analysis. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(5), 1717-1735.
- Nejad Tolmi, B., Rahnamae Roudposhti, F., Niko Maram, H., Vakili Fard, H. R. (2019). Investigating the willingness to disclose accounting fraud among private and public sector accountants based on procedural, interactional and distributive justice. *Financial Accounting Knowledge*, 6(4). 47-75.[in Persian].
- Pehlivanoglu, M. & Köse, Ertuğrul. (2020). The effect of organizational Identification on organizational commitment. *Journal of Business Research - Turk*. 12. 2151-2160.
- Rohma, F. F., & Khoirunnisa, F. R. (2024). The effects of knowledge sharing, self-efficacy and performance: does initiation of structure leadership matter? *Journal of Asia Business Studies*, 18(6), 1505-1528.
- Sheikhzadeh, M., Bani Asad, R. (2020). Thematic analysis: concepts, approaches and applications, Tehran: Logos Publications. [in Persian].

- 
- Syabarrudin, A., Eliyana, A., & Naimah, J. (2020). Does employees' self-efficacy drive their organizational commitment?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4).
- Wang, R. J., & Lent, R. W. (2024). The Role of self-efficacy in coping with the psychological challenges of job loss: Application of the social cognitive career self-management model. *Journal of Career Assessment*, 10690727241239946.
- Wijayanti, D. M., Senjani, Y. P., & Farah, W. (2024). The role of machiavellian personality, altruistic personality, religiosity, whistleblowing system, and accounting firm size in mitigating fraud intention. *Journal of Financial Crime*, 31(1), 119-134.
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.