



فصلنامه علمی پژوهشی  
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت  
دوره ۱۴ / شماره ۴ (پیاپی ۵۶) / زمستان ۱۴۰۴  
صفحه ۳۲۳ تا ۳۴۲

## تبیین الگوی دل‌بستگی شغلی حسابداران با استفاده از روش بازی‌وارسازی

### بهار باطنی

گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران  
bahar.bateni@yahoo.com

### علیرضا معطوفی

گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول)  
alirezamaetoofi@gmail.com

### منصور گرکز

گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران  
m\_garkaz@yahoo.com

### علی خوزین

گروه حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران  
khozain@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۱

### چکیده

دل‌بستگی شغلی به‌عنوان یک متغیر فردی - شغلی پیش‌بینی‌کننده بسیار مهمی برای رفتارهای شغلی کارکنان است چرا که با ویژگی‌های شغل فرد در ارتباط است و می‌تواند در نیت ادامه و یا ترک خدمت کارکنان نقش مهمی را ایفا کند. در همین راستا پژوهش حاضر به دنبال تبیین الگوی دل‌بستگی شغلی حسابداران با استفاده از روش بازی‌وارسازی می‌باشد. روش تحقیق توصیفی پیمایشی بود و ابزار گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از مصاحبه انجام شد و برای تدوین مبانی نظری از اطلاعات و مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده گردید. بر اساس یافته‌های پژوهش با لحاظ نمودن چهار بعد، الگوی دل‌بستگی شغلی مک‌این‌تایر (۲۰۱۸) مدل اثرگذاری بازی‌وارسازی بر دل‌بستگی شغلی کارکنان با ابعاد شخصی‌سازی فرایندها، ارائه امتیازات غیرمادی، ارائه بصری نتایج و پاداش مادی به‌وسیله پیاده‌سازی رویکرد بازی‌وارسازی طراحی شد. الگوی مفهومی دارای سه لایه آموزشی، لایه بازی و لایه روان‌شناختی است که می‌تواند در نهایت، منجر به لایه چهارم یا به عبارتی، لایه رفتاری شود. در لایه آموزشی عناصر ساختاری، محتوایی و آموزشی قرار دارد. در لایه بازی عناصر بازی‌وارسازی ساختاری و محتوایی و در لایه روان‌شناختی راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط قرار دارند. بر اساس نتایج دل‌بستگی شغلی تا میزان زیادی توسط عوامل و شرایط محیطی شکل می‌گیرد؛ بنابراین وجود مواردی چون حقوق مناسب و کافی، فرصت رشد و توسعه، محیط کاری ایمن، وابستگی‌های اجتماعی زندگی کاری و... به‌عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری در سازمان، می‌تواند در ایجاد دل‌بستگی شغلی تأثیرگذار باشند.

واژه‌های کلیدی: بازی‌وارسازی، حسابداران، دل‌بستگی شغلی.

## ۱- مقدمه

افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج فراوانی که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد طی چند دهه‌ی گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است. پژوهش‌های انجام‌شده در مورد نگرش اعضای سازمان‌ها باعث می‌شود تا مدیران از نوع نگرش کارکنان نسبت به خودآگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه‌ای که به اجرا درمی‌آورند منصفانه است یا خیر؟ بنابراین مدیران بایستی به نگرش اعضا و کارکنان سازمان توجه زیادی داشته باشند؛ زیرا این نگرش‌ها موجب تأثیر بر رفتار افراد در سازمان می‌شود (رابینز<sup>۱</sup>، ترجمه‌ی پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۶).

نگرش فرد نسبت به کارش نشان‌دهنده‌ی ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره‌ی جنبه‌ای از محیط کاری‌اش دارد. بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه‌ی رفتار به عمل آمده است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها واژه‌ی دل‌بستگی کاری و یا شغلی مدت‌زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است و تعریفی که می‌توان از آن ارائه داد این است که دل‌بستگی شغلی (شغل را معرف خود دانستن) به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (رابینز، ترجمه الوانی و دانایی‌فر، ۱۳۸۱:۱۴۱) و شغلش را برحسب اجزایی چون تعلق خاطر، هم‌نوایی، وفاداری، پذیرش اهداف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف جهت تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند یا به عبارت دیگر اینکه فرد تا چه اندازه‌ای دل به کار می‌بندد و درواقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (عباسی، ۱۳۷۷) و نیروی کار نیاز به انگیزش دارد و می‌دانیم که انگیزه‌ها یا انگیزش را نمی‌توان به گونه‌ی مستقیم مشاهده کرد و باید آن را از راه رفتارهای موجود زنده و نتایج چنین رفتارهایی استنباط کرد فرایندهای انگیزشی را تنها می‌توان از راه تحلیل جریان دائمی رفتار، مورد شناسایی قرارداد و اثرهای گوناگون آن را بر شخصیت، باورها، دانش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های افراد مشاهده کرد (ساعتچی، ۱۳۸۲، ص ۳۱۶).

اونز<sup>۲</sup> (۱۹۸۶) دل‌بستگی شغلی را به‌عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می‌شود، آن را معرف خودش می‌داند، به آن علاقه‌مند است و موجب سربلندی و کسب اعتبار خود نام می‌بردند. بران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) اشاره دارد دل‌بستگی

شغلی یک متغیر اخلاقی و درون‌فردی است که بیانگر میزان مسئولیت‌پذیری یک فرد هست. موریس<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) بیشتر به شرایط و ویژگی‌های سازمانی در ایجاد دل‌بستگی شغلی تأکید دارند و معتقدند سازمان‌هایی که از نیاز به رشد و خشنودی از عملکرد کارکنان، ممانعت می‌کنند، دل‌بستگی شغلی را کاهش می‌دهند (موریس، ۲۰۱۹).

لودال و کجنر<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) یک دیدگاه واقع‌بینانه‌تر در مورد دل‌بستگی شغلی ارائه داده‌اند و معتقدند اگرچه میزان دل‌بستگی افراد تا حدودی متأثر از زمینه‌های قبلی و ویژگی‌های فردی آن‌ها هست، لیکن موقعیت‌های محیطی و سازمانی نیز در ایجاد دل‌بستگی شغلی اهمیت دارند. کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با به‌کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارایی بیشتر و بهتر کاری خود گام برمی‌دارند. بر طبق تحقیقات کارکنان با دل‌بستگی شغلی زیاد، از شغل خود راضی‌تر و موفق‌ترند و میزان ترک کار و غیبت آن‌ها در مقایسه با کارکنان با دل‌بستگی شغلی پایین، کمتر است (گونزالز<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵).

همان‌گونه که اشاره شد، در تحقیقات گذشته تنها ارتباط میان دل‌بستگی شغلی و پیامدهای آن را بررسی نموده‌اند، اما توجه ای به این موضوع که چگونه می‌توان دل‌بستگی شغلی را در میان حسابداران، بهبود بخشید و روش جدیدی برای آن پیشنهاد نمایند، وجود ندارد. با توجه به این موضوع، محقق در این پژوهش سعی دارد روش جدیدی به نام بازی‌وارسازی را برای بهبود و ارتقای دل‌بستگی شغلی حسابداران معرفی و آزمون نمایند.

سازمان‌ها اغلب از تفکر مبتنی بر بازی‌وارسازی برای حل برخی از مسائل کسب‌وکار خود استفاده می‌کنند. این در حالی است که آن‌ها هنوز متوجه ابعاد این مفهوم نیستند. حتماً لزومی ندارد برای استفاده از این نوع بازی‌وارسازی شرکت بزرگی داشته باشید. حتی شرکت‌های کوچک و نوپا نیز می‌توانند از تکنیک‌های طراحی بازی جهت بهبود عملکرد خود استفاده نمایند چنین برنامه‌های بازی‌وارسازی تغییر عادات و رفتار مردم اغلب توسط دولت‌ها و یا سازمان‌های مردم‌نهاد و خیریه راه‌اندازی و یا حمایت مالی می‌شوند. البته از این‌گونه بازی‌وارسازی برای اهداف شخصی و یا منافع گروه‌های خاصی نیز می‌توان استفاده کرد. کاربرد نتایج و دستاوردهای این پژوهش برای کلیه سازمان‌های دولتی و خصوصی قابل‌استفاده است. چرا که حسابداری جزء جدایی‌ناپذیر تمامی کسب‌وکارها می‌باشند و کمتر سازمانی وجود دارد که در آن حسابداران بکارگیری نشده

4. Morris

5. Lodahl & Kejner

6. Ghnzalez

Robbins. 1

2. Owens

3. Brown

درآمیخته است (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵). کسانی که دل‌بستگی شغلی پائینی دارند، احساس بیگانگی از هدف می‌کنند. بیگانگی در سازمان با احساس جداگانه بین اینکه چطور کارکنان می‌بینند خودشان را به‌عنوان «زندگی» و آنچه در شغل انجام می‌دهند. بیگانگی در کار و دل‌بستگی در شغل با یکدیگر همبسته هستند (واحدیان و حیاتی‌نژاد، ۱۳۸۶). دل‌بستگی شغلی از موضوعات تحقیقی جالب رو به رشد می‌باشد به‌عنوان باور خلاصه‌ای از شغل کنونی تعریف شده است که منجر به عمل می‌شود و می‌تواند نیازهای حاضر شخص را برآورده سازد.

## ۲-۲- بازی‌واری سازی

به دلیل اینکه بازی‌وارسازی یک مفهوم جدید و نوظهور است، تعریف فراگیر و جامع پذیرفته شده‌ای موجود نیست. ولی با این حال تعریف زیر دارای اجزاء و عناصر اصلی است که عموماً زمانی که در مورد بازی‌وارسازی صحبت می‌شود از آنها یاد می‌شود. بازی‌وارسازی عبارتست از به‌کارگیری و استفاده از عناصر موجود در بازی و فنون طراحی بازی در موارد و زمینه‌هایی که بازی نیستند.

باوجود ظهور و پیشرفت فناوری‌های نوین و به دنبال آن تغییر روش زندگی در دهه‌های اخیر، سیستم‌های آموزش همان روش آموزش سنتی خود را حفظ کرده و خود را مطابق با ویژگی‌های نسل دیجیتال تغییر نداده‌اند. این در حالی است که ویژگی‌های اهالی دیجیتال بر روش‌های یاددهی - یادگیری آنها نیز مؤثر بوده است. یکی از جدیدترین تحولات رخ داده در حیطه فناوری‌های نوین، بازی‌وار کردن محیط‌های آموزشی است. یکی از مهم‌ترین و جدیدترین تحولات رخ داده در حیطه فناوری‌های نوین که به جذاب‌تر شدن فضاهای جدی منجر شده، استفاده از بازی‌وارسازی یا به عبارتی استفاده از عناصر بازی در محیط‌های غیر بازی است. بازی‌وارسازی، استفاده از مکانیک‌های بازی، زیبایی‌شناسی و تفکر بازی جهت درگیر کردن افراد، انگیزه‌بخشی به اعمال، ارتقاء یادگیری، مشارکت و حل مسئله است.

بازی‌وارسازی انواع فعالیت‌های مهارت‌محور است که باعث می‌شود رفتار صحیح کاری حتی در غیرمجازهای بیرونی باشد. از این برنامه کاربردی برای افزایش مشارکت و افزایش درجه در جهت کاربران به میزان بهره‌برداری می‌شود.

باشند. به همین دلیل تمامی سازمان‌ها می‌توانند دستاوردهای این پژوهش را در سازمان خود به منظور ارتقا سطح دلبستگی شغلی حسابداران پیاده‌سازی نمایند. براین اساس مسأله‌ای که در این تحقیق قابل بررسی است این است که الگوی دلبستگی شغلی در میان حسابداران با استفاده از رویکرد بازی‌وارسازی چگونه است؟

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ۲-۱- دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی همانند سایر اصطلاحات رایج در روان‌شناسی واجد یک تعریف خاص و منحصر به فرد نمی‌باشد. در اینجا به چند نمونه از این تعاریف اشاره می‌شود:

دلبستگی شغلی اشاره دارد به درجه‌ای که بر حسب آن فرد به طور روان‌شناختی مجذوب، درگیر و مرتبط با شغل کنونی‌اش می‌شود (روتنبری و موبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

کانونگو<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، دل‌بستگی شغلی را به‌عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌داند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند (کارملی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵)، تعاریف ارائه‌شده در مورد دل‌بستگی شغلی بسیار شبیه به هم می‌باشند. دل‌بستگی شغلی به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند با میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است.

واژه‌ی دل‌بستگی شغلی را به‌عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش‌های شخص تعریف کرده‌اند (کانونگو<sup>۴</sup>، ۱۹۸۲). در تعریف دیگری توسط (ون<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹) دل‌بستگی شغلی به‌عنوان، هویت‌یابی روان‌شناختی یک فرد با کارش و درجه‌ای که موقعیت شغلی برای هویت فرد نقش محوری دارد بیان می‌شود. دل‌بستگی شغلی به‌عنوان نیرومندی رابطه بین کار شخص و خودپنداره وی تعریف گردیده است.

در صورتی می‌گویند شخص به شغلش دل‌بسته است که وی:

- ۱) فعالانه در انجام آن مشارکت جوید
- ۲) به‌عنوان علاقه‌محوری در زندگی با آن برخورد نماید
- ۳) عملکرد در آن را برای عزت‌نفس خودش مهم تلقی کند.
- ۴) عملکرد آن را با خود پنداره خود یکسان بداند (میسی و اشنايدر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸).

دل‌بستگی شغلی این است که چطور مردم می‌بینند شغلشان را به‌عنوان یک رابطه با محیط کاری و چطور کار و زندگی‌شان باهم

5\_ Wen

6\_ Macey & Schneider

<sup>1</sup> - Rotenberry & Moberg

<sup>2</sup> - Kanogho

<sup>3</sup> - Karmelli

<sup>4</sup> - Kanungo

این تعریف را می‌توان به ۳ بخش اصلی و عمده تقسیم نمود:

### ۱- عناصر بازی<sup>۱</sup>

(می‌توانیم آن را به‌عنوان یک جعبه‌ابزار فرض کنیم. قطعات و ابزارهایی که از آنها استفاده می‌شود).

### ۲- فنون طراحی بازی<sup>۲</sup>

دلیلی که در مورد فن‌های طراحی بازی نیز صحبت می‌شود این است که بازی تنها عناصر بازی نیست. بازی‌ها فقط یک سری از عناصر نیستند که به‌طور اتفاقی کنار هم قرار گرفته باشند. بازی‌ها به‌صورت سیستماتیک، متفکرانه و هنرمندانه باهدف سرگرمی طراحی شده‌اند. همچنین شامل جنبه‌های هنری می‌شود که به شیوه‌ای خاص به تفکر درباره مسئله می‌پردازند. نمونه‌هایی وجود دارد که بر عناصر بازی تمرکز دارند و برخی دیگر بروی چگونگی پیاده‌سازی فنون طراحی بازی و در آخر تعدادی که بروی هر دو آنها تمرکز دارند. به همین دلیل است که در تعریف بازی‌وارسازی به هر دوی آنها اشاره شده است.

### ۳- زمینه‌های غیر بازی<sup>۳</sup>

در اینجا منظور هر زمینه‌ای غیر از خود بازی‌ها است. افراد به دلیل سرگرم‌شدن بازی می‌کنند. ولی مواقعی که به‌خاطر دلیلی مرتبط با کار و وظیفه، بازی می‌کنند سعی در دستیابی به اهداف مالی، سعی در یادگیری مباحث مرتبط با فعالیت یا وظیفه و یا سعی در کسب شغل دارند؛ بنابراین زمینه‌های غیر بازی هر زمینه‌ای هست که شما در آن به دنبال اهدافی خارج از بازی هستید. در انتها شرایطی که شامل ترکیب عناصر بازی و فنون طراحی بازی برای تحقق هدفی جز انجام بازی است را می‌توان بازی‌وارسازی نامید (پریر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶).

بازی‌وارسازی کاربران را ترغیب می‌کند تا در عملکردهای دلخواه درگیر شوند؛ راه رسیدن به تسلط و برتری را به آنها نشان می‌دهد و از تمایل روانی انسان‌ها به بازی کردن استفاده می‌کند (روزیزآلبا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). بازاربازهای زیرک از این روش برای افزایش درگیری مصرف‌کننده و تأثیرگذاری بر روی عملکرد او استفاده می‌کنند. به منظور دستیابی به این امر، باید به مصرف‌کنندگان برای انجام عملی خاص (برای مثال خریدن محصول، ثبت نام، استفاده از محصول، تکمیل پروفایل) آیت‌م‌های مجازی (از جمله امتیاز) داده شود؛ این آیت‌م‌های مجازی نیز باید به امتیازات و پاداش‌های انحصاری نظیر رسیدن به

مراحل بالاتر و یا جوایز منجر شوند در این علم نوین، با نام بازی‌وارسازی سازمانی، پیامدهای رفتاری از راه یادگیری باعث تغییر رفتار پایدار کارکنان در سازمان شده که از نگرش متفاوت به دست می‌آید. درک فرایند یادگیری، عاملی مهم در مدیریت موفقیت‌آمیز تغییر و ایجاد انگیزه در کارکنان است، زیرا یادگیری، فرایند کسب دانش از راه تجربه‌ای است که منجر به تغییری پایدار در رفتار در راستای اهداف سازمانی می‌شود. این فناوری برای انگیزش کارکنان جهت مشارکت در رفتارهای خاصی است و راهی برای کنترل هزینه‌ها و افزایش فراهمی‌کنند(سیلر و هومنر<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰).

### ۳-۲- دلبستگی شغلی حسابداران بر مبنای بازی‌وارسازی

در منابع انسانی موجب برقراری رابطه‌های قویتری میان سهامداران و مشتریان و کارمندان و شرکای سازمان می‌شود (سها و پاندیتا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). لذا، اگر مزایای استفاده از بازی‌وارسازی در منابع انسانی روشن شود و رفتارهای درست از طریق مدیران حرفه‌ای منابع انسانی به کار گرفته شود، مشکلات احتمالی از جمله کاهش دلبستگی شغلی حسابداران که گاهی پیش می‌آید، حل خواهد شد و فرایندهای تجاری بهتر درک میشوند و رسیدن به مزیت رقابتی راحت‌تر است. آن چنان که سها و پاندیتا (۲۰۱۷) دریافته‌اند، دلبستگی شغلی حسابداران در محیط سازمانی، یک ابزار مؤثر جهت کمک کردن به هر سازمانی است که جهت به دست آوردن مزایای رقابتی تلاش می‌کند و یکی از راه‌ها جهت افزایش داد آن، بازی‌وارسازی است. دتردینگ<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) بازی‌وارسازی در مدیریت منابع انسانی یعنی استفاده از بازی فکری و مکانیسم‌های بازی در مواردی که شایه بازی نیستند. مخصوصاً در استخدام، آموزش و توسعه و انگیزش به منظور دلبستگی شغلی حسابداران و حل مشکلات آنان. به عبارتی در این موارد میشود بازی‌وارسازی را در منابع انسانی بکار برد. پنتی<sup>۹</sup> (۲۰۱۸) طی ۱۵ سال گذشته دلبستگی شغلی حسابداران موضوع مهمی برای شرکت‌ها و سازمان‌ها بوده است.

طوری که بیشتر مدیران منابع انسانی با دقت به موضوع دلبستگی شغلی حسابداران در کسب‌وکارها به‌منظور دستیابی

5- Ruiz-Alba & et al

6- Sailer & Homner

7. Saha, D. & Pandita

8. Deterding

9. Pentti

1\_ Game elements

2- Game design techniques

3- Non-playing fields

4- Perryer & etal

زیانی و تاجفر (۱۳۹۹) تاثیرگذاری عوامل موثر بر بازی وارسازی را در تحول کارکنان سازمان از منجر فناوری اطلاعات و ارتباطات را مورد بررسی قرار دادند. هدف از این پژوهش، بررسی تاثیرگذاری عوامل موثر بر این فناوری در تحول دیجیتالی در منابع انسانی سازمان‌ها، در جهت افزایش تعهد کارکنان و کاهش تبدیل و تغییر آنها است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بالاترین درصد واریانس تغییرپذیری، سودمندی را پیش‌بینی میکند و بالاترین تاثیر را سودمندی بر تمایل رفتاری دارد؛ بنابراین، تقویت دو سازه اصلی تصمیم‌گیری به صورت مستقیم و غیرمستقیم باعث تقویت نگرش و تمایل رفتاری کارکنان است و به استفاده از فناوری منجر می‌شود. حال آنکه، افزایش ویژگی‌های نوآوری خود باعث افزایش دو سازه اصلی است.

صفایي موحد و ریخته‌گزراده (۱۳۹۷) تأثیر استفاده از بازی وارسازی بر انگیزش و یادگیری کارکنان را بررسی نمودند. ابزار مورد استفاده این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته سنجش انگیزش یادگیری و پرسشنامه میزان یادگیری به صورت پیش‌آزمون و پس‌آزمون بود. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نیز با استفاده از آمار توصیفی شامل محاسبه میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی برای تحلیل کواریانس چند متغیره و تحلیل کواریانس یکراهه انجام گرفت. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد بکارگیری روش بازی وارسازی بر انگیزش و یادگیری کارکنان مؤثر بوده است.

امیری عقدایی (۱۳۹۶) تاثیر ابعاد روانشناختی استراتژی بازی وارسازی را بر وفاداری مشتریان اندازه‌گیری کردند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات درباره پیشینه موضوع از روش کتابخانه‌ای، برای جمع‌آوری داده‌های لازم با هدف آزمون فرضیه‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته با روایی و پایایی پذیرفتنی و مناسب استفاده شده است. باتوجه به هدف پژوهش، برای آزمون فرضیه‌ها نیز از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تمام ابعاد روانشناختی استراتژی بازی وارسازی بر وفاداری مشتریان تأثیر معنادار و مثبتی دارد.

به بهره‌وری بالا توجه داشته‌اند و تلاش کرده‌اند تا از طریق بازی‌وارسازی، این موضوع را در سازمان ارتقا دهند. آن‌چنان‌که رافتوپولوس<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) دریافت که از نه - تنها می‌توان از بازی‌وارسازی جهت حمایت از دلبستگی شغلی حسابداران در محیط‌های کسب و کار استفاده کرد. بلکه میتوان آنان را به فعالیت‌های رقابتی بیشتری که سرگرم‌کننده و همراه با پاداش و مورد علاقه‌شان است، تشویق کرد. به عبارتی دیگر، قدرت بازی‌وارسازی از رقابت میان افراد استفاده می‌کند و در حالی که افراد بازی می‌کنند بیشتر جذب بازی می‌شوند و حس دستیابی به هدف را دارند و بیشتر می‌خواهند جهت انتخاب درست افراد یا برنامه‌های آموزشی یا حتی کمک به حسابداران جهت انگیزش بیشتر آنان کمک کند. به علاوه هرچه افراد در بازی پیشرفت می‌کنند، دلبستگی شغلی آن‌ها به بازی بیشتر می‌شود (هرگر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴).

### ۳- پیشینه تجربی پژوهش

#### ۳-۱- پیشینه تجربی داخلی

امین پور و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دلبستگی شغلی و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی نشان دادند که هر دو ویژگی سرمایه روانشناختی و خودارزیابی تاثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی دارد. همچنین بین دلبستگی و رفتار ناکارآمد حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به عبارتی دلبستگی شغلی بین حسابرسان منجر به کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌شود.

اکبری و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نقش سبک‌های رهبری انتقادی و مکانیسم‌پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان نشان دادند که برای افزایش یا کاهش دلبستگی شغلی کارکنان بایستی به رهبری تحول‌آفرین و استبدادی توجه داشت چرا که آنها می‌توانند اثرات مثبت و منفی بر دلبستگی شغلی کارکنان داشته باشند و همچنین توجه به پریشانی روانشناختی نیز می‌تواند در این زمینه کمک‌کننده باشد.

امین پور و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه میان ویژگی شخصیت فعال و هویت سازمانی حسابرسان نشان دادند که شخصیت فعال منجر به دلبستگی شغلی در حسابرسان می‌شود که این امر خود بر هویت سازمانی آنها تأثیر گذار خواهد بود.

<sup>۲</sup>. Herger

<sup>۱</sup> - Raftopoulos

## ۳-۲- پیشینه تجربی خارجی

وین خاینگ<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان تاثیر دل بستگی شغلی و شناسایی عوامل رضایت شغلی کارکنان در محل کار ضمن انتشار پرسشنامه به این نتیجه رسید که بین دل بستگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

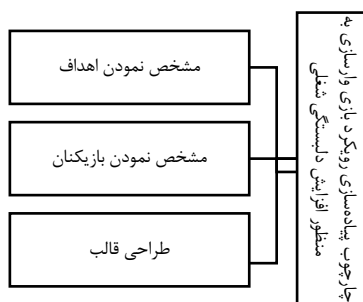
چین لینگ هنگوی<sup>۲</sup> (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین دل بستگی شغلی، حمایت سازمانی، تعهد سازمانی با نا امنی شغلی پرداختند. تحقیقات آنها نشان داد که دل بستگی شغلی از سوابق و پیامد های نا امنی شغلی به منظور بهبود بهره وری و کاهش فرسایش شغلی حمایت می کند.

شاه و پاندیا<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) به بررسی چگونگی توسعه مهارت کارکنان در زمینه حسابداری و مالی از طریق بازی وارسازی پرداختند. این مقاله با هدف استفاده از پروژه بازی وارسازی در توسعه مهارت و استعداد به عنوان روشی که انگیزه کارمندان و همچنین درک آنها از مفاهیم اساسی حسابداری را تقویت خواهد کرد، انجام شده است. تحقیقات اکتشافی انجام شده در این تحقیق نشان داد که مربیان و کارآموزان حسابداری معتقدند بازی وارسازی می تواند باعث ایجاد انگیزه در کارمندان شده و به آنها در حفظ شوق و اشتیاق خود در یادگیری یک دوره حسابداری کمک کند. ایشان در این موضوع اجماع نظر داشتند که برای درک آنها از برنامه های عملی واقعی باید از بازی وارسازی استفاده شود. کارآموزان تصریح می کنند که بازی وارسازی یکی از عوامل انگیزشی برای حفظ دائم علاقه و هیجان مورد نیاز در دنیای واقعی است.

لئو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) پژوهشی با موضوع تاثیر بازی وارسازی بر انگیزه شغلی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان انجام دادند. برای دستیابی به بازی وارسازی در این زمینه، یک برنامه کاربردی برای تلفن هوشمند طراحی شده است. سپس فرض شده است که طراحی شغلی مبتنی بر تلفن های هوشمند دارای سه شاخص اصلی انگیزه شغلی، رضایت شغلی و عملکرد کاری را افزایش می دهد. نتایج آزمون فرضیه ها نشان داد که برنامه ارائه شده به طور قابل توجهی انگیزه شغلی، رضایت شغلی و عملکرد کاری شرکت کنندگان را افزایش می دهد. علاوه بر این، آزمون انجام شده نشان داد که رضایت از برنامه ارائه شده با بهبود انگیزش شغلی رابطه مثبت دارد. با این حال، هیچ ارتباط معنی داری بین رضایت از برنامه ارائه شده و بهبود رضایت شغلی یا عملکرد گاری مشاهده نشد.

همانطور که اشاره شد، به منظور نقش طراحی بازیگون، مولفه های انگیزشی به عنوان مهمترین اجزای بازی وارسازی بر دل بستگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است. حس لذت و سرخوشی ادراک شده بواسطه کاربر متغیر میانجی در چگونگی تاثیر بازی وارسازی بر دل بستگی شغلی می باشد. به عبارت دیگر طراحی بازیگون، بر لذت و سرخوشی ادراک شده تاثیر می گذارند و دل بستگی شغلی مخاطب از لذت و سرخوشی ادراک شده تاثیر می پذیرد.

گریازونوا (۲۰۱۹) این فرایند بازیگون را شامل ۸ گام جمع آوری ایده ها، تعریف بازیکنان، طراحی سیستم پاداش، طراحی چرخه های فعالیت، طراحی جنبه های سرگرم کننده، پیاده سازی طراحی، آزمون و انطباق میداند. در شکل شماره ۱ این فرایند را در سه کلان فرایند مشخص نمودن اهداف، مشخص نمودن، از یککنان و طراحی قالب مشخص نمودن، از یککنان و طراحی قالب میتوان دسته بندی نمود.



شکل ۱. چارچوب پیاده سازی رویکرد بازی وارسازی به منظور افزایش دل بستگی شغلی کارکنان

(منبع: گریازونوا، ۲۰۱۹)

<sup>3</sup>. Shah, K., & Pandya

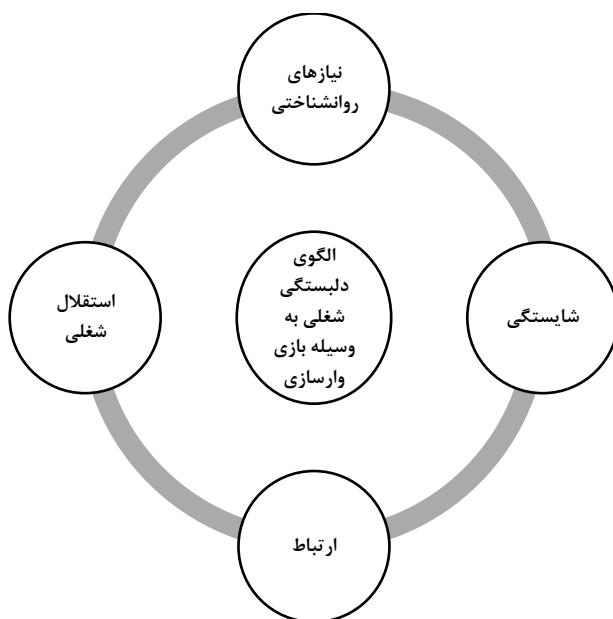
<sup>4</sup>. Liu

<sup>1</sup>. win khaing

<sup>2</sup>. chin ling hngoi

در شکل شماره ۲ همین راستا، در شکل شماره ۲ الگوی اولیه دلبستگی شغلی حسابداران بر اساس ترکیب دو الگوی مک اینتایر (۲۰۱۸) و گریازونوا (۲۰۱۹) پیشنهاد گردید. در ادامه با پرداختن به تحلیل محتوای متون علمی مرتبط و مصاحبه با خبرگان این الگو تکمیل می‌گردد.

در شکل شماره ۲ مک اینتایر (۲۰۱۸) الگوی اثرگذاری بازی وارسازی بر دلبستگی شغلی کارکنان دارای چهار بعد تعریف کرده است. این ابعاد عبارت هستند از شخصی‌سازی فرایندها، ارائه امتیازات غیر مادی، ارائه بصری نتایج و پاداش مادی است. بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌بایست با لحاظ نمودن این چهار بعد، الگوی دلبستگی شغلی را به وسیله پیاده‌سازی رویکرد بازی وارسازی طراحی نمود.



شکل ۲. الگوی دلبستگی شغلی به وسیله بازی وارسازی  
(منبع: مک اینتایر، ۲۰۱۸)

نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام شده است. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. از منظر ابزار گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی با استفاده از مصاحبه انجام شد و برای تدوین مبانی نظری از اطلاعات و مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده گردیده است. از نظر نوع داده، این تحقیق روش کیفی است.

در این پژوهش کلیه خبرگان حسابداری سازمانی جامعه آماری می‌باشد. آشنایی با موضوع پژوهش طبق هماهنگی اولیه قبل از مصاحبه نمونه آماری با روش نمونه‌گیری گلوله برفی به تعداد ۲۰ خبره انتخاب گردید. پس از طراحی سوالات مصاحبه در اختیار خبرگان قرار گرفت و از مصاحبه ۱۷ به بعد، در پاسخ سوالات مفهوم جدیدی بدست نیامد؛ اما تا ۲۰ مصاحبه جهت اطمینان صورت گرفت بطوری که اشباع نظری حاصل گردید.

#### سوال پژوهش

سوالات پژوهش عبارتند از:

- ۱) عناصر بازی وارسازی دلبستگی شغلی حسابداران کدامند؟
- ۲) مؤلفه‌های انگیزشی و بازی وارسازی بر مبنای برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط در بین حسابداران کدامند؟
- ۳) سرفصل محتوای بازی وارسازی دلبستگی شغلی حسابداران کدامند؟

#### ۴- روش شناسی پژوهش

از آنجا که هدف این پژوهش مفهوم پردازش دلبستگی شغلی حسابداران بر مبنای بازی‌وارسازی است؛ لذا، به‌منظور بسط دادن دلبستگی شغلی کارکنان از منظر هدف این تحقیق یک تحقیق کاربردی است (تحقیق کاربردی، پژوهشی است که با استفاده از

در همین راستا در پژوهش حاضر معیارهای ورود به مطالعه در بخش کیفی در بین خبرگان عبارت بودند از:

(۱) سابقه شغلی مرتبط بیش از ده سال

(۲) تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر

(۳) عضویت در یکی از انجمن حسابداران خبره ایران، انجمن حسابداری ایران و جامعه حسابداران رسمی ایران

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان، در قالب جدول ۱ تشریح شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی خبرگان مصاحبه

شاخص	ابعاد	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۷
	زن	۱۳
تحصیلات	دکتری	۹۳
	کارشناسی ارشد	۷
سن	۳۰ تا ۳۹ سال	۲۰
	۴۰ تا ۴۹ سال	۶۷
	۵۰ سال به بالا	۱۳
سابقه فعالیت تخصصی	۱۰ تا ۱۵ سال	۴۰
	۱۶ تا ۲۰ سال	۴۰
	۲۱ سال به بالا	۲۰

در بخش مطالعات کتابخانه‌ای در این پژوهش به منظور جمع آوری مبنای نظری، و انجام تحلیل محتوا جهت شناسایی مفاهیم و دستیابی به تعاریف پایه انجام گردیده است. برای انجام مطالعات کتابخانه‌ای از مطالب موجود در پایان نامه‌ها، مقالات علمی و پژوهشی و مقالات کنفرانسی استفاده شده است. دسترسی به این اطلاعات از طریق کتابخانه‌ها و جست و جو در بانک‌های اطلاعاتی مقالات خارجی از جمله ScienceDirect, Wiley, Springer, Emerald, Taylor and Francis و... و همچنین بانک‌های اطلاعاتی داخلی مانند بانک نشریات فارسی جهاد دانشگاهی (SID)، بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran) و پایگاه مقالات کنفرانس‌ها و ژورنال‌ها - سیویلیکا (CIVILICA)، امکان پذیر شده است.

در پژوهش حاضر برای انجام مرور نظام‌مند از فرایند ارائه شده توسط رایب و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. آن‌ها یک فرایند ۷ مرحله‌ای برای انجام مرور نظام‌مند پیشنهاد می‌کنند که عبارتند از: تعیین سوال پژوهش، تعیین پروتکل یا قرارداد انجام کار، جستجوی متون، استخراج داده‌ها، ارزیابی کیفیت، تحلیل داده‌ها و ارائه نتایج، و تفسیر نتایج.

همچنین مصاحبه بصورت فردی و از نوع عمیق و نیمه ساختاریافته انجام شده است. برای مصاحبه با خبرگان، از طریق

هماهنگی‌های صورت گرفته، بصورت حضوری در سال ۱۴۰۲ مصاحبه انجام شده و بطور میانگین برای دریافت پاسخ‌های تشریحی آن‌ها و بحث در زمینه سوال‌های مصاحبه، ۳۰ دقیقه زمان صرف شده است. مصاحبه توسط شخص محقق انجام گرفته است. سوالات مورد پرسش از خبرگان شامل موارد زیر بوده است:

(۱) ابعاد اصلی دلبستگی شغلی در حسابداران چیست؟

(۲) مؤلفه‌های اصلی دلبستگی شغلی در حسابداران در بعد فردی کدامند؟

(۳) مؤلفه‌های اصلی دلبستگی شغلی در حسابداران در بعد سازمانی کدامند؟

(۴) مؤلفه‌های اصلی دلبستگی شغلی در حسابداران در بعد اجتماعی کدامند؟

(۵) ... ابعاد دیگر بر اساس پاسخ سوال اول تعیین می‌گردد)

(۶) اجزای تشکیل‌دهنده الگوی دلبستگی شغلی در حسابداران چیست؟

(۷) روابط اجزای تشکیل‌دهنده ابعاد و عوامل موثر الگوی دلبستگی شغلی در حسابداران به چه صورت است؟

(۸) نحوه عملیاتی سازی این عوامل چگونه است؟

(۹) پیشران‌های کلیدی الگوسازی برای دلبستگی شغلی در حسابداران کدامند؟

(۱۰) چالش‌های رفتاری پیش‌روی موجود در بخش حسابداری و حسابرسی کدامند؟

(۱۱) دینفعان کلیدی الگوسازی دلبستگی شغلی در حسابداران کدام‌ها هستند؟

(۱۲) مدیران حسابداری، حساب‌رسان، دینفعان از چه طریقی می‌توانند در تقویت دلبستگی شغلی حسابداران تاثیرگذار باشند؟

(۱۳) استراتژی سازمان‌ها در رعایت معیارهای دلبستگی شغلی در حسابداران چیست؟

(۱۴) اگر نکته دیگری درباره عوامل موثر بر دلبستگی شغلی در نظر دارید بیان کنید.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها یک فرایند چند مرحله برای طراحی چارچوب بازی وارسازی به منظور ایجاد دلبستگی شغلی استفاده شده است. گریازونوا (۲۰۱۹) این فرایند را شامل ۸ گام جمع‌آوری ایده‌ها، تعریف بازیکنان، طراحی سیستم پاداش، طراحی چرخه‌های فعالیت، طراحی جنبه‌های سرگرم‌کننده، پیاده‌سازی طراحی، آزمون و انطباق می‌داند. این فرایند را در سه کلان فرایند مشخص نمودن اهداف، مشخص نمودن بازیکنان و طراحی قالب می‌توان دسته‌بندی نمود که به شرح ذیل می‌باشد:

## گام اول

جهت پاسخ به سوالات پژوهش، جست‌وجوی مقالات در پایگاه‌های اطلاعاتی، اسکوپوس<sup>۱</sup>، وب آب ساینس<sup>۲</sup>، پروکوئست<sup>۳</sup>، ساینس دایرکت<sup>۴</sup> با کلیدواژه‌های حسابداری<sup>۵</sup> و بازی‌وارسازی<sup>۶</sup> به همراه عبارات رضایت شغلی<sup>۷</sup> و دلبستگی شغلی<sup>۸</sup> با اعمال محدودیت به زبان انگلیسی انجام گرفت. در این مطالعه، کلیه مطالعات تحت پوشش پایگاه‌ها که تا آخر اسفند سال ۱۴۰۲ منتشر شده بودند، در نظر گرفته شد. پس از حذف موارد تکراری از بین ۸۲ منبع، ۵۴ مقاله برای بررسی باقی ماند. پس از بررسی عنوان و چکیده مقالات، در نهایت تعداد ۲۱ مقاله مرتبط با موضوع مورد نظر شناخته شد.

## گام دوم

جست‌وجوی مقالات در پایگاه‌های اطلاعاتی اسکوپوس، وب آب ساینس، پروکوئست، ساینس دایرکت با کلیدواژه‌های Gamification, Gamify, Gameful Self-Determination Theory, Autonomy, Competence, Relatedness با اعمال محدودیت زبان انگلیسی انجام گرفت. در این مطالعه، کلیه مطالعات تحت پوشش پایگاه‌ها که تا آخر اسفند سال ۱۴۰۲ منتشر شده بودند، در نظر گرفته شد. پس از حذف موارد تکراری، ۴۴ مقاله برای بررسی باقی ماند. پس از بررسی عنوان و چکیده مقالات، در نهایت، تعداد ۱۱ مقاله مرتبط با موضوع مورد نظر شناخته شد. در واقع، پژوهش‌هایی انتخاب شدند که به مؤلفه‌های انگیزشی و بازی‌بر مبنای برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط پرداخته بودند. پژوهشگر به‌منظور استخراج مؤلفه‌های انگیزشی و بازی، متن کامل مقالات را با روش تحلیل محتوا مطالعه کرد.

مراحل جمع‌آوری داده‌ها بر اساس تکنیک تحلیل محتوا به صورت زیر انجام پذیرفت:

**مرحله اول:** سؤال تحقیق مشخص شد: "عناصر ضروری بازی آنلاین دلبستگی شغلی حسابداران کدام است؟" و "عناصر بازی و راهکارهای انگیزشی آنلاین جهت برآوردن سه نیاز درونی حسابداران بر مبنای استقلال، شایستگی و ارتباط کدام است؟"

مرحله دوم: مقالات مناسب شناسایی شد؛

مرحله سوم: جمع‌آوری داده‌ها از میان مقالات منتخب انجام پذیرفت؛

مرحله چهارم: جهت استخراج عناصر ضروری بازی، عناصر بازی و مؤلفه‌های انگیزشی جهت برآوردن مؤلفه‌ها، متن کامل مقالات مطالعه و عناصر ضروری استخراج شد. پس از مطالعه تمامی مقالات، هر یک از موارد استخراج‌شده زیر مقوله مشابه قرار گرفته و گروه‌بندی شدند.

جدول ۲. مجلات مورد استفاده در پژوهش

مجلات علمی	
نام پایگاه	تعداد
WOS	۲۴
Proquest	۱۳
ScienceDirect	۹
Scopus	۸
جمع	۵۴

جدول ۳. کلمات کلیدی پژوهش

کلمات کلیدی	
فارسی	انگلیسی
حسابداری	accountance
بازی‌وارسازی	gamification
رضایت شغلی	job satisfaction
دلبستگی شغلی	Job Involvement

در واقع، پژوهش‌هایی انتخاب شدند که به‌طور مشخص به عناصر ضروری بازی‌وارسازی دلبستگی شغلی حسابداران پرداخته بودند. پژوهشگر به‌منظور استخراج عناصر بازی‌وارسازی آنلاین دلبستگی شغلی حسابداران، متن کامل مقالات را با روش تحلیل محتوا مطالعه کرد.

5- accountance

6- gamification

7- job satisfaction

Job Involvement 8\_

1 - Scopus

WOS 2-

Proquest 3

4- ScienceDirect

مرحله پنجم: مناسب بودن دسته‌بندی‌ها و طبقه‌بندی اطلاعات برای اطمینان از کسب نتایج دقیق‌تری شدند. به‌منظور بالا بردن اعتبار استخراج عناصر از مقالات و اثبات پایایی، پژوهشگر از یک نمونه ۱۲ موردی شامل اساتید مسلط به موضوع پژوهش مجدد استفاده کرد. مرحله ششم: مقایسه محتوای مقالات انجام شد. مرحله هفتم: با تکمیل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ثبت نتایج از فرایند تجزیه و تحلیل صورت گرفت.

### گام سوم

#### تعیین سرفصل محتوای بازی وارسازی

جهت پاسخ به سؤال سوم پژوهش، بازی وارسازی آنلاین دلبستگی شغلی حسابداران از طریق جست‌وجو در پایگاه اطلاعاتی حسابداران با اعمال محدودیت کلیدواژه tendency که از سال ۲۰۱۰ به بعد وارد پایگاه شده‌اند، انتخاب و محتوای آن‌ها بررسی شد. تعداد ۸۱ آموزش این شرایط را دارا هستند. این پایگاه ابزاری برای ترویج و اشتراک‌گذاری مطالب آموزشی داوری شده و تولیدشده توسط اساتید حسابداری برای آموزش دسترسی، استفاده اخلاقی و ارزیابی اطلاعات است که توسط بخش آموزش جامعه حسابداران رسمی ایران (<https://www.iacpa.ir>) راه‌اندازی شده است. پس از بازیابی بازی آنلاین دلبستگی شغلی و مشاهده آن‌ها، فهرستی از مفاهیم بازی وارسازی دلبستگی شغلی که در این بازیها آموزش داده شده است، استخراج شد.

### گام چهارم

در این مرحله پس از تعیین سرفصل محتوای بازی وارسازی جهت تعیین پیش‌نیازهای اجرای این فرآیند در حوزه دلبستگی شغلی حسابداران از منظر خبرگان، از مطالعه موردی اعضا هیئت‌علمی که انجام بازی وارسازی را در این حوزه پیشنهاد کرده‌اند در مصاحبه استفاده شد. برای تحلیل متون مصاحبه از تحلیل موضوعی استقرایی نیازم‌محور استفاده شد.

شیوه کیفی مبتنی بر تحلیل موضوعی (مضمون) استقرایی نشانه و نیاز محور مبتنی بر رویکرد براون (۲۰۰۶) برای دستیابی به شبکه مضامین ساختار و محتوای بسته اجرایی بازی وارسازی جهت ارتقای دلبستگی شغلی با هدف پژوهش بوده است. طرح اکتشافی در مرحله کیفی پژوهش‌های آمیخته بر این پیش‌فرض بنا شده است که به چند دلیل از جمله اینکه اندازه گیری‌ها یا ابزارها دردسترس نیستند، متغیرها ناشناخته هستند یا چهارچوب هدایت‌کننده یا نظریه ای وجود ندارد لازم است از

طریق کیفی به اکتشاف ترکیبی دست زد و سپس نتیجه اکتشاف به عمل آمده را مورد آزمون در شرایط آزمایشی قرار داد (کرسول، ۱۳۹۵). براساس رویکرد براون و کلارک فرایند تحلیل مضمون استقرایی نیاز محور به شرح زیر انجام شد.

(۱) از طریق مصاحبه نیمه ساخت دار، نشانه‌های الگوهای

دلبستگی شغلی در حسابداران جمع‌آوری شد.

(۲) در مرحله دوم واحدهای معنادار پلن اجرایی بازی وارسازی استخراج شد.

(۳) در مرحله سوم کدهای باز، مقولات فرعی و مقولات اصلی و مضمون پایه استخراج شدند.

(۴) در مرحله نهایی شبکه مضامین بازی وارسازی، رابطه مقولات فرعی، مقولات اصلی با مضمون پایه رسم شد.

(۵) فنون و تکنیک‌های مربوط به مداخله بازی وارسازی دلبستگی شغلی متناسب با هر یک از مقولات اصلی و مضمون پایه از متون استخراج شد.

(۶) سپس از طریق گروه متمرکز براساس معیارهایی نظیر فراگیری در مطالعات تناسب کاربردی و عملی با مضمون پایه و مقوله اصلی و تشخیص تخصصی فنون انگیزشی برای بازی وارسازی مداخلات ارتقاء دلبستگی شغلی استخراج شد.

(۷) در مرحله نهایی نیز اقدام به اجرای بازی وارسازی مبتنی بر ارتقا دلبستگی شغلی حسابداران گردید.

### ۵- یافته‌های پژوهش

پس از بررسی مطالعاتی که به بازی وارسازی دلبستگی شغلی در حسابداری پرداخته‌اند، ۱۲ قابلیت ضروری برای طراحی چارچوب بازی وارسازی دلبستگی شغلی استخراج شد. این قابلیت‌ها که در جدول شماره ۴ نشان داده شده است در ۳ گروه «ساختاری»، «محتوایی» و «آموزشی» طبقه‌بندی شدند.

برای استخراج عناصر ضروری در طراحی بازی وارسازی‌ها، به روش تحلیل محتوای استقرایی عمل شد؛ به این صورت که هر مقاله مطالعه و عناصر ضروری در طراحی شرایط بازی وارسازی از آن مقاله استخراج شد. پس از مطالعه تمامی مقالات، هر یک از موارد استخراج‌شده زیر مقوله مشابه قرار گرفته و گروه‌بندی شدند. پژوهش‌هایی انتخاب شد که به‌طور مشخص به عناصر ضروری بازی وارسازی دلبستگی شغلی پرداخته بودند. پس از بررسی این مطالعات، قابلیت‌های ضروری برای طراحی بازی وارسازی دلبستگی شغلی حسابداران استخراج شد.

## جدول ۴. قابلیت‌های ساختاری، محتوایی و آموزشی بازی وارسازی دلبستگی شغلی

منابع	کد مصاحبه	قابلیت‌های ساختاری
Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965).	C13	مشخص بودن زمان مورد نیاز برای مطالعه متن یا مشاهده فیلم
Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977).	C14	استفاده از سیستم ناوبری و خودراهنایی همچون نقشه سایت، نوار منو، فهرست مندرجات و ابزارهای حرکت به عقب و جلو
Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976).	C15	استفاده از تنوع مناسبی از رنگ و اندازه فونت جهت جذابیت بصری، ساختاردهی به اطلاعات و درک بهتر محتوا
Brown, S. P. (1996).	C16	استفاده از لینک جهت شلوغ نشدن بیش از حد صفحات و کنترل فرایند آموزش
Rotenberry, P. F., & Moberg, P. J. (2007).	C17	رعایت یکنواختی شکل، محل و رنگ عناصر ظاهری همچون متن و عناصر ناوبری در کل برنامه
Weissenberg, P., & Gruenfeld, L. W. (1968).	C18	رعایت کنتراست رنگ جهت نشان دادن سلسله‌مراتب و ساختار، همچنین وضوح بیشتر برنامه
Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018).	C19	امکان تکرار، توقف و ادامه مطالعه محتوای بازی وارسازی
Brooke, P. P., Russell, D. W., & Price, J. L. (1988).	C20	امکان شخصی سازی بازی، قابل مشاهده بودن میزان امتیاز فراگیر
Saal, F. E. (1978).	C21	وجود قابلیت جست‌وجو بین مطالب بازی
Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970).	C22	امکان ارتباط با مدیر بازی جهت مطرح کردن مشکلات احتمالی
Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996).	C23	وجود پرسشنامه‌ای برای دریافت بازخورد کاربر در مورد سودمندی بازی
Elloy, D. F., Everett, J. E., & Flynn, W. R. (1991).	C24	مشخص بودن مخاطب بازی (کشور/ شهر/ تخصص)

منابع	کد مصاحبه	قابلیت‌های محتوایی
Ganster and Walsh; Dewald (1999); Donaldson (2001); Parsons (2001); Tancheva (2003); Committee (2007)	C4	ارتباط موضوعی محتوای بازی با نیاز فراگیر
Dewald (1999); Donaldson (2001); Parsons (2001); Tancheva (2003); Bury and Oud (2005); Zhang (2006); Committee (2007); Somoza-Fernández and Abadal (2009); Bowles-Terry, Hensley and Hinchliffe (2010); Su and Kuo (2010); Li 2011; Hess (2013); Walters et al. (2015)	C12	سطح‌بندی بودن محتوای بازی وارسازی
Dewald (1999); Parsons (2001); Committee (2007); Somoza-Fernández and Abadal (2009); Bowles-Terry, Hensley and Hinchliffe (2010); Walters et al. (2015)	C13	بیان اهداف در ابتدای هر بحث به جهت مشخص شدن مسیر یادگیری
Ganster and Walsh; Bury and Oud (2005); Walters et al. (2015)	C17	استفاده از زبان با سطح مناسب و نحوه نگارش منطبق با گروه هدف
Dewald (1999); Dewald (1999); Donaldson (2001); Parsons (2001); Tancheva 2003; Bury and Oud (2005); Zhang (2006); Somoza-Fernández and Abadal (2009); Bowles-Terry, Hensley and Hinchliffe (2010); Su and Kuo (2010); Li 2011; Hess 2013; Walters et al. (2015)	C16	امکان انتخاب مسیر یادگیری (خطی یا غیرخطی)
Donaldson (2001); Bury and Oud (2005); Zhang (2006); Somoza-Fernández and Abadal (2009); Bowles-Terry, Hensley and Hinchliffe (2010); Li (2011); Hess (2013)	C4	مرتبط بودن تصاویر موجود در بازی با محتوا جهت درک بهتر
Zhang (2006); Somoza-Fernández and Abadal (2009)	C6	استفاده از رسانه‌های متنوع با هدف توجه به سبک‌های یادگیری متنوع کاربران و سرگرم کننده شدن بازی

منابع	کد مصاحبه	قابلیت‌های آموزشی
Dewald (1999); Donaldson 2001; Zhang (2006); Li (2011); Walters et al. (2015)	C15	وجود سیستم ارزیابی و امتیازدهی
Hinchliffe (2010); Su and Kuo (2010); Li (2011); Walters et al. (2015)	C19	وجود انواع تمرین‌ها
Parsons (2001); Tancheva (2003); Zhang (2006); Somoza-Fernández and Abadal (2009); Walters et al. (2015)	C22	اعلام فوری درست و غلط بودن پاسخ کاربر به سؤالات مطرح شده
Parsons (2001); Tancheva (2003); Hrycaj (2005); Committee (2007); Anderson et al. (2008); Su and Kuo (2010); Li (2011)	C24	وجود تکالیف عملی
Ganster and Walsh; Parsons (2001); Hrycaj (2005); Zhang (2006); Committee (2007); Anderson et al. (2008); Yang (2009); Su and Kuo (2010); Li (2011); Walters, et al. (2015)	C12	وجود پیش‌آزمون، جهت ارزیابی دانش پیشین فراگیران و پس‌آزمون، جهت ارزیابی مطالب آموخته‌شده
Tancheva (2003); Somoza-Fernández and Abadal (2009)	C9	وجود روش‌های متنوع آموزش
Somoza-Fernández and Abadal (2009)	C8	راهنمایی فراگیر در ابتدای بازی در مورد چگونگی استفاده از عناصر بازی، طی کردن مراحل و شیوه کسب امتیاز

مقابل رفتار خود، حس کنترل فرایند (در مقابل تحت کنترل بودن)، حس ارادی بودن رفتار و انجام عمل بدون فشار خارجی از طریق «راهبردهای انگیزشی» همچون آزادی در تصمیم‌گیری، امکان انتخاب‌های مؤثر و انعطاف‌پذیر، پیاده‌سازی شرایط استقلال و خودمختاری به‌جای شرایط کنترلی، ارزشمندی و معنادار بودن وظیفه و ارائه بازخورد برآورده می‌شوند.

«نیاز درونی ارتباط» یا به عبارتی حس نیاز به ارتباط با دیگران در یک اجتماع نیز از طریق «راهبردهای انگیزشی» همچون حس شرکت در چیزهایی که بزرگ‌تر از خودشان است، حس تعلق، وابستگی و علاقه‌مندی فرد در ارتباط با گروه قابل توجهی از افراد برآورده می‌شوند. جداول ۵ عناصر بازی و روش پیاده‌سازی این راهبردهای انگیزشی را نشان می‌دهد. در ابتدا بر مبنای معیارهای دلبستگی شغلی، تعداد ۲۳ مطالعه موردی بازی وارسازی این شرایط را دارا بودند که محتوای آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت و فهرستی از مفاهیم و مهارت‌های دلبستگی شغلی آموزش داده‌شده که در جدول شماره ۶ آورده شده در این بازی وارسازی‌ها تهیه شد تا مبنای مصاحبه با خبرگان قرار گیرد.

نتایج نشان داد ۲۳ بازی وارسازی از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۳ در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف معرفی شده‌اند. مشخصات این بازی وارسازی‌ها شامل نام، نام دانشگاه/سازمان تولیدکننده آن‌ها، آدرس اینترنتی، فناوری به‌کار رفته در تولید و سال تولید آن‌ها بود که در جدول شماره ۷ نشان داده شده است.

پس از بررسی مطالعات حوزه بازی‌وارسازی، عناصر بازی و راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی شایستگی، استقلال و ارتباط شناسایی شد. جهت تعیین راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط قابل پیاده‌سازی در بازی وارسازی با استفاده از عناصر بازی از روش تحلیل محتوای مقالات استفاده شد. جهت بررسی این مسئله از روش هفت مرحله‌ای تحلیل محتوا به‌منظور بررسی متون این حوزه استفاده شد که شامل تدوین یک سؤال پژوهشی، شناسایی داده‌های مناسب، جمع‌آوری داده‌ها، کدگذاری داده‌ها به‌منظور تجزیه و تحلیل، چک کردن قابلیت اطمینان و اعتبار داده‌ها، مقایسه مداوم نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها و ثبت نتایج. برای استخراج راهکارهای انگیزشی از روش تحلیل محتوای قیاسی استفاده شد. سه مولفه مربوط به این موضوع یعنی نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط مبنای استخراج داده‌ها قرار گرفت. پس از بررسی مطالعات حوزه بازی وارسازی انجام شده بود، عناصر بازی و راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی شایستگی، استقلال و ارتباط شناسایی شد.

نتایج حاکی از آن است که «نیاز درونی شایستگی» یا به عبارتی حس خبرگی در انجام اعمال و مهارت‌ها، حس سودمندی و مؤثر بودن، حس اعتماد، حس رقابت و چالش، حس کنترل پیامدها، حس نفوذ و تسلط بر محیط و حس موفقیت و کارایی از طریق «راهبردهای انگیزشی» همچون امکان انتخاب مسیر یادگیری، چالش‌هایی متناسب با سطح مهارت و تجربه فراگیر، بازخوردهای رقابتی و ارزیابانه، فعالیت‌های یادگیری سرگرم‌کننده و لذت‌بخش و استفاده از روش‌های یادگیری فعال برآورده می‌شوند.

همچنین «نیاز درونی استقلال یا خودمختاری» یا به عبارتی حس استقلال در اعمال و تصمیمات، حس مسئول بودن فرد

جدول ۵. عناصر بازی‌وارسازی و راهکارهای انگیزشی

منبع	راهبردهای انگیزشی	عناصر بازی
Shi et al. (2014); Forde, Mekler & Opwis (2015); Romano, Díaz & Aedo (2016); Shi and Cristea (2016); Wong and Kwok (2016)	بخش‌بندی بودن محتوا و ارائه محتوای کم در هر بخش	قوانین
Shi et al. (2014); Forde, Mekler et al. (2015); Shi and Cristea (2016); Wong and Kwok (2016); Sailer et al. (2017)	سطح‌بندی مطالب همراه با افزایش دشواری در طول فرایند یادگیری	نشان پیشرفت در سطح
Shi et al. (2014); Forde, Mekler & Opwis(2015); Siemens, Smith & Fisher (2015); Hew, Huang et al. (2016);	نشان دادن میزان پیشرفت فراگیر در بازی	اشتراک اجتماعی
Ramakrisnan and Jaafar (2016); Shi and Cristea (2016); Sailer et al. (2017)	بیان اهداف در ابتدای هر بخش	چالش بازخورد
Shi et al. (2014); Schöbel and Söllner (2016); Shi and Cristea (2016)	وجود چالش‌های جذاب و تکلیف متنوع همراه با قانون و اهداف مشخص	رهایی از شکست

جدول ۶. مفاهیم و مهارت‌های دلبستگی شغلی

شماره منابع	زیرمجموعه‌ها	مفاهیم	ردیف
۷۰، ۵۹، ۵۷، ۴۹، ۴۲، ۳۵، ۲۸، ۱۵، ۱۳	اقتصاد، حاکمیت، فرهنگ، قوانین	حوزه کلان	1
۶۳، ۵۷، ۳۵، ۳۴، ۳۲، ۲۸، ۱۷، ۱۳	سطح تحصیلات، دانشگاه، منابع علمی	حوزه دانشگاهی	2
۷۸، ۶۸، ۵۹، ۴۳، ۱۳	سطح مالی، امکانات فنی، زیرساخت‌ها	منابع در دسترس	3
۶۳، ۳۵، ۳۳	تحصیلات اعضای خانواده، فرهنگ، ارتباطات	خانوادگی	4
۷۵، ۶۶، ۶۰، ۳۲، ۲۳	کار تیمی، مشارکت گروهی، رقابت سالم	همکاری گروهی	5
۴۹، ۳۸، ۸	سابقه و تجربیات، محیط، سختی، تعارض	شغلی	6
۵۷، ۴۱، ۲۹، ۲۶	فرهنگ، منافع، سرمایه اجتماعی	اجتماعی	7
۷۰، ۶۴، ۵۰، ۱۳	انگیزه، استعداد، داشتن هدف، میل به رشد	فردی	8
۷۵، ۶۸، ۵۰	جو، مالی، فناوری، فرهنگ، آموزش	سازمانی	9
۶۸، ۶۰، ۵۷، ۵۴، ۵۰، ۴۸، ۲۳	تمرین، مطالعه، بازخورد، رفع تعارضات	خودانگیزشی	10

جدول ۷. مشخصات مطالعات بازی‌وارهای شناسایی شده

سال تولید	فناوری مورد استفاده	دانشگاه/سازمان تولیدکننده	نام	ردیف
2017	Web page authoring tools (MS FrontPage, Hot Dog, Claris Home Page, etc.)	Brittany Oneill	Zombie APA Game	1
2017	Articulate Storyline	ASU Library, Online Teaching & Learning Team	Evaluating Resources: Is Your Research CRAAP?	2
2018	Articulate Storyline	ASU Library, Online Teaching & Learning Team	Academic Integrity @ASU!	3
2017	Articulate Storyline	ASU Library, Online Teaching & Learning Team	MLA Citation Style	4
2017	Articulate Storyline	Arizona State University Library, Online Tutorials & Learning Team	Developing a Research or Guiding Question	5
2017	Articulate Storyline	Arizona State University Library, Online Tutorials & Learning Team	PICO: Research Questions for Health Sciences	6
2016	Multimedia interactive plug-ins (Flash, Shockwave, RealPlayer, etc.) , Tutorial authoring software (MS PowerPoint, Claris Impact, Asymetrix ToolBook, etc.) , SoftChalk	New Literacies Alliance	Scholarship is a Conversation	7
2016	Tutorial authoring software (MS PowerPoint, Claris Impact, Asymetrix ToolBook, etc.) , SoftChalk, Google Forms	New Literacies Alliance	Search Strategies	8
2016	Web site development tools (Adobe Go-Live, MS Visual InterDev, Dreamweaver, etc.) , Captivate and Articulate	Elise Silva, Leanna Balci	Y Search	9

سال تولید	فناوری مورد استفاده	دانشگاه/سازمان تولیدکننده	نام	ردیف
2016	Multimedia production tools (Adobe Premier, Apple QuickTime, Macromedia Director, etc.) , Machform, LibGuides	Matt Upson, Tim O'Neil, Cristina Colquhoun, Nina Thornton, Jarilyn Lau	Inform Your Thinking	10
2016	Tutorial authoring software (MS PowerPoint, Claris Impact, Asymetrix ToolBook, etc.)	Alex Pfundt & Olivia Castello	Introduction to Tripod	11
2016	Multimedia production tools (Adobe Premier, Apple QuickTime, Macromedia Director, etc.) , WordPress, Comic Life	-	Lehman Comics: Whos Art Nouveau?	12
2016	Adobe Illustrator; Articulate Storyline; Reaper	-	Pima Community College Library Tutorials	13
2016	Multimedia production tools (Adobe Premier, Apple QuickTime, Macromedia Director, etc.)	Cynthia Lewis	Information Literacy: Primary and Secondary Sources	14
2016	Multimedia production tools (Adobe Premier, Apple QuickTime, Macromedia Director, etc.) , Joomla (content management system) - this is an openly available website.	Western University, University of Toronto, Queens University. See <a href="http://student2scholar.ca/index.php/about-us">http://student2scholar.ca/index.php/about-us</a>	Student2Scholar: Academic Literacies and Research Skills for Social Science Graduate Students	15
2015	Web site development tools (Adobe Go-Live, MS Visual InterDev, Dreamweaver, etc.) , Course Management Software (WebCT, Blackboard, etc.) , Multimedia interactive plug-ins (Flash, Shockwave, RealPlayer, etc.) , Multimedia production tools (Adobe Premier, Apple QuickTime, Macromedia Director, etc.) , Java scripts	Dani Brecher Cook, Char Booth, Natalie Tagge, Sara Lowe, and Sean Stone	Exploring Academic Integrity Tutorial	16
2015	Qualtrics-survey software	Meredith Farkas (2014) and revised by Claudia Weston and Kimberly Willson-St. Clair (2015)	Analyze your Research Strategy	17
2014	Web site development tools (Adobe Go-Live, MS Visual InterDev, Dreamweaver, etc.) , Multimedia production tools (Adobe Premier, Apple QuickTime, Macromedia Director, etc.) , VideoScribe, Wordpress, iMovie, ProProfs	Gina Schlesselman-Tarango, Barbara Quarton, Claudia Tristan	Critical Information Literacy Laboratory for Faculty: An Online Toolkit for Teaching and Learning	18
2015	Tutorial authoring software (MS PowerPoint, Claris Impact, Asymetrix ToolBook, etc.)	Allison Hosier	Plagiarism 101	19
2015	Web site development tools (Adobe Go-Live, MS Visual InterDev, Dreamweaver, etc.) , Java scripts	Valerie Beech and Eric Kowalik	MLA Citation Drag and Drop Tutorial	20
2014	Web page authoring tools (MS FrontPage, Hot Dog, Claris Home Page, etc.) , Java scripts	Larraby Fellows	Understanding Plagiarism Tutorial	21
2014	Multimedia production tools (Adobe Premier, Apple QuickTime, Macromedia Director, etc.) , Tutorial authoring software (MS PowerPoint, Claris Impact, Asymetrix ToolBook, etc.)	Marc Bess	Understanding Plagiarism (Academic Integrity Online Learning Module)	22
۳۲۰۲	Tutorial authoring software (MS PowerPoint, Claris Impact, Asymetrix ToolBook, etc.)	Team: Debbie Feisst, Jorden Smith, Denis Lacroix, Paul Neff, Anwen Burk (instructional designer), Sarah Polkinghorne (team chair)	A Suite of Interactive, Foundational Information Literacy Tutorials	23

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد، بیشترین موضوعات مطرح شده در بازی وارسازی‌ها شامل روش‌های انتخاب شغل، ابزارها و معیارهای انگیزشی و شیوه‌های حرفه‌ای شغل حسابداری بودند.

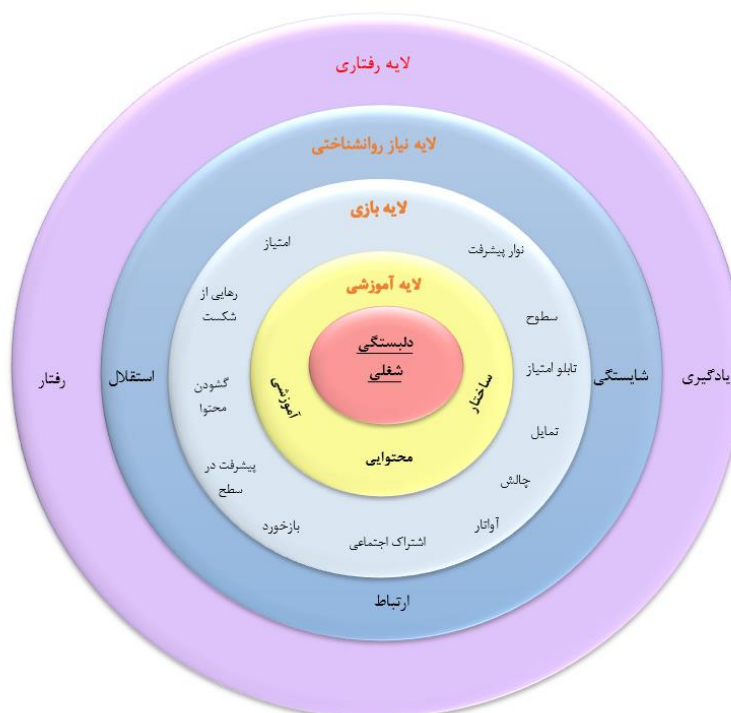
براساس یافته‌های بخش قبل، الگوی مفهومی دارای سه لایه آموزشی، لایه بازی و لایه روان‌شناختی است که می‌تواند در نهایت، منجر به لایه چهارم یا به عبارتی، لایه رفتاری شود. در لایه آموزشی

پس از بررسی محتوای ۲۳ مورد مطالعه بازی وارسازی شده، مشخص شد که بازی وارسازی دل‌بستگی شغلی باید در ۵ ماژول کلی شامل تشخیص نیاز اطلاعات، ماهیت و گستره آن، مکان‌یابی و دستیابی به اطلاعات، ارزیابی ساختار و محتوای انواع اطلاعات، استفاده از اطلاعات و مسائل اخلاقی طراحی شود. نام ۵ ماژول و زیرمجموعه‌های هر ماژول در جدول شماره ۸، نشان داده شده است.

عناصر ساختاری، محتوایی و آموزشی قرار دارد. در لایه بازی عناصر بازی‌وارسازی ساختاری و محتوایی و در لایه روان‌شناختی راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط قرار دارند. شکل ۳، چارچوب "بازی‌وارشده" دلبستگی شغلی حسابداران" را نشان می‌دهد.

جدول ۸. سرفصل محتوای بازی وارسازی

شماره بازی وارها	سرفصل	ماژول
۲۳، ۱۸، ۱۵، ۱۳	درک تکلیف شغلی (انتخاب موضوع و محدود کردن آن، نقشه مفهومی)	ماژول ۱: تشخیص نیاز اطلاعات، ماهیت و گستره آن
۱۰، ۱۲، ۹	انتخاب ابزارهای شغلی (وب، فهرست نرم افزارها، پایگاه‌های حسابداری) انتخاب مسیر، ویژگی‌ها و کارهای مرتبط	ماژول ۲: مکان‌یابی و دستیابی به اطلاعات
۸، ۵، ۱۱، ۲	تعیین معیارهای ارزیابی (محدود کردن نتایج)	ماژول ۳: ارزیابی ساختار و محتوا
۴، ۱۷، ۲۱، ۲۲	شناخت شغل (حسابداری، حسابرسی و مالی)	ماژول ۴: استفاده از اطلاعات
۳، ۶، ۷، ۱۴	رعایت اصول اخلاقی حسابداری	ماژول ۵: مسائل اخلاقی



شکل ۳. چارچوب "بازی‌وارشده" دلبستگی شغلی حسابداران

نظرات اصلاحی نیز داشتند که در فرایندی رفت‌وبرگشت، اصلاحات اعمال و نظر نهایی آن‌ها دریافت شد. همچنین، محقق در طول فرایند مصاحبه با خبرگان، با اساتید روش تحقیق نیز در تعامل بود و تأییدیه اجرای مراحل فرایند را دریافت می‌کرد.

### روایی و پایایی

پس از تهیه ابزار پژوهش، برای افزایش اعتبار، فرایند انجام پژوهش در اختیار اساتید راهنما و مشاور و دیگر اساتید به تعداد ۱۰ نفر قرار گرفت که با موضوع مورد بررسی آشنایی داشتند و هم روش کدگذاری را می‌شناختند. از این اساتید خواسته شد که در مورد فرایند تدوین و سوالات مصاحبه نظرات خود را ارائه دهند؛ بیشتر آن‌ها ابزار پژوهش را تأیید کردند و بعضی از آن‌ها

برای تأمین روایی پژوهش نیز تلاش شد نمونه آماری، افرادی باشند که آگاهی و سابقه کاری بالا در بستر پژوهش برخوردار باشند، مداخله محققان در توصیف به حداقل برسد و همچنین نتیجه به تعدادی از خبرگان ارجاع و تأیید آن‌ها در خصوص چارچوب استخراجی و در واقع روایی صورتی یافته‌ها اخذ شد.

#### ۶- نتیجه گیری و پیشنهادها

در زمینه بازی وارسازی تاکنون پژوهش‌های متنوعی در حیطه‌های گوناگون انجام شده است که در این بین کاربردی بازی وارسازی در حوزه‌هایی چون بهداشت، محیط زیست، حمل و نقل، هتلداری و حتی آموزش مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش که با هدف ایجاد الگوی دل‌بستگی شغلی با استفاده از روش بازی وارسازی انجام گردید با استفاده از عناصر بازی، راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط در یک چارچوب مفهومی پیاده‌سازی شد. در این پژوهش، برای رسیدن به هدف‌های پژوهش ۳ پرسش مطرح شد که اطلاعات و یافته‌های به دست آمده در این پژوهش به صورت خلاصه بر پایه پرسش‌های پژوهش تحلیل و ارائه گردید.

در پاسخ به سوال فرعی اول پژوهش در خصوص عناصر بازی وارسازی دل‌بستگی شغلی حسابداران، پس از بررسی مطالعاتی که به بازی وارسازی آموزش در حسابداری پرداخته‌اند، ۱۲ قابلیت ضروری برای طراحی چارچوب بازی وارسازی دل‌بستگی شغلی استخراج شد. این قابلیت‌ها در ۳ گروه «ساختاری»، «محتوایی» و «آموزشی» طبقه‌بندی شدند.

در پاسخ به سوال فرعی دوم پژوهش در خصوص مؤلفه‌های انگیزشی و بازی وارسازی بر مبنای برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط در بین حسابداران، پس از بررسی مطالعات حوزه بازی وارسازی، عناصر بازی و راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی شایستگی، استقلال و ارتباط شناسایی شد. نتایج حاکی از آن است که «نیاز درونی شایستگی» شامل، حس خیرگی در انجام اعمال و مهارت‌ها، حس سودمندی و مؤثر بودن، حس اعتماد، حس رقابت و چالش، حس کنترل پیامدها، حس نفوذ و تسلط بر محیط و حس موفقیت و کارایی از طریق «راهبردهای

همچنین بر اساس روش تبیین شده توسط گوبا و لینکن<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) که قابلیت اعتماد را به عنوان معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مطرح ساخته‌اند، برای تأیید روایی و پایایی الگو از چهار مفهوم جزئی‌تر شامل قابلیت اعتبار یا باورپذیری، قابلیت انتقال یا انتقال‌پذیری، قابلیت تأیید یا تأییدپذیری و اطمینان‌پذیری نیز با بررسی و تأیید اساتید و خبرگان، بهره گرفته شده است.

برای بررسی اعتبار نتایج پژوهش از تأیید اساتید و خبرگان و معیار مراجعه مجدد به مشارکت‌کنندگان در پژوهش و آزمون قابلیت اطمینان بین کدگذاران استفاده شد. برای ارزیابی قابل‌انکا بودن داده‌ها و تفسیرها، از پایایی بین دو کدگذار استفاده شده است؛ به این معنا که برای سنجش پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب) که در زمینه موضوع پژوهش خبره بوده‌اند درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کنند. پس از آن محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق بین کدگذاران محاسبه شد. نتایج حاصل از این کدگذاری‌ها در جدول شماره ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹. ضریب پایایی بین کدگذاران

ردیف	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	۱۸	۸	۳	۸۸٪
۲	۲۳	۹	۳	۷۸٪
۳	۲۴	۱۰	۵	۸۵٪
کل	۶۵	۲۷	۱۱	۸۳٪

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

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود تعداد کل کدها که توسط محقق و همکار تحقیق به ثبت رسیده است برابر ۶۵، تعداد کل توافقات بین این کدها ۲۷ و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها برابر ۱۱ است. پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش برابر با ۸۳ درصد است که بیشتر از ۶۰ درصد است (کلايو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶). لذا، قابلیت اعتماد ابزار پژوهش مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که میزان اعتبار تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است.

<sup>۲</sup>. Kvale

<sup>۱</sup>. Guba & Lincoln

پروماروپان و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود که به دنبال سنجش تأثیر کیفیت زندگی کاری بر دلبستگی شغلی و تعهد مستمر بودند، نمونه‌ای ۳۳۴ نفری از مدیران میانی در بخش‌های عمومی و خصوصی کشور مالزی را انتخاب و پس از انجام پژوهش مشخص کردند که کیفیت زندگی کاری نقش قابل توجهی در دلبستگی شغلی و تعهد مؤثر سازمانی آنان دارد. دیگر پژوهشگران مانند روشن‌بین و پهلوان (۱۳۹۴) و جلیل‌پور و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همانگونه که در مبانی نظری اشاره شد، دلبستگی شغلی تا میزان زیادی توسط عوامل و شرایط محیطی شکل می‌گیرد؛ بنابراین وجود مواردی چون حقوق مناسب و کافی، فرصت رشد و توسعه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی‌های اجتماعی زندگی کاری و... به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری در سازمان، به طور قطع در ایجاد دلبستگی شغلی تأثیرگذار هستند.

از آنجایی که دلبستگی شغلی مفهومی است که در میان حسابداران تا حدودی ناشناخته مانده است و در این بین سازمانها به اهمیت و مزایای آن به خوبی پی نبرده‌اند و از طرف دیگر به دلیل اهمیت بالای بحث انگیزه سازمانی که یکی شدن کارکنان با سازمان را رقم می‌زند، می‌توان گفت برنامه‌های انگیزه سازمانی در میان حسابداران به صورتی انجام شود که باعث درک و فهم بیشتر از اهمیت این موضوع گردد.

از طرفی جامعه‌پذیری سازمانی باید بیش از پیش تأکید خود را در ایجاد دلبستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای حسابداران داشته باشد. در همین راستا پژوهشگران مانند روشن‌بین و پهلوان (۱۳۹۴) و جلیل‌پور و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به پژوهش‌های انجام شده و با در نظر گرفتن اثر کیفیت زندگی کاری بر دلبستگی شغلی حسابداران همانگونه که اشاره شد، دلبستگی شغلی تا میزان زیادی توسط عوامل و شرایط محیطی شکل می‌گیرد؛ بنابراین وجود مواردی چون حقوق مناسب و کافی، فرصت رشد و توسعه، محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی‌های اجتماعی زندگی کاری و... به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری در سازمان، می‌تواند در ایجاد دلبستگی شغلی تأثیرگذار باشند.

بر اساس یافته‌های پژوهش از مدل شبیه‌سازی شده می‌توان برای طراحی سناریوهای دیگر نیز استفاده کرد. بدین دلیل که این امکان وجود دارد تا تبعات و نتایج کوتاه‌مدت و بلندمدت تصمیمات مدیریتی را مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهد؛ به‌عنوان مثال: مدیریت

انگیزشی» همچون امکان انتخاب مسیر یادگیری، چالش‌هایی متناسب با سطح مهارت و تجربه فراگیر، بازخوردهای رقابتی و ارزیابانه، فعالیت‌های یادگیری سرگرم‌کننده و لذت‌بخش و استفاده از روش‌های یادگیری فعال برآورده می‌شوند.

در پاسخ به سوال فرعی سوم پژوهش در رابطه با سرفصل محتوایی بازی وارسازی دلبستگی شغلی حسابداران، پس از بررسی محتوای ۲۳ بازی وارسازی شده، مشخص شد که بازی وارسازی دلبستگی شغلی باید در ۵ ماژول کلی شامل تشخیص نیاز اطلاعات، ماهیت و گستره آن، مکان‌یابی و دستیابی به اطلاعات، ارزیابی ساختار و محتوای انواع اطلاعات، استفاده از اطلاعات و مسائل اخلاقی طراحی شود.

در پاسخ به سوال اصلی پژوهش در رابطه با الگوی دلبستگی شغلی در میان حسابداری با استفاده از رویکرد بازی وارسازی، براساس یافته‌ها، الگوی مفهومی دارای سه لایه آموزشی، لایه بازی و لایه روان‌شناختی است که می‌تواند در نهایت، منجر به لایه چهارم یا به‌عبارتی، لایه رفتاری شود. در لایه آموزشی عناصر ساختاری، محتوایی و آموزشی قرار دارد. در لایه بازی عناصر بازی‌وارسازی ساختاری و محتوایی و در لایه روان‌شناختی راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی استقلال، شایستگی و ارتباط قرار دارند. در نهایت، استفاده از ویژگی‌های بازی وارسازی، عناصر بازی و راهکارهای انگیزشی، می‌تواند بر دلبستگی شغلی حسابداران مؤثر باشد. نتایج حاصله با یافته‌های لورال و کنجر (۲۰۱۴)، لئو و همکاران (۲۰۱۸)، موریس (۲۰۱۹)، شاه و پاندا (۲۰۲۰)، زیانی و تاج‌فر (۱۳۹۹) و صفایی موحد و ریخته‌گر زاده (۱۳۹۷) سازگار می‌باشد.

در این پژوهش سعی شد شرایطی ایجاد شود که به‌جای تمرکز تنها به پاداش، به حسابداران کمک کند تا دلایلی برای دلبسته شدن پیدا کنند. این هدف حاصل نمی‌شود مگر اینکه به ایجاد انگیزه درونی توجه شود؛ بنابراین سعی شد راهکارهای انگیزشی جهت برآوردن سه نیاز درونی مرتبط پیاده‌سازی شود. به‌جای استفاده از عناصر طراحی بازی برای افزایش انگیزه بیرونی از طریق پاداش، طراحان می‌توانند از این عناصر به جهت افزایش انگیزه درونی استفاده کنند. استفاده از عناصر طراحی بازی جهت کمک به ایجاد انگیزه درونی، به محیط‌های غیربازی معنا می‌دهد و این تحت عنوان بازیوارسازی معنایی شناخته شده است (نیکلسون، ۲۰۱۲؛ نیکلسون، ۲۰۱۲؛ نیکلسون، ۲۰۱۵).

مشتریان. مجله تحقیقات بازاریابی نوین، دوره ۷، شماره ۲، صص ۱۳۵-۱۵۲.

امین پور و همکاران، (۱۴۰۳)، سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دل‌بستگی شغلی و رفتار ناکارآمد. نشریه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، پیاپی ۵۲، صص ۲۹-۴۶.

امین پور و همکاران، (۱۴۰۱)، نقش میانجی دل‌بستگی شغلی در رابطه میان ویژگی شخصیت فعال و هویت سازمانی حسابرسان. نشریه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال هفتم، شماره ۱۴، صص ۲۵۳-۲۸۶.

جلیل‌پور، پیمان، یحیی اکبریشایه و معصومه پیروزفر، (۱۳۹۲)، رابطه کیفیت زندگی کاری و دل‌بستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۳، صص ۵۱-۶۶.

رایبیز، استیفن پی. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارساییان و سید محمد اعرابی، جلد اول، چاپ ششم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رایبیز، استیفن، ۱۳۸۱، تئوری رفتار سازمانی، ترجمه الوانی ودانایی فر، تهران، چاپ دوم، نشر اشراقی.

روشن بین، سحر و محمد پهلوان، (۱۳۹۴)، رابطه بن کیفیت زندگی با درگیری شغلی کارکنان مدارس استثنائی، مجله تعلیم و تربیت استثنائی، سال ۱۵، شماره ۲، صص ۲۳-۳۰.

زیانی، محبوبه و امیر هوشنگ تاج فر، (۱۳۹۹)، تاثیر گذاری عوامل موثر بر بازی وارسازی در تحول دیجیتال کارکنان سازمان. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۱۳۵-۱۷۲.

ساعتچی، محمود، (۱۳۸۲)، روانشناسی بهره وری تهران؛ موسسه نشر ویرایش.

صفایی موحد، سعید و سید مرتضی ریخته‌گرازه، (۱۳۹۷)، تاثیر استفاده از بازی وارسازی بر انگیزش و یادگیری کارکنان در دوره کارآموزی مدیریت مشارکتی شرکت نفت و گاز استان تهران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال پنجم، شماره ۱۶، صص ۷۹-۹۶.

طالبپور، مهدی و فرشاد امامی، (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مورد آموزشگاه‌های نواحی هفتگانه مشهد. پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۲، صفحات ۱۵-۳۲.

فنی تجهیزات با در نظر گرفتن توقفات ایستگاه‌های کاری، مدیریت را در جهت هرچه بهتر برنامه‌ریزی کردن منابع یاری می‌رساند. همچنین در سطحی بالاتر می‌توان با بررسی رفتار عوامل شناسایی شده بر روی سیستم آنالیز حساسیت مناسب‌تری ارائه نمود تا سازمان وقت و انرژی خود را بیشتر معطوف به عوامل موثرتری کند و سریع‌تر به نتایج دست یابد.

با توجه به نتایج بدست آمده از این مطالعه، پیشنهاد‌های کاربردی زیر جهت سیاست گذاران قابل ارائه می‌باشد:

- مطالب با یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود کارکنانی که مدل‌های رفتاری کارشان نورویتیک است با مداخلات آموزشی موثر و بهنگام مدل رفتار کار آن را در جهت مدل سلامت و بهباشی ارتقا دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود از بازی وارسازی در کار برای ارتقاء شایستگی و توانمندی‌ها و ظرفیت روانی، رفتاری و اجتماعی حسابداران استفاده گردد.
- مطابق با یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود پروتکل آموزشی ارتقاء سلامت در جهت مدیریت تعارضات شغلی با استفاده از فنون موجود در بازی وارسازی جهت تعادل شغلی حسابداران اقدام گردد.
- با توجه به موثر بودن مداخله بازی وارسازی در کار برای حسابداران پیشنهاد می‌شود این برنامه با توجه به تعداد جلسات طولانی آن به عنوان آموزش ضمن خدمت در دوره‌های مختلف برای حسابداران مدون و عملیاتی شود.
- پیشنهاد می‌شود از برنامه‌های موثر این مداخله بروشورهای تصویری و نوشتاری تهیه شود و فنون و تکنیک‌های مربوطه به صورت گام به گام به حسابداران ارائه شود.
- پیشنهاد می‌شود کارگاه‌هایی در زمینه ارتقاء دل‌بستگی در کار با محوریت بازی وارسازی برای حسابداران بصورت کوتاه مدت اجرا شود.

#### فهرست منابع

- اکبری، پیمان، کامران نظری و سهیلا شیخ علی شاهی، (۱۴۰۱)، تاثیر نقش سبک‌های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دل‌بستگی شغلی کارکنان، نشریه مدیریت و چشم انداز آموزش، سال چهارم، شماره ۴، پیاپی ۱۴، صص ۶۲-۸۷.
- امیری عقدایی، فتح اله، هادی تیموری، و زهرا ترکان، (۱۳۹۶)، تأثیر ابعاد روانشناختی استراتژی بازی کاری بر وفاداری

- Lodahl, T. & Kejner, M. (2014), The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49: PP: 24-33.
- Macey, W. H & Schneider, B. (2008), The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. 1, 3 - 20.
- McIntyre, D. (2018), Can Gamification Increase Employee Engagement in a New Zealand
- McNamara, D.S., Jackson, G.T. & Graesser, A.C. (2009), Intelligent tutoring and games (ITaG). *Mechanics in Web and Mobile Apps*. First ed. Sebastopol, CA: O'Reilly Media .
- Morris A. & Bloom. J. (2019), Contextual factors affecting job satisfaction and organizational commitment in com mental health centers undergoing system changes in the financing of care. *University of California, USA*. Jun. 4 (2): PP: 71-83.
- Owens, R. G. (1986), *Organizational behavior in education*. Englewood cliffs, Newjersey: Prentice Hall. Inc Third edition.
- Pentti, H. (2018), *Gamification & Employee Engagement - A Case Study of Gamification in a a Finnish IT Consulting Firm*.
- Perryer C, Celestine NA, Scott-Ladd B, Leighton C. (2016), Enhancing workplace motivation through gamification: Transferrable lessons from pedagogy. *The International Journal of Management Education*. ۱۴(۳):۲۷-۳۵ .
- Raftopoulos, M. (2016). How Organizations Play: Creating Stakeholder Value with Enterprise Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International*.
- Rotenberry. P. & Moberg. F. & Philip J. (2007), "Assessing the impact of job involvement on
- Ruiz-Alba, J. L., Soares, A., Rodríguez-Molina, M. A., & Banoun, A. (2019), Gamification and entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.
- Saha, D. & Pandita, D. (2017), Digitalizing Human Resources Through Gamification for Employee
- Shah, K & Pandya, B. (2020), Talent Development through Gamification in the Field of Accounting and Finance. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3643766> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3643766>
- Sailer, M., & Hommer, L. (2020), The gamification of learning: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 32(1), 77-112.
- Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019), Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 208, 999-1008.
- Zhang. K. (2017), How does goal orientation affect job involvement? a dynamics perspective. *International Conference on Management Science and Engineering (15th) Annual Conference Proceedings*. ICMSE, Arncl member 4668900, PP: 97-103.
- عباسی، داوود، (۱۳۷۷) ، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه زنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران ص. ۹۱۲.
- واحدیان، فاطمه و معصومه حیاتی‌نژاد، (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین احساس امنیت شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان‌نامه کارشناسی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی اهواز، دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- Brown, P. & Thomas, I. (2010), A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, Issue 4: PP: 358-368.
- Brown, S. P. (2010), A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*. 120: PP: 235-255.
- Deterding, S. (2011), Situated Motivational Affordances of Game Elements: A Conceptual , <https://www.researchgate.net/publication/303084050>
- Gonzalez, J. & Grazzo. T. (2015), Structural relationships between organizational service orientations. Contact employee job satisfaction and citizenship behavior. *Internanonal Journal of Service Industry Management*, Vol. 17, No. 1. PP: 23-50.
- Gryaznova, S. (2019). Gamification in Employee Engagement. *Metropolia University of Applied*
- Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. (1994), Competing paradigms in qualitative research. In: Denzin, N.K. and Lincoln, Y.S., Eds., *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks, 105-117.
- Herger, M. (2014). Gamification in human resources. *Estados Unidos: Enterprise Gamification : CreateSpace Independent Publishing Platform*.
- Hngoi, C. & et.al, (2023), Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. *Front. Psychol jomal*. Volume 13 - 2022 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1066734>
- Kanungo, R. N. (۱۹۸۲), Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*. 67: PP: 341-349.
- Karmelli. A. (2015), Exploring determinates of job involvement: and empirical test among semor executives. *International Jounial of Manpower*. Vol. 26, No. 5. PP: 457-472
- Khaing, W. (2024). Impact of job involvement and employee recognition on job satisfaction. *Adalya journal*, volume 12, issue 12, pp234-242.
- Liu. M. & Yanqun. H. & Dawei Z. (2018), Gamification's impact on manufacturing: Enhancing job motivation, satisfaction and operational performance with smartphone-based gamified job design. *Human factors and ergonomics in manufacturing & service industries Journal*. Volume28, Issue1 ,PP38-51



*Accounting Knowledge & Management Auditing*  
Vol. 14/ No. 56/ Winter 2024

## **Explaining the Job Involvement pattern of accountants using the gamification method**

**Bahar.bateni**

Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan,Iran  
bahar.bateni@yahoo.com

**alireza.maetoofi**

Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan,Iran  
Corresponding Author  
alirezamaetoofi@gmail.com

**mansor.garkaz**

Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan,Iran  
m\_garkaz@yahoo.com

**ali.khozain**

Department of Accounting, Aliabad Katoul Branch, Islamic Azad University, Aliabad Katoul,Iran  
khozain@yahoo.com

### **Abstract**

Background and purpose: Job Involvement as an individual-occupational variable is a very important predictor for employees' job behaviors because it is related to the characteristics of the individual's job and can play an important role in the employees' intention to continue or leave the service. In this regard, the current research seeks to explain the Job Involvement pattern of accountants using the gamification method. The method of this research was a descriptive survey and from the perspective of library and field information collection tools, it was done using interviews, and library and internet studies and information were used to formulate theoretical foundations. Based on the findings of the research, taking into account four dimensions, McIntyre's Job Involvement model (2018), the model of the effect of gamification on the Job Involvement of employees with the dimensions of personalization of processes, presentation of non-material points, visual presentation of results and material rewards by implementing the game approach Varsari was designed. The conceptual model has three educational layers, a game layer, and a psychological layer, which can ultimately lead to the fourth layer, or in other words, the behavioral layer. In the educational layer, there are structural, content and educational elements. In the game layer, there are structural and content gamification elements, and in the psychological layer, there are motivational solutions to meet the three internal needs of independence, competence and connection.

The research results showed Job Involvement is formed to a large extent by environmental factors and conditions. Therefore, the existence of things such as appropriate and sufficient salaries, opportunities for growth and development, safe and healthy work environment, social dependencies of work life, etc., as dimensions of the quality of work life in the organization, can be effective in creating job attachment.

**Keywords:** accountants, gamification, Job attachment.