

## شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفاه با استفاده از روش فراترکیب و تعیین سطح اهمیت آن از دیدگاه حسابداران با بهره‌گیری از روش غربالگری فازی

زهرا عضدی

دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران.  
zahraazodi93@gmail.com

محمود معین الدین

دانشیار گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. نویسنده مسئول  
Mahmoudmoein@iauyazd.ac.ir

نسیم شاه‌مرادی

استادیار گروه حسابداری، واحد یزد، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران  
N.shahmoradi@iauyazd.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۳۱

### چکیده

باتوجه به اینکه شغل بخش مهمی از زندگی افراد را تشکیل می‌دهد، لذا شناسایی عوامل مؤثر بر رفاه در مشاغل مختلف، برای ارتقا رفاه در محیط کار بسیار اهمیت دارد. از این‌رو هدف از اجرای این تحقیق ابتدا شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفاه به صورت عام و سپس تعیین سطح اهمیت عوامل مزبور از نظر حسابداران است. در پژوهش حاضر با به‌کارگیری روش فراترکیب، یافته‌های محققین پیشین تحلیل شده و ابعاد مؤثر بر رفاه استخراج گردیده است. سپس با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا کدگذاری انجام و عوامل مؤثر بر رفاه به صورت عام در ۵ مقوله محوری و ۵۰ کدباز دسته‌بندی شدند. در گام بعد باتوجه به هدف اصلی مقاله، اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده به کمک ۱۲ نفر از خبرگان حوزه حسابداری و با استفاده از روش غربالگری فازی، تعیین شده است. نتایج حاصل از این نظرسنجی نشان داد که از پنجاه مؤلفه مستخرج در مرحله فراترکیب، ۲۶ مؤلفه دارای اهمیت زیاد و بسیار زیاد از نظر حسابداران است. همچنین اولویت ابعاد رفاه بر اساس نظر خبرگان، به ترتیب اهمیت شامل پنج بعد اصلی روانی، مالی - اقتصادی، فیزیکی، شغلی و اجتماعی - فرهنگی می‌باشد؛ لذا به منظور تقویت رفاه حسابداران، به کارفرمایان و نهادهای ناظر حرفه توصیه می‌شود با ایجاد محیطی مناسب و با مدنظر قراردادن اهمیت ابعاد موردنظر، به بهبود رفاه حسابداران کمک کنند.

**واژه‌های کلیدی:** بهزیستی، رفاه حسابداران، رفاه کارکنان، فراترکیب، غربالگری فازی.

## ۱- مقدمه

در طول دهه گذشته، رشد و همگرایی تحقیقات در مورد رفاه در بسیاری از رشته‌ها از جمله: روان‌شناسی، فلسفه، اقتصاد، سیاست، زیست‌شناسی، آموزش به وجود آمده و همچنین شواهدی مبنی بر عدم تطابق بین تحقیقات تجربی و عمل در دنیای واقعی وجود دارد (واسل و دوج<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). «رفاه» از ریشه «رَفَه»، در فرهنگ فارسی به معنای آسایش و تن آسانی آمده است و در لغت عربی، به آرامش معنا شده است. همچنین، «رفاه» به معنای برخورداری از نعمت به صورت پیوسته است. در تعریف رفاه عمومی در معنای اصطلاحی گفته شده است: «تحقق اهداف جمعی و برآوردن خواسته‌ها، نیازها و مطالباتی که از سوی اکثریت افراد جامعه مطرح می‌گردد» و بر اساس نگرش اسلامی، رفاه عمومی صرفاً ارتقا وضعیت مادی، تلقی نشده و ضمن این که وجه و نمود عینی و ذهنی دارد، دارای حداقل چهار هدف کارکردی از طریق تامین رفاه جامعه شامل وجه ایجاد رضایت، تحقق عدالت، وجود امنیت و ارتقا سلامت نیز محقق می‌گردد (سیحانی‌نیا و همکاران، ۱۴۰۲). واژه «رفاه» در مباحث بسیار متفاوتی به کار می‌رود که کمتر کسی به معنای آن فکر می‌کند. باین حال، به‌منظور درک این واژه، مهم است که فرد بداند رفاه چیست و چگونه می‌توان آن را اندازه‌گیری کرد. رشته‌های تحصیلی مختلف از واژگان و مدل‌های متفاوتی برای درک پیچیدگی رفاه استفاده می‌کنند. باین‌وجود همچنان موارد بسیاری برای کشف وجود دارد. رفاه با عواطف مثبت و منفی مانند رضایت از زندگی، شادی، رشد و شکوفایی شخصی، خودباوری، افسردگی، فقر، استرس شغلی، عدم امنیت جسمی و روانی مرتبط می‌باشد. زندگی کاری فرآیندی است که بخش بزرگی از زندگی شخصی افراد را تشکیل داده است. احساسات، افکار و رفتار افراد در طول این فرایند می‌تواند به طور قابل توجهی منجر به سطح رفاه آنها شود. باتوجه‌به این جنبه، می‌توان به این نکته اشاره کرد که میزان رضایتی که افراد از شغل خود کسب می‌کنند می‌تواند به‌زیستی روان‌شناختی آنها را تحت‌تأثیر قرار دهد. رفاه روانی افراد ممکن است تحت‌تأثیر فرآیندهای درونی مانند شخصیت و خلق‌و‌خو یا عوامل شغلی مانند شغل، محیط کار و رضایت شغلی قرار گیرد. کارمندانی که نسبت به شغلشان نگرش مثبتی دارند، شادتر و از خود رضایت بیشتری دارند. از سوی دیگر کارکنان مشاغل مختلف با نگرش منفی نسبت به شغل خود می‌توانند با مشکلات متعدد عاطفی، ذهنی و فیزیکی

مواجه شوند (مالاش و لیتز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ اوکیای<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹) که این مشکلات لزوماً در مشاغل و حرف مختلف یکسان نیستند.

حسابداران (به‌عنوان متصدیان یکی از مشاغل بااهمیت و با جامعه آماری گسترده) وظایفی از قبیل جمع‌آوری اسناد و مدارک مثبت اولیه، اندازه‌گیری، ثبت و طبقه‌بندی، تجمیع و تلخیص اطلاعات و در نهایت گزارش‌دهی فعالیت‌های اقتصادی در شرکت‌های مختلف را انجام می‌دهند تا از این طریق به استفاده‌کنندگان درون و برون‌سازمانی در راستای تصمیم‌گیری مناسب کمک نمایند؛ بنابراین آنها به‌عنوان پل ارتباطی بین کاربران اطلاعات و واحدهای تجاری عمل می‌کنند. اطلاعات ارائه شده توسط حسابداران باید دارای ویژگی‌هایی مانند قابل‌اتکا، قابل‌مقایسه، شفاف و به‌دور از هرگونه تعصب باشد، در غیر این صورت تصمیم و قضاوت استفاده‌کنندگان قابل‌اعتماد نخواهد بود. امروزه با وجود نوسانات شدید اقتصادی و پیچیدگی روزافزون مبادلات و ابزارهای مالی و... بار فکری و ذهنی حسابداران رسمی و مدیران مالی افزایش یافته است؛ زیرا وظایف محوله به آنها نیازمند دقت و توجه ویژه‌ای بوده و باید عاری از هرگونه اشتباهی انجام شود. عواملی مانند تغییر مداوم قوانین، نگهداری حساب‌های روزانه مشاغل و غیره منجر به افزایش مسئولیت کاری و استرس شغلی حسابداران می‌شود و افزایش فرسودگی شغلی ناشی از این مسائل ممکن است به طور قابل‌توجهی بر سلامت جسمی و روانی آنها تأثیر بگذارد و عملکرد، تعهد، کیفیت زندگی و رضایت آنها را کاهش دهد؛ لذا کاهش حجم مشغله ذهنی متخصصان حسابداری قطعاً فرسودگی شغلی آنها را به حداقل می‌رساند. به‌منظور تحقق این مهم مدیران باید شرایطی (مانند فعالیت‌های ورزشی، کاهش ساعات کار، تهیه بلیت تئاتر و سینما و کارهایی از این قبیل) فراهم کنند تا از استرس شغلی حسابدارانشان بکاهند. چنین اقداماتی نه‌تنها منجر به افزایش سلامت و بهبود روحیه افراد می‌شود، بلکه به حسابدار اجازه می‌دهد تا جایگاه و اعتبار مطلوب را به دست آورد (اوزکان و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵).

به نظر می‌رسد به‌رغم وجود شباهت‌های اساسی در ابعاد و مؤلفه‌های رفاه در شغل‌های مختلف، اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های رفاه می‌تواند در شغل‌های متفاوت یکسان نبوده و تحت‌تأثیر وضعیت فیزیکی، ذهنی، سطح جبران خدمات، جو سازمانی و سایر عوامل متأثر از شغل باشد و درک این تفاوت‌ها می‌تواند در ارائه راهکار متناسب با شغل‌های مختلف باری‌رسان محققین این حوزه باشد. به‌عنوان مثال ایسگور و هاسپولات<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) در

<sup>4</sup> Ozkan

<sup>5</sup> Isgör & Haspolat

<sup>1</sup> Wassell & Dodge

<sup>2</sup> Malasch & Leiter

<sup>3</sup> Okyay

عام و سپس تعیین سطح اهمیت عوامل مزبور از منظر حسابداران است. لذا با توجه به هدف مورد نظر در پژوهش سؤال اساسی که تحقیق حاضر به منظور پاسخ به آن تدوین گردیده عبارتست از این که عوامل و مؤلفه های مؤثر بر رفاه کدامند و اهمیت آنها از منظر حسابداران چگونه است؟

## ۲- مبانی نظری پژوهش

همان‌طور که قبلاً بیان شد ماهیت رفاه چندبعدی بوده و تعریف واحدی برای آن بیان نشده است؛ لذا در ادامه ابتدا مبانی نظری مرتبط با رفاه به طور مختصر بررسی و سپس به تبیین اهمیت رفاه در محیط کار پرداخته خواهد شد.

### ۲-۱- رفاه

واژه رفاه در فرهنگ لغت آکسفورد (۲۰۰۴)، به معنای «لذت، کامیابی، خوشبختی، سلامتی فرد و جامعه» است. در برخی از بخش‌های ادبیات، حتی زمانی که سؤال «رفاه چیست» به ذهن فرد می‌رسد، پاسخ فقط به دیدگاه‌های رفاه مانند شادی، امنیت و برطرف شدن نیازها اشاره می‌کند (فیتزپاتریک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱). رفاه از آسایش ناشی می‌شود، به عبارت دیگر یعنی «از یک سفر لذت بردن یا حس خوبی که از خوردن یک غذا درک می‌شود». واژه رفاه از نظر تاریخی با خوشبختی و کامیابی مرتبط بوده است، در حالی که درک فعلی آن برای اولین بار در قرن بیستم ظهور کرد (ویلیامز<sup>۶</sup>، ۱۹۷۶). مفهوم رفاه باید در بافت تاریخی و فرهنگی که در آن تعبیه شده است، درک شود (جورج و پیچ<sup>۷</sup>، ۱۹۹۵). با این حال، این مقاله قصد ورود به یک تحلیل تاریخی طولانی از رفاه را ندارد. سازمان بهداشت جهانی<sup>۸</sup> (WHO)، بهزیستی را صرفاً عدم وجود هرگونه بیماری یا ناتوانی جسمی تعریف نمی‌کند، بلکه بیان می‌کند که رفاه نشان‌دهنده وضعیت کامل جسمی، روانی و اجتماعی است (WHO، ۱۹۴۶). همچنین از نظر این سازمان داشتن رفاه بیانگر پنج حس شادی و داشتن روحیه خوب، آرامش و آسودگی، فعال و بانشاط بودن، شاداب و باطراوت بودن و در نهایت رفتن به سمت علاقه‌مندی‌های خود است. به‌طور کلی رفاه را می‌توان از دو رویکرد عینی و ذهنی مورد بررسی قرار داد. رویکرد عینی رفاه بر مؤلفه‌های مشهود مانند درآمد و رویکرد ذهنی بیشتر بر مؤلفه‌های نامشهود مانند رضایت از شغل تأکید دارد (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱). سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۹</sup> (OECD) اخیراً طیف وسیعی از

مقاله‌ای با عنوان «بررسی سطح رفاه روانی و رضایت شغلی در مشاغل مختلف» به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رفاه روانی کارکنان مختلف شغلی اعم از آموزش و پرورش، نظامی، درمانی، حقوقی، کارگر، مهندسی و مذهبی در مؤسسات و سازمان‌های مختلف پرداخته‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که بین سطوح رفاه روانی و رضایت گروه‌های مختلف شغلی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شده است. در مطالعه‌ای دیگر، گرنویل کلیو و بونیول<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) به بررسی تفاوت رفاه درک شده توسط معلمان با سایر اقشار جامعه پرداخته‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که معلمان به طور قابل توجهی کمتر از سایر اقشار جامعه احساس رفاه دارند. همچنین تحقیق اوزکان و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی تأثیر فشار کاری بر افسردگی (که هر دو مؤلفه جز عوامل مؤثر بر رفاه افراد می‌باشد) بین حسابداران پرداخته‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که فشار کاری و مشغله ذهنی بر افسردگی، خشم و روان حسابداران تأثیر مثبت دارد.

با مرور بیشتر مطالعات پیشین می‌توان دریافت که ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر رفاه در مشاغل و حرف مختلف متفاوت هستند؛ زیرا علاوه بر تحقیقات مذکور در مباحث پیش‌گفته، در تحقیقات دیگری نیز جنبه‌های مختلف رفاه برای اقشار و مشاغل مختلف از جمله پزشکان، پرستاران، مدیران مدارس، دانشجویان، سرمایه‌گذاران، حسابداران و غیره توسط محققان داخلی و خارجی مورد مطالعه قرار گرفته است (حمید و همکاران، ۱۳۹۰؛ رومپان و هاگمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷؛ آفیف و مارگونانی<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳؛ محمدی پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ نیازاوری، ۱۴۰۱؛ ارشدی و همکاران، ۱۴۰۰؛ جعفری و همکاران (۱۴۰۰)؛ دانیلز و گوپی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵؛ معین‌الدین و همکاران، ۱۳۹۳)؛ اما بررسی‌های محقق حکایت از این دارد که هیچ یک از پژوهش‌های مذکور به طور جامع، به بررسی سطح اهمیت تمامی ابعاد رفاه از دیدگاه حسابداران نپرداخته‌اند، لذا با توجه به اینکه میزان رفاه درک شده توسط مشاغل مختلف به‌خصوص حسابداران (به‌عنوان یکی از مشاغل مهم و پرجمعیت کشور و باتوجه‌به مشغله ذهنی، فشار کاری، استرس شغلی و از همه مهم‌تر محاسباتی طاقت‌فرسا که نیاز به دقت و شرایط جسمی خاصی دارد) می‌تواند متفاوت باشد و شناخت عوامل مؤثر بر رفاه از منظر حسابداران می‌تواند در تبیین راهکارهای عملی جهت افزایش رفاه آن‌ها مؤثر باشد، در این تحقیق این مسئله مورد واکاوی قرار گرفته است. بر این اساس، هدف این پژوهش ابتدا شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفاه به‌صورت

<sup>6</sup> Williams

<sup>7</sup> George and Page

<sup>8</sup> World Health Organization

<sup>9</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

<sup>1</sup> Grenville-Cleave & Boniwell

<sup>2</sup> Romppan & Häggman-Laitila

<sup>3</sup> Afifa & Margunani

<sup>4</sup> Daniels & Guppy

<sup>5</sup> Fitzpatrick

و همکاران، ۲۰۱۵)، سوالات ذهنی و عینی (گوتزل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۲) و اندازه‌گیری‌های رفاه جهانی (استون و مکی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳) باشند.

## ۲-۲- اهمیت رفاه در محیط کار

در حوزه روان‌شناسی، بهزیستی به‌عنوان تجربه ارزشمند فردی ترسیم شده است که به‌موجب آن کارایی افراد در کار و سایر فعالیت‌هایشان افزایش می‌یابد (بندورا<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵). گاست<sup>۷</sup> (۲۰۱۷) رفاه کارکنان را به‌عنوان یک مفهوم نشان داده که کیفیت کلی مربوط به تجربیات و عملکرد کارکنان در محل کار را توضیح می‌دهد. مفهوم رفاه اساساً به مفهوم گسترده‌ای از شادی مربوط می‌شود (رایان و دسی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱) و همان‌طور که لو<sup>۹</sup> (۲۰۰۱) بیان کرد، این مفهوم به ارزیابی زندگی یک فرد (مانند رضایت از شغل و زندگی)، بستگی دارد. ارتباط بین رفاه و عملکرد شغلی غیرقابل‌انکار است (واترمن<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۳). به‌این‌ترتیب، افزایش احساس رفاه می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهد. علاوه بر این مورگان و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۸) در مقاله خود پتانسیل بهزیستی روان‌شناختی را در افزایش عملکرد کارکنان، نشان داد و به این نتیجه رسید که کارکنان هنگام کار در یک محیط دوستانه، بدون استرس و امن عملکرد بهتری دارند. اخیراً رفاه کارکنان به‌عنوان یک چالش مهم در سازمان‌ها مطرح شده است. از این‌رو، نیاز روزافزونی به درک کامل آنچه که منجر به رفاه کارکنان می‌شود، وجود دارد. از آنجایی که کار بخش مهمی از زندگی افراد می‌باشد، درک چگونگی حفظ و ارتقای رفاه در محیط کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رفاه در محیط کار به‌عنوان یک عنصر اساسی سازمان‌های موفق شناخته می‌شود که به نتایج مطلوبی مانند حفظ شغل و بهبود عملکرد کمک می‌کند (هارتر<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). اکنون این سؤال مطرح می‌شود که «منظور از اصطلاح رفاه در محل کار چیست؟» اساساً به این معنی می‌باشد که یک فرد چقدر ممکن است از انجام کاری، احساس خوبی داشته باشد. برای ایجاد این حس خوب در میان کارکنان باید زمان و میزان کار به‌گونه‌ای عادلانه، منصفانه و مناسب تقسیم گردد. از این‌رو در محیطی که عدالت و انصاف حاکم باشد، کارکردن نیز رضایت (لذت) بخش بوده و فرد احساس خوبی را تجربه می‌کند. در

شاخص‌های عینی رفاه را به‌عنوان معیاری برای "زندگی بهتر" ایجاد کرده که ۱۱ حوزه مختلف رفاه شامل مسکن، درآمد، شغل، جامعه، آموزش، محیط‌زیست، مشارکت اجتماعی، سلامت، رضایت از زندگی، امنیت و تعادل بین کار و زندگی را اندازه‌گیری می‌کند. باین‌وجود همچنان بر رفاه ذهنی متمرکز است. از نظر این سازمان، رفاه ذهنی به‌عنوان حالت‌های روانی خوب، از جمله ارزیابی‌های مختلف مثبت و منفی که مردم از زندگی خود دارند و واکنش‌های عاطفی که در مقابل تجربیاتشان بروز می‌دهند، تعریف می‌شود (OECD، ۲۰۱۳). این تعاریف به رفاه عمومی می‌پردازند. از این‌رو رفاه را می‌توان به‌گونه‌ای در چشم‌انداز زندگی روزمره یک فرد تفسیر کرد. رفاه هم به فرد و هم به جامعه مربوط بوده و شامل نیازهای مادی و غیرمادی است. علاوه بر این، اغلب با تفاسیر مختلفی از عدالت اجتماعی مرتبط می‌باشد (جورج و پیچ، ۱۹۹۵). «بهزیستی» نیز بسته به اینکه آن را از منظر اقتصادی یا جامعه‌شناختی مورد توجه قرار گیرد، معنای متفاوتی دارد. استفاده از رویکرد جامعه‌شناختی نشان می‌دهد که «رفاه» با برآوردن نیازهای ضروری افراد و خانواده‌ها ارتباط دارد. این مهم نشان می‌دهد که رفاه می‌تواند در طول زمان تغییر کند و تا حدی به سطح درآمد و یا داشتن شغل وابسته باشد. فقر مثال دیگری برای اندازه‌گیری رفاه است. کسانی که دچار فقر و تنگدستی بودند می‌دانند که داشتن یک شغل خوب مهم‌ترین نیاز برای داشتن یک زندگی خوب است (یورویارومتر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷)؛ بنابراین از این نظر، رفاه و زندگی خوب با شغل ارتباط تنگاتنگی دارد. باین‌حال، در کشورهایی با سطح درآمد بالاتر، رضایت از زندگی اهمیت بیشتری دارد و افزایش درآمد لزوماً به معنای افزایش شادی نیست. به بیان دیگر، جنبه‌های غیر پولی برای زندگی خوب زمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که سطح اقتصادی معینی به‌دست‌آمده باشد؛ بنابراین ممکن است رفاه در کشورهای ثروتمند و فقیر یکسان نباشد (لایارد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). باتوجه‌به آنچه که بیان شد، هیچ فرمول واحدی برای رفاه وجود ندارد که برای همه مردم کارساز باشد. حوزه‌های مختلف رفاه ممکن است برای برخی از افراد یا سازمان‌ها در مقایسه با گروه‌ها و سازمان‌های دیگر مهم‌تر باشد. گذشته از حوزه‌های متعدد رفاه، ابعاد بسیاری مرتبط با رفاه وجود دارد. اندازه‌گیری دقیق رفاه باید شامل شاخص‌های مختلفی بوده و همچنین این شاخص‌ها باید در برگیرنده تمام ابعاد و مؤلفه‌های داخلی و خارجی (آهویا<sup>۳</sup>

7 Guest  
8 Ryan & Deci  
9 Lu  
10 Waterman  
11 Morgan et al  
12 Harter

1 Eurobarometer  
2 Layard  
3 Ahuvia  
4 Goetzl  
5 Stone and Mackie  
6 Bandora

چنین محیطی مسلماً رفاه از سطح بالایی برخوردار خواهد بود (هلی ول و هوانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

### ۲-۳- لزوم بررسی عوامل مؤثر بر رفاه حسابداران

به‌طور کلی وظایف حسابداران شامل تهیه گزارش‌های مالی، ارائه مشاوره به مشتریان در خصوص مباحث سرمایه‌گذاری و تأمین مالی و طیف گسترده‌ای از تصمیماتی که بعد مالی دارند و نیز حساسی می‌باشد. همه این وظایف نیازمند درک جنبه‌های پیچیده مالی شرکت‌ها است. باوجوداینکه برخی از فعالیت‌های مالی در بین سازمان‌ها مشترک است، اما در برخی از موارد نیز تفاوت‌هایی دارند. از این‌رو باتوجه به نوع سازمان، حسابداران وظایف و ساعت کاری بیشتر یا کمتری برخوردار بوده که این امر می‌تواند بر روی استرس وی در محیط کار اثرگذار باشد. برای مثال، کالینز و کیلوق<sup>۲</sup> (۱۹۸۹)، ۱۲۰۰ حسابدار آمریکایی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافتند که منبع اصلی استرس‌های کاری در نمونه مورد بررسی، ساعات طولانی کار است. هاسکینز<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۰) نمونه کوچک‌تری از حسابداران آمریکایی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافتند که عوامل استرس‌زای تجربه شده توسط حسابداران را می‌توان با سه بعد عوامل استرس‌زای ناشی از نقش سازمانی، فشارهای بیش از حد کار یا فشار زمان و عوامل استرس‌زای موجود در روابط بین‌فردی نشان داد. در مطالعه‌های دیگر، براگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) بیان کرد که کار یک حسابدار اغلب ماهیت پیچیده‌ای دارد و با سایر کارهای یک سازمان متفاوت است. همچنین حسابداران اغلب با حجم زیادی از کار مواجه هستند و مجبورند در کار روزانه خود با فشار و استرس بالا دست‌وپنجه نرم کنند. این امر به این دلیل است که کار حسابداران اغلب با آمار، اعداد و ریاضیات مرتبط بوده و به‌دقت و کیفیت بالایی نیاز دارد (کرخام و لاف<sup>۵</sup>، ۱۹۹۳). علاوه بر این، باتوجه به نقش مهم حسابداران و ماهیت خاص کار آن‌ها در یک سازمان، سیرک<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۲) پیشنهاد کردند که رفاه حسابداران باید توسط مدیران و سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد و بررسی موضوع رفاه حسابداران نیاز به توجه بیشتری از سوی محققان و مدیران تجاری دارد؛ بنابراین، این مطالعه از حسابداران به‌عنوان جامعه هدف برای بررسی ابعاد مختلف رفاه بهره می‌برد. انتظار می‌رود با شناسایی عوامل مؤثر بر رفاه حسابداران و ارائه راهکارهای مناسب مبتنی بر نتایج تحقیق بتوان گامی هر چند کوچک در بهبود رفاه افراد شاغل در این حرفه برداشت.

باتوجه به اهمیت رفاه کارکنان برای نتایج مطلوب مرتبط با کار، تعجب‌آور نیست که مدیران به طور فزاینده‌ای به دنبال راه‌هایی برای افزایش رفاه کارکنان خود باشند. سازمان‌ها نگران رفاه کارکنان خود و کاهش عملکرد آن‌ها هستند. به‌ویژه حسابداران که وظیفه مهمی در سازمان دارند همانند سایر کارکنان نیاز به رضایت از محیط کار و رفاه دارند و از این قائله مستثنی نیستند. با مرور ادبیات موجود، می‌توان دریافت که رفاه حسابداران کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته است؛ بنابراین این مطالعه سعی دارد تا ابتدا مؤلفه‌های مؤثر بر رفاه را شناسایی کرده و سپس میزان اهمیت هر مؤلفه از منظر حسابداران را مورد سنجش قرار دهد.

### ۳- پیشینه تحقیق

صفرزاده و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیقی به بررسی رابطه بین تجاری‌سازی مؤسسه‌های حساسی و رفاه شخصی حسابداران پرداخته و بر اساس تحلیل رگرسیون دو نتیجه عمده کسب نمودند. یافته‌ها نشان داد بین تجاری‌سازی در مؤسسه‌های حساسی و رفاه شخصی رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین اندازه مؤسسه حساسی تأثیری در تجاری‌سازی مؤسسه‌های حساسی و رفاه شخصی افراد ندارد.

البرزی و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله خود به بررسی رابطه بین رفاه ذهنی و وفاداری به مکان به‌ویژه برای نواحی روستایی ایران که بخش عمده‌ای از جمعیت خود را از دست داده‌اند، پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد، بین رفاه ذهنی و وفاداری به مکان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رفاه ذهنی و متغیرهای وضعیت تأهل، سابقه مهاجرت خویشاوندان، سن و مدت اقامت در روستا رابطه معناداری وجود دارد.

بای و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی باهدف بررسی نقش عدم امنیت شغلی در دوره شیوع ویروس کرونا بر سلامت ذهنی مربیان مدارس فوتبال با نقش میانجی رفاه مالی انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد عدم امنیت شغلی در دوره شیوع ویروس کرونا اثر منفی و معنی‌دار بر رفاه مالی مربیان فوتبال دارد. همچنین اثر عدم امنیت شغلی در دوره شیوع ویروس کرونا بر سلامت ذهنی مربیان فوتبال منفی و معنی‌دار بود. بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان داد اثر رفاه مالی بر سلامت ذهنی، مثبت و معنی‌دار است.

<sup>4</sup> Bragg

<sup>5</sup> Kirkham & Loft

<sup>6</sup> Syrek

<sup>1</sup> Helliwell and Huang

<sup>2</sup> Collins, K. M., & Killough

<sup>3</sup> Haskins

خودکارآمدی، محیط خانوادگی و ادراک از رفاه معلم بر علاقه به معلم شدن حسابداری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کالتیاینن و هاکانن<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در مقاله‌ای به بررسی ارتباط بین افزایش رهبری، وظایف کارکنان و عملکرد در مقابل رفاه کارکنان (مشارکت کاری و فرسودگی شغلی) می‌پردازند. یافته‌ها نشان داد که افزایش ادراک از رهبری با افزایش مشارکت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی مرتبط بوده و افزایش مشارکت شغلی با افزایش عملکرد (خلاقیت، سازگاری بین افراد، مدیریت استرس و واکنش‌پذیری) همراه است.

پرادهان و هتی<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) مطالعه‌ای باهدف توسعه و اعتبارسنجی مقیاس چندبعدی رفاه کارکنان از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی انجام دادند. بر طبق نظر متخصصان، آن‌ها چهل و نه مورد مؤلفه به دست آوردند. با استفاده از تحلیل اکتشافی مشخص شد که ابزار جدید بهزیستی کارکنان توسط چهار عامل محتاطانه بهزیستی اجتماعی، بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی ذهنی و رفاه محیط کار شکل می‌گیرد. کرکیل<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله خود به دنبال پاسخ سؤال «آیا رفاه بیشتر کارکنان منجر به بهره‌وری بالاتر و در نهایت به مزایای ملموس برای مشاغل می‌شود؟» بودند. آن‌ها دریافته‌اند که بین رضایت کارکنان از شرکت، بهره‌وری کارکنان و وفاداری مشتری یک رابطه معنی‌داری داشته و با جابه‌جایی کارکنان رابطه معکوس دارد.

نیلسن<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله خود بررسی کردند که کدام نوع منابع در پیش‌بینی رفاه و عملکرد کارکنان مهم‌تر هستند. آن‌ها دریافته‌اند که منابع در هر یک از چهار سطح هم به رفاه و هم به عملکرد کارکنان مرتبط بوده و هیچ تفاوت معنی‌داری در رفاه کارکنان و عملکرد سازمانی وجود نداشت.

روثمان<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و تعهد کاری به‌عنوان ابعاد رفاه شغلی پرداخته است. نتایج نشان داد که استرس شغلی با خستگی و بدبینی ارتباط معنی‌داری دارد. درحالی‌که استرس شغلی با رضایت شغلی در این مطالعه ارتباطی نداشت، اما نتایج نشان داد که هر دو بعد فرسودگی شغلی و مشارکت کاری از نظر آماری با هر دو بعد رضایت شغلی مرتبط بودند.

#### ۴- روش تحقیق

تاکنون در مورد رفاه حسابداران پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است. به همین دلیل این پژوهش سعی دارد تا ابعاد و مؤلفه‌های

برقی (۱۴۰۰) در مطالعه خود میزان تأثیرگذاری رفاه کارکنان و استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری استان گیلان را مورد بررسی قرار داده است. نتایج حاکی از آن بود که رفاه کارکنان و استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری گیلان تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است.

شهیر و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه خود به این نتیجه رسیده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی با در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی با رفاه مالی و رفتار مالی اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. همچنین بین رفاه مالی و رفتار مالی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

امیرنژاد و ازدری (۱۳۹۷) در مقاله خود به بررسی رابطه علی رفاه کارکنان با چابکی سازمانی پرداخته‌اند. نتایج حاکی از آن بود که رفاه کارکنان بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

اسکو و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله خود نقش مؤثرتر سبک رهبری تحول‌گرا بر رفاه کارکنان نسبت به سبک رهبری تبادل را تبیین نمودند. نتایج نشان داد که هر دو سبک رهبری بر رفاه کارکنان مؤثر بوده؛ اما تأثیر رهبری تحول‌گرا بیشتر است.

معین‌الدین و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله خود به بررسی تأثیر ویژگی‌های منتخب فردی بر رفاه حسابداران حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی اخلاق اسلامی و جو سازمانی پرداخته‌اند. آن‌ها متغیر رفاه ذهنی (رضایت از زندگی) را به‌عنوان متغیر وابسته وارد مدل خود کرده‌اند. نتایج این تحقیق نشان داد که ویژگی‌های منتخب فردی از طریق جو سازمان بر روی رفاه تأثیر مثبتی داشته درحالی‌که از طریق اخلاق اسلامی تأثیرگذار نیست.

نایب‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود به بررسی تأثیر استقلال و امنیت در مسیر پیشرفت حرفه‌ای حسابداران بر رفاه آن‌ها از طریق متغیرهای موفقیت ذهنی و تعادل ذهنی بین زندگی و کار شخصی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که متغیرهای استقلال و امنیت بر رفاه مالی و رفاه ذهنی حسابداران تأثیر معنی‌دار داشته و همچنین متغیر استقلال از طریق متغیرهای موفقیت ذهنی و تعادل ذهنی بین کار و زندگی شخصی، بر رفاه مالی و ذهنی تأثیرگذار است.

آفیفا و مارگونانی (۲۰۲۳) مقاله‌ای باهدف بررسی تأثیر خودکارآمدی، محیط خانوادگی و احساس رفاه معلم بر علاقه به معلم شدن حسابداری انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که

<sup>4</sup>Nielsen  
<sup>5</sup>Rothmann

<sup>1</sup> Kaltaiainen and Hakanen  
<sup>2</sup> Pradhan & Hati  
<sup>3</sup> Krekel

درک آنچه مجموعه‌ای از مطالعات فردی می‌گویند، پیدا کرده است (کمپبل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). هیچ روش استاندارد برای انجام ترکیبی از تحقیقات کیفی وجود ندارد، اما فراترکیب که توسط (نوبلیت و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸) توسعه یافته است، شاید ثابت‌ترین و سیستماتیک‌ترین روش موجود باشد. مقاله حاضر برای اجرای روش فراترکیب از مقالاتی که در بازه زمانی ۱۹۷۰ الی ۲۰۲۰ در پایگاه علمی خارجی و از سال ۱۳۹۰ الی ۱۴۰۰ در پایگاه‌های علمی داخلی منتشر شده‌اند، استفاده گردیده است. به منظور جستجوی نظام‌مند مقالات منتشر شده در پایگاه‌های علمی مختلف، کلیدواژه‌های مرتبط را باید تعیین نمود. در این مطالعه از ۳ پایگاه علمی داخلی و خارجی (در مجموع ۶ پایگاه علمی)، با کلمات کلیدی تعریف شده بین سال‌های مذکور مورد جستجو قرار گرفت. اسامی پایگاه‌ها و کلمات کلیدی در جدول ۱ ارائه شده است.

در مرحله اول نتایج جستجو در پایگاه‌های خارجی به مقالات منتشر شده به زبان انگلیسی و مجلات علمی معتبر محدود شد. در نهایت ۲۵۶ مقاله انتخاب گردید که از این تعداد ۸۸ مقاله فارسی و ۱۶۸ مقاله لاتین می‌باشد. لازم به ذکر است در فرایند جستجو، مقالاتی که کلمات کلیدی مذکور در عنوان، چکیده و محتوای آن‌ها به کار رفته بود، انتخاب شدند. در مرحله دوم غربالگری مقالات، ۲۵۶ مقاله منتخب در جستجوی اولیه به طور دقیق طی چندین مرحله مورد بازنگری قرار گرفت تا مشخص گردد کدام مطالعه با سؤال پژوهش ارتباط نزدیک‌تر و مرتبط‌تری دارد. روند این بازنگری در نمودار ۱ قابل رویت می‌باشد. این فرایند بازنگری شامل بررسی دقیق عنوان مقالات، چکیده و محتوای آن‌ها می‌باشد. در نهایت ۳۸ اثر به عنوان متناسب‌ترین و مرتبط‌ترین مقالات با سؤال پژوهش حاضر برگزیده شدند که عناوین آن‌ها در جدول ۲ ذکر شده است.

مؤثر بر رفاه را شناسایی و اهمیت عوامل مزبور را از منظر حسابداران تعیین کند. روش انجام پژوهش حاضر بر اساس مدل پیاز پژوهش دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۳) بوده که مبتنی بر پارادایم تفسیری می‌باشد که از لحاظ فلسفه پژوهش، اثبات‌گرایانه و به لحاظ جهت‌گیری، از یک سو بنیادی بوده، زیرا به دنبال یافتن مؤلفه‌های مؤثر در رفاه حسابداران بوده و از سوی دیگر کاربردی است، زیرا به صورت کاربردی با به‌کارگیری این مؤلفه‌ها می‌توان میزان رفاه حسابداران را مورد ارزیابی قرار داد. این پژوهش از نظر هدف توصیفی است که به صورت تک مقطعی انجام می‌پذیرد. محیط پژوهش، میدانی و رویکرد آن، استقرایی است؛ زیرا از جزء به کل می‌رسد و از لحاظ روش‌شناسی آمیخته (در بخش کیفی فراترکیب و در بخش کمی از غربالگری فازی استفاده شده است) و داده‌های مورد نیاز برای اجرای تحقیق نیز از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی و همچنین از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است. در این پژوهش با استفاده از روش اسنادی، مقاله‌ها و متن‌های منتشر شده در زمینه رفاه حسابدار به‌عنوان جامعه آماری گردآوری شد که به منظور دقت بیشتر، نمونه‌گیری انجام نشد. سپس با کمک نرم‌افزار مکس کیو دا کدگذاری، انجام و عوامل مؤثر بر رفاه حسابداران شناسایی شد. خبرگان پژوهش نیز متخصصانی بودند که از نظر علمی و هم از نظر تجربی و حرفه‌ای با موضوع آشنایی داشتند. آن‌ها بر طبق روش نمونه‌گیری گلوله-برفی، گزینش شدند. این خبرگان، استادان و پژوهشگرانی بودند که طی سال‌های گذشته پژوهش‌هایی در رابطه با رفاه در حرفه حسابداری داشته‌اند. آن‌ها با حداقل ۱۰ سال سابقه فعالیت مؤثر در زمینه حسابداری، مدرک دکتری حسابداری نیز داشتند.

#### ۴-۱- گام اول: فراترکیب

فراترکیب یک رویکرد روش‌شناختی نسبتاً جدید است که حمایت‌فزاینده‌ای را در میان محققان کیفی به‌عنوان راهی برای

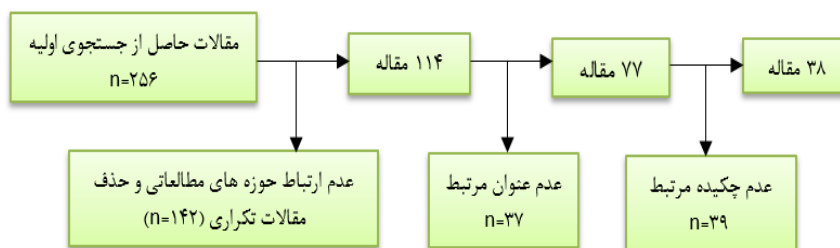
جدول ۱- پایگاه‌های اطلاعاتی مورد جستجو و کلیدواژه‌ها

معادل لاتین واژگان	کلمات کلیدی	پایگاه‌های علمی خارجی	پایگاه‌های علمی داخلی
Welfare	رفاه	www.sciencedirect.com	www.Magiran.com
Wellbeing	بهبودی	www.emeraldinsight.com	www.Noormags.com
Welfare of accountants	رفاه حسابداران	www.scholar.google.com	www.sid.ir

منبع: یافته‌های پژوهشگر

<sup>2</sup> Noblit et al

<sup>1</sup> Campbell



نمودار ۱- نحوه غربالگری و انتخاب مطالعات

جدول ۲- گزیده‌ای از ۳۸ مقالات منتخب

کد اختصاصی	نویسنده / نویسندگان	عنوان مقاله
A1	Tuzovic & Kabadayi (2020)	The influence of social distancing on employee well-being: a conceptual framework and research agenda
A2	Darvishmotevali & Ali (2020)	Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital
A3	Mansfield & et al (2020)	Leisure and wellbeing
A4	Ma & et al (2020)	Impact of Internet use on economic well-being of rural households: Evidence from China
A5	Huber & et al (2019)	Possession and Applicability of Signature Character Strengths: What Is Essential for Well-Being, Work Engagement, and Burnout?
A6	Ahmad (2019)	The effect of ethical leadership on management accountants' performance: the mediating role of psychological well-being
A7	Fisher (2019)	A theory of public wellbeing
A8	Hasibuan & et al (2018)	Financial Literacy and Financial Behavior as a Measure of Financial Satisfaction
A9	Netemeyer & et al (2018)	How Am I Doing? Perceived Financial Well-Being, Its Potential Antecedents, and Its Relation to Overall Well-Being
A10	Cheng & et al (2017)	Wellbeing in China
A11	Soh & et al (2016)	Work-related well-being
A12	Tims & et al (2013)	The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being
A13	Huppert & so (2013)	Flourishing Across Europe: Application of a New Conceptual Framework for Defining Well-Being
A14	Narainsamy & Westhuizen (2013)	Work Related Well-Being: Burnout, Work Engagement, Occupational Stress and Job Satisfaction Within a Medical Laboratory Setting
A15	Souza & Hidalgo (2012)	World Health Organization 5-item well-being index: validation of the Brazilian Portuguese version
A16	Orsila & et al (2011)	A New Approach to Measuring Work-Related Well-Being
A17	Hascher (2010)	Wellbeing
A18	Bowling & et al (2010)	A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being
A19	Greve (2008)	What is Welfare?
A20	Naudé & Rothmann (2006)	Work-related well-being of emergency workers in Gauteng
A21	JACKSON & ROTHMANN (2005)	Work-related well-being of educators in a district of the North-West Province
A22	McKee-Ryan & et al (2005)	Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study
A23	Osberg & Sharpe (2005)	How should we measure the "economic" aspects of well-being?
A24	Fox (1999)	The influence of physical activity on mental well-being
A25	Keyes (1998)	Social Well-Being
A26	Ryff & Keyes (1995)	The Structure of Psychological Well-Being Revisited
A27	Larson (1993)	The measurement of social well-being
A28	Scheier & Carver (1992)	Effects of Optimism on Psychological and Physical Well-Being: Theoretical Overview and Empirical Update
A29	Ryff (1989)	Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being
A30	Reker & Wong (1984)	Psychological and physical well-being in the elderly: The Perceived Well-Being Scale (PWB)

کد اختصاصی	نویسنده / نویسندگان	عنوان مقاله
A31	Lawton (1983)	The varieties of wellbeing
A32	Warr (1978)	A study of psychological well-being
A33	بخت فومنی، احمدزاده (۱۴۰۰)	رابطه بین سواد مالی و رفاه کارکنان باتوجه به نقش خودکارآمدی مالی (مطالعه موردی: کارکنان مالی علوم پزشکی استان گیلان)
A34	جعفری صمیمی و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل رفاه اقتصادی با تأکید بر ابعاد جهانی شدن
A35	برهانی، هادی‌زاده مقدم (۱۳۹۵)	مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان
A36	درویشی و همکاران (۱۳۹۵)	رویکرد چندبعدی به رفاه ذهنی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ایلام
A37	معین‌الدین و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی تأثیر ویژگی‌های منتخب فردی بر رفاه حسابداران حرفه‌ای و نقش میانجی اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان
A38	فرهمند و همکاران (۱۳۹۱)	اثر تولید و رشد بخشی بر فقر و رفاه اجتماعی در استان‌های ایران (۸۶-۱۳۷۹)

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

رضایت داشته باشند». باتوجه به اینکه عوامل مثبت و منفی بی‌شماری (مانند شادی، رضایت از زندگی و کار، تورم، فقر و بیکاری) بر رفاه تأثیر داشته و طبق تعریف «سن» رفاه بیشتر حس خوب را القا می‌کند به همین دلیل تمرکز این مطالعه بر روی عوامل و شاخص‌های مثبت آن بوده است؛ بنابراین از ۱۷۵ مؤلفه مستخرج، مؤلفه‌های منفی حذف شده و تعداد کدها کاهش یافت. در این گام فهرست کدهای منتخب در مرحله قبل به طور گسترده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و محقق با ادغام یا با حذف برخی از کدها، مفاهیم را دسته‌بندی و مرتب می‌کند. همچنین هنگام طبقه‌بندی مفاهیم ممکن است مجموعه‌ای از کدها با هیچ یک از مضامین موجود ارتباطی نداشته باشد که در این شرایط یا از کدها صرف‌نظر شده یا در یک گروه تحت عنوان «سایر» به طور موقت نگهداری می‌شود تا در بررسی بعدی، جایگاه مناسبی برای این کدها در نظر گرفته شود. با بررسی و پالایش مجدد مضامین، محقق در تلاش است تا مضامینی را عنوان کند که به اندازه کافی خاص و غیر تکراری باشد. این امر منجر به کاهش داده‌ها می‌شود. این روند چندین مرتبه تکرار و در نهایت ۵۰ کدباز اولیه شناسایی شد. هدف از مرحله کدگذاری محوری ایجاد ارتباط بین کدهای اولیه (مستخرج از کدگذاری باز) است. در این مرحله محققان ۵۰ کد اولیه را در قالب ۵ مضمون دسته‌بندی کرده و در نهایت بر اساس کدگذاری انتخابی با قراردادن این مضامین در یک گروه کلی تر تحت عنوان ابعاد رفاه، مقوله‌های پژوهش مشخص و مدل پژوهش ترسیم گردید. پس از انجام کدگذاری لازم می‌باشد از صحت کدگذاری اطمینان

پس از انتخاب مقالات مرتبط و نهایی، مرحله سوم یعنی فرایند بررسی داده‌ها آغاز گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی فرایندی است که به انبوه داده‌های جمع‌آوری شده نظم، ساختار و معنا می‌بخشد (لینچ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری استفاده شده است. کدگذاری کاری دشوار و دارای ۳ مرحله، کدگذاری باز، محوری و انتخابی می‌باشد. کدگذاری اگر به صورت دستی انجام شود، کاری طاقت‌فرسا و زمان بر است که منجر به افزایش خطا و از قلم افتادن برخی از مفاهیم مهم می‌شود؛ بنابراین برای کاهش خطا و صرفه‌جویی در وقت، فرایند کدگذاری با نرم‌افزار مکس کیودا<sup>۲</sup> نسخه ۲۰۲۰ انجام گرفته است. در این مرحله ابتدا محقق متن را به صورت خط به خط یا جمله به جمله مورد بررسی قرار داده و اسناد و مدارک را بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌کند. کدهای موجود باید تعریف مشخص شده‌ای داشته و به گونه‌ای که تغییرپذیر یا تکراری نباشند، انتخاب شوند. این گام به لحاظ تفسیری دارای اهمیت ویژه‌ای است و تا زمانی که این مرحله به طور کامل تکمیل نشده باشد نمی‌توان به مرحله بعد رفت (آترید - استرلینگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). مقالات در اختیار تیم نویسنده قرار داد شد تا با استفاده از روش استقرایی کدگذاری آغاز شود. با بررسی دقیق ۳۸ مقاله انتخاب شده، عوامل و مؤلفه‌های مثبت تأثیرگذار بر رفاه، طی سه مرحله استخراج و کدگذاری شده و ۱۷۵ کدباز شناسایی گردید. سن<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) بیان می‌کند «وجود رفاه وابسته به طیف وسیعی از قابلیت‌ها بوده که افراد را قادر می‌سازد تا از زندگی خود لذت ببرند و احساس

<sup>3</sup> Attride-Stirling

<sup>4</sup> Sen

<sup>1</sup> Lynch

<sup>2</sup> MAXQDA

و متخصصان باتجربه و مدیران مرتبط با حرفه حسابداری بودند. مشخصات خبرگان در جدول ۳ ارائه شده است. هر فرد خبره باید بیان دارد که هر گزینه تا چه میزان معیارهای مختلف را اکتان می‌نماید. این ارزیابی از اکتان معیارها توسط گزینه‌ها در قالب عناصر مقیاس جدول ۴ انجام می‌شود.

جدول ۳- ویژگی‌های خبرگان

معیار اصلی	جنسیت	مدرک تحصیلی		رشته	تجربه کاری		سمت		
		کارشناسی ارشد	دیپلم		حسابداری	نظری			
معیارهای فرعی طبقه‌بندی	۳	۹	۴	۸	۱۳	۲ تا ۱۰ سال	پیش از ۱۵ سال	مدیر مالی	حسابدار رسمی
تعداد	۳	۹	۴	۸	۱۳	۲	۱۰	۴	۸

جدول ۴- طیف فازی پنج‌بخشی برای امتیازدهی

واژه زبانی	نماد تعریف شده	مقدار زبانی
خیلی زیاد	S۵	(VH) Very high
زیاد	S۴	(H) High
متوسط	S۳	(M) Medium
کم	S۲	(L) Low
خیلی کم	S۱	(VL) Very Low

منبع: فرجی و آذر (۱۳۸۶)

بر اساس مقیاس فوق هر فرد خبره مجموعه‌ای از  $n$  ارزش (به تعداد معیارها) را برای هر گزینه ارائه می‌نماید. این ارزش‌ها، درجه اکتان گزینه موردنظر را در ارتباط با معیار  $Z_m$  نشان می‌دهند. در مرحله دوم از فرایند غربالگری فازی به ترکیب ارزیابی‌های انجام شده توسط افراد خبره پرداخته می‌شود تا یک ارزیابی کلی از هر گزینه به دست آید. اولین گام در این مرحله آن است که یک تابع اجماع نظر (Q) برای بدنه تصمیم‌گیری تعیین شود. این تابع بیان می‌دارد که توافق چه تعداد از افراد خبره لازم است تا یک گزینه مورد قبول قرار گرفته و از فرایند غربالگری عبور نماید. تابع اجماع نظر به صورت زیر تعریف می‌گردد:

$$QA(K) = Sb(K) \quad \text{فرمول (۱)}$$

$$B(K) = \text{Int} \left[ 1 + \left( K \frac{q-1}{r} \right) \right] \quad \text{فرمول (۲)}$$

$$k = 1, 2, \dots, r$$

حاصل کرد تا اگر اشتباهی رخ داده است، اصلاح گردد. برای اطمینان از شفافیت و روایی محتوایی کدها از افراد خبره استفاده شده است. خبرگان در این مرحله دارای حداقل دانش آکادمیک کارشناسی ارشد، حداقل ۱۵ سال سابقه کار مفید و دست‌کم ۵ سال سابقه مدیریت به‌ویژه در حوزه منابع انسانی بودند. برای این منظور از شاخص نسبت روایی محتوایی لاوشه<sup>۱</sup> (CVR) استفاده شده است. برای محاسبه این شاخص، مجموع متخصصانی که شفافیت هر شاخص را مناسب یا کاملاً مناسب تشخیص داده‌اند باید بر تعداد کل متخصصان تقسیم نمود. در این پژوهش مقدار CVR بر اساس تعداد ۱۰ خبره مذکور، ۰.۸ به دست آمده است که از مقدار قابل قبول بیشتر (۰.۶۲) می‌باشد؛ بنابراین کدها از روایی محتوایی مناسبی برخوردارند (محمد بیگی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین برای بررسی روایی صوری از خبرگان مذکور کمک گرفته شده است تا ابهام عبارات و یا وجود نارسایی در معانی کلمات مشخص شود که بر اساس نظرات آن‌ها تغییرات لازم انجام گردید. یکی از روش‌های مورداستفاده برای بررسی پایایی در تحقیقات کیفی، دقت و مهارت کدگذاران در کار کدگذاری متون است (ضیغمی و همکاران، ۱۳۸۷) که این امر با نظرات اساتید خبره انجام شده و مورد تأیید قرار گرفته است.

#### ۴-۲- گام دوم: غربالگری فازی

فرایند غربالگری فازی، فرایندی دومرحله‌ای و شامل سه جزء است: جزء اول، مجموعه‌ای از گزینه‌های تصمیم‌گیری است که محقق از بین آن‌ها قصد انتخاب زیر مجموعه‌ای را برای بررسی‌های بیشتری دارد. در این پژوهش مؤلفه‌های فرعی مستخرج شده از مرحله قبل انتخاب شده است. جزء دوم، مجموعه‌ای از معیارهاست که ارزیابی بر اساس آنها انجام می‌شود. در این تحقیق معیارهای انتخابی برای غربالگری فازی عبارت‌اند از:

درجه اهمیت (C1)، سهولت و امکان دستیابی (C2)، امکان بهبود از طریق آموزش آکادمیک (C3)، امکان بهبود از طریق آموزش حرفه‌ای و کسب تجربه در حرفه (C4)، امکان بهبود از طریق ایجاد انگیزش در حسابداران (C5) (شهرستانی و همکاران، ۲۰۲۱).

جزء سوم نیز گروهی از افراد خبره (گروه پانل) هستند که نظرات آن‌ها در غربال‌سازی دارای اهمیت می‌باشد. برای اجرای گام دوم با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی، ۱۲ نفر از متخصصان و خبرگان حسابداری که با مفاهیم رفاہ آشنایی داشته باشند، انتخاب شده‌اند. خبرگان منتخب از اساتید دانشگاه

<sup>۱</sup> content validity ratio

باتوجه به این که از طیف پنج‌تایی استفاده شده، به جای  $q$  عدد ۵ قرار می‌گیرد. به دلیل این که ۱۲ نفر به پرسشنامه پاسخ داده‌اند، به جای  $r$  عدد ۱۲ جایگزین می‌شود. آن‌گاه:

$$u_i = \max_j \{Q(j) \cap B_{ij}\} \quad \text{فرمول (۴)}$$

$$i = 1, 2, \dots, m$$

$$B(K) = \text{Int} \left[ 1 + \left( \frac{1}{3} K \right) \right] \quad \text{فرمول (۳)}$$

چند نمونه از تابع اجماع نظر به صورت زیر می‌باشد:

$$k = 1 \rightarrow b(1) = \text{Int}[1.67] = 1 \rightarrow Q_{A(1)} = S_1 \sim VL$$

$$k = 2 \rightarrow b(2) = \text{Int}[2.33] = 2 \rightarrow Q_{A(2)} = S_2 \sim L$$

$$k = 3 \rightarrow b(3) = \text{Int}[3.00] = 3 \rightarrow Q_{A(3)} = S_3 \sim M$$

بعد از انتخاب مناسب تابع اجماع نظر، می‌توان از عملگر OWA برای اجماع نظر خیرگان استفاده کرد. در این جا برای هر یک از  $m$  گزینه، یک نمره واحد توسط فرد خبره  $k$ ام ( $k = 1, 2, \dots, r$ ) ارائه شده است. حال برای هر یک از گزینه‌ها، ارزیابی واحد افراد خبره باید به صورت نزولی مرتب گردد.  $B_{ij}$  بیانگر زامین بالاترین نمره راهکار  $i$  است که بر اساس آن می‌توان ارزیابی کلی از راهکار  $i$  را به صورت زیر محاسبه نمود (فرجی و آذر، ۱۳۸۶):

**۵- یافته‌ها**  
یافته‌های این مطالعه بر اساس روش‌های مورد استفاده به دو گروه فراترکیب و غربالگری فازی طبقه‌بندی شده است.

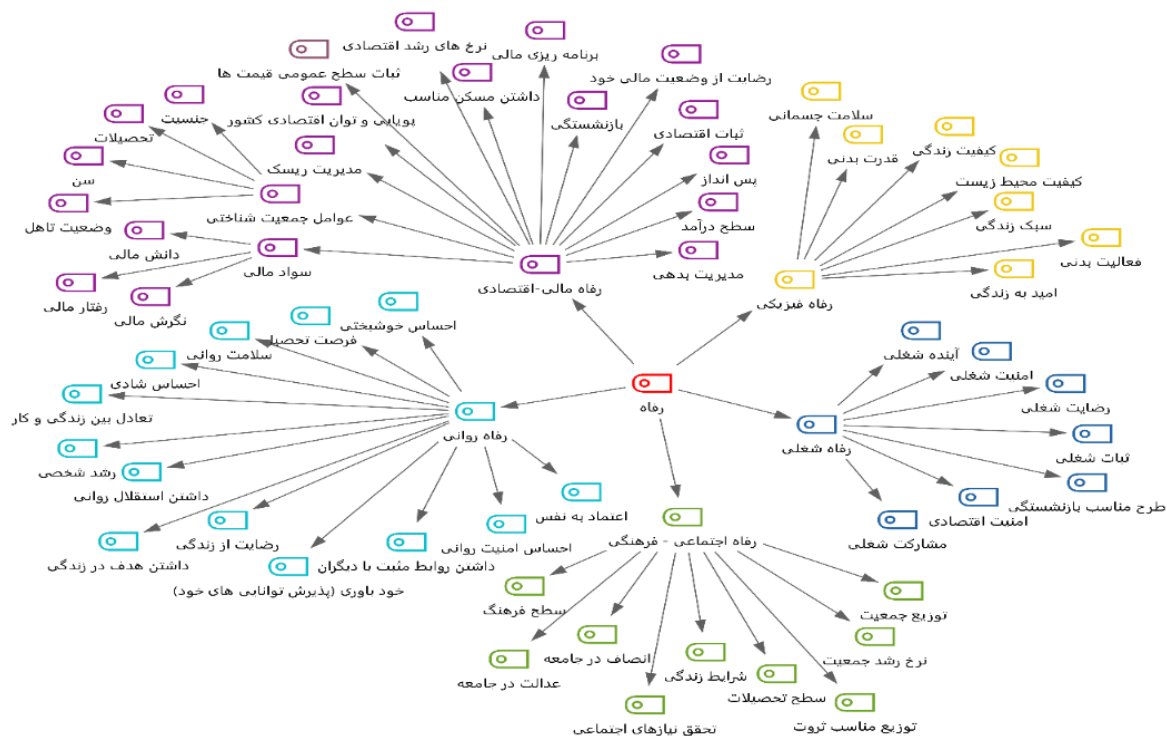
#### ۵-۱- یافته‌های فراترکیب

همان‌طور که گفته شد برای استخراج مؤلفه‌ها از نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۲۰۲۰ استفاده گردیده است. به این صورت که تمام مقالات منتخب وارد نرم‌افزار شده و کدها به صورت استقرایی مستخرج شدند. دو خروجی از این نرم‌افزار در ادامه ارائه خواهد است. خروجی اول دربردارنده ۵۰ واژه کلیدی بوده که به صورت ابر واژگان در شکل ۱ ترسیم شده است. خروجی دوم نیز مدل نهایی مؤلفه‌ها قبل از غربالگری فازی ترسیم و در شکل ۲ قابل مشاهده می‌باشد. همچنین در جدول ۵ فهرستی از مؤلفه‌های مستخرج شده قبل از غربالگری فازی ارائه شده است.



شکل ۱- ابر واژگان با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)



شکل ۲- دسته‌بندی عوامل مؤثر بر رفاه با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

جدول ۵- کدها و مقوله‌های مستخرج از مقالات قبل از غربالگری فازی

تم	مقوله	تم	مقوله	تم	مقوله	تم
رفاه فیزیکی	سبک زندگی	رفاه مالی-اقتصادی	سواد مالی	رفاه روانی-اجتماعی-فرهنگی	احساس شادی	رفاه فیزیکی
	کیفیت زندگی		پویایی و توان اقتصادی		احساس خوشبختی	
	امید به زندگی		نرخ‌های رشد اقتصادی		اعتماد به نفس	
	سلامتی جسمانی		ثبات اقتصادی		رضایت از زندگی	
	کیفیت محیط زیست		ثبات عمومی قیمت‌ها		داشتن روابط مثبت با دیگران	
	قدرت بدنی		مدیریت بدهی		داشتن استقلال روانی	
	فعالیت بدنی		مدیریت ریسک		رشد شخصی	
	مشارکت کاری		پس‌انداز		خودباوری	
رفاه شغلی	رضایت شغلی	رضایت از وضعیت مالی	داشتن هدف در زندگی	رفاه شغلی	سلامت روانی	
	ثبات شغلی	برنامه‌ریزی مالی	احساس امنیت روانی		فرصت تحصیل	
	طرح مناسب بازنشستگی	بازنشستگی	احساس امنیت روانی		تعالف زندگی و کار	
	امنیت اقتصادی	عوامل جمعیت‌شناختی	فرصت تحصیل			
	آینده شغلی	سطح درآمد				
	امنیت شغلی	مسکن				

منبع: یافته‌های پژوهشگر

## ۲-۵- یافته‌های غربالگری فازی

خبرگان و کارشناسان شرکت‌کننده در غربالگری فازی مشخص شده است.

باتوجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از پرسشنامه، اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها مشخص شد. در جدول شماره ۶ اهمیت هر مؤلفه از نظر

جدول ۶- میزان اهمیت مؤلفه‌ها (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

مقوله	مقوله	مقوله	مقوله	مقوله	مقوله	مقوله	مقوله	مقوله	
سبک زندگی	H	طرح مناسب بازنشستگی	H	مدیریت ریسک	H	اعتمادبه‌نفس	M حذف	تعادل زندگی و کار	M حذف
کیفیت زندگی	H	امنیت اقتصادی	H	پس‌انداز	H	رضایت از زندگی	M حذف	شرایط زندگی	M حذف
امید به زندگی	H	آینده شغلی	M حذف	رضایت از وضعیت مالی	M حذف	داشتن روابط مثبت با دیگران	M حذف	عدالت در جامعه	M حذف
سلامتی جسمانی	H	امنیت شغلی	M حذف	برنامه‌ریزی مالی	M حذف	داشتن استقلال روانی	H	انصاف در جامعه	M حذف
کیفیت محیط‌زیست	M حذف	سواد مالی	H	بازنشستگی	M حذف	رشد شخصی	H	توزیع مناسب ثروت	H
قدرت بدنی	H	پویایی و توان اقتصادی	H	عوامل جمعیت‌شناختی	H	خودباوری	H	تحقق نیازهای اجتماعی	H
فعالیت بدنی	M حذف	نرخ‌های رشد اقتصادی	M حذف	سطح درآمد	M حذف	داشتن هدف در زندگی	M حذف	سطح تحصیلات	H
مشارکت کاری	M حذف	ثبات اقتصادی	M حذف	مسکن	M حذف	سلامت روانی	H	نرخ رشد جمعیت	M حذف
رضایت شغلی	H	ثبات سطح عمومی قیمت‌ها	M حذف	احساس شادی	M حذف	احساس امنیت روانی	H	توزیع جمعیت	H
ثبات شغلی	H	مدیریت بدهی	M حذف	احساس خوشبختی	M حذف	فرصت تحصیل	M حذف	سطح فرهنگ	H

باتوجه به اطلاعات فوق و میزان اهمیت کدها، عواملی که دارای اهمیت متوسط بودند، حذف و عوامل بااهمیت زیاد و خیلی زیاد به‌عنوان ۲۶ عامل خروجی غربالگری فازی انتخاب شدند.

باتوجه به اطلاعات فوق و میزان اهمیت کدها، عواملی که دارای اهمیت متوسط بودند، حذف و عوامل بااهمیت زیاد و خیلی زیاد به‌عنوان ۲۶ عامل خروجی غربالگری فازی انتخاب شدند.

جدول ۷- طبقه‌بندی نهایی مؤلفه‌ها بر اساس گروه‌ها

تم	مؤلفه‌ها	مقالات	تم	مؤلفه‌ها	مقالات
رفاه روانی	سبک زندگی	A1, A25	رفاه روانی	رضایت شغلی	A1, A5, A12, A17
	کیفیت زندگی	A3, A13, A31		ثبات شغلی	A20, A21
	امید به زندگی	A7, A13, A23		طرح مناسب بازنشستگی	A14
	کیفیت محیط‌زیست	A2, A7, A10, A30		آینده شغلی	A5, A11, A21
	سلامت جسمانی	A13, A25		امنیت شغلی	A11, A12, A21
رفاه اقتصادی	احساس خوشبختی	A1, A2, A3, A13, A17, A18	رفاه اقتصادی	ثبات سطح عمومی قیمت‌ها	A34
	اعتمادبه‌نفس	A13, A22, A29, A31		سواد مالی	A8, A9, A33
	رضایت از زندگی	A2, A3, A5, A9, A25, A26, A30		مدیریت بدهی	A1, A9

مقالات	مؤلفه‌ها	تم	مقالات	مؤلفه‌ها	تم
A1,A7,A9,A19	مدیریت ریسک		A3,A13,A18	داشتن روابط مثبت با دیگران	
A9	رضایت از وضعیت مالی خود		A25,A26,A29	خودباوری	
A9,A19	برنامه‌ریزی مالی		A13, A26,A29	داشتن هدف در زندگی	
A1,A15,A22,A28, A30	رفاه فیزیکی	رفاه	A25	تحقق نیازهای اجتماعی	۱
A1,A2,A15,A29 A35,A36,A37	رفاه روانی		A1,A5,A19, A23	تحقق عدالت در جامعه	
A1,A19,A38	رفاه اجتماعی - فرهنگی		A9,A23,A34	توزیع مناسب ثروت	
A2,A5,A12	رفاه شغلی		A4,A13,A19,A32	سطح تحصیلات	
A8,A9,A33, A34	رفاه مالی - اقتصادی				

منبع: یافته‌های پژوهشگر

عوامل مؤثر بر رفاه به صورت عام، ترسیم گردید. البته باید توجه داشت که این ابعاد و مؤلفه‌ها حاصل پژوهش حاضر و مستخرج از فرایند فراترکیب بوده و در نهایت به تأیید خبرگان رسیده است؛ بنابراین نتایج پژوهش‌های موازی می‌تواند متفاوت باشد. باتوجه به هدف اصلی پژوهش حاضر که تعیین ابعاد و مؤلفه‌های رفاه مؤثر برای حسابداران بود پس از مرحله فراترکیب از نظرات ۱۲ نفر از خبرگان حوزه حسابداری که دارای سوابق دانشگاهی و تجارب مفید حرفه‌ای بودند، جهت انتخاب مؤلفه‌های مؤثر بر رفاه حسابداران استفاده گردید. در این مرحله از تکنیک غربالگری فازی بهره گرفته شد. نتایج این مرحله نیز نشان می‌دهد که همه ابعاد موردنظر از دیدگاه خبرگان دارای اهمیت کافی بوده و همچنین مؤلفه‌های منتخب که در مرحله غربالگری از دیدگاه خبرگان تحقیق دارای اهمیت زیاد و بسیار زیاد بود به ۲۶ مؤلفه غربال گردید. فهرست مؤلفه‌های منتخب در جدول شماره (۸) به تفسیر ارائه شده است. به طور کلی می‌توان گفت نتایج حاکی از آن است که عوامل روانی، مالی - اقتصادی، فیزیکی، شغلی و اجتماعی - فرهنگی به ترتیب از عوامل مؤثر بر رفاه حسابداران بوده و این عوامل نقش مؤثری در عملکرد و انگیزه شغلی آن‌ها در ایران ایفا می‌کنند. یکی از محدودیت‌هایی که این تحقیق با آن مواجه بود فقدان پایگاه علمی کامل و جامع و عدم دسترسی به تمام مقالات در یک حوزه می‌باشد. همچنین به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، شرایط شغلی و سازمانی سایر کشورها با ایران ممکن است برخی از عواملی که در کشورهای خارجی حائز اهمیت هستند در ایران از اهمیت چندانی برخوردار نباشند یا برعکس.

در این خصوص نتایج تحقیق حاضر با نتایج مقالات مستخرج در قسمت فراترکیب هم‌راستا می‌باشد. به عنوان مثال نتایج مرتبط با بعد فیزیکی با نتایج پژوهش‌های توزوویچ و کابادایی (۲۰۲۰)، سوزا و هیدالگو (۲۰۱۲)، مک کی رایان و همکاران

باتوجه به نظرات خبرگان، همان‌طور که در جدول ۸ مشخص شده است از میان پنج گروه اصلی رفاه حسابداران، رفاه روانی با اهمیت خیلی زیاد در اولویت اول قرار دارد و سایر گروه‌ها با میزان اهمیت بالا در درجات بعدی قرار می‌گیرند.

#### جدول ۸- ترتیب اولویت هر یک از گروه‌های رفاه حسابداران

اولویت	معیار اصلی	درجه اهمیت
۱	رفاه روانی	VH
۲	رفاه مالی - اقتصادی	H
۳	رفاه فیزیکی	H
۴	رفاه شغلی	H
۵	رفاه اجتماعی - فرهنگی	H

#### ۶- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این مطالعه، ابتدا شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های رفاه به صورت عام و سپس تعیین سطح اهمیت عوامل مزبور از نظر حسابداران می‌باشد. بدین منظور از روش فراترکیب که روشی مناسب برای به دست آوردن نتایجی جامع و کامل از یک موضوع بر پایه مقالات داخلی و خارجی بوده، استفاده شده است. در مطالعه حاضر برای اجرای این روش با مشخص کردن بازه زمانی، به جستجو نظام‌مند در پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی باتوجه به کلیدواژگان مرتبط اقدام گردیده است. تبیین نتایج تحقیق حاضر در دو بخش قابل‌ارائه می‌باشد. در بخش اول نتایج تکنیک فراترکیب نشان داد رفاه در مفهوم عام قابل تقسیم‌بندی به پنج بعد اصلی شامل ابعاد فیزیکی، روانی، فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی - مالی و شغلی است که هر کدام از این ابعاد دارای مؤلفه‌های متعدد هستند. در جدول (۶) فهرستی کامل از مؤلفه‌های فرعی مربوط به هر بعد ذکر گردیده است. پس از انجام مراحل فراترکیب، بر اساس ۵ بعد اصلی و ۵۰ مؤلفه فرعی مدل

از کار، مربوط به سلامت روان است (گروندمن و همکاران، ۱۹۹۱). در بریتانیا تخمین زده می‌شود که حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد از غیبت‌های بیماری کارکنان بیشتر جنبه روانی دارد تا جسمی. مشکلات سلامت روان مستقیماً از طریق افزایش غیبت، تأثیر منفی بر بهره‌وری و همچنین افزایش هزینه‌ها برای مقابله با این موضوع، بر کارفرمایان و کارکنان تأثیر می‌گذارد (راجگوپال، ۲۰۱۰)؛ بنابراین می‌توان گفت رفاه روانی به طور بالقوه بر سایر جنبه‌های رفاهی فرد از جمله رفاه فیزیکی و ... تأثیرگذار است.

از سوی دیگر باتوجه‌به اینکه حسابداری یکی از پراسترس‌ترین مشاغل بوده و حسابداران همواره به لحاظ حساس بودن وظایف خود با فشار روحی زیادی همراه هستند، لذا این مقاله رسالت خود را در جهت تعیین اولویت‌بندی ابعاد رفاه حسابداران قرار داده است. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بعد روانی رفاه از منظر حسابداران دارای اهمیت بسیار زیاد است. در این راستا به حسابداران توصیه می‌گردد تلاش لازم در جهت ارتقای اعتمادبه‌نفس و خودباوری خود را انجام داده و ضمن داشتن روابط مثبت با دیگران و هدفمندکردن تصمیم‌های متخذه در زندگی، موجبات زندگی بهتر و در نهایت ایجاد احساس خوشبختی و رضایت از زندگی در خود را فراهم نمایند. در این راستا به کارفرمایان نیز توصیه می‌گردد شرایط لازم جهت بهبود روابط همکاران (از جمله برگزاری جلسات، اردو و ...) و نیز افزایش اعتمادبه‌نفس و خودباوری حسابداران را فراهم نمایند.

یکی دیگر از ابعاد شناسایی شده در این پژوهش که از منظر خبرگان در رتبه دوم قرار گرفته است، بعد رفاه مالی - اقتصادی می‌باشد. در این راستا به حسابداران توصیه می‌گردد با اتکا به دانش خود و با فراگیری هر چه بیشتر مفاهیم سواد مالی، ضمن برنامه‌ریزی مالی مناسب، نسبت به مدیریت بدهی‌ها و ریسک‌های احتمالی اقدام نمایند تا در نهایت موجبات ارتقا رفاه مالی - اقتصادی خود را فراهم نموده و سطح رضایت از وضع مالی خود را افزایش دهند. به مسئولین نیز توصیه می‌گردد با تلاش در راستای جلوگیری از تورم لجام‌گسیخته در جامعه و حفظ ثبات سطح عمومی قیمت‌ها به افزایش رفاه مالی - اقتصادی حسابداران و سایر اقشار جامعه کمک کنند.

یکی دیگر از ابعاد رفاه حسابداران که در این تحقیق شناسایی گردید، بعد رفاه فیزیکی بوده که از نظر خبرگان دارای اهمیت زیاد و رتبه سوم است. همان گونه که از نام این بعد مشخص است این بعد بر مؤلفه‌های مرتبط با سلامت جسمانی متمرکز می‌باشد؛ لذا در راستای ارتقای این بعد از رفاه به حسابداران توصیه می‌گردد به‌منظور حفظ سلامت جسمانی خود به طور مستمر نسبت به انجام حرکات ورزشی متناسب با سن

(۲۰۰۵)، اسپچر و کرور (۱۹۹۲) و ریکر و وونگ (۱۹۸۴) هم جهت بوده و در بعد روانی با نتایج پژوهش توزوویچ و کابادی (۲۰۲۰)، درویشموتولی و علی (۲۰۲۰)، هاپرت و سو (۲۰۱۳)، سوزا و هیدالگو (۲۰۱۲)، ریف (۱۹۸۹)، برتهانی و هادیزاده مقدم (۱۳۹۵) و معین‌الدین و همکاران (۱۳۹۴) که در تحقیق خود به این بعد اشاره داشتند، هم‌راستا می‌باشد. توزوویچ و کابادی (۲۰۲۰)، گریو (۲۰۰۸) و فرهمند و همکاران (۱۳۹۱) به بعد اجتماعی - فرهنگی و درویشموتولی و علی (۲۰۲۰)، هوپر و همکاران (۲۰۱۹) و تایمز و همکاران (۲۰۱۳) به بعد شغلی و همچنین حسیوان و همکاران (۲۰۱۸)، نتمیر و همکاران (۲۰۱۹)، بخت قومی و احمدزاده (۱۴۰۰) و جعفری صمیمی و همکاران (۱۳۹۷) به بعد مالی - اقتصادی در تحقیق خود اشاره کرده‌اند و با نتایج این مطالعه همخوانی دارند.

لازم به ذکر است اکثر محققین عیناً از واژه‌های یکسانی برای معرفی ابعاد مختلف رفاه استفاده نکرده‌اند. به‌عنوان مثال برخی از نویسندگان به‌جای بعد فیزیکی از بعد جسمی، قدرت بدنی، سلامت جسمانی و به‌جای بعد روانی از واژگانی مانند رفاه ذهنی، رفاه روان‌شناختی، سلامت روانی و حتی رفاه عاطفی استفاده کرده‌اند.

در راستای تبیین بخشی از نتایج تحقیق که مبین اهمیت زیاد بعد رفاه روانی نسبت به سایر ابعاد رفاه در بین حسابداران بود می‌توان چنین توضیح داد که اعلامیه سازمان جهانی بهداشت در مورد سلامت روان روشن و واضح است: «بهبودی روانی حالتی از رفاه است که در آن فرد توانایی‌های خود را درک می‌کند، می‌تواند با استرس‌های عادی زندگی کنار بیاید، در کار فعال و مثمرتر باشد و به جامعه خود کمک نماید». کمبود نسبی مهارت‌های نیروی کار در ارتقای رفاه به‌ویژه در خدمات سلامت روان مهم است، زیرا اختلالات روانی مستقیماً بر هویت شخصی و توانایی حفظ نقش‌های اجتماعی تأثیر می‌گذارد (WHO, ۲۰۰۴).

به طور فزاینده‌ای تشخیص داده می‌شود که سلامت روان کارکنان یک عامل تعیین‌کننده در رفاه کلی آن‌ها است و سلامت روان ضعیف و عوامل استرس‌زا در محل کار می‌تواند عاملی در ایجاد طیف وسیعی از بیماری‌های جسمی مانند فشارخون بالا، دیابت و بیماری‌های قلبی عروقی و غیره باشد. علاوه بر این، سلامت روان ضعیف می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی در بین کارکنان شود و به‌طورجدی بر توانایی آن‌ها برای مشارکت معنادار در زندگی شخصی و حرفه‌ای‌شان تأثیر بگذارد (WHO, ۲۰۰۵). داده‌های کشورهای مختلف در سراسر جهان نشان می‌دهد که مشکلات سلامت روانی یکی از دلایل ترک کار تعدادی از کارمندان است. در هلند، حدود ۵۸ درصد از ناتوانی‌های ناشی

دانشگاه فردوسی مشهد و دلالت های تربیت اقتصادی آن، فصلنامه علمی تربیتی/اسلامی، ۶(۳۵)، ۱۱۳-۱۴۱. اسکو، زبیده، پیرعلائی، نسیم و یزدان پناه، احمدعلی، (۱۳۹۵)، تأثیر سبک رهبری بر رفاه کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان اداره آموزش و پرورش تهران)، پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۸)، ۷۱-۹۵.

البرزی، رامین، شیخ بیگلر، رعنا و اکبریان رونیزی، سعیدرضا، (۱۴۰۲)، رفاه ذهنی و وفاداری به مکان در نواحی روستایی، فصلنامه رفاه/اجتماعی، ۲۳(۸۸)، ۲۵۱-۳۰۰. امیر نژاد، قنبر و اژدری، ژاله، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه علی رفاه کارکنان با چابکی سازمانی، مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی، ۵(۱)، ۵۳-۶۴.

بای، ناصر، چوری، علی و قزلسفلو، حمید، (۱۴۰۱)، نقش عدم امنیت شغلی در دوره شیوع ویروس کرونا بر سلامت ذهنی مربیان مدارس فوتبال با نقش میانجی رفاه مالی، مطالعات روانشناسی ورزشی، ۱۱(۴۱)، ۲۳۱-۲۵۶.

برادران، مراد و حسین پور، نسیم، (۲۰۱۳)، رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی، فصلنامه رفاه/اجتماعی، ۱۳(۴۹)، ۴۱-۶۶.

برقی، پرویش، (۱۴۰۰)، تأثیر رفاه کارکنان و استرس شغلی بر تعهد کارکنان شهرداری های استان گیلان، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۳)، ۹۵۴-۹۶۲.

جعفری، سلیل، گرکز، منصور، سعیدی، پرویز و معطوفی، علیرضا، (۱۴۰۰)، بررسی اثرات رفاه ذهنی و شفافیت مالی بر تمایل به سرمایه گذاری در شرکت های عضو بورس اوراق بهادار تهران، مجله دانش حسابداری، ۳(۱۲)، ۱۸۹-۱۶۹.

حمید، نجمه، چرخ آبی، مرتضی و امان الله نژاد، مجتبی، (۱۳۹۰)، ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستان های وابسته به دانشگاه جندی شاپور اهواز، فصلنامه روانشناسی تحلیلی شناختی، ۲(۶)، ۹-۱۶.

دانایی فرد، حسن، مهدی الوانی و عادل آذر، (۱۳۸۳)، روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، چ ۱، تهران: انتشارات صفار- اشراقی.

سبحانی نیا، نریمان، خزائی، میثم و سلیمی، علیرضا، (۱۴۰۲)، رفاه عمومی و کاربست های شرع اسلام در تحقیق آن، مجله سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۷(۲)، ۲۱۷-۲۰۹.

خو اقدام و با رعایت سبک زندگی مناسب (شامل تغذیه، تحرک و...) ضمن بهبود کیفیت زندگی موجبات افزایش امید به زندگی را در خود به وجود آوردند. به مسئولین و عموم جامعه نیز توصیه می گردد با رعایت مسائل زیست محیطی، ضمن حفظ کیفیت زیست، سبب افزایش رفاه خود و سایرین گردند.

از نظر خبرگان پژوهش، بعد رفاه شغلی نیز از اهمیت زیاد برخوردار بوده و رتبه چهارم را از آن خود کرده است. در راستای تقویت این بعد به کارفرمایان توصیه می گردد با ایجاد محیطی مناسب که توأم با امنیت و ثبات شغلی برای حسابداران باشد به بهبود این بعد از رفاه حسابداران کمک کند. حسابداران نیز می توانند با فراگیری مهارت های علمی و اخلاقی و حرفه ای موجبات امنیت و ثبات شغلی خود را فراهم نمایند. علاوه بر این مسئولین نیز می توانند با اصلاح و بهبود قوانین حاکم بر صندوق های بازنشستگی و ارائه طرح های جدید و مفید در این زمینه به تقویت این بعد از رفاه حسابداران و سایر مشاغل کمک کند.

آخرین بعد مهم شناسایی شده در این پژوهش بعد رفاه اجتماعی - فرهنگی است که تا حدود زیادی به شرایط خارج از محیط کار وابسته بوده و قابلیت کنترل کمتری توسط حسابداران و کارفرمایان آن ها دارد. در این راستا به مسئولین و دست اندرکاران نظام از جمله قانون گذاران و مجریان قانون توصیه می گردد اهتمام لازم در جهت تحقق عدالت در جامعه و تحقق نیازهای اجتماعی افراد با تدوین و اعمال قوانین و مقررات مناسب داشته باشند. تلاش در راستای توزیع مناسب ثروت در جامعه نیز باید سرلوحه کار مسئولین قرار گیرد. تنها مؤلفه تحت کنترل حسابداران و کارفرمایان نیز سطح تحصیلات حسابداران است که به هر دو گروه توصیه می گردد تلاش لازم در جهت ارتقای سطح تحصیلات حسابداران را داشته باشند.

## ۷- تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## ۸- تشکر و قدردانی

بدین وسیله نویسندگان مراتب قدردانی و سپاس خود را از تمامی افرادی که خالصانه در انجام پژوهش حاضر یاری رسانده و پرسشنامه تحقیق را تکمیل نموده اند، ابراز می نمایند.

## فهرست منابع

ارشدی، وحید، ظفرمند، آزاده، خدادوست، زهرا و شیرزاد، زینب، (۱۴۰۰)، پیش بینی ویژگی های اخلاقی و شخصیتی مورد تاکید اسلام مبتنی بر رفاه ذهنی دانشجویان

- Ahuvia, A., Thin, N., Haybron, D., Biswas-Diener, R., Ricard, M., & Timsit, J. (2015). Happiness: An interactionist perspective. *International Journal of Wellbeing*, 5(1).
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-efficacy in changing societies*, 15, 334.
- Bragg, S. M. (2009). *Controllorship: the work of the managerial accountant*. John Wiley & Sons.
- Collins, K. M., & Killough, L. N. (1989). Managing stress in public accounting. *Journal of Accountancy*, 167(5), 92.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1995). Stress, social support and psychological well-being in British accountants. *Work & Stress*, 9(4), 432-447.
- Eurobarometer. (2007). *Poverty and Exclusion*. Brussels: European Commission.
- Fitzpatrick, T. (2001). *Welfare theory: An introduction*. New York: Palgrave.
- George, V. and Page, R. (1995). *Modern Thinkers on Welfare*. London: Prentice Hall.
- Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R. J., Sederer, L. I., & Mark, T. L. (2002). The business case for quality mental health services: why employers should care about the mental health and well-being of their employees. *Journal of occupational and environmental medicine*, 320-330.
- Grenville-Cleave, B., & Boniwell, I. (2012). Surviving or thriving? Do teachers have lower perceived control and well-being than other professions?. *Management in Education*, 26(1), 3-5.
- Gründemann, R. W. M., Nijboer, I. D., & Schellart, A. J. M. (1991). The work-relatedness of drop-out from work for medical reasons. Ministry of Social Affairs and Employment, Den Haag.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human resource management journal*, 27(1), 22-38.
- Haskins, M. E., Baglioni Jr, A. J., & Cooper, C. L. (1990). An investigation of the sources, moderators, and psychological symptoms of stress among audit seniors. *Contemporary Accounting Research*, 6(2), 361-385.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies.
- Helliwell, J. F., & Huang, H. (2010). How's the job? Well-being and social capital in the workplace. *ILR Review*, 63(2), 205-227.
- Isgör, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194-205.
- Kaltiainen, J., & Hakonen, J. (2022). Fostering task and adaptive performance through employee well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 1-15.
- شهر، امید، صمدی لرگانی، محمود، محفوظی، غلامرضا و پورعلی لاکلاهی، محمدرضا، (۱۳۹۹)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رفاه مالی و رفتار مالی جامعه حسابداران رسمی ایران، *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۱(۴۴)، ۶۱-۷۴.
- صفرزاده، محمد حسین، هوشمند کاشانی، عباس و غلامی فتیده، اشکان، (۱۴۰۲)، بررسی رابطه بین تجاری‌سازی موسسه‌های حسابرسی و رفاه شخصی حسابرسان، *فصلنامه دانش حسابداری*، ۱۱(۱)، ۱۹۱-۲۱۴.
- ضیغمی، رضا، باقری نسامی، معصومه، حق‌دوست اسکویی، سیده فاطمه و یادآورنیک روش، منصوره، (۱۳۸۷)، تحلیل محتوا، *نشریه پرستاری/ایران*، ۲۱(۵۳)، ۴۱-۵۲.
- فرجی، حجت و آذر، عادل (۱۳۸۶)، علم مدیریت فازی، انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر.
- محمد بیگی، ابوالفضل، محمد صالحی، نرگس و علی گل، محمد، (۱۳۹۳)، روایی و پایایی ابزارها و روش‌های مختلف اندازه‌گیری آنها در پژوهش‌های کاربردی در سلامت، *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان*، ۱۳(۱۲)، ۱۱۵۳-۱۱۷۰.
- محمدی‌پور، فاطمه، صحرایی بیرانوند، مهدی، بیرانوند، شبنم و بیرانوند، شکوفه، (۱۳۹۷)، "بررسی رابطه رفاه ذهنی پرستاران و رضایت بیماران با نقش میانجی فرسودگی شغلی"، *پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*، ۳(۴)، ۴۶-۵۷.
- معین‌الدین، محمود، نایب زاده، شهناز و دین‌پژوه، فاطمه، (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر ویژگی‌های منتخب فردی بر رفاه حسابداران حرفه‌ای و نقش میانجی اخلاق اسلامی و جو اخلاقی سازمان، *حسابداری مدیریت*، ۸(۲۴)، ۲۵-۴۱.
- نایب‌زاده، شهناز، معین‌الدین، محمود، امراللهی، محمدجواد و میرمحمدی صدرآبادی، محمد، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر استقلال و امنیت در مسیر پیشرفت حرفه‌ای حسابداران بر رفاه آنها با توجه به نقش میانجی متغیرهای موفقیت و تعادل ذهنی بین زندگی کاری و شخصی (مطالعه موردی: حسابداران فعال در شرکت‌های مختلف استان یزد)، *نشریه دانش حسابداری*.
- نیازآذری، مرضیه، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر رهبری ذهن آگاه بر رفاه ذهنی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: مدیران مدارس ابتدایی شهر ساری)، *نشریه مدیریت برآموزش سازمان‌ها*، ۱۱(۲)، ۱۳۵-۱۵۶.
- Afifa, W. A., & Margunani, M. (2023). The Influence of Self Efficacy, Family Environment, and Teachers' Perceptions of Welfare on the Interest to Become an Accounting Teacher. *Economic Education Analysis Journal*, 12(1), 44-58.

- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA journal of industrial psychology*, 34(3), 11-16.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Sen, Amartya K. 1999. *Development as Freedom* (1st edn.; New York: Knopf) xvi, 366.
- Shahrestani, S., Moeinadin, M., Heyrani, F., & Nayebedeh, S. (2021). Modeling Factors Affecting the Application of Management Accounting Techniques in Small and Medium Enterprises Using Fuzzy Cognitive Mapping. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 6(23), 113-127.
- Stone, A. A., & Mackie, C. E. (2013). *Subjective well-being: Measuring happiness, suffering, and other dimensions of experience*. National Academies Press.
- Syrek, C., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2022). Being an accountant, cook, entertainer and teacher—all at the same time: Changes in employees' work and work-related well-being during the coronavirus (COVID-19) pandemic. *International Journal of Psychology*, 57(1), 20-32.
- Wassell, E., & Dodge, R. (2015). A multidisciplinary framework for measuring and improving wellbeing. *Int. J. Sci. Basic Appl. Res*, 21(1), 97-107.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678.
- Williams, R. (1976). *Keywords: A vocabulary of culture and society* (1997 ed.). Glasgow, GB: Fontana.
- World Health Organization (WHO) (1946). Preamble to the Constitution of the World Health Organization, New York: WHO.
- World Health Organization, Dept. of Mental Health, Substance Abuse Staff, World Health Organization. Substance Abuse Department, World Health Organization. Department of Mental Health, & Substance Abuse. (2004). *Global status report on alcohol 2004*. World Health Organization.
- World Health Organization. Department of Mental Health, Substance Abuse, World Health Organization, World Health Organization. Department of Mental Health, Substance Abuse. Mental Health, World Health Organization. Mental Health Evidence, & Research Team. (2005). *Mental health atlas 2005*. World Health Organization.
- being: The role of servant leadership. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(1), 28-43.
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee wellbeing, productivity, and firm performance. *Saïd Business School WP*, 4.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Layard, R. 2005. *Happiness: Lessons from a New Science*. London: Penguin.
- Lu, L. (2001). Understanding happiness: A look into the Chinese folk psychology. *Journal of happiness studies*, 2, 407-432.
- Lynch, B. K. (1990). *Designing qualitative research by catherine marshall an Gretchen B. Rossman. Issues in Applied Linguistics*, 1(2).
- Malasch, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organization Cause Personal Stress and what to Do about it*. Jossey-Bass Incorporated, Publishers.
- Morgan, A., Currie, C., Due, P., Gabhain, S. N., Rasmussen, M., Samdal, O., & Smith, R. (2008). Mental well-being in school-aged children in Europe: associations with social cohesion and socioeconomic circumstances. *Social cohesion for mental well-being among adolescents*, 12-25.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känslä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.
- Noblit, G. W., & Hare, R. D. (1988). *Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies* (Vol. 11). sage.
- OECD (2013). *Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*, Paris:OECD.
- Okyay, N. (2009). Emniyet teşkilatına bağlı okullardan mezun olup çevik kuvvet şube müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik hizmet algıları, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*.
- Ozkan, A., Ozdevecioglu, M., Kaya, Y., & Koç, F. Ö. (2015). Effects of mental workloads on depression-anger symptoms and interpersonal sensitivities of accounting professionals. *Revista de Contabilidad*, 18(2), 194-199.
- Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: Achieving long-term viability*. Oxford University Press, USA.
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407.
- Rajgopal, T. (2010). Mental well-being at the workplace. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 14(3), 63.
- Romppanen, J., & Häggman-Laitila, A. (2017). Interventions for nurses' well-being at work: a quantitative systematic review. *Journal of advanced nursing*, 73(7), 1555-1569.



*Accounting Knowledge & Management Auditing*  
Vol. 15/ No. 57/ Spring 2025

## **Identifying dimensions and components of well-being using Meta-synthesis method and determining its importance level from the point of view of accountants using fuzzy screening method**

**Zahra Azodi**

PhD Student of Accounting, Faculty of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran.  
[zahraazodi93@gmail.com](mailto:zahraazodi93@gmail.com)

**Mahmoud Moeinaldin**

Associate Professor, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran.  
Corresponding Author  
[mahmoudmoein@iauyazd.ac.ir](mailto:mahmoudmoein@iauyazd.ac.ir)

**Nasim Shahmoradi**

Assistant Professor, Department of Accounting, Yazd Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran.  
[N.shahmoradi@iauyazd.ac.ir](mailto:N.shahmoradi@iauyazd.ac.ir)

### **Abstract**

Considering that work is an important part of people's lives, therefore, identifying factors affecting well-being in different jobs is very important to promote well-being in the workplace. Therefore, the purpose of conducting this research is to first identify the dimensions and components of well-being in general and then to determine the level of importance of these factors from the point of view of accountants. In the current research, by using the meta-combination method, the findings of previous researchers have been analyzed and the effective dimensions on well-being have been extracted. Then coding was done using MAXQDA and the factors affecting well-being were categorized in 5 core categories and 50 coders. In the next step, according to the main goal of the article, the importance of each of the obtained dimensions and components has been determined with the help of 12 experts in the field of accounting and using the fuzzy screening method. The results of this survey showed that out of the fifty components extracted in the metacombination stage, 26 components are very important from the point of view of accountants. Also, the priority of the dimensions of well-being, according to the opinion of experts, in order of importance, includes the five main psychological, financial-economic, physical, occupational and socio-cultural dimensions. Therefore, in order to strengthen the well-being of accountants, it is recommended to employers and professional supervisory bodies to help improve the well-being of accountants by creating a suitable environment and taking into account the importance of the desired dimensions.

**Keywords:** well-being, accountants' well-being, employees' well-being, Meta-synthesis, fuzzy screening.

