

مدلسازی ساختاری - تفسیری تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی

سعید ولدبیگی

گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
Email: s.valadbeigi@iau.ir

سید عباس برهانی

گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول)
Email: sa.sborhani1352@iau.ac.ir

مژگان صفا

گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
Email: dr.mojgansafa@iau.ac.ir

رضا غلامی جمکرانی

گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
Email: reza.gholami@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۱

چکیده

حرفه حسابرسی با تهدیدات مهمی روبرو است که می‌تواند یکپارچگی و اثربخشی ممیزی را تضعیف کند این تهدیدها از منابع مختلف، از جمله پیشرفت‌های تکنولوژیکی، مسائل استقلال و فشارهای داخلی ناشی می‌شوند و درک این تهدیدها برای حفظ کیفیت حسابرسی و اطمینان از اعتبار حرفه بسیار مهم است. هدف از مطالعه حاضر، ارائه الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بود. این مطالعه از نظر روش‌شناسی اکتشافی و به لحاظ تحلیلی ترکیبی قلمداد می‌شود. زیرا به دلیل فقدان چارچوب منسجم در خصوص تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، از طریق تحلیل نظریه داده‌بنیاد نسبت به شناسایی مؤلفه‌های مطالعه با استفاده از مصاحبه با خبرگان اقدام می‌نماید. سپس با استفاده از تحلیل دلفی، پایایی ابعاد شناسایی شده مورد تحلیل قرار گرفت تا در نهایت در بخش کمی، بر اساس مدل‌سازی ساختاری تفسیری، تأثیرگذارترین ابعاد تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی تعیین گردند. بر اساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی باتجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی مالیاتی در سال ۱۴۰۲ می‌باشد. این خبرگان بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند با رویکرد گلوله‌برفی انتخاب شدند و انجام مصاحبه‌ها تا زمان دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. یافته‌های پژوهش از وجود ۳ مقوله (تهدیدات شغلی ساختاری، تهدیدات شغلی اجتماعی، تهدیدات شغلی ساختاری و پیامدهای حمایتی درک شده)؛ ۷ مؤلفه و ۲۹ مضمون مفهومی در قالب یک مدل ۳ بعدی حکایت داشت که طی سه مرحله کدگذاری در تحلیل نظری داده‌بنیاد کسب گردید. سپس به‌منظور تعیین تأثیرگذارترین مؤلفه تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی در بخش کمی از تحلیل تفسیری ساختاری استفاده شد. در تحلیل نتیجه کسب شده باید بیان نمود، همان‌طور که در مدل مشخص گردید، تهدیدات ناشی از نبود تقویت‌های رفتاری، اثربخش‌ترین مؤلفه الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بود. یافته‌های این پژوهش می‌تواند دلالت‌های سیاستی مهمی را برای سیاست‌گذاران به همراه داشته باشد. سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و قانون‌گذاران کمک نمایند تا با شناخت بیشتر از ابعاد و پیامدهای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، نسبت به تقویت کارکردهای اخلاقی؛ اجتماعی و فرهنگی حسابرس جهت تعامل پویاتر با ذی‌نفعان و بسترهای اجتماعی اقدام نمایند.

واژه‌های کلیدی: تهدیدات شغلی، حسابرس مالیاتی، نبود تقویت‌های رفتاری.

۱- مقدمه

بحران‌های مالی چند دهه گذشته در ایران و خارج از ایران، ورشکسته شدن شرکت‌های بزرگ را به همراه داشته و حرفه حسابداری و حسابرسی را در بهت و نگرانی فرو برده است. این در حالی است که رسالت حسابرسی، ایجاد اعتماد و آرامش خیال به استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی است و در واقع، به صورت‌های مالی اعتبار داده و برای استفاده‌کنندگان ارزش افزوده ایجاد می‌کند. پس این رسالت که دلیل وجودی کار و حرفه حسابرسان مستقل است، چرا به بیراهه رفته است؟ نهادهای حرفه‌ای بزرگ و رسمی دنیا برای بازیابی اعتماد از دست‌رفته و مشروعیت‌بخشیدن به حرفه و همچنین رهنمون‌ساختن حسابرسان و حرفه حسابرسی، اقدامات جدی به عمل آورده‌اند (بیرجندی و فتحی، ۱۴۰۱) حسابرسی مالیاتی عبارت است از بازرسی سوابق کسب‌وکار و اسناد مالی برای اطمینان از اینکه مبالغ مالیاتی گزارش شده یا پرداخت شده مطابق با قوانین و مقررات مالیاتی است و هدف اصلی آن برآورد میزان مالیاتی است که کم یا اضافه پرداخت شده است (آماد^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). اگر چه اجازه انجام خدمات مالیاتی توسط حسابرسانی که صورت‌های مالی شرکت را حسابرسی می‌کنند ظاهراً در کوتاه‌مدت باعث افزایش درآمدهای آنان می‌گردد؛ اما به دلیل اثر سوپی که بر استقلال حسابرسان باقی می‌گذارد در نهایت ممکن است موجب ضررهای جبران‌ناپذیری برای حرفه و حسابرسان شود (تقوی قاسم‌آباد و همکاران، ۱۴۰۲). بسیاری از صاحب‌نظران و مدیران این حوزه معتقدند، آسیب‌های متعددی به‌خصوص در سال‌های اولیه، حسابرس مالیاتی را تهدید کرده و مانع از اثربخشی فعالیت‌های مؤثر آن می‌شود (آماد و همکاران، ۲۰۲۴، کیم^۲، ۲۰۲۱، هور و پری^۳، ۲۰۱۶). تهدیدات شغلی از جمله خطرهای شغلی است که در سال‌های اخیر به آن توجه شده و به‌خاطر تعامل میان کارکنان و شرایط کاری ایجاد می‌شود (نیکل^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). تهدیدات شغلی پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضری است که وقتی الزامات کار مطابق توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان نیست به وجود می‌آید و ممکن است به خروج از شغل نیز منجر شود (گائو^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، تهدیدات ناشی از شغل، موضوعی است که فرد معینی در انجام شغل معینی درگیر آن می‌شود و از کنش‌های متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید (وانگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۴)؛ به‌گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار

و فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن حدی است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (مردیاتی^۷، ۲۰۲۴). نتایج حاصل از وضعیت امنیت شغلی در جهان و در میان قاره‌های مختلف حاکی از آن است که هر چه کشورها به لحاظ سطح توسعه اقتصادی در وضعیت بهتری قرار داشته باشند شاغلین امنیت شغلی بیشتری را احساس می‌کنند (نیکل^۸ و همکاران، ۲۰۲۱). بیشترین میزان امنیت شغلی در میان کشورهای اروپایی متعلق به سوئیس ۲/۸ و کمترین آن مربوط به کشور اسپانیا ۱۷/۷ درصد می‌باشد یا در قاره آفریقا اگر چه از ۶۰ درصد جمعیت کارآفرین تنها ۴/۵ درصد از آنها بیکار هستند؛ اما از آنجاکه اکثریت افراد به جز کارگری انتخاب دیگری ندارند کارهایشان اساساً باکیفیت کم، امنیت پایین، حقوق نامناسب و عدم دسترسی برابر به حقوق اجتماعی مواجه می‌شوند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹).

در عصری که پیچیدگی‌های محیط‌های شغلی و چالش‌های پیش‌روی حرفه‌های تخصصی به‌طور فزاینده‌ای در حال افزایش است، پرداختن به تهدیدات شغلی از منظر یک مدل ساختاری-تفسیری، نه تنها یک ضرورت علمی، بلکه یک گام نوآورانه در راستای درک عمیق‌تر و نظام‌مند از این پدیده‌ها محسوب می‌شود. این پژوهش با به‌کارگیری روش مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (ISM)، به‌جای تکیه بر رویکردهای سنتی و خطی، به تحلیل و طبقه‌بندی تهدیدات شغلی در حوزه حسابرسی مالیاتی می‌پردازد. این روش، با شناسایی روابط علی و سلسله‌مراتبی میان تهدیدات، امکان درک عمیق‌تری از ساختار پیچیده این پدیده را فراهم می‌کند. چنین تحلیلی نه تنها به شناسایی تهدیدات کلیدی و ریشه‌ای کمک می‌کند، بلکه راهکارهای استراتژیک برای کاهش یا مدیریت این تهدیدات را نیز پیشنهاد می‌دهد. این رویکرد، به‌ویژه در حوزه حسابرسی مالیاتی که با چالش‌های چندبعدی و متقابل مواجه است، می‌تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند برای تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری مورد استفاده قرار گیرد. از این رو، نتایج این پژوهش می‌تواند به عنوان یک چارچوب نظری و عملی برای سازمان‌های مالیاتی، نهادهای نظارتی و حسابرسان حرفه‌ای مورد استفاده قرار گیرد و به بهبود عملکرد و کاهش ریسک‌های شغلی در این حوزه کمک کند.

از منظر فلسفی و علمی، این پژوهش به درک عمیق‌تری از ماهیت تهدیدات شغلی در حرفه حسابرسی مالیاتی می‌پردازد. با توجه به اینکه تهدیدات شغلی نه تنها بر عملکرد فردی حسابرسان، بلکه بر کیفیت گزارش‌های مالیاتی و در نهایت بر

⁵ Gao

⁶ Wang

⁷ Merdiaty

⁸ Nicole

¹ Amad

² Kim

³ Hur, H., & Perry

⁴ Nicole

منجر به تحمیل هزینه سنگین به سازمان‌ها شده است (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱). احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و حصول اطمینان از امرارمعاش در آینده است. به عبارت دیگر امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه، اطمینان حاصل می‌کنند که شغلشان را از دست نخواهند داد. مهم‌ترین عامل تهدیدات شغلی، اخراج است که به دو صورت موجه و غیرموجه صورت می‌پذیرد (حاجی‌زاده میمندی و بنیاد، ۱۳۹۸). اخراج برای دفاع از حقوق کارفرمایان در برابر کارکنان خاطی و گاهی هم بنا به شرایط اقتصادی، موجه است. اگرچه اخراج موجه نیز منجر به عدم امنیت کارکنان می‌شود، اما قابل دفاع و توجیه می‌باشد. احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت یا تهدید شغلی را برای او رقم می‌زند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹). گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد؛ اما فرد احساس خطر کند، یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد؛ ولی فرد احساس خطر نکند (مردیاتی^۱، ۲۰۲۴).

تهدیدات شغلی حسابرسان

تهدیدات شغلی به دلیل تأثیر بالقوه آن بر رفاه فردی و ملی در بین دانشمندان علوم اجتماعی و سیاست‌گذاران مورد اهمیت بسیاری است (وانگسوات و همکاران^۲، ۲۰۲۴). برای اقتصادهای مشکل دار، تأثیرات کیفیت بهتر شغل بر کاهش بیکاری و مشارکت بیشتر در اشتغال بدان معنی است که بهبود کیفیت شغل نوید پیروزی و کاهش فقر و بیکاری را می‌دهد. برای اقتصادهایی که عملکرد خوبی دارند، تأثیر مشاغل خوب بر نوآوری و افزایش بهره‌وری توجیهی برای سیاست‌ها است. در خصوص حسابرسان چالشی بودن شغل می‌تواند انگیزه بزرگی باشد، زیرا می‌تواند آنان را درگیر و علاقه‌مند به نقش آنها کند. برای بسیاری از افراد، غلبه بر مقداری از دشواری در کارشان، بیشتر از خستگی یک کار آسان و بدون چالش ارجحیت دارد. اگر کار حسابرسی، چنان چالش برانگیز شود که عملاً غیرممکن باشد یا اگر حسابرسان احساس کنند مهارت، منابع یا پشتیبانی مدیریتی لازم برای غلبه بر چالش‌ها را ندارند می‌تواند انگیزه آنها را کاهش دهد و تأثیر بسیار منفی بر روحیه آنان بگذارد. تهدیدات یک شغل، مخصوص ذات این نقش است، اما یک کارفرما باید اطمینان حاصل کند که همه کارکنان می‌دانند چگونه در صورت مواجه شدن با وظایف دشوارتر به آموزش و

سلامت نظام مالی کشور تأثیرگذار است، این پژوهش با ارائه یک مدل ساختاری-تفسیری، به تحلیل نظام‌مند و جامع این پدیده می‌پردازد. این مدل، با ترکیب رویکردهای کمی و کیفی، امکان درک بهتر از تعاملات پیچیده میان عوامل مختلف تهدیدکننده را فراهم می‌کند. چنین تحلیلی نه تنها به غنای ادبیات علمی در حوزه حسابرسی و مدیریت ریسک کمک می‌کند، بلکه با ارائه بینش‌های جدید، زمینه را برای پژوهش‌های آینده در این حوزه فراهم می‌سازد. از این رو، این پژوهش می‌تواند به عنوان یک مرجع معتبر برای محققان، دانشجویان و متخصصان حوزه حسابرسی و مالی مورد استفاده قرار گیرد و به توسعه دانش و بهبود شیوه‌های حرفه‌ای در این حوزه کمک کند. در نهایت، این پژوهش با ارائه راهکارهای عملی و مبتنی بر شواهد، می‌تواند به بهبود شرایط کاری حسابرسان مالیاتی و افزایش اثربخشی نظام مالیاتی کشور منجر شود.

بنابر آنچه در این بخش بیان شد، در این پژوهش باهدف پوشش این بُعد از دانش حسابرسی، بر آنیم تا الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بر اساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد ارائه و سپس تأثیرگذارترین عوامل الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی از طریق تحلیل ساختاری - تفسیری شناسایی گردد.

نتایج این پژوهش، می‌تواند دانش‌افزایی برای ادبیات حسابرسی به شرح زیر داشته باشد:

نخست اینکه، پژوهش حاضر، نخستین تحقیقی است که به ارائه الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی می‌پردازد؛ بنابراین، نتایج این مطالعه می‌تواند به بسط و غنای ادبیات شغلی و حرفه‌ای حسابرس در کشورهای در حال توسعه، نظیر ایران کمک شایانی نماید.

ثانیاً: نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و قانون‌گذاران کمک نماید تا با شناخت بیشتر از ابعاد و پیامدهای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، نسبت به تقویت کارکردهای اخلاقی؛ اجتماعی و فرهنگی حسابرس جهت تعامل پویاتر با ذی‌نفعان و بسترهای اجتماعی اقدام نمایند و بر اساس آن سیاست‌های تشویقی لازم برای ترغیب مؤسسات حسابرسی برای افزایش کیفیت حسابرسی اتخاذ نموده و بدین ترتیب، تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی را محدود سازند.

مبانی نظری پژوهش

یکی از مسائل بسیار حاد سازمان‌ها تهدیدات شغلی می‌باشد که یک عامل تأثیرگذار بر سلامت جسمی و روانی کارکنان بوده و

² Wongsuwatt

¹ Merdiaty

پشتیبانی دسترسی پیدا کنند (مردیاتی، ۲۰۲۴). تهدیدبرانگیز بودن شغل توانایی و عزم فرد را برای وظایف چالش برانگیز برای پیشرفت مدیریتی، پیشرفت شغلی و عملکرد شغلی در آینده تشویق می کند. اگرچه ممکن است وظایف چالش برانگیز در انواع مشاغل اعمال نگردد، کارکنانی که قادر به انجام فعالیت‌های چالش برانگیز هستند، بیشتر یاد می‌گیرند و پیشرفت می‌کنند و مهارت‌های آنها نسبت به کسانی که کارهای غیرچالشی و روتین انجام می‌دهند، بیشتر است. توسعه و یادگیری مهارت کارکنان برای عملکرد و انعطاف پذیری سازمان‌ها بسیار مهم است. علاوه بر این، تکالیف چالش برانگیز مانع از خروج کارمندان از سازمان می‌شود از این رو، به نظر می‌رسد چالش شغلی بر موفقیت شغلی کارکنان و همچنین انعطاف پذیری سازمانی تأثیر مثبت می‌گذارد و ممکن است باعث شود کارمندان وظایف چالش برانگیزی در شغل خود داشته باشند (فردوس و همکاران، ۲۰۲۳).

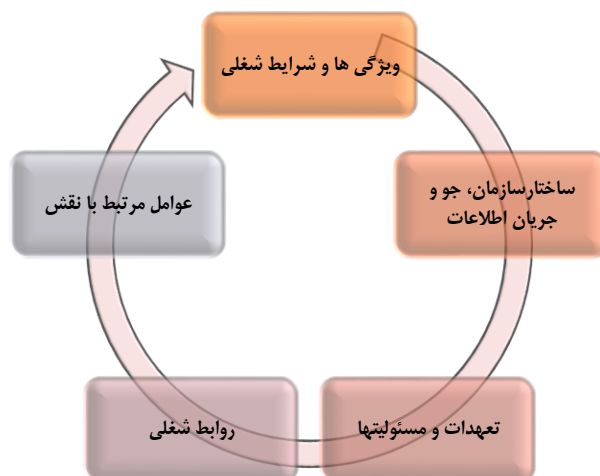
عوامل مؤثر بر تهدیدات شغلی

در این بخش درباره عوامل خاص ایجاد تهدیدات شغلی بحث خواهد شد که چگونه با شناخت این عوامل می‌توان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش تهدیدات شغلی صورت داد. برخی پژوهشگران شناخت عوامل روان‌شناختی محیط کار را، روشی می‌دانند که از آن راه می‌توان درک درستی از تهدیدات شغلی به دست آورد (هور، ۲۰۲۲). در این باره، پژوهشگران، به‌ویژه با استفاده از "نظریه نقش" سعی کرده‌اند مسائل مربوط به تهدیدات شغلی را شناسایی کنند و دریابند که فشارهای ناشی از نقش تا چه اندازه در پدید آمدن تهدیدات شغلی تأثیر دارند (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱، وانگسوات و همکاران^۱، ۲۰۲۴). ویژگیها و شرایط شغلی مبهم را به‌عنوان یکی از ویژگی‌های نقش چنین تعریف کرده‌اند: وضعیت شغلی معینی که در آن پاره‌ای اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور مطلوب، نارسا یا گمراه‌کننده اند (در نتیجه فرد نمی‌داند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند) گذشته بر این، گفته‌اند که ابهام نقش زمانی پدید می‌آید که روشن نباشد نقش فرد چیست، از جمله هنگامی که به‌روشنی معلوم نباشد حدود مسئولیت‌های فرد معینی کدام است (هور، ۲۰۲۲). اگر شخص اطلاع کافی از شغل و کاری که به عهده گرفته نداشته باشد، بدین معنی که اهداف کاری وی چنانچه بیدوشاید واضح و صریح نباشد و او نتواند با این اهداف و انتظارات خود و نیز با همکاران و مسئولیت‌های محوله ارتباط

درستی برقرار سازد (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱). این حالت موجب بروز افسردگی، کاهش اعتمادبه‌نفس، عدم احساس رضایت از وضع زندگی، عدم رضایت شغلی و کاهش انگیزه شغلی می‌شود. همچنین است کم‌باری یا گرانباری نقش که در آن، یا از مهارت‌های شخص به طور کامل استفاده نمی‌شود و یا آنکه انتظاراتی مافوق توانائی او از وی دارند که هر دوی آنها باعث ایجاد استرس و سایر تبعات منفی در فرد می‌گردد (مردیاتی، ۲۰۲۴). یکی دیگر از ویژگی‌های نقش که آن را منشأ دیگری برای تهدیدات شغلی می‌باشد، گرانباری نقش است به این معنی که اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغل معینی است برآید، دچار استرس خواهد شد (هور، ۲۰۲۲). گرانباری نقش در کار به این معنی است که در میان یک گروه کار که کارهای بسیار زیادی برای انجام‌شدن وجود دارند، فردی ممکن است دچار کژ کاری و بدعمل کردن شود (مردیاتی، ۲۰۲۴). کم‌باری نقش یعنی، وضعیتی که در آن از مهارت‌های شخص به طور تمام و کامل استفاده نمی‌شود. به بیان دیگر، مهارتها و توانایی‌های فرد کمتر از اندازه ممکن به کار گرفته می‌شوند. استرس ناشی از این وضعیت را نیز کمبازی نقش می‌نامند. در حالی که گرانباری نقش گویای خواسته‌های زیادی است که به شغل تحمیل می‌شود، کم‌باری نقش حکم محدودیت و بازدارندگی را دارد. به طور کلی، می‌توان گفت که کم‌باری نقش زمانی پیامد ناخوشایند دارد که توان کارکنان بیش از آن باشد که برای شغل محول به آنها لازم است. وقتی فرد مهارتی بیش از نیاز شغل خود داشته باشد، آثار منفی به بار می‌آورد (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱). نمونه‌های بارزی که می‌توان برای کم‌باری نقش برشمرد، در حوزه شغل‌های تولیدی دیده می‌شود که در پایین‌ترین سطح سلسله مراتب سازمانی قرار گرفته‌اند. در این شغلها انجام کارهای ساده و تکراری و یکنواخت را به کارگران می‌سپارند. کارهایی که می‌توان با ماشین انجام داد. اما کم‌باری نقش منحصر به این نوع شغلها نمی‌شود (فردوس و همکاران، ۲۰۲۳). به طور کلی پنج نوع ویژگی مؤثر برای تهدیدات شغل برشمرده‌اند که در شکل (۱) نمایش داده شده است:

² Merdiaty

¹ Wongsuwatt



شکل (۱): عوامل مؤثر بر تهدیدات شغلی

(منبع: وانگسوات و همکاران، ۲۰۲۴)

پیشینه پژوهش

نکته‌حائز اهمیت آن است که تا به امروز تلاش‌های اندکی برای تبیین عوامل مؤثر بر تهدیدات شغلی حسابرسان صورت پذیرفته است، و هیچ‌کدام از آن‌ها منجر به تعریف جامع و مورد قبول انجمن‌های حرفه‌ای و قانونی قرار نگرفته و یا توسط جامعه بین‌الملل به رسمیت شناخته نشده است؛ زیرا تحقیقات انجام‌گرفته به یک یا چند جنبه خاص از ابعاد شغلی حسابرسان پرداخته‌اند. تحقیقاتی نزدیک به موضوع این پژوهش در ایران و در سطح سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار مروری بر تحقیقات مزبور خواهیم داشت:

وانگ و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند انعطاف‌پذیری شغلی بیشتر به طور قابل توجهی با کاهش احتمال تجربه پریشانی روانی جدی و تجربه اضطراب مرتبط است و امنیت شغلی بیشتر به طور قابل توجهی با کاهش احتمال تجربه پریشانی روانی جدی و تجربه اضطراب مرتبط می‌باشد.

پژوهش آمادا^۱ و همکاران (۲۰۲۴) می‌باشد که نشان دادند شفافیت، استقلال، پاسخگویی، حق الزحمه حسابرسی، کنترل داخلی و اهمیت حسابرسی تأثیر قابل توجهی بر تمدید قرارداد حسابرسان دارند.

مطالعه دوی مارتانی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) در خصوص بررسی تأثیر دوره تصدی حسابرسی و چرخش حسابرسی بر کیفیت حسابرسی، نشان داد که تمدید قرارداد حسابرسی با کاهش کیفیت حسابرسی همراه است و تأثیر منفی تمدید قرارداد حسابرسی بر کیفیت حسابرسی در شرکت‌های بزرگ

کمتر از شرکت‌های غیر بزرگ است. همچنین، نشان دادند که تغییر حسابرس در شرکت‌های غیر بزرگ ۴ می‌تواند کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد، اما در شرکت‌های بزرگ تغییر شریک حسابرس کافی است.

در مطالعه نیکل و همکاران (۲۰۲۱) شرکت‌کنندگان در یک سناریوی فرد در معرض خطر واکنش‌های منفی بیشتری به تهدیدات شغلی نشان دادند، نتایج نشان داد تهدیدات شغلی افراد توسط عاطفه منفی پیش‌بینی‌شده بیشتر و مبادلات اجتماعی ضعیف‌تر و عزت‌نفس مبتنی بر سازمان مشخص می‌شوند. شرکت‌کنندگان همچنین تمایل کمتری برای رفتار شهروندی بین فردی و تمایل بیشتر برای مشارکت در یک شکل از مدیریت تأثیر را در مقایسه با افراد حاضر در سناریوی شغلی در معرض خطر گزارش کردند. این یافته‌ها بر حسب پیامدهای آن‌ها بر هویت فردی در مقابل هویت گروهی، و همچنین بر رفاه و پیامدهای رفتاری تهدیدات شغلی تفسیر شدند.

هور و پری^۳ (۲۰۱۶) به بررسی تهدیدات شغلی از سه جهت فردی، اجتماعی و سازمانی پرداخته و نشان دادند متغیرهای شغلی در دو سطح فردی و سازمانی تأثیر بیشتری در ایجاد تهدیدات شغلی دارند و در سطح سازمانی متغیرهایی همچون قصد جابجایی، تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی، حمایت سازمانی، خودکارآمدی نوآورانه و رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی بیشترین تأثیر را دارند.

صفایی شکیب و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند ارتباط معنی‌داری بین ابعاد دینداری و کنترل خشم با امنیت شغلی

³ Hur, H., & Perry

¹ Amad

² Devi Martani et al

میانگین رتبه عامل سیاسی مقدار ۴/۸۵ و بیشتر از میانگین رتبه عامل‌های دیگر است. بر این اساس می‌توان گفت که عامل سیاسی بیشترین تأثیر را بر امنیت شغلی دارد. بعد از عامل سیاسی، عامل مدیریتی قرار دارد که میانگین رتبه آن مقدار ۴.۸۱ است و اولویت سوم مربوط به عامل ساختاری با میانگین رتبه ۴.۷۲ است. بر این اساس می‌توان گفت که اولویت عامل‌ها از نظر میزان تأثیر بر امنیت شغلی به ترتیب مربوط به عامل سیاسی، مدیریتی، ساختاری، فردی، منابع انسانی، مالی و اجتماعی است.

حاجی زاده میمندی و بنیاد (۱۳۹۸) در مطالعه ای به شناسایی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها از طریق روش فراتحلیل پرداختند. نتایج فراتحلیل نشان داد که اندازه‌ی اثر توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی با ۰/۵۷ و اندازه‌ی اثر رضایت شغلی و امنیت شغلی با ۰/۵۲ در حد بالا قرار دارند؛ همچنین رابطه‌ی تعهد سازمانی و امنیت شغلی در مطالعات مرور شده معادل ۰/۴۳ و در حد متوسط ارزیابی شد.

در مطالعه حاضر الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی ارائه خواهد شد که به‌عنوان یک پژوهش جدید می‌تواند اطلاعات سودمندتری در مقایسه با تحقیقات پیشین در اختیار فعالان بازار سرمایه کشور قرار دهد. علاوه بر این، بر آوردن نیازهای اطلاعاتی مؤسسات حسابرسی، شرکت‌ها، مدیران و ارائه نتایج کاربردی در خصوص موضوع تحقیق به‌منظور یاری این گروه‌ها در اتخاذ تصمیم‌های مالی صحیح و معقول می‌باشد. انتظار بر این است تا نتایج این پژوهش بتواند دستاورد و ارزش‌افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد:

اول این که نتایج این تحقیق می‌تواند موجب بسط مبانی نظری متون مرتبط با مبحث حسابرسی و کیفیت آن گردد. دوم نتایج تحقیق به‌عنوان یک دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار مؤسسات حسابرسی، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و مدیران جهت رسیدن به اهداف خود قرار دهد. سوم این که نتایج این پژوهش می‌تواند ایده‌های جدیدی برای انجام پژوهش‌های بعدی در خصوص موضوع تحقیق پیشنهاد نماید.

سؤال‌های بخش کیفی پژوهش

از آنجا که این تحقیق در پی تدوین الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی است، از نظر هدف توسعه‌ای است در این

وجود داشت. بر اساس مدل ساختاری پژوهش، متغیر دینداری تأثیر مستقیمی بر متغیر کنترل خشم داشت. همچنین، ۵۰/۴ درصد از تغییرات متغیر کنترل خشم کارکنان مرکز بهداشت وابسته به ابعاد چهارگانه دینداری می‌باشد.

بیرجندی و فتحی (۱۴۰۱) در بررسی رابطه بین چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی و ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان نشان دادند چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی بر شش ویژگی تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین از بین شش مؤلفه تردید حرفه‌ای حسابرسان، مؤلفه جستجوی دانش بیشتر تحت تأثیر چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی قرار می‌گیرد. نتایج حاکی از آن می‌باشد که رابطه بلندمدت حسابرسان و صاحب‌کار ممکن است تردید حرفه‌ای و در نهایت قضاوت حسابرسان را محدود کند. به همین دلیل با کاهش مدت این رابطه یا به عبارتی افزایش چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی می‌تواند منجر به بکارگیری دانش بیشتر و تردید حرفه‌ای حسابرسان شود.

مرادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به تبیین تدوین الگوی پذیرش صاحب‌کار در مؤسسات حسابرسی پرداختند. در این پژوهش با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها به تدوین الگوی پذیرش صاحب‌کار توسط حسابرسان مستقل در ایران پرداخته شد و تلاش گردید تا عوامل مؤثر در سه سطح موسسه حسابرسی، حرفه حسابرسی و صاحب‌کاران، بررسی گردد. نتایج نشان می‌دهد مهم‌ترین راهبردها برای مؤسسات حسابرسی در پذیرش صاحب‌کار، شناخت متقابل، سازش و تعامل با صاحب‌کار، حق‌الزحمه، گسترش ارتباطات می‌باشد. عوامل مداخله‌گر بر این راهبردها شامل: ویژگی‌های صاحب‌کار نظیر صلاحیت و درستکاری مدیران، توانایی مالی، ریسک‌های صاحب‌کار و اهمیت و اندازه صاحب‌کار و ویژگی‌های موسسه حسابرسی نظیر شهرت و استقلال آن است. پیامدهای حاصل از این الگو در سطح موسسه حسابرسی، بازار حسابرسی، حرفه حسابرسی، بازار سرمایه و در سطح کلان کشور قابل‌طبقه‌بندی می‌باشد.

رضایی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی هیات علمی دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی به‌عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاه شناسایی شد. آزمون‌ها نشان می‌دهد به جز عامل اجتماعی سایر عوامل بر امنیت شغلی اساتید تأثیرگذار است. بررسی میانگین رتبه که اولویت هر عامل را نشان می‌دهد، گویای این است که عامل سیاسی اولین و بالاترین رتبه را دارد،

اصولی نظریه داده‌بنیاد، توسعه نظریه‌های جدید است و قادر به ایجاد نظریه‌ای از علائق مشارکت‌کنندگان است (نامدار جویمی و همکاران، 1400).

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

جهت گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده و مصاحبه‌ها با متخصصین و صاحب نظران حوزه حسابرسی مالیاتی صورت گرفت و شماره‌گذاری گردید. بنابراین جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی مالیاتی و همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی می‌باشد. روش نمونه‌گیری به‌صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی است. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که بر اساس مقاله‌های منتشره در حوزه‌های مرتبط با موضوع پژوهش یا سوابق علمی و اجرایی در حوزه حسابرسی مالیاتی، به‌عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم، افرادی از جامعه آماری که بر اساس روش گلوله‌برفی توسط مصاحبه‌شوندگان به پژوهشگر معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه آماری اضافه شدند و معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است. به عبارت دیگر، گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه می‌یابد که داده‌های جدیداً گردآوری شده با داده‌هایی که قبلاً گردآوری شده‌اند، تفاوتی نداشته باشند و پژوهشگر به مرحله اشباع رسیده باشد (لوپز، ۲۰۱۰).

در بخش کمی جهت مدل‌سازی ساختاری تفسیری نیز همان جامعه آماری بخش کیفی حضور داشتند. از نظر حجم نمونه همانطور که پژوهش‌های پلنت و همکاران^۴ (۲۰۱۷)؛ نرت‌کات و مک‌کوی^۵ (۲۰۰۴) حد مطلوب جامعه‌ی آماری در این مطالعه را ۱۲ تا ۲۵ نفر عنوان نمودند، بنابراین ۱۶ نفر به عنوان نمونه در این مطالعه، مورد تأیید است. در ادامه اطلاعات جمعیت‌شناختی مربوط به مشارکت‌کنندگان پژوهش در قالب جدول (۱) ارائه گردیده است:

پژوهش کیفی از استراتژی نظریه داده‌بنیاد گلپزری^۱ برای پاسخ به سؤال‌های زیر استفاده شده است:

- ۱) مضامین تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی کدام‌اند؟
- ۲) مؤلفه‌های تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی کدام‌اند؟
- ۳) مقوله‌های تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی کدام‌اند؟

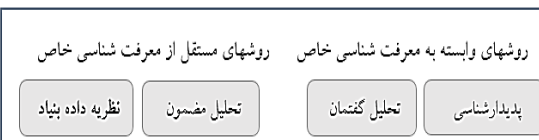
سؤال بخش کمی پژوهش

تأثیرگذارترین مؤلفه‌های تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی کدام‌اند؟

همان‌طور که مشاهده می‌شود، سه سؤال اول این مطالعه از طریق تحلیل داده بنیاد گلپزری به دنبال تعیین ابعاد چارچوب تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی می‌باشد و سؤال چهارم این مطالعه تلاش دارد تا از طریق تحلیل ساختاری-تفسیری، تأثیرگذارترین عوامل شناسایی شده‌ی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی را مورد بررسی قرار دهد.

روش پژوهش

ماهیت روش‌شناسی این مطالعه به لحاظ نتیجه، توسعه‌ای و بر مبنای هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی قرار می‌گیرد که بر اساس مصاحبه با خبرگان و کدگذاری سه مرحله‌ای به دنبال تعیین مضامین؛ مؤلفه‌ها و مقوله‌ها در راستای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی می‌باشد. در آخر نیز از منظر ماهیت جمع-آوری داده‌ها، باید بیان نمود، این مطالعه ترکیبی از شیوه‌های تحلیل کیفی و کمی است. فلسفه‌ی مطالعه‌ی حاضر بر اساس تقاطع اراده‌گرایی در فلسفه عالم با ساختارگرایی در فلسفه علم، مبنایی تلقی می‌شود (شکل ۲). لذا ماهیت فلسفه‌ی مبنایی در پژوهش، ترکیب رویکرد استقرائی-قیاسی است.



شکل ۲. انواع روش تحقیق کیفی

(براون و کلارک^۲، ۲۰۰۶)

بنابراین بر اساس مطالب ذکر شده در این پژوهش کیفی از استراتژی نظریه داده‌بنیاد گلپزری استفاده شده است. هدف

4 Plant et al
5 Northcutt & McCoy

¹ Glaserian Emerging Grounded Theory

² Braun & Clarke

³ Lopes

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی خبرگان تحقیق

ردیف	متغیر	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۵	۳۱/۲۵
		مرد	۱۱	۶۸/۷۵
		جمع	۱۶	۱۰۰٪
۲	سابقه شغلی	زیر ۱۲ سال	۴	۲۵
		۱۳-۱۴	۴	۲۵
		بالاتر از ۱۵ سال	۸	۵۰
		جمع	۱۶	۱۰۰٪
۳	سن	۳۵-۴۵	۲	۱۲/۵۰
		۴۶-۵۵	۶	۳۷/۵۰
		بالاتر از ۵۶ سال	۸	۵۰
		جمع	۱۶	۱۰۰٪

رابطه (۱) $۱۰۰ \text{ درصد} \times (\text{نسبت توافق ها به کل کدها}) \times ۲ = \text{درصد توافق درون موضوعی}$

با توجه به اینکه ضریب پایایی کل $۸۷/۵۰$ درصد و ضریب پایایی هر مصاحبه بیش از ۸۰ درصد می‌باشد، مصاحبه‌ها طبق ضریب پایایی بازآزمون، از پایایی بالایی برخوردارند.

در این پژوهش برای سنجش پایایی یافته‌ها در مصاحبه، از روش بازآزمون استفاده شد. در این روش ۲ مصاحبه به طور تصادفی انتخاب و هریک از آنها دو بار در فاصله زمانی ۳۵ روز کدگذاری شد. بعد کدهای مشخص شده برای هر مصاحبه با هم مقایسه شدند و از طریق میزان توافق‌ها و عدم توافق‌ها در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات با استفاده از رابطه ۱، به صورت زیر محاسبه شد:

جدول ۲. نتایج حاصل از پایایی بازآزمون

شماره مصاحبه	تعداد کدهای دفعه اول	تعداد کدهای دفعه دوم	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۴	۲۷	۲۴	۲۲	۵	۸۶/۲۷ درصد
۱۱	۱۴	۱۵	۱۳	۲	۸۹/۶۵ درصد
کل	۴۱	۳۹	۳۵	۷	۸۷/۵۰ درصد

به منظور تعیین سؤال‌های پژوهش ابتدا پرسش‌های مبنایی مطرح شده و با پاسخگویی به آن‌ها محدوده کار مشخص گردید.

کد گذاری باز

کد بندی باز از نظر واحد تحلیل می‌تواند به صورت سطر به سطر، عبارت به عبارت، یا پاراگراف به پاراگراف یا به صورت صفحه‌ای جداگانه انجام شود. چنان چه واحد کد بندی، سطر باشد، به هر یک از سطرها یا جمله‌ها مفهوم یا کدی الصاق می‌شود. این کد یا مفهوم باید بتواند حداکثر فضای مفهومی و معنایی را آن را اشباع کند. در این مرحله تمام اطلاعات کد بندی می‌شود. مرحله کد بندی باز دارای ۲ زیر مرحله کد بندی اولیه یا سطح اول و کد بندی متمرکز یا سطح دوم است.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه از رویکرد گلبرگ برای شناسایی ابعاد شد، رویکردی که برخلاف مدل کلاسیک اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰)، به طور غیرسیستماتیک و بر پایه سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت می‌گیرد و در پی ارائه‌ی مدلی چند بعدی که متفاوت مدل کلاسیک این تحلیل یعنی مدل پارادایمی می‌باشد. این رویکرد به محقق اجازه می‌دهد تا از طریق مصاحبه با متخصصان، ابتدا بر اساس مرحله‌ی اول کدگذاری، یعنی کدگذاری باز، سوالات باز را از مصاحبه‌شوندگان بپرسد و سپس بر اساس کدگذاری محوری، مفاهیم زیاد ایجاد شده را مختصر و در مسیر پژوهش هدایت کند و در نهایت بر اساس کدگذاری انتخابی، مدل پژوهش را به منظور نظریه‌پردازی ارائه دهد.

کدگذاری در واقع هدف رسیدن به مجموعه‌ای از مولفه‌هایی است که محورهای ساختاری پدیده مورد بررسی را تشکیل می‌دهند.

کد بندی گزینشی

در این مرحله که آخرین گام انجام کدگذاری گرنند تئوری محسوب می‌شود، دسته‌بندی مولفه‌های مشابه هم در قالب یک مقوله مشترک برای ساختارسازی نهایی پدیده مورد بررسی می‌باشد. به این مرحله سیر داستان کدهای ایجاد شده و محوربندی آن در راستای یک ساختار فهم مشترک نیز می‌گویند. لذا باهدف ارائه‌ی یک چارچوب نظری در قالب مدل چند بعدی، ابتدا طبق جدول (۳) مجموعه‌ی یکپارچه‌ی کدگذاری‌های ایجاد شده، ارائه می‌شود تا سپس در قالب مدل شش بعدی، چارچوب نظری موضوع مورد بررسی ارائه گردد.

پس از اینکه ابعاد مربوط به تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بر اساس مصاحبه‌های انجام شده در قالب ۳ طبقه‌بندی مفهومی با مولفه‌ها و مقوله‌ها مشخص، تعیین گردید، می‌توان آن را در قالب چارچوب نظری (شکل ۳) تحلیل نظریه زمینه‌ای گلنیز (۱۹۹۲) ارائه نمود تا درک منسجم‌تری از مفاهیم مرتبط به ماهیت این پژوهش ارائه شود:

الف: کد بندی اولیه یا سطح اول

در این مرحله محقق بر اساس، واحد کد بندی به هر واحد مورد نظر یک کد (مفهوم، نام، برچسب) الصاق می‌کند این مفهوم باید بتواند فضای مفهومی آن را تا حد امکان اشباع کند. مفاهیم یا کدهای به دست آمده در این مرحله، سنگ بنای مقوله‌های عمده بعدی و نیز اجزای اصلی نظریه زمینه‌ای در حال ظهور را شکل می‌دهند. در امتداد با کد بندی اولیه داده‌ها، برای هر کد تعیین شده یک شرح واره (یادداشت و توضیح شخصی) یا به گفته گلاسر یک شرح واره نظری بنویسید. شرح واره عبارت است از نوشته یا یادداشت مختصر و کوتاهی که خود محقق در زمینه یک کد می‌نویسد. این شرح واره توضیح خود محقق از آن کد بوده و می‌تواند در ارتباط دادن بین مفاهیم برای ساخت مقوله‌ها و نیز ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر در مراحل بعدی کار به وی کمک کند (اشتراوس و کربین، ۱۹۹۸)

ب: کد بندی سطح دوم یا متمرکز

سپس مرحله دوم کدبندی باز آغاز می‌شود. در این مرحله از کدبندی محقق دیگر با متون خام کاری ندارد، بلکه با مفاهیمی که تولید کرده است، سروکار دارد. هدف این مرحله از کدبندی باز که به کدبندی متمرکز نیز موسوم است تولید و استخراج مقوله‌های عمده است.

کدبندی متمرکز عبارت است از استفاده از معنادارترین یا فراوانترین کدهای اولیه برای غربال کردن و تقلیل میزان زیادی از داده‌ها. در این مرحله از کدبندی محقق ضمن مراجعه به شرح واره‌های هر کد و مقایسه کردن کدها با همدیگر در صدد شناسایی کدهای متداخل و مشابه است، محقق با تعیین و مرتب کردن کدها یا مفاهیم، کدهای مشابه و مشترک را در قالب یک مقوله واحد قرار می‌دهد. بنابراین، انبوه داده‌ها (کدها مفاهیم) به تعداد مشخص و محدودی از مقوله‌های عمده کاهش می‌یابند. از این رو، هر مقوله در برگیرنده تعدادی از کدهای مشابه، متداخل و هم‌معنا است مقوله به مفاهیم سطح بالاتری از انتزاع گفته می‌شود که از مجموعه‌ای از مفاهیم سطح پایین بر اساس ویژگی‌های مشترک آنها ساخته می‌شود.

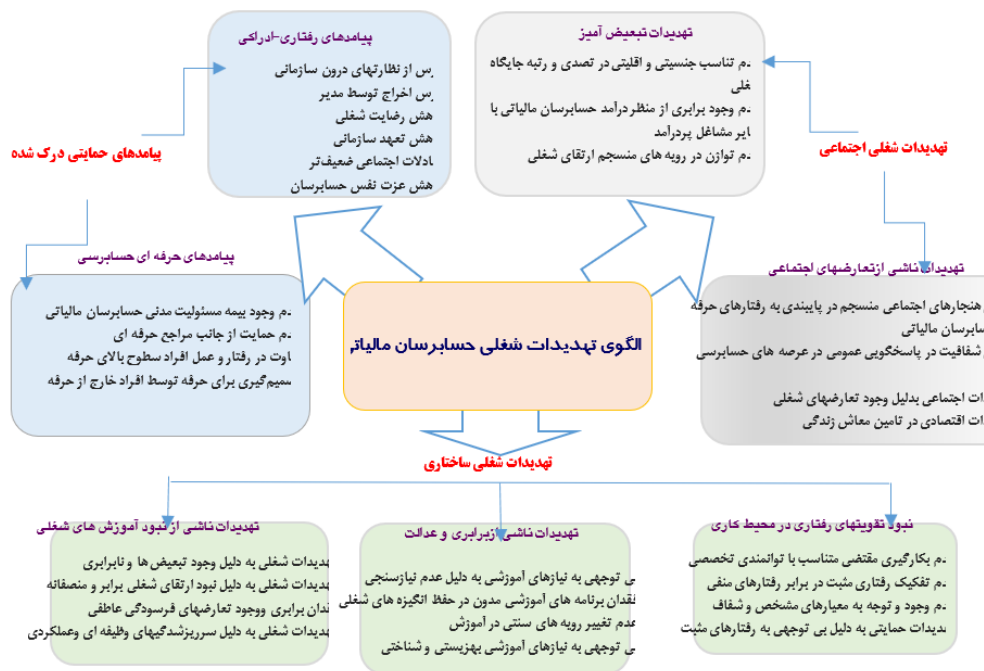
کد بندی محوری

در این مرحله از فرآیند کدگذاری، هدف شناسایی مضامین مفهومی مشابه از مرحله‌ی کدگذاری باز می‌باشد که با قرارگرفتن آن‌ها در یک مجموعه از نظام معنایی، مولفه‌های مرتبط با پدیده مورد بررسی ایجاد می‌شوند. در این مرحله از

¹ Strauss & Corbin

جدول ۳. نتایج کدگذاری داده ها

ردیف	کد گذاری گزینشی (مقوله ها)	مؤلفه های اصلی	مضامین مستخرج از مصاحبه ها
۱	تهدیدات شغلی اجتماعی	تهدیدات تبعیض آمیز	۱) عدم تناسب جنسیتی و اقلیتی در تصدی و رتبه جایگاه شغلی حسابرسان ۲) عدم وجود برابری از منظر درآمد حسابرسان مالیاتی با سایر مشاغل پردرآمد مثل پزشکان ۳) عدم توازن در رویه های منسجم ارتقای شغلی حسابرسان مالیاتی
		تهدیدات ناشی از تعارض های اجتماعی	۴) فقدان هنجارهای اجتماعی منسجم در پایبندی به رفتارهای حرفه ای حسابرسان مالیاتی ۵) فقدان شفافیت در پاسخگویی عمومی در عرصه های حسابرسی دولتی ۶) تهدیدات اجتماعی بدلیل وجود تعارضهای شغلی ۷) تهدیدات اقتصادی در تامین معاش زندگی
۲	تهدیدات شغلی ساختاری	تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری در محیط کاری	۸) عدم بکارگیری مقتضی حسابرسان مالیاتی متناسب با توانمندی های تخصصی ۹) عدم تفکیک رفتاری مثبت در برابر رفتارهای منفی در حرفه حسابرسی ۱۰) عدم وجود و توجه به معیارهای مشخص و شفاف در حیطه های عملکردی ۱۱) تهدیدات حمایتی به دلیل بی توجهی به رفتارهای مثبت در حرفه حسابرسی مالیاتی
		تهدیدات ناشی از برابری و عدالت	۱۲) تهدیدات شغلی به دلیل وجود تبعیض ها و نابرابری ۱۳) تهدیدات شغلی به دلیل نبود ارتقای شغلی برابر و منصفانه ۱۴) فقدان برابری و وجود تعارضهای فرسودگی عاطفی در حسابرسان مالیاتی ۱۵) تهدیدات شغلی به دلیل سرریز شدگیهای وظیفه ای و عملکردی
		تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش های شغلی	۱۶) بی توجهی به نیازهای آموزشی به دلیل عدم نیازسنجی در حرفه حسابرسی ۱۷) فقدان برنامه های آموزشی مدون در حفظ انگیزه های شغلی ۱۸) عدم تغییر رویه های سنتی در آموزش و کاهش وابستگی های شدید به حرفه ۱۹) بی توجهی به نیازهای آموزشی بهزیستی و شناختی حسابرسان مالیاتی
۳	پیامدهای حمایتی درک شده	پیامدهای رفتاری- ادراکی	۲۰) ترس از نظارت های درون سازمانی ۲۱) ترس اخراج توسط مدیر ۲۲) کاهش رضایت شغلی ۲۳) کاهش تعهد سازمانی ۲۴) مبادلات اجتماعی ضعیف تر ۲۵) کاهش عزت نفس حسابرسان
		پیامدهای حرفه ای حسابرسی	۲۶) عدم وجود بیمه مسئولیت مدنی حسابرسان مالیاتی ۲۷) عدم حمایت از جانب مراجع حرفه ای ۲۸) تفاوت در رفتار و عمل افراد سطوح بالای حرفه ۲۹) تصمیمگیری برای حرفه توسط افراد خارج از حرفه



شکل ۳. چارچوب الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی

دور رفت و برگشت پرسشنامه، سطح پایایی مولفه‌های پژوهش مورد سنجش قرار گیرد. بر اساس دو معیار میانگین و ضریب توافق، مشخص شد، تمامی مضامین اصلی مربوط به الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، مورد تایید هستند. به بیان دیگر باتوجه به اینکه میانگین مؤلفه‌های اصلی ۵ و از ۵ بالاتر بود و از طرف دیگر چون ضریب توافق بدست آمده بیش از ۰/۵ است؛ می‌توان بیان نمود که تمامی مؤلفه‌های شناسایی شده در بخش کیفی، مورد تایید قرار گرفتند. از این‌رو، در ادامه باید جهت تعیین تأثیرگذارترین مؤلفه‌های شناسایی شده از تحلیل ساختاری-تفسیری بهره گرفته شود.

یافته های تحلیل دلفی

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

جدول (۴) تحلیل دلفی مضامین شناسایی شده

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مؤلفه ها	مقوله ها	الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین			
تایید	۰/۷۰	۵/۴۰	۰/۶۵	۵/۳۰	تهدیدات تبعیض آمیز	تهدیدات شغلی اجتماعی	
تایید	۰/۸۴	۵/۹۸	۰/۸۸	۶/۰۳	تهدیدات ناشی از تعارض های اجتماعی	تهدیدات شغلی اجتماعی	
تایید	۰/۸۰	۶/۰۳	۰/۹۰	۵/۴۴	تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری در محیط کاری	تهدیدات شغلی ساختاری	
تایید	۰/۷۹	۵/۷۱	۰/۶۹	۵/۸۶	تهدیدات ناشی از برابری و عدالت	تهدیدات شغلی ساختاری	
تایید	۰/۹۰	۵/۶۹	۰/۷۸	۵/۴۰	تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش	تهدیدات شغلی ساختاری	
تایید	۰/۸۱	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰	پیامدهای رفتاری-ادراکی	پیامدهای حمایتی درک شده	
تایید	۰/۸۴	۵/۷۴	۰/۸۲	۶/۰۱	پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی	پیامدهای حمایتی درک شده	

یافته‌های تحلیل ساختاری تفسیری

بامشخص شدن تایید مولفه‌های اصلی پژوهش، حال باهدف انتخاب تأثیرگذارترین مؤلفه الگوی تهدیدات شغلی حسابربان مالیاتی اقدام به انجام تحلیل تفسیری ساختاری می‌شود. ابتدا لازم است در قالب جدول زیر، مولفه‌ها کدگذاری شوند. بر اساس کدگذاری جدول (۶) مولفه‌های تأیید شده بر اساس تحلیل دلفی بر اساس علائم و نماد تعریف شده‌ای جهت ایجاد ماتریس خود تعاملی ساختاری تعیین شده است. برای تشکیل این ماتریسی از شاخص «مد» جهت مقایسه زوجی استفاده شده است به گونه‌ای که از بین چهارگونه رابطه ممکن بین شاخص‌ها، رابطه‌ای که بیشترین فراوانی را از نظر مشارکت

کنندگان داشته باشد، در جدول نهایی منظور گردیده است. این ماتریس یک ماتریس به ابعاد گزاره‌های تایید شده است که بر اساس مقایسه‌ی زوج به زوج گزاره‌ها تدوین می‌گردد. این ماتریس خودتعاملی در قالب پرسشنامه چک لیستی و بر اساس بحث و نظرات گروه متخصصان تشکیل می‌شود. اما جهت تعیین امتیاز، از نمادهای تعریف شده O, A, X و V بر اساس تعاریف موجود در جدول زیر استفاده می‌شود. سپس نظرات مشارکت‌کنندگان بر اساس شاخص «مد» باتوجه به انتخاب بیشترین فراوانی از میان روابط مفهومی A, V ؛ X و O انتخاب می‌شوند. باتوجه به این توضیحات جدول زیر نتایج ماتریس خودتعاملی را نشان می‌دهد که به صورت کد گذاری شده ارائه شده است:

جدول (۵) کدهای مربوط به مولفه‌های الگوی تهدیدات شغلی حسابربان مالیاتی

اختصار	مؤلفه
A	تهدیدات تبعیض آمیز
B	تهدیدات ناشی از تعارض های اجتماعی
C	تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری در محیط کاری
D	تهدیدات ناشی از برابری و عدالت
E	تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش های شغلی
F	پیامدهای رفتاری-ادراکی
G	پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی

جدول (۶) روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خود تعاملی ساختاری

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

جدول (۷) تشکیل ماتریس خودتعاملی

G	F	E	D	C	B	A		کدهای ایجاد شده
A	O	X	V	O	V	-	A	تهدیدات تبعیض آمیز
O	V	O	V	O	-	A	B	تهدیدات ناشی از تعارض های اجتماعی
X	V	V	V	-	O	O	C	تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری در محیط کاری
V	A	O	-	A	A	A	D	تهدیدات ناشی از برابری و عدالت
O	O	-	O	A	O	X	E	تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش های شغلی
O	-	O	V	A	A	O	F	پیامدهای رفتاری-ادراکی
-	O	O	A	X	O	V	G	پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی

ماتریس خود تعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک بدست می‌آید. برای استخراج ماتریس دستیابی در هر سطر ماتریس خود تعاملی به جای علائم X از عدد ۲ و V از

در این مرحله با تبدیل نمادهای روابط ماتریس ساختاری به اعداد دو، یک، صفر و منفی یک بر اساس جدول زیر می‌توان ماتریس دستیابی را تشکیل داد. ماتریس دستیابی از تبدیل

یعنی اگر متغیر «الف» با متغیر «ب» در ارتباط باشد و متغیر «ب» با متغیر «ج» نیز مرتبط باشد، در نتیجه متغیر «الف» با متغیر «ج» نیز در ارتباط است. ماتریس دسترسی نهایی برای معیارها با در نظر گرفتن رابطه تسری بدست می‌آید تا ماتریس دستیابی اولیه سازگار شود. بدین منظور می‌باید ماتریس اولیه را به توان $k + 1$ رساند، بطوری که حالت پایدار برقرار شود « $M^k = M^{k+1}$ » بدین ترتیب برخی عناصر صفر نیز تبدیل به ۱ خواهد شد که به صورت «۱*» نشان داده می‌شود. بعد از ساخت ماتریس روابط^۳ یا ماتریس دسترسی اولیه، باید ماتریس دسترسی نهایی را با استفاده از روابط زیر بدست آید:

$$M = D + I$$

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

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

$$M^2 = M$$

به همین منظور، ماتریس نهایی بدست آمده آنقدر به توان می‌رسد تا حالت فوق روی دهد و ماتریس بدست آمده ماتریس نهایی خواهد بود. تعداد ۱ هایی که در سطر اول قرار می‌گیرد نشان دهنده خطوط یا تاثیراتی است که ناشی از معیار اول می‌باشد. تعداد ۱ هایی که در ستون اول قرار می‌گیرد، نشان دهنده تاثیراتی است که بر معیار اول گذاشته می‌شود. جزیی که بر کلیه اجزای سیستم تأثیر می‌گذارد و هیچ جزیی بر آن تأثیر نمی‌گذارد، منبع^۴ نام دارد. باتوجه به توضیح‌های داده شده، اقدام به تعیین ماتریس دسترسی نهایی می‌شود.

عدد یک A از عدد -۱ و 0 از عدد صفر استفاده می‌شود. ماتریس بدست آمده ماتریس دستیابی اولیه نام دارد. درایه‌های قطر اصلی برابر یک قرار می‌گیرد. در واقع این مرحله تحت عنوان بدست آوردن ماتریس ساختاری روابطه درونی متغیرها^۱ (SSIM) مشهور است. حال به‌منظور تفکیک نتایج بدست آمده از نظر خبرگان تحقیق می‌بایست طبق جدول (۸) عمل می‌شود:

جدول (۸) فرآیند تبدیل نمادهای اختصاری

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

در این بخش بر اساس این مفاهیم، اقدام به تشکیل ماتریس دستیابی جهت تعیین مقایسه سطر «i» و ستون «j» می‌شود. همان‌طور که در جدول ۹ مشاهده می‌شود، نمادهای مفهومی اختصاص داده شده بر اساس شاخص مد، تبدیل به امتیاز ۰ و ۱ باتوجه به تعریف روابطه مفهومی به اعداد طبق جدول قبلی شده است. مجدداً به‌منظور تشکیل ماتریس نهایی، این بار می‌بایست روابط غیرمستقیم به صورت «۱*» مشخص شود. به عبارت دیگر، ماتریس دسترسی با استفاده از ماتریس ساختاری خود تعاملی توسعه داده می‌شود و این ماتریس به‌منظور تسری‌بودن^۲ بررسی می‌شود. تسری رابطه محتوایی یک فرضیه اساسی در مدل‌سازی ساختاری تفسیری می‌باشد. تسری

جدول (۹) تعیین امتیازهای اعضای پانل در قالب ماتریس اولیه

G	F	E	D	C	B	A	کدهای ایجاد شده
-۱	۰	۲	۱	۰	۱	-	A
۰	۱	۰	۱	۰	-	-۱	B
۲	۱	۱	۱	-	۰	۰	C
۱	-۱	۰	-	-۱	-۱	-۱	D
۰	۰	-	۰	-۱	۰	۲	E
۰	-	۰	۱	-۱	-۱	۰	F
-	۰	۰	-۱	۲	۰	۱	G

³ Relation matrix

⁴ Source

¹ Structural Self-Interaction Matrix

² Transitivity

جدول (۱۰) تعیین امتیازهای اعضای پانل در قالب ماتریس دسترسی نهایی

G	F	E	D	C	B	A		کدهای ایجاد شده
۱*	۱*	۱	۱	۰	۱	۱	A	تهدیدات تبعیض آمیز
۱*	۱	۱*	۱	۱*	۱	۰	B	تهدیدات ناشی از تعارض های اجتماعی
۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱*	C	تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری
۱	۰	۱*	۱	۱*	۰	۱*	D	تهدیدات ناشی از برابری و عدالت
۰	۰	۱	۱*	۱*	۱*	۱	E	تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش های شغلی
۱*	۱	۱*	۱	۱*	۰	۰	F	پیامدهای رفتاری-ادراکی
۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱*	۱	G	پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی

که از طریق این متغیر می‌توان به آنها رسید و مجموعه پیش‌نیاز شامل متغیرهایی می‌شود که بر طبق آن‌ها می‌توان به این متغیر رسید. سپس اشتراکات مجموعه دستیابی ۱ و پیش‌نیاز همه عوامل ۲ تعیین می‌شود و در صورت یکسان بودن مجموعه دستیابی با مجموعه اشتراک آن عامل (عوامل) به عنوان سطح اولویت در نظر گرفته می‌شود. سطح اشاره به لایه‌های طراحی شده‌ی مدل نهایی دارد. برای به دست آوردن سایر سطوح باید سطوح قبلی از ماتریس جدا گردند و فرآیند تکرار شود. به عبارت دیگر، پس از تعیین مجموعه قابل دستیابی و مجموعه مقدم برای هر یک از معیارها و تعیین مجموعه‌ی مشترک، سطح‌بندی معیارها انجام می‌شود. با بدست آوردن اشتراک دو مجموعه قابل دستیابی و مقدم، مجموعه مشترک بدست می‌آید. معیارهایی که مجموعه‌ی مشترک‌شان با مجموعه قابل دستیابی‌شان یکی باشد، سطح اول اولویت را به خود اختصاص می‌دهند. با حذف این معیارها و تکرار این فرآیند برای سایر معیارها، سطوح سایر معیارها نیز مشخص می‌شود

باتوجه به نتایج کسب شده در جدول (۱۰) که نشان‌دهنده ماتریس دستیابی نهایی است، در جدول (۱۱) اقدام به تعیین قدرت نفوذ (امتیاز ۱ بدست آمده از سطر) و قدرت وابستگی (امتیاز ۱ بدست آمده از ستون) می‌شود.

برای تعیین روابط و سطح بندی معیارها در مدل ساختاری تفسیری (ISM) باید مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها برای هر معیار از ماتریس دریافتی استخراج شود. مجموعه خروجی‌ها شامل خود معیار و معیارهایی است که از آن تأثیر می‌پذیرد. مجموعه ورودی‌ها شامل خود معیار و معیارهایی است که بر آن تأثیر می‌گذارد. سپس مجموعه روابط دوطرفه معیارها مشخص می‌شود. اولین سطری که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل دستیابی (ورودی‌ها) باشد، سطح اول اولویت مشخص خواهد شد. در این بخش به منظور تعیین روابط بین متغیرها ابتدا باید مجموعه خروجی، مجموعه ورودی و عناصر مشترک را شناسایی نمود. نمره تعیین سطح و اولویت متغیرها مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز برای هر متغیر تعیین می‌شود. مجموعه دستیابی هر متغیر شامل متغیرهایی می‌شود

جدول (۱۱) تفکیک نیروهای نفوذ و وابستگی

شاخص	اختصار	قدرت نفوذ	قدرت وابستگی
تهدیدات تبعیض آمیز	A	۶	۵
تهدیدات ناشی از تعارض های اجتماعی	B	۴	۴
تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری	C	۶	۳
تهدیدات ناشی از برابری و عدالت	D	۴	۷
تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش های شغلی	E	۴	۴
پیامدهای رفتاری-ادراکی	F	۳	۵
پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی	G	۷	۶

² AnteceVent set

¹ Rechability set

عدالت قرار گرفته است (عواملی در این سطح قرار می‌گیرند که از نظر، اهمیت در بین مولفه‌های پژوهش از جایگاه پایینی برخوردار هستند، زیرا به دلیل میزان وابستگی و قدرت هدایت کمی دارند، نقش اثرگذاری ایفا نمی‌کنند). از طرف دیگر در ربع وابسته مشخص شد، دو مولفه‌ی تهدیدات ناشی از برابری و عدالت (F) و پیامدهای رفتاری-ادراکی (D)، قرار دارند که اگرچه قدرت نفوذ پایین تری از حد مطلوب دارند، اما از قدرت وابستگی قوی برخوردار هستند؛ لذا دو مولفه‌ی تهدیدات ناشی از برابری و عدالت (F) و پیامدهای رفتاری-ادراکی (D)، تحت تأثیر متغیرهای ربع مستقل قرار دارند. همچنین دو مؤلفه تهدیدات تبعیض آمیز (A) و پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی (G) در ربع پیوندی بوده در نهایت مشخص شد، در ربع مستقل مشخص شد مؤلفه تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری (C) قرار دارند که دارای قدرت نفوذ بسیار بالایی در الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی هستند و متغیر تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری (C) به عنوان تأثیرگذارترین مولفه الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی از قدرت نفوذ بالاتری در مقایسه با سایر موارد برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

حرفه حسابرسی مالیاتی مستقیماً با ارزش‌های اجتماعی در تعامل است که حاوی حفظ منافع ذی‌نفعان می‌باشد و رویکرد اجتماعی هر جامعه بسته به ویژگی‌های اقتصادی و سیاسی فشار بیشتری را به حسابرسان مالیاتی وارد می‌آورد و این موضوع باعث ایجاد تهدیدات شغلی در حرفه حسابرسی مالیاتی می‌گردد و آنان را مشکلاتی در مسیر کارراه حرفه‌ای خود مواجه می‌نمایند و مانع از رشد حرفه‌ای آنان می‌گردد. هدف این پژوهش مدلسازی ساختاری تفسیری تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بود. در این پژوهش با توجه به پشتوانه‌ی استدلالی روش شناسی، براساس نوع جمع‌آوری داده‌ها، از تحلیل‌های بخش کیفی و کمی به طور جداگانه استفاده شد. نتایج پژوهش در بخش کیفی از وجود ۳ مقوله؛ ۷ مؤلفه و ۲۹ مضمون مفهومی در قالب یک مدل سه بعدی حکایت داشت که طی سه مرحله کدگذاری در تحلیل نظری داده‌بنیاد کسب گردید. سپس به منظور تعیین تأثیرگذارترین مؤلفه تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی در بخش کمی از تحلیل تفسیری ساختاری استفاده شد. در تحلیل نتیجه کسب شده باید بیان نمود، همان‌طور که در مدل مشخص گردید، تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری (C) اثربخش‌ترین مؤلفه الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بود.

در این مرحله باتوجه به سطوح متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی، مدل تحقیق ارائه می‌شود. در این پژوهش عوامل در ۴ سطح قرار گرفته‌اند که در بالاترین سطح دو مولفه‌ی تهدیدات ناشی از تعارض‌های اجتماعی (B) و تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش‌های شغلی (E) و سپس در سطح بعدی تهدیدات ناشی از برابری و عدالت (F) و پیامدهای رفتاری-ادراکی (D)، بعد از آن تهدیدات تبعیض آمیز (A) و پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی (G) قرار دارد و در پایین‌ترین سطح و اثربخش‌ترین مولفه‌ها تهدیدات ناشی از نبود تقویتهای رفتاری (C) قرار گرفته‌اند. باید توجه داشت عواملی که در سطح بالاتر قرار دارند، از تأثیرگذاری کمتری برخوردار هستند و بیشتر تحت تأثیر عوامل سطوح پایین‌تر می‌باشد. در واقع عوامل سطح پایین‌تر به عنوان زیر ساخت و پایه‌ی اساسی الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی محسوب می‌شوند.

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

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

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

همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، در ربع اول، یعنی خودمختاری مشخص شد، مؤلفه‌های تهدیدات ناشی از تعارض‌های اجتماعی (B) و تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش‌های شغلی (E) و سپس در سطح بعدی تهدیدات ناشی از برابری و

نتایج این پژوهش، که با به‌کارگیری روش‌های ترکیبی کیفی و کمی به‌دست آمده است، از وجود سه مقوله اصلی، هفت مؤلفه کلیدی و بیست‌ونهم مضمون مفهومی در قالب یک مدل سه‌بعدی حکایت دارد که طی فرآیند نظام‌مند کدگذاری در تحلیل نظریه داده‌بنیاد استخراج شدند. این یافته‌ها نه تنها ساختار پیچیده و چندلایه تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی را آشکار می‌کند، بلکه با ارائه یک چارچوب مفهومی جامع، امکان درک عمیق‌تری از تعاملات پویا و متقابل میان عوامل مختلف تهدیدکننده را فراهم می‌سازد. در ادامه، با استفاده از تحلیل تفسیری ساختاری (ISM)، مؤلفه‌های شناسایی‌شده مورد ارزیابی قرار گرفتند تا تأثیرگذارترین عامل در این شبکه پیچیده تعیین شود. نتایج کمی نشان داد که تهدیدات ناشی از نبود تقویت‌های رفتاری (C) به‌عنوان اثربخش‌ترین مؤلفه در الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی عمل می‌کند. این یافته از منظر فلسفی، بر اهمیت نظام‌های انگیزشی و پاداش‌دهی در محیط‌های حرفه‌ای تأکید می‌کند و نشان می‌دهد که فقدان تقویت‌های رفتاری مناسب نه تنها به کاهش انگیزه و رضایت شغلی منجر می‌شود، بلکه می‌تواند به عنوان یک عامل تشدیدکننده، سایر تهدیدات را نیز تقویت کند. در راستای تکمیل یافته‌های این پژوهش، می‌توان به این نکته اشاره کرد که شناسایی تهدیدات ناشی از نبود تقویت‌های رفتاری به‌عنوان مؤلفه‌ای کلیدی، نه تنها بر اهمیت نظام‌های انگیزشی در محیط‌های حرفه‌ای تأکید می‌کند، بلکه نشان‌دهنده این واقعیت است که تهدیدات شغلی صرفاً محدود به عوامل بیرونی مانند فشار کاری یا تعارض‌های سازمانی نیستند، بلکه ریشه در ساختارهای روان‌شناختی و رفتاری نیز دارند. این یافته، بر این ایده استوار است که انسان‌ها در محیط‌های کاری نه تنها به دنبال دستیابی به اهداف مادی هستند، بلکه نیازمند تأیید، قدردانی و احساس ارزشمندی نیز می‌باشند. فقدان این تقویت‌های رفتاری می‌تواند به ایجاد حس بی‌عدالتی، کاهش تعهد سازمانی و در نهایت، کاهش کیفیت عملکرد حرفه‌ای منجر شود. از این رو، این پژوهش با ارائه مدلی جامع و چندبعدی، نه تنها به درک بهتر از ماهیت تهدیدات شغلی کمک می‌کند، بلکه با تأکید بر نقش تقویت‌های رفتاری، راهکارهایی برای بهبود محیط‌های کاری پیشنهاد می‌دهد که می‌تواند به افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس و بهبود عملکرد حسابرسان مالیاتی منجر شود. این یافته‌ها، به‌ویژه در شرایطی که حرفه حسابرسی مالیاتی با چالش‌های فزاینده‌ای مواجه است، می‌تواند به عنوان یک مرجع معتبر برای پژوهش‌های آینده و بهبود شیوه‌های مدیریتی در این حوزه مورد استفاده قرار گیرد.

یکی از مشهورترین نظریه‌های تبیین‌کننده فراگرد تهدیدات شغلی حسابرسان و کنترل تعارض و فرسایش تعاملات بین فردی، نظریه نبود تقویت‌های رفتاری است. در نظریه تقویت تأکید می‌شود که باید رفتارهای ارادی انسان‌ها را مورد توجه قرار داد؛ به این ترتیب که پس از متمایز ساختن رفتارهای ارادی مفید از رفتارهای ارادی بی‌فایده یا مضر، باید رفتارهای ارادی مفید را تقویت کرد و رفتارهای بی‌فایده یا مضر را تضعیف کرد یا آنها را حذف نمود. در این پژوهش مشخص شد، نبود تقویت‌های رفتاری به عنوان تأثیرگذارترین مؤلفه الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی محسوب می‌شود که در بروز تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی و انجام وظایف حرفه‌ای آنان به صورت متعهدانه نقش قابل توجهی را ایفا می‌نماید. از آنجاییکه حسابرسان براساس استانداردهای حسابرسی می‌بایست مبتنی بر استانداردهای رفتاری تحت هر شرایطی مستقل عمل نمایند و استقلال خود را حفظ کنند، اما لزوم توجه به ایجاد انگیزه از طریق تشویق و تقدیر از عملکردهای صادقانه و مبتنی بر اصول رفتاری و منش حرفه‌ای باعث ایجاد پویایی بیشتر در انجام وظیفه حسابرسان مالیاتی خواهد شد و این موضوع مانع مهمی بر سر راه تک‌بعدی‌گرایی حسابرسان و ایجاد تهدیدات شغلی برای آنان خواهد شد. باید توجه داشت، یک حسابرسان نیازمند توجه و تعاملات پویا در عرصه‌های عملکردی با ساختاری حرفه‌ای و اجتماعی است تا براساس آن سطح مشخص‌تری از پاسخگویی و شفافیت‌ها بازخورد شود، چراکه توجه به مشوق‌های رفتاری و مادی به عنوان جزئی از ویژگی‌های استراتژیک منابع انسانی در هر ساختاری می‌تواند دلیل و محرکی برای افزایش سطح اثربخشی عملکردهای فردی حسابرسان مالیاتی گردد. اما فقدان چنین تقویت‌های رفتاری باعث می‌شود، حسابرسان دچار انحطاط در عملکردها شوند، چراکه به حرفه خود، صرفاً براساس الزامها می‌نگرند و بدون هیچ انگیزه و علاقه‌ای وظایف حرفه‌ای خود را دنبال می‌کنند این موضوع ضمن اینکه باعث ایجاد فرسودگی‌های عاطفی و رفتاری و حتی عملکردی می‌شود می‌تواند به دلیل رخوت ایجاد شده در حسابرسان باعث ایجاد تهدید در هویت رفتاری و تخصصی او گردد. از طرف دیگر عدم شفافسازی در حیطه‌های عملکردی و عدم تفکیک رفتارهای مشخص در باب حمایت رفتاری مثبت از عملکردها باعث نوعی برهم‌خوردن توازن و تعادل در انگیزه‌ها و علاقت فردی حسابرسان می‌گردد و باعث می‌شود تا فرد رفتارهای بی‌هویت شغلی پیدا کند. همچنین عدم وجود حمایت‌ها محرکی برای رخ دادن بی‌علاقگی در حرفه حسابرسی در بلندمدت از منظر استراتژی‌های رفتار سازمانی تلقی می‌شود که پیامدی همچون تهدیدات شغلی را به همراه دارد و مانع از بلوغ

تهدیدات اقتصادی یا اجتماعی حسابرسان را کاهش دهد و تمرکز بیشتری از آنان را در حرفه حسابرسی به کار گیرد. دومین مقوله الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، مقوله تهدیدات ساختاری بود، ساختارهای هر حرفه‌ای تعیین کننده مسیر و رویکردهای عملکردی متصدیان شغلی آن حرفه می‌باشد. هر قدر ساختارهای حرفه‌ای یک شغل پیچیده و از رسمیت بالایی برخوردار باشد، این موضوع باعث می‌گردد تا فشارهای فرآیندی و محتوایی بر افراد بیشتر وارد آید، چراکه بسیاری از ساختارهای شغلی همچون ساختار تعریف شده حرفه حسابرسی مالیاتی به دنبال استانداردهای بالای رفتاری می‌باشد و این موضوع می‌تواند رویه‌های عملکردی حسابرسان را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار دهد. وجود استانداردها هر چند ناگزیر می‌باشد، اما سبب تحمیل استرس و فرسودگی بیش از اندازه‌ای به حسابرسان مالیاتی می‌گردد که این موضوع می‌تواند در بلندمدت سبب اضمحلال عملکردی و رفتاری آنان در مسیر بلوغ حرفه‌ای گردد و آنان را با سرخوردگی‌های شغلی و وجود تهدیدات شغلی مواجه نمایند. ساختارهای شغلی از طرف دیگر به دلیل عدم تغییر در دستورالعمل‌ها و سیاست‌های توسعه محوری در کارکردها معمولاً حسابرسان مالیاتی را دچار فرسایش و روتین‌زدگی می‌نمایند که به علت عدم بازنگری در رویه‌های آموزشی و یا استراتژی‌های منابع انسانی، باعث شده است بسیاری از مشکلات شغلی و حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی بیش از پیش پیچیده گردد و این موضوع سبب گردد تا سطح بهزیستی روانشناختی آنان به شدت با افت مواجه شود. همواره ساختارهای تعریف مشاغل و وظایف نیازمند بازنگری هستند چراکه ضمن اینکه در شناسایی افراد شایسته تر می‌تواند نقش مهمی در انجام وظایف داشته باشد، در عین حال می‌تواند سبب گردد تا افراد در بلندمدت دچار فرسایش و بحران‌های شغلی نگردند، چراکه با گردش و بازخورد دائم جریان اطلاعات می‌توانند مانع از تک بعدی‌گرایی و یا تهدیدات شغلی در حسابرسان مالیاتی گردد. در واقع تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی نوعی سرخوردگی و آسیب برای حسابرسان مالیاتی در کار راه حرفه‌ای است که باعث می‌شود تا عملکردهای رفتاری و تخصصی حسابرسان مالیاتی دچار تضاد، تنش و دوگانگی گردد. وجود این تهدیدات که می‌تواند در ابعاد گوناگون در مسیر حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی ظهور یابد، ضمن داشتن پیامدهای منفی فردی، رخت و فرسودگی شغلی را شامل می‌شود و سبب می‌گردد تا کارکردهای اثربخش حسابرسی مالیاتی در ایجاد شفافیت‌ها کاهش یابد، چراکه حرفه حسابرسی مالیاتی بنا به ذات و ماهیت مسئولانه و تخصصی که برایش تعریف شده، هم باید نقش یک عضو از شرکت را در بازار سرمایه ایفا نماید و هم به‌عنوان یک شاغل از تصدی در این

حسابرسان خواهد شد. وجود چنین بی‌توجهی‌های همچنین باعث خواهد شد صرفاً حسابرس در مسیر مشخص شده بدون هیچ انگیزه‌های تخصصی انجام وظیفه نماید چراکه هویتی از شغل خود که مبتنی بر توجه نهادها و ناظران ساختاری باشد دریافت نمی‌کند.

اولین مقوله الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، مقوله تهدیدات اجتماعی بود، در سطح اجتماعی هر حرفه به دلیل تعاملی و منافع مشترکی که با افراد آن جامعه دارد، بسته به رشدیافتگی ادراک اجتماعی و وجود هنجارهای اشتراکی و قابل قبول، می‌توان انتظار وجود یا عدم وجود تهدیداتی در عملکردهای حرفه‌ای را داشت. اما هر جامعه‌ای بسته به ماهیت و ساختار طبقه‌بندی شده آن، رویکردهای متفاوتی در برابر مشاغل و حرفه‌ها دارد. به‌عنوان مثال رویکرد جامعه نسبت به شغل معلمی به دلیل ریشه‌های مذهبی بسیار قابل احترام‌تر نسبت به مشاغل آزادی هم‌چون مشاوران املاک و ... دارد. در واقع وجود چنین ریشه‌های اجتماعی، بسته به باور جمعی گرایانه می‌تواند سبب تقویت یا افول یک حرفه در جامعه گردد. حسابرسی مالیاتی نیز از این موضوع مستثنی نیست، بلکه بسته به ویژگی‌های مسئولانه و حقوقی که بر دوش خود دارد، تاثیرپذیری بیشتری نسبت به ماهیت اجتماعی و ویژگی‌های مرتبط با آن دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل اجتماعی در حرفه حسابرسی مالیاتی عدم توجه به هنجارسازی و عرف‌سازی بدون نیاز به قوانین و استانداردهای حسابرسی مالیاتی است. باید توجه داشت بیان استاندارد و قوانین حتی در باب کوچک‌ترین حیطة‌های عملکردی حسابرسی باعث استانداردسازی بیش از حد رفتار حسابرسان می‌شود و این موضوع می‌تواند روح این حرفه و ماهیت کیفی و تصمیم‌ساز آن را دچار خدشه نماید و در بلندمدت باعث سرخوردگی حرفه‌ای در حسابرسی مالیاتی گردد. بنظر تمرکز بر هنجارهای اجتماعی هم‌چون خود افضایی از جانب صاحب‌کاران می‌تواند باعث کاهش این سرخوردگی‌ها و تهدیدات گردد. سرخوردگی در این بخش بیشتر در قالب تضاد و تعارض‌های خانوادگی و بین نقشی صورت می‌پذیرد و این موضوع ضمن برهم خوردن تعادل وظایف فرد به‌عنوان نقش همسر با نقش حسابرس، نظم اجتماعی و آرامش روانی را برهم می‌زند و باعث ایجاد تهدیدات شغلی در حرفه حسابرسی مالیاتی می‌گردد. نکته قابل توجه این است که فقدان کارکردهای رسانه‌ای در تشویق عملکردهای رفتار و حرفه‌ای به‌عنوان یک ابزار اثربخش اجتماعی باعث شده است تا عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان کمتر مورد توجه در جایگاه اجتماعی قرار گیرد. رسانه به‌عنوان یک قدرت اجتماعی می‌تواند باعث تشویق میل به ایجاد هنجارهای رفتاری مثبت در حسابرسان گردد و

شد تا در آینده فرد آسیب‌های روانی زیادی را به خودش وارد کند که این موضوع نیز به‌عنوان یکی از عوارض نابرابری‌های سازمانی است در این شرایط و با وجود فشارهای وارده به فرد و خانواده او ناشی از نابرابری‌های شغلی حسابرس انگیزه ی خود را از دست می‌دهد و این موضوع سطح چالش انگیزی عملکردهای فرد را دچار بحران می‌نماید و فرد به تدریج به سمت رخوت حرکت می‌نماید.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود:

از آنجاییکه، تحقیق حاضر باور دارد که ظرفیت اثربخشی حرفه‌ای حسابرس نامحدود و صرفاً متکی به دانش تخصصی نمی‌تواند باشد، لزوم توجه به ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی در آموزه‌های حسابرسی و دوره‌های تقویت توانمندی حسابرس مالیاتی از جانب سازمانهایی همچون دیوان محاسبات و سایر سازمان‌های نظارتی، با اهمیت و مهم تلقی می‌شود. چرا که ادراک حسابرسان از ماهیت تاثیرگذار اجتماعی حرفه‌ای که در آن مشغول هستند، می‌تواند به تعالی و تعهد رفتاری بیشتری برای حسابرسان منجر شود و آنها را در برابر هرگونه نفوذی با اتکا به نهادینه کردن همین ارزشهای فرهنگی و اجتماعی مستحکم می‌نماید.

همچنین پیشنهاد می‌شود، از حسابرسان مالیاتی برای تدوین آیین‌نامه‌ها و استانداردهای حسابرسی بدلیل شناخت تجربی که در طی دوره حرفه‌ای کسب می‌نمایند، استفاده شود و با برگزاری جلسات اصلاح و یا تدوین، استانداردهای همسوتر با قوانین و واقعیت‌های عملکردی شرکت‌ها چه از منظر گزارشگری مالی و چه از منظر عملکردهای مالیاتی، با مشارکت حسابرسان برگزار گردد، تا به تقویت هر چه بیشتر انگیزه‌های حسابرس چه از نظر ساختاری و چه از نظر جایگاه شغلی، بلوغ حرفه‌ای حسابرسان هموارتر گردیده و تهدیدات شغلی ساختاری برای آنان کاهش یابد.

همچنین پیشنهاد می‌شود، دیوان محاسبات به عنوان یک نهاد نظارت کننده و تدوین‌کننده استراتژی‌ها در حرفه حسابرسی، از طریق توسعه ارزشهای رفتاری و اخلاق مدارانه به ایجاد هویت‌های فردی و حرفه‌ای کمک نمایند تا حسابرسان با پشتوانه فرهنگی عملکردهای مسئولانه‌ی خود را همچون پاسخگویی، اصالت‌محوری و استقلال رفتاری و عملکردی در حرفه حسابرسی را با جدیت بیشتری در کار راه حرفه‌ای خود به کار گیرند و این موضوع بی‌انگیزی‌های شغلی و ایجاد بحران‌های هویت شغلی را تاحدی کنترل نماید. از طرف دیگر با توسعه نمادگرایی چه از باب معنوی و چه از باب جایگاه

حرفه لذت ببرد. به همین دلیل تمرکز بر ابعاد تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی به‌عنوان یک بحران شغلی و حرفه‌ای و شناخت مفهومی و تئوریک آن می‌تواند در ایجاد ارزش در این حرفه برای حسابرسان مالیاتی مؤثر باشد.

نتایج مطالعه حاضر همسو با نتایج تحقیق هور و پری (۲۰۱۶)، رضایی و همکاران (۱۳۹۹) و حاجی زاده میمندی و بنیاد (۱۳۹۸) می‌باشد. هور و پری (۲۰۱۶) تهدیدات شغلی را در سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی تقسیم کرده و نشان دادند متغیرهای شغلی در دو سطح فردی و سازمانی تأثیر بیشتری در ایجاد تهدیدات شغلی دارند. نتایج مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۹) عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی را به‌عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی افراد شناسایی کرد. حاجی زاده میمندی و بنیاد (۱۳۹۸) نشان دادند که توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر بسزایی در کاهش تهدیدات شغلی دارند. در این مطالعه نیز همسو با مطالعات پیشین نتایج نشان داد نابرابری عدالت و رویه‌های نظارتی به‌عنوان یکی از ابعاد محتوایی در ساختار هر حرفه‌ای می‌تواند باعث افزایش تنش و فشار روانی بیش از اندازه‌ای به متصدیان آن حرفه وارد نماید و سبب گردد تا بحران هویت فردی چندین برابر بیشتر تشدید شود و فرد دچار مشکلاتی در مسیر عدم رشد بلوغ حرفه‌ای گردد. پذیرش باور به نابرابری و عدم تعادل در کارکردهای ساختار شغلی همچون ارتقای عادلانه دریافت پاداش برابر و ... پیامدهایی همچون سرخوردگی و فرسایش عملکردی را در بلندمدت برای حسابرس به همراه خواهد داشت زیرا وجود چنین تبعیض‌هایی باعث می‌گردد تا سطح تعهد به پیروی از استانداردهای حسابرسی بی‌انگیزه طی شود و فرد صرفاً بر اساس یک وظیفه و بدون هیچ علاقه‌ای کارکردهای خود را دنبال نماید در واقع فقدان معیارهای مشخص در ارتقا یا تخصیص ساعات کار حسابرسی برابر یا ارجاع به صاحب‌کاران حتی در شرایط عدم رقابتی و ... می‌تواند دلیل قوی برای وجود نابرابری و پیامد سرخوردگی و تهدیدات شغلی باشد، سرخوردگی که احتمالاً در هر دوره‌ای از کار راه حرفه‌ای حسابرس ظهور یابد و مانعی جدی بر سر راه بلوغ حسابرسان باشد و آنان را دچار فرسایش شغلی، نماید فرسایشی که در نهایت به تهدیدات شغلی منجر خواهد شد باید توجه داشت، سرریز شدن وظایف و حیطه‌های مسئولیت در سایر نقش‌های اجتماعی حسابرس همچون نقش خانوادگی او باعث شده تا فرد از این ناحیه نیز همچون سایر ناحیه‌های رفتاری دچار ضربه گردد ضربه‌ای که باعث خواهد

¹ Hur, H., & Perry

الگوی پذیرش صاحب کار در مؤسسات حسابرسی، دانش حسابرسی، ۲۱(۸۳)، ۱۴-۲۷.

نامدار جویمی، روشن؛ سید علیقلی، یعقوبی؛ نور محمد، اورعی یزدانی و بدرالدین (۱۴۰۰). پیشران های توسعه التزام سرمایه (انسانی) در سازمان های دولتی، برگرفته از قران و عترت با کاربست عقل و اجماع بر اساس تحلیل مضمون. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۲(۴)، ۹۰-۱۰۳.

آرتا، فرناز؛ طاهری، محسن و آقایی بجستانی، مریم. (۱۴۰۲). آسیب شناسی وقفه های قانونی مرحله وصول و پرداخت مالیات (مطالعه تطبیقی ایران و ایالت متحده آمریکا). پژوهشنامه مالیات، ۴(۵۶)، ۷۴-۵۱.

تقوی قاسم آباد، فاطمه؛ دارابی، رویا و چهارمحالی، شهرام. (۱۴۰۲). ارائه مدل حسابرسی مالیاتی با توجه به اثرات ایمنی روانی و دانش حسابرسی مالیاتی در دوران کشف تقلبات مالیاتی، مجله علمی، پژوهشنامه مالیات، ۶(۵۸)، ۲۷-۴۹.

Amad Badawi Saluy, Novawiguna Kemalsari, Unang Toto Handiman, Peby Arwiya, Ahmad Faridi, Bustanul Arifin Caya, Haliansyah Machmud. (2024) Human Resources Perspective: Audit Fee, Internal Control, and Audit Materiality Affect Auditor Switching. WSEAS Transactions on Business and Economics. 2024;21:21-34.

Binglei Duan, Xinxiao Ma, Guojian Zheng (2021), Adjustment costs of institutional tax changes from the audit pricing perspective: Empirical evidence from the VAT reform. China Journal of Accounting Research 14 May 2021.

Braun, V., and V. Clarke. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology, 3(2): 11-101.

Dwi Martani, Nur Aulia Rahmah, Fitriany Fitriany & Viska Anggraita Zhaojun Yang (Reviewing editor) (2021) Impact of audit tenure and audit rotation on the audit quality: Big 4 vs non big 4, Cogent Economics & Finance, 9:1.

Fadaly, Dina s (2018). Determination of auditor choice in emerging markets: evidence from Saudi arabia. The business and management review, 9 (3), 65-85.

Firdaus, F., Ujjianto, U., & Slamet, R. (2023). The Effect of Job Security and Job Attractiveness on Intention to Leave: the Mediation Role of Employee Engagement. International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev., 8(5), 12.

Glaser, B. G. (2002). Conceptualization: On theory and theorizing using grounded theory. International journal of qualitative methods, 1(2), 23-38.

Glaser, B. G., & Holton, J. (2005). Staying open: The use of theoretical codes in grounded theory. The Grounded Theory Review, 5(1), 1-20.

اجتماعی، دیوان محاسبات تلاش نماید تا کارکردهای مشخصی از رفتار حرفه‌ای را در قالب الگوها، استعاره‌ها و یا شعارها و... به منصفه ظهور برسد و حسابرسان مالیاتی ایفای نقش در این حرفه را دارای ارزش بدانند و حرکت در کار راه شغلی خود را با انگیزه‌های ارزش محوری دنبال کنند.

در این مطالعه همچون هر مطالعه‌ای که به صورت کیفی انجام می‌گردد می‌توان نسبت به ارائه‌ی محدودیت‌هایی به شرح ذیل اقدام نمود:

-مهم‌ترین محدودیت، پژوهش‌های کیفی به‌ویژه از نوع مصاحبه، عدم امکان پایداری ابعاد شناسایی شده در بلندمدت و تعمیم آن به کل بسترهای مطالعه باشد. زیرا گستردگی ابعاد مورد بررسی در حوزه حسابرسی، احتمالاً با انجام چندین مصاحبه قابل اکتشاف نبوده و می‌تواند ابعاد شناسایی شده، به طور نسبی مورد کنکاش قرار گیرد. اگر چه این تحقیق با اتکا به چرخه ای قیاسی/ استقرائی به نظریه سازی و توسعه الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان پرداخت، ماهیت استقرائی روش‌شناسی آن محدودیت‌هایی را بر تعمیم پذیری آماری نتایج آن وارد می‌کند. همچنین این تحقیق مجموعه ای از نتایج خاص را به تعدادی نظریه گسترده‌تر (و نه به شرایط و موقعیت‌های گسترده‌تر) تعمیم می‌دهد. از این رو، تعمیم پذیری آماری نتایج آن با محدودیت‌های قابل توجهی روبه‌رو است.

فهرست منابع

استادجعفری، محمد، فرجی، امید، عربزاده، میثم، جباری جعفرآبادی، حسین، غنیمتی، حسن. (۱۴۰۱). عوامل و ویژگی‌های مالی مؤثر بر تغییر حسابرسان و واکنش بازار به آن: مرور نظام‌مند ادبیات با روش فراتحلیل. نشریه پژوهش‌های حسابداری مالی، ۱۴(۳)، ۱۱۹-۱۴۸.

بیرجندی، حمید، و فتحی، زهرا. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین چرخش اجباری مؤسسات حسابرسان و ویژگی‌های تردید حرفه ای حسابرس. دانش حسابداری، ۱۳(۱)، ۲۲۸-۲۰۳.

تامرادی، علی، رستمی نیا، رضا، سرکمریان، سعیده (۱۳۹۷) تأثیر ارتباطات سیاسی بر رابطه بین انتخاب حسابرسان و شفافیت اطلاعات حسابداری. فصلنامه پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، ۲(۲)، ۱-۱۰.

صفایی شکیب، علی، صفایی، صفی اله، موسیوند، مریم. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر دینداری بر امنیت شغلی در بین کارکنان مرکز بهداشت شهرستان همدان. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، ۱۱(۲)، ۱-۱۱.

مرادی، محمد، یحیایی، منیره، اسکندر، هدی (۱۴۰۰)، تدوین

- Hajizadeh Maimandi, Masoud, Boonad, Leila. (2018). Factors affecting the job security of employees of organizations (a meta-analysis of existing research). *Social Development*, 14(2), 33-60.
- Hur, H. (2022). Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 925-955.
- Hur, H., & Perry, J. L. (2016). Evidence-based change in public job security policy: A research synthesis and its practical implications. *Public personnel management*, 45(3), 264-283.
- Kim, Mindy. (2021). Effects of managerial overconfidence and ability on going-concern decisions and auditor turnover. *Advances in Accounting*, 8(2), 54-71.
- Lopes, A. (2010). Grounded theory method: an essential approach to analyse design. In *The 9th European Conference on Research Methods in Business and Management: IE Business School Madrid, Spain: 24-25*.
- Merdiaty, N. (2024). Linking job security to psychological well-being through job satisfaction police. *Journal of Social Research*, 3(4), 38-49.
- Nicole, Carusone., Rebecca, Pittman., Mindy, K., Shoss. (2021). Sometimes It's Personal: Differential Outcomes of Person vs. Job at Risk Threats to Job Security.. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14):7379
- Rezaei, Mitra, Imani, Mohammad Taghi Mohammadkhani, Kamran. (2019). Identifying and ranking the factors affecting the job security of the academic staff of the universities, emphasizing the independence of the Islamic Azad University of Iran with the AHP approach. *Bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management*, 11(44), 153-180.
- Wang, M. L., Narcisse, M. R., Togher, K., & McElfish, P. A. (2024). Job Flexibility, Job Security, and Mental Health Among US Working Adults. *JAMA Network Open*, 7(3), 1-22.
- Wastell, D. G. (2001). Barriers to effective knowledge management: Action research meets grounded theory. *Journal of Systems&Information Technology*, 5 (2): 21-35
- Wongsuwatt, S., Jantamaneechot, T., & Thaothampitak, W. (2024). The Influence of Soft Skills and Perceived Job Security on the Job Performance of Tourism and Hospitality Workers Along Thailand's Andaman Coast: Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 17(1), 1-16.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 17/ No. 65/ Spring 2027

Structural-interpretive modeling of job threats of tax auditors

Saeed Valadbeigi

Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
Email: s.valadbeigi@iau.ir

Seyyed abbas borhani

Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
(Corresponding Author)
Email: sa.sborhani1352@iau.ac.ir

Mojgan Safa

Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
Email: dr.mojgansafa@iau.ac.ir

Reza Gholami Jamkarani

Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
Email: reza.gholami@iau.ac.ir

Abstract

The auditing profession faces significant threats that can undermine audit integrity and effectiveness. These threats come from a variety of sources, including technological advances, independence issues, and internal pressures. Understanding these threats is critical to maintaining audit quality and ensuring the credibility of the profession. . The purpose of this study was to provide a model for job threats of tax auditors. This study is considered to be exploratory and analytically combined. Because due to the lack of a coherent framework regarding the job threats of tax auditors, through the analysis of the data base theory, the components of the study are identified by using interviews with experts. Then, using Delphi analysis, the reliability of the identified dimensions was analyzed so that finally, in the quantitative part, based on interpretive structural modeling, the most effective dimensions of job threats of tax auditors were determined. Based on the approach of data base theory through semi-structured interviews with 16 academic experts with professional experience in the field of tax audit in 1402. These experts were selected based on the purposeful sampling method with the snowball approach, and the interviews continued until reaching theoretical saturation. The research findings of the existence of 3 categories (structural job threats, social job threats, structural job threats and perceived support consequences); There were 7 components and 29 conceptual themes in the form of a 3D model, which were obtained during three stages of coding in the theoretical analysis of the database. Then, in order to determine the most influential component of job threats of tax auditors, structural interpretative analysis was used in the quantitative part. In the analysis of the obtained result, it should be stated, as it was determined in the model, the threats caused by the lack of behavioral reinforcements were the most effective component of the pattern of occupational threats of tax auditors. The findings of this research can have important policy implications for policy makers. To help policymakers and standards developers and legislators to strengthen ethical functions by knowing more about the dimensions and consequences of job threats of tax auditors; Social and cultural auditors should act for more dynamic interaction with stakeholders and social contexts.

Keywords: job threats, tax auditor, lack of behavioral reinforcements.

