



Presenting a Model of Dunning-Krueger Syndrome Characteristics with the aim of Evaluating Auditors' Professional Frustrations

Hamidreza Asili¹, Mohammadreza Abdoli², Hassan Valiyan³

Received: 2023/04/23

Approved: 2024/12/22

Research Paper

Abstract:

Burnout as a consequence of stress is always one of the most important topics of behavioral issues in any profession. In the auditing profession, stress and burnout are considered as two important behavioral bases that disrupt the functional outputs of auditors and this can lead to increased frustration of auditors in the career path. The purpose of this study is Presenting a model of Dunning-Krueger syndrome characteristics with the aim of evaluating auditors' professional frustrations. The methodology of this study is mixed, so that in the qualitative part, through systematic screening, the main and thematic axes of the causes of auditors' professional frustration are identified based on the Dunning-Krueger syndrome model. Then, during two stages of Delphi analysis, an attempt is made to check the reliability of the identified dimensions. Finally, in the quantitative part, it seeks to evaluate the phenomenon of auditors' professional disillusionment through FDEMATEL analysis and interpretive rating. The results of the study in the qualitative part of the existence of three main axes and 22 themes were selected as a model of Dunning-Krueger syndrome characteristics. Then, in the first quantitative section, it was determined that occupational causes are the most important axis of Dunning-Krueger syndrome, which is considered the main driver of auditors' professional frustrations. It was also found that the authoritarian leadership and management style in the role of the audit partner is considered an effective theme in the occurrence of professional frustration in auditors based on the Dunning-Krueger syndrome model. The result of this study shows that occupational causes are the most effective as a frustration process in stressful jobs. Because the stimuli that cause the audit profession to erode auditors through job pressure are usually extensive and often uncontrollable.

Key Words: Dunning-Krueger Syndrome, Professional Frustrations, Authoritarian Leadership Style

 [10.22034/JPAR.2024.2006972.1186](https://doi.org/10.22034/JPAR.2024.2006972.1186)

1. PhD student ,Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. asili18583@gmail.com
 2. Associate Professor, Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. (Corresponding Author) mrab830@yahoo.com
 3. Assistant Professor, Department of Accounting, Shahrood Branch, Islamic Azad University, Shahrood, Iran. hasan.valiyan@yahoo.com
- <http://article.iacpa.ir>

ارائه الگوی ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر باهدف ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حساب‌برسان

حمیدرضا اصیلی^۱، محمدرضا عبدلی^۲، حسن ولیان^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۰۲

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده:

فرسودگی به عنوان پیامدهای ناشی از فشار روانی همواره یکی از مباحث و مسائل مهم رفتاری در هر حرفه‌ای محسوب می‌شود. در حرفه حسابرسی استرس و فشار روانی بالا به عنوان دو مبنای مهم رفتاری محسوب می‌شوند که کارکردهای عملکردی حساب‌برسان را دچار اختلال می‌نماید و این موضوع به افزایش سرخوردگی حساب‌برسان در مسیر شغلی می‌تواند منجر شود. هدف این پژوهش ارائه الگوی ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر باهدف ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حساب‌برسان می‌باشد. روش شناسی این مطالعه ترکیبی است به طوری که در بخش کیفی از طریق غربالگری سیستماتیک، نسبت به شناسایی محورهای اصلی و مضمونی علل سرخوردگی حرفه‌ای حساب‌برسان براساس الگوی سندروم دانینگ-کروگر اقدام می‌شود. سپس طی دو مرحله تحلیل دلفی تلاش می‌شود تا پایایی ابعاد شناسایی شده مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت در بخش کمی از طریق دو تحلیل فازی دیمتل و رتبه‌بندی تفسیری، به دنبال ارزیابی پدیده سرخوردگی حرفه‌ای حساب‌برسان می‌باشد. نتایج مطالعه در بخش کیفی از وجود سه محور اصلی و ۲۲ مضمون به عنوان الگوی ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر انتخاب شدند. سپس در بخش کمی ابتدا مشخص شد، علل شغلی مهمترین محور سندروم دانینگ-کروگر است که محرک اصلی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حساب‌برسان تلقی می‌شود. همچنین مشخص گردید، سبک رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حسابرسی، مضمون مؤثری در بروز سرخوردگی حرفه‌ای در حساب‌برسان براساس الگوی سندروم دانینگ-کروگر تلقی می‌شود. نتیجه این مطالعه بیان کننده‌ی این مسئله است که علل شغلی به عنوان یک فرآیند سرخوردگی در مشاغل پر استرس بیشترین اثرگذاری را دارد، زیرا محرک‌هایی که باعث می‌شود تا حرفه حسابرسی از طریق فشار شغلی حساب‌برسان را دچار فرسایش نمایند، معمولاً گسترده و غالباً غیرقابل کنترل می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: سندروم دانینگ-کروگر؛ سرخوردگی‌های حرفه‌ای، سبک رهبری آمرانه

 10.22034/IPAR.2024.2006972.1186

asili18583@gmail.com

mrab830@yahoo.com

hasan.valiyan@yahoo.com

http://article.iacpa.ir

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۲. دانشیار گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. استادیار گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران.

۱- مقدمه

حسابرسی از جمله مشاغل در هر جامعه‌ای است که نقش تاثیرگذاری در افزایش شفافیت‌ها و ایجاد تقارن و برابری در اطلاعات بر عهده دارد. لذا افزایش توانمندی‌های رفتاری و تخصصی حساب‌برسان در جوامع برحسب ویژگی‌های تعریف شده برای آنان بسیار مهم و قابل توجه می‌باشد (مشعشعی و همکاران، ۱۳۹۷). به عبارت دیگر یک حساب‌برس باید ضمن دارا بودن توانایی‌های تخصصی جهت انجام بهترین عملکردها؛ توانمندی‌های رفتاری و روانشناختی لازم را جهت کنترل فشارهای وارده در این حرفه نیز داشته باشد (مروبان حسینی و لاری دشت‌بیاض، ۱۳۹۴). اما پژوهش‌های انجام شده همچون اسمیت و همکاران (۲۰۱۸)؛ بُئورین و کینگ^۱ (۲۰۱۰)؛ چونگ و همکاران^۲ (۲۰۰۴)؛ خواجوی و صالحی (۱۳۹۸) و عبدلی و همکاران (۱۳۹۸) در این زمینه نشان می‌دهند، فقدان توانمندی در کنترل هیجانات و استقلال رفتاری باعث شده است، حساب‌برسان دچار سرخوردگی‌های شغلی گردند تا جاییکه وجود این سرخوردگی‌ها منجر به این شده است تا حساب‌برسان با مشکلات عدیده‌ی جسمانی و روحی مواجه باشند. در این رابطه اثر دانینگ-کروگر که به سندروم سرخوردگی معروف است، از زاویه‌ای فراتر از عدم توانمندی‌های فردی و حرفه‌ای، موضوع سرخوردگی در شغل را مورد بررسی قرار می‌دهد (اسریواستاوا و دی^۳، ۲۰۲۰). این نظریه بیان می‌کند، اینکه صرفاً وجود سرخوردگی در هر شغل به عدم توانمندی‌های فردی در کنترل هیجانات نسبت داده می‌شود و یا اینکه وجود مشکلات و پیچیدگی در آن حرفه را عامل سرخوردگی تلقی می‌نمایند، اگرچه مهم و قابل توجه است، اما مسئله‌ی ریشه‌ای نیست و صرفاً به صورت تک‌بعدی فرد را در قالب ویژگی‌های حرفه موردنظر، بررسی نموده‌اند (گنجویی، ۱۳۹۲). اثر دانینگ-کروگر در محتوای مفهومی خود از استعاره‌ی سندروم سرخوردگی به عنوان یک طرحواره روانشناختی یاد می‌کند که در آن فرد به دلیل ویژگی‌های زمینه‌ای که از گذشته در فرد ریشه دوانده است، در قالب رویکرد آرمان‌گرایی، ویژگی‌ها و توانمندی‌های خود را بیشتر از حد معمول ارزیابی می‌کند (گیبیز و همکاران^۴، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، فرد براساس این سندروم؛ در شناخت عدم مهارت‌های خود ناتوان است و همین موضوع زمینه‌ی بروز این سندروم را در فرد ایجاد می‌کند که خود را توانمندتر از آنچه در واقعیت است می‌پندارد (جینگناک و زاجنکوسکی^۵، ۲۰۲۰). حرفه حساب‌برسی نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد، چراکه وجود طرحواره‌های روانشناختی که می‌توانند زمینه‌ی بروز رفتارهایی را در حساب‌برس ایجادکننده که باعث سرخوردگی تدریجی در حرفه حساب‌برسی گردد (خواجوی و صالحی، ۱۳۹۸). در واقع وجود این سندروم می‌تواند نحوه ادراک و استدلال هر حساب‌برس را نسبت به جایگاه و نقشی که در حرفه، علاقه‌مند به ایفای آن می‌باشد با واقعیت‌هایی که در آن برحسب کارراهه حرفه‌ای که در آن قرار دارد، را دچار تناقض و تضاد نماید و باعث ایجاد سرخوردگی‌های شغلی در او گردد (چن و همکاران^۶، ۲۰۲۳).

هدف این پژوهش ارائه الگوی ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر باهدف ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حساب‌برسان می‌باشد. اما به واقع چه ابعادی باعث می‌گردد تا سطح اختلال در این حرفه

تقویت شود و فرد دچار این عارضه‌ی روانشناختی گردد که توانمندی‌های بسیار بالاتری نسبت به آنچه که از خود بروز می‌دهد، دارد؟ یا اینکه چرا در این حرفه از توانایی‌های او بهره برده نمی‌شود؟ لذا این موضوع را می‌توان از دو منظر استاندارد‌ها و واقعیت‌ها مورد بررسی قرار داد. به عنوان مثال هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های عمومی^۷ در ایالات متحده، طی پژوهشی بیان نمود که کیفیت حسابرسی ممکن است بدلیل حجم کاری حساب‌رسان و فشار زمانی، بطور چشمگیری کاهش یابد، که منشاء علیرغم وجود ویژگی‌های اجتماعی؛ فرهنگی و حتی اقتصادی، بیشتر مبتنی بر عدم تناسب بین سطح توانمندی‌های شناختی با فشارهای وارد در این حرفه می‌باشد (لوهلین^۸، ۲۰۱۷). در این راستا باید بیان نمود، حساب‌رسان برحسب کارآمدی و عدم کارآمدی بازارهای سرمایه به دلیل وجود برخی از علل همچون، محدودیت زمانی، انتظارات اجتماعی، ریسک‌های مسئولیت، نوع فرهنگ بومی و منطقه‌ای کشورها و ... تحت فشارهای روانی زیادی قرار می‌گیرند که باعث ایجاد تناقض بین خواسته‌های فردی از یک حرفه با واقعیت‌های موجود در محیط حرفه‌ای خواهد شد (سوباروین و چنگابرویان^۹، ۲۰۰۶). لذا برای بررسی بیشتر در این حوزه، تمرکز بر انجام پژوهش‌هایی با واکاوی سطح طرحواره‌های شناختی دارای اهمیت بنظر می‌رسد، چراکه تدوین، استانداردها و الزامات نهادی متعدد اگرچه در کنترل عملکردهای رفتاری حساب‌رسان تاحدی موثر بوده است، اما چندان وجود این قوانین قادر به پوشش شکاف‌های ادراکی و رفتاری در حساب‌رسان نمی‌تواند باشد (الائودی و جابوئی^{۱۰}، ۲۰۲۳).

با گریزی به پژوهش‌های این حوزه مشخص شد، علی‌رغم گسترده‌ی حسابرسی، تحقیقات دانشگاهی در زمینه سرخوردگی حرفه‌ی حسابرسی بندرت صورت گرفته است و کمتر به این چالش ذهنی و فکری حساب‌رسان از جانب تحقیقات توجه شده است (جونز و همکاران^{۱۱}، ۲۰۱۰؛ لیو و ژانگ^{۱۲}، ۲۰۰۸). از طرف دیگر بررسی استانداردهای موجود در این زمینه نشان می‌دهد، باتوجه به ماده (۱) آیین‌نامه‌ی اجرایی موسسات حسابرسی مصوب ۱۳۸۳ که برنقش حساب‌رسان و حسابداران در جامعه اشاره دارد و براساس ماده (۲) همین آیین‌نامه، نقش موسسات حسابرسی را در اعتباربخشی، اطمینان‌افزایی و شفافیت اطلاعات ارائه شده به نظام اقتصادی کشور برای تصمیم‌گیری مهم دانسته است و پایبندی حساب‌رسان به رفتار و اخلاق حرفه‌ای، مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران و مفاد این آیین‌نامه اجرایی، لازم و ضروری می‌داند، باید گفت، حرفه‌ی حسابرسی در کشور ما به عنوان یک شغل پرمسئولیت قلمداد می‌شود (مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، ۱۳۹۳) که این موضوع به تدریج می‌تواند با افزایش باز مسئولیت بر عهده حساب‌رسان سطح تناقض بین طرحواره‌های شناختی با واقعیت‌های عملکردی در حرفه حسابرسی را در فرد بیشتر نماید. همچنین طبق ماده (۲) آیین‌نامه‌ی سقف مجاز ارائه‌ی خدمات تخصصی و حرفه‌ای، هریک از شرکا (حساب‌رسان) در طول یک سال موظف به ۳۳۷۰۰ ساعت تا ۴۸۷۰۰ ساعت سقف مجاز ارائه‌ی خدمات باتوجه به سابقه‌ی مدیریت حسابرسی هستند (مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، ۱۳۹۳). که این موضوع نیز نشان می‌دهد، میزان ساعت کار حساب‌رسان چیزی در حدود ۷۰۳ ساعت در طول یک هفته می‌باشد که اگر هر

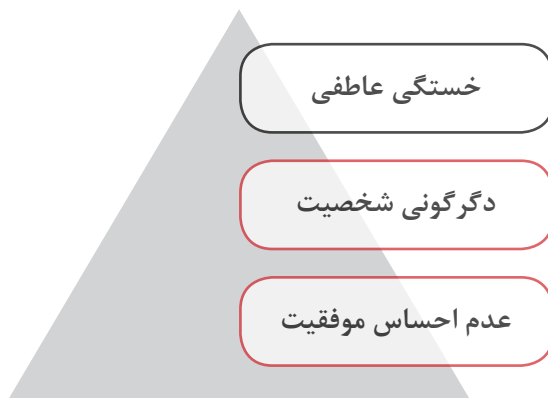
موسسه حسابرسی طبق قانون از حداقل سه حسابرس تشکیل شده باشد، می‌توان به فشار کاری بالا در این حرفه پی‌برد. همچنین طبق ماده (۴) روابط موسسات حسابرسی با جامعه حسابداران رسمی ایران آمده است که: «عدم رعایت مقررات و ضوابط مصوب شورای عالی و عدم ارائه و یا تأخیر غیرمعتاد در ارائه مدارک و اطلاعات درخواستی جامعه، به عنوان تخلف از مقررات محسوب می‌شود و طبق قانون تذکر کتبی، تعلیق از انجام حرفه‌ای و در نهایت انهدال مجوز حسابرس را به همراه دارد که این سطح نظارت نهادی در عین حال که بسیار به افزایش سطح شفافیت‌ها می‌تواند کمک نماید (واسعی چهارمحالی و همکاران، ۱۳۹۷)، اما می‌توان استنباط نمود وجود چنین فشارهای پیچیده‌ای در حرفه می‌تواند سطح سندروم شناختی دانینگ-کروگر را در حسابرس تقویت نماید. لذا با توجه به وجود قوانین و آیین‌نامه‌های نظارتی بر عملکرد حسابرس، می‌توان دریافت که این حرفه در کنار مزایایی مادی، چه فشارشغلی بیش از اندازه‌ای را نیز می‌تواند به همراه داشته باشد. لذا هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر باهدف ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان

سرخوردگی به عنوان پیامدهای ناشی از فشار روانی همواره یکی از مباحث و مسائل مهم رفتاری در هر حرفه‌ای محسوب می‌شود. در حرفه حسابرسی استرس و فشار روانی بالا به عنوان دو مبنای مهم رفتاری محسوب می‌شوند که کارکردهای عملکردی حسابرسان را دچار اختلال می‌نماید (بهرامی و همکاران، ۱۴۰۰). با گذشت زمان و توسعه‌ی دیدگاه‌های نظری مبتنی بر تغییرات محیطی و تاثیر گذار بیرونی، موضوع استرس شکل جدی تری به خود گرفت، تا جاییکه امروزه، از آن به عنوان یک پیامد منفی بر عملکرد حرفه‌ای و سلامت جسمانی و روانی فرد یاد می‌کنند (جویش و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۸). در واقع، استرس ناشی از علل و ویژگی‌های درونی و بیرونی بر حسابرس تاثیرگذار است و از آن به عنوان یک تجربه بسیار پیچیده یاد می‌کنند که در عین اینکه می‌تواند بسیار مضر باشد، در پاره‌ای از مواقع نیز لازم است (مورگان و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۲). از طرف دیگر محیطی همچون محیط حسابرسی با توجه به اینکه حجم کاری بسیار زیادی را دارد، به تدریج حسابرسان را دچار فرسایش شغلی می‌نماید. نکته قابل توجه این است که هر اندازه مطالبات یا خواست‌های محیطی افزایش یابد و توانایی حسابرس در پاسخ به این مطالبات اُفت نماید، احتمال این که استرس موجب بروز عوارض منفی شود، بیشتر است که این امر به نوبه خود در طول کارراهه حرفه‌ای منجر به سرخوردگی فرد از محتوا و ماهیت حرفه حسابرسی می‌شود (عبدلی و همکاران، ۱۳۹۸). به این ترتیب سرخوردگی نوعی فرسایش متناقض منابع عدم تناسب رفتار و ویژگی‌های فردی یا توانمندی‌های لازم در حرفه حسابرسی می‌باشد که در بلندمدت باعث می‌گردد تا فرد دچار اضمحلال روحی و روانی گردد و استرس و هیجان شدید باعث شود تا مشکلات جسمانی در پی مشکلات روحی بر فرد به مرور غالب شود (پروین و حلیمی، ۱۳۹۴).

نتایج برخی از پژوهش‌ها همچون پژوهش‌های سوهاردیانتو و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۰)؛ کسیملی و همکاران^{۱۶} (۲۰۱۸)؛ یان و ژئو^{۱۷} (۲۰۱۷)؛ نور^{۱۸} (۲۰۱۱)؛ واسعی چهارمحالی و همکاران (۱۳۹۷) و مرویان و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که وجود تاثیرگذاری مستقیم فشار روانی و استرس بر حساسیت به حدى است که فردی که تناسب روانی؛ شناختی و رفتاری با محتوا و ماهیت حرفه حساسیتی نداشته باشد، دچار سرخوردگی شغلی می‌گردد که ضمن وارد نمودن ضربه‌های سنگینی به حرفه حساسیتی، عارضه‌های بیمارگونه همچون عدم کیفیت خواب؛ روانپریشی و ... را برای فرد به همراه خواهد داشت. سرخوردگی در یک استعاره به معنای فرآیند تدریجی فرسایش ذهنی است که در اواخر دهه ۱۹۷۰ میلادی فرویدنبرگر^{۱۹} به آن اشاره نمود. این محقق برای تعریف این استعاره، سرخوردگی را در غالب سه بُعد به شکل زیر ارائه نمود:

شکل (۱) استعاره سرخوردگی حرفه‌ای (منبع: فرویدنبرگ، ۱۹۷۰)

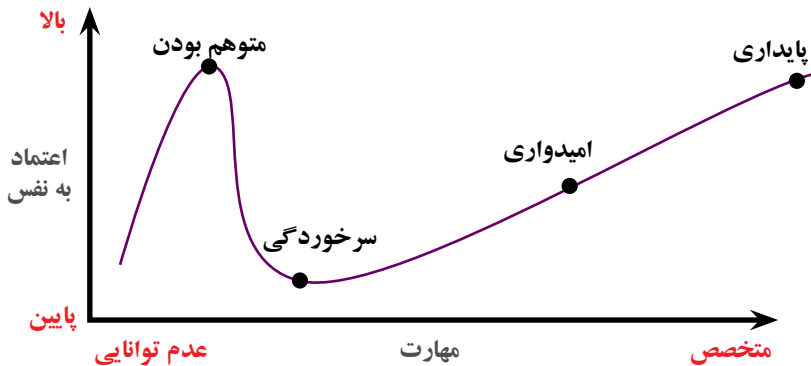


در واقع خستگی عاطفی تخلیه انرژی از منابع عاطفی و هیجانی است که باعث می‌گردد فرد در حرفه‌ای همچون حساسیتی دچار تخلیه روانی و عدم ارضای نیازهای معنوی در مسیر کار راه حرفه‌ای خود گردد. از طرف دیگر دگرگونی شخصیت که به آن اصطلاحاً مسخ شخصیت گفته می‌شود، ایجاد فاصله بین فرد با همتایان در مسیر کار راه حرفه‌ای می‌باشد و به مرور فرد را دچار انزوا می‌کند (سانو و کرامر^{۲۰}، ۱۹۸۳). به عنوان مثال عدم اشتراک‌دانش در حرفه حساسیتی و یا عدم تیم‌کاری حساسیتی ممکن است فرد را دچار دگرگونی در شخصیت نماید و باعث گردد تا فرد به مرور در استرس و اضمحلال رفتاری قرار گیرد (احمدی و پورزمانی، ۱۴۰۲). در نهایت عدم احساس موفقیت به عنوان یکی از ابعاد سه‌گانه در نظریه انگیزه مک‌کله‌لند^{۲۱} بیان‌کننده‌ی این واقعیت است که پیچیدگی‌های شغلی و عدم تعادل در سطح بازار حساسیتی گاه باعث می‌شود که رویایی حرفه‌ای که فرد برای خود ترسیم نموده است، با شکست مواجه شود و این موضوع سرخوردگی در حرفه حساسیتی را برای او به همراه داشته باشد (هارل و مایکل^{۲۲}، ۱۹۸۴).

اثر دانینگ-کروگر به عنوان یک سندروم شناختی در حسابرسی

اثر دانینگ-کروگر به عنوان یک سندروم شناختی محسوب می‌شود که در علم رفتار شناسی به معنای ارزیابی بیش از حد توانایی‌های فردی است به گونه‌ای که به تدریج این سندروم باعث سرخوردگی در فرد می‌شود. اثر دانینگ-کروگر در مقابل سندرم ایمپوستر^{۲۳} قرار دارد که اشاره به دست کم گرفتن فرد در ارزیابی موفقیت‌های خود می‌باشد. این سندروم توسط دو دانشمند یعنی دانینگ و کروگر^{۲۴} در سال ۱۹۹۹ در طی یک مطالعه در دانشگاه کرنل ارائه شد. این دو محقق پژوهشی بر روی مهارت‌های گرامی؛ توانایی استدلال منطقی و شوخ طبعی را انجام دادند و متوجه شدند که کسانی که توانایی بسیار ضعیفی در این زمینه‌ها نسبت به دیگران داشتند توانایی‌های خود را بیش از حد تخمین می‌زدند در حالیکه کسانی که ظرفیت‌های بالاتری داشتند مهارت‌های خود را دست کم می‌گرفتند. این اثر که نوعی سندروم سوگیرانه‌ی شناختی در افراد است، باعث می‌گردد تا فرد توانایی‌های خود در ارزیابی بیشتر از ویژگی‌های خود ارزیابی نماید و یا اینکه جایگاه حرفه‌ای که در آن قرار دارد که با جایگاه ذهنی خود بسیار در تضاد تلقی نمایند. می‌توان بخشی از این جانبداری سوگیرانه و ذهنی را به ناتوانی فراشناختی افراد در شناسایی ناتوانی‌شان نسبت وظایف و مسئولیت‌های مشخص شده نسبت داد و از سویی دیگر وجود طرحواره‌های رفتاری که مربوط به گذشته فرد می‌باشد، را عامل چنین سوگیری‌های ذهنی در فرد دانست. این افراد معمولاً در زمان قرار گرفتن در برابر افراد واقع‌گرا و دارای عزت‌نفس، گرایش بیشتری به دست کم گرفتن شایستگی خود داشته و به نادرست تصور می‌کنند که کاری که برای‌شان آسان است، برای دیگران نیز آسان است.

شکل (۲) فرآیند اثر دانینگ کروگر



این شکل نموداری در واقع بیان‌کننده چرخه افکار افراد برحسب تناسب بین اعتماد به نفس و با مهارت‌ها و توانمندی‌ها می‌باشد، به نوعی که وقتی فردی برحسب وجود ویژگی‌های کاری یا برحسب سطح طرحواره روانشناختی خود دچار سندروم اعتماد به نفس بالا می‌شود، در حالیکه سطح مهارتی بسیار پایینی دارد، دچار توهم خود بزرگ‌بینی می‌شود و این موضوع دقیقاً نقطه شروع سرخوردگی در فرد می‌باشد که بشدت فرد را به انتهای ناامیدی می‌کشاند و باعث می‌گردد

تا فرد از نظر روانی دچار فرسایش و انزوا گردد، درحالی‌که اگر توانایی شناخت ویژگی‌های خود را داشته باشد به مرور و برحسب کسب تجارب و توانمندی‌ها می‌تواند به افزایش میل به امید به ایجاد ثبات رویه در کار راهه حرفه‌ای یا سیکل حرفه‌ای خود دست یابد و با این سندروم مقابله نماید. لذا هدف این پژوهش دقیقاً نقطه ناامیدی و علل ایجادکننده‌ی سرخوردگی است که ممکن است حسابرسان برحسب ویژگی‌های روانشناختی؛ فردی؛ رفتاری یا محیطی با آن مواجه شوند. لذا سوال‌های پژوهش به ترتیب زیر ارائه می‌شوند:

۱. ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر جهت ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان کدامند؟
۲. اصلی‌ترین محور مؤثر الگوی سندروم دانینگ-کروگر جهت ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان کدامند؟
۳. اصلی‌ترین مضمون مؤثر الگوی سندروم دانینگ-کروگر جهت ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان کدامند؟

پیشینه پژوهش

هیگازی و همکاران^{۲۵} (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر جو سازمانی، وضوح نقش، قصد ترک شغل و فرسودگی محیط کار بر کیفیت و عملکرد حسابرسی» انجام دادند. یک پرسشنامه بر روی نمونه‌ای از حسابرسان در ده شرکت حسابرسی برتر در یک بازار در حال ظهور شامل ۴ بزرگ توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌های توسعه یافته از تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی پیامدهای منفی هم برای حسابرس و هم برای مؤسسه حسابرسی دارد. در حالی که جو سازمانی خوب با کیفیت حسابرسی، تصمیمات غیراخلاقی و عملکرد حسابرسی ارتباط منفی و معناداری دارد، وضوح نقش با کیفیت و عملکرد حسابرسی ارتباط مثبت و معناداری دارد و با تصمیمات غیراخلاقی ارتباط ناچیز دارد. کولاکو و همکاران^{۲۶} (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و قصد تغییر شغل در حرفه حسابداری: نقش واسطه‌ای بهزیستی روانشناختی» انجام دادند. در این مطالعه داده‌ها با کمک پرسشنامه ساختاریافته جمع‌آوری شد. نمونه نهایی شامل ۲۱۸ متخصص حسابرسی از موسسه‌های خصوصی ایجاد شد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی تأثیر مثبتی بر قصد تغییر شغل و تأثیر منفی بر بهزیستی روان‌شناختی دارد. علاوه بر این، بهزیستی روانشناختی رابطه بین فرسودگی شغلی و قصد تغییر شغل را میانجی‌گری می‌کند. اسمیت و امرسون^{۲۷} (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل ارتباط بین انعطاف‌پذیری حسابرسان با کاهش کیفیت حسابرسی با توجه به نقش تعدیل‌کننده سرخوردگی شغلی انجام دادند. نمونه‌ی آماری پژوهش شامل ۲۵۸ نفر از حسابرسان ده موسسه حسابرسی بزرگ در ایالات متحده آمریکا بودند. نتایج پژوهش نشان داد که انعطاف‌پذیری حسابرسان در رابطه با صاحبکاران به صورت مستقیم استقلال حسابرسی را زیر سوال می‌آورد و این موضوع به کیفیت حسابرسی نیز لطمه می‌زند.

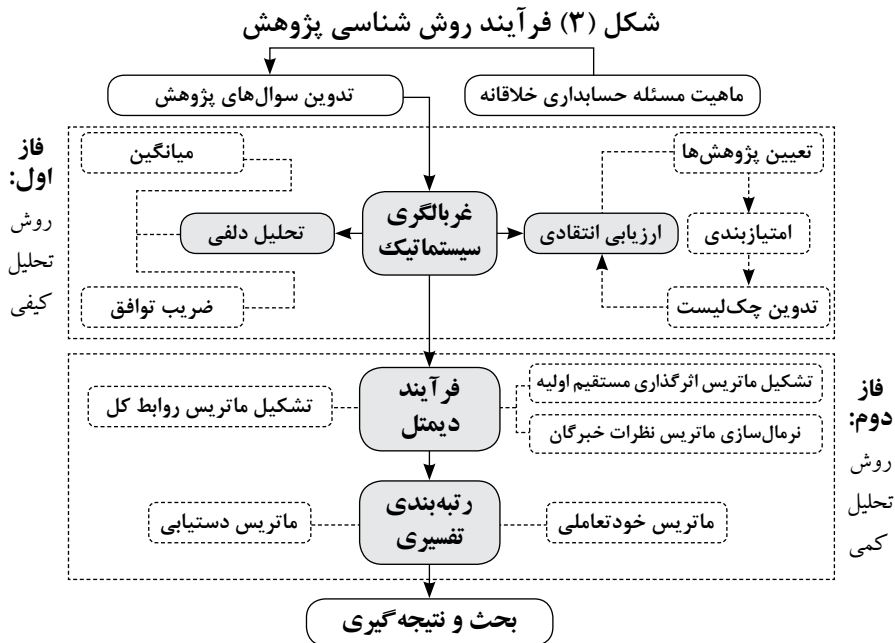
از طرف دیگر، سرخوردگی شغلی به عنوان یک محرک باعث می‌گردد انعطاف‌پذیری حسابرسان کاهش یابد و کیفیت حسابرسانی افزایش یابد. این نتایج نشان می‌دهد الزامات سرخوردگی حرفه‌ای بار روانی منفی بر فرد ندارد بلکه زمانی که تبدیل به دیسترس گردد، می‌تواند مسئولیت‌پذیری حسابرسان را در رابطه با مسئولیت‌های شغلی بیشتر افزایش دهد. هونن و هاسلی^{۲۸} (۲۰۱۹) پژوهشی در مورد روانشناسی محیط کار در ارتقای سلامت شغلی حسابرسان با رویکرد شناخت سرخوردگی انجام دادند. در این پژوهش از سرخوردگی شغلی به عنوان یکی از ریسک‌های روانشناختی و رفتاری در شغل حسابرسان یاد شده است و با بررسی بیش از ۳۵۰ حسابرسان نتایج نشان داد، حسابرسان بدلیل بار مسئولیت‌های شغلی و حرفه‌ای که دارند و بدلیل ساعات کاری فشرده، درک مفهومی از معنای فرسودگی شغلی و تاثیرات مخرب آن بر جسم و روان خود ندارند و این موضوع باعث می‌شود فرسودگی شغلی به عنوان یکی از پیامدهای شغلی به مسیر شغلی حسابرسان آسیب وارد نماید و از طرف دیگر هزینه‌های زیادی بر فرد از نظر سلامتی وارد می‌نماید. جین و همکاران^{۲۹} (۲۰۱۸) پژوهشی در مورد ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و سازمانی و نقش آن در سرخوردگی شغلی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد، وجود فضای شغلی امن، ارتباطات پویا درون سازمانی، ادراک شغلی بالا و وجود سیاست‌های حمایت منابع انسانی از جمله تناسب شغلی با شاغل و ارتقای عادلانه، همگی می‌تواند نقش مهم و تاثیرگذاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان داشته باشد. خواجهی و صالحی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسانی انجام دادند. برای بررسی این پژوهش از روش آزمایشی استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد تأثیر مثبت بین تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسانی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد. همچنین، تأثیر مثبت بین تردید حرفه‌ای و هویت حرفه‌ای بر پردازش پرزحمت در فرآیند حسابرسانی، در شرایط فرسایش شغلی کاهش می‌یابد. علاوه بر این، پردازش پرزحمت، متغیر میانجی در رابطه مثبت بین هویت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای با عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسانی است. عمادی و حسینی (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرسان و کیفیت حسابرسانی در چارچوب پارادایم فرسودگی نقش انجام دادند. در این پژوهش نمونه‌ای شامل ۳۷۸ حسابرسان از مدیران، سرپرستان و حسابرسان مؤسسات بزرگ حسابرسانی کننده شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران به‌عنوان جامعه آماری از ۱۰۰ موسسه برتر در سال ۱۳۹۷ مورد مطالعه قرار گرفتند. فرضیات پژوهش با تکیه بر طرح پیمایشی و استفاده از نظرسنجی کتبی پرسشنامه‌ای بر اساس مطالعه اسمیت و امرسون (۲۰۱۷) تدوین گردیده، و با کمک ابزار اسمارت پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شده است. نتایج تحلیل مسیر حاکی از پذیرش فرضیه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها است. یافته‌های پژوهش نشان داد که سطح بالاتری از انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرسان با سطوح بالای گزارش شده از کیفیت حسابرسانی همراه است؛ هم‌چنین در کیفیت حسابرسانی، هر دو عامل فرسایش شغلی و فرسودگی مؤثر هستند. واسعی چهارمحالی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر فشار

روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید» انجام دادند. این پژوهش شبه‌تجربی و از لحاظ هدف و نتیجه اجرا، تحلیلی کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران تشکیل می‌دهد و نمونه پژوهش با توجه به محدودیت‌های در نظر گرفته شده، شامل ۱۰۴ شرکت در بازه زمانی ۱۳۹۵-۱۳۹۱ است. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش رگرسیون آزمون شده است. فشار روانی حسابرس بر کیفیت حسابرسی تأثیر منفی و معنی‌دار دارد. هم‌چنین، نقش تعدیل‌کنندگی متغیر اولین حسابرسی صورت‌های مالی مشتری جدید موجب تقویت تأثیر فشار روانی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی در جهت منفی می‌شود.

همان‌طور که مرور پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد، هیچ پژوهشی در گذشته موضوع سرخوردگی‌های حسابرسان را به صورت واکاوی شناختی و مبتنی بر سندروم‌هایی همچون ویژگی‌های نظریه دانینگ-کروگر مورد بررسی قرار نداده است و این مطالعه می‌تواند به توسعه ادبیات نظری در این حوزه کمک نماید. مسئله‌ی که به لحاظ محتوایی و تجربی می‌تواند به توسعه دانش حسابرسی از منظر رفتاری و شناختی کمک نماید و به بنیان‌سازی انجام پژوهش‌های دیگر در آینده کمک کند. لذا تفاوت این مطالعه با سایر پژوهش‌های دیگر در این عرصه هم به لحاظ محتوایی و هم به لحاظ تحلیلی است که به تقویت نوآوری پژوهش حاضر کمک می‌کند.

۳- روش شناسی پژوهش

این مطالعه به لحاظ نتیجه جزء پژوهش‌های توسعه‌ای قرار دارد، زیرا موضوع سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان اگرچه در پژوهش‌های قبلی به عنوان یک متغیر اصلی یا مکمل با سایر جنبه‌های حسابرسی مثل فرسایش شغلی؛ استرس؛ فشار کاری و ... بررسی شده است، اما به عنوان یک مدل نظری مورد توجه نبوده است. لذا وجود چنین پراکندگی در ادبیات باعث گردید تا این مطالعه از طریق ترکیب فرآیندهای تحلیل بخش کیفی و کمی نسبت به ارائه الگوی ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر باهدف ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حسابرسان نماید. لذا به لحاظ نوع داده این مطالعه را ترکیبی می‌بایست در نظر گرفت. زیرا در بخش کیفی از طریق غربالگری سیستماتیک نسبت به شناسایی محورهای اصلی سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان با اتکاء به نظریه دانینگ-کروگر اقدام می‌شود و با انجام تحلیل دلفی تلاش می‌گردد تا سطح پایایی ابعاد مورد تأیید قرار گیرد. سپس براساس دو فرآیند تحلیلی در بخش کمی یعنی فازی دیمتل و رتبه‌بندی تفسیری، مطالعه به دنبال ارزیابی پدیده سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. به عبارت دیگر ابتدا در بخش فازی دیمتل از بین محورهای اصلی تلاش می‌شود تا مؤثرترین محور سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان مشخص شود و سپس از طریق رتبه‌بندی تفسیری مضامین، محور انتخاب شده تبیین می‌گردد تا مشخص گردد، کدام بعد از ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر عامل مؤثری در سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان محسوب می‌شود. با ارائه‌ی این موارد به منظور شناخت بهتر پیاده‌سازی تحلیلی، مدل روش شناسی پژوهش ارائه می‌شود:



جامعه پژوهش

جامعه آماری در بخش کیفی، شامل ۱۶ نفر از متخصصان و خبرگان حوزه حسابداری و مدیریت مالی در سطح دانشگاهی هستند، که به واسطه انجام پژوهش‌های علمی در زمینه مشابه، دارای رویکردی تخصصی و علمی در این رابطه می‌باشند. این افراد از طریق روش نمونه‌گیری همگن انتخاب شدند، چراکه هدف این بود، افرادی که در این بخش مشارکت می‌کنند، که دارای دید نظری در رابطه با موضوع پژوهش باشند. در فاز دوم، به منظور انجام بخش تعاملی پژوهش، از ۳۰ نفر از حسابرسان دارای دانش تخصصی و بیش از ۵ سال سابقه خواسته شده تا به عنوان اعضای گروه کانونی پس از ارزیابی مضامین گزاره‌ای شناسایی شده‌ی بخش کیفی و تایید آن‌ها، اقدام به پاسخ به پرسشنامه‌های تحلیل پیوندی تدوین شده نمایند. نکته قابل ذکر این است که از آنجاییکه تحلیل پیوندی در بخش تعاملی، یک تحلیل مبتنی بر تجزیه و تحلیلی سیستمی در سطوحی از پیوندهای درونی مشخص از مشارکت‌کنندگان می‌باشد، و می‌بایست براساس معیار مشخصی همچون تجربه یا دانش تخصصی توسط مشارکت‌کنندگان صورت پذیرد، از نظر حجم نمونه محدود است که پژوهش سوشیل^{۳۰} (۲۰۱۷)؛ چیتهمبارانتهان و همکاران^{۳۱} (۲۰۱۵) تاییدی بر این ادعا است. نرث‌کات و مک‌کوی (۲۰۰۴) در تحلیل‌های تعاملی، جامعه آماری را به دلیل کارکردهای تحلیلی، کوچک معرفی می‌نمایند.

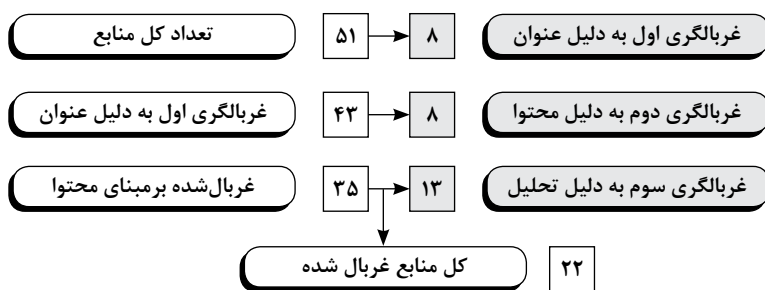
۴- یافته‌های پژوهش

در این بخش تلاش می‌شود تا براساس سوال‌های تدوین شده و ماهیت روش شناسی پژوهش، نسبت به پیادسازی تحلیل‌ها اقدام نمود.

(۱) یافته‌های فراترکیب

یکی از روش‌های تحلیل در بخش کیفی، فراترکیب است. روش تحلیل فراترکیب یک روش تحقیق کیفی است که معادل واژه Meta-synthesis است. با رشد تحقیقات در حوزه‌های مختلف علوم و مواجه شدن جامعه علمی با انفجار اطلاعات، اندیشمندان در عمل به این نتیجه رسیده‌اند که اطلاع و تسلط بر تمامی ابعاد یک رشته و به روز بودن در این زمینه تا حدود زیادی امکان‌پذیر نیست، لذا انجام پژوهش‌های ترکیبی که عصاره تحقیقات انجام شده در این موضوع خاص را به شیوه نظاممند و علمی فرا روی پژوهشگران قرار می‌دهند، گسترش روزافزون یافته است. در انجام فراتحلیل لازم است ابتدا از طریق بررسی پایگاه‌های اطلاعاتی اقدام به تعیین پژوهش‌های مشابهی با محتوا و ماهیت پژوهش حاضر، تعیین کرد. لذا در این بخش از طریق جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مجله‌های علمی و پژوهشی و مجله‌های معتبر خارجی تلاش گردید تا در گام اول پژوهش‌های مرتبط انتخاب گردند و سپس براساس فرآیندهای تحلیلی این بخش اقدام به شناسایی و تعیین مضامین گزاره‌ای مرتبط با موضوع پژوهش نمود. دوره زمانی جهت واکاوی پژوهش‌های مشابه، ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۳ میلادی و ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۱ شمسی بوده است. به عبارت دیگر به منظور یافتن مقاله‌ها و پژوهش‌های مشابه و با استفاده از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، اقدام به شناسایی پژوهش‌های مرتبط با هدف پژوهش شد.

شکل (۴) غربالگری پژوهش‌های اولیه



همانطور که در در شکل (۴) مشخص شده است، کلیه منابع اولیه شناسایی شده ۵۱ مورد می‌باشند که پس از چند مرحله فرآیند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل در نهایت، ۲۲ پژوهش متناسب با محتوا، عنوان و فرآیندهای تحلیلی موردنظر این پژوهش انتخاب شدند. در این مرحله می‌بایست براساس روش آترید-استرلینگ^{۳۲} (۲۰۰۱) مفاهیم را براساس

گزارها تفکیک نمود، تا مضامین راهبردی ایجادکننده‌ی سرخوردگی حرفه‌ای در حسابرسان در قالب چک‌لیست‌های امتیازی تعیین شوند. در این تحلیل و به واسطه روش ارزیابی انتقادی با مشارکت خبرگان پژوهش براساس ۱۰ معیار اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق اقدام به تعیین ابعاد و مضامین گزاره‌ای می‌شود. جدول (۱) نحوه ارزیابی ابعاد و مضامین گزاره‌ای را براساس شاخص ۵۰ نمره‌ای در قالب امتیازهای ۱ تا ۵ براساس ۱۰ معیار توضیح داده شده مورد سنجش قرار می‌دهد.

جدول (۱) فرآیند تحلیل حیاتی پژوهش‌های غربال شده

مقیاسیت پژوهش‌ها	معیارهای ارزیابی انتقادی										
	اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع‌آوری داده‌ها	انعکاس‌پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها	ارزش تحقیق	جمع
مقاله‌ها	۳	۲	۱	۲	۳	۴	۳	۳	۲	۳	۲۶
هیگاری و همکاران (۲۰۲۳)	۴	۵	۴	۴	۴	۳	۳	۴	۳	۴	۳۶
کولاکو و همکاران (۲۰۲۳)	۳	۲	۲	۴	۳	۵	۳	۳	۳	۳	۳۲
جوهری و همکاران ^{۳۳} (۲۰۲۲)	۱	۲	۲	۳	۴	۲	۲	۳	۲	۲	۲۵
کوسن و همکاران ^{۳۴} (۲۰۲۱)	۴	۴	۲	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳۹
اسریوستاوا و دی (۲۰۲۰)	۳	۳	۲	۴	۴	۳	۳	۳	۴	۳	۳۳
جینگناک و زاینکوسکی (۲۰۲۰)	۳	۲	۲	۲	۳	۳	۲	۳	۳	۳	۲۷
آنازا و همکاران ^{۳۵} (۲۰۲۰)	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۳۷
سوهاردیانو و همکاران (۲۰۲۰)	۴	۴	۲	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۳۹
هونن و هاسلی (۲۰۱۹)	۴	۳	۲	۴	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۳۱
امیرالدین ^{۳۶} (۲۰۱۹)	۳	۳	۳	۳	۲	۲	۲	۲	۳	۳	۲۶
نیهم و همکاران ^{۳۷} (۲۰۱۹)	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۳۷
اسمیت و همکاران (۲۰۱۸)	۴	۲	۴	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۳۷
کسیملی و همکاران (۲۰۱۸)	۴	۴	۳	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۳۹
اسمیت و همکاران (۲۰۱۷)	۳	۳	۳	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۳۷
یان و ژئو (۲۰۱۶)	۴	۵	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۳۷
اسینوساپیک و باراینکو ^{۳۸} (۲۰۱۶)	۴	۴	۲	۴	۳	۳	۳	۳	۳	۴	۳۴
بخش‌های بین‌المللی	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۴	۳۷
خواجوی و صالحی (۱۳۹۸)	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۳	۴	۴	۴	۳۷
عبدلی و همکاران (۱۳۹۸)	۳	۲	۲	۳	۲	۲	۲	۳	۳	۳	۲۶
فروغی‌راد و یزاززاده تربتی (۱۳۹۸)	۴	۳	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۳۹
عمادی و همکاران (۱۳۹۸)	۲	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۳	۲۹
واسعی چهارمعالی و همکاران (۱۳۹۷)	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۳۸
مرویان حسینی و لاری (۱۳۹۴)	بخش‌های داخلی										

امتیازهای ارائه شده براساس شاخص مد حکایت از حذف ۵ پژوهش مشابه دارد که باتوجه به اینکه از مجموع ۵۰ امتیاز، زیر ۳۰ دریافت نمودند و برحسب دستورالعمل حدکفایت امتیاز این تحلیل پژوهش‌هایی که امتیاز ۳۰ و بالاتر را کسب نمایند، مورد تایید هستند، حذف گردیدند و به همین دلیل از دور بررسی خارج شدند. در ادامه با استفاده از روش ترید-استرلینگ (۲۰۰۱) اقدام به استخراج مضامین پژوهش می‌شود

جدول (۲) فرآیند تعیین مولفه‌های اصلی پژوهش

موقعیت پژوهش‌ها	محققان	علل فردی	علل نپایداری	علل ساختاری	علل شغلی	علل رفتاری	علل محیطی
پژوهش‌های بین‌المللی	کولاکو و همکاران (۲۰۲۳)	✓	✓	-	-	-	✓
	جوهری و همکاران ^{۳۱} (۲۰۲۲)	✓	-	-	✓	✓	-
	اسریواستاوا و دی (۲۰۲۰)	-	✓	-	✓	-	✓
	جینگناک و زاجنکوسکی (۲۰۲۰)	✓	-	✓	-	✓	-
	سوهاردیانته و همکاران (۲۰۲۰)	-	-	✓	✓	-	-
	هونن و هاسلی (۲۰۱۹)	✓	-	-	-	✓	-
	امیرالدین (۲۰۱۹)	✓	✓	-	-	-	-
	اسمیت و همکاران (۲۰۱۸)	-	-	✓	✓	-	-
	کسیملی و همکاران (۲۰۱۸)	✓	-	-	-	✓	-
	اسمیت و همکاران (۲۰۱۷)	✓	-	✓	-	-	-
	یان و ژئو (۲۰۱۶)	-	-	✓	-	✓	-
اسپینوساپیک و باراینکو ^{۳۰} (۲۰۱۶)	✓	✓	-	-	-	✓	
داخلی	خواجوی و صالحی (۱۳۹۸)	-	-	-	✓	-	✓
	عبدلی و همکاران (۱۳۹۸)	✓	-	-	✓	-	-
	عمادی و همکاران (۱۳۹۸)	-	✓	-	-	✓	-
	مرویان حسینی و لاری (۱۳۹۴)	✓	-	-	-	-	✓
جمع		۱۰	۵	۴	۹	۵	۱۰

براساس این تحلیل نیز مشخص شد، سه مضمون علل فردی؛ علل شغلی و علل محیطی دارای بیشترین فراوانی هستند و براین مبنا در این پژوهش به عنوان معیارهای اصلی برای تعیین گزاره‌های راهبردی ایجادکننده‌ی سرخوردگی حرفه‌ای در حساب‌رسان مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این بخش پس از واکاوی در مبانی نظری پژوهش‌های تایید شده، اقدام به تعیین گزاره‌ها طبق جدول (۳) شده است.

جدول (۳) مضامین ایجادکننده سرخوردگی حرفه‌ای حساب‌رسان

موضوعات	گزاره‌ها
حرفه‌ای سرخوردگی علل فردی	<p>وجود طرحواره ناسازگار اولیه در فرد</p> <p>عدم ثبات هیجانی در فرد</p> <p>عدم احاطه نسبت به استرس و فشار کاری توسط فرد</p> <p>تناقض نگرش‌های فردی نسبت به محتوای حرفه</p> <p>وجود اختلال خود بزرگ‌بینی / خودشیفتگی</p> <p>وجود روان‌پریشی در زمان احساس نادیده انگاشته شدن</p> <p>تداوم وجود احساس ناامنی نسبت به ایجاد ثبات</p> <p>فقدان منبع کنترل درونی</p> <p>ارزیابی منفی دائم از موفقیت و شایستگی خود</p>
حرفه‌ای سرخوردگی علل شغلی	<p>وجود فشار شغلی ناشی از محتوا و مسئولیت‌های حرفه</p> <p>وجود ریسک‌های مرتبط با حرفه حساب‌رسی</p> <p>عدم حمایت ادراک شده توسط شرکای حساب‌رسی</p> <p>عدم وجود ارزش‌های منسجم در حرفه حساب‌رسی</p> <p>وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حساب‌رسی</p> <p>تبعیض و نابرابری در ارتقاء؛ حقوق و مزایای و ...</p> <p>محیط کاری پرتنش و دارای تعارض‌های فردی</p> <p>ساعات کار زیاد و فشار بودجه زمانی</p> <p>شکاف انتظارات بین حساب‌رسان با ذینفعان</p>
حرفه‌ای سرخوردگی علل محیطی	<p>فقدان نظارت‌های کارآمد نهادی جهت ایجاد رقابت برابر بین حساب‌رسان</p> <p>عدم همسان‌سازی بین استانداردهای حساب‌رسی با ویژگی‌های فرهنگ</p> <p>پیچیدگی‌های بیش از حد استانداردها در حرفه حساب‌رسی</p> <p>عدم پوشش ابعاد توسعه فرهنگ اخلاقی توسط استانداردها</p> <p>وجود فرهنگ تبعیض جنسیت؛ قومیت؛ نژادی و ... در حرفه حساب‌رسی</p> <p>وجود فرهنگ فردگرایی به عنوان مبنایی برای انزوا‌ی حرفه‌ای</p> <p>فقدان انگیزه‌های اجتماعی در توسعه کارراه حرفه‌ای</p> <p>وجود تعارض‌های اجتماعی میان مسئولیت‌های حرفه‌ای با مسئولیت‌های خانوادگی</p> <p>عدم وجود ارزش‌های تقویت یافته اجتماعی در زمینه‌ی معنویات حرفه‌ای</p>

۲) تحلیل دلفی

یکی از روش‌های کسب دانش گروهی در حوزه‌های علوم انسانی تکنیک دلفی است، که فرآیندی است که دارای ساختار پیش‌بینی و کمک به تصمیم‌گیری در طی راندهای پیمایشی، جمع‌آوری اطلاعات و در نهایت، اجماع گروهی است. در این بخش به منظور تایید/حذف مولفه‌های پژوهش، با استفاده از مشارکت متخصصان (اعضای پانل) براساس دو مقیاس میانگین و ضریب توافق، مولفه‌های ناشی از تحلیل فراترکیب که در جدول (۴) آورده شده‌اند، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول (۴) تحلیل دور اول دلفی

موضوعها	مضامین گزاره‌ای		دور اول دلفی		دور دوم دلفی		نتیجه
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین	
عمل فردی سرخوردگی حرفه‌ای	وجود طحواوه ناسازگار اولیه در فرد	۸۰/۰	۶	۸۰/۰	۲۰/۶	۸۵/۰	تایید
	عدم ثبات هیجانی در فرد	۱۰/۵	۵۵/۰	۵۵/۰	۵۰/۵	۷۵/۰	تایید
	عدم احاطه نسبت به استرس و فشار کاری توسط فرد	۵	۵۲/۰	۱۰/۵	۵۵/۰	۵۵/۰	تایید
	تناقض نگرش‌های فردی نسبت به محتوای حرفه	۲۰/۵	۶۰/۰	۵۰/۵	۷۵/۰	۷۵/۰	تایید
	وجود اختلال خود بزرگ‌بینی/خودشیفتگی	۵۰/۵	۷۸/۰	۱۰/۶	۸۲/۰	۸۲/۰	تایید
	وجود روانپریشی در زمان احساس نادیده انگاشته شدن	۲	۲۰/۰	---	---	---	حذف
	تداوم وجود احساس نامنی نسبت به ایجاد ثبات	۶	۸۰/۰	۲۰/۶	۸۵/۰	۸۵/۰	تایید
	ارزیابی منفی دائم از موفقیت و شایستگی خود	۵۰/۳	۳۰/۰	---	---	---	حذف
	فقدان منبع کنترل درونی	۵	۵۰/۰	۱۰/۵	۵۵/۰	۵۵/۰	تایید
	وجود فشار شغلی ناشی از محتوا و مسئولیت‌های حرفه	۲۰/۵	۶۰/۰	۳۰/۵	۶۵/۰	۶۵/۰	تایید
عمل شغلی سرخوردگی حرفه‌ای	وجود ریسک‌های مرتبط با حرفه حسابرسی	۶	۸۰/۰	۲۰/۶	۸۵/۰	۸۵/۰	تایید
	عدم حمایت ادراک شده توسط شرکای حسابرسی	۲۰/۵	۶۰/۰	۵۰/۵	۷۵/۰	۷۵/۰	تایید
	عدم وجود ارزش‌های منسجم در حرفه حسابرسی	۵۰/۳	۳۰/۰	---	---	---	حذف
	وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حسابرسی	۵۰/۵	۷۵/۰	۱۰/۶	۸۲/۰	۸۲/۰	تایید
	تبعیض و نابرابری در ارتقاء، حقوق و مزایای و ...	۲۰/۵	۶۰/۰	۲۰/۵	۶۲/۰	۶۲/۰	تایید
	محیط کاری پرتنش و دارای تعارض‌های فردی	۵	۵۰/۰	۱۰/۵	۵۵/۰	۵۵/۰	تایید
	ساعات کار زیاد و فشار بودجه زمانی	۲۰/۵	۶۰/۰	۵۰/۵	۷۵/۰	۷۵/۰	تایید
	شکاف انتظارات بین حسابرسان با دینفعان	۲	۲۰/۰	---	---	---	حذف
	عدم همسان‌سازی بین استانداردهای حسابرسی با ویژگی‌های فرهنگ	۵۰/۵	۷۵/۰	۶	۸۰/۰	۸۰/۰	تایید
	فقدان نظارت‌های کارآمد نهادی جهت ایجاد رقابت برابر بین حسابرسان	۲	۲۰/۰	---	---	---	حذف
عمل محیطی سرخوردگی حرفه‌ای	پنچیدگی‌های بیش از حد استانداردها در حرفه حسابرسی	۲۰/۵	۶۰/۰	۵۰/۵	۷۵/۰	۷۵/۰	تایید
	عدم پوشش ابعاد توسعه فرهنگ اخلاقی توسط استانداردها	۱۰/۵	۵۵/۰	۱۰/۵	۵۸/۰	۵۸/۰	تایید
	وجود فرهنگ تبعیض جنسیت؛ قومیت؛ نژادی و ... در حرفه حسابرسی	۵۰/۵	۷۵/۰	۱۰/۶	۸۲/۰	۸۲/۰	تایید
	وجود فرهنگ فردگرایی به عنوان مبنایی برای انزواوی حرفه‌ای	۵	۵۰/۰	۲۰/۵	۶۰/۰	۲۰/۵	تایید
	فقدان انگیزه‌های اجتماعی در توسعه کارراهه حرفه‌ای	۵۰/۵	۷۵/۰	۶	۸۰/۰	۸۰/۰	تایید
	وجود تعارض‌های اجتماعی میان مسئولیت‌های حرفه‌ای با مسئولیت‌های خانوادگی	۶	۸۰/۰	۲۰/۶	۸۵/۰	۸۵/۰	تایید
	عدم وجود ارزش‌های تقویت یافته اجتماعی در زمینه‌ی معنویات حرفه‌ای	۵	۵۲/۰	۱۰/۵	۵۵/۰	۵۵/۰	تایید

همانطور که در قسمت‌های قبلی تشریح شد، براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق در چک‌لیست ۷ گزینه‌ای که طبق دستورالعمل ضریب توافق که باید در حد استاندارد ۰/۵ قرار بگیرد تا تایید شود و میانگین باتوجه به ۷ گزینه‌ای بودن، امتیاز ۵ در آن استاندارد می‌باشد، باید بیان نمود، از مجموع ۲۷ مضمون گزاره‌ای اولیه، ۵ گزاره که میانگین زیر ۵ (باتوجه به مقیاس لیکرت ۷ گزینه‌ای) و ضریب توافق زیر ۰/۵ داشته‌اند، حذف شدند. بقیه مضامین گزاره‌ای دارای حدکفایت نظری ارزیابی شدند و مورد تایید قرار گرفتند به این معناکه نه مضمون و نه گزاره‌ای از آن حذف شده است و نه به آن اضافه شده است. براین اساس می‌توان براساس مضامین گزاره‌ای تایید شده و اصطلاحاً به حدکفایت نظری رسیده، مدل مفهومی مبتنی بر شناخت محتوایی بیشتر ابعاد پژوهش را ارائه داد:

شکل (۶) چارچوب نظری



پژوهش

۳) تحلیل دیمتل فازی

در این بخش هدف تعیین تأثیرگذارترین محور سرخوردگی حرفه‌ای حسابرسان از بین سه عامل فردی، شغلی و اجتماعی به عنوان ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر در ارزیابی حسابرسان می‌باشد. روش دیمتل فازی به هنگام تجزیه و تحلیل روابط علی در بین عوامل مختلف، عدم قطعیت را حل می‌کند (لوترا و همکاران^{۴۱}، ۲۰۱۶) و براین پیش فرض ایجاد می‌شود که در مرحله اول، مجموعه‌های از ویژگی‌های $s = \{s_i \mid i=1,2, \dots, n\}$ و روابط جفتی را براساس روابط درونی ارزیابی می‌کند. لذا ابتدا می‌بایست از طریق مقیاس زبانشناختی در ارزیابی، نسبت به ایجاد اثر درونی مثلی متناظر بین ابعاد اقدام نمود.

جدول (۵) مقیاس‌های زبانشناختی برای TFNs متناظر

مقیاس‌ها	اولویت‌های زبان شناختی	ارقام فازی، مثلثی متناظر
۱	بدون تاثیر / مهم	(۰,۰,۱,۰,۳)
۲	تاثیر بسیار اندک / مهم	(۰,۱,۰,۳,۰,۵)
۳	تاثیر اندک / مهم	(۰,۳,۰,۵,۰,۷)
۴	تاثیر زیاد / مهم	(۰,۵,۰,۷,۰,۹)
۵	بسیار تاثیرگذار / مهم	(۰,۷,۰,۹,۱,۰)

برای بسط این تکنیک، فرض می‌شود k پاسخ دهنده وجود دارد و مقیاس زبانشناختی باید به ارقام فازی مثلثی تغییر یابد، تا نشان دهند که تا چه اندازه کدام از این ویژگی X بر ویژگی Y در پاسخ kام تاثیر می‌گذارد. فرآیند غیرفازی‌سازی^{۴۲} مستلزم این است که ارقام فازی مثلثی به متغیرهای قطعی (crisp) تبدیل شوند (لین و همکاران^{۴۳}، ۲۰۱۱). این مطالعه از حداقل-حداکثر برای نرمال‌سازی ارقام فازی مثلثی قبل از دست یافتن به مقادیر کامل شده‌ی استفاده کرد. لذا سه محور اصلی از طریق مقیاس‌های زبانی توابعی را تشکیل می‌دهند که در آن سطر و ستون با تفریق و جمع از یکدیگر می‌توانند نشان دهنده‌ی علی بودن یا معلول بودن معیارها تلقی شوند. لازم به ذکر است که به هریک از محورهای اصلی کد «V» اختصاص داده شده است.

جدول (۶) گروه علی محورهای اصلی

محورهای اصلی	اختصار محورها «V»	ضرایب ستونی «D»	ضرایب سطری «R»	جمع ستون بر سطر «D+R»	جمع سطر بر ستون «D-R»
علل فردی سرخوردگی	V1	۷/۰۲۹	۹/۱۱۷	۱۶/۱۴۶	۲/۰۸۸
علل شغلی سرخوردگی	V2	۱۰/۹۶۸	۱۱/۷۲۹	۲۲/۶۹۷	-۰/۷۶۱
علل اجتماعی سرخوردگی	V3	۶/۶۸۴	۸/۳۲۹	۱۵/۰۱۳	۱/۶۴۵

نتایج نشان می‌دهد، علل فردی و علل اجتماعی سرخوردگی حرفه ای، جزء دو محور اثرپذیری از علل شغلی سرخوردگی «V3» محسوب می‌شوند که براساس نوسانات شغلی می‌تواند کم یا زیاد شوند. لذا می‌بایست «V1» و «V3» را به عنوان وابسته و «V2» را به عنوان محرک اصلی سرخوردگی حرفه‌ای حساب‌رسان معرفی نمود.

۴) تحلیل رتبه‌بندی تفسیری

با تعیین علل شغلی سرخوردگی حرفه‌ای حساب‌رسان، در ادامه نسبت به تعیین تأثیرگذارترین مضمون علل شغلی به عنوان ویژگی سندروم دانینگ-کروگر جهت ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حساب‌رسان اقدام می‌شود. لذا ابتدا می‌بایست نسبت به اختصاص کدهای مشخص در جدول (۷) اقدام نمود.

جدول (۷) اختصاص کد به مضامین علل شغلی سرخوردگی

اختصار	مضامین پژوهش
V ₂₁	وجود فشار شغلی ناشی از محتوا و مسئولیت‌های حرفه
V ₂₂	وجود ریسک‌های مرتبط با حرفه حسابرسی
V ₂₃	عدم حمایت ادراک شده توسط شرکای حسابرسی
V ₂₄	وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حسابرسی
V ₂₅	تبعیض و نابرابری در ارتقاء؛ حقوق و مزایای و ...
V ₂₆	محیط کاری پرتنش و دارای تعارض‌های فردی
V ₂₇	ساعات کار زیاد و فشار بودجه زمانی

در گام اول جهت انجام فرآیند ارزیابی تاثیرگذاری سطر «i» بر ستون «z» و یا برعکس و یا متقابل، می‌بایست ماتریس تعاملی را ایجاد نمود. به منظور ایجاد این ماتریس می‌بایست اثر مستقیم، متقارن و یا غیرمستقیم هریک از کدهای اختصاص داده را مشخص نمود. برای این منظور نیاز به تعریف روابط اختصاصی این تحلیل در قالب جدول (۸) می‌باشد.

جدول (۸) اختصاص دستور اجرا برای روابط سطری و ستونی

اختصارات تعریف شده				
O	X	A	V	
i↔j	i↔j	i↔j	i⇒j	تشریح ریاضی
عدم وجود اثر سطر و ستون	اثر متقابل سطر و ستون	اثر مستقیم ستون بر سطر	اثر مستقیم سطر بر ستون	تشریح تفسیری

براساس این روابط، در ادامه نسبت به تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری (SSIM) اقدام می‌شود.

جدول (۹) تشکیل ماتریس خودتعاملی

مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی	V ₂	V ₂₁	V ₂₂	V ₂₃	V ₂₄	V ₂₅	V ₂₆	V ₂₇
وجود فشار شغلی ناشی از محتوا و مسئولیت‌های حرفه	V ₂₁	⊗	V	A	A	A	A	A
وجود ریسک‌های مرتبط با حرفه حسابرسی	V ₂₂		⊗	A	O	O	A	A
عدم حمایت ادراک شده توسط شرکای حسابرسی	V ₂₃			⊗	A	A	O	O
وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حسابرسی	V ₂₄				⊗	V	V	O
تبعیض و نابرابری در ارتقاء؛ حقوق و مزایای و ...	V ₂₅					⊗	O	O
محیط کاری پرتنش و دارای تعارض‌های فردی	V ₂₆						⊗	A
ساعات کار زیاد و فشار بودجه زمانی	V ₂₇							⊗

در این بخش می‌بایست نسبت به تعیین ماتریس تفسیری براساس مقایسه سطر «i» و ستون «z» و شاخص مُد به ترتیب زیر اقدام شود.

جدول (۱۰) تفاسیر ماتریسی مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی

V ₂₇	V ₂₆	V ₂₅	V ₂₄	V ₂₃	V ₂₂	V ₂₁	
					فشارشغلی دلیل بروز ریسک حسابرسی	⊗	V ₂₁
					⊗		V ₂₂
				⊗	عدم حمایت ادراک شده مبنای ریسک حسابرسی	عدم حمایت ادراک شده مبنای فشار شغلی	V ₂₃
	سبک رهبری امرانه مبنای محیط کاری پرتنش	سبک رهبری امرانه مبنای تبعیض شغلی	⊗	سبک رهبری امرانه مبنای عدم حمایت ادراک شده		سبک رهبری امرانه مبنای فشار شغلی	V ₂₄
		⊗		نابرابری مبنای عدم حمایت ادراک شده		نابرابری مبنای فشار شغلی	V ₂₅
	⊗				محیط کاری پرتنش مبنای ریسک حسابرسی	محیط کاری پرتنش مبنای فشار شغلی	V ₂₆
⊗	ساعات کاری زیاد مبنای محیط کاری پرتنش				ساعات کاری زیاد مبنای ریسک حسابرسی	ساعات کاری زیاد مبنای فشار شغلی	V ₂₇

موانع‌های مستقیم سطر «ا»

در ادامه می‌بایست براساس تبدیل اختصارهای تعریف شده برای ماتریس خودتعاملی به ۰ و ۱ تبدیل شوند تا امکان تشکیل ماتریس دستیابی ایجاد شود. لذا جدول (۱۱) دستورهای مربوط به این اختصار را نشان می‌دهد.

جدول (۱۱) دستور اختصار هریک از نمادهای تعریف شده

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

ماتریس دستیابی در واقع تبدیل اختصار ارائه شده برای مقایسه زوجی سطری «i» و ستونی «j» است که مبنای اولویت بندی در گام آخر را براساس روابط مستقیم نشان می‌دهد.

جدول (۱۲) تشکیل ماتریس دستیابی مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی

مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی	V ₂	V ₂₁	V ₂₂	V ₂₃	V ₂₄	V ₂₅	V ₂₆	V ₂₇
وجود فشار شغلی ناشی از محتوا و مسئولیت‌های حرفه	V ₂₁	1	1	0	0	0	0	0
وجود ریسک‌های مرتبط با حرفه حسابرسی	V ₂₂	0	1	0	0	0	0	0
عدم حمایت ادراک شده توسط شرکای حسابرسی	V ₂₃	1	1	1	0	0	0	0
وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی امرانه در نقش شریک حسابرسی	V ₂₄	1	0	1	1	1	1	0
تبعیض و نابرابری در ارتقاء؛ حقوق و مزایای و ...	V ₂₅	1	0	1	0	1	0	0
محیط کاری پرتنش و دارای تعارض‌های فردی	V ₂₆	1	1	0	0	0	1	0
ساعات کار زیاد و فشار بودجه زمانی	V ₂₇	1	1	0	0	0	1	1

در ادامه‌ی تحلیل جهت تعیین ارتباط غیرمستقیم بین مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی، مقایسه‌ی زوجی i امین مولفه به صورت دو به دو با تمام عناصر از $(1+i)$ ام تا n ام مورد مقایسه قرار می‌گیرد. لذا براساس اجرای دستور بولین پروداکت در نرم‌افزار متلب روابط متقارن سطری « i » و ستونی « j » ماتریس دستیابی نهایی در جدول (۱۳) ارائه می‌شوند.

جدول (۱۳) تشکیل ماتریس دستیابی نهایی مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی

مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی	V_2	V_{21}	V_{22}	V_{23}	V_{24}	V_{25}	V_{26}	V_{27}
وجود فشار شغلی ناشی از محتوا و مسئولیت‌های حرفه	V_{21}	1	1	0	0	1*	0	0
وجود ریسک‌های مرتبط با حرفه حسابرسی	V_{22}	0	1	0	0	1*	0	0
عدم حمایت ادراک شده توسط شرکای حسابرسی	V_{23}	1	1	1	0	1*	0	0
وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حسابرسی	V_{24}	1	0	1	1	1	1	0
تبعیض و نابرابری در ارتقاء؛ حقوق و مزایای و ...	V_{25}	1	0	1	0	1	0	0
محیط کاری پرتنش و دارای تعارض‌های فردی	V_{26}	1	1	0	0	0	1	0
ساعات کار زیاد و فشار بودجه زمانی	V_{27}	1	1	0	0	0	1	1

در نهایت در آخرین فرآیند ماتریسی، می‌بایست نسبت به تعیین درصدهای تأثیرگذاری هریک از مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی اقدام می‌شود.

جدول (۱۴) درصد امتیازهای مضامین سرخوردگی ناشی از علل شغلی

V_2	تأثیرگذاری مستقیم	تأثیرگذاری انتقال‌پذیر	تأثیرگذاری تفسیری	تأثیرگذاری کلی	درصد تأثیرگذاری جامع	رتبه‌بندی
V_{21}	۲	۳	۱	۶	۱۴/۲۸	3 rd
V_{22}	۱	۱	۲	۴	۹/۵۲	5 th
V_{23}	۳	۱	۲	۶	۱۴/۲۸	3 rd
V_{24}	۵	۰	۴	۹	۲۱/۴۲	1 st
V_{25}	۳	۰	۲	۵	۱۱/۹۰	4 th
V_{26}	۳	۰	۲	۵	۱۱/۹۰	4 th
V_{27}	۴	۰	۳	۷	۱۶/۶۶	2 nd
مجموع	۲۱	۵	۱۶	۴۲		
درصد	۵۰	۱۱/۹۰	۳۸/۰۹			

درصد تأثیرگذاری جامع هریک از مضامین نشان داد، بالاترین ضریب تأثیر مربوط به مضمون « V_{24} » یعنی وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حسابرسی می‌باشد که عامل مؤثری در بروز سرخوردگی حرفه‌ای در حسابرسان براساس الگوی سندروم دانینگ-کروگر تلقی می‌شود.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه، ارائه الگوی ویژگی‌های سندروم دانینگ-کروگر باهدف ارزیابی سرخوردگی‌های حرفه‌ای حساب‌رسان بود. نتایج این مطالعه نشان داد، مؤثرترین عامل اصلی به عنوان محور سرخوردگی حرفه‌ای حساب‌رسان، مجموع عوامل شغلی در حرفه حسابرسی است که باعث می‌شود به تدریج حساب‌رسان دچار فرسایش شغلی گردند. در تحلیل این نتیجه باید بیان شود، حرفه حسابرسی به دلیل ویژگی‌های پرتنش شغلی، حساب‌رسان را در شرایط بحرانی قرار می‌دهند که احتمالاً استرس شغلی بالا و فشار بودجه‌بندی زمانی باعث خواهد شد تا عملکردهای حرفه‌ای حساب‌رسان تحت تأثیر قرار گیرد. در واقع علل شغلی به عنوان یک فرآیند سرخوردگی در مشاغل پر استرس بیشترین اثرگذاری را دارد، زیرا محرک‌هایی که باعث می‌شود تا حرفه حسابرسی از طریق فشار شغلی حساب‌رسان را دچار فرسایش نمایند، معمولاً گسترده و غالباً غیرقابل کنترل می‌باشند. عواملی که از ماهیت تناسب شغلی با ویژگی‌های فردی حساب‌رسان را ممکن است شامل شود تا عواملی که خارج از کنترل خود حساب‌رسان می‌باشد و این مسئله می‌تواند تصمیم‌گیری‌های فردی آن را به مرور دچار چالش کند، زیرا انگیزه‌ی لازم برای طی نمودن مسیر شغلی هموار در حسابرسی را ندارند.

از طرف دیگر مشخص شد، وجود سبک‌های رهبری و مدیریتی آمرانه در نقش شریک حسابرسی به عنوان مؤثرترین مضمون علل شغلی در بروز سرخوردگی برای حساب‌رسان می‌باشد. در تحلیل این نتیجه باید بیان نمود، این سبک رهبری، به دلیل تمرکز بیش از حد بر رعایت قوانین و الزامات نهادی از یکسو و چارچوب‌های تعیین شده توسط شریک جهت اداره امور مرتبط با حوزه‌های حسابرسی از سوی دیگر، سبب می‌گردد تا حساب‌رسان انگیزه‌های لازم را برای اجرای اثربخش عملکردهای خود را به تدریج از دست دهند. همچنین به دلیل ایجاد محیط کاری پرتنش و پرتعارض، تعهد حساب‌رسان احتمالاً کاهش می‌یابد و محیط حرفه‌ای را به یک ساختار مبتنی بر صدور دستورات یک‌طرفه و بدون توجه به ویژگی‌های فردی حساب‌رسان تبدیل می‌کند که عامل اصلی ایجاد استرس در حرفه‌ی حسابرسی خواهد شد. از سویی دیگر باید بیان شود، سبک رهبری آمرانه‌ی شریک حسابرسی همچنین بدون وجود حمایت ادراک شده از حساب‌رسان باعث می‌گردد تا انگیزه‌های لازم در مسیر شغلی حسابرسی از بین برود و فشار بالای شغلی باعث گردد تا سرخوردگی در حساب‌رسان به وجود بیاید. معمولاً حساب‌رسانی از این دست، با ریسک بودجه‌بندی زمانی مواجه هستند، زیرا سبک رهبری آمرانه با حفظ منافع خود و پذیرش کارهای حسابرسی متعدد، تناسب بین تخصص‌ها و زمان ارائه گزارش حسابرسی قائل نمی‌شود و این موضوع می‌تواند به کیفیت کار حسابرسی نیز لطمه وارد نماید. پیامد اولیه وجود چنین رویکردهای یک طرفه‌ای افزایش شکاف انتظارات بین ذینفعان با حساب‌رسان می‌باشد، زیرا بدون حمایت شریک از حساب‌رسان آنان بایستی کیفیت حسابرسی را حفظ نمایند که هیچگونه انگیزه‌ی لازم را برای افزایش آن بدلیل درگیری‌های شغلی ندارند. در نهایت حساب‌رسان نه درک منسجمی از محتوای شغلی خود خواهد داشت، درکی که بتواند به افزایش علاقه و رضایت حساب‌رسان از حرفه

حسابرسی منجر شود و از طرف دیگر سبب می‌گردد ریسک‌های ناشی از عملیات حسابرسی را برای حسابرسان به همراه داشته باشد، زیرا وجود فشارهای شغلی باعث می‌شوند تا حسابرسان تمرکز لازم را کنترل شرایط و بستن راه نفوذ واسطه‌ها را نداشته باشند و این موضوع به تدریج سبب خواهد شد تا کیفیت حسابرسی کاهش یابد. بدلیل فقدان پژوهش‌های مشابه صرفاً می‌توان تطبیق نتیجه را در مورد مضمون سبک رهبری شریک انجام داد که در پژوهش جوهری و همکاران (۲۰۲۲)؛ اسریواستاوا و دی (۲۰۲۰)؛ سوهاردیان‌تو و همکاران (۲۰۲۰) و هونن و هاسلی (۲۰۱۹) به آن اشاره شده است.

براساس نتیجه کسب شده مبنی بر انتخاب عامل شغلی به عنوان مبنای اصلی سرخوردگی حرفه‌ای، به سیاستگذاران توصیه می‌شود تا با نظارت دقیق‌تر بر شرح شغل و شرایط احراز شغلی در حرفه حسابرسی، نسبت به باز تعریف ارزش‌ها و ویژگی‌های اثربخش در انگیزه‌های شغلی حسابرسان اقدام نمایند تا مانع از بروز فشارهای شغلی بر متصدیان حرفه‌ای در این عرصه گردد. از طرف دیگر به حسابرسان توصیه می‌شود تا براساس شناخت ویژگی‌های فردی و متناسب‌نمودن آن با ویژگی‌های حرفه‌ای تلاش نمایند تا به سطحی از همسانی شغلی در بستر حرفه حسابرسی دستیابند. این خصیصه‌ی شغلی و فردی کمک می‌کند تا فرد به‌زیستی روانشناختی بالاتری از حرفه کسب نماید و دچار فرسایش شغلی به علت ریسک فاکتورهای بیرونی نگردد. یعنی وجود انگیزه‌های مبتنی بر مجموعه ارزش‌های فردی و شغلی باعث می‌گردد تا با اشتیاق شغلی بالاتری نسبت به انجام وظایف شغلی عمل نماید.

منابع

- احمدی، زانیار، پورزمانی، زهرا. (۱۴۰۲). تاثیر هوش‌های چندگانه بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در حسابرسی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی حسابرسان، فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۳(۱۲): ۶۶-۸۷.
- بهرامی، تورج، بحری‌ثالث، جمال، جبارزاده‌کنگروئی، سعید، حق‌ویردی‌زاده، محسن. (۱۴۰۰). تاثیر استرس بر استقلال حرفه‌ای حسابرسان، فصلنامه پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۱(۲): ۸۴-۱۰۴.
- پروین، ستار، حلیمی، صلاح. (۱۳۹۴). عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر میزان فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: مددکاران اجتماعی شاغل در سازمان بهزیستی استان تهران)، پژوهشنامه مددکاری اجتماعی، ۲(۶): ۱۰۱-۱۳۷.
- خواجوی، شکراله، صالحی، تابنده. (۱۳۹۸). تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۸): ۲۴۳-۲۷۹.
- عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن، واسعی‌چهارمحالی، مهدی، اورویی، مهران. (۱۳۹۸). مفهوم‌سازی مدل ساختار-تفسیری (ISM) استرس در حرفه‌ی حسابرسی براساس روش ارزیابی انتقادی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۳۰): ۱۲۹-۱۴۸.

عمادی، سیداسدالله، حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرس و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم فرسودگی نقش، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸(۳۱): ۲۴۴-۲۳۱.

فروغی‌راد، رسول، بزاززاده تربتی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر استرس کاری حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، دانش حسابرسی، ۷۴(۱): ۱۷۴-۱۵۱.

گنجویی، سمیرا اشرف. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با هوش هیجانی، فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۲(۶): ۱-۱۷.

مشعشعی، سیدمحمد، هاشمی، سیدعباس، فروغی، داریوش. (۱۳۹۷). تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۳): ۴۳۲-۴۱۵.

واسعی چهارمحالی، مهدی، ولیان، حسن، عبدلی، محمدرضا، صفری گرایلی، مهدی. (۱۳۹۷).

بررسی تأثیر فشار روانی شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر نقش تعدیل‌کنندگی اولین حسابرسی برای مشتریان جدید، حسابداری سلامت، ۷(۲): ۸۲-۱۰۳

Abdoli, M., Valiyan, H., Vaseyi Chaharmahali, M. and Orooyee, M. (2019). The Concept of Structure-Interpretive Model (ISM) Stress in the Auditing Profession based on a Critical Evaluation. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 8(30), 129-148. (In Persian)

Ahmadi, Z. and Pourzamani, Z. (2023). The impact of multiple intelligences on auditor's judgment and decision-making in auditing, given the mediating role of auditor's organizational culture. *Professional Auditing Research*, 3(12), 66-87. (In Persian)

Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior, *International Journal of Law and Management*, 61(2): 434-454. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223>

Anaza, N. A., Harrison, D. E., Rutherford, B, N. (2020). Multi-faceted organizational buyer burnout, *Journal of Business & Industrial Marketing*, 35(6): 1113-1124. <https://doi.org/10.1108/JBIM-02-2019-0092>

Bahrami, T., Bahri Sales, J., Jabbarzadeh Kangar Louie, S. and Haghvardi Zadeh, M. (2021). The Effect of Stress on the Audits' Professional Independence. *Professional Auditing Research*, 1(2), 84-104. (In Persian)

Boritz, J, E., Timoshenko, L, M. (2014). On the Use of Checklists in Auditing: A Commentary. *Current Issues in Auditing*, 8(1): 1-25. <https://doi.org/10.2308/ciia-50741>

Bowrin, A. R., King, J. (2010). Time pressure, task complexity, and audit effectiveness, *Managerial Auditing Journal*, 25(2): 160-181. <https://doi.org/10.1108/02686901011008963>

Chen, Ya-Hui, Kung-Jeng Wang, and Shih-Hsun Liu. (2023). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model, *Sustainability*, 15(2): 15-47. <https://doi.org/10.3390/su15021547>

Chithambaranathan, P., Subramanian, N. and Palaniappan, P.K. (2015). An innovative framework for performance analysis of members of supply chains, *Benchmarking: An International Journal*, 22(2): 309-334

Chong, V.K., Monroe, G.S. and Soutar, G.N. (2004). The impact of emotional reaction and

cognitive role of occupational stress on public accountants' performance, *Asian Review of Accounting*, 12(1): 64-78. <https://doi.org/10.1108/eb060774>

Collaku, L., Aliu, M. and Ahmeti, S. (2023). The relationship between job burnout and intention to change occupation in the accounting profession: the mediating role of psychological well-being, *Management Research Review*, <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2022-0726>

Eloud, A., Jarboui, A. (2023). Strategic foresight and auditor's cognitive contribution: the study of cognitive mapping, *American J of Finance and Accounting*, 6(1):18-41. <https://doi.org/10.1504/AJFA.2019.104189>

Emadi, S. A. and Hosseini, S. H. (2019). An Analysis of Relation between Auditor's behavioral Resilience and Audit Quality within the Role Stress Paradigm. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 8(31), 231-244. (In Persian)

Espinosa-Pike, M., Barrainkua, I. (2016). An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict, *Revista de Contabilidad*, 19(1): 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.10.001>

Fooroghi Rad, R., Bazazadeh Torbati, H. (2019). The effect of auditors' work stress on audit quality, *Auditing Knowledge*, 74(1): 151-174. (In Persian)

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social*, 30(1): 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

Ganjoui, S, A.. (2013). Investigating the relationship between burnout and emotional intelligence, *Quarterly Journal of Social Work*, 2(6): 1-17. (In Persian)

Gibbs, Sh., Moore, K., Steel, G., Mckinnon, A. (2017). The Dunning-Kruger Effect in a workplace computing setting, *Computers in Human Behavior*, 72(3): 589-595. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.084>

Gignac, G. E., Zajenkowski, M. (2020). The Dunning-Kruger effect is (mostly) a statistical artefact: Valid approaches to testing the hypothesis with individual differences data, *Intelligence*, 80(3/4): 101-149. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2020.101449>

Harrel, A. M., Michael, J. S. (1984). McClelland's trichotomy of needs theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professionals, *Accounting, Organizations and Society*, 9(3/4): 241-252. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(84\)90010-2](https://doi.org/10.1016/0361-3682(84)90010-2)

Hegazy, M., El-Deeb, M.S., Hamdy, H.I. and Halim, Y.T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance, *Journal of Accounting & Organizational Change*, <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>

Hohnen, P., Hasle, P. (2019). Third party audits of the psychosocial work environment in occupational health and safety management systems, *Safety Science*, Volume 109, November; 76-85.

Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, Sh., Wang, Y., Wen, Sh. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers, *International Journal of Law, Crime and Justice* 52; 36-46.

Johari, R.J., Mohd Hairudin, N.A. and Dawood, A.K. (2022). Analysis of factors affecting dysfunctional audit behavior in Malaysia, *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4): 702-719. <https://doi.org/10.1108/IJOES-07-2021-0151>

Jones, A., III, Norman, C., & Wier, B (2010). Healthy lifestyle as a coping mechanism for role stress in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 22(1), 21-41.

Jusoh, R., Ibrahim, D. N., & Zainuddin, Y (2008). The performance consequence of multiple performance measures usage. *International Journal of Productivity and Performance*

Management, 57(2), 119-136.

Kesimli I., Karalar S., Tasdemir Ö. (2018). Auditor Stress: Literature Review and Classification. In: Çalıyurt K., Said R. (eds) Sustainability and Social Responsibility of Accountability Reporting Systems. Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-3212-7_18

Khajavi, Sh., Salehi, T. (2019). The effect of job burnout on performance in performing complex auditing tasks, *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 4(8): 243-279 . (In Persian)

Kossen, C., McDonald, N. and McIlveen, P. (2021). International backpackers' experiences of precarious visa-contingent farmwork, *Career Development International*, 26(7): 869-887. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2020-0320>

Liu, C., Zhang, J. (2008). Time pressure, accountability and audit judgment performance: an experimental study. *China Account. Rev.* 4, 405-424

Loehlein, L. (2017). Measuring the independence of audit oversight entities: a comparative empirical analysis, *Accounting Research Journal*, 30(2): 165-184. <https://doi.org/10.1108/ARJ-05-2015-0071>

Mashashai, S, M., Hashemi, S, A., Foroughi, D. (2018). The effect of individual differences in auditors on their professional commitment: Examining the mediating role of ethical climate adaptation, *Quarterly Journal of Accounting and Auditing Reviews*, 25(3): 432-415. (In Persian)

Morgan DG, Semchuk KM, Stewart NJ, D'Arcy C (2002). Job strain among staff of rural nursing homes: A comparison of nurses, aides, and activity workers. *J Nurs Adm*, 32(3):152-61.

Nehme, R., AlKhoury, C. and Al Mutawa, A. (2019). Evaluating the performance of auditors: a driver or a stabilizer of auditors' behaviour, *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2018-0306>

Nor, M, N, M. (2011). Auditor Stress: Antecedents and Relationships t ess: Antecedents and Relationships to Audit Quality, Doctor of Philosophy, School of Accounting, Finance and Economics, Faculty of Business and Law, Edith Cowan University, Perth

Parvin, P. Halimi, S. (2015). Internal Factors Affecting the Rate of Burnout (Case Study: Social Workers Working in the Organization Tehran Welfare), *Journal of Social Work Research*, 2(6), 101-137. (In Persian)

Sanow, S., Krahrmer, J. (1983). Staff burnout from a social perspective, *Children and Youth Services Review*, 5(3): 255-262. [https://doi.org/10.1016/0190-7409\(83\)90030-0](https://doi.org/10.1016/0190-7409(83)90030-0)

Smith, K, J., Emerson, D, J., Everly, G, S. (2017). Stress Arousal and Burnout as Mediators of Role Stress in Public Accounting, *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioural Research, Vol. 20)*, Emerald Publishing Limited, pp. 79-116. <https://doi.org/10.1108/S1475-148820170000020004>

Smith, K. J., Emerson, D. J. and Bošter, C.R. (2018). An examination of reduced audit quality practices within the beyond the role stress model, *Managerial Auditing Journal*, 33(8/9): 736-759. <https://doi.org/10.1108/MAJ-07-2017-1611>

Soobaroyen, T., Chengabroyan, C., (2006). Auditors' perceptions of time budget pressure, premature sign offs and under-reporting of chargeable time: evidence from a developing country. *Int. J. Auditing* 10 (3), 201-218.

Privaštava, S., Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness, *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1): 183-204. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1664>

Suhardianto, N., Leung, S, C, M., Ntim, C, G. (2020). Workload stress and conservatism: An audit perspective, *Cogent Business & Management*, 7(1): 1-19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1789423>

Sushil, A. (2017a). Multi- criteria valuation of flexibility initiatives using integrated TISM-IRP with a big data framework, *Production Planning & Control*, 28(11/12): 999-1010

Vasei-Chahar-Mahali, M., Valian, H., Abdoli, M, R. Safari grayli, M. (2018). Investigating the effect of auditors' job stress on audit quality with emphasis on the moderating role of the first audit for new clients, *Health Accounting*, 7(2): 82-103. (In Persian)

Yan, H., Xie, Sh. (2017). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market, *China Journal of Accounting Research* 9; 305-319. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>

1. Bowrin & King
2. Chong et al
3. Srivastava & Dey
4. Gibbs et al
5. Gignac & Zajenkowski
6. Chen et al
7. Public Company Accounting Oversight Board
8. Loehlein
9. Soobaroyen & Chengabroyan
10. Elaoud & Jarboui
11. Jones et al
12. Liu & Zhang
13. Jusoh et al
14. Morgan et al
15. Suhardianto et al
16. Kesimli et al
17. Yan & Xie
18. Nor
19. Freudenberger
20. Sanow & Krahmer
21. Theory McClelland
22. Harrel & Michael
23. Imposter Syndrome
24. Dunning & Kruger
25. Hegazy et al
26. Çollaku et al
27. Smit & Emrson
28. Hohnen & Hasle
29. Jin et al
30. Sushil
31. Chithambaranathan et al
32. Attride-Stirling
33. Johari et al
34. Kossen et al
35. Anaza et al
36. Amiruddin
37. Nehme et al
38. Espinosa-Pike & Barrainkua
39. Johari et al
40. Espinosa-Pike & Barrainkua
41. Luthra et al
42. defuzzification
43. Lin et al



COPYRIGHTS

This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.