

طراحی مدل بهزیستی روانشناختی حسابرسان: ارزیابی استنتاج فازی تودیم چندمرحله‌ای

■ شهلا طالاری^۱

■ فتاح بهزادیان^۲

■ مهدی صفری گرایی^۳

■ رحمان ساعدی^۴

چکیده:

بخش عمده‌ای از تغییر دانش حسابرسی از حوزه‌های صرفاً کلاسیک، امروزه به توسعه کارکردهای ادراکی حسابرسان مبنی بر توسعه سطح آگاهی شناختی از کارکردهای حرفه‌ای حسابرسی متمرکز است تا بتواند به ارتقاء کیفیت زندگی حرفه‌ای حسابرسان منجر شود و امکان بهبود کیفیت کارکردهای حسابرسی را برای ذینفعان مهیا نماید. هدف این مطالعه طراحی مدل بهزیستی روانشناختی حسابرسان و ارزیابی ابعاد شناسایی شده از طریق استنتاج فازی تودیم چندمرحله‌ای می‌باشد. این مطالعه از نظر روش شناسی جمع‌آوری داده‌ها ترکیبی است. لذا ابتدا از طریق تحلیل نظریه داده بنیاد و استفاده از رویکرد گلیرز، تلاش گردید تا ابعاد بهزیستی روانشناختی حسابرسان تعیین گردد و سپس پایایی آن با هدف تعیین حد اجماع نظری از طریق تحلیل دلفی فازی مورد بررسی قرار گیرد. در بخش کمی پژوهش نیز از استنتاج فازی تودیم بهره برده شده است، زیرا هدف در این بخش تبیین ابعاد شناسایی شده جهت تعیین مهمترین بعد بهزیستی روانشناختی حسابرسان می‌باشد. در این پژوهش در بخش کیفی ۱۵ نفر از خبرگان رشته حسابداری در سطح دانشگاهی و در بخش کمی ۵۰ نفر از حسابرسان دارای بیش از ۵ سال سابقه تجربه به عنوان جامعه آماری مشارکت داشتند. نتایج پژوهش در بخش کیفی طی ۱۵ مصاحبه از وجود ۳۸ مضمون؛ ۶ مولفه و ۳ مقوله در قالب یک مدل شش بعدی حکایت دارد. نتایج در بخش کمی پژوهش بر اساس ماتریس استنتاج فازی تودیم و تعیین وزن نهایی هر یک از معیارهای پژوهش، از انتخاب تحریک ادراک حسابرسان به عنوان مهمترین بعد بهزیستی روانشناختی در حرفه حسابرسی حکایت دارد. نتیجه کسب شده بیان کننده این واقعیت است که تحریک ادراک

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

۲. استادیار گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران، نویسنده مسئول، ایمیل:

fatahbehzadian@gmail.com

۳. دانشیار گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران

۴. استادیار گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

حرفه‌ای بیان کننده ایجاد فرصت‌های برابر در ارتقاء شغلی و تقویت سطح معنابخشی به حرفه؛ پذیرش استانداردها و الزامات اخلاقی در حسابرسی می‌باشد که باعث ایجاد انگیزه مثبت در آنان می‌شود.

کلید واژه‌ها: بهزیستی روانشناختی، ادراک حرفه‌ای، استنتاج فازی تودیم.

۱- مقدمه:

حرفه حسابرسی امروزه فراتر از تمرکز بر بازنگری در الزامات تخصصی، بر تغییر شیوه‌های رفتاری و شناختی می‌بایست متمرکز باشد، زیرا منبع قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسی، رویکردهای ادراکی است که اگر از تناسب لازم با سطح ارزش‌ها و انتظارات برآمده از بسترهای اجتماعی برخوردار نباشد، احتمالاً با چالش‌های زیادی در انجام مسیر حرفه‌ای برخوردار خواهد بود (منصور و همکاران^۱، ۲۰۲۲). بهزیستی روانشناختی حسابرسی به عنوان یکی از کارکردهای شناختی در حرفه حسابرسی تلقی می‌شود که به ایجاد ارزش افزوده حرفه حسابرسی می‌تواند کمک نماید (شهبازی و همکاران، ۱۴۰۱). زیرا حسابرسی، حرفه‌ای است که به دلیل تغییرات اجتماعی، با تقاضا برای خدمات‌دهی با کیفیت‌تر به ذینفعان مواجه است و لزوم توجه به حوزه‌های شناختی و ادراکی همچون بهزیستی، می‌تواند به اتخاذ تصمیم‌های با کیفیت‌تر آنان کمک شایان توجهی نماید (پونوماریوا و همکاران^۲، ۲۰۲۰).

بهزیستی روانشناختی^۳ مفهومی وام گرفته شده از حوزه‌های رفتارگرایی مثبت در محیط‌های کاری قلمداد می‌شود که به پویایی کیفیت شغلی کمک می‌کند و تحت تأثیر کارراهه حرفه‌ای می‌تواند به ارتقاء کیفیت عملکردی متصدیان شغلی منجر شود (راهی^۴، ۲۰۲۲). این مفهوم در حرفه حسابرسی به دلیل وجود فشارهای شغلی و چالش‌های مراوده‌ای حسابرسی با ارکان بازار سرمایه همچون نهادهای نظارتی؛ صاحبکاران؛ سهامداران و سرمایه‌گذاران، امروز به بخشی از پژوهش‌های حوزه رفتاری در حسابرسی بدل شده است (آراد و همکاران، ۱۴۰۱). در واقع وجود بهزیستی روانشناختی به تغییر شیوه تفکر حسابرسی کمک می‌نماید و امکان تناسب بین کارکردهای بیرونی حرفه حسابرسی همچون هویت اجتماعی را تسهیل می‌نماید (بشیری‌منش و داوودی، ۱۴۰۱). به عبارت دیگر بهزیستی روانشناختی بخشی از ارزیابی‌های ادراکی فرد در خصوص ایجاد تعادل در کیفیت زندگی حرفه‌ای افراد با سایر نقش‌های دیگر خارج از چارچوب‌های تعریف شده در حرفه حسابرسی تلقی می‌شود که می‌تواند امکان پاسخگویی منسجم و سریع‌تر را به دلیل ارتقاء آرامش ذهنی حسابرسی فراهم آورد (پوجا^۵، ۲۰۲۰).

1. Mansur et al
2. Ponomareva et al
3. Psychological Well-Being
4. Rahi
5. Pooja

اگرچه حرفه حسابرسی به واسطه تعدد استانداردها و ضوابط اخلاقی مورد تأکید در این عرصه، مستقل تلقی می‌شود، اما وجود زوایایی ناشناخته و متفاوت رفتارهای فردی حسابرسان، الزاماً نمی‌تواند به ایجاد یک رویه ادراکی مشخص در این عرصه منجر شود (صالحی و همکاران^۱، ۲۰۲۲). از طرف دیگر تداخل تئوری‌هایی همچون تئوری هویت اجتماعی^۲ (اسمیت و هوگ^۳، ۲۰۰۸) و تئوری حفاظت از منافع دینفعان^۴ (هوبفول^۵، ۲۰۰۲) با اختلال‌های ناشی از فشار شغلی باعث می‌گردد تا کارکردهای بهزیستی روانشناختی بیش از پیش در این حرفه مورد توجه باشد (تورتان و همکاران^۶، ۲۰۲۰). حوزه‌ای که از طریق ایجاد ارتباط بین موضوعات تخصصی با رفتارهای حرفه‌ای می‌تواند به ارتقاء کیفیت کارکردهای عملکردی حسابرسان کمک نماید. لذا باتوجه به توضیح موارد فوق، انجام این مطالعه از دو منظر می‌تواند دارای اهمیت باشد.

اولاً مرور پژوهش‌هایی همچون بروبرگ و همکاران^۷ (۲۰۲۰) که به بررسی «سوابق بهزیستی روانشناختی در میان کارکنان مؤسسه حسابرسی سوئدی»؛ سوئیدی و همکاران^۸ (۲۰۲۰) که به بررسی «بررسی تأثیر هوش معنوی و استرس نقش بر حسابرسان عملکرد بر بهزیستی روانشناختی»؛ پرکینس و فیشر^۹ (۲۰۱۰) «فراتر از معیارهای تخصصی: برنامه‌های روانشناسی سلامت حسابرسان» پرداخته‌اند، نشان می‌دهد اگرچه این مفهوم به عنوان یک عامل اثرگذار بر ادراک شخصی حسابرسان امروزه شدت مورد توجه بوده است و بی توجهی به آن، پیامدهایی همچون عدم استقلال؛ تعارض‌گرایی و کاهش کیفیت گزارش حسابرسی را می‌تواند به همراه داشته باشد، اما تمرکز بیشتر پژوهش‌های انجام شده در این عرصه، بسط رویکردهای ادراکی در سایر دانش وابسته به حرفه حسابرسی بوده است که لزوم توجه به ایجاد یک چارچوب نظری منسجم می‌تواند به ارتقاء سطح مطالعه در این حوزه کمک نماید. لذا این مطالعه با هدف ارائه مدل بهزیستی روانشناختی حسابرسان تلاش دارد تا با ایجاد ابعادی منحصر بفرد در حرفه حسابرسی، نسبت به تقویت ارزیابی این ابعاد در عملکردهای شغلی حسابرسان اقدام لازم را انجام دهد، موضوعی که در پژوهش‌های گذشته کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

ثانیاً نتایج این مطالعه می‌تواند به نهادهای نظارتی همچون تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابرسی کمک نماید، تا مطابق با رهنمودهای اجرای آیین اخلاق حرفه‌ای و دستورالعمل‌های مرتبط، استراتژی‌های شناسایی شده جهت توسعه بهزیستی روانشناختی، را مورد توجه قرار دهند و براین اساس نسبت به حفظ پایدار رفتار حسابرسان در کنترل تعارض‌های شغلی، رهنمودهایی

1. Salehi et al
2. Social Identity Theory
3. Smith and Hogg
4. Shareholders Protect Theory
5. Hobfoll
6. Turton et al
7. Broberg et al
8. Suwandi et al
9. Perkins & Fisher

را تدوین و اجرا نمایند و از طریق توسعه مفهوم بهزیستی روانشناختی در حسابرسان، به آرامش ذهنی آنان کمک نمایند تا از این طریق بتوانند نسبت به ارائه راه کارهای لازم، تدابیری را اتخاذ کنند. لذا باتوجه به اینکه مطالعه‌ای در گذشته نسبت به ارائه مدل و ارزیابی بهزیستی روانشناختی در حرفه حسابرسی اقدام نکرده است، انجام این مطالعه می‌تواند در پیوند بین ویژگی‌های حرفه حسابرسی در حوزه بیرونی با علل و رویکردهای روانشناختی در حوزه فردی، توازن ایجاد نماید و از طریق ترکیب شیوه‌های تحلیل کیفی و کمی، ارزیابی مناسبی از کارکردهای رفتاری و ادراکی حسابرسان در این عرصه صورت گیرد. لذا هدف این مطالعه، ارائه مدل و تبیین آن در حرفه حسابرسی ایران می‌باشد.

۲- مبانی نظری پژوهش

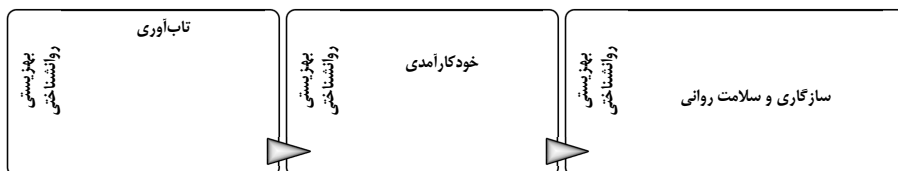
گروهی از روانشناسان با هدایت سیلگمن و همکاران^۱ (۱۹۹۹) در بررسی یافته‌های پژوهشی خود در روانشناسی بیمارگرا^۲ به این نتیجه رسیدند که با وجود دستاوردهای چشم‌گیر در حوزه روانشناسی بالینی، اما برای کاهش اختلال‌های روانی، می‌بایست از طریق روانشناسی مثبت‌گرا^۳، نسبت به تقویت رویکرد بهزیستی روانشناختی اقدام نمود. بنابراین یکی از موضوع‌هایی که در دهه اخیر توجه بسیاری را به خود جلب نموده است، بهزیستی روانشناختی از طریق روانشناسی مثبت‌گرا تلاش نموده تا به ارتقاء سطح زندگی حرفه‌ای افراد هویت تازه‌ای ببخشد (حقایقی و مقدم‌زاده، ۱۴۰۱). آدریسکول و همکاران^۴ (۲۰۰۴) به عنوان اولین محققانی بودند که به تبیین مفهوم بهزیستی روانشناختی در بستر روانشناسی مثبت‌گرا پرداختند و مهمترین دستاورد این مفهوم را تزریق شادی و رضایتبخشی در کارکردهای عملکرد فردی توصیف نمودند. گورل^۵ (۲۰۰۹) در تعریف بهزیستی روانشناختی به توانایی مشارکت فعال در محیط حرفه‌ای اشاره دارد که فرد با معنا بخشیدن به روابط کاری خود، تلاش می‌نماید تا خودکارآمدی مثبت را تجربه نماید و سطحی از تعادل در مسیر شغلی خود را به وجود آورد. از طرف دیگر، کلارک و همکاران^۶ (۲۰۰۷) به بهزیستی روانشناختی به عنوان یک معنای عاطفی می‌نگرند و بیان می‌نمایند، آنچه در یک شغل می‌تواند به افراد انگیزه بدهد، شادی و نشاط ناشی از عملکردهای فردی است که می‌تواند به وابستگی عاطفی فرد به حرفه تحت تصدی منجر شود. علیرقم وجود تعاریف متنوع در مورد بهزیستی روانشناختی، اما مسئله‌ای که مشخص است، این مفهوم برای اثرگذاری بیشتر نیازمند شناخت بیشتر در حرفه می‌باشد.

در واقع باید بیان نمود، بهزیستی روانشناختی به عنوان یکی از اساسی‌ترین مفاهیم روانشناسی

1. Seligman
2. Disease Psychology School
3. Positive Psychology School
4. O'Driscoll et al
5. Gurel
6. Clark et al

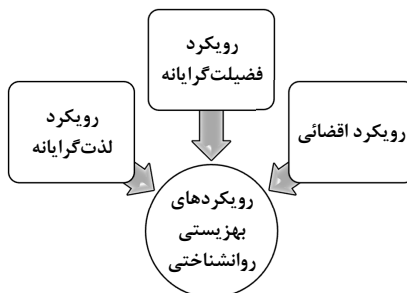
مثبت‌گرا، تلقی می‌شود که توصیف‌کننده شرایط مثبت و حالت بهینه در فرد است که معمولاً در افراد دارای افسردگی و اضطراب کمتر پدیدار می‌شود و پیامدهای تاب‌آوری^۱؛ خودکارآمدی^۲؛ سازگاری^۳ و سلامت روان فردی را می‌تواند در پی داشته باشد (آوی و همکاران^۴، ۲۰۲۲).

شکل (۱) پیامدهای بهزیستی روانشناختی



در واقع بهزیستی روانشناختی را می‌بایست ارزیابی مثبت‌گرایانه‌ای از عملکردهای فردی تلقی نمود که می‌بایست از جوانب متفاوت شغلی شامل ابعاد عاطفی؛ انگیزشی؛ رفتاری؛ شناختی و روانی مورد بررسی قرار گیرد (لاپین و همکاران^۵، ۲۰۲۲). به عنوان مثال از منظر بعد عاطفی، بهزیستی روانشناختی به احساسات؛ تجارب و هیجانات مثبت اشاره دارد که ناشی از تأثیر عواملی از جمله درآمد؛ فرصت‌های ارتقاء و وظایف شغلی تلقی می‌شود که زمینه خوشنودی شغلی را فراهم می‌آورد (بونلیا-آسالده^۶، ۲۰۲۱). تاکنون الگوهای متعدد و متفاوتی برای توصیف بهزیستی روانشناختی ارائه شده است که طبق رویکرد لی و لین^۷ (۲۰۲۰) بهزیستی روانشناختی را می‌توان در سه گروه تفکیک نمود:

شکل (۲) دسته‌بندی رویکردهای بهزیستی روانشناختی



1. Resilience
2. Self-efficacy
3. Adaptation
4. Avey et al
5. Lapin et al
6. Bonilla-Asalde
7. Li and Lin

در رویکرد لذت‌گرایانه هدف، ارزیابی سطح شادی و لذت ناشی از فرآیندهای انجام کار در محیط حرفه‌ای می‌باشد. در مقابل رویکرد فضیلت‌گرایانه سطحی از بهزیستی را بر مبنای شکوفاکردن استعدادهای بالقوه و عملکرد بهینه را توصیف می‌کنند (چن و همکاران^۱، ۲۰۲۲). در واقع این رویکرد بر خلاف رویکرد لذت‌گرایانه که بر هیجانات و رضایت از زندگی تمرکز دارد، به سطحی از اخلاق‌گرایی و معرفت‌شناسی وابسته است که می‌تواند به تقویت ادراک شغلی کمک نماید. اما رویکرد اقتضائی به عنوان کارکردی از بهزیستی روانشناختی محسوب می‌شود که در مقاطع مختلف و بنا به وجود اقتضائات فردی، عملکرد بهزیستی روانی در فرد تغییر می‌کند و امکان کنترل هیجانات از یک سو و فشار و فرسایش شغلی را از سوی دیگر مهیا می‌سازد (رابرتسون و کوپر^۲، ۲۰۱۰).

بسط این مفهوم در حرفه حسابرسی می‌تواند در مطالعه مولینا-سانچیز و همکاران^۳ (۲۰۱۹) نمود پیدا کند، زیرا این مطالعه ضمن اینکه نشان داد، منابع شغلی اثر مستقیم و مثبتی بر رضایت شغلی و بهزیستی روانی حسابرسان دارد، در عین حال محرکی در کیفیت گزارش حسابرسی قلمداد می‌شود که می‌تواند از طریق اهرم تفکر انتقادی زمینه برای پابندی بیشتر بر تردید حرفه‌ای را مهیا نماید و در نتیجه به کیفیت گزارش حسابرسی کمک کند. همچنین صالحی و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان بر ارزش‌های فرهنگی و سلامت اجتماعی» انجام دادند. در این مطالعه، با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران، ۱۹۸ حسابرس به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته با استفاده از آزمون حداقل مربعات جزئی بررسی شده است. نتایج نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین کمال‌گرایی و ارتقای ارزش‌های فرهنگی حسابرسان است. علاوه بر این، شواهد نشان می‌دهد که آینده‌متعالی با پیشگیری و ایجاد انگیزه در فعالیت‌های مجرمانه و قانونی، ارزش‌های سلامت فرهنگی و اجتماعی را به طور مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد و آن را تقویت می‌کند. بروبرگ و همکاران (۲۰۲۰) نیز مطالعه‌ای با عنوان «سوابق بهزیستی روانشناختی در میان کارکنان مؤسسه حسابرسی سوئدی» انجام دادند. در این پژوهش براساس یک نظرسنجی سراسری از کارکنان موسسات حسابرسی در کشور سوئد خواسته شد با تمرکز بر بهزیستی روانشناختی (اندازه‌گیری شده از طریق پرسشنامه سلامت عمومی) فرآیندهای رفتاری و عملکردی آنان مورد ارزیابی قرار گیرد. لذا نتایج پژوهش نشان داد، حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی از بهزیستی روانشناختی کمتری برخوردار هستند و تغییر کارفرما؛ رضایت شغلی و رضایت از کیفیت زندگی کاری محرک‌های تقویت بهزیستی روانشناختی محسوب می‌شوند. از طرف دیگر فارکانی و همکاران^۴ (۲۰۲۱) نقش بهزیستی روانشناختی در ادراک حسابرسان را سنگ بنای جلوگیری از تورش‌های رفتاری در این عرصه بیان نمود و تمرکز بر تقویت آیین رفتار حرفه‌ای را مورد توجه

1. Chen et al
2. Robertson and Cooper
3. Molina-Sánchez et al
4. Farcane et al

قرار داد. یان و خی^۱ (۲۰۱۶) با تمرکز بر وجود فشار شغلی در حسابرسی بیان نمودند، بهزیستی روانشناختی به دلیل ایجاد ذهن آگاهی متوازن در حسابربان می‌تواند با ایجاد نگرش مثبت در فرد، مانع از احاطه استرس بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابربان می‌گردد. همچنین دنیلز و کوپی^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به بررسی نقش بهزیستی روانشناختی به عنوان مکانیسمی در برابر وجود استرس و فشار شغلی در حرفه حسابرسی پرداختند و بیان کردند که اثرات منفی استرس و فرسودگی شغلی زمانی می‌تواند در حرفه حسابرسی نترل گردد، که ارکان سیاستگذاری در حرفه حسابرسی با تمرکز بر جنبه‌های بهزیستی روانشناختی، امکان افزایش ذهن آگاهی فردی را ایجاد نمایند تا حسابربان بتوانند با انگیزه بیشتری در برابر فشارهای شغلی واکنش مثبت نشان دهد. در پژوهش‌های داخلی نیز بشیری‌منش و داوودی (۱۴۰۱) مطالعه‌ای تحت عنوان «تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابربان مستقل بخش عمومی» انجام دادند. یافته‌ها نشان می‌دهد که بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حسابربان مستقل تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابربان مستقل تأثیر مثبت و معناداری دارد. در نهایت بهزیستی ذهنی از طریق تعهد شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابربان مستقل تأثیر میانجی‌گری دارد. از طرف دیگر شهبازی و همکاران (۱۴۰۱) اقدام به بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم کاری بیش از حد و استرس کاری بر قصد جابجایی حسابرس نمودند. نتایج نشان داد؛ حجم کاری بیش از حد و استرس کاری بر قصد جابجایی حسابرسی موثر بوده و اثر مثبتی داشته است؛ و نقش میانجی بهزیستی شغلی در این مطالعه نیز تایید گردید. بهزیستی شغلی یک ویژگی مطلوبی است، که با قصد ترک شغل مرتبط است، به این معنی که هر چه بهزیستی شغلی حسابربان بیشتر باشد، قصد ترک خدمت و جابه‌جایی و استرس کاری، کمتر خواهد بود. باتوجه به مبانی نظری مطرح‌شده، سوال‌های پژوهش به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

- سوال اول) مضامین بهزیستی روانشناختی حسابربان کدامند؟
- سوال دوم) مولفه‌های بهزیستی روانشناختی حسابربان کدامند؟
- سوال سوم) مقوله‌های بهزیستی روانشناختی حسابربان کدامند؟
- سوال چهارم) تعیین تاثیرگذارترین محورهای بهزیستی روانشناختی حسابربان در ارتقاء کیفیت کارکردهای حرفه‌ای کدامند؟

همانطور که از فرآیند تدوین سوالات مشخص است، سوالات اول تا سوم مبتنی بر تحلیل گرندند تئوری می‌باشد و سوال چهارم از طریق تحلیل فازی سلسله مراتبی با رویکرد تودیم مورد سنجش قرار می‌گیرد.

1. Yan & Xie
2. Daniels & Guppy

۳- روش‌شناسی

در این مطالعه بر اساس آنکه انسجام نظری لازم در خصوص ابعاد بهزیستی روانشناختی حسابرسان وجود ندارد، می‌توان این پژوهش را در دسته مطالعات توسعه‌ای قرار داد. از طرف دیگر به لحاظ ماهیت نتیجه، این مطالعه اکتشافی است، زیرا از طریق تحلیل داده بنیاد به دنبال شناسایی و ارائه یک مدل چند بعدی در راستای مفهوم بهزیستی روانشناختی حسابرسان می‌باشد. به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها نیز، این مطالعه از نوع ترکیبی است؛ زیرا در دو بخش کیفی و کمی از طریق دو فرآیند مصاحبه و چک لیست‌های تدوین شده بر اساس مقیاس‌های زبانی/فازی نسبت به جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها اقدام می‌شود. به عبارت دیگر، ابتدا از طریق تحلیل بخش کیفی و با اتکاء به روش نظریه داده بنیاد تلاش می‌شود تا ابعاد مدل بهزیستی روانشناختی حسابرسان در قالب یک مدل چند بُعدی ارائه شود که برای این منظور از رویکرد نوحاسته یا ظاهرشونده گلیرز^۱ (۱۹۹۲) استفاده می‌شود تا با استفاده از مصاحبه با خبرگان، طی سه مرحله کدگذاری، مدل پدیده مورد بررسی تدوین گردد. در این رویکرد، نظریه از درون داده‌ها ظهور می‌یابد و محققان از ابتدا پیش‌فرضی در مورد ارتباط بین داده‌ها ندارد. همچنین، براساس راهبرد نظریه‌پردازی داده بنیاد ظاهرشونده، تحلیل داده‌ها همزمان با مصاحبه‌ها آغاز می‌شود (کلایان‌مقدم و همکاران، ۱۳۹۹). پس از ارائه مدل و سنجش پایایی ابعاد آن از طریق تحلیل دلفی، در تحلیل کمی، مطالعه از طریق تحلیل فازی سلسله مراتبی و پیش‌فرض‌ها و مقیاس‌های زبانی/فازی جهت تعیین مطلوب‌ترین محور بهزیستی روانشناختی حسابرسان در حرفه حسابرسی اقدام می‌کند. به عبارت دیگر در بخش کمی پژوهش نسبت به ارزیابی مولفه‌های پژوهش اقدام می‌کند تا نسبت به تعیین مطلوب‌ترین بعد بخش کیفی در حرفه حسابرسی اقدام نماید.

۵- مشارکت‌کنندگان و فرآیند انتخاب

با توجه به گردآوری داده‌ها به صورت ترکیبی، مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی، خبرگان دانشگاهی و اساتید صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابداری می‌باشند. فرآیند انتخاب این مشارکت‌کنندگان، براساس نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی است که مبنای تعیین نقطه اشباع نظری برای اتمام مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی است. منظور از نقطه اشباع نظری، جایی است که دیگر ارتباط بین مفاهیم و طبقه جدید ظهور نکند. مطابق با صاحب‌نظران نظریه داده بنیاد همچون فرناندز^۲ (۲۰۰۴)؛ گلیرز و هالتون^۳ (۲۰۰۵؛ ۲۰۰۷) و چارمز^۴ (۲۰۱۱) نمونه‌گیری نظری تا زمانی که مقوله‌ها به کفایت نظر برسند، ادامه می‌یابد. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که براساس مقاله‌های منتشره در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش و یا سوابق علمی و اجرایی در حوزه حسابداری، به عنوان

1. Glaser
2. Fernández
3. Glaser & Holton
4. Charmaz

صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم افرادی از جامعه آماری که براساس روش گلوله برفی توسط مصاحبه شوندگان به پژوهشگر معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه آماری اضافه شدند که در نهایت، تعداد ۱۵ نفر براساس اطلاعات جدول (۱) باتوجه به نقطه اشباع تئوریک به عنوان اتمام مصاحبه‌ها در این پژوهش مشارکت داشتند.

جدول (۱) اطلاعات مصاحبه شوندگان (منبع: یافته‌های پژوهش)

کد مشارکت	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	سابقه	حوزه تخصصی	محل فعالیت
EP01	مرد	۴۸ سال	دکتری	۱۳ سال	حسابداری	دانشگاه کردستان
EP02	مرد	۴۶ سال	دکتری	۱۱ سال	حسابداری	دانشگاه سیستان و بلوچستان
EP03	مرد	۴۵ سال	دکتری	۱۱ سال	حسابداری	دانشگاه سیستان و بلوچستان
EP04	مرد	۵۵ سال	دکتری	۲۸ سال	حسابداری	دانشگاه فردوسی مشهد
EP05	مرد	۶۵ سال	دکتری	۳۲ سال	حسابداری	دانشگاه ممفیس آمریکا
EP06	زن	۴۹ سال	دکتری	۱۲ سال	حسابداری	دانشگاه الزهرا
EP07	زن	۴۳ سال	دکتری	۱۴ سال	حسابداری	دانشگاه خاتم
EP08	زن	۴۴ سال	دکتری	۱۳ سال	حسابداری	عضو کمیته تدوین استانداردهای حسابداری
EP09	زن	۴۱ سال	دکتری	۱۰ سال	حسابداری	دانشگاه امام رضا (ع)
EP010	مرد	۴۹ سال	دکتری	۱۵ سال	حسابداری	دانشگاه مازندران
EP011	مرد	۳۸ سال	دکتری	۷ سال	حسابداری	دانشگاه علامه طباطبائی
EP012	مرد	۳۹ سال	دکتری	۸ سال	حسابداری	پردیس فارابی دانشگاه تهران
EP013	مرد	۵۰ سال	دکتری	۱۸ سال	حسابداری	دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود
EP014	مرد	۵۳ سال	دکتری	۲۰ سال	حسابداری	دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین
EP015	مرد	۴۰ سال	دکتری	۱۳ سال	حسابداری	دانشگاه شهید بهشتی

در بخش کمی پس از طراحی مدل از طریق انتخاب جامعه هدف در بین حسابرسان دارای بیش از ۵ سال سابقه تجربه در حرفه حسابرسی بر اساس تجربه‌های کاری و سطح دانش فنی و تخصصی، تعداد ۵۰ نفر به عنوان جامعه هدف در بخش کمی بر اساس نمونه‌گیری در دسترس و همگن انتخاب شدند. نکته قابل توجه این است که براساس ماهیت چنین تحلیل‌هایی که به لحاظ پیچیدگی و ارزیابی لایه‌های سطری «و ستونی» نیازمند تمرکز؛ دقت کافی و مشارکت توأم با محقق می‌باشد، معمولاً حد تعیین جامعه بین ۱۵ تا ۲۵ نفر تعیین می‌شود (زیندانی و همکاران^۱، ۲۰۲۱) که در این مطالعه با دو برابر نمودن تعداد مشارکت کنندگان، مطالعه به دنبال اعتبار بیشتر در راستای تبیین موضوع در بسترهای مطالعاتی بوده است. باتوجه به توضیح‌های

1. Zindani et al

ارائه شده، جدول (۴) اطلاعات جمعیت شناختی را نشان می‌دهد.

جدول (۲) اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهش)

بخش کمی			بخش کیفی			متغیر
درصد	تعداد	معیارها	درصد	تعداد	معیارها	
%۸۸	۴۴	مرد	%۷۳,۳۴	۱۱	مرد	جنسیت
		زن			زن	
		جمع			جمع	
%۶	۳	کمتر از ۴۰ سال	%۱۳,۳۴	۲	کمتر از ۴۰ سال	سن
		بین ۴۰ تا ۵۰ سال			بین ۴۰ تا ۵۰ سال	
		بیشتر از ۵۰ سال			بیشتر از ۵۰ سال	
%۴۲	۲۲	جمع	%۲۰	۳	جمع	سابقه کاری
		بین ۵ تا ۱۰ سال			زیر ۱۰ سال	
		بیشتر از ۱۰ سال			بیشتر از ۱۰ سال	
%۷۰	۳۵	جمع	%۱۳,۳۴	۲	جمع	سابقه کاری
		بین ۵ تا ۱۰ سال			زیر ۱۰ سال	
		بیشتر از ۱۰ سال			بیشتر از ۱۰ سال	
%۳۰	۱۵	جمع	%۸۶,۶۶	۱۳	جمع	سابقه کاری
		بین ۵ تا ۱۰ سال			زیر ۱۰ سال	
		بیشتر از ۱۰ سال			بیشتر از ۱۰ سال	
%۱۰۰	۵۰	جمع	%۱۰۰	۱۵	جمع	سابقه کاری
		بین ۵ تا ۱۰ سال			زیر ۱۰ سال	
		بیشتر از ۱۰ سال			بیشتر از ۱۰ سال	

۶- گردآوری و تجزیه و تحلیل

براساس ماهیت روش شناسی پژوهش که از نوع ترکیبی بود، جهت گردآوری داده‌ها در بخش تحلیل کیفی ابتدا از مصاحبه‌های عمیق و بدون ساختار (طرح مصاحبه به صورت باز) با زمان متوسط یک ساعت استفاده گردید. ذکر این نکته حائز اهمیت است که دلیل استفاده از مصاحبه‌های عمیق و بدون ساختار این بود که مفهوم بهزیستی روانشناختی حسابرسان از انسجام مفهومی متناسبی به دلیل فقدان چارچوب نظری، برخوردار نبود و بر اساس طی فرآیندهای مصاحبه تلاش گردید تا نسبت به ایجاد انسجام در محتوا و ماهیت مفهوم مورد بررسی در حرفه حسابرسی اقدام شود. پس از ظاهرشدن مضامین اولیه، برای تفکیک مولفه‌ها در قالب ایجاد مقوله‌های کلی، مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختار یافته و ساختار یافته ادامه یافت تا در انتها به شکل‌گیری نقطه اشباع نظری کمک نماید. در طول انجام مصاحبه، سوالات به طور مداوم مورد اعمال تعدیل‌های مقتضی براساس شرایط مصاحبه و اطلاعات مصاحبه شوندگان، قرار می‌گرفت تا مسیر مصاحبه از جریان اصلی ماهیت پدیده مورد بررسی خارج نشود. برخی از سوالات پُر تکرار در فرآیند مصاحبه به ترتیب زیر بود:

۱. چه زمینه‌های در حرفه حسابرسی می‌تواند به تقویت بهزیستی روانشناختی در حسابرسان کمک نماید؟

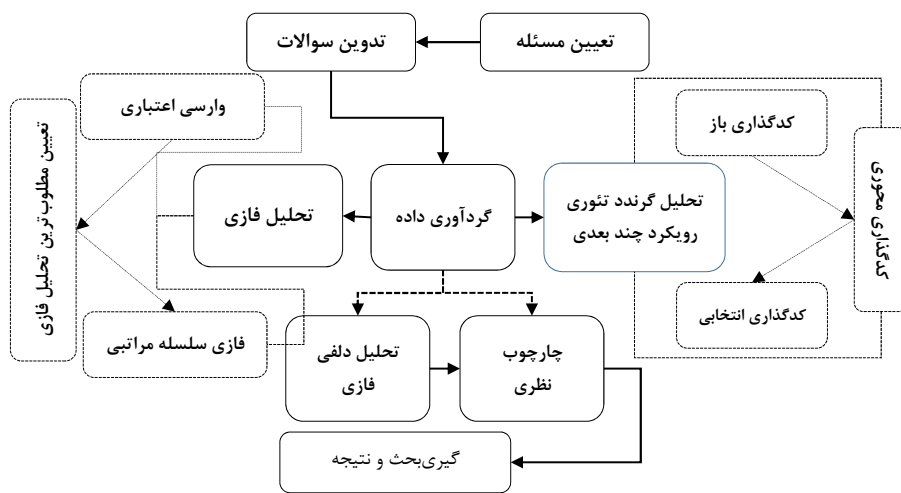
۲. تا چه اندازه ویژگی‌های فردی در تقویت بهزیستی روانشناختی حسابرسان مؤثر است؟
۳. تا چه اندازه ویژگی‌های ساختاری در حرفه حسابرسی به تقویت بهزیستی روانشناختی حسابرسان کمک می‌نماید؟
۴. چه جنبه‌هایی از کارکردهای اجتماعی در تقویت بهزیستی روانشناختی حسابرسان مؤثر است؟
۵. تا چه اندازه جنبه‌های اخلاق‌گرایی می‌تواند در تقویت بهزیستی روانشناختی حسابرسان مؤثر است؟
۶. چه جنبه‌هایی از مهارت‌هایی حرفه‌ای در حسابرسی می‌تواند به تقویت بهزیستی روانشناختی حسابرسان کمک نماید؟
۷. تا چه اندازه جنبه‌های حق‌الزحمه در حرفه حسابرسی می‌تواند به تقویت بهزیستی روانشناختی حسابرسان کمک نماید؟
۸. چه حوزه‌هایی از ویژگی‌های شغلی می‌تواند به به تقویت بهزیستی روانشناختی حسابرسان کمک نماید؟

یکی از مهمترین بخش‌های تحلیل داده بنیاد، اتمام مصاحبه‌ها می‌باشد، که رسیدن به نقطه اشباع به عنوان یک فرآیند و استراتژی در این تحلیل بسیار حائز اهمیت بود. محققان پس از هر مصاحبه، شروع به کدگذاری باز و تا حدی کدگذاری انتخابی می‌نمودند تا مفاهیم و اشتراکات‌شان مشخص گردد و بر این اساس در هر مرحله کدهای ایجادشده از مرحله کدگذاری انتخابی باهم مورد مقایسه قرار می‌گرفتند. لذا با تلفیق روش‌های گردآوری داده به شکل مصاحبه‌های بدون ساختار و نیمه‌ساختار یافته، تلاش می‌شد تا یادداشت برداری نظری در حین مصاحبه و سریعاً پس از اتمام مصاحبه صورت گیرد تا مضامین قابل استنادتری به دلیل آمادگی ذهنی مصاحبه‌کنندگان از جلسه برگزار شده، بدست آید و از سوگیری‌های احتمالی در کدگذاری جلوگیری شود. لذا با تمرکز بر این فرآیند، روند انجام مصاحبه‌ها از مصاحبه اول تا مصاحبه هشتم تقریباً ابعاد چارچوب نظری مشخص شد و از مصاحبه نهم تا مصاحبه آخر، محققان برای مطمئن شدن از رسیدن به نقطه اشباع، مصاحبه‌ها را ادامه دادند.

سپس در بخش کمی، با توجه به ارائه چارچوب نظری پژوهش، ابعاد مدل بهزیستی روانشناختی حسابرسان براساس تحلیل دلفی فازی به منظور سنجش پایایی مولفه‌های پژوهش در راستای مقوله‌های شناسایی شده، مورد بررسی قرار می‌گیرد تا با توجه به تفاوت میانگین فازی تکرار دورهای دلفی، تناسب محتوایی ابعاد با موضوع مورد بررسی مورد سنجش قرار گیرند. در واقع برای انجام تحلیل دلفی، مولفه‌های اصلی بدست آمده از مرحله کدگذاری انتخاب در تحلیل گردند تئوری، در قالب یک چک لیست امتیازی ۵ گزینه‌ای (امتیازی) طراحی می‌شوند و مجدداً بین مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی توزیع می‌گردد تا مشخص شود ابعاد شناسایی شده به درستی مفهوم مورد بررسی را پوشش می‌دهند یا خیر. در نهایت محورهای شناسایی شده (مولفه‌ها) طبق تحلیل فازی تودیم مورد بررسی قرار می‌گیرد تا نسبت به انتخاب مطلوب‌ترین بعد

بهزیستی روانشناختی حسابرسان اقدام می‌گردد. با توجه به توضیح‌های ارائه شده، نمودار روش شناسی پژوهش به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

شکل (۳) فرآیند گام به گام پیاده‌سازی تحلیل‌ها



۷- فرآیند اعتباریابی جمع‌آوری داده‌ها

در این بخش باهدف سنجش اعتبار کدگذاری‌های صورت گرفته، از طریق روش مثلث‌سازی^۱ در پژوهش‌های کیفی استفاده می‌شود. مثلث‌سازی در واقع با الهام از علم هندسه، سنجش اعتبار در پژوهش‌های کیفی را از طریق حداقل سه منبع مورد سنجش قرار می‌دهد تا مشخص شود، کدهای ایجاد شده از اعتبار و اعتماد کافی برخوردار است و مطالعه اصطلاحاً «سوگیری ذاتی»^۲ دچار نشده است (جانسون و جان^۳، ۲۰۰۹). لذا در این مطالعه برای محقق‌شدن این امر، در ۴ بعد نسبت به مرور نظرات خبرگان پس از پایان کدگذاری اقدام به اعتبارسنجی در بخش کیفی شد.

1. Validation Triangulation
2. Intrinsic Bias
3. Jonsen and Jehn

جدول (۳) اعتبارسنجی مثلث‌سازی ابعاد شناسایی شده

ابعاد مثلث‌سازی	تشریح
مثلث‌سازی منابع داده ^۱	در این بعد هدف ارزیابی تناسب تئوریک یا همراستایی مفهومی مضامین فراگیر با منابع علمی در پژوهش‌های گذشته می‌باشد. لذا باتوجه به اینکه در این مطالعه براساس ماهیت تحلیل، مضامین فراگیر از دل پژوهش‌های قبلی استخراج می‌شوند، اعتبار داده‌ای کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد. زیرا همراستایی مضامین فراگیر با مفاهیم شناسایی شده در پژوهش‌های گذشته صورت گرفته است.
مثلث‌سازی همکاران محقق ^۲	در این بعد هدف ارزیابی فرآیند جمع‌آوری داده‌ها در مصاحبه و کدگذاری بود. در واقع تفاسیر ذهنی مشارکت کننده در کدگذاری و طراحی سوالات در جریان مصاحبه مبنای اعتبارسنجی می‌باشد. در این مطالعه باتوجه به مشارکت چندین محقق در کنار هم، ضمن نزدیک نمودن تفاسیر ناشی از کدها، هرگونه انحراف در مسیر مصاحبه‌ها و کدها مورد بحث قرار می‌گرفت.
مثلث‌سازی روش ^۳	در این بعد هدف روش جمع‌آوری داده‌ها در مطالعه کیفی می‌باشد. به عنوان مثال نحوه رسیدن به نقطه اشباع تئوریک از دل مصاحبه‌ها مورد توجه می‌باشد. لذا بر اساس اینکه در جریان مصاحبه از مصاحبه باز (عمیق) و نیمه باز برای رسیدن به نقطه اشباع تئوریک بهره برده شد، لذا می‌توان بیان نمود روش جمع‌آوری داده‌ها از تک بعدی بودن خارج و براساس مجموع شیوه‌های مصاحبه و کدگذاری اولیه در محل مصاحبه نسبت به اعتبار مطالعه کمک نموده است.
مثلث‌سازی نظریه ^۴	در این بعد که دارای مرز خاکستری به لحاظ اجرا با مثلث‌سازی منابع می‌باشد، هدف لینک نمودن مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر از مرحله کدگذاری محوری و انتخابی می‌باشد. لذا با توجه به اینکه فرآیند تعیین اسامی تئوریک برای مضامین سازمان دهنده براساس تئوری‌های وابسته در سایر دانش بین رشته ایی همچون مدیریت صورت گرفت، لذا از منظر مثلث‌سازی نظریه نیز کدهای شناسایی شده مورد تأیید می‌باشد.

1. Data Source Triangulation / 2. Investigator Triangulation / 3. Method Triangulation / 4. Theory Triangulation

۸- یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا یافته‌های تحلیل نظری داده بنیاد در بخش کیفی جهت طراحی مدل ارائه می‌شود و سپس تحلیل ماتریس رتبه‌بندی نیز جهت پیشبرد اهداف بخش کمی ارائه می‌گردد.

۸-۱- یافته‌های تحلیل نظری داده بنیاد

این پژوهش با طی نمودن سه گام اصلی در تحلیل نظری داده بنیاد شامل کدگذاری باز؛ کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری تلاش دارد تا به مفهوم بهزیستی روانشناختی حسابرسان را براساس یک چارچوب نظری مورد بررسی قرار دهد. لذا براساس عدم مشخص بودن ابعاد منسجم در رابطه با این مفهوم در حرفه حسابرسی، در این بخش تلاش می‌گردد تا حوزه‌های شفاف‌تری از مفهوم پژوهش را ایجاد نماید. لذا براساس مصاحبه‌های انجام شده، جدول (۴) که نشان دهنده فرآیند سه مرحله‌ای کدگذاری می‌باشد، به ترتیب زیر ارائه می‌شود:

جدول (۴) ابعاد مدل بهزیستی روانشناختی حسابرسان براساس مضامین؛ مولفه‌ها و مقوله‌ها

کدگذاری‌های اصلی		کدگذاری	
کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	کدگذاری تثوری
مضامین مفهومی	مولفه‌های اصلی	مقوله‌ها	طبقه‌بندی اصلی
ایجاد فرصت‌های شغلی برابر برای ارتقاء	تحریک ادراک حسابرسان	مکانیزم‌های فردی در تقویت بهزیستی روانشناختی	
تقویت رعایت احترام در محیط حرفه‌ای حسابرسی			
معنابخشی به حرفه حسابرسی			
آزادی عمل در فضای حرفه حسابرسی			
تقویت احساس مثبت در حسابرسان			
تقویت سبک رهبری متعامل‌گرایانه در حرفه حسابرسی			
تقویت منبع کنترل درونی در حرفه حسابرسی			
باز تعریف اخلاق حرفه‌ای مطابق با تغییر ماهیت حسابرسی			
تقویت ارزش‌های اخلاقی وظیفه‌گرا در حرفه حسابرسی			
تقویت نمادهای رفتارگرایی حرفه‌ای در حسابرسی			
تقویت هنجارهای مصداقی در رعایت حقوق ذینفعان در حسابرسی	تحریک رفتار حرفه‌ای حسابرسان		
تقویت منشور اخلاقی در حرفه حسابرسی			
تعریف معنویت در حرفه حسابرسی			
بازآرایی فلسفه حرفه‌ای در حسابرسی			
ارتقاء سطح آموزش‌های حرفه‌ای			
اطلاع‌رسانی در فرآیندهای توسعه حسابرسان			
ارتقاء سطح دانش مذاکره در حسابرسان			
ارتقاء سطح مهارت ثبات هیجانی در حسابرسان			
ارتقاء سطح تردیدگرایی حرفه‌ای در حسابرسان			
ارتقاء سطح شناخت سوگیری‌های حرفه‌ای در حسابرسان			
رتبه‌بندی حسابرسان از نظر تفاوت حق‌الزحمه حسابرسان			
تناسب ساعات کار حسابرسی با جایگاه حسابرسان			
توسعه ظرفیت‌های تعیین حق‌الزحمه به صورت تخصص صنعت حسابرسی			
کاهش تعرفه‌های بازپرداختی حسابرسان به نهادها			
توسعه سیستم کنترل کیفیت مبنای افزایش حق‌الزحمه حسابرسان			
توسعه نرخ حسابرسی به صورت رقابتی در حرفه حسابرسی			
توسعه تناسب هزینه‌های حسابرسی با اندازه صاحبکاران			

کدگذاری‌های اصلی			
کد گذاری تئوری	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
طبقه‌بندی اصلی	مقوله‌ها	مولفه‌های اصلی	مضامین مفهومی
بهزیستی روانشناختی در حسابرسان	مکانیزم‌های اجتماعی در بهزیستی روانشناختی	تحریک توازن شغلی حسابرسان	نظارت‌های نهادی در کنترل تعارض بین نقشی در حرفه حسابرسی
			نظارت‌های نهادی در کنترل تعارض فراشغلی در حرفه حسابرسی
			نظارت‌های نهادی از سرریزشدگی مسئولیت‌های شغلی در حرفه حسابرسی
			نظارت‌های نهادی در کنترل فشار شغلی در حرفه حسابرسی
			نظارت‌های نهادی در فرسودگی شغلی در حرفه حسابرسی
		تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	اثربخشی حمایت ادراک شده در حسابرسان
			اثربخشی انعکاس بازخورد عملکرد به حسابرسان
			اثربخشی انگیزه مثبت از حفاظت از منافع ذینفعان در حسابرسان
			اثربخشی تشویق نهادی و اجتماعی حسابرسان
			اثربخشی تعیین روز حسابرسان در تقویم ملی
			اثربخشی توسعه صنفی حمایت از حقوق حسابرسان

با توجه به مشخص شدن فرآیندهای کدگذاری طبق رویکرد گلیرز در تحلیل داده بنیاد، در ادامه نسبت به مفاهیم و طبقه‌بندی فرعی ایجاد شده طبق مصاحبه‌های صورت گرفته، هریک از مولفه‌های اصلی در قالب کدهای مفهومی مورد بحث و استدلال قرار می‌گیرند و سپس در سایه‌پژوهشات انجام‌شده نسبت به پیدایش و توسعه مولفه‌های تشکیل‌دهنده هر کدام از طبقه‌بندی‌های مفهومی توضیح‌های لازم داده می‌شود. همانطور که از جدول (۴) مشاهده شد: سه طبقه‌بندی فرعی وجود دارد که عبارتند از:

مکانیزم‌های فردی در تقویت بهزیستی روانشناختی؛ مکانیزم‌های ساختاری در تقویت بهزیستی روانشناختی و مکانیزم‌های اجتماعی در بهزیستی روانشناختی که در قالب جدول (۵)، تعریف هر کدام از طبقه‌بندی‌های فرعی ارائه شده است. متغیرها در مولفه‌های تشکیل‌دهنده گزارشگری سرمایه فکری پایدار با یکدیگر ارتباط درونی دارند.

جدول (۵) تعاریف طبقه‌بندی‌های فرعی

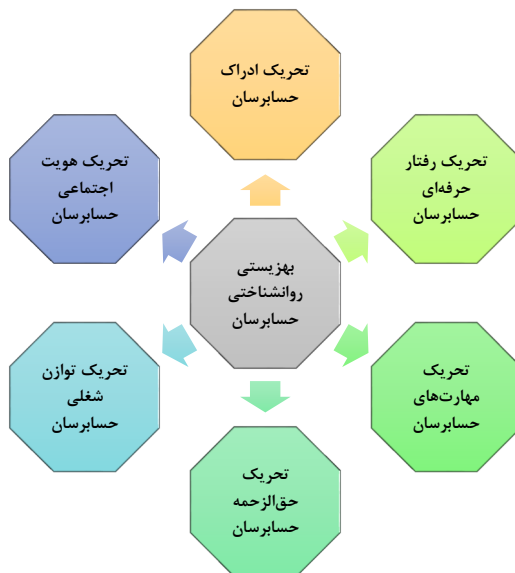
طبقه‌بندی‌های فرعی	تعریف
مکانیزم‌های فردی در تقویت بهزیستی روانشناختی	همانطور که از مبانی نظری مشخص گردید، بهزیستی روانشناختی، بخشی از آرامش ذهنی و شادکامی فردی در انجام وظایف حرفه‌ای تعریف می‌شود که می‌تواند براساس تحریک ادراک و رفتار فردی از انسجام بالاتری برخوردار باشد. لذا یک حسابرس اگر در محیط حرفه حسابرسی چه به لحاظ ادراکی و چه به لحاظ رفتاری از انگیزه‌های مثبت تری برخوردار باشد، سطح کارکرد بهزیستی روانشناختی در فرد می‌تواند به تقویت کارکردهای با کیفیت تر حسابرسی کمک نماید. لذا بخشی از ویژگی‌ها به شناخت فرد بستگی دارد و بخش دیگر به یکپارچگی آیین رفتار حرفه‌ای در تقویت ارزش‌های رفتاری و توسعه مثبت گرایی در مسیر کار راهه شغلی مرتبط می‌باشد که می‌تواند در افزایش آرامش ذهنی حسابرسان مشرثر عمل نماید.
مکانیزم‌های ساختاری در تقویت بهزیستی روانشناختی	در بخش ساختاری حرفه حسابرسی، بهزیستی روانشناختی در حسابرسان می‌تواند تحت تأثیر محرک‌هایی مهارتی و حق الزحمه حسابرسی قرار گیرد. زیرا توسعه و ارتقاء مهارت‌های تخصصی، شناختی و ارتباطی به ایجاد انگیزه مثبت در حسابرسان منجر می‌شود و کمک می‌کند تا از سطح توانمندی بالاتری در ایفای نقش‌های محوله در این حرفه برای ذینفعان برخوردار باشد و خود حسابرس نیز از تجربه لذت‌گرای بالاتری برخوردار باشد. از طرف دیگر، تحریک انگیزه‌های مادی در حسابرسان تحت عنوان حق الزحمه حسابرسی می‌تواند به ایجاد انگیزه بیشتر در ارائه با کیفیت تر وظایف حرفه‌ای منجر شود و سبب تقویت رضایت بیشتر حسابرس از محیط شغلی‌اش گردد.
مکانیزم‌های اجتماعی در بهزیستی روانشناختی	آخرین بخش از اکتشاف ابعاد بهزیستی روانشناختی حسابرسان، به حوزه کارکردهای اجتماعی حرفه حسابرسی مرتبط است که از طریق دو مولفه توزان شغلی و هویت اجتماعی می‌تواند به تقویت عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان کمک نماید. در واقع اگر حوزه نظارت‌های نهادی به گونه‌ای تقویت شود که تعارض‌ها و فشارهای شغلی در حرفه حسابرسی را کنترل نماید، حسابرسان از انگیزه‌های بالاتری به لحاظ آرامش ذهنی برخوردار هستند و از این طریق می‌تواند در کنار وظیفه حسابرسی، سایر نقش‌های فراشغلی و منتهی به بسترهای اجتماعی را به درستی ارائه دهند. همچنین در مواجهه به ارزش‌های اجتماعی تلاش نمایند بهترین اثربخشی در خصوص حفاظت از منافع ذینفعان را به نمایش بگذارد.

چارچوب تئوریک

براساس مضامین کدگذاری شده جهت رسیدن به مولفه‌ها و سپس مقوله‌های پژوهش و باتوجه به بیان مباحث تطبیق در کدهای شناسایی شده در این بخش می‌بایست نسبت به ارائه چارچوب تئوریک اقدام نمود. لذا باتوجه به ماهیت تحلیل گلیزر (۱۹۹۲) در نظریه داده بنیاد اقدام به ارائه چارچوب تئوریک پژوهش می‌باشد. همانطور که در روش‌شناسی به آن اشاره شد،

رویکرد تحلیلی گلیزر (۱۹۹۲) در تفاوت با رویکرد تحلیلی اشتراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۰) در چارچوب ساختارنیافته‌ای است که به واسطه مقوله‌ها و مولفه‌های پژوهش ارائه می‌شود. لذا با اتکاء به این مفهوم چارچوب تئوریک پژوهش ارائه می‌شود:

شکل (۶) چارچوب نظری بهزیستی روانشناختی حسابرسان



باتوجه چارچوب نظری پژوهش همانطور که مشخص است، در واقع این مدل در قالب ۳ مقوله و ۶ مولفه و ۳۸ مضمون مفهومی تفکیک نموده است. در ادامه با هدف برازش پایایی مدل جهت تبیین در جامعه هدف پژوهش از تحلیل دلفی استفاده می‌شود.

۲-۸- یافته‌های تحلیل دلفی

در این مرحله پس از ارائه چارچوب نظری فوق، باتوجه به مبنا بودن مولفه‌ها جهت ارزیابی، نسبت به بررسی حد اجماع نظری ابعاد شناسایی شده از مرحله کیفی اقدام گردید. در واقع با ساخت یک چک لیست ارزیابی ۵ گزینه و توزیع آن در بین خبرگان، مطالعه حاضر تلاش دارد تا بررسی نماید، آیا مولفه‌های شناسایی شده در راستای مقوله‌های بهزیستی روانشناختی حسابرسان از پایایی لازم برخوردار هستند یا خیر.

1. Strauss & Corbin

جدول (۶) فرآیند تحلیل دلفی فازی راند اول

ردیف	ارزش زبانی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	ارزش عددی		
							Max	Mod	Min
							۱	۳	۵
ردیف	زیرمعیارها - ارزش فازی	(۹.۷, ۱۰)	(۵.۷, ۹)	(۳.۵, ۷)	(۱.۳, ۵)	(۰.۱, ۳)	Max	Mod	Min
۱	تحریک ادراک حسابرسان	۴۳	۷	۰	۰	۰	۹/۱۰	۸/۱۵	۵/۸۵
۲	تحریک رفتار حرفه‌ای حسابرسان	۴۰	۸	۲	۰	۰	۸/۹۰	۷/۹۵	۵/۶۵
۳	تحریک مهارت‌های حسابرسان	۴۵	۵	۰	۰	۰	۹/۲۵	۸/۶۵	۶/۰۰
۴	تحریک حق الزحمه حسابرسان	۴۷	۲	۱	۰	۰	۹/۵۵	۸/۸۰	۶/۳۰
۵	تحریک توازن شغلی حسابرسان	۴۰	۵	۵	۰	۰	۸/۸۵	۷/۷۵	۵/۵۵
۶	تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	۴۶	۴	۰	۰	۰	۹/۴۰	۸/۷۰	۶/۱۰

پس از راند اول دلفی، در مرحله دوم مجدداً چک لیست امتیازی تأیید شده به همراه با نقطه نظر قبلی هر فرد و میزان اختلاف آن‌ها با دیدگاه سایر خبرگان، به مشارکت کنندگان ارجاع شد تا مشخص شود، در این راند حد اجماع نظری تعیین می‌گردد.

جدول (۷) فرآیند تحلیل دلفی فازی راند دوم

ردیف	ارزش زبانی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	ارزش عددی		
							Max	Mod	Min
							۱	۳	۵
ردیف	زیرمعیارها - ارزش فازی	(۹.۷, ۱۰)	(۵.۷, ۹)	(۳.۵, ۷)	(۱.۳, ۵)	(۰.۱, ۳)	Max	Mod	Min
۱	تحریک ادراک حسابرسان	۴۵	۵	۰	۰	۰	۸/۰۵	۰/۳۵	پذیرش
۲	تحریک رفتار حرفه‌ای حسابرسان	۴۶	۴	۰	۰	۰	۷/۹۸	۰/۴۳	پذیرش
۳	تحریک مهارت‌های حسابرسان	۴۶	۴	۰	۰	۰	۸/۰۷	۰/۳۲	پذیرش
۴	تحریک حق الزحمه حسابرسان	۴۸	۲	۰	۰	۰	۸/۴۰	۰/۳۰	پذیرش
۵	تحریک توازن شغلی حسابرسان	۴۵	۵	۰	۰	۰	۷/۷۵	۰/۳۵	پذیرش
۶	تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	۴۸	۲	۰	۰	۰	۸/۴۰	۰/۴۲	پذیرش

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله، در صورتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه $0/2$ باشد در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. همانگونه که جدول (۷) مشاهده می‌شود، مشخص گردید، تمامی مولفه‌های شناسایی شده در مرحله کیفی مورد تدیید می‌باشد و اجماع نظری حاصل شده است.

۳-۸- یافته‌های تحلیل فازی

در ادامه با هدف تعیین مطلوب‌ترین بعد بهزیستی روانشناختی حسابرسان، از تحلیل فازی تودیم، استفاده می‌شود. لذا با قراردادن هریک از مولفه‌های تأیید شده در بخش کیفی در قالب سطر « i » و ستون « j »، مقایسه زوجی صورت می‌گیرد تا بررسی شود که آیا تأثیر مستقیم؛ معکوس و یا متقابلی بین ابعاد ماتریسی وجود دارد یا خیر.

جدول (۸) مقیاس‌های زبانی براساس روابط زوجی

مقادیر فازی	متغیرهای زبانی
(۸،۹،۹)	تأثیر خیلی بالا
(۶،۷،۸)	تأثیر بالا
(۴،۵،۶)	تأثیر پایین
(۲،۳،۴)	تأثیر خیلی پایین
(۱،۱،۱)	بدون تأثیر

به عبارت دیگر، در این بخش، برای هریک از گزاره‌های پژوهش، طیف پنج‌تایی «تأثیر خیلی بالا»؛ تا «بدون تأثیر» در پرسشنامه استفاده شده است و برای هرکدام از آن‌ها مجموعه‌های فازی با توابع عضویتی فازی تعریف شد (تسفاماریام و صدیق، ۲۰۰۶). دلیل این انتخاب آن است که این اعداد اغلب در کاربردهای کنترلرهای فازی همچون تصمیم‌گیری جهت انتخاب بهترین راه‌حل مورد استفاده قرار می‌گیرند. حال باهدف بسط تعاریف اولیه اعداد فازی، ابتدا اقدام به ارائه مدل‌های ریاضی در این رابطه می‌شود.

* مرحله اول: طراحی معیارهای زبانی فازی

در این مرحله براساس معیارهای تعیین شده در بخش کیفی، برای تصمیم‌گیری نسبت به اولویت‌بندی مولفه‌های بهزیستی روانشناختی حسابرسان اقدام می‌گردد. به منظور از بین بردن عدم اطمینان باید این معیارها را براساس معیارهای زبانی که در جدول (۸) آمده است، تنظیم نمود. پس از اخذ پرسشنامه‌ها به هر کدام از واژه‌های زبانی مقادیر متناظرش، مطابق جدول (۸)، اختصاص داده می‌شود.

* مرحله دوم: ارائه چک لیست‌های ماترسی به مشارکت‌کنندگان

در این مرحله از هریک از مشارکت‌کنندگان درخواست می‌گردد که اقدام به مشخص کردن اثر هر بُعد بر ابعاد دیگر را به صورت زوجی مورد مقایسه قرار دهد. در واقع نماد $\tilde{o}_{ij} = (l_{ij} \cdot m_{ij} \cdot u_{ij})$ نشان‌دهنده نظر پاسخ‌دهنده در مورد تأثیر هر کدام از بُدهای شناسایی شده بر ابعاد دیگر است. به عبارت دیگر اثر بُعد ستون «i» بر بُعد سطر «j» مورد بررسی قرار می‌گیرد.

* مرحله سوم: ماتریس تصمیم‌گیری اولیه

ماتریس تصمیم‌گیری اولیه « $\tilde{o}$ » در واقع از میانگین ساده نظرات همه مشارکت‌کنندگان که چک لیست‌ها را مورد ارزیابی قرار دادند، استخراج می‌شود و طبق رابطه (۱) محاسبه می‌شود که در آن $\tilde{o}_{ij} = (l_{ij} \cdot m_{ij} \cdot u_{ij})$ مجموع ابعاد فازی مثلی هستند.

رابطه (۱)

$$\tilde{o} = \begin{bmatrix} \tilde{o}_{11} & \cdots & \tilde{o}_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{o}_{m1} & \cdots & \tilde{o}_{mn} \end{bmatrix} \cdot \tilde{o}_{ij} = \frac{1}{p} \times \sum_{p=1}^p \tilde{\alpha}_{ij}^p$$

* مرحله چهارم: محاسبه ماتریس نرمال شده ($\tilde{z}$)

برای نرمال‌سازی ماتریسی ابعاد شناسایی شده، باید مجموع مقادیر آن معیار بر مجموع تمامی مولفه‌ها (عناصر ستون) تقسیم شود. لذا برای تعیین ماتریس نرمال شده از روابط (۲) تا (۴) استفاده می‌شود.

رابطه (۲)

$$\tilde{z}_h = 1/K \times \tilde{o}_h; \quad h = l, m, u$$

رابطه (۳)

$$K = \max_{1 \leq i \leq n} (\sum_{j=1}^n U_{ij})$$

رابطه (۴)

$$\tilde{Z} = \begin{bmatrix} \tilde{z}_{11} & \cdots & \tilde{z}_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{z}_{m1} & \cdots & \tilde{z}_{mn} \end{bmatrix}$$

* مرحله پنجم: محاسبه ماتریس ($\tilde{v}$)

در واقع براساس آنکه از معیارهای زبانی سه مولفه‌ای و مثلی برای این تحلیل استفاده می‌شود، درایه‌های هر عنصر سه درایه‌ای در ماتریس نرمال شده تفکیک می‌شوند تا سه ماتریس $\tilde{z}_l$ ؛ $\tilde{z}_m$ و $\tilde{z}_u$ تعیین گردند. سپس برای هر ماتریس حد فازی $(l_{ij}''; m_{ij}''; u_{ij}'')$ براساس روابط (۵) تا (۷) محاسبه می‌شود.

رابطه (۵)

$$l''_{ij} = \tilde{Z}_l \times (I - \tilde{Z}_l)^{-1}$$

رابطه (۶)

$$m''_{ij} = \tilde{Z}_m \times (I - \tilde{Z}_m)^{-1}$$

رابطه (۷)

$$u''_{ij} = \tilde{Z}_u \times (I - \tilde{Z}_u)^{-1}$$

پس از این روابط می‌بایست برای محاسبه ماتریس $\tilde{v}$ ، هر کدام از حدهای پایین؛ میانه و بالای مثلثی را باهم ترکیب نمود. به عبارت دیگر اعضای ماتریس‌های $(l''_{ij}; m''_{ij}; u''_{ij})$ به ترتیب درایه‌های اول؛ دوم و سوم عناصر ماتریس را تشکیل می‌دهند که در رابطه (۸) مشخص شده است.

رابطه (۸)

$$\tilde{v} = \begin{bmatrix} \tilde{v}_{11} & \cdots & \tilde{v}_{1n} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ \tilde{v}_{m1} & \cdots & \tilde{v}_{mn} \end{bmatrix}$$

* مرحله ششم: تبدیل اعداد فازی به اعداد غیرفازی

در این مرحله می‌بایست براساس رابطه (۹) اعداد فازی به غیرفازی تبدیل شوند که براساس رابطه (۹) m و u به ترتیب درایه‌های اول؛ دوم و سوم هر عنصر می‌باشند.

رابطه (۹)

$$V = \frac{(l+4m+u)}{6}$$

* مرحله هفتم: سنجش D_i-R_i و D_i+R_i برای تعیین بهینه‌سازی مطلوبیت

در این مرحله به ترتیب از جمع هر سطر و ستون ماتریس غیرفازی شده، D و R برای هر عامل، به دست می‌آیند. سپس می‌بایست باتوجه به عناصر D_i-R_i و D_i+R_i شدت اثرگذاری و اثرپذیری در هر درایه را محاسبه نمود که در واقع مبنایی برای تصمیم‌گیری به حساب می‌آیند. در نهایت وزن هر معیار باتوجه به میزان اهمیت هر معیار برای دستیابی به بهینه‌سازی، وارد فرآیند تحلیل تودیم می‌گردد.

۹- فرآیند استنتاج فازی تودیم

این فرآیند به عنوان یکی از فرآیندهای فازی تصمیم‌گیری چندمعیاره جدید محسوب می‌شود که با ترکیب اوزان از طریق تکنیک دیمتل تشکیل می‌شوند.

جدول (۹) استنتاج فازی تودیم در تعیین اهمیت معیارهای اولیه

F_n	...	F_2	F_1	
W_m	...	W_2	W_1	W_F
P_{1m}	...	P_{12}	P_{11}	E_1
P_{2m}	...	P_{22}	P_{21}	E_2
$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$
P_{nm}	...	P_{n2}	P_{n1}	E_n

در این ماتریس m معیار شامل $(F_1, \dots, F_m)$ و گزینه $(E_1, \dots, E_n)$ در دسترسی می‌باشند، به گونه‌ای که P_{ij} امتیاز اختصاص یافته به گزینه i ام با توجه به معیار j ام $(F=1, \dots, m)$ است. همچنین W_F وزن اهمیت معیار F ام است. گام‌های اجرای فرآیند استنتاج فازی تودیم را می‌توان طی سه گام به ترتیب زیر از رابطه (۱۰) تا (۱۲) مشاهده نمود.

گام اول) اگر P_{ij} و P_{ji} به ترتیب مجموع امتیاز اختصاص یافته به گزینه‌های پژوهش با توجه به مولفه‌های $(j=1, \dots, m)$ باشد، می‌بایست ابتدا تفاضل نسبی $(P_{ij} - P_{ji})$ معیارهای شناسایی شده را محاسبه نمود. لذا طبق رابطه (۱۰) می‌بایست $\varphi_F = (E_i, E_j)$ محاسبه شود.

رابطه (۱۰)

$$\varphi_F = (E_i, E_j) = \begin{cases} \sqrt{W_F \times (P_{ij} - P_{ji})}, & (P_{ij} - P_{ji}) > 0 \\ 0, & (P_{ij} - P_{ji}) = 0 \\ \frac{-1}{\theta} \sqrt{\frac{-(P_{ij} - P_{ji})}{W_F}}, & (P_{ij} - P_{ji}) < 0 \end{cases}$$

لذا θ را فاکتور کاهش می‌بایست در نظر گرفت.

گام دوم) در این گام می‌بایست اندازه تسلط گزینه E_i بر گزینه (E_i, E_j) را براساس تشریح رابطه (۱۱) محاسبه نمود.

رابطه (۱۱)

$$\delta(E_i, E_j) = \sum_{F=1}^m \varphi_F = (E_i, E_j), \forall (i, j), i \neq j$$

گام سوم) در نهایت می‌بایست اوزان نهایی هریک از معیارهای شناسایی شده را براساس بسط رابطه (۱۲) به ترتیب زیر محاسبه نمود.
رابطه (۱۲)

$$w_j = \frac{\delta(E_j)}{\sum_{j=1}^n \delta(E_j)}$$

لذا براساس معیارهای شناسایی شده در خصوص توسعه بهزیستی روانشناختی حسابرسان، وزن‌دهی برای تعیین مهمترین بعد در کارکردهای حرفه‌ای، صورت می‌پذیرد. باتوجه به توضیح‌های داده شده ابتدا می‌بایست به منظور مقایسه معیارها با یکدیگر از ۵ تعداد عبارت کلامی جدول (۸) نسبت به تشکیل ماتریس فازی اقدام نمود. همانطور که مشاهده می‌شود ماتریس مقایسه زوجی فازی هریک از ابعاد بهزیستی روانشناختی حسابرسان طبق جدول (۱۱) تعیین شدند که در ادامه می‌بایست براساس الگوریتم دیمتل فازی، ابتدا نسبت به تعیین تفاضل نسبی سطر و ستون برای تعیین بهینه‌سازی مطلوبیت هریک از ابعاد شناسایی شده اقدام نمود. در این ماتریس، همانطور که پیش‌تر توضیح داده شد $\tilde{x}_{ij} = (l_{ij}, m_{ij}, u_{ij})$ اعداد فازی مثلثی می‌باشند و $\tilde{x}_{ii} = (i=1, 2, 3, \dots, n)$ به صورت عدد فازی $(0, 0, 0)$ در نظر گرفته می‌شوند. برای در نظر گرفتن نظر همه خبرگان طبق رابطه (۱) از آن‌ها میانگین حسابی می‌گیریم.
رابطه (۱۳)

$$\tilde{z} = \frac{\tilde{x}^1 \oplus \tilde{x}^2 \oplus \tilde{x}^3 \oplus \dots \oplus \tilde{x}^p}{p}$$

در این فرمول p تعداد خبرگان و $\tilde{x}^1, \tilde{x}^2, \tilde{x}^p$ به ترتیب ماتریس مقایسه زوجی هریک از مشارکت‌کنندگان پژوهش است و عدد فازی مثلثی به صورت $\tilde{z}_{ij} = (l'_{ij}, m'_{ij}, u'_{ij})$ است. جدول (۱۰) میانگین مقایسات زوجی را نشان می‌دهد:

جدول (۱۰) ماتریس مستقیم فازی بین ابعاد

	V1			V2			V3			V4			V5			V6		
	l	m	u	l	m	u	l	m	u	l	m	u	l	m	u	l	m	u
V1	0	0	0	0.63	0.88	0.94	0.5	0.75	0.94	0.44	0.63	0.81	0.25	0.5	0.75	0.56	0.81	1
V2	0.63	0.88	0.94	0	0	0	0.69	0.94	1	0.75	1	1	0.44	0.69	0.88	0.38	0.63	0.81
V3	0.56	0.81	1	0.44	0.69	0.88	0	0	0	0.69	0.94	1	0.31	0.56	0.81	0.38	0.63	0.81
V4	0.44	0.63	0.75	0.5	0.75	0.88	0.38	0.63	0.81	0	0	0	0.38	0.63	0.81	0.56	0.81	0.88
V5	0.63	0.88	1	0.63	0.88	1	0.44	0.69	0.94	0.5	0.69	0.81	0	0	0	0.69	0.94	1
V6	0.69	0.94	1	0.69	0.94	1	0.5	0.75	0.94	0.5	0.75	0.94	0.56	0.81	0.88	0	0	0

برای نرمالیزه کردن ماتریس به دست آمده از رابطه‌های (۱۳) و (۱۴) استفاده می‌شود
رابطه (۱۳)

$$\tilde{H}_{ij} = \frac{\tilde{z}_{ij}}{r} = \left(\frac{l'_{ij}}{r}, \frac{m'_{ij}}{r}, \frac{u'_{ij}}{r} \right) = (l''_{ij}, m''_{ij}, u''_{ij})$$

که r از رابطه زیر به دست می‌آید:
رابطه (۱۴)

$$r = \max_{1 \leq i \leq n} \left(\sum_{j=1}^n u_{ij} \right)$$

جدول (۱۱) ماتریس روابط نرمالیزه شده معیارهای پژوهش

	V1			V2			V3			V4			V5			V6		
	l	m	u	l	m	u	l	m	u	l	m	u	l	m	u	l	m	u
V1	0	0	0	0.093	0.13	0.139	0.074	0.111	0.139	0.065	0.093	0.12	0.037	0.074	0.111	0.083	0.12	0.148
V2	0.093	0.13	0.139	0	0	0	0.102	0.139	0.148	0.111	0.148	0.148	0.065	0.102	0.13	0.056	0.093	0.12
V3	0.083	0.12	0.148	0.065	0.102	0.13	0	0	0	0.102	0.139	0.148	0.046	0.083	0.12	0.056	0.093	0.12
V4	0.065	0.093	0.111	0.074	0.111	0.13	0.056	0.093	0.12	0	0	0	0.056	0.093	0.12	0.083	0.12	0.13
V5	0.093	0.13	0.148	0.093	0.13	0.148	0.065	0.102	0.139	0.074	0.102	0.12	0	0	0	0.102	0.139	0.148
V6	0.102	0.139	0.148	0.102	0.139	0.148	0.074	0.111	0.139	0.074	0.111	0.139	0.083	0.12	0.13	0	0	0

در گام بعدی به‌دست آوردن مجموع سطرها و ستون‌های ماتریس $\tilde{T}$ است. مجموع سطرها و ستون‌ها با توجه به روابط (۱۵) و (۱۶) محاسبه می‌شود.

رابطه (۱۵)

$$\tilde{D} = (\tilde{D}_i)_{n \times 1} = [\sum_{j=1}^n \tilde{T}_{ij}]_{n \times 1}$$

رابطه (۱۶)

$$\tilde{R} = (\tilde{R}_i)_{1 \times n} = [\sum_{i=1}^n \tilde{T}_{ij}]_{1 \times n}$$

که $\tilde{D}$ و $\tilde{R}$ به ترتیب ماتریس $n \times 1$ و $1 \times n$ هستند. مرحله بعدی میزان اهمیت ابعاد $(\tilde{D}_i + \tilde{R}_i)$ و رابطه بین معیارها $(\tilde{D}_i + \tilde{R}_i)$ مشخص می‌گردد. اگر $\tilde{D}_i - \tilde{R}_i < 0$ باشد معیار مربوطه اثرگذار و اگر باشد معیار مربوطه اثرپذیر است. جدول (۹) $\tilde{D}_i - \tilde{R}_i$ و $\tilde{D}_i + \tilde{R}_i$ را نشان می‌دهد.

جدول (۱۲) اهمیت و تأثیرگذاری ابعاد

		A	$\tilde{D}$	$\tilde{R}$	$\tilde{D}+\tilde{R}$	$\tilde{D}-\tilde{R}$	نتیجه
ابعاد پژوهش	تحریک ادراک حسابرسان	$V1$	۵/۸۷۹	۵/۴۰۹	۱۱/۲۸۸	۰/۴۷	علت
	تحریک رفتار حرفه‌ای حسابرسان	$V2$	۳/۳۲۷	۳/۶۴۷	۶/۹۷۴	-۰/۳۲	معلول
	تحریک مهارت‌های حسابرسان	$V3$	۴/۰۴۵	۳/۷۱۸	۷/۷۶۳	۰/۳۲۷	علت
	تحریک حق‌الزحمه حسابرسان	$V4$	۳/۵۶۹	۲/۷۹۲	۶/۳۶۱	۰/۷۷۷	علت
	تحریک توازن شغلی حسابرسان	$V5$	۳/۹۱۴	۳/۸۹۶	۷/۸۱	۰/۰۱۸	علت
	تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	$V6$	۵/۵۵۵	۵/۶۹۳	۱۱/۲۴۸	-۰/۱۳۸	معلول

طبق این جدول $\tilde{D} + \tilde{R}$ برابر با حاصل جمع تأثیرهایی که یک عامل از عوامل دیگر می‌پذیرد با تأثیرهایی است که آن عامل بر عوامل دیگر می‌گذارد، در واقع $\tilde{D} + \tilde{R}$ حاصل جمع تأثیرپذیری و تأثیرگذاری هر عامل از عوامل دیگر است. $\tilde{D} - \tilde{R}$ برابر است با اختلاف تأثیرهایی که یک عامل بر عوامل دیگر می‌گذارد با تأثیرهایی است که آن عامل از عوامل دیگر می‌پذیرد، در واقع $\tilde{D} - \tilde{R}$ خالص اثرگذاری یک عامل بر عوامل دیگر است. اگر خالص اثرگذاری یک عامل مثبت باشد، آن عامل اثرگذار است و اگر منفی باشد، یعنی آن عامل اثرپذیر است. هرچه یک عامل $\tilde{D} + \tilde{R}$ بیشتری داشته باشد، مهمتر قلمداد می‌گردد. براساس نتیجه کسب شده، تحریک ادراک حسابرسان مهمترین بُعد از میان مجموعه محرک‌های بهزیستی روانشناختی حسابرسان تلقی می‌شود که می‌تواند به ایجاد کارکردهای مثبت در عملکردهای حسابرسی منتج شود. سپس نسبت به تشکیل استنتاج فازی تودیم در تعیین اهمیت معیارهای اولیه در قالب جدول (۱۳) از نظر مشارکت‌کنندگان استفاده شد.

جدول (۱۳) استنتاج فازی تودیم براساس معیارهای پژوهش

		V	$V1$	$V2$	$V3$	$V4$	$V5$	$V7$
ابعاد پژوهش	تحریک ادراک حسابرسان	$V1$	۱/۰۰	۳/۶۶۷	۲/۰۹۸	۴/۱۱۸	۳/۴۸۲	۳/۴۵۳
	تحریک رفتار حرفه‌ای حسابرسان	$V2$	۰/۲۸۱	۱/۰۰	۳/۴۴۳	۲/۶۵۶	۵/۰۱۷	۴/۱۱۱
	تحریک مهارت‌های حسابرسان	$V3$	۰/۱۱۹	۰/۲۱۹	۱/۰۰	۲/۸۰۹	۳/۵۵۶	۳/۱۵۳
	تحریک حق‌الزحمه حسابرسان	$V4$	۰/۳۸۲	۰/۳۱۸	۰/۴۰۳	۱/۰۰	۲/۷۷۶	۲/۲۰۵
	تحریک توازن شغلی حسابرسان	$V5$	۰/۲۰۲	۰/۳۲۱	۰/۲۷۳	۰/۳۳۲	۱/۰۰	۳/۳۸۲
	تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	$V6$	۰/۳۱۶	۰/۲۶۷	۰/۳۰۸	۰/۲۱۹	۰/۱۹۵	۱/۰۰

سپس نسبت به تشکیل ماتریس تصمیم برای ترکیب اوزان هریک از معیارها براساس نتیجه بدست آمده از الگوریتم دیمیتل اقدام می‌شود. در ماتریس فوق مقدار W_{rc} می‌بایست از تقسیم وزن اولیه هر معیار که توسط دیمیتل تعیین شد، به صورت ماتریس تصمیم اولیه تودیم طبق رابطه (۱۷) مشخص گردد.

رابطه (۱۷)

$$W_{rc} = \frac{w_i}{\text{Max } w_i}$$

جدول (۱۴) ماتریس تصمیم اولیه تودیم

			$V1$	$V2$	$V3$	$V4$	$V5$	$V7$
		W_{rc}	۱/۰۰	۰/۰۳۱	۰/۰۴۲	۰/۰۱۸	۰/۰۲۹	۰/۰۵۵
ابعاد پژوهش	تحریک ادراک حساببران	$V1$	۰/۰۴۴	۱/۰۰	۰/۰۴۵	۰/۰۳۲	۰/۰۰۶	۰/۰۱۳
	تحریک رفتار حرفه‌ای حساببران	$V2$	۰/۰۲۱	۰/۰۱۸	۱/۰۰	۰/۰۱۶	۰/۰۲۵	۰/۰۱۴
	تحریک مهارت‌های حساببران	$V3$	۰/۰۱۱	۰/۰۲۲	۰/۰۱۹	۱/۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۲۴
	تحریک حق‌الزحمه حساببران	$V4$	۰/۰۱۶	۰/۰۳۷	۰/۰۲۶	۰/۰۱۸	۱/۰۰	۰/۰۱۵
	تحریک توازن شغلی حساببران	$V5$	۰/۰۱۸	۰/۰۵۳	۰/۰۲۱	۰/۰۲۵	۰/۰۱۲	۱/۰۰
	تحریک هویت اجتماعی حساببران	$V6$	۰/۳۱۶	۰/۲۶۷	۰/۳۰۸	۰/۲۱۹	۰/۱۹۵	۱/۰۰

باتوجه به تشکیل ماتریس تصمیم اولیه ایجاد شده، می‌بایست نسبت به تشکیل ماتریس اولویت‌بندی معیارهای براساس جدول (۱۵) اقدام نمود.

جدول ۱۵. ماتریس نهایی اولویت‌بندی معیارها

		$V1$	$V2$	$V3$	$V4$	$V5$	$V6$	وزن نهایی	Rank
ابعاد پژوهش	تحریک ادراک حسابرسان	$V1$	۰/۳۲۳	۰/۵۰۱	۰/۲۰۴	۰/۲۲۹	۰/۴۴۶	۰/۳۱۲	1 st
	تحریک رفتار حرفه‌ای حسابرسان	$V2$	۰/۲۰۹	۰/۱۰۰۰	۰/۴۴۳	۰/۱۷۵	۰/۳۸۵	۰/۲۴۱	5 th
	تحریک مهارت‌های حسابرسان	$V3$	۰/۳۸۵	۰/۳۲۲	۰/۱۰۰۰	۰/۰۹۷	۰/۱۵۴	۰/۲۶۴	4 th
	تحریک حق الزحمه حسابرسان	$V4$	۰/۲۸۹	۰/۱۹۳	۰/۲۷۸	۰/۱۰۰۰	۰/۳۱۸	۰/۱۸۲	6 th
	تحریک توازن شغلی حسابرسان	$V5$	۰/۲۳۵	۰/۲۴۹	۰/۲۳۸	۰/۲۵۷	۰/۱۰۰۰	۰/۲۸۷	3 rd
	تحریک هویت اجتماعی حسابرسان	$V6$	۰/۳۹۳	۰/۱۱۸	۰/۴۰۴	۰/۱۱۴	۰/۱۱۷	۰/۳۰۴	2 nd

براساس ماتریس استنتاج فازی تودیم و تعیین وزن نهایی هر یک از معیارهای پژوهش مشخص گردید، همسو با تحلیل دیمتل، معیار تحریک ادراک حسابرسان (V_1) مهمترین بعد بهزیستی روانشناختی حسابرسان تلقی می‌شود که می‌تواند به تقویت کارکردهای حرفه‌ای حسابرسی کمک می‌نماید.

۱۰- بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش ارائه چارچوب طراحی مدل بهزیستی روانشناختی حسابرسان: ارزیابی استنتاج فازی تودیم چندمرحله‌ای می‌باشد. همانطور که طی مسیر این مطالعه نشان داد، فرآیند جمع‌آوری داده‌ها ترکیبی و مبتنی بر شیوه تحلیل گردند تئوری در بخش کیفی و تحلیل فازی تودیم در بخش کمی بود. لذا طی ۱۵ مصاحبه با خبرگان تلاش گردید باتوجه به اینکه چارچوب منسجمی در خصوص ابعاد بهزیستی روانشناختی حسابرسان به عنوان یکی مبانی ارتقاء کیفیت کارکردهای حرفه‌ای در حسابرسی وجود ندارد، از طریق سه مرحله کدگذاری، نسبت به شناسایی ابعاد مدل اقدام گردید. لذا همانطور که مدل ۶ بخشی ارائه شده پس از تحلیل گردند نشان داد، بهزیستی روانشناختی بر بستر ۳ مقوله؛ ۶ مولفه و ۳۸ مضمون مفهومی بنا شده است. پس از شناسایی ابعاد، با هدف دستیابی به حد اجماع نظری، طی دو راند تحلیل دلفی فازی، تلاش گردید تا با مقایسه تفاوت میانگین‌های فازی، نسبت به تأیید پایایی اقدام شود که نتایج حکایت از تأیید هر شش مولفه شناسایی شده دارد. در بخش کمی این مطالعه با هدف پاسخ به سوال چهارم مطالعه مبنی بر تعیین تاثیرگذارترین محورهای بهزیستی روانشناختی حسابرسان در ارتقاء کیفیت کارکردهای حرفه‌ای، از فرآیند تحلیل فازی تودیم چندمرحله‌ای بهره برده شد. نتایج نشان داد، معیار تحریک ادراک حسابرسان (V_1) مهمترین بعد بهزیستی روانشناختی

حسابرسان تلقی می‌شود که می‌توانند در تقویت کارکردهای حرفه‌ای حسابرسی نقش مؤثری را ایفا نمایند. در تحلیل این نتیجه باید ابتدا به این موضوع اشاره داشت که بهزیستی روانشناختی، بروندادی از مجموعه محرک‌هایی است که زمینه اثربخشی در کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان را ممکن می‌سازد. لذا انتخاب معیار تحریک ادراک حسابرسان مبنایی درونی و شناختی محسوب می‌شود که می‌تواند پیامدهای منسجم‌تری از بهزیستی روانشناختی را ایجاد نمایند. در واقع نتیجه این بخش بیان‌کننده این موضوع است که تقویت ادراک در حسابرسان به ایجاد آرامش ذهنی در مسیر شغلی و ایفای نقش مؤثر منتج می‌شود و این موضوع باعث می‌گردد تا سطح بهزیستی روانشناختی حسابرسان تقویت شود. به عبارت دیگر تحت تأثیر شناختی که حسابرس از محیط حرفه‌ای کسب می‌نماید و تناسبی که بین ویژگی‌های روانشناختی خود با آن برقرار می‌کند، می‌تواند سطح ادراک حرفه‌ای منسجم‌تری در حسابرس را سبب شود و امکان ارتقاء سطح عملکردهای حرفه‌ای را توسعه بخشد. در واقع تحریک ادراک حرفه‌ای بیان‌کننده ایجاد فرصت‌های برابر در ارتقاء شغلی است که به دلیل رعایت احترام متقابل در محیط حرفه‌ای حسابرسی ایجاد می‌شود و سطح معنا بخشی به حرفه و پذیرش استانداردها و الزامات اخلاقی را در حسابرسان توسعه می‌بخشد و با تقویت رویکرد مثبت در حسابرسان سبب می‌گردد تا سطح کانون کنترل در آنان ارتقاء یابد و مصرانه پیگیر انجام وظایف حرفه‌ای در حسابرسی گردند. تحریک چنین مضامینی در انتقال انگیزه مضاعف به حسابرسان نقش بسیار مؤثری خواهد داشت و باعث می‌گردد تا در مواجهه به چالش‌هایی در حرفه حسابرسی همچون نفوذ و اثرگذاری واسطه‌ها یا صاحبکاران، سطح عملکردی حسابرسان تقویت شود و این موضوع امکان تقویت کارکردهای حرفه‌ای در حسابرسی را تقویت نماید. نتیجه کسب شده اگرچه در دسته مطالعه‌های اولیه قرار می‌گیرد که مشابه آن در سطح حرفه حسابرسی انجام نشده است، اما از منظر اثربخشی مفهوم مورد بررسی در بهزیستی روانشناختی با پژوهش‌هایی همچون فام و همکاران (۲۰۲۲)؛ بروبرگ و همکاران (۲۰۲۰) و بشیری منش و داوودی (۱۴۰۱) که بر ادراک حرفه‌ای حسابرسان متمرکز می‌باشند، مطابقت دارد.

با توجه به اهمیت موضوع مورد مطالعه در حرفه حسابرسی به سیاستگذاران عرصه توسعه کارکردهای حرفه‌ای حسابرسان توصیه می‌شود تا جهت تحریک بهزیستی روانشناختی، بر حوزه‌هایی از مکانیزم‌های فردی به ویژه رویکردهای ادراکی متمرکز شوند. لذا پیشنهاد می‌شود تا با تغییر فلسفه کلاسیک حسابداری مبنی بر تمرکز صرف بر بررسی عملکردهای مالی صاحبکاران، به جنبه‌های توسعه شناخت فردی از طریق آموزش و برگزاری کارگاه‌های آموزش ادراکی در حسابرسان توجه ویژه‌تری نمایند تا سطح رضایت روانی آنان در مسیر شغلی تقویت شود. همچنین می‌بایست با تمرکز بر اثربخشی شناخت ادراکی حسابرسان در انجام وظایف شغلی، در سرفصل‌های دانشگاهی نسبت به موضوع توسعه بهزیستی روانشناختی اقدام شود تا ادراک متقاضیان ورود به این عرصه بیش از گذشته از آمادگی پذیرش مسئولیت حرفه‌ای در حسابرسی ارتقاء یابد و از این طریق امکان ارتقاء عملکردهای حسابرسی نسبت به گذشته از کیفیت بالاتری

برخوردار باشد.

در نهایت باید بیان شود، به لحاظ اینکه مطالعه حاضر براساس فرآیند کدگذاری ناشی از مصاحبه، نسبت به جمع‌آوری داده‌ها و ارائه چارچوب نظری در رابطه با موضوع حاضر اقدام نموده است، با محدودیت‌های پژوهشی براساس نظر محققان این مطالعه مواجه بود که می‌بایست بیان گردد اگرچه مصاحبه حضوری می‌توانست به کیفیت شناسایی ابعاد کمک نماید، اما به دلیل مشغله و مسافت زیاد، معمولاً دسترسی به خبرگان مشکل بود که با هدف کاهش اثرات منفی در این بخش، تلاش گردید تا از کانال‌های ارتباطی جایگزین مصاحبه حضوری، در برخی از مصاحبه‌ها بهره برده شود. از طرف دیگر ابعاد شناسایی شده این مطالعه، الزاماً نمی‌تواند تمام آن چیزی که در حوزه بهزیستی روانشناختی در حساب‌برسان مطرح است، باشد و صرفاً این مطالعه می‌تواند ادعا نماید به طور نسبی ابعاد این پدیده را مورد شناسایی قرار داده است. در نهایت فقدان ارزیابی ابعاد شناسایی شده بر روی زمینه‌های ارتقاء کیفیت حساب‌برسی می‌تواند محدودیت دیگر این مطالعه باشد که با ارائه پیشنهاد‌های آتی همچون بررسی تأثیر ابعاد شناسایی شده بهزیستی روانشناختی حساب‌برسان در تردید و کیفیت قضاوت حرفه‌ای می‌توان تا حدی این محدودیت را تقلیل دهد.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. آزاد، حامد،، مشعشعی، سیدمحمد،، بیان‌فر، فاطمه. (۱۴۰۱). تجاری‌سازی حساب‌برسی و بهزیستی روانی حساب‌برسان: تحلیلی از محیط حساب‌برسی ایران، بررسی‌های حسابداری و حساب‌برسی، ۲۹(۱): ۱-۲۵.
۲. بشیری‌منش، نازنین،، داوودی، شیما. (۱۴۰۱). تأثیر بهزیستی ذهنی بر تعهد شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل بخش عمومی، دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی، ۲(۵): ۱۰۱-۱۲۰.
۳. حقایقی، مرضیه،، مقدم‌زاده، علی. (۱۴۰۱). الگوی میانجیگری ذهن‌آگاهی در رابطه بین احساس تنهایی و بهزیستی روانشناختی: یک رویکرد میانجیگری تعدیل‌شده، پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۸(۲): ۱۵-۳۲.
۴. شهبازی، وحید،، زلقی، حسن،، شیخی، مریم. (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی بهزیستی شغلی در رابطه بین حجم‌کاری بیش از حد واسترس‌کاری بر قصد جابجایی حساب‌برس، دانش حسابداری مالی، ۹(۳): ۱۰۱-۱۲۱.
۵. کلایان‌مقدم، هما،، مهارتی، یعقوب،، اشرفی، مجید،، خوراکیان، علیرضا. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر تشخیص فرصت‌ها برای خلق ارزش اجتماعی در ایران: نظریه‌پردازی داده‌بنیاد با رویکرد ظاهرشونده (گلایزری)، علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۷(۱): ۱۴۱-۸۷.

ب- منابع خارجی:

1. Avey, J., Newman, A. and Herbert, K. (2022). Fostering employees' resilience and psychological well-being through an app-based resilience intervention, Personnel Review, <https://doi.org/10.1108/PR-08-2021-0612>
2. Bonilla-Asalde, C. (2021). Psychological Well-Being and Emotional Dependence in Female Adolescent Victims of Violence, 58(3): 104-119. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i3.3871>
3. Charmaz, K. (2011). Grounded theory methods in social justice research. The Sage handbook of qualitative research, 4(3): 359-380.

4. Chen, C., Zhang, J., Tian, H. and Bu, X. (2022). The impact of entrepreneurial passion on entrepreneurial success and psychological well-being: a person-centered investigation, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, <https://doi.org/10.1108/IJEBR-12-2021-0977>
5. Clark, C., Myron, R., Stansfeld, S. and Candy, B. (2007). A systematic review of the evidence on the effect of the built and physical environment on mental health, *Journal of Public Mental Health*, 6(2): 14-27. <https://doi.org/10.1108/17465729200700011>
6. Daniels, K., Guppy, A. (1995). Stress, social support and psychological well-being in British accountants, *Work & Stress*, 9(4): 432-447. <https://doi.org/10.1080/02678379508256891>
7. Farcane, N., Bunget, O. B., Blidisel, R., Dumitrescu, A. C., Deliu, D., Bogdan, O. (2021). Auditors' perceptions on work adaptability in remote audit: a COVID-19 perspective, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(1): 422-459. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2077789>
8. Fernández, W. D. (2004). The grounded theory method and case study data in IS research: issues and design. In *Information Systems Foundations Workshop: Constructing and Criticizing*, 1(1): 43-59.
9. Glaser, B. G. (1992). *Theoretical Sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, Calif.: Sociology Press.
10. Glaser, B. G., & Holton, J. (2007). Remodeling grounded theory, *Historical Social Research/Historische Sozialforschung*, Supplement, 19(32): 47-68.
11. Gurel, N. (2009). Effects of thinking styles and gender on psychological well-being [dissertation]. Diunduh pada, 12, 1-70.
12. Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation, *Review of General Psychology*, 6(4): 307-324.
13. Jonsen, K. and Jehn, K.A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies, *Qualitative Research in Organizations and Management*, 4(2): 123-150. <https://doi.org/10.1108/17465640910978391>
14. Lapin, B., Mate, K., Li, Y., Thakore, N. (2022). Subjective health perception prioritizes psychological well-being over physical function in advanced ALS: A multigroup structural equation modeling analysis, *Journal of the Neurological Sciences*, 442(1): 65-78. <https://doi.org/10.1016/j.jns.2022.120442>
15. Li, X. and Lin, C. (2020). The influence of high-commitment work system on work well-being: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of leader trust, *Personnel Review*, 50(4): 1128-1147. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2020-0034>
16. Mansur, H., Abdul Rahman, A. A., Meero, A., Shatnawi, A. (2022). The perceptions of external auditors on the relationship between audit fees and audit quality, *Cogent Business & Management*, 9(1): 213-243. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2113203>
17. Molina-Sánchez, H., Ariza-Montes, A., Ortiz-Gomez, M. and Leal-Rodriguez, A. (2019). The subjective well-being challenge in the accounting profession: the role of job resources, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17): 30-41.
18. O'Driscoll, M.P., Brough, P. and Kalliath, T.J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: a longitudinal study in New Zealand, *Equal Opportunities International*, 23(1/2): 36-56. <https://doi.org/10.1108/02610150410787846>
19. Ponomareva, Y., Uman, T., Broberg, P., Vinberg, E. and Karlsson, K. (2020). Commercialization of audit firms and auditors' subjective well-being, *Meditari Accountancy Research*, 28(4): 565-585. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2018-0384>
20. Pooja, Y. (2020). The Relationship Between Employee Engagement and Psychological Well-Being (June 16, 2020). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3628288>
21. Rahi, S. (2022). Investigating the role of employee psychological well-being and psychological empowerment with relation to work engagement and sustainable employability, *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2): 266-285. <https://doi.org/10.1108/IJES-01-2022-0001>

- org/10.1108/IJOES-12-2020-0200
22. Robertson, I.T. and Cooper, C.L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being, *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4): 324-336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
23. Salehi, M., Aljhlani, A.K. and Shafeeq Nimr Al-Maliki, H. (2022). The effect of auditors' psychological characteristics on cultural values and social health, *Management Research Review*, <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2021-0483>
24. Seligman, M. E. P., Schulman, P., DeRubeis, R. J., Hollon, S. D. (1999). The prevention of depression and anxiety. *Prevention and Treatment*, 2(8): 1-32.
25. Smith, J.R. and Hogg, M.A. (2008). Social identity and attitudes. In Crano, W. and Prislin, R. (Eds), *Attitudes and Attitude Change*, Psychology Press, New York, NY, 337-360.
26. Strauss, A.L., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory: Procedures and Technique*, Sage, Newbury Park, London.
27. Tesfamariam, S., Sadiq, R. (2006). Risk-based environmental decision-making using fuzzy analytic hierarchy process (F-AHP). *Stochastic Environmental Research and Risk Assessment*, 21(1): 35- 50.
28. Turton, A., Langsford, M., Di Lorenzo, D., Zahra, D., Henshelwood, J., Griffiths, T. (2020). An audit of emotional logic for mental health self-care improving social connection, *European Journal of Integrative Medicine*, 37(2): 276-303. <https://doi.org/10.1016/j.eujim.2020.101167>
29. Yan, H., Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4): 300-319.
30. Zindani, D., Maity, S. R., Bhowmik, S. (2021). Extended TODIM method based on normal wiggly hesitant fuzzy sets for deducing optimal reinforcement condition of agro-waste fibers for green product development, *Journal of Cleaner Production*, 301(2): 117-147. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126947>