



Providing a framework for auditor perfectionism: with thematic analysis approach and systemic representation modeling

- Nasrin Khorrami ^۱
- Azar Moslemi ^۲
- Mehdi Safari Gerayli ^{*۳}
- Alireza Hasan Maleki ^۴

Abstract

The purpose of the present study was to provide a framework for auditor perfectionism based on thematic analysis approach and systemic representation modeling. Qualitative data were collected through interviews with ۱۵ university experts with professional experience in the field of auditing in ۲۰۲۴. These experts were selected based on the purposeful sampling method with the snowball approach, and the interviews continued until reaching theoretical saturation. This study identified the themes of the study through thematic analysis through interviews and coding. Then, using fuzzy Delphi analysis, the reliability of the identified dimensions was analyzed, and finally, in the quantitative part, systematic representation analysis was used to explain the identified organizing themes. The results of the current research show ۲ overarching themes (auditors' adaptive perfectionism and auditors' non-adaptive perfectionism), ۶ organizing themes (adherence to principles, compatibility with goals, behavioral perspectives, rumination, self-reproach in doing audit work and setting unrealistic standards) and ۲۲ were basic themes. Based on the average evaluation of the first and second phases of Delphi, it was determined that all dimensions were approved because they had a difference of less than ۰.۲. The findings of the quantitative section showed that the most stimulating aspect of auditors' perfectionism is behavioral perspectives, which is considered a stimulus arising from the model of adaptive perfectionism. On the other hand, the most probable consequence in the functions of auditors' perfectionism model is their adherence to improving principles and rules that are able to increasingly improve the auditors' work process.

Key words: psychological characteristics, perfectionism, adaptive perfectionism, non-adaptive perfectionism.

^۱ PH.D Student Department of Accounting, khomein Branch, Islamic Azad University, khomein, Iran, E-mail: nasrinkhorrami.acc.۹۹۱@gmail.com

^۲ Assistant Professor Department of accounting, khomein Branch, Islamic Azad University, khomein, Iran, E-mail: azar.moslemi.kh@gmail.com

^۳ Associate Professor Department of accounting, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran, E-mail: Mehdi.safari۸۳@yahoo.com

^۴ Assistant Professor Department of accounting, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran, E-mail: alireza.h.maleki@gmail.com

ارائه چارچوبی برای کمال گرایی حسابرسی: با رویکرد تحلیل مضمون و مدل سازی

بازنمایی سیستمی

- نسرين خرمي^۱
- آذر مسلمي^۲
- مهدي صفري گرايلي^۳
- علي رضا حسن ملكي^۴

چکیده

همواره ویژگی‌های روانشناختی حساب‌برسان، عامل مهمی جهت درک رفتارهای آنان در عملیات حسابرسی محسوب می‌شود که می‌بایست با شناخت این ویژگی‌های تاثیرگذار، سیاست‌ها و برنامه‌های مناسبی جهت ارتقای فرایند حسابرسی تدوین نمود. یکی از این ویژگی‌های رفتاری حساب‌برس، کمال گرایی است. لذا مطالعه حاضر به ارائه چارچوبی برای کمال گرایی حساب‌برس می‌پردازد. این مطالعه از نظر روش شناسی اکتشافی و به لحاظ تحلیلی ترکیبی قلمداد می‌شود. زیرا بدلیل فقدان چارچوب منسجم در خصوص کمال گرایی حساب‌برسان، از طریق تحلیل مضمون نسبت به شناسایی مضامین مطالعه با استفاده از واکاوی پژوهش‌های قبلی و مصاحبه با خبرگان اقدام می‌نماید. سپس با استفاده از تحلیل دلفی، پایایی ابعاد شناسایی شده مورد تحلیل قرار گرفت تا در نهایت در بخش کمی، براساس مدل سازی بازنمایی سیستمی، محرک‌ها و پیامدهای کمال گرایی حساب‌برس تعیین گردند. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی و همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی می‌باشد که بر اساس روش نمونه گیری هدفمند با رویکرد گلوله برفی انتخاب شدند. نتایج مطالعه در بخش کیفی، بیانگر ۲ مضمون فراگیر (کمالگرایی انطباقی حساب‌برسان و کمالگرایی غیر انطباقی حساب‌برسان)، ۶ مضمون سازمان دهنده (پایبندی به اصول، سازگاری با اهداف، چشم‌اندازهای رفتاری، نشخوار فکری، خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی و تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه) و ۲۳ مضمون پایه بود. از سوی دیگر نتایج بازنمایی سیستمی به عنوان تحلیل بخش کمی نشان داد که محرک آمیزترین بعد کمالگرایی حساب‌برسان، چشم‌اندازهای رفتاری است که محرکی برآمده از الگوی کمالگرایی انطباقی قلمداد می‌شود. همچنین، محتمل ترین پیامد در کارکردهای الگوی کمالگرایی حساب‌برسان، پایبندی آنان به اصول و قوانین بهبود دهنده ای می باشد که قادر هستند به صورت فزاینده ای فرایند انجام کار حساب‌برسان را بهبود بخشند. یافته‌های این پژوهش، ضمن بسط ادبیات مطالعات رفتاری در حوزه حسابرسی، می‌تواند مورد استفاده قانون‌گذاران حرفه حسابرسی و تدوین کنندگان استانداردهای حسابرسی قرار گرفته و بینش مفیدی در خصوص ابعاد کمال گرایی حساب‌برسان برای آنان فراهم می‌سازد.

واژگان کلیدی: الگو، ارزیابی عملکرد، پاسخگویی، سازمان حسابرسی.

^۱ دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد خمین، دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران. ایمیل: asrinkhorrami.acc.۹۹۱@gmail.com

^۲ استادیار گروه حسابداری، واحد خمین دانشگاه آزاد اسلامی، خمین، ایران. ایمیل: azar.moslemi.kh@gmail.com

^۳ دانشیار گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران. (نویسنده مسئول) ایمیل: Mehdi.safari.۸۳@yahoo.com

^۴ استادیار گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران. ایمیل: alireza.h.maleki@gmail.com

۱. مقدمه

در دهه های اخیر، علاقه علمی پژوهشگران به «تحقیقات رفتاری» به ویژه در محیط کار حسابرسی افزایش یافته است. به عنوان نمونه نتایج مطالعه زاکي و الفار^۱ (۲۰۱۳) حاکی از تأثیر غیرمستقیم معنادار بین ویژگی های کمال گرایی شریک و کیفیت حسابرسی از طریق شک حرفه ای آن ها بود (راکی و الفار، ۲۰۲۳). در تحقیقی دیگر تأثیر ویژگی های شخصیتی «برون گرایی» و «شک گرایی حرفه ای» بر کیفیت حسابرسی تأیید گردیده است (چن^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین سه ویژگی رفتاری یعنی گشودگی به تجربه، وظیفه شناسی و روان رنجوری بر رابطه فشار اطاعت و قضاوت حسابرسی در مطالعه سوربانی^۳ و همکاران (۲۰۲۲) نشان داده شده است (سوربانی و همکاران، ۲۰۲۲). یکی از موضوعات قابل بحث در «روانشناسی شخصیت» یافتن ساختارها و چارچوب هایی مناسب بر پایه صفات برجسته و مهم بشر است (بالبورا و الفار^۴، ۲۰۲۳). موضوعاتی که به بحث اخلاق در حرفه حسابرسی می پردازد، هم از جنبه حسابداری و حسابرسی و هم در حوزه روانشناسی و مدیریتی می تواند مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد. در حقیقت، رابطه پیچیده ویژگی های اخلاقی با متغیرهای مهم و تأثیرگذار در حرفه حسابداری و حسابرسی، محققان را به سوی این مطالعات سوق می دهد (اوتو^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). تداوم حیات هر حرفه و اشتغال اعضای آن، منوط به نوع و کیفیت خدماتی است که ارائه می نماید و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات به دست می آورد. این اعتبار و اعتماد سرمایه اصلی هر حرفه است و حفظ آن اهمیت والایی دارد (بهمنی، ۱۳۹۹). انسان ها در مرکز و قلب سازمان ها، نقشی حیاتی و تعیین کننده را بر عهده گرفته اند؛ چرا که مهمترین مزیت رقابتی شمرده می شوند. لذا شناسایی و ارتقاء مهارت، دانش، توانایی و در یک کلام، شایستگی های آنان برای موفقیت یک سازمان، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است (اخگر، ۱۴۰۰). شایستگی یک شخص مجموعه ای از مهارت هاست که یک فرد باید به منظور انجام رضایت بخش یک کار مشخص دارا باشد. شایستگی های منابع انسانی بر عملکرد کسب و کار تأثیر می گذارد. پژوهش ها نشان داده اند زمانی که متولیان شرکت، منابع انسانی شایسته ای باشند، حدود ۲۱ درصد بر نتایج کسب و کار تأثیر می گذارند. در واقع، هر موقعیت شغلی به شایستگی های مشابهی برای تأثیرگذاری بر عملکرد کسب و کار نیازمند می باشد (اندلمن^۶ و همکاران، ۲۰۲۱، کوکر و کیسلا^۷، ۲۰۱۹). همچنین بدلیل رسوایی های مالی متعدد، تأکید بر مساله اخلاق در حسابداری در سال های اخیر دوباره مورد توجه قرار گرفته است، اشتباهات و لغزش های اخلاقی که در مورد برخی از حسابرسان مشاهده شده است، علت بسیاری از شکست های حسابرسی بوده اند، و شکست

^۱ Zaki & Elfar

^۲ Chen

^۳ Suryarini

^۴ Balboula and Elfar

^۵ Otto

^۶ Endleman

^۷ Cooks & Ciesla

های حسابرسی از همان روزهای اولیه تولد حرفه حسابرسی توجهات زیادی را به خود جلب کرده اند. حال آنکه تمامی شکست های حسابرسی، به رفتارهای غیر اخلاقی حسابرسان مربوط نمی شود، اما بسیاری از آنها به رفتارهای غیر اخلاقی یا حداقل غیر حرفه ای حسابرسان مربوط می شود (بالبورا و الفار^۱، ۲۰۲۳). بنابراین بررسی رفتارهای اخلاقی و بسیاری از ویژگی های روانشناختی و شخصیتی از قبیل کمال گرایی برای حرفه حسابرسی ضروری است (لو^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). افراد کمال گرا با تلاش برای بی نقص بودن و به طور افراطی با قراردادن استانداردهای بالا برای عملکرد مشخص می شوند که غالباً رفتارشان با ارزیابی انتقادی زیادی همراه می باشد (اسدیور و همکاران، ۱۴۰۰). همچنین کمال گرایی به عنوان یک سبک شخصیتی چندبعدی، با تعداد زیادی از مشکلات بین- فردی و روان شناختی مرتبط است. این خصوصیت یک اختلال و بیماری نیست ولی یک عامل آسیب پذیری است که مشکلاتی را برای نوجوانان و بزرگسالان به وجود آورده است (مادیگان^۳، ۲۰۱۹). اغلب محققان کمال گرایی را در دو بعد مثبت و منفی در نظر می گیرند. کمال گرایی مثبت به آن دسته از شناختها و رفتارها گفته می شود که هدفشان کسب موفقیتها و پیشرفت های سطح بالا به منظور دستیابی به پیامدهای مثبت است و کمال گرایی منفی به آن دسته از شناختها و رفتارهایی هستند که هدفشان کسب موفقیت و پیشرفت های بالا به منظور اجتناب از پیامدهای منفی است. کمال گرایی منفی یعنی یک تمایل افراطی به در نظر گرفتن معیارهای کامل و ارزیابی خودانتقادگری شدید است. این کمال گرایی با پیامدهای آسیب شناختی نظیر عزت نفس پایین، نشانگان افسردگی و مشکلات بین شخصی و همچنین با اختلالاتی نظیر افسردگی، اختلال وسواس اجباری و اختلال شخصیت وسواسی مرتبط است. ابعاد مختلف کمال گرایی نحوه کارکرد و تصمیم گیری های فرد را تحت تأثیر قرار داده (دسای^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به اهمیت موضوع متأسفانه مطالعات اندک و پراکنده ای در خصوص عوامل مرتبط با کمالگرایی افراد و بخصوص در حسابرسان انجام شده است. به عنوان نمونه مطالعه اخگر (۱۴۰۰) نشان داد بین شایستگی، اخلاق حرفه ای و عزت نفس با کیفیت حسابرسی حسابرسان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. اقامیرزایی محلی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند کمال گرایی پیشرفت دهنده بر یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد. در مورد حسابداران نیز این موضوع جاری بوده و بر رفتار و تصمیم گیری های آنها موثر است. به عنوان مثال حسین پور و همکاران (۱۴۰۰) در بررسی اثر سلامت روانی و کمال گرایی بر تصمیم گیری اخلاقی حسابداران با نقش میانجی اهمال کاری نشان داده اند که سلامت روانی و کمال گرایی حسابداران منجر به اهمال کاری کمتر آنها و اخذ تصمیم گیری اخلاقی می گردد. بنابر آنچه در این بخش ارائه شد، در تحقیق حاضر برآنیم تا ابتدا مدلی را برای کمال گرایی حسابرسان ارائه گردیده و سپس محتمل ترین محرک و پیامد الگوی کمالگرایی حسابرسان از طریق تحلیل بازنمایی سیستماتیک شناسایی گردد.

^۱ Balboula and Elfarg

^۲ Lv

^۳ Madigan

^۴ Desai

۲. چارچوب نظری پژوهش

هماچک^۱ (۱۹۷۸) بیان کرده است که کمال‌گرایی دارای دو جنبه است: کمال‌گرایی بهنجار و نوروپیک. کمال‌گرایی بهنجار از تلاش و رقابت برای برتری و کمال لذت می‌برد و در عین حال محدودیت‌های شخصی را به رسمیت می‌شناسد، اما کمال‌گرایی نوروپیک به دلیل انتظارات غیرواقع‌بینانه هرگز از عملکرد خود خشنود نخواهد شد و از منظر خود هرگز کاری را خوب انجام نمی‌دهد که بتواند از آن لذت ببرد. در نتیجه این افراد ناشکیبا و بی‌نهایت خود انتقادگر هستند (کوکز و کیسلا، ۲۰۱۹). در کمال‌گرایی بهنجار اشخاص به کارهای سخت روی می‌آورند و با هدف موفقیت، برانگیخته می‌شوند و ضمن تأکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی، می‌توانند واقعیت‌های بیرونی را درک کنند و محدودیت‌ها را بپذیرند. کمال‌گرایان نابهنجار برعکس با ترس از شکست، بر انگیزه می‌شوند و در نتیجه در خصوص دست‌یابی به اهداف سطح بالا و غیرواقع‌بینانه تقریباً همیشه نگران هستند؛ به عبارت دیگر، کمال‌گرایی سازگارانه با بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد تحصیلی و شغلی مناسب مرتبط است ولی کمال‌گرایی ناسازگارانه با پریشانی، عزت نفس پایین و نشانه‌های بیماری ذهنی مرتبط است (هافمن^۲ و همکاران، ۲۰۱۶).

۲-۱- مدل‌های کمال‌گرایی

درباره کمال‌گرایی مدل‌های متفاوت توسط مطالعات ارائه شده است. در مدل نخست، فلت و هویت^۳ (۲۰۱۵) سه جزء بعد پایدار و مجزا از کمال‌گرایی را معرفی می‌کنند:

۱- کمال‌گرایی خود-محورانه^۴: کمال‌گرایی خود-محورانه یک مؤلفه انگیزشی است که شامل کوشش‌های فرد برای دستیابی به خویشتن کامل می‌باشد. در این بعد کمال‌گرایی افراد دارای انگیزه قوی برای کمال، معیارهای‌های بالایی غیرواقعی، کوشش اجباری و دارای تفکر همه یا هیچ در رابطه با نتایج، به صورت موفقیت‌های تام یا شکست‌های تام می‌باشند. این افراد به حد کافی موشکاف و انتقادگر هستند، به طوری که نمی‌توانند عیوب و اشتباهات یا شکست‌های خود را در جنبه‌های مختلف زندگی بپذیرند (اندلمن^۵ و همکاران، ۲۰۲۱).

^۱ Hamachek

^۲ Hoffmann

^۳ Flett, G. L., Hewitt

^۴ Self-oriented perfectionism

^۵ Endleman

۲- کمال‌گرایی دیگر-محورانه^۱: کمال‌گرایی درگر محورانه دیگرمدار یک بعد میان فردی است که شامل تمایل به داشتن معیارهای کمال‌گرایانه برای اشخاصی است که برای فرد اهمیت بسیاری دارند. ازاینرو این نوع کمال‌گرایی ممکن است به روابط بین فردی دشوار منتهی گردد(بالبورا و الفار^۲، ۲۰۲۳).

۳- کمال‌گرایی جامعه‌مدار^۳: این بُعد از کمال‌گرایی، به احساس ضرورت رعایت معیارها و برآورده ساختن انتظارات تجویز شده از سوی افراد مهم به منظور کسب تأیید آنها اطلاق میشود. کمال‌گرایی جامعه‌مدار شامل معیارهای کمال‌گرایانه یا غیرواقع‌بینانه تحمیلی از سوی دیگران است که دسترسی به این معیارهای کمال‌گرایانه تحمیل شده اجتماعی، اگر محال نباشد، حداقل دشوار است. کمال‌گرایی جامعه‌مدار با نیاز به تأیید دیگران، منبع کنترل بیرونی، انتقاد خود، بیش‌تعمیم‌دهی شکست، سرزنش دیگران، ترس از ارزیابی منفی، پذیرش دیگران، استانداردهای اجتماعی ایده‌آل، پارانوئا، پرخاشگری، وسواس فکری- عملی، حساسیت بین شخصی، ناهمسازی روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی مرزی افسردگی و نوروزگرایی مرتبط می‌باشد. عامل مهمی که ابعاد کمال‌گرایی را متمایز می‌سازد، ادراک توانایی کنترل، کمال‌گرایی خود محورانه و دیگر محورانه تحت کنترل فرد هستند و برعکس کمال‌گرایی اجتماع محورانه از ادراک انتظارات تحمیلی افراد دیگر ناشی میشود (مادیگان^۴، ۲۰۱۹).

فراست^۵ و همکاران (۲۰۰۳) جزء اولین افرادی بودند که ابعاد کمال‌گرایی را به شش بُعد فردی و اجتماعی به شرح زیر تقسیم کردند:

۱- نگرانی در مورد اشتباه‌ها: که فرد واکنش منفی خود را نسبت به اشتباه خود بررسی میکند و آن را با شکست برابر میداند.

۲- تردید در مورد اعمال: که با شک و تردید فرد در مورد کیفیت عملکردش همراه است.

۳- معیارهای شخصی: که شامل مجموعه‌ای از معیارهای افراطی است.

۴- انتظارات والدین: که انتظارات نامعقول والدین را نسبت به فرزندان می‌سنجد.

۵- انتقادگری والدین: که به سرزنش بیش از حد کودکان از سوی والدین اشاره دارد.

۶- تمایل به نظم و سازماندهی: که تأکید بیش از حد بر اهمیت نظم و ترتیب دارد(اوتو^۶ و همکاران، ۲۰۲۴).

هماچک^۷ (۱۹۷۸) بیان کرده است که کمال‌گرایی دارای دو جنبه است: کمال‌گرایی بهنجار و نوروپیک. کمال‌گرایی بهنجار از تلاش و رقابت برای برتری و کمال لذت می‌برد و در عین حال محدودیت‌های شخصی

۱. Other-oriented perfectionism

۲. Balboula and Elfar

۳. Community-oriented perfectionism

۴. Madigan

۵. Frost

۶. Otto

۷. Hamachek



را به رسمیت می‌شناسد، اما کمال‌گرایی نوروتیک به دلیل انتظارات غیرواقع‌بینانه هرگز از عملکرد خود خشنود نخواهد شد و از منظر خود هرگز کاری را خوب انجام نمی‌دهد که بتواند از آن لذت ببرد. در نتیجه این افراد ناشکیبا و بی‌نهایت خود انتقادگر هستند (بالبورا و الفار^۱، ۲۰۲۳). در کمال‌گرایی بهنجار اشخاص به کارهای سخت روی می‌آورند و با هدف موفقیت، برانگیخته می‌شوند و ضمن تاکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی، می‌توانند واقعیت‌های بیرونی را درک کنند و محدودیت‌ها را بپذیرند. کمال‌گرایان نابهنجار برعکس با ترس از شکست، بر انگیزته می‌شوند و در نتیجه در خصوص دست‌یابی به اهداف سطح بالا و غیرواقع‌بینانه تقریباً همیشه نگران هستند؛ به عبارت دیگر، کمال‌گرایی سازگارانه با بهزیستی روان‌شناختی و عملکرد تحصیلی و شغلی مناسب مرتبط است ولی کمال‌گرایی ناسازگارانه با پریشانی، عزت نفس پایین و نشانه‌های بیماری ذهنی مرتبط است (هافمن و همکاران، ۲۰۱۶).

برخی از روان‌شناسان انواع کمال‌گرایی را بدین صورت معرفی کرده اند (مادیگان، ۲۰۱۹):
کمال‌گرایی در اخلاقیات: من هیچگاه نباید مرتکب خطا و یا گناهی شوم در غیر این صورت نمی‌توانم خودم را ببخشم.

کمال‌گرایی در عملکرد: برای آنکه یک فرد ارزنده باشم باید همیشه در همه امور موفق گردم.
کمال‌گرایی در احساسات: من همواره باید خوشحال و شادمان باشم - باید قادر به کنترل احساسات منفی خود بوده و هیچگاه احساس افسردگی و اضطراب نکنم.
کمال‌گرایی در عشق: دو فردی که عاشق یکدیگر هستند هیچ‌گاه نباید با یکدیگر بحث و مشاجره کنند و یا آنکه از دست هم عصبانی شوند.

کمال‌گرایی در زیبایی: چون من کمی اضافه وزن دارم فرد زشت و نازیبایی هستم.
بر اساس مدل‌های مختلف کمال‌گرایی عوامل موثر در کمال‌گرایی در سه طبقه دسته‌بندی شده‌اند:
۱) والدین قدرت‌طلب: آدم‌هایی که بیش از حد کمال‌گرا هستند، در کودکی والدینی داشته‌اند قدرت‌طلب؛ پدر و مادری که همواره این حرف را به فرزندانشان القاء می‌کردند: «همیشه ما درست می‌گوییم، همیشه حق با ماست و همیشه ما درست رفتار می‌کنیم». چنین والدینی، تفاوت توانایی‌های خودشان و بچه‌های نازنینشان را درک نمی‌کنند، به همین خاطر سعی می‌کنند با تنبیه، کودکانشان را مجبور کنند به معیارهای والایشان دست یابند؛ معیارهایی که آن قدر غیرواقع‌بینانه‌اند که در کمتر موردی بچه‌ای می‌تواند به آنها دست یابد. روان‌شناس‌ها به این سبک به اصطلاح «تربیت بچه» می‌گویند: «سبک والدینی قدرت‌طلبانه» (دسای^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

۲) والدین کمال‌گرا: غیر از والدین دیکتاتور، والدین کمال‌گرا هم بچه‌های کمال‌گرا تحویل جامعه می‌دهند. والدینی که خودشان کمال‌گرا هستند، نه تنها موفقیت‌های کودکانشان را کوچک می‌شمارند بلکه

^۱ Balboula and Elfar

^۲ Desai

حتی موفقیت های خودشان را هم قبول ندارند. آنها یک شخصیت وسواسی و بیش از حد منظم دارند و کودکان این افراد به همین خاطر، هیچ وقت احساس خوبی نسبت به موفقیت هایشان ندارند و در نتیجه احساس خوبی نسبت به خودشان هم ندارند چون هیچ وقت نتوانسته اند والدینشان را خشنود کنند (هافمن^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). بر آن، مطالعات نشان داده اند که والدین تأثیر نیرومندی در رشد کودک دارند. سبک های فرزندپروری می تواند به عنوان الگوی رفتاری توصیف شود که مراقبان اولیه برای تعامل با کودکان خودشان از آن ها استفاده می کنند. این الگوهای فرزندپروری جو عاطفی ایجاد می کنند که در آن رفتارهای والدین بروز پیدا می کنند. بنابراین یکی از عواملی که می تواند با کمال گرایی کودکان ارتباط داشته باشد سبک های فرزندپروری یا جو عاطفی خانواده می باشد (دسای و همکاران، ۲۰۲۰).

۳) باورهای فردی: بعضی باورهای افراد که موجب کمال گرایی می شوند عبارتند از: الف. نیاز به تایید؛ «همه افراد مهم زندگی من از جمله والدین، همسر، بچه ها و همکارانم باید مرا تایید کنند و دوستم بدارند». ب) انتظارات بیش از حد از خود؛ «اگر من در همه زمینه ها با کفایت نباشم فرد بی ارزشی هستم». ج) مستعد سرزنش؛ «اگر من نتوانم به پیروزی دست پیدا کنم، دیگران حق دارند مرا تنبیه کنند». د) نگرانی بیش از اندازه؛ «چه موقعیت حساس باشد و چه نه من باید به هر حال نگران باشم». ه) پرهیز از مشکلات؛ «فرار از مشکلات بهتر از درگیر شدن با آنهاست» (بالورا و الفار، ۲۰۲۳).

بر اساس بررسی مدل های کمال گرایی می توان بیان داشت آن چه باعث نابهنجار بودن کمال گرایی می شود، معیارهای شخصی افراطی نیست، بلکه میل به خودانتقادگری شدید است که در افراد کمالگرای نابهنجار دیده می شود. در واقع این افراد پس از روی دادن اشتباهی، فقط خود را مقصر میدانند و همین امر باعث میشود با سرزنش بیش از حد خود، سلامت روانشناختی پایینی را تجربه کنند. مطالعات تحلیل عاملی نشان می دهند که ابعاد مختلف این دو مدل دو بعد مرحله بالاتر را تشکیل می دهند نخستین طیف به عنوان "تلاش مثبت کمال گرایی" (ترکیب استانداردهای شخصی، سازماندهی، خود محوری و دیگر محوری) و دومین طیف به عنوان "ارزیابی های ناسازگارانه نگرانی های کمال گرایی" (ترکیب نگرانی درباره اشتباهات، شک درباره اعمال، انتظارات، انتقاد و کمال گرایی که اجتماع تجویز کرده است) توصیف شده اند. با این حال، به دلیل اینکه کمال گرایی مثبت و ناسازگارانه سوالات تجربی هستند و نباید فرض گرفته شوند، این دو ابعاد بهتر است به عنوان "کمال گرایی استانداردهای شخصی و کمال گرایی نگرانی های مربوط به ارزیابی" در نظر گرفته و توصیف شوند.

۲-۲- ویژگی های افراد کمال گرا

محققین ویژگی های افراد کمال گرا را به صورت زیر دسته بندی نموده اند:

^۱ Hoffmann

- جاه طلبی: تمایل به جاه طلبی و موفقیت همراه با خودارزشیابی های انتقادی افراطی و عدم اعتماد به نفس، یکی از مشخصه های افراد کمال گراست.
 - ترس از بازنده بودن: افراد کمال گرا، غالباً شکست و رسیدن به هدفهایشان را با از دست دادن ارزش و بهای شخصی مساوی می دانند.
 - ترس از اشتباه کردن: افراد کمال گرا، غالباً اشتباه را مساوی با شکست می پندارند و سعی می کنند از اشتباه پرهیز کنند. کمال گراها فرصت یادگیری و ارتقاء را از دست می دهند.
 - ترس از نارضایتی: کمال گراها در صورتی که دیگران شاهد نقائص و معایب کارشان باشند، اغلب بدلیل ترس از عدم پذیرش از سوی آنان، دچار وحشت می گردند. تلاش برای کامل بودن درواقع روشی جهت حمایت گرفتن از دیگران بجای انتقاد و طرد شدن و نارضایتی می باشند.
 - تفکر همه یا هیچ: افراد کمال گرا، بندرت بر این باورند که در صورت به پایان رسیدن یک کار، بطور متوسط هنوز با ارزش هستند. افراد کمال گرا، در دیدن دورنمای موقعیتها دچار مشکل هستند. برای مثال، دانش آموزی که همیشه نمره **A** داشته، در صورت گرفتن نمره **B** بر این باور است که من یک بازنده هستم (بالبورا و الفار،^۱ ۲۰۲۳).
 - ناامیدی: این حالت ممکن است به این علت روی دهد که آنان خود را افرادی بی کفایت می پندارند و هنگامی که در رسیدن به اهداف خود شکست می خورند و یا تصور می کنند که دیگران بدون هیچگونه کار و تلاشی صاحب پست، مقام و موقعیت می شوند، دچار ناامیدی می شوند.
 - تاکید بسیار بر روی بایدها: زندگی افراد کمال گرا، غالباً براساس لیست پایان ناپذیری از بایدها بنا شده است. افراد کمال گرا با داشتن چنین تاکیدهایی برروی بایدها بندرت بر روی خواسته‌ها و آرزوهای خود حساب می‌کنند (اوتو^۲ و همکاران، ۲۰۲۴).
- از جهت دیگر ویژگی‌های افراد کمال گرا را می توان اینگونه توصیف کرد تمایل به جاه طلبی و موفقیت همراه با خود ارزشیابی‌های انتقادی افراطی و عدم اعتماد به نفس، یکی از مشخصه های افراد کمال گراست. دارا بودن خویشتن آرمانی و خود ارزشمندی منفی از ویژگیهای اساسی کمال گرایی است. آنها خودپنداره منفی دارند و به علت داشتن خودناهمخوان، ناراحتی ها و عواطف منفی بیشتری تجربه می کنند (کوکز و کیسلا^۳، ۲۰۱۹). چنین فردی برای جبران عزت نفس خودش، باید چیزی را کسب کند، باید اشکالی را برطرف کند؛ و مرتب در نقشه کشیدن برای کسب چیزی یا زدودن چیزی هست. پیشرفت های تحصیلی، شغلی، اجتماعی و... فرد کمالگرا از روی عشق درونزاد او نیست. لذت فرایند کسب تحصیل و شغل و موقعیت را خوب درک نمی کند. او صرفاً می خواهد نتیجه ای را کسب کند تا عزت نفس پایین خود را پوشش دهد. افراد کمال گرا، غالباً شکست و رسیدن به هدف‌هایشان را با از دست دادن ارزش و بهای شخصی مساوی می دانند. با توجه

^۱ Balboula and Elfar

^۲ Otto

^۳ Cooks, & Ciesla

به بند یکم، فرد کمالگرا نتیجه گرای محض هست. او از مسیر و روش و فرایندها لذت نمی برد. او نتیجه را به عنوان هدفی که می تواند عزت نفس پایین او را جبران کند بهره می گیرد. لذا اگر هدف کسب نشود عزت نفس او بیشتر آسیب می بیند و در راهها کسب نتیجه همیشه مردد هست که نکند موفق نشود و این اضطراب منتشر و مزمنی را در زندگیش برای او به وجود می آورد (اندلمن^۱ و همکاران، ۲۰۲۱، کوکز و کیسلا، ۲۰۱۹). به طور معمول در بسیاری از پارادایم های پژوهش، مروری بر ادبیات صورت می پذیرد. نکته حائز اهمیت آن است که تا به امروز تلاش های اندکی برای تبیین عوامل موثر بر رفتار حسابرسان صورت پذیرفته است، و هیچ کدام از آنها منجر به تعریف جامع و مورد قبول انجمن های حرفه ای و قانونی قرار نگرفته و یا توسط جامعه بین الملل به رسمیت شناخته نشده است؛ زیرا تحقیقات انجام گرفته به یک یا چند جنبه خاص از ابعاد رفتاری حسابرسان پرداخته اند. تحقیقاتی نزدیک به موضوع این پژوهش در ایران و در سطح سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار مروری بر تحقیقات مزبور خواهیم داشت: اوتو^۲ و همکاران (۲۰۲۴) در بررسی تاثیر کمال گرایی کارمند و سرپرست بر پیشرفت شغلی آنان؛ با ترکیب دو مطالعه میدانی، بینشی چندگانه از ارتباط کمال گرایی کارمند و سرپرست برای توسعه شغلی کارکنان ارائه دادند. بر اساس نتایج کارمندانی که دارای کمال گرایی خودمحور بالا بودند، موفقیت شغلی کمتری بالاتری را گزارش کردند، در حالی که آنهایی که در کمال گرایی تجویز شده از نظر اجتماعی بالا بودند، موفقیت شغلی کمتری را گزارش کردند. کمال گرایی دیگر گرا رابطه منفی با انگیزه درونی داشت، اما انگیزه و انگیزش بیرونی (اجتماعی) را به طور مثبت توضیح داد. دیگر نتایج این مطالعه نشان داد که سرپرستانی که در کمال گرایی خودمحور بالا هستند و تا حدی در کمال گرایی دیگر گرا تمایلی به تفویض وظایف بسیار مسئولیت پذیر ندارند. کمال گرایی تجویز شده از نظر اجتماعی حتی احتمال انتساب وظایف نامشروع به زیردستان را افزایش داد. یافته های ما نشان می دهد که هم کمال گرایی کارمند و سرپرست می تواند پیشرفت و موفقیت شغلی کارکنان را تقویت یا خنثی کند نتایج مطالعه بالبورا و الفار^۳ (۲۰۲۳) در خصوص بررسی تاثیر کمال گرایی شریک بر کیفیت حسابرسی بر اساس نقش واسطه ای شک و تردید حرفه ای در مصر حاکی از تاثیر غیرمستقیم معنی دار بین ویژگی های کمال گرایی شریک و کیفیت حسابرسی از طریق شک حرفه ای آنها بود. آنها نشان دادند کمال گرایی تاثیر مثبت قابل توجهی بر شک حرفه ای شریک دارد و شک بر کیفیت حسابرسی تاثیر می گذارد. یافته های مطالعه لو^۴ و همکاران (۲۰۲۳) در خصوص نقش کمال گرایی منفی و رابطه بین تفکر انتقادی و اثر هاله ای، حاکی از وجود رابطه منفی معنادار بین تفکر انتقادی و اثر هاله و همچنین رابطه مثبت معنادار بین کمال گرایی منفی و اثر هاله است و کمال گرایی منفی

^۱ Endleman

^۲ Otto

^۳ Balboula and Elfalr

^۴ Lv

به عنوان یک واسطه بین تفکر انتقادی و اثر هاله ای عمل می کند. نتایج مطالعه هانچون^۱ (۲۰۱۰) نشان داد کمال گرایی مثبت شامل مؤلفه‌هایی همچون هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت و کمالگرایی منفی دربرگیرنده مؤلفه‌های نیاز به تأیید، نگرانی در برابر اشتباهات، تردید نسبت به اعمال، معیارهای فردی منفی می‌باشد. استوبر و استول^۲ (۲۰۰۷) نشان دادند که کمال گرایی مثبت (معیارهای شخصی) با اهداف تبحری، عملکردی و میل به نظم و ترتیب ارتباط معنی دار دارند و کمال گرایی منفی (نگرانی افراطی برای اشتباهات) تنها با اهداف عملکردی شامل تردید نسبت به اعمال و معیارهای فردی منفی مرتبط بودند. به طور مشابه با استوبر و استول^۳ (۲۰۰۷) مطالعات پیوتروفسکی^۴ و همکاران^۵ (۲۰۲۴)، فکی-رودهن^۶ و همکاران^۷ (۲۰۲۳)، اولویرا^۸ و همکاران^۹ (۲۰۲۱) و کیلمن و آریکن^{۱۰} (۲۰۲۰) منجر به شناسایی ابعاد مثبت کمالگرایی (برنامه ریزی دقیق کارها، نظم و سازماندهی، معیارهای فردی مثبت) و ابعاد منفی کمالگرایی (نگرانی در مورد اشتباهات و تردید در مورد اعمال) گردید. در ایران نیز نتایج تحقیق اسدپور و همکاران^{۱۱} (۱۴۰۰) نشان داد میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت ابعاد مثبت کمالگرایی و همچنین تردید نسبت به اعمال و معیارهای فردی منفی در دسته ابعاد منفی قرار دارند. مطالعه آئینی^{۱۲} (۱۴۰۰) در خصوص پیشایندها و پیامدهای رفتار ناکارآمد حسابرِس، نشان داده است که تمرکز بر کارایی در ارزیابی عملکرد حسابرِس و پیچیدگی وظایف به عنوان پیشایندها با رفتار ناکارآمد حسابرِس اثر مثبت و معنی دارد و تمرکز بر کیفیت در ارزیابی عملکرد حسابرِس به عنوان پیشایندها با رفتار ناکارآمد حسابرِس اثر منفی و معنی دار دارد. همچنین رفتار ناکارآمد حسابرِس با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت به عنوان پیامدهای رفتار ناکارآمد حسابرِس به ترتیب دارای اثر منفی و معنی دار و مثبت و معنی دار است. از طرفی اثر اهمال کاری بر تصمیم گیری اخلاقی و اثر میانجی این متغیر مورد تأیید قرار نگرفته است. نتایج مطالعه اخگر^{۱۳} (۱۴۰۰) در خصوص تأثیر شایستگی و اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر عزت نفس نشان داد بین شایستگی، اخلاق حرفه‌ای و عزت نفس با کیفیت حسابرسی حسابرسان رابطه مثبت معنی‌داری مشاهده شد. شایستگی در کیفیت حسابرسی حسابرسان با تأکید بر عزت نفس تأثیر دارند که نقش شایستگی معنی‌داری بود. همچنین اخلاق حرفه‌ای در کیفیت حسابرسی حسابرسان با تأکید بر عزت نفس تأثیر دارند که نقش اخلاق حرفه‌ای معنی‌داری بود. کریمی و همکاران^{۱۴} (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی» نشان داده اند که سوگیری‌ها اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی خواهد گذاشت، اما ابعاد شخصیتی اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی نخواهد گذاشت. بهمنی^{۱۵} (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه بین دین‌داری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی: با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرِس» نشان داد که

^۱ Hanchon^۲ Stoeber, J., & Stol^۳ Piotrowski^۴ Fekih-Romdhane^۵ Oliveira^۶ Kilmen, & Arian

دین‌داری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری و رفتار ناکارآمد حسابرس تأثیر منفی و معنی‌داری بر کیفیت حسابرسی دارد. یعنی، با افزایش دین‌داری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی و کاهش رفتار ناکارآمد حسابرس، کیفیت حسابرسی افزایش می‌یابد. رفتار ناکارآمد حسابرس بر رابطه بین دین‌داری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی نقش میانجی‌گری را ایفا نمی‌کند. یعنی، اگر حسابرس دین‌دارتر، متعهدتر و رضایتمندتر به حرفه حسابرسی باشد این عوامل باعث کاهش بروز رفتارهای ناکارآمد نخواهد شد و در نتیجه کیفیت حسابرسی تغییر نخواهد کرد.

۳. سوال‌های پژوهش

در فرآیند پژوهش حاضر، هدف یافتن پاسخ برای پرسشهای زیر است:

۳-۱- سوال‌های بخش کیفی:

۱. مضامین فراگیر الگوی کمال‌گرایی حسابرسان کدامند؟
۲. مضامین سازمان‌دهنده الگوی کمال‌گرایی حسابرسان کدامند؟
۳. مضامین پایه الگوی کمال‌گرایی حسابرسان کدامند؟

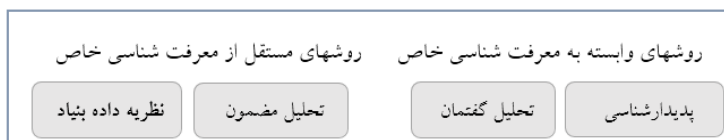
۳-۲- سوال بخش کمی:

۴. محرک‌های الگوهای کمال‌گرایی حسابرسان کدامند؟
 ۵. پیامدهای الگوهای کمال‌گرایی حسابرسان کدامند؟
- همانطور که مشاهده می‌شود، سه سوال اول این مطالعه از طریق تحلیل تم به دنبال تعیین ابعاد چارچوب الگوهای کمال‌گرایی حسابرسان می‌باشد و سوال چهارم و پنجم این مطالعه تلاش دارد تا از طریق تحلیل سیستماتیک بازنمایی سیستمی، پیامدها و محرک‌های شناسایی شده‌ی کمال‌گرایی حسابرسان را در حرفه حسابرسی مورد بررسی قرار دهد.

۴. روش پژوهش

ماهیت روش شناسی این مطالعه به لحاظ نتیجه، توسعه‌ای محسوب می‌شود، به دلیل اینکه هیچ مطالعه‌ای در گذشته اقدام به ارائه‌ی یک چارچوب از الگوی کمال‌گرایی حسابرسان ننموده است و انجام این مطالعه می‌تواند به یکپارچگی مفهومی پدیده مورد بررسی کمک نماید. همچنین این مطالعه بر مبنای هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی قرار می‌گیرد که براساس مصاحبه با خبرگان و کدگذاری سه مرحله‌ای به دنبال تعیین مضامین پایه؛ سازمان‌دهنده و فراگیر در راستای الگوی کمال‌گرایی حسابرسان می‌باشد. در آخر نیز از منظر ماهیت جمع‌آوری داده‌ها، باید بیان نمود، این مطالعه ترکیبی از شیوه‌های تحلیل کیفی و کمی است.

فلسفه‌ی مطالعه‌ی حاضر براساس تقاطع اراده‌گرایی در فلسفه عالم با ساختارگرایی در فلسفه علم، مبنایی تلقی می‌شود. لذا ماهیت فلسفه‌ی مبنایی در پژوهش، ترکیب رویکرد استقرائی-قیاسی است.



شکل (۱) - انواع روش تحقیق کیفی (براون و کلارک، ۲۰۰۶)

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته و به منظور شناسایی خبرگان از تکنیک گلوله برفی که یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد، استفاده شده است. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظر و فکر وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. همچنین در طول فرآیند مصاحبه، امکان مشاهده احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه‌شوندگان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد.

۴-۱- روش و ابزار گردآوری داده‌ها

داده‌های این مرحله از ۲ طریق زیر گردآوری شده است:

الف) بررسی متن‌ها: ابتدا ۱۱ متن با استفاده از روش کتابخانه‌ای برای مرور ادبیات نظری و تحلیل انتخاب شد و شماره‌گذاری گردید. ب) مصاحبه: در این مرحله از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده و مصاحبه‌ها با متخصصین و صاحب‌نظران حوزه حسابرسی صورت گرفت و شماره‌گذاری گردید. تجزیه و تحلیل نهایی داده‌های پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با خبرگان دانشگاهی با تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی در سال ۱۴۰۲ انجام شده است بنابراین جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی است که صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی بوده، همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی و آشنا با علوم رفتاری نیز باشند. روش نمونه‌گیری به‌صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی است. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که براساس مقاله‌های منتشره در حوزه‌های مرتبط با موضوع پژوهش یا سوابق علمی و اجرایی در حوزه حسابرسی، به‌عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم، افرادی از جامعه آماری که براساس روش گلوله برفی توسط مصاحبه‌شوندگان به پژوهشگر معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه آماری اضافه شدند و معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است. به عبارت دیگر، گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه می‌یابد که داده‌های جدیداً گردآوری شده با داده‌هایی که قبلاً گردآوری شده‌اند، تفاوتی نداشته باشند و پژوهشگر به مرحله اشباع رسیده باشد. وند

معرفی نفرات بعدی توسط مشارکت‌کنندگان و انجام مصاحبه تا زمان اشباع نظری^۱ به تعداد ۱۵ نفر ادامه یافت. اشباع نظری بر مبنای قضاوت ذهنی پژوهشگر تعیین می‌شود و رسیدن به اشباع نظری کفایت جمع‌آوری داده‌ها را نشان می‌دهد (لوپز^۱، ۲۰۱۰).

در بخش کمی جهت تحلیل بازنمایی سیستمی نیز همان جامعه آماری بخش کیفی حضور داشتند. از نظر حجم نمونه همانطور که پژوهش‌های پلنت و همکاران^۲ (۲۰۱۷)؛ نرث‌کات و مک‌کوی^۳ (۲۰۰۴) حد مطلوب جامعه‌ی آماری در این مطالعه را ۱۲ تا ۲۵ نفر عنوان نمودند، ۱۵ نفر به عنوان نمونه در این مطالعه، مورد تأیید است.

جدول (۱). مشخصات جمعیت شناختی خبرگان تحقیق

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۲	۰.۸۰
	زن	۳	۰.۲۰
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۵	۰.۳۳
	دکتری	۱۰	۰.۶۷
تجربه	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	۴	۰.۲۷
	بین ۲۱ الی ۳۰	۷	۰.۴۷
	بیش از ۳۰ سال	۴	۰.۲۷
جمع		۱۵	۱.۰۰

در این پژوهش از روش کثرت‌گرایی در پژوهشگر برای ارزیابی اعتبار پژوهش استفاده شده است. استفاده از کثرت‌گرایی در پژوهشگر، بیش از یک پژوهشگر، برای جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل یا تفسیر داده‌ها بکار گرفته می‌شوند. در نهایت برای ارزیابی قابلیت اطمینان، میزان توافق بین کدگذاران (پژوهشگران) بررسی می‌شود. بدین منظور کلیه مراحل مصاحبه و کدگذاری به صورت موازی توسط دو نفر انجام گردید که نتایج یکسان حاصل شد. کدگذاری مجدد بخشی از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر دوم؛ برای اینکار حدود ۲۰ درصد از مصاحبه‌ها (چهار مصاحبه) در اختیار پژوهشگر دوم آشنا با روش تحقیق کیفی و آگاه از موضوع تحقیق قرار گرفت و درصد توافق کدگذاری محاسبه شد. این شاخص توافق درون موضوعی بین دو کدگذار مختلف را نشان می‌دهد. نتایج در جدول (۲) ارائه شده است، که قابل قبول است.

^۱ Lopes

^۲ Plant et al

^۳ Northcutt & McCoy

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

جدول (۲). محاسبه پایایی دو کدگذار در مرحله مصاحبه

شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۲	۳۷	۱۷	۳	۹۱/۸۹
۴	۳۱	۱۳	۵	۸۳/۸۷
۹	۳۴	۱۶	۲	۹۴/۱۲
۱۱	۳۸	۱۸	۲	۹۴/۷۴
کل	۱۴۰	۶۴	۱۲	۹۱/۴۳

همانطور که در جدول (۲) آمده است، درصد توافق در کدهای مستخرج ۹۱ درصد به دست آمد. درصد توافق به دست آمده بیش از ۶۰ درصد است بنابراین کدگذاری ها از اعتبار کافی برخوردار هستند (کویل ۱، ۱۹۹۶). یادآوری میشود که تعداد کدهای استخراج شده در جداول (۱) صرفاً مربوط به تحلیل مصاحبه های منتخب جهت ارزیابی اعتبار پژوهش از طریق روش کثرت گرایی پژوهشگر هستند.

۵. یافته های پژوهش

بعد از جمع آوری داده ها از طریق مصاحبه، تحلیل های لازم جهت بومی سازی داده ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام می گیرد. در جدول (۴) فرآیند تحلیل مضمون و تحلیل شبکه مضامین در قالب سه مرحله، شش گام و بیست اقدام ارائه شده است.

جدول (۳). فرایند گام به گام تحلیل مضمون و تحلیل شبکه مضامین (منبع: شیخزاده و بنی اسد، ۱۳۹۹)

مرحله	گام	اقدام
۱. تجزیه و توصیف متن	آشنا شدن با متن	- مکتوب کردن داده‌ها (در صورت لزوم) - مطالعه اولیه و مطالعه مجدد داده‌ها - نوشتن ایده‌های اولیه
	ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری	- پیشنهاد چارچوب کدگذاری و تهیه قالب مضامین - تفکیک متن به بخش‌های کوچک‌تر - کدگذاری ویژگی‌های جالب داده‌ها
	جست‌وجو و شناخت مضامین	- تطبیق دادن کدها با قالب مضامین - استخراج مضامین از بخش‌های کدگذاشته متن - پالایش و بازبینی مضامین
۲. تشریح و تفسیر متن	ترسیم شبکه مضامین	- بررسی و کنترل همخوانی مضامین با کدهای مستخرج - مرتب کردن مضامین - انتخاب مضامین پایه، سازماندهنده و فراگیر - ترسیم شبکه‌های مضامین - اصلاح و تأیید شبکه‌های مضامین
	تحلیل شبکه مضامین	- تعریف و نام‌گذاری مضامین - توصیف و توضیح شبکه مضامین
۳. ترکیب و ادغام متن	تدوین گزارش	- تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح آن - استخراج نمونه‌های جالب داده‌ها - مرتبط کردن نتایج تحلیل با سؤالات تحقیق و مبانی نظری - نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل‌ها

همانگونه که بیان شد، در این پژوهش از فرایند گام به گام و جامعی بر مبنای روش آتراید-استرلینگ جهت تحلیل مضمون به شرح زیر استفاده شده است:

۱- آشنا شدن با متن: این گام ستون فقرات مراحل بعدی را شکل می‌دهد. پژوهشگر باید به گونه ای در داده ها غرق شود که با عمق و غنای آنها کاملاً آشنا شود. ۲- ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری: این گام به لحاظ تفسیری حائز اهمیت است. کدهای استخراج شده یا به طور مستقیم در صحبت‌های مصاحبه شوندگان بیان شده بود و یا به صورت تلویحی توسط پژوهشگر از متن مصاحبه ها استخراج شد. ۳- جستجو و شناخت مضامین: در این گام کدها تجزیه و تحلیل میشوند و نحوه ترکیب و تلفیق کدهای مختلف جهت تشکیل یک

مضمون پایه، مورد توجه قرار می‌گیرد. در این قسمت با پالایش بیشتر و بررسی مجدد مضامین سعی میشود تا مضامین تا حد کافی کلان، غیر تکراری و خاص باشند. ۴- ترسیم شبکه مضامین: در این گام مضامین به‌دست‌آمده از متن در گروه‌های مشابه و منسجمی دسته بندی میشوند. داده های درون یک مضمون بایستی از لحاظ مفهوم و معنا با یکدیگر همخوانی داشته باشند. برای تمرکز بر متغیرهای مختلف و مرور همزمان اطلاعات قابلیت‌تحلیل، شبکه های مضامین بسیار مفید هستند (مایلز و همکاران، ۲۰۲۰). ۵- تحلیل شبکه مضامین: پس از ایجاد شبکه مضامین پژوهشگر باید مجدداً به متن اصلی مراجعه و آن را به کمک این شبکه‌ها تفسیر کند (آتراید-استرلینگ، ۲۰۰۱). پژوهشگر برای مضامین خود عنوان‌هایی مشخص انتخاب کرده است. نامگذاری مضامین بر مبنای محتویات آنها و صلاح‌دید پژوهشگر انجام شده است. در این مرحله در نهایت پس از رفت و برگشت در میان مضامین، ۲ مضمون فراگیر، ۹ مضمون سازمان دهنده و ۴۲ مضمون پایه شناسایی گردید. ۶- تدوین گزارش: گزارش نوشته شده باید شواهد کافی و مناسبی در خصوص مضامین موجود در داده ها فراهم کند. هدف از این کار بررسی مجدد سؤال‌های پژوهش و نظریه های نهفته در آنهاست تا با بحث و بررسی عمیق الگوهای به دست آمده از تشریح متن، به سؤال‌های اصلی پژوهش پاسخ داده شود (آتراید-استرلینگ، ۲۰۰۱).

۵-۱- مرور پژوهش‌ها

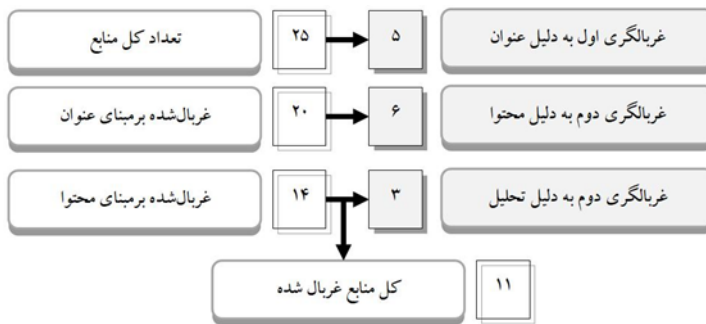
در این بخش ابتدا می‌بایست از طریق واکاوی در پژوهش‌های مشابه، ابتدا مضامین فراگیر مرتبط با الگوی کمالگرایی حسابرسان می‌بایست از طریق غربالگری محتوایی مشخص گردد. برای این منظور ابتدا طی سه مرحله اولیه ارزیابی محتوایی؛ عنوان و تحلیل نسبت به تعیین میزان پژوهش‌های مشابه اقدام شد. لذا باهدف شناسایی مضامین فراگیری، لیستی از مفاهیمی که در شناسایی پژوهش‌های مشابه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد ابتدا طبق جدول (۴) ارائه شد تا براساس آن نسبت به شناسایی پژوهش‌ها برای تعیین مضامین فراگیر اقدام شود.

جدول (۴). جستجوی کلمات کلیدی در انتخاب پژوهش‌های مشابه

برنامه ریزی دقیق	Detailed planning	•
نظم و سازماندهی	Order and organization	•
تلاش برای عالی بودن	Striving for excellence	•
نگرانی در مورد اشتباه‌ها	Worrying about mistakes	•
تردید در مورد اعمال	Doubts about actions	•
معیارهای فردی منفی	Negative individual criteria	•

کمالگرایی حسابرسان
کلیدواژه های الگوی

لذا با عنایت به تعیین کلید واژگان الگوی کمالگرایی حسابرسان در ادامه، به منظور یافتن مطالعه‌های مشابه جهت تعیین مضامین فراگیر از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، استفاده شد.



شکل (۲) غربالگری پژوهش‌های اولیه

همانطور که در در شکل (۲) مشخص شده است، کلیه منابع اولیه شناسایی شده ۲۵ مورد می‌باشند که پس از چند مرحله فرایند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل در نهایت، ۱۱ پژوهش متناسب با محتوا، عنوان و فرایندهای تحلیلی موردنظر این پژوهش انتخاب شدند. در این مرحله می‌بایست مفاهیم را براساس مضامین فراگیر تفکیک نمود، تا براساس آن از طریق مصاحبه، مضامین پایه و سازمان دهنده ایجاد شوند. در این تحلیل و به واسطه روش ارزیابی انتقادی با مشارکت خبرگان پژوهش براساس معیارهای اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش تحقیق و براساس کلید واژه‌های پژوهش که در زیر ارائه شده است، اقدام به تعیین ابعاد و مضامین گزاره‌ای می‌شود.

جدول (۵). فرایند ارزیابی پژوهش‌های تایید شده

معیارهای کمال‌گرایی حساب‌رسان	پژوهش‌ها									
	هدف	روش	طرح	نمونه‌گیری	جمع‌آوری	تعمیم	اخلاقی	تحلیل	تئوریک	ارزش
	۳	۳	۴	۲	۳	۳	۳	۳	۳	۴
	۴	۴	۱	۳	۱	۴	۳	۱	۴	۳
	۲	۴	۴	۵	۲	۲	۳	۴	۴	۴
	۲	۴	۳	۲	۴	۴	۲	۲	۴	۴
	۴	۱	۲	۱	۳	۲	۲	۴	۴	۳
	۲	۱	۲	۲	۴	۳	۱	۳	۲	۲
	۴	۱	۲	۲	۴	۲	۲	۴	۴	۲
	۴	۱	۲	۲	۴	۲	۲	۴	۴	۲
	۴	۱	۲	۲	۴	۲	۲	۴	۴	۲
	۴	۱	۲	۲	۴	۲	۲	۴	۴	۲

پژوهش‌ها		پژوهش‌های پیش‌رو و فکری-دهنده و اولویرا و همکاران (۱۳۹۱)	کلین و آریکن (۲۰۲۰)	کوکوز و کیسلا (۲۰۱۹)	ساکوفسکی و فلت و هویت (۲۰۱۵)	هانچون (۲۰۱۰)	استور و استول (۲۰۰۷)	فرانت و اسدور و همکاران (۲۰۰۳)	جمع
		۳۱	۲۷	۳۱	۲۳	۲۱	۲۱	۱۷	۳۲

براساس نتایج این تحلیل مشخص شد، ۶ پژوهش که امتیاز لازم (بیشتر از ۳۰ امتیاز) را کسب نکردند، از دور بررسی خارج شدند. در ادامه به منظور تعیین برخی مضامین سازمان دهنده الگوی کمالگرایی حساب‌رسان از روش امتیازی زیر استفاده می‌شود. بر مبنای این روش کلیه‌ی معیارهای فرعی استخراج شده از متن مقالات تأیید شده، در ستون جدول نوشته می‌شود و سپس در ردیف هر جدول نام محققان پژوهش‌های تأیید شده آورده می‌شود. بر مبنای استفاده از هر پژوهش‌گر از معیارهای فرعی نوشته شده در ستون جدول، علامت «✓» درج می‌شود، سپس امتیازهایی هر رد ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مولفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

جدول (۶). واکاوی مولفه‌های پژوهش

پژوهش ها		مضامین سازمان دهنده				
پایبندی به اصول	تمایل به نظم و سازماندهی	✓	✓	✓	✓	✓
سازگاری با اهداف	هدفمندی	-	✓	✓	✓	✓
	معیارهای فردی مثبت	✓	-	-	-	✓
	تلاش برای عالی بودن	✓	-	✓	-	-

پژوهش‌ها	مضامین سازمان دهنده				
	پیوتروسی و همکاران (۲۰۲۳)	فکی-رودهن و همکاران (۲۰۲۳)	کیلمن و آریکی (۲۰۲۰)	ساگوفسکی و همکاران (۲۰۱۸)	هانیچون (۲۰۱۰)
نشخوار فکری	معیارهای منفی فردی	-	✓	-	-
	نگرانی در مورد اشتباه‌ها	✓	✓	✓	✓
	تردید در مورد اعمال	-	✓	✓	✓

باتوجه به تأیید پنج مطالعه از مرحله ارزیابی انتقادی، جهت تعیین مضامین سازمان دهنده جهت تمرکز بر سوال‌های مصاحبه برای رسیدن به مضامین فراگیر و پایه، ابعاد اصلی که بیش از نصف پژوهش‌های تأیید شده را کسب نمودند، به عنوان اصلی ترین مضامین سازمان دهنده الگوی کمالگرایی حساب‌رسان شناسایی شدند و ابعاد (معیارهای فردی مثبت، تلاش برای عالی بودن و معیارهای منفی فردی) با توجه به اینکه امتیاز کمتر از میانگین کسب نمودند، حذف شدند. که در ادامه به بررسی نتایج مطالعات مورد بررسی و مصاحبه با خبرگان و شناسایی جامع مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه پرداخته شده است. اطلاعات مربوط به مضامین پایه، فراگیر و سازمان‌دهنده در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷). شناسایی و استخراج مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	منابع
کمالگرایی انطباقی	پابندی به اصول	رعایت افراطی انجام امور حسابرسی	مصاحبه
		دقت بیش از حد در رعایت استانداردها	مصاحبه
		برنامه ریزی دقیق جهت انجام حسابرسی	مصاحبه
		نظم و سازماندهی در امور حسابرسی	مصاحبه پیوتروسی و همکاران (۲۰۲۴) فکی-رودهن و همکاران (۲۰۲۳)

مضامین فراگیر	مضامین سازماندهنده	مضامین پایه	منابع
کمالگرایی غیر انطباقی	سازگاری با اهداف	هدف مند بودن در امور حسابرسی	کیلین و آریکن (۲۰۲۰) ساکلوفسک و همکاران (۲۰۱۸)
			مصاحبه فکی-رودهن و همکاران (۲۰۲۳) کیلین و آریکن (۲۰۲۰) ساکلوفسک و همکاران (۲۰۱۸) هانچون (۲۰۱۰)
			مصاحبه
	چشم‌اندازهای رفتاری	درک اهداف استراتژیک حسابرسی	مصاحبه
		درک اهداف عملیاتی حسابرسی	مصاحبه
		وظیفه‌گرایی اخلاقی	مصاحبه
		پیامدگرایی اخلاقی	مصاحبه
کمالگرایی غیر انطباقی	نشخوار فکری	نیاز به تایید صاحبکار	مصاحبه
		نگرانی در برابر اشتباهات حسابرسی	مصاحبه پیوتروسکی و همکاران (۲۰۲۴) فکی-رودهن و همکاران (۲۰۲۳) کیلین و آریکن (۲۰۲۰) ساکلوفسک و همکاران (۲۰۱۸) هانچون (۲۰۱۰)
			مصاحبه
			دیدگاه شناختی منفی
		کوچک انگاری توانمندی های تخصصی	مصاحبه
		واکنش افراطی به اشتباهات	مصاحبه
		تردید نسبت به اعمال	مصاحبه فکی-رودهن و همکاران (۲۰۲۳) کیلین و آریکن (۲۰۲۰) ساکلوفسک و همکاران (۲۰۱۸) هانچون (۲۰۱۰)
خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی		ضعیف شدن دستیابی به اهداف و استانداردها	مصاحبه

منابع	مضامین پایه	مضامین سازماندهنده	مضامین فراگیر
مصاحبه	عدم رضایت از انجام کارها		
مصاحبه	خود ارز یابی های انتقادی		
مصاحبه	ترس از قضاوت دیگران		
مصاحبه	تاکید بیش از حد به اعمال نظر	تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه	
مصاحبه	تاکید بر استانداردهای شخصی غیرمعقول		
مصاحبه	در نظر گیری اهداف غیر عملی		
مصاحبه	غیر واقع گرایی در انجام حسابرسی		

تعریف نظری این مضامین فراگیر طبق جدول (۸) ارائه می شود:

جدول (۸) تعاریف مضامین فراگیر الگوی کمال گرایی حسابرس

تعریف	مضامین فراگیر
کمال گرایی انطباقی در حسابرسان، با تلاشهای واقع بینانه برای رسیدن به استانداردهای بالا بدون ناسازگاری و یا ناراحتی روانی همراه است. این نوع کمال گرایی در شغل حسابرسان مبتنی بر کشف واقعیات و حقیقت کار انجام شده می باشد و باوری است که یک حسابرس نسبت به توانایی خود برای انجام ماهرانه فعالیت های کاری دارد و به احساس دارا بودن اختیار و استقلال عمل در تنظیم فعالیت های کاری و نحوه انجام آنها برمی گردد. فرد با ویژگی کمال گرایی انطباقی، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی و سازمانی سوق می دهد که این نگرش منجر به تصمیم مناسب تر می گردد. از جنبه سازمانی کمال گرایی انطباقی نقش مؤثر و سازندهای برای مقابله با مشکلات و تقویت اعتماد به نفس و ایجاد روحیه بالا در انجام وظایف کاری دارد.	کمال گرایی انطباقی
کمال گرایی غیر انطباقی می تواند در سطح فردی، سازمانی و اجتماع اثرات نامطلوبی در پی داشته باشد. حسابرسان با ویژگی کمال گرایی غیر انطباقی، انعطاف پذیری ندارند و به همین دلیل، از عملکرد خود هر چند از دید دیگران قابل ستایش باشد، راضی نیستند. آنها همواره تحت تأثیر ترس از شکست قرار دارند و لذا محیط را تهدید کننده و غیر حمایتگر می دانند. تفاوت مهم کمال گرایی انطباقی و غیر انطباقی در واقع نگرانه بودن/نبودن اهداف است. این واقع نگر می تواند با سطح، نوع و کیفیت مقایسه ها و معیارها رابطه داشته باشد. بر همین پایه به نظر می رسد کمال گرایی غیر انطباقی در مقیاس سازمانی نیز چنین شرایطی را دارد.	کمال گرایی غیر انطباقی

شبکه های مضامین برخلاف رویکرد قالب مضامین، شبیه یک تارنما و به صورت گرافیکی نشان داده می شوند تا تصور هرگونه سلسله مراتب بین آنها از بین برود. این شبکه ها فقط ابزاری تحلیلی هستند و نه خود تحلیل (آتراید استرلینگ، ۲۰۰۱). شکل (۳) شبکه مضامین کمالگرایی حسابرسان را نشان می دهد، که می توان از آن به عنوان یک سازوکار تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل برای پژوهشگران قابل فهم و روشن باشد.

شکل (۳) چارچوب الگوی کمالگرایی حسابرسان



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

جدول (۹) تحلیل دلفی مضامین شناسایی شده

نتیجه		دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	
		ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین			
تایید	تایید	۰/۹۲	۶/۰۴	۰/۹۱	۵/۸۴	پایبندی به اصول	کمالگرایی انطباقی	الگوی کمالگرایی حسابرسان
		۰/۸۴	۵/۶۹	۰/۸۵	۶/۰۵	سازگاری با اهداف		
	تایید	۰/۸۰	۶	۰/۷۰	۵/۴۰	چشم‌اندازهای رفتاری		
	تایید	۰/۷۵	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰	نشخوار فکری	کمالگرایی غیر انطباقی	
		۰/۸۴	۵/۷۴	۰/۸۲	۶/۰۱	خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی		
	تایید	۰/۷۰	۵/۴۰	۰/۶۵	۵/۳۰	تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه		

براساس دو معیار میانگین و ضریب توافق، مشخص شد، تمامی مضامین اصلی مربوط به الگوی کمال‌گرایی حسابرسان، مورد تایید هستند. به بیان دیگر باتوجه به اینکه میانگین مولفه‌های اصلی ۵ و از ۵ بالاتر بود و از طرف دیگر چون ضریب توافق بدست آمده بیش از ۰/۵ است؛ می‌توان بیان نمود که تمامی مضامین شناسایی شده در بخش کیفی، مورد تایید قرار گرفتند. از این‌رو، در ادامه باید جهت تعیین محرک‌ها و پیامدهای مضامین شناسایی شده از تحلیل بازنمایی سیستماتیک بهره گرفته شود.

۵-۳- یافته‌های تحلیل بازنمایی سیستمی

پس از مشخص کردن ابعاد الگوی کمال‌گرایی حسابرسان می‌بایست نسبت به مشخص نمودن پیوند درونی بین محورها جهت پاسخ به سوال چهارم مطالعه مبنی بر تعیین پیامدها و محرک‌های الگوی کمال‌گرایی حسابرسان، از این تحلیل استفاده نمود. در واقع روابط پیوندهای درونی براساس تعیین جهت تاثیرگذاری ابعاد بر یکدیگر براساس چک‌لیست ماتریسی انجام می‌پذیرد و در تحلیل روابط درونی سیستمی محقق با استفاده از تفسیر جهت رابطه از پیکان رو به بالا یا رو به چپ استفاده می‌نماید. از دو علامت پیکان به سمت رو به بالا و رو به چپ به‌عنوان یک مبنای تحلیلی و دارای بار معنایی استفاده می‌کنند. بر این اساس دو جهت

یادشده پیکان دارای معنا و مفهومی مشخص در این تحلیل می‌باشد که تعریف آن در جدول (۱۰) ارائه شده است:

جدول (۱۰) تعریف جهت پیکان‌های در تحلیل روابط درونی پیوندها

جهت پیکان		تشریح جهت
↑	جهت پیکان رو به بالا	جهت پیکان در سمت رو به بالا نشان دهنده خروجی‌های سیستم می‌باشد و بیان‌کننده سطر عامل و دلالت‌کننده بر ستون می‌باشد.
←	جهت پیکان رو به سمت چپ	جهت پیکان در سمت چپ نشان دهنده ورودی‌های سیستم می‌باشد و بیان می‌کند معیار ستون عامل و دلالت‌کننده بر سطر می‌باشد.

لذا باتوجه به پرسشنامه ارائه شده در جدول (۱۲) می‌بایست نسبت به سنجش روابط پیوندهای درونی معیارهای شناسایی شده اقدام نمود.

جدول (۱۱) چک‌لیست ماتریسی روابط هریک از ابعاد پژوهش

نماد	M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1						
M2						
M3						
M4						
M5						
M6						

براساس چک لیست طراحی شده، از هریک از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا براساس فرآیند تحلیلی ارتباط مولفه‌ی سطر «*I*» با مولفه‌ی ستون «*J*» را براساس سه ماهیت اعداد ترتیبی «۱»، «۲»، «۳» امتیاز بندی نمایند. عدد «۱» به معنای اثر مستقیم سطر «*I*» بر ستون «*J*» می‌باشد؛ عدد «۲» به معنای اثر معکوس یا اثر ستون «*J*» بر سطر «*I*» می‌باشد و عدد «۳» به معنای عدم وجود تأثیر در سطر «*I*» و ستون «*J*» با یکدیگر می‌باشد. پس از تعیین بالاترین توزیع فراوانی مربوط به ارتباط هریک از مولفه‌ها، اعداد به صورت فلش مشخص می‌شوند. به طوریکه اگر بالاترین توزیع فراوانی یک مولفه در سطر و ستون عدد «۱» بود، از علامت فلش «→» استفاده می‌شود؛ اگر بالاترین توزیع فراوانی یک مولفه در سطر و ستون عدد «۲» بود، از علامت فلش «←» استفاده می‌شود و اگر بالاترین توزیع فراوانی در مورد مولفه‌ای عدد «۳» بود از علامت «⊙» استفاده می‌شود. لذا با عنایت به توضیح‌های ارائه شده، در این مرحله می‌بایست به شناسایی پیوندهای درونی اقدام نمود و نیز جدول (۱۲) تأثیرگذاری‌های سیستمی را ترسیم کرد. کدگذاری مفاهیم پیوندهای

درونی نیز در همین مرحله انجام شد. در این بخش براساس توضیح‌های داده شده و با استناد به ابعاد شناسایی شده، اقدام به انجام تحلیل روابط پیوندهای درونی جهت مشخص نمودن محرک‌ترین و پیامدترین مضامین سازمان دهنده می‌شود.

جدول (۱۲) روابط پیوندی مضامین سازمان دهنده الگوی کمالگرایی حسابرسی

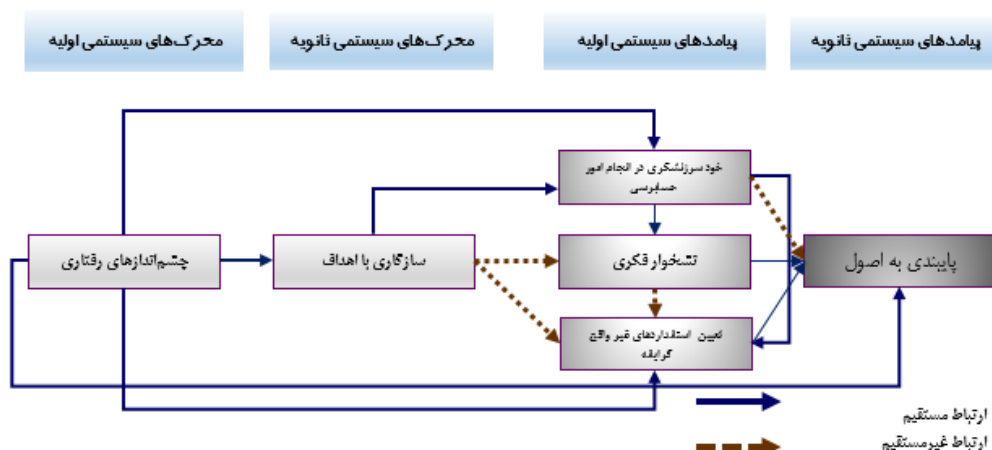
■ سطح اول/تحلیل پایبندی به اصول					
شاخص سطر	سطر بر ستون	ستون بر سطر	بدون ارتباط	شاخص ستون	فراوانی
پایبندی به اصول	←	→	-	سازگاری با اهداف	۱۷
پایبندی به اصول	←	-	-	چشم‌اندازهای رفتاری	۱۶
پایبندی به اصول	-	→	-	نشخوار فکری	۱۹
پایبندی به اصول	-	→	-	خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی	۱۸
پایبندی به اصول	-	→	-	تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه	۱۷
■ سطح دوم/تحلیل سازگاری با اهداف					
سازگاری با اهداف	-	→	-	چشم‌اندازهای رفتاری	۱۶
سازگاری با اهداف	-	→	-	نشخوار فکری	۱۹
سازگاری با اهداف	←	-	-	خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی	۱۷
سازگاری با اهداف	←	-	-	تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه	۱۶
■ سطح سوم/تحلیل چشم‌اندازهای رفتاری					
چشم‌اندازهای رفتاری	-	→	-	نشخوار فکری	۱۵
چشم‌اندازهای رفتاری	←	-	-	خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی	۱۹
چشم‌اندازهای رفتاری	-	→	-	تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه	۱۸
■ سطح چهارم/تحلیل نشخوار فکری					
نشخوار فکری	←	-	-	خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی	۱۷
نشخوار فکری	←	-	-	تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه	۱۸
■ سطح پنجم/تحلیل خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی					
خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی	-	→	-	تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه	۱۵

باتوجه به ارتباط درونی بین مضامین سازمان دهنده‌ی الگوی کمالگرایی حساب‌رسان، اقدام به ایجاد روابط پیوند درونی براساس اختصاص کدهایی از M1 تا M6 می‌شود تا براساس آن پیامدها و محرک‌ها مشخص گردد.

جدول (۱۳) خروجی و ورودی مضامین سازمان دهنده الگوی کمالگرایی حساب‌رسان

مبین	دلتا	ورودی	خروجی	V6	V5	V4	V3	V2	V1		
پیامد	-۳	۴	۱	←	←	←	←	↑	*	V1	پایبندی به اصول
محرک	۱	۲	۳	↑	↑	↑	←	*	←	V2	سازگاری با اهداف
محرک	۴	۰	۴	↑	↑	↑	*	↑	↑	V3	چشم‌اندازهای رفتاری
پیامد	-۱	۳	۲	←	←	*	←	↑	↑	V4	نشخوار فکری
پیامد	-۱	۳	۲	←	*	←	←	↑	↑	V5	خود سرزنشگری در انجام امور حساب‌رسی
پیامد	-۱	۳	۲	*	↑	←	↑	←	↑	V6	تعیین استانداردهای غیر واقع‌گرایانه

در آخرین مرحله تجزیه و تحلیل مضامین سازمان دهنده الگوی کمالگرایی حساب‌رسان نتایج اثرگذاری‌های سیستمی در نمودار ترسیم می‌شود. برای ترسیم این نمودار، نخست محرک‌های سیستم را در یک سمت و پیامدهای سیستم را در سمت دیگر در قالب جعبه‌های پیوندهای درونی قرار می‌گیرند. برای این منظور براساس تحلیل جهت پیکان‌ها عمل می‌شود. در جدول (۱۲) پیکان‌های سمت ورودی‌های سیستم و پیکان‌های رو به بالا خروجی‌های سیستم خوانش می‌شوند. تفریق مجموع تعداد خروجی‌های سیستم از ورودی‌های سیستم دلتای سیستم را نشان می‌دهد که در صورتی که این عدد مثبت باشد و خروجی‌ها بیش از ورودی‌ها باشد، آن عدد محرک سیستمی خوانش می‌شود و در صورتی که تعداد ورودی‌ها بیش از تعداد خروجی‌ها باشد و دلتای سیستم منفی شود، به این عدد پیامد سیستمی گفته می‌شود. در واقع این عدد میزان اثرگذاری مضامین را در کلیت سیستم نشان می‌دهد و فهم آن در خوانش مبتنی بر واقعیات سیستمی سهم به سزایی خواهد داشت. مرحله بعدی، پس از چینش مناسب این جعبه مؤلفه‌های پیوند درونی، نشان دادن ارتباط بین آن‌ها با خطوط نمایانگر ارتباط است که این خطوط می‌توانند به دو دسته نمایان‌گر ارتباط مستقیم و نمایان‌گر ارتباط غیرمستقیم تقسیم شوند.



شکل (۴) مدل بازنمایی سیستماتیک مضامین سازمان دهنده الگوی کمالگرایی حسابرسان

براساس الگوی بازنمایی سیستماتیک مشخص گردید، چشم اندازهای رفتاری محرک‌آمیزترین بخش الگوی کمالگرایی حسابرسان تلقی می‌شود که می‌تواند پیامد پایبندی به اصول را به همراه داشته باشد. همانطور که مشخص است، پیوند ارتباطی بین محرک‌ها و پیامدها از شدت اثر بالایی برخوردار است، زیرا به غیر از سه رابطه پیوندی که دارای اثر غیرمستقیم می‌باشند، باقی روابط پیوندی از اثرگذاری مستقیم بر روی یکدیگر برخوردار هستند. همچنین مشخص شد، تمامی محرک‌های اولیه و ثانویه، بر پیامدهای سیستمی اولیه اثرگذار است که نشان می‌دهد، چشم اندازهای رفتاری هر سه عامل پیامد اولیه و پیامد ثانویه را در بر می‌گیرد.

۶. بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر، نشان دهنده ۲ مضمون فراگیر (کمالگرایی انطباقی حسابرسان و کمالگرایی غیر انطباقی حسابرسان)، ۶ مضمون سازمان دهنده (پایبندی به اصول، سازگاری با اهداف، چشم اندازهای رفتاری، نشخوار فکری، خود سرزنشگری در انجام امور حسابرسی و تعیین استانداردهای غیر واقع گرایانه) و ۲۳ مضمون پایه بود. در ادامه باهدف سنجش پایایی مضامین سازمان دهنده شناسایی شده، جهت تبیین آن در بستر فرایند رفتاری حسابرسان، از تحلیل دلفی فازی بهره برده شد و براساس ارزیابی میانگین فاز اول و دوم دلفی، مشخص گردید تمامی ابعاد به دلیل اینکه اختلاف کمتر از ۰/۲ را داشتند، مورد تأیید قرار گرفتند و از این طریق امکان سنجش آن از طریق تحلیل بازنمایی سیستمی مهیا گردید. لذا براساس سوال چهارم و پنجم پژوهش تلاش شد تا پیامدها و محرک‌های الگوی کمالگرایی حسابرسان مشخص گردد. بنابراین از

طریق تحلیل ماتریس روابط پیوندی و مشخص نمودن ورودی و خروجی الگوی کمالگرایی حسابرسان، نمودار بازنمایی سیستمی ترسیم گردید تا بتوان براساس آن، بحث و استدلال لازم در این حوزه صورت گیرد.

یافته‌های ناشی از کسب نتیجه در بخش کمی نشان داد، محرک‌ترین بعد کمالگرایی حسابرسان، چشم‌اندازهای رفتاری است که محرکی برآمده از الگوی کمالگرایی انطباقی قلمداد می‌شود. براساس این نوع از الگوی کمالگرایی، حسابرسان برای رسیدن به یک تصمیم جهت انجام فرایند حسابرسی، همواره تلاش می‌نمایند تا عملکردهای صاحبکاران را از زوایایی مختلف مورد کنکاش قرار دهند تا بتوانند با ساخت فرضیه‌های متفاوت، آزمون‌های حسابرسی را برای اطمینان‌پذیری بالاتر اظهارنظر خود به کارگیرند. این الگوی کمال گرایی با افزایش درک و توانایی فرد و بهره بردن از مزیت‌های نگرشی، برای به کار بستن مجموعه قابلیت‌های روانشناسی، از طریق تفکر مثبت می‌تواند بستر و مسیری جدید برای حسابرسان باشد. وجود چنین محرکی در حسابرسان از منظر الگوی کمال گرایی انطباقی می‌تواند زمینه‌ساز تفکرات پیشرفت دهنده اخلاقی در حسابرسان گردد. یعنی تفکر کمالگرایی انطباقی به حسابرس کمک نماید تا بتوانند با کوشش برای پیشرفت، خودکارآمدی و خودشکوفایی به عملکرد شغلی بالایی دست یابند. از طرفی محتمل‌ترین پیامد در کارکردهای الگوی کمالگرایی حسابرسان، پایداری آنان به اصول و قوانین بهبود دهنده ای می باشد که قادر هستند به صورت فزاینده ای فرایند انجام کارحسابرسان را بهبود بخشند. وجود تفاوت‌های شخصیتی و ویژگی های روانشناختی در حسابرسان، عامل مهمی جهت درک نقش ویژگی های رفتاری در انجام کارهای تخصصی محسوب می‌شود، که می‌بایست با شناخت ویژگی‌های روانشناختی و رفتاری تاثیرگذار، سیاست‌ها و برنامه‌های مناسبی جهت ارتقای فرایند حسابرسی برای حسابرسان تدوین نمود. تردید حرفه‌ای، موضوعی رفتاری و بر پایه روانشناسی است و از دیدگاه تئوری به تبیین چیزی می‌پردازد که در اصول بنیادی حسابرسی و اطمینان بخشی، اصل زیربنایی شناخته می‌شود و از دیدگاه فرهنگ و عوامل انگیزشی که از جامعه‌شناسی و روانشناسی سرچشمه می‌گیرد، آن را ریشه‌یابی می‌کند. تفاوت های روانشناختی فردی می‌تواند به عنوان یک متغیر اثرگذار بر فرایند حسابرسی شناسایی شود؛ بنابراین تفاوت‌های روانشناختی فردی مانند کمالگرایی، رفتار کاری حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. امروزه در بیشتر سازمانها، رویکردهای سنتی در مورد کارکنان بیشتر بر رفع خطاها و اشکالات تکیه داشته و کمتر به ظرفیت‌های روانشناختی آنان بها داده می‌شود در همین خصوص هم راستا بر فلسفه نگرش مثبت در خصوص توجه به ظرفیت‌های مثبت افراد و دیدن نیمه پر لیوان، اهمیت و قابلیت کاربرد اصول و دستاوردهای نگرشی از جمله نگرش مثبت در محیط کار مورد توجه است. کمال‌گرایی انطباقی در شغل مبتنی بر کشف واقعیات و حقیقت کار انجام شده می‌باشد (میلز^۱ و همکاران، ۲۰۱۳) و باوری است که یک فرد نسبت به توانایی خود برای انجام ماهرانه فعالیت‌های کاری دارد و به احساس دارا بودن اختیار و استقلال عمل در تنظیم فعالیت‌های کاری و نحوه انجام آنها برمی‌گردد. فرد با

^۱ Mills

ویژگی کمال‌گرایی انطباقی، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی و سازمانی سوق می‌دهد که این نگرش منجر به تصمیم مناسب‌تر می‌گردد (دانلسون و دولویت^۱، ۲۰۱۵). از جنبه سازمانی کمال‌گرایی انطباقی نقش مؤثر و سازنده‌ای برای مقابله با مشکلات و تقویت اعتماد به نفس و ایجاد روحیه بالا در انجام وظایف کاری دارد. کمال‌گرایی یکی از ویژگیهای شخصیتی است که به تاکید بیش از حد بر نظم و سازماندهی مرتب بودن اشاره دارد (کارنر - هوتولس^۲، ۲۰۱۴) و نشان دهنده گرایش و علاقه فرد به درک محیط پیرامون خود به گونه‌ی همه‌یا هیچ است که به موجب آن، نتایج به شکل موفقیتها یا شکستها حاصل میشوند. کمال‌گرایی انطباقی به آن دسته از شناختها و رفتارها گفته می‌شود که هدفشان کسب موفقیتها و پیشرفت‌های سطح بالا به منظور دستیابی به پیامدهای مثبت است. کمال‌گرایی معمولاً با سطوح انتظارات بالا از خود شناخته می‌شود. صرف نظر از کمال‌گرایی انطباقی که عموماً وجه مثبت از کمال‌گرایی تلقی می‌شود، کمال‌گرایی غیرانطباقی (منفی) می‌تواند در سطح فردی، سازمانی و اجتماع اثرات نامطلوبی در پی داشته باشد. در مقابل کمال‌گرایی غیر انطباقی، انعطاف‌پذیری ندارند و به همین دلیل، از عملکرد خود هر چند از دید دیگران قابل ستایش باشد، راضی نیستند. آنها همواره تحت تأثیر ترس از شکست قرار دارند و لذا محیط را تهدیدکننده و غیر حمایتگر می‌دانند. تفاوت مهم کمال‌گرایی مثبت و منفی در واقع نگرانه بودن/نبودن اهداف است. این واقع‌نگری می‌تواند با سطح، نوع و کیفیت مقایسه‌ها و معیارها رابطه داشته باشد. بر همین پایه به نظر می‌رسد کمال‌گرایی غیر انطباقی در مقیاس سازمانی نیز چنین شرایطی را دارد. پژوهش‌های روانشناسی میتوانند دیدگاه‌های ارزشمندی را در مورد نحوه رفتار حسابرسان ارائه نمایند. با اینکه پژوهشگران تجربی حساسی مدت زیادی است که مناسب بودن ویژگیهای نگرش و بینش را برای موضوع‌های این حوزه تشخیص داده‌اند، اما به ندرت این ویژگیها را جهت پیش‌بینی یا تفسیر نتایج به کار بسته‌اند. بنابراین گاهی اوقات نگرش به پیش‌بینی‌هایی متفاوت با نظریه‌های اقتصادی منجر گردیده و ممکن است به تبیین واقع‌بینانه‌تری از کنش افراد در حوزه انتخاب‌های حساسی کمک نماید. به علاوه نظریه‌های روانشناسی و نظریه‌های اقتصادی می‌توانند به صورت مکمل، نتیجه‌گیری جامع‌تری را ممکن سازند. کمال‌گرایی انطباقی به عنوان یک عامل مؤثر در حرفه حساسی باید مدنظر قرار گیرد و عنصر مهمی در تقویت تصمیم‌گیری و قضاوت به شمار رود. در واقع کمال‌گرایی انطباقی در حساسی و به کارگیری آن از جانب حسابرسان، نه تنها خوش‌خیالی نیست، بلکه کمال‌گرایی انطباقی به معنای واقع‌بینی و کشف واقعیات مدنظر است. یعنی تفاوت بین مثبت‌نگری خوش‌خیالی و خوش‌باورانه، با کمال‌گرایی انطباقی در این است که مثبت‌نگری خوش‌خیال بدون توجه به واقعیات همه چیز را مثبت تلقی میکند. اما حساسی با ویژگی‌های کمال‌گرایی انطباقی که واقع‌بین است و نه خوش‌خیال، به واقعیات توجه دارد از واقعیات شروع میکند و در مسیر مثبت پیش می‌رود. او اطلاعات را پردازش میکند، می‌اندیشد و اقدام مناسب را در جهت بهبود فرایند حساسی، قضاوت و ارائه گزارش انجام میدهد. لذا این تفکر به معنای

^۱ Donldson, S. I., Dollwet

^۲ Karner-Huțuleac

بیطرفی، واقع‌گرا و دارا بودن ذهن باز و تعمق در فرایند ارزیابی و پردازش شواهد است. حسابرسی که از سطح بالاتری از ویژگی‌های کمال‌گرایی انطباقی برخوردارند، به منظور منطقی، صحیح و قابل پذیرش در نظر گرفتن یک ادعا، به دنبال شواهد معقولتر و متقاعدکننده‌تر خواهند بود که با یافته‌های مطالعه هانچون^۱ (۲۰۱۰) و استوبر و استول (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. هانچون (۲۰۱۰) نشان داد کمال‌گرایی مثبت شامل مؤلفه‌هایی همچون هدفمندی، تلاش برای عالی بودن، میل به نظم و ترتیب و معیارهای فردی مثبت و کمال‌گرایی منفی شامل خصوصیات مولفه‌های نیاز به تایید، نگرانی در برابر اشتباهات، تردید نسبت به اعمال، معیارهای فردی منفی می‌باشد. استوبر و استول (۲۰۰۷) نشان دادند که کمال‌گرایی مثبت (انطباقی یا معیارهای شخصی) با اهداف تبحری، عملکردی و میل به نظم و ترتیب ارتباط معنی‌دار دارند و کمال‌گرایی منفی (غیر انطباقی یا نگرانی افراطی برای اشتباهات) تنها با اهداف عملکردی شامل نشخوار فکری، تردید نسبت به اعمال، معیارهای فردی منفی مرتبط بودند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در گزینش حسابرسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ویژگی‌های نگرشی، رفتاری و انگیزشی آنان را نیز مد نظر قرار دهند و در گزینش حسابرسان سنجش نگرش آنان مد نظر قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی این موضوع با روش‌هایی نظیر روش داده بنیاد بررسی و نتایج، مقایسه گردد. همچنین به مسئولان و دست‌اندرکاران موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که؛ با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به پرورش و ارتقاء جنبه‌های مثبت و پیشرفت‌دهنده کمال‌گرایی در حسابرسان همت گمارند تا از این طریق باعث بهبود عملکرد حسابرسان و درنهایت عملکرد موسسه شوند.

^۱ Hanchon

منابع

منابع فارسی:

- اخگر، آذر (۱۴۰۰). تأثیر شایستگی و اخلاق حرفه‌ای حساب‌رسان بر کیفیت حسابرسی با تأکید بر عزت نفس، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی علم و فناوری شمس.
- اسدپور پروین، اسماعیلی ندا، گل افشانی علی (۱۴۰۰). شناسایی و رتبه بندی ابعاد و مؤلفه های کمال گرایی و تاثیر آن بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش استان مازندران. نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها. ۱۰ (۱): ۱۲۳-۱۰۹.
- اقامیرزایی محلی، طاهره، تقوایی یزدی، مریم، آقاتبار رودباری، جمیله. (۱۳۹۹). تأثیر کمال گرایی پیشرفت‌دهنده بر یادگیری سازمانی و اخلاق سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی مازندران). طب و تزکیه، ۲۹ (۳): ۲۴۵-۲۵۵.
- آئینی، طاهره (۱۴۰۰). پیشایندها و پیامدهای رفتار ناکارآمد حسابرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س).
- بهمنی، رضا (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین دین‌داری، تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی با کیفیت حسابرسی: با توجه به نقش میانجی‌گری رفتار ناکارآمد حسابرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما: غلامحسین مهدوی، دانشگاه شیراز.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۸). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: انتشارات اشراقی.
- شیخزاده، محمد؛ بنی اسد، رضا (۱۳۹۹). تحلیل مضمون: مفاهیم، رویکردها و کاربردها، تهران: انتشارات لوگوس.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخزاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی اندیشه مدیریت راهبردی، ۵ (۲): ۱۹۸-۱۵۱.
- کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی لرگانی، محمود، پورعلی لاکلایه، محمدرضا (۱۴۰۰). ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حساب‌رسان بر کیفیت حسابرسی، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۳ (۵۲): ۵۲-۲۳.
- محمدپور، احمد. (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم پذیری. فصلنامه علوم اجتماعی، ۴۸ (۲): ۷۳-۱۰۵.

References:

- Attride-Stirling, J. (۲۰۰۱). Thematic networks: An analytic tool for qualitative research. Qualitative research, ۱ (۳): ۳۸۵-۴۰۵.

- Balboula, M.Z. and Elfar, E.E. (۲۰۲۳), "The impact of partner perfectionism on audit quality: the mediating role of professional skepticism in the Egyptian context", *Journal of Financial Reporting and Accounting*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JFRA-06-2023-0296>
- Boyatzis, R. ۱۹۹۸. *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*.
- Burns, N., and S. K. Grove. (۲۰۰۶). *Understanding nursing research, building an evidence-based practice*. ۴th ed. Philadelphia: Saunders Co.
- Burton, J. C., and W. Roberts, (۱۹۹۷), *A Study of Auditor Changes*, *Journal of Accountancy* ۱۲۳: ۳۱-۳۶.
- Cooks, J. & Ciesla, J. (۲۰۱۹). The impact of perfectionism, performance feedback, and stress on affect and depressive symptoms. *Personality and Individual Differences*. ۱۴۶. ۶۲-
- Desai N., S. P. Jain, S. Jain, and A. Tripathy. ۲۰۲۰. The impact of implicit theories of personality malleability on opportunistic financial reporting. *Journal of Business Research*. ۱۱۶: ۲۵۸-۲۶۵.
- Donaldson, S. I., Dollwet, M.A. (۲۰۱۵). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, ۱۰ (۳), p.p. ۱۸۵- ۱۹۵.
- Endleman, Sh. & Brittain, H. & Vaillancourt, T. (۲۰۲۱). The longitudinal associations between perfectionism and academic achievement across adolescence. *International Journal of Behavioral Development*, ۴(۱۲). ۱۸۳-۱۹۹.
- Fekih-Romdhane, F., Rogoza, R., Hallit, R., Malaeb, D. (۲۰۲۲). Psychometric properties of an Arabic translation of the Big Three Perfectionism Scale-Short Form (BTPS-SF) in a community sample of adults. *BMC Psychiatry*. ۲۳(۱۰). ۸۹-۱۲۷.
- Flett, G. I., Hewitt, P. L. (۲۰۰۲). *Perfectionism Theory, Research and Treatment*. Washington DC. American Psychological Association ۴(۲). ۱۴۵-۱۶۷.
- Frost, R. O. Marten, P. Lahart, C. & Rosenblate, R. (۲۰۰۳). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, ۱۴(۵), ۴۴۹-۴۶۸.
- Hamachek, D.E. (۱۹۷۸). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism, psychology: *Journal of human behaviors*, ۱۵(۶), ۲۷-۳۳
- Hanchon, T. A. (۲۰۱۰). The relations between perfectionism and achievement goals. *Personality and Individual Differences*, ۴۹(۱۱), ۸۸۵-۸۹۰.
- Hoffmann, A., Stoeber, J., & Musch, J. (۲۰۱۵). Multidimensional perfectionism and assortative mating: A perfect date?. *Personality and Individual Differences*, ۸۶, ۹۴-۱۰۰.
- Karner-Huțuleac, A. (۲۰۱۴). Perfectionism and self-handicapping in adult education. *Social and Behavioral Sciences*, ۳۵(۲), ۴۳۴-۴۳۸.
- Kilmen, S., Arikan, S. (۲۰۲۰). The Big Three Perfectionism Scale: Factor Structure and Measurement Invariance in Turkish Sample. *Journal of Psychoeducational Assessment*. ۲۸(۳). ۵۳-۶۸.

- King, N., and C. Horrocks. ۲۰۱۰. Interviews in qualitative research. SAGE Publication.
- Lv, J.; Sun, Z.; Li, H.; Hou, Y. (۲۰۲۳) The Role of Negative Perfectionism and the Relationship between Critical Thinking and the Halo Effect: Insights from Corporate Managers in Human Resources. Behav. Sci. ۱۴(۸). ۸۵-۹۷.
- Madigan, D. (۲۰۱۹). A Meta-Analysis of Perfectionism and Academic Achievement. Educational Psychology Review, ۳۱(۱۲). ۹۶۷-۹۸۹.
- Mills Maura J. A., Fleck Christina R. A. & Andrzej Kozikowski. (۲۰۱۳). Positive Psychology at Work: A Conceptual Review, State-of-practice Assessment, and a Look Ahead. The Journal of Positive Psychology, ۲(۸), ۱۵۳-۱۶۴
- Northcutt, N., McCoy, D. (۲۰۰۴). Interactive Qualitative Analysis: A Systems Method for Qualitative Research, US: Sage. ۱۲(۴). ۷۱-۹۷.
- Nowell, L., J. Norris, D. White, and N. Moules. (۲۰۱۷). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. International Journal of Qualitative Methods ۱۶(۱). ۲۷۸-۲۹۲.
- Oliveira, J. & Pereira, Ana & Araújo, Ana & Cabaços, Carolina & Azevedo, Julieta & Carvalho, Frederica & Macedo, António. (۲۰۲۱). The portuguese version of the big three perfectionism scale – further validation with adults from the general population. European Psychiatry. ۶۴(۶). ۱۱۳-۱۲۶.
- Olsen, C., Gold, A. (۲۰۱۸). Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional Skepticism. ۱۲(۳). ۴۲-۶۱.
- Otto, K., Baluku, M., Schaible, A., Oflu, C., Kleszewski, E. (۲۰۲۴). The Only way is up? How Different Facets of Employee and Supervisor Perfectionism Help or Hinder Career. Psychological Reports. ۱۲(۳). ۱۱۸-۱۳۱.