

واکاوی نقش تئوری‌های تعارض شغلی حساب‌رسان براساس تحلیل فراترکیب و فازی (مطالعه موردی: دیوان محاسبات کشور)

* حسن ولیان^۱، مهدی صفری گرایلی^۲، یاسر رضایی پیتنویی^۳

۱. گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

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

۳. استادیار حسابداری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۱۵

An Investigation Into the Role of Auditors' Job Conflict Theories Based on Methasyn Thesis and Fuzzy Approaches (A Case Study: Supreme Audit Court)

*H. Valiyan¹, M. Safari Gerayli², Y. Rezaei Pitenoei³

1. Department of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

2. Associate, Department of Accounting, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran.

3. Assistant of Accounting, University of Guilan, Rasht, Iran.

Received: 2019/3/6

Accepted: 2019/6/5

Abstract

The social variations as well as the changes in the type and content of expectations within the community has significantly influenced responsible job performance in professions like auditing, which in turn exerts considerable strain on an individual, thereby leading to kind of conflict. Although the concept of conflict varies according to individuals' professional performance and identity, its major kind in audit profession, especially among the auditors of Supreme Audit Court is attributable to professional characteristics and work-family conflict. As such, the present study is concerned with dissecting the role of job conflict theories in professional performance of the auditors affiliated to Supreme Audit Court. Adopting a mixed method, the current research seeks to identify the propositions concerning job conflict theories of auditors via metasynthesis method and participation of 15 experts within the domain of accounting and administrative management. In pursuit of this goal, a sample of 39 research is scrutinized, resulting in the identification of 3 major components and 10 prepositions. Quantitatively, it employs fuzzy approach and randomly samples 256 number of auditors of Supreme Audit Court of Iran to investigate the interrelationship among the influencing theories of job conflict of the auditors working in Supreme Audit Court. The results reveal that job conflict theory, work-family conflict theory and family-work conflict theory are of paramount importance while studying auditors affiliated to Supreme Audit Court.

Keywords: Job Conflict, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Auditors of Supreme Audit Court.

JEL Classification: M42, M61

چکیده

با روند تغییرات اجتماعی و تغییر نوع و محتوای انتظارات در سطح جامعه، عملکردهای شغلی مسئولان حرفه‌هایی همچون حسابرسی تحت تأثیر قرار گرفته باعث ایجاد فشار و تعارض بر فرد گردیده است. تعارض برحسب ماهیت و نوع عملکرد حرفه‌ای افراد در هر حرفه‌ای متفاوت می‌باشد، اما شاید بتوان مهمترین نوع آن در حرفه حسابرسی به خصوص حساب‌رسان دیوان محاسبات را تعارض از نوع ویژگی‌های شغلی و تعارض از نوع کار-خانواده و خانواده-کار دانست. بر این اساس هدف این پژوهش واکاوی نقش تئوری‌های تعارض شغلی بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌رسان دیوان محاسبات براساس تحلیل فراترکیب و فازی می‌باشد. روش‌شناسی این پژوهش ترکیبی است چرا که در فاز کیفی محققان از طریق فراترکیب و با مشارکت ۱۵ نفر از متخصصان رشته‌های حسابداری و مدیریت دولتی با گرایش منابع انسانی، به دنبال شناسایی گزاره‌های مرتبط با تئوری‌های تعارض شغلی حساب‌رسان بودند که در این بخش بیش از ۳۹ پژوهش علمی در راستای موضوع پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و براساس تحلیل ارزیابی انتقادی از میان پژوهش‌های یاد شده، ۳ مؤلفه اصلی و ۱۰ گزاره مورد شناسایی قرار گرفتند. در بخش کمی به کمک تحلیل فازی و با مشارکت ۲۵۶ نفر از حساب‌رسان دیوان محاسبات که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده بودند، پژوهش به دنبال بررسی روابط درونی تئوری‌های تأثیرگذار تعارض شغلی حساب‌رسان دیوان محاسبات بود. نتایج نشان داد به ترتیب تئوری تعارض تضاد شغلی، تئوری تضاد کار-خانواده و تئوری تضاد خانواده-کار در مورد حساب‌رسان دیوان محاسبات دارای اولویت می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: تعارض شغلی، تضاد کار-خانواده، تضاد خانواده-کار، حساب‌رسان دیوان محاسبات.

طبقه‌بندی موضوعی: M42, M61

مقدمه

عملکرد مسئولانه و رفتار حرفه‌ای یکی از مباحث گسترده‌ای است که دامنه وسیعی از ادبیات علوم مدیریت و رفتار سازمانی را در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر موفقیت و شکست یک فرد در کارراهه شغلی‌اش اولاً به توانمندی و تناسب ویژگی‌های فردی با شغل مورد نظر بستگی دارد و ثانیاً به میزان استراتژی‌های منابع انسانی به کار رفته در آن شغل برای کاهش فشار کار بستگی دارد (طاهری و گودرزی، ۱۳۹۶: ۱۱۲).

بنابراین عملکرد شغلی، پیامد اعمال، رفتار و نتایجی است که توسط فرد شاغل تحت تأثیر ویژگی‌های فردی و سیاست‌ها و استراتژی‌های منابع انسانی ارائه می‌گردد و به تحقق اهداف اجتماعی، شغلی و فردی کمک می‌نماید (رافئوند و همکاران^۱، ۲۰۱۹).

اما درک این موضوع که فرد تاجه اندازه دچار تعارضات شغلی است که مستقیماً عملکردهای فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بسیار حائز اهمیت است، چراکه فرد در تعاملات خود در شغل و انجام وظایف مسئولانه خود، متکی به نیازمندی‌های فردی و الزامات شغلی است و شناخت ماهیت این تعارضات می‌تواند به افزایش سطح آرامش و کنترل روانی فرد در کارراهه شغلی منجر گردد (ماسیودا و همکاران^۲، ۲۰۱۹: ۲۹۶).

این موضوع در حرفه حسابرسی، که یک شغل پرمسئولیت و مبتنی بر قضاوت می‌باشد، بسیار پیچیده‌تر و با اهمیت‌تر می‌تواند تلقی گردد، زیرا یک حسابرس دارای تعادل مناسب در تعارضات شغلی، قدرت و توانمندی تصمیم‌گیری و سرعت پردازش و استدلال منطقی‌تری را از خود نشان خواهد داد و کمتر دچار فرسایش شغلی می‌گردد. به عبارت دیگر، انتفاع بخش‌های مختلف جامعه از خدمات حسابرسی در شرایطی افزوده خواهد شد که با تلاش همه جانبه فعالان عرصه مالی، نقش حسابرسی در جامعه به روشنی مشخص شود و خدمات ارائه شده به وسیله آنان از کیفیت لازم برخوردار باشد. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است که به‌عنوان سازه بسیار مهمی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مطرح شده است (مرویان حسینی و لاری دشت‌بیاض، ۱۳۹۴: ۵۹).

به‌عنوان مثال هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های عام در ایالات متحده، باور دارد که کیفیت حسابرسی ممکن است به دلیل حجم کاری حسابرسان و فشار زمانی، به‌طور

چشم‌گیری کاهش پیدا کند، که منشاء آن را وجود تضادها و استرس‌های شغلی می‌دانند (مارگیم و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۲۵). باید توجه داشت، حسابرسان برحسب کارآمدی و عدم کارآمدی بازارهای سرمایه به دلیل وجود برخی از علل همچون، محدودیت زمانی، انتظارات اجتماعی، ریسک‌های مسئولیت، نوع فرهنگ بومی و منطقه‌ای کشورها و... تحت فشار و استرس قرار می‌گیرند و این فشار باعث ایجاد تعارض و تضاد شغلی می‌گردد (سویاروین و چنگابرویان^۴، ۲۰۰۶: ۲۰۴). علی‌رغم گستردگی حسابرسی، تحقیقات دانشگاهی در زمینه تضاد حرفه حسابرسی به‌ندرت صورت گرفته است و کمتر به این چالش ذهنی و فکری حسابرسان از جانب تحقیقات توجه شده است (جونز و همکاران^۵، ۲۰۱۰: ۲۳؛ لیو و ژانگ^۶، ۲۰۰۸: ۴۰۵).

از طرف دیگر، در باب اهمیت تعارض شغلی در قوانین و آیین‌نامه‌های نظارتی بر مشاغل باید بیان نمود، براساس بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری مصوب ۱۳۸۹ به حفظ و ایجاد توازن کار و خانواده پرداخته شده است و توجه به استحکار خانواده و ایجاد تعادل بین کار و خانواده را به‌عنوان یک اصل اداری و شغلی در هر حرفه‌ای تعریف نموده است و آن را به‌عنوان ضرورت به سازمان‌ها و نهادهای شغلی ابلاغ نموده است (پایگاه اطلاع‌رسانی مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۸۹).

گرچه در ادبیات حسابداری و حسابرسی، موضوع تعارض حرفه‌ای و شغلی محدود تر مورد بررسی قرار گرفته است، اما توجه به پیامدهای آن به‌عنوان جهت دهنده عملکردهای شغلی حسابرسان موضوعی است که توسط محققان مختلفی همچون پاسوراک و ویاتور^۷ (۲۰۰۶)؛ یوستینا و والرینا^۸ (۲۰۱۸)؛ ژانگ و همکاران^۹ (۲۰۱۲) مورد توجه قرار گرفته است. علاوه براین مطالعات یاد شده عموماً بر رده‌های حرفه‌ای بالاتر متمرکز می‌باشند، در حالی که توجه به موضوع تعارض شغلی در حرفه حسابرسی، آن هم حسابرسان دیوان محاسبات که در زیرمجموعه یک نهاد دولتی فعالیت دارند، بنا به ذات شغلی و مسئولانه‌ای که دارند، موضوع بسیار مهم و حائز اهمیتی می‌باشد. افزون بر این یکی از مسائل با اهمیت در ادبیات روانشناسی موضوع تعارض شغلی و تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار می‌باشد که می‌تواند بار

3. Margem et al

4. Suparwen & Chengayroyan

5. Jonez et al

6. Lew & Zhang

7. Pasewark & Viator

8. Yustina & Valerina

9. Zhang et al

1. Raffenaud et al

2. Masuda et al

می‌باشد که باعث ایجاد سندرومی به نام "اعتیاد شغلی" یا اصطلاحاً "کاروشی" می‌شود، که به مرور منجر به فرسایش جسمی و روانی فرد در حیطه‌های شغلی می‌گردد (امیرخانی و صفی‌خانی، ۱۳۹۵: ۱۳۹).

در واقع، تعارض، واقعیتی شغلی و فرآیندی است که بسته به ماهیت و فلسفه حرفه‌ای آن شغل می‌تواند متفاوت باشد. تعارض در حرفه حساب‌برسی نیز از این قاعده مستثنی نیست و دارای ریشه‌ها و علل متفاوتی در ایجاد تعارض می‌باشد. یکی از دلایل اجتناب‌ناپذیری تعارض در حرفه حساب‌برسی، تضاد و تعارض ناشی از وجود شکاف انتظارات و مراودات خارج از عرف و تقبیح شده صاحبکاران با حساب‌برسان است که به مرور فشردگی و فشارکار حساب‌برسان را افزایش می‌دهد و باعث ایجاد فرسایش در فرد می‌گردد. درنتیجه، یکی از وظایف نهادی همچون دیوان محاسبات حفظ سطح بهینه‌ای از تعارض است که مانع از ایجاد فشار بر حساب‌برسان می‌گردد. از منظر تئوری‌های اجتماعی، تعارض پدیده‌ای است که در ساختار روابط کاری شکل می‌گیرد و برحسب تعریف و ماهیت مسئولانه هر شغلی، شکل و محتوای تعارضی آن متفاوت است. بر همین اساس از نظر اجتماعی پدیده تعارض زمانی شکل می‌گیرد که فارغ از اصول و استانداردهای تعریف شده، روابط حساب‌برسی گسترش یابد و باعث گردد منافع ذینفعان همچون سهامداران و سرمایه‌گذاران و جامعه به خطر بیفتد. در واقع تعارض خصلت پایدار و ثابتی می‌تواند در صورت عدم‌بازنگری در روابط و محتوای تعریف مشاغل داشته باشد که باعث کاهش اثربخشی فرد گردد. براین اساس ویژگی‌های رفتاری و شغلی حساب‌برسی در بازه‌های زمانی باید مورد بازنگری قرار گیرد تا به شکل و محتوای این حرفه خدشه‌ای از منظر انجام وظایف حرفه‌ای وارد نگردد و سلامت آن به خطر نیفتد (عیسی‌خانی و برازنده، ۱۳۹۵: ۸۸).

مری پارکر فالت (۱۹۸۲)، اولین نظریه‌پرداز رفتاری بود که به اهمیت نقش تعارض در مشاغل از نظر رفتار سازمانی پرداخت. مطالعات وی در دهه ۱۹۲۰ کاملاً مخالف دیدگاه مکانیکی افرادی مانند فردریک تیلور بود. تیلور و گروهی دیگر بر آن دسته از روش‌های طراحی ساختار سازمانی تمرکز داشتند که از تعارض اجتناب می‌کردند؛ در حالی که فالت معتقد بود تعارض اجتناب‌ناپذیر است و حتی برای اثربخشی عملکردهای فردی ضرورت دارد. اغلب نظریه‌های وی، هم اکنون به‌عنوان مبنایی برای دیدگاه‌های فعلی درمورد مدیریت تعارض در محتوای مشاغل کاربرد دارند. هرچند ممکن است گروهی، تعارض را پدیده‌ای منفی بدانند، اما دیدگاه‌ها و پژوهش‌های اخیر، در این زمینه، شناخت دقیق و مدیریت

مفهومی روابط افراد را چه در نقش مسئولانه اجتماعی و شغلی و چه در نقش همسر یا پدر و... تحت تأثیر قرار دهد و میزان فشار و بارروانی بیش‌ازحدی را تحمیل نماید. به‌طور ویژه، تعارض و تضاد در محیط‌های کاری حرفه حساب‌برسی، به دلیل وجود یک مسئولیت اجتماعی یک تجربه غیرقابل کنترل و پیچیده است که مشخصاً، به‌دلیل وجود انتظارات و حساسیت‌های اجتماعی نسبت به افشای واقع‌گرایانه عملکردهای مالی شرکت‌ها، اغلب براساس تحقیقات مختلفی همچون رالف^{۱۰} (۲۰۰۱)؛ اورلی و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۱) و شوفیاچول و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۶)، مورد تأکید قرار گرفته است. به عبارت دیگر، حرفه حساب‌برسی به‌دلیل پیچیدگی‌های جامعه امروزی و نیازهای اطلاعاتی، فشارکاری بیشتری را نسبت به گذشته تجربه می‌کند و این موضوع باعث شده است، حساب‌برسی به‌عنوان یکی از مشاغل حساس و سخت دنیای امروز محسوب شود (یوتامی و ناهارتیو^{۱۳}، ۲۰۱۳: ۹۱).

براین اساس باتوجه به اهمیت موضوع تعارض و تضاد شغلی به‌عنوان یکی از پیامدهای اصلی در کنار سایر پیامدهای فرعی همچون استرس، فرسودگی شغلی و عدم رضایت شغلی در حرفه حساب‌برسی، این پژوهش به دنبال بررسی واکاوانه و محتوایی موضوع تضادهای شغلی حساب‌برسان دیوان محاسبات می‌باشد. در این پژوهش به واسطه تحلیل‌های فراترکیب ابتدا براساس تئوری‌های تضاد و تعارض شغلی، گزاره‌های مرتبط با عملکردهای حساب‌برسان دیوان محاسبات مشخص می‌گردد و سپس براساس تحلیل فازی اقدام به اولویت‌بندی و بررسی روابط درونی تعارض‌های شغلی می‌شود.

مبنای نظری پژوهش

تعارض شغلی در حساب‌برسی

تعارض شغلی، تأثیر متقابل حوزه‌های کاری و غیرکاری بر یکدیگر را بیان می‌کند، تأثیری که می‌تواند هم ریشه‌های درون شغلی و هم ریشه‌های فراشغلی داشته باشد (روتبارد و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۶).

براساس رویکردهای دورن شغلی و فراشغلی عامل فردی مهم در ایجاد تعارض شغلی ایجاد وابستگی‌های فردی به کار به دلیل سرخوردگی‌های عاطفی در اجتماعی و محیط خانواده

10. Ralef

11. Everly et al

12. Shughyachol et al

13. Utamy & Naharutu

14. Rothbard et al

صحیح تعارض، را به پدیده‌ای سازنده و مثبت تبدیل ساخته است (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۱۳).

تعارض دوگانه حسابرسی (تعارض کار-خانواده و خانواده-کار)

تقریباً تمام مردم امروزه به دلیل پیچیدگی و افزایش سطح انتظارات و ادراک اجتماعی، نقش‌های دوگانه را در پست‌ها و مسئولیت‌ها و به‌طور کلی مشاغل تجربه می‌کنند. تمامی نقش‌های افراد در جامعه از نقش شاغل بودن تا نقش همسر، پدر و یا هر نقش درون فامیلی دیگری دارای اهمیت هستند و لازم است توازن مناسبی بین ویژگی‌های شغلی ایفا کننده نقش با سایر ویژگی‌های اجتماعی‌اش ایجاد شود. زیرا نمی‌توان با انکار یک نقش، به نقش دیگر همان فرد در جایی دیگر وزن بیشتری داد، چراکه انسان‌ها بنا به ذاتی که دارند، موجوداتی اجتماعی و اقتصادی هستند، بنابراین، این نقش فرد به‌عنوان شاغل و نقش فرد به‌عنوان عضوی از خانواده^{۱۵} باید متوازن و تا حد لزوم به دور از تعارض‌های مضر باشد (چوی و کیم^{۱۶}، ۲۰۱۴: ۱۰۱۴).

زیرا همان‌طور که تئوری‌های تفسیری و کنشگرانه در رفتارهای سازمانی مطرح نمودند، تعارض به خودی خود آسیب‌زننده نیست و وجود آن را برای ایجاد پویایی و چالش در محیط‌های حرفه‌ای لازم می‌دانند، اما زمانی که تعارض نقش‌های فرد را دچار اختلال نماید، می‌تواند آسیب‌زننده باشد. تعارض‌هایی از جمله تعارض کار-خانواده از جمله این تعارضات هستند (یزدان‌شناس و رشتیانی، ۱۳۹۷: ۵۹).

این تعارض در مشاغل همچون حرفه حسابرسی به دلیل وجود انتظارات و ادراکات تحلیلی ذینفعان و بازار سرمایه، دارای شکلی بسیار تنش‌زا و توأم با فشار برای حسابرسان می‌باشد. در واقع حسابرس زمانی در تعارض کار-خانواده و تعارض خانواده-کار قرار می‌گیرد، که توانایی ایجاد تعادل بین نقش‌های شغلی و مسئولانه حسابرسی با نقش‌های خود به‌عنوان عضوی از خانواده را به دلیل عدم‌مدیریت فشار وارده از بخش غیرملموس حرفه حسابرسی را نداشته باشد (پاسوراک و ویاتور، ۲۰۰۶: ۱۴۹).

باتوجه به وجود این تعارض در حرفه حسابرسی، رساندن تعادل کار-خانواده، همواره چالشی در حرفه حسابرسی محسوب می‌شود. تحقیقات اولیه در موضوعات حسابرسی همچون امیردوین^{۱۷} (۲۰۱۷)؛ چائوچنگ و چنوهوا^{۱۸} (۲۰۱۴)؛ فری و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۸) و بامپر و لایر^{۲۰} (۲۰۰۹)، نشان

داده است که مشکلات مربوط به شغل بر روابط کار و خانواده حسابرسان و حتی مشکلات مربوط به خانواده بر روابط کار آنان تأثیرگذار است به حدی که در بلندمدت باعث ایجاد فرسودگی شغلی در محیط کار و فرسودگی عاطفی در محیط خانواده می‌شوند.

یوستینا و والرینا (۲۰۱۸)، در تحلیل تضاد دوگانه شغلی و خانوادگی، از تئوری‌های مبتنی بر نقش استفاده می‌کنند و تمرکز بر ایجاد تعادل در نقش‌های دوگانه را برای حرفه حسابرسی لازم و ضروری تلقی می‌نمایند. به عبارت دیگر براساس این رویکرد، تضاد کار-خانواده نوعی تضاد نقشی محسوب می‌شود که در صورت عدم کنترل باعث ایجاد فشار و استرس بر فرد می‌گردد.

پیشینه تجربی

ماسیودا و همکاران^{۲۱} (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان "ارزش‌های فرهنگی و تضاد کار-خانواده" انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۱۶۱۴۵ نفر از شاغلان حرفه‌های مالی و حسابداری در ۱۹ کشور اروپایی بود و نتایج پژوهش نشان داد، ارزش‌های فرهنگی نظیر فردگرایی در برابر جمع‌گرایی، فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان تأثیر معناداری بر تضاد کار-خانواده دارد.

یوستینا و والرینا (۲۰۱۸)، تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد حسابرسان را مورد بررسی قرار دادند. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۵۱ حسابرس شاغل در کشور اندونزی بود. نتایج تحقیق بیانگر آن است که تداخل کار-خانواده تأثیر معناداری بر خستگی عاطفی و رضایت شغلی حسابرسان دارد. دشیاند و کارانی (۲۰۱۴)، در پژوهش خود تأثیر تعارض کار-خانواده بر رضایتمندی زندگی را برای نمونه‌ای متشکل از ۴۰۰ کارمند شاغل در بانک‌های خصوصی و دولتی هند بررسی نمودند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که تعارض کار-خانواده باعث کاهش رضایتمندی زندگی کارکنان می‌شود.

مت و همکاران (۲۰۱۳)، در پژوهش خود تأثیر تعارض کار-خانواده بر عملکرد حسابداران حرفه‌ای شاغل در کشور ترکیه را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که تعارض کارخانواده تأثیر مثبتی بر فرسودگی شغلی حسابداران دارد. لویز و پیترز (۲۰۱۲)، در پژوهش خود به این نتیجه

17.Amiruddin

18.Chia-Ching & Chu-Hua

19.Ferri et al

20.Bamber & Iyer

21.Masuda et al

15.Family Mem

16.Choi and Kim

مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در نتیجه، نمونه‌ی مورد نظر برای فراترکیب، از مطالعات کیفی منتخب و براساس ارتباط آن‌ها با سؤال پژوهش تشکیل می‌شود. فراترکیب، مرور یکپارچه ادبیات کیفی موضوع مورد نظر و تجزیه و تحلیل داده‌های ثانویه و اصلی از مطالعات منتخب نیست، بلکه تحلیل یافته‌های این مطالعات است. به عبارتی، فراترکیب، ترکیب تفسیر داده‌های اصلی مطالعات منتخب است.

فراترکیب، بر مطالعات کیفی که لزوماً ادبیات وسیعی را شامل نمی‌شود و به جای ارائه خلاصه جامعی از یافته‌ها، یک ترکیب تفسیری از یافته‌ها را ایجاد می‌کند. فراترکیب با فراهم کردن نگرش سیستماتیک برای پژوهشگران از راه ترکیب پژوهش‌های کیفی مختلف به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی و یا یکپارچه‌سازی معیارهایی در مورد متغیر مورد نظر پژوهش همچون کاهش تعارضات شغلی حساب‌برسان می‌پردازد و با این روش دانش جاری را ارتقای داده، یک دید جامع و گسترده‌ای را نسبت به مسائل پدید می‌آورد. فراترکیب مستلزم این است که پژوهشگر یک بازنگری دقیق و عمیق انجام داده، یافته‌های پژوهش‌های کیفی مرتبط را ترکیب کند. از راه بررسی یافته‌های مقاله‌های اصلی پژوهش، پژوهشگران واژه‌هایی را آشکار و ایجاد می‌کنند که نمایش جامع‌تری از پدیده تحت بررسی را نشان می‌دهد. مشابه نگرش نظام‌مند، نتیجه فراتلفیق بزرگ‌تر از مجموع بخش‌هایش است (زیمیر^{۲۳}، ۲۰۰۶: ۳۱۶).

در این پژوهش، از روش هفت مرحله‌ای باروسو و ساندوسکی^{۲۴} (۲۰۰۷) استفاده شده است، که شامل فرآیند نمودار ۱ می‌باشد.

سپس محقق از طریق تحلیل فازی (DEMATEL) روابط درونی عوامل مؤثر شناسایی شده، تعیین و در نهایت با تشکیل ماتریس تصمیم‌گیری گروهی شناخت بهتری در مورد تضادهای شغلی حساب‌برسان ایجاد می‌شود. در واقع رویکرد پژوهشی این مطالعه به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها از نوع استقرایی-قیاسی است؛ بدین منظور به‌طور خلاصه باید بیان نمود، ابتدا با بررسی مبانی نظری و تئوریک تحقیق براساس فراترکیب، ابتدا معیارهای مربوط به تضادهای شغلی شناسایی و براساس تحلیل دلفی با توجه به دو معیار میانگین و ضریب توافق مورد تأیید یا حذف قرار می‌گیرند و در نهایت در بخش کمی از طریق تحلیل فازی (DEMATEL)، نتایج تبیین می‌شود.

رسیدند که حساب‌برسان شاغل در مؤسسات بزرگ حساب‌رسی به دلیل شرایط کاری طاقت فرسا با سطح بالایی از تعارض کار-خانواده روبرو می‌باشند.

مارتین و همکاران (۲۰۰۲)، به بررسی تأثیر تعارض کار-خانواده بر رضایت شغلی نمونه‌ای متشکل از ۹۷۵ مدیر اجرایی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که تعارض کار-خانواده تأثیر منفی بر رضایتمندی شغلی دارد.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷)، به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی حساب‌برسان بر رضایت شغلی آنان پرداختند. داده‌های مورد نیاز پژوهش با استفاده از ۲۷۵ نفر از کارکنان مؤسسات حساب‌رسی و حساب‌برسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و از طریق پرسشنامه گردآوری گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین منبع کنترل درونی، تعهد حرفه‌ای و تجربه حساب‌برسان رابطه مثبت معنادار و بین منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات آنان با رضایت شغلی حساب‌برسان، رابطه منفی معناداری وجود دارد.

لاری دشتی بیاض و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده و رضایتمندی شغلی حسابداران پرداختند. داده‌های پژوهش توسط پرسشنامه‌ای که توسط ۳۰ حسابدار تکمیل شد، به‌دست آمد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین تعارض کار-خانواده حسابداران و رضایتمندی شغلی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این، جنسیت، وضعیت تاهل، وضعیت اولاد و جایگاه شغلی حسابداران تأثیری تعدیل‌کننده بر رضایتمندی شغلی آنان دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر نتیجه، جزء تحقیقات کاربردی قلمداد می‌گردد زیرا در فاز اول به دنبال واکاوی نقش تئوری‌های تعارض‌شغلی بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌برسان از طریق فراترکیب می‌باشد. فراترکیب مشابه فراترکیب، برای یکپارچه‌سازی چندین مطالعه برای ایجاد یافته‌های جامع و تفسیری صورت می‌گیرد. در مقایسه با رویکرد فراترکیبی کمی که بر داده‌های کمی ادبیات موضوع و رویکردهای آماری تکیه دارد (یک^{۲۲}، ۲۰۰۲: ۱۱).

در روش فراترکیب کیفی، پژوهشگر از طریق ۷ مرحله به دنبال شناسایی تئوری‌های تأثیرگذار بر تعارض‌شغلی بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌برسان می‌باشد. فراترکیب اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات کیفی دیگر با موضوع

23. Zimmer

24. Barros & Sandelowski

22. Beck

سؤال پژوهش

سؤال پژوهش در بخش کیفی: تئوری‌های تأثیرگذار تعارض شغلی حساب‌برسان دیوان محاسبات کدامند؟

سؤال پژوهش در بخش کمی: روابط درونی تئوری‌های تأثیرگذار تعارض شغلی حساب‌برسان دیوان محاسبات با استفاده از تکنیک دیمتل^{۲۵} چگونه است؟

جامعه آماری پژوهش

باتوجه به هدف پژوهش، جامعه آماری به دو بخش کیفی و کمی تفکیک می‌شوند. در بخش کیفی به دلیل استفاده از روش تحلیل فراترکیب جهت شناسایی تئوری‌های ایجاد کننده تعارض حرفه‌ای و تأثیرگذار بر عملکردهای شغلی حساب‌برسان، این پژوهش از مشارکت ۱۵ نفر از متخصصان رشته حسابداری و مدیریت دولتی در گرایش منابع انسانی بهره جسته است. دلیل انتخاب این افراد، شناخت بر ماهیت حرفه عمومی و دولتی حسابداری و تعارض‌های شغلی که می‌تواند عملکردهای حساب‌برسان را تحت تأثیر قرار دهد، بود. این افراد از طریق روش نمونه‌گیری کیفی همگن به‌عنوان اعضای گروه پانل انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری، محقق نمونه‌های خود را با هدف کسب دانش عمیق، متمرکز و با جزئیات زیاد از بین کسانی که این پدیده را تجربه کرده‌اند و می‌توانند اطلاعات زیادی را در اختیار پژوهشگر بگذارند، انتخاب می‌شوند (مارتینز^{۲۶}، ۲۰۱۲؛ رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱). در بخش کمی به منظور شناسایی تأثیرگذارترین تعارض‌های شغلی که عملکردهای حساب‌برسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، از حساب‌برسان شاغل در دیوان محاسبات استفاده شد. براین اساس از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران به شرح زیر استفاده گردید:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha/2}^2 \cdot p(1-p)}{(N-1)d^2 + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p(1-p)}$$

در رابطه فوق:

n = حجم نمونه،

N = حجم جامعه مورد نظر که ۷۵۰ نفر می‌باشد،

$Z_{\alpha/2}$ = مقدار نرمال استاندارد یعنی عدد ۱/۹۶،

p = نسبت موفقیت که برابر است با ۰/۵،

d = خطای برآوردی نمونه که برابر است با ۵ درصد.

باتوجه به رابطه فوق، تعداد نمونه‌آماري ۲۵۶ نفر محاسبه

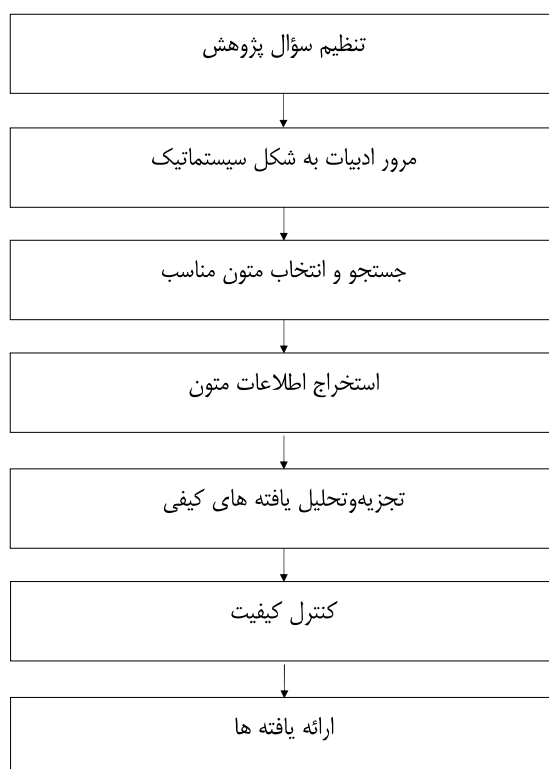
شد. اما باتوجه به احتمال عدم پاسخ‌دهی بعضی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه به‌طور تصادفی بین حساب‌برسان دیوان محاسبات کشور توزیع شد تا تعداد پرسشنامه موردنظر جمع‌آوری شود؛ سرانجام با پیگیری‌های متعدد، تعداد پرسشنامه مورد نیاز پژوهش (۲۵۶ عدد) دریافت گردید و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش در بخش کیفی شناسایی تئوری‌های مربوط به تعارض شغلی از طریق فراترکیب با استفاده از ۷ مرحله یاد شده در روش تحقیق می‌باشد و در بخش کمی پرسشنامه براساس شدت تأثیر، از تأثیر خیلی زیاد (۴ امتیاز)، تأثیر زیاد (۳ امتیاز)، تأثیر متوسط (۲ امتیاز)، تأثیر کم (۱ امتیاز) و بدون تأثیر (۰ امتیاز) سنجیده می‌شوند و پرسشنامه‌ها عبارتند از:

پرسشنامه تضاد کار-خانواده

برای سنجش این معیار از پرسشنامه محقق ساخت طبق تحلیل فراترکیب استفاده شد که همان‌طور که در چک لیست جدول ۸ ارائه شده است شامل ۴ مؤلفه فرعی تعارض وابستگی حساب‌برس به حرفه حساب‌برسی، تعارض زمان‌بندی



نمودار ۱. فرآیند ۷ مرحله‌ای تعیین شاخص‌ها

*منبع: نوبلیت^{۲۷}، ۱۹۸۸

مسویر ادبیات به شکل سیستماتیک، پیش از هر اقدام، باید محدوده جستجو براساس روش فراترکیب مشخص شود. برای این منظور، تلاش شده است، کتاب‌ها و همچنین مجموعه مقالات پایگاه‌های داده‌ها، مجلات، همایش‌ها و موتورهای جستجوی مختلف برای مطالعات انگلیسی از سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۸ و مطالعات فارسی از سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ بررسی شود. براساس نتایج اولیه حاصل از جستجو، ۴۸ مقاله و کتاب مرتبط با ماهیت پژوهش‌شناسایی شد و برای انتخاب مطالعات مناسب براساس الگوریتم ارزیابی حیاتی^{۲۸}، ابتدا محققان با فیش‌برداری از مقالات مشابه برحسب چکیده و محتوای آن‌ها، اولویت‌های لازم در مورد هر یک از مقالات و کتاب‌ها را مشخص نمودند، که پس از بایش پژوهش‌های مشابه، در مجموع ۳۹ مقاله و کتاب به منظور شناسایی مؤلفه‌های مربوط به تئوری‌های ایجاد کننده تعارض‌شغلی حساب‌برسان انتخاب شدند که براساس روش ارزیابی حیاتی، این پژوهش وارد مرحله چهارم، یعنی استخراج اطلاعات متون، می‌شود. در این روش از طریق ۱۰ معیار اهداف پژوهش، منطق روش پژوهش، طرح پژوهش، نمونه‌برداری، جمع‌آوری داده‌ها، انعکاس‌پذیری، دقت تجزیه و تحلیل، بیان تئوریک و شفاف یافته‌ها و ارزش پژوهش و به کمک ۱۰ نفر از اعضای پانل در بخش کیفی اقدام به تعیین مؤلفه‌های مربوط به بهبود کیفیت کنترل‌های داخلی می‌شود. این روش یک مقیاس ۵۰ امتیازی می‌باشد که محقق براساس نظام امتیازبندی، هر مقاله‌ای را که پایین‌تر از امتیاز ۳۰ باشد را حذف می‌کند. این برنامه، شاخصی است که به پژوهشگر کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه‌های کیفی پژوهش را مشخص کند. بنابراین، ابتدا می‌بایست تحقیقات مرتبط غربال شده، با استفاده از روش امتیازدهی بر مبنای جدول ۱ شناسایی و سپس مؤلفه‌های مربوط به تعارض‌های تأثیرگذار بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌برسان دیوان محاسبات مشخص گردد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، ۶ پژوهش بوجهیت و همکاران (۲۰۱۶)؛ باراکات و همکاران (۲۰۱۵)؛ کریستیان و همکاران (۲۰۱۳)؛ ژانگ و همکاران (۲۰۱۲)؛ زارعی و همکاران (۱۳۹۶) و حسینی‌پور و همکاران (۱۳۹۲) به دلیل اینکه امتیاز زیر ۳۰ را کسب نمودند، از دور بررسی شناسایی مؤلفه‌های مربوط به تئوری‌های تأثیرگذار تضادشغلی حساب‌برسان خارج شدند. سپس در گام چهارم براساس پژوهش‌های تأیید شده، اقدام به استخراج اطلاعات در قالب

حساب‌برس به حرفه حساب‌برسی، تعارض تضاد منافع در حرفه حساب‌برسی و تعارض فشار در حرفه حساب‌برسی مورد سنجش قرار گرفت که روایی و پایایی آن باتوجه به جامعه هدف پژوهش در جدول ۶ و جدول ۷ ارائه شده است.

پرسشنامه تضاد خانواده-کار

برای سنجش این معیار از پرسشنامه محقق ساخت طبق تحلیل فراترکیب استفاده شد که همان‌طور که در چک لیست جدول ۸ ارائه شده است شامل ۲ مؤلفه فرعی تعارض فرسودگی عاطفی در حساب‌برسان و تعارض فقدان ارزش‌های غالب در زندگی مشترک حساب‌برسان در حرفه حساب‌برسی مورد سنجش قرار گرفت که روایی و پایایی آن باتوجه به جامعه هدف پژوهش در جدول ۶ و جدول ۷ ارائه شده است.

پرسشنامه تعارض تضاد شغلی

برای سنجش این معیار از پرسشنامه محقق ساخت طبق تحلیل فراترکیب که همان‌طور که در چک لیست جدول ۸ ارائه شده است شامل ۵ مؤلفه فرعی تعارض بهزیستی روانشناختی حساب‌برس، تعارض نگرشی حساب‌برس، تعارض ایجاد ابهام در نقش حساب‌برس، تعارض تناسب ویژگی‌های حساب‌برس با حساب‌برسی و تعارض مراوده‌ای حساب‌برس در حرفه حساب‌برسی مورد سنجش قرار گرفت که روایی و پایایی آن باتوجه به جامعه هدف پژوهش در جدول ۶ و جدول ۷ ارائه شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های فراترکیب

براساس نظر باروسو و سندلوسکی (۲۰۰۷)، در پژوهش‌های فراترکیب کیفی، روایی توصیفی یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه. روایی نظری در فراترکیب، در درجه اول به اعتبار روش‌هایی بر می‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش گرفته شده است و در گام بعد به یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین می‌پردازد (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۹۳).

برای روایی نظری، محققان سعی نمودند با فیش‌برداری از پژوهش‌هایی معتبر از منظر ارجاع مقالات، کیفیت شناسایی مؤلفه‌های مربوط به متغیر پژوهش را افزایش دهند. در گام اول، یعنی تنظیم سؤال‌های پژوهش، تلاش گردید، باتوجه به ماهیت پژوهش، سؤال‌ها تنظیم گردید و در گام دوم به منظور

جدول ۰۱. ارزیابی حیاتی تحقیقات مرتبط با تئوری‌های تضادشغلی

معیارهای ارزیابی انتقادی مقاله‌ها	اهداف تحقیق	منطق روش تحقیق	طرح تحقیق	نمونه برداری	جمع‌آوری داده‌ها	انعکاس‌پذیری	ملاحظات اخلاقی	دقت تجزیه و تحلیل	بیان تنویریک یافته‌ها	ارزش تحقیق	جمع
یاستینیان و والرینا ^{۳۹} (۲۰۱۸)	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۳۸
راتی و بارث ^{۳۰} (۲۰۱۸)	۳	۵	۳	۳	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۴۲
ویت و کارلسون ^{۳۱} (۲۰۱۸)	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۳	۲	۳	۴	۳۳
بوچیته و همکاران ^{۳۲} (۲۰۱۶)	۳	۳	۲	۳	۴	۴	۲	۲	۳	۴	۲۶
چونگ و مونیر ^{۳۳} (۲۰۱۵)	۴	۵	۵	۳	۴	۳	۳	۲	۴	۴	۳۸
باراکات و همکاران ^{۳۴} (۲۰۱۵)	۳	۳	۲	۳	۳	۳	۲	۳	۳	۴	۲۹
اوزبک و کیهان ^{۳۵} (۲۰۱۴)	۵	۴	۴	۳	۴	۵	۴	۴	۵	۴	۴۲
چوی و کیم ^{۳۶} (۲۰۱۴)	۳	۲	۳	۲	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۳۸
کریستیان و همکاران ^{۳۷} (۲۰۱۳)	۳	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲۲
لوپز و همکاران ^{۳۸} (۲۰۱۲)	۳	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۴۴
ژانگ و همکاران ^{۳۹} (۲۰۱۲)	۲	۲	۲	۲	۲	۳	۴	۳	۲	۲	۲۴
آمستاد و همکاران ^{۴۰} (۲۰۱۱)	۴	۵	۴	۴	۳	۴	۴	۳	۵	۴	۳۹
ماسودا و همکاران ^{۴۱} (۲۰۱۳)	۵	۵	۳	۴	۳	۲	۴	۴	۴	۴	۳۸
سینگه و وینگل ^{۴۲} (۲۰۱۱)	۳	۵	۴	۳	۵	۳	۳	۲	۳	۳	۳۴
آگاولیا و همکاران ^{۴۳} (۲۰۱۰)	۳	۴	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳۵
نادری و همکاران (۱۳۹۷)	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۴۳
یزدانشناس و رشیانی (۱۳۹۷)	۳	۲	۳	۲	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۳۸
طاهری‌گودرزی (۱۳۹۶)	۴	۲	۳	۳	۳	۳	۴	۳	۴	۵	۳۵
ولیان و همکاران (۱۳۹۶)	۵	۵	۳	۴	۳	۲	۴	۴	۴	۴	۳۸
زارعی و همکاران (۱۳۹۶)	۲	۲	۲	۳	۴	۳	۳	۴	۲	۳	۲۷
عیسی‌مراد و خلیلی‌صدرآباد (۱۳۹۶)	۵	۴	۳	۴	۴	۳	۴	۴	۴	۳	۳۸
افخمی‌اردکانی و همکاران (۱۳۹۵)	۳	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۵	۴۱
فیاضی و ساوری (۱۳۹۵)	۴	۵	۳	۴	۴	۴	۵	۴	۳	۴	۴۰
کلپرو و جعفرپور (۱۳۹۴)	۴	۴	۴	۳	۴	۳	۳	۴	۳	۳	۳۵
حسینقلی‌پور و همکاران (۱۳۹۲)	۳	۳	۳	۳	۲	۲	۳	۲	۲	۲	۲۴

* باتوجه به محدودیت‌های صفحه پژوهش برخی از مقالات ارائه شده است.

36. Choi & Kim

37. Christina

38. Lopez & Peters

39. Zhang et al

40. Amstad et al

41. Masuda et al

42. Singh & Winkel

43. Agoglia et al

29. Yustina & Valerina

30. Rathi & Barath

31. Witt & Carlson

32. Buchheit et al

33. Chong & Monroe

34. Barakat et al

35. Özbağ & Ceyhun

جدول ۲. تعیین تئوری‌های تأثیرگذار تعارض‌شغلی حساب‌رسان دیوان محاسبات

شاخص‌های تعارض محققان	تئوری تعارض تضاد کار-خانواده	تئوری تعارض تضاد خانواده-کار	تئوری تعارض فرآیندهای ساختاری	تئوری تعارض فرآیندی	تئوری تعارض سربیزشدگی	تئوری تعارض تضاد شغلی	تئوری تعارض اجتماعی	تئوری تعارض فرهنگی
باستینان و والرینا (۲۰۱۸)	*	-	-	-	*	*	-	-
راتی و بارث (۲۰۱۸)	-	-	-	*	-	*	-	-
ویت و کارلسون (۲۰۱۸)	*	-	-	-	-	*	-	-
چونگ و مونیر (۲۰۱۵)	*	*	*	-	-	-	*	-
اوزبک و کیهان (۲۰۱۴)	-	*	-	-	-	-	*	-
چوی و کیم (۲۰۱۴)	*	*	*	-	*	-	-	-
لوپز و همکاران (۲۰۱۲)	-	-	-	-	*	-	*	*
آمستاد و همکاران (۲۰۱۱)	*	-	-	*	-	-	-	-
ماسبودا و همکاران (۲۰۱۳)	-	*	-	-	*	*	-	-
سینگه و وینگل (۲۰۱۱)	*	*	-	-	-	-	-	-
آگاولیا و همکاران (۲۰۱۰)	*	*	*	-	-	*	-	*
نادری و همکاران (۱۳۹۷)	-	-	-	-	-	-	*	-
یزدانشناس و رشیانی (۱۳۹۷)	-	*	-	-	-	*	-	*
طاهری‌گودرزی (۱۳۹۶)	*	-	-	-	-	-	-	-
ولیان و همکاران (۱۳۹۶)	-	*	*	-	-	*	-	-
عیسی‌مراد و خلیلی‌صدرآباد (۱۳۹۶)	*	-	-	-	-	*	-	-
افخمی‌اردکانی و همکاران (۱۳۹۵)	*	-	-	-	-	-	-	*
فیاضی و ساوری (۱۳۹۵)	-	*	-	-	-	*	-	-
گلپرو و جعفرپور (۱۳۹۴)	*	-	-	-	*	-	*	-
جمع	۱۱	۹	۴	۳	۵	۹	۵	۴

جدول ۳. چک لیست تئوری‌های تعارض شغلی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات

مؤلفه اصلی	گزاره ها	منابع
تئوری تعارض تضاد کار-خانواده	تعارض وابستگی حسابرس به حرفه حسابرسی	باستینان و والرینا (۲۰۱۸)؛ ویت و کارلسون (۲۰۱۸)؛ چونگ و مونیر (۲۰۱۵)؛ چوی و کیم (۲۰۱۴)؛ امستاد و همکاران (۲۰۱۱)، سینگه و وینگل (۲۰۱۱)، افخمی اردکانی و همکاران (۱۳۹۵)؛ گلپرو و جعفرپور (۱۳۹۴)
	تعارض زمان‌بندی حسابرس به حرفه حسابرسی	
	تعارض فشار در حرفه حسابرسی	
تئوری تعارض تضاد خانواده-کار	تعارض فرسودگی عاطفی در حسابرسان	چونگ و مونیر (۲۰۱۵)؛ اوزبک و کیهان (۲۰۱۴)؛ چوی و کیم (۲۰۱۴)؛ ماسیودا و همکاران (۲۰۱۳)؛ سینگه و وینگل (۲۰۱۱)؛ آگاولیا و همکاران (۲۰۱۰)
	تعارض فقدان ارزش‌های غالب در زندگی مشترک حسابرسان	
تئوری تعارض تضاد شغلی	تعارض بهزیستی روانشناختی حسابرس	باستینان و والرینا (۲۰۱۸)؛ رانی و بارث (۲۰۱۸)؛ ویت و کارلسون (۲۰۱۸)؛ ماسیودا و همکاران (۲۰۱۳)؛ آگاولیا و همکاران (۲۰۱۰)؛ یزدان‌شناس و رشینی (۱۳۹۷)؛ ولیان و همکاران (۱۳۹۶)؛ عیسی‌مراد و خلیلی‌صدراآباد (۱۳۹۶)؛ فیاضی و ساوری (۱۳۹۵)
	تعارض نگرشی حسابرس	
	تعارض ایجاد ابهام در نقش حسابرس	
	تعارض مراوده‌ای	
	تعارض تناسب ویژگی‌های حسابرس با حسابرسی	

جدول ۴. مؤلفه‌های تأیید شده

شدت تأثیر					معیارها	مؤلفه‌های اصلی
۰	۱	۲	۳	۴		
					تعارض وابستگی حسابرس به حرفه حسابرسی	تئوری تعارض تضاد کار-خانواده
					تعارض زمان‌بندی حسابرس به حرفه حسابرسی	
					تعارض فشار در حرفه حسابرسی	
					تعارض فرسودگی عاطفی در حسابرسان	تئوری تعارض تضاد خانواده-کار
					تعارض فقدان ارزش‌های غالب در زندگی مشترک حسابرسان	
					تعارض بهزیستی روانشناختی حسابرس	تئوری تعارض تضاد شغلی
					تعارض نگرشی حسابرس	
					تعارض ایجاد ابهام در نقش حسابرس	
					تعارض مراوده‌ای حسابرس	
					تعارض تناسب ویژگی‌های حسابرس با حسابرسی	

توسط فونتلا و گابوس در سال ۱۹۷۶ در مرکز تحقیقات ژنو معرفی گردید. این تکنیک از گراف‌ها به منظور دسته‌بندی عوامل تأثیرگذار استفاده کرده و امکان درک بهتر ارتباط علت و معلولی میان عوامل را براساس یک مدل جامع فراهم می‌آورد. این روش می‌تواند مسائل کیفی را به معیارهای کمی برای تصمیم‌گیری تبدیل کند. در تکنیک دیمتل، روابط کمی بین عوامل چندگانه یک مسئله و تأثیر هر یک از آن‌ها بر دیگری محاسبه می‌شود. همچنین در این روش، میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم عوامل بر یکدیگر سنجیده می‌شود.

یافته‌های تجربی پژوهش

ابتدا به منظور تحلیل تعامل بین مؤلفه‌های پژوهش برای تحلیل فازی، می‌بایست به هریک از مؤلفه‌های پژوهش بر حسب اصلی و فرعی بودن آن‌ها کد و علامت اختصاری داده شود. براین اساس جدول ۵ علائم اختصاری مؤلفه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

تشکیل نمودار تأثیر عناصر بر یکدیگر

در این مرحله عناصر تشکیل‌دهنده مدل جهت شناسایی و بررسی روابط درونی بین شاخص‌های ارتقای فرهنگ کار در رئوس یک نمودار قرار گرفته و روابط بین رئوس مثلاً به صورت نفوذ عناصر بر یکدیگر تعیین می‌شود. مقایسه عناصر بر یکدیگر به صورت زوجی بوده و قضاوت خبرگان فقط برای ارتباطات مستقیم عناصر با یکدیگر مورد پرسش واقع می‌شوند.

تشکیل ماتریس (تصمیم‌گیری گروهی) شدت روابط مستقیم

جدول ۶ شدت تأثیر عناصر بر یکدیگر را به صورت "ماتریس شدت روابط مستقیم" نشان می‌دهد. ورودی هر تقاطع در ماتریس روابط مستقیم، نشان‌دهنده شدت نفوذ عنصر موجود از آن ردیف بر عنصر موجود از آن ستون است. بدین ترتیب، صفر در هر تقاطع نشان‌دهنده عدم وجود رابطه بین عناصر نظیر از آن تقاطع خواهد بود (ماتریس حاصله از اجماع نظرات خبرگان حاصل شده است).

$$\text{Max} = 7/54$$

$$a = \frac{1}{7/54} = 0/1326$$

تعیین شدت نسبی حاکم بر روابط مستقیم (ماتریس M)

در این مرحله هر ورودی از ماتریس شدت روابط مستقیم، در

مؤلفه‌های پژوهش می‌شود. در این مرحله، به منظور تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی جهت تعیین مؤلفه‌های پژوهش از روش تعیین فراوانی کل، استفاده شد. بر مبنای این روش کلیه 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 ستاره در ستون معیارهای فرعی، باهم جمع می‌شود و امتیازهای بالاتر از میانگین پژوهش‌های انجام شده، به عنوان مؤلفه‌های پژوهش انتخاب می‌شوند.

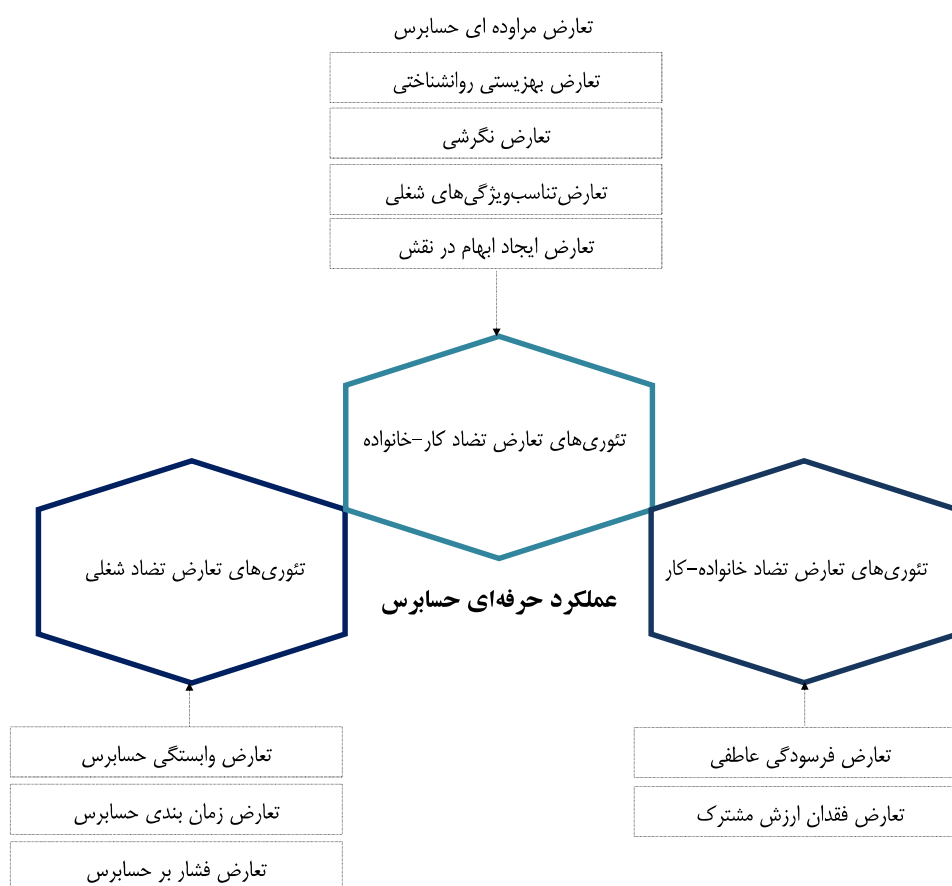
باتوجه به اینکه ۱۹ پژوهش در این بخش براساس کلیه تئوری ایجادکننده تعارض‌شغلی حساب‌رسان بررسی شدند، بر حسب فراوانی امتیازهای کسب شده، پژوهش‌هایی که بیش از نصف پژوهش‌ها را کسب نمودند، به عنوان مؤلفه‌های پژوهش انتخاب شدند و سه مؤلفه اصلی تئوری تضاد کار-خانواده، تئوری تضاد خانواده-کار و تعارض شغلی انتخاب شدند که در گام پنجم طبق جدول ۳ در قالب چک لیست امتیازی تدوین شدند.

در گام ششم به منظور کنترل کیفیت از روایی و پایایی و تحلیل دلفی (در بخش تجزیه و تحلیل یافته) استفاده می‌شود. به منظور تأیید روایی پرسشنامه‌های ساخته شده، از روش روایی محتوای (CVR) استفاده گردید که بر این اساس از ۱۵ نفر از اعضای پانل خواسته شد، تا امتیازهای خود را برای هریک از مؤلفه‌های فرعی اعلام نمایند. نتیجه به دست آمده مشخص ساخت باتوجه به اینکه مقدار CVR مقیاس بزرگتری از ۰/۴۹ است، اعتبار محتوایی مؤلفه‌های تحقیق تأیید گردید. در نهایت در گام ششم و هفتم چک لیست نهایی به منظور تحلیل کمی در قالب جدول ۴ ارائه شده است:

در شکل ۱ به صورت خلاصه می‌توان تئوری‌های تأیید شده تعارض‌شغلی حساب‌رسان که عملکردهای‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مشاهده نمود.

روش تحلیل DEMATEL

روش پژوهش حاضر، روش دیمتل از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره می‌باشد. DEMATEL یک روش جامع برای ساخت و تجزیه و تحلیل یک مدل ساختاری از روابط بین عوامل پیچیده و متعدد بر متغیر هدف پژوهش می‌باشد. تکنیک دیمتل که از انواع روش‌های تصمیم‌گیری براساس مقایسه‌های زوجی است، برای اولین بار



شکل ۱. مؤلفه‌های ایجاد کننده تعارض شغلی حسابسان

جدول ۵. علائم اختصاری مؤلفه‌ها

مؤلفه‌های اصلی	علامت اختصاری	معیارها	علامت اختصاری
تئوری تعارض تضاد کار-خانواده	A	تعارض وابستگی حسابرس به حرفه حسابرسی	A1
		تعارض زمان بندی حسابرس به حرفه حسابرسی	A2
		تعارض فشار در حرفه حسابرسی	A3
تئوری تعارض تضاد خانواده-کار	B	تعارض فرسودگی عاطفی در حسابسان	B1
		تعارض فقدان ارزش‌های غالب در زندگی مشترک حسابسان	B2
تئوری تعارض تضاد شغلی	C	تعارض بهزیستی روانشناختی حسابرس	C1
		تعارض نگرشی حسابرس	C2
		تعارض ایجاد ابهام در نقش حسابرس	C3
		تعارض تناسب ویژگی‌های حسابرس با حسابرسی	C4
		تعارض مراوده ای	C5

وارونه بیشترین مجموع ردیفی از آن ماتریس ضرب می‌شود:

$$M = \alpha \times \hat{M}$$

این عمل موجب انحراف از روند حاکم بر پاسخ‌های موجود نمی‌شود، زیرا آن پاسخ‌ها برای روابط ممکن به صورت مستقیم (بین هر دو عنصر A و B) است و آثار غیرمستقیم عناصر بر یکدیگر کمتر از آثار مستقیم آن‌ها خواهد بود (جدول ۵).

جدول ۷. ماتریس شدت نسبی حاکم بر روابط مستقیم (M)

		A	B	C
$M = \alpha \times \hat{M}$	A	۰/۰۰	۰/۵۳	۰/۴۶
	B	۰/۳۲	۰/۰۰	۰/۲۲
	C	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۰۰

جدول ۶. ماتریس شدت روابط مستقیم

		A	B	C	جمع
$\hat{M} =$	A	۰/۰۰	۴/۰۴	۳/۵۰	۷/۵۴
	B	۲/۴۴	۰/۰۰	۱/۶۷	۴/۱۱
	C	۳/۵۰	۳/۵۰	۰/۰۰	۷

جدول ۸. ماتریس $(I+M)^{-1}$

		A	B	C
$(I+M)^{-1}$	A	۲/۳۳	۱/۹۳	۱/۴۷
	B	۱/۱۰	۲/۰۱	۰/۹۱
	C	۱/۶۰	۱/۸۴	۲/۱۲

جدول ۹. ماتریس شدت نسبی موجود از روابط مستقیم و غیرمستقیم (ماتریس روابط کلی T)

		A	B	C	جمع (R)	R+D	R-D
$T = M(I - M)^{-1}$	A	۱/۳۳	۱/۹۳	۱/۴۷	۴/۷۴	۸/۷۷	۰/۷۱
	B	۱/۱۰	۱/۰۱	۰/۹۱	۳/۰۲	۷/۸۱	-۱/۷۶
	C	۱/۶۰	۱/۸۴	۱/۱۲	۴/۵۶	۸/۰۶	۱/۰۵
	جمع (D)	۴/۰۳	۴/۷۹	۳/۵۰			

جدول ۱۰. ماتریس ترتیب نفوذ/تحت نفوذ واقع شدن عناصر بر یکدیگر براساس ماتریس روابط کلی T

نوع عامل	براساس $(R-D)$	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس $(R+D)$	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس بیشترین مجموع ستونی (D) - (اثرپذیری)	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس بیشترین مجموع ردیفی (R) - (اثرگذاری)	ترتیب واقع شدن عناصر (عامل)
علت	۱۰۰۵	C	۸۰۷۷	A	۴۰۴۹	B	۴۰۷۴	A
علت	۰۰۷۱	A	۸۰۰۶	C	۴۰۰۳	A	۴۰۵۶	C
معلول	-۱۰۷۶	B	۷۸۱	B	۳۰۵۰	C	۳۰۰۲	B

نفوذشوندگان (منفی بودن $R-D$)، به انضمام شدت آن‌ها از نظر نفوذکردن یا نفوذپذیری ($R+D$)، می‌تواند به گسترش قابل ملاحظه درک تصمیم‌گیرندگان از ساختار مسئله بی‌انجامد. برخی نتایج حاصل از ساختار سلسله‌مراتبی عناصر عبارت است از:

به‌طور طبیعی ترتیب نفوذکنندگی عناصر (R) از ترتیب نفوذپذیری‌شان (D) متفاوت است.

ستون R نشان می‌دهد، عنصر A دارای بیشترین میزان و عنصر B دارای کمترین میزان اثرگذاری/نفوذکنندگی بر سایر عناصرند.

ستون D نشان می‌دهد، عنصر B دارای بیشترین میزان و عنصر C دارای کمترین میزان اثرپذیری/نفوذپذیری از سوی سایر عناصرند.

ستون $R+D$ اولویت هر یک از عناصر را نسبت به یکدیگر نشان می‌دهد. در اینجا عناصر A با مقدار $R+D=8.77$ دارای رتبه (اولویت اول) و عنصر B با مقدار $R+D=7.81$ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد.

ستون $R+D$ رابطه علت و $R-D$ رابطه معلولی هر یک عناصر را نشان می‌دهد. در اینجا عناصر A و C به‌دلیل مثبت بودن $R+D$ ، "علت" و عنصر B به‌دلیل منفی بودن $R-D$ ،

جدول ۱۱. ماتریس شدت روابط مستقیم

	A	A1	A2	A3	جمع
M	A1	۰/۰۰	۲/۸۰	۱/۸۰	۴/۶۰
	A2	۳/۲۰	۰/۰۰	۲/۶۰	۵/۸۰
	A3	۲/۶۰	۲/۸۰	۰/۰۰	۵/۴۰

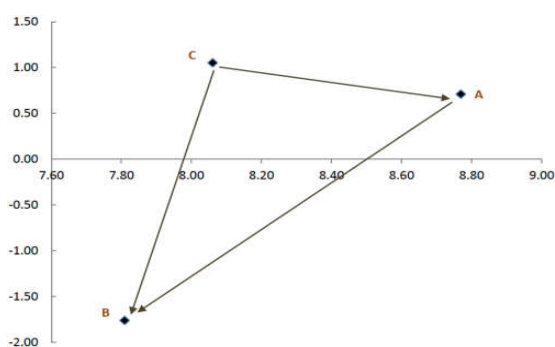
شده‌است. با استفاده از روابط فوق می‌توان شدت کلیه روابط مستقیم و غیرمستقیم را محاسبه کرد. بدین ترتیب در مورد ماتریس روابط کلی T را در جدول ۸ و ۹ خواهیم داشت.

تعیین سلسله‌مراتب یا ساختار ممکن دسته عوامل اثرگذار (محاسبه مجموع ردیف‌ها و ستون‌ها ماتریس روابط کلی T و شناسایی عوامل علی)

ترتیب نفوذ عناصر بر یکدیگر و نیز تحت نفوذ قرارگرفتن آن‌ها توسط سایر عناصر، مشخص‌کننده ساختار ممکن از سلسله‌مراتب آن عناصر در بهبود یا حل مساله است. بدین منظور برای دسترسی به ساختار ممکن از روابط مستقیم و غیرمستقیم، ترتیب واقع شدن عناصر از نظر نفوذ بر دیگر عناصر و همچنین ترتیب آن‌ها از نظر تحت نفوذ قرار گرفتن، در جدول ۱۰ بررسی می‌شود.

بهره‌گیری از ساختار سلسله‌مراتبی در توسعه درک تصمیم‌گیرندگان

اطلاع از ترتیب عناصر برحسب نفوذ بر سایر عناصر (ستون R)، ترتیب عناصر برحسب نفوذپذیری آن‌ها (ستون D) و ساختار نهایی نفوذکنندگان (مثبت بودن $R+D$) و



شکل ۱. نقشه روابط تأثیر عوامل اصلی

جدول ۱۲. ماتریس ترتیب نفوذ/ تحت نفوذ واقع شدن عناصر بر یکدیگر براساس ماتریس روابط کلی T

نوع عامل	براساس $(R-D)$	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس $(R+D)$	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس بیشترین مجموع ستونی (D) - (اثرپذیری)	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس بیشترین مجموع ردیفی (R) - (اثرگذاری)	ترتیب واقع شدن عناصر (عامل)
علت	۱/۳۵	A3	۲۰/۳۰	A2	۱۰/۳۴	A1	۱۰/۲۵	A2
علت	۰/۲۰	A2	۱۹/۱۳	A1	۱۰/۰۵	A2	۹/۸۲	A3
معلول	-۱/۵۵	A1	۱۸/۳۹	A3	۸/۴۷	A3	۸/۷۹	A1

بین عناصر نظیر از آن تقاطع خواهد بود (ماتریس حاصله از اجماع نظرات خبرگان حاصل شده است).

$$\text{MAX} = 5/80$$

$$a = \frac{1}{5/80} = 0/17$$

بهره‌گیری از ساختار سلسله‌مراتبی در توسعه درک تصمیم‌گیرندگان

اطلاع از ترتیب عناصر برحسب نفوذ بر سایر عناصر (ستون R)، ترتیب عناصر برحسب نفوذپذیری آن‌ها (ستون D)، ساختار نهایی نفوذکنندگان (مثبت بودن R+D و نفوذشوندگان (منفی بودن R-D)، به انضمام شدت آن‌ها از نظر نفوذکردن یا نفوذپذیری (R+D) می‌تواند به گسترش قابل ملاحظه درک تصمیم‌گیرندگان از ساختار مسئله بیانجامد. برخی نتایج حاصل از ساختار سلسله‌مراتبی عناصر عبارت است از:

– به‌طور طبیعی ترتیب نفوذکنندگی عناصر (R) از ترتیب نفوذپذیری‌شان (D) متفاوت است.

– ستون R نشان می‌دهد، عنصر دارای A2 بیشترین میزان و عنصر A1 دارای کمترین میزان اثرگذاری/نفوذکنندگی بر سایر عناصرند.

– ستون D نشان می‌دهد، عنصر D1 دارای بیشترین

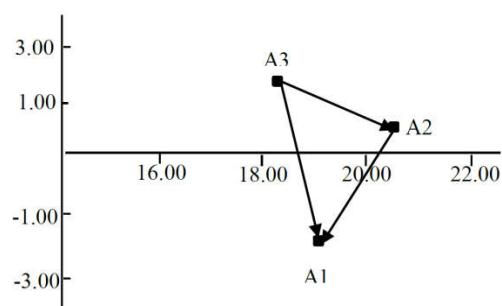
جدول ۱۳. شدت نسبی حاکم بر روابط مستقیم (M)

	B	B1	B2	جمع
$M = \alpha \times \bar{M}$	B1	۰.۰۰	۰/۱۱	۰/۱۱
	B2	۰/۱۹	۰.۰۰	۰/۱۹

“معلول” می‌باشند. براساس شکل ۱ تأثیر عوامل اصلی را می‌توان با استفاده از یک مجموعه داده (R+D, R-D) به دست آورد، که در این شکل روی محور X، R_i+D_j و روی محور Y، R_i-D_j قرار می‌گیرند. همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، A و C معیارهای تأثیرگذار مثبت (علت) هستند، در حالی که B معیار تأثیرپذیر منفی (معلول) می‌باشد. به‌علاوه می‌توان مشاهده کرد، C با بالاترین مقدار مؤثرترین عامل برای مسئله و B با کمترین مقدار کم تأثیرترین عامل است. بر این اساس تئوری‌های تضادشغلی به‌عنوان مهمترین عامل ایجاد کننده تعارض حرفه‌ای حساب‌رسان شناسایی شد و تئوری‌های تعارض خانوادگی-کار کمترین عامل مؤثر در تعارض حرفه‌ای حساب‌رسان تأیید شد.

تشکیل ماتریس شدت روابط مستقیم برای عامل A

باتوجه به توضیح‌های مفصل در مورد معیار اول، در تعیین معیارهای بعدی به‌طور خلاصه‌تر اقدام به تعیین نتایج می‌شود. جدول ۱۱ شدت تأثیر عناصر بر یکدیگر را به‌صورت “ماتریس شدت روابط مستقیم” نشان می‌دهد. ورودی هر تقاطع در ماتریس روابط مستقیم، نشان‌دهنده شدت نفوذ عنصر موجود از آن ردیف بر عنصر موجود از آن ستون است. بدین ترتیب، صفر در هر تقاطع نشان‌دهنده عدم وجود رابطه



شکل ۲. نقشه روابط تأثیر عوامل فرعی A

جدول ۱۴. ماتریس ترتیب نفوذ/تحت نفوذ واقع شدن عناصر بر یکدیگر براساس ماتریس روابط کلی T

نوع عامل	براساس (R-D) شدن عناصر	براساس (R+D) شدن عناصر	ترتیب واقع شدن عناصر	بیشترین براساس مجموع ستونی (D-) (اثرپذیری)	ترتیب واقع شدن عناصر	بیشترین براساس مجموع ردیفی (R-) (اثرگذاری)	ترتیب واقع شدن عناصر (عامل)
علت	۱/۵۳	B1	۳/۴۷	B2	۱/۶۸	B2	۱/۸۱
علت	۰/۱۵	B2	۳/۲۱	B1	۱/۶۶	B1	۱/۵۳

بیانجامد. برخی نتایج حاصل از ساختار سلسله‌مراتبی عناصر عبارت است از:

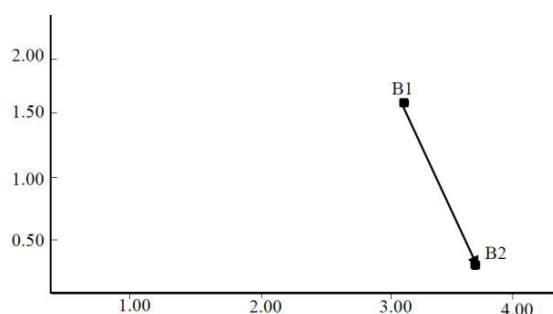
- به‌طور طبیعی ترتیب نفوذکنندگی عناصر (R) از ترتیب نفوذپذیری‌شان (D) متفاوت است.

- ستون R نشان می‌دهد، عنصر B1 دارای بیشترین میزان و عنصر B2 دارای کمترین میزان اثرگذاری/نفوذکنندگی بر سایر عناصرند.

- ستون D نشان می‌دهد، عنصر B1 دارای بیشترین میزان و عنصر B2 دارای کمترین میزان اثرپذیری/نفوذپذیری از سوی سایر عناصرند.

- ستون R+D اولویت هر یک از عناصر را نسبت به یکدیگر نشان می‌دهد. در اینجا عناصر B2 با مقدار $R+D=3.47$ دارای رتبه (اولویت اول) و عنصر B1 با مقدار $R+D=3.21$ در رتبه دوم اهمیت قرار دارد.

براساس شکل ۳ تأثیر عوامل اصلی را می‌توان با استفاده از یک مجموعه داده (R+D, R-D) به دست آورد. در این شکل روی محور R_1+D_1, X و روی محور R_1-D_1, Y قرار می‌گیرند. همان‌طور که در شکل (۳) دیده می‌شود، معیارهای



شکل ۳. نقشه روابط تأثیر عوامل فرعی B

جدول ۱۵. ماتریس شدت روابط مستقیم

M	C	C1	C2	C3	C4	C5	جمع ع
	C1	۰.۰۰	۱.۵۰	۳.۵۰	۳.۵۰	۳.۰۰	۱۱.۵۰
	C2	۲.۵۰	۰.۰۰	۲.۵۰	۱.۵۰	۲.۵۰	۹.۰۰
	C3	۳.۰۰	۴.۰۰	۰.۰۰	۴.۰۰	۲.۵۰	۱۳.۵۰
	C4	۲.۵۰	۳.۵۰	۳.۵۰	۰.۰۰	۱.۵۰	۱۱.۰۰
	C5	۳.۰۰	۲.۵۰	۳.۰۰	۲.۰۰	۰.۰۰	۱۰.۵۰
	MAX=۱۳.۵۰						

میزان و عنصر D3 دارای کمترین میزان اثرپذیری/نفوذپذیری از سوی سایر عناصرند.

- ستون R+D اولویت هر یک از عناصر را نسبت به یکدیگر نشان می‌دهد. در اینجا عناصر A2 با مقدار $R+H=20.30$ در رتبه اول و عنصر A3 با مقدار $R+D=18.29$ در رتبه سوم قرار دارد.

- ستون R+D رابطه علت و R-D رابطه معلولی هر یک عناصر را نشان می‌دهد. در اینجا R+D عناصر A3 و A2 به دلیل مثبت بودن "علت" و R-D عناصر A1 به دلیل منفی بودن "معلول" می‌باشند.

براساس شکل ۲ تأثیر عوامل اصلی را می‌توان با استفاده از یک مجموعه داده (R+D, R-D) به دست آورد، که در این شکل روی محور R_1+D_1, X و روی محور R_1-D_1, Y قرار می‌گیرند. همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، A2 و A3 معیارهای تأثیرگذار مثبت (علت) هستند، در حالی که A1 معیار تأثیرپذیر منفی (معلول) می‌باشد. به‌علاوه می‌توان مشاهده کرد، A3 با بالاترین مقدار مؤثرترین عامل برای مسئله و A1 با کمترین مقدار کم تأثیرترین عامل است. بر این اساس تئوری‌های فشار در حرفه‌حسابرسی به‌عنوان مهمترین عامل ایجادکننده تعارض تضاد کار-خانواده شناسایی شد و تعارض وابستگی حسابرس به حرفه‌حسابرسی کمترین عامل مؤثر در تعارض تضاد کار-خانواده تأیید شد.

تعیین شدت نسبی حاکم بر روابط مستقیم (ماتریس B)

باتوجه به توضیحات قبلی (همانند توضیحات ماتریس A) جدول ۱۳ نشان‌دهنده "شدت نسبی حاکم بر روابط مستقیم" است.

$$\text{Max} = 0/11$$

$$a = \frac{1}{0/11} = 9/09$$

بهره‌گیری از ساختار سلسله‌مراتبی در توسعه درک تصمیم‌گیرندگان

اطلاع از ترتیب عناصر برحسب نفوذ بر سایر عناصر (ستون R)، ترتیب عناصر برحسب نفوذپذیری آن‌ها (ستون D) و ساختار نهایی نفوذکنندگان (مثبت بودن R+D) و نفوذشوندگان (منفی بودن R-D)، به انضمام شدت آن‌ها از نظر نفوذکردن یا نفوذپذیری (R+D) می‌تواند به گسترش قابل ملاحظه درک تصمیم‌گیرندگان از ساختار مسئله

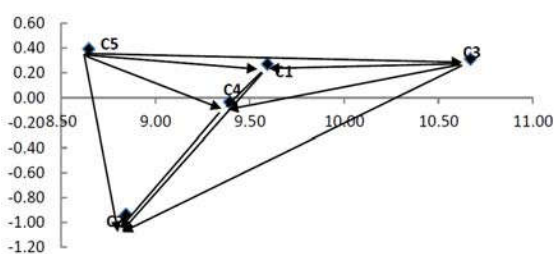
میزان و عنصر C2 دارای کمترین میزان اثرگذاری/نفوذکنندگی بر سایر عناصرند.

- ستون D نشان می‌دهد، عنصر C3 دارای بیشترین میزان و عنصر C5 دارای کمترین میزان اثرپذیری/نفوذپذیری از سوی سایر عناصرند.

- ستون R+D اولویت هر یک از عناصر را نسبت به یکدیگر نشان می‌دهد، در اینجا عناصر C3 با مقدار $R+D=10.67$ و عنصر C5 با مقدار $R+D=8.65$ در رتبه پنجم اهمیت قرار دارد.

- ستون R+D رابطه علت و R-D رابطه معلولی هر یک عناصر را نشان می‌دهد، که در اینجا R+D عناصر C1، C3 و C5 به دلیل مثبت بودن "علت" و R-D عناصر C2 و C4 به دلیل منفی بودن "معلول" می‌باشند.

براساس شکل ۴ تأثیر عوامل اصلی را می‌توان با استفاده از یک مجموعه داده (R+D, R-D) به دست آورد. در این شکل روی محور X، R_i+D_i و روی محور Y، R_i-D_i قرار می‌گیرند. همان‌طور که در شکل ۳ دیده می‌شود، C3، C1 و C5 معیارهای تأثیرگذار مثبت (علت) هستند در حالی که C2 و C4 معیار تأثیرپذیر منفی (معلول) می‌باشد. به‌علاوه می‌توان مشاهده کرد، C5 تعارض مراوده‌ای حساب‌برسان با



شکل ۴. نقشه روابط تأثیر عوامل فرعی C

B1 و B2 هر دو تأثیرگذار مثبت (علت) هستند، اما مقدار B1 یعنی معیار فرسودگی عاطفی در زندگی حساب‌برسان عامل تأثیرگذارتری در ایجاد تعارض خانواده به کار حساب‌برسان نسبت به معیار فقدان ارزش‌های غالب در زندگی مشترک حساب‌برسان در ایجاد تعارض خانواده به کار محسوب می‌شود.

تشکیل ماتریس شدت روابط مستقیم برای عامل C

جدول ۱۵ شدت تأثیر عناصر بر یکدیگر را به‌صورت "ماتریس شدت روابط مستقیم" نشان می‌دهد. ورودی هر تقاطع در ماتریس روابط مستقیم، نشان‌دهنده شدت نفوذ عنصر موجود از آن ردیف بر عنصر موجود از آن ستون است.

$$\text{Max} = 13.50$$

$$\alpha = \frac{1}{13.50} = 0.07$$

بهره‌گیری از ساختار سلسله‌مراتبی در توسعه درک تصمیم‌گیرندگان

اطلاع از ترتیب عناصر برحسب نفوذ بر سایر عناصر (ستون R)، ترتیب عناصر برحسب نفوذپذیری آن‌ها (ستون D) و ساختار نهایی نفوذکنندگان (مثبت بودن R+D) و نفوذشوندگان (منفی بودن R-D)، به انضمام شدت آن‌ها از نظر نفوذکردن یا نفوذپذیری (R+D) می‌تواند به گسترش قابل ملاحظه درک تصمیم‌گیرندگان از ساختار مسئله بیانجامد. برخی نتایج حاصل از ساختار سلسله‌مراتبی عناصر عبارت است از:

- به‌طور طبیعی ترتیب نفوذکنندگی عناصر (R) از ترتیب نفوذپذیری‌شان (D) متفاوت است.

- ستون R نشان می‌دهد، عنصر C3 دارای بیشترین

جدول ۱۶. ماتریس ترتیب نفوذ/تحت نفوذ واقع شدن عناصر بر یکدیگر براساس ماتریس روابط کلی T

نوع عامل	براساس (R-D)	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس (R+D)	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس بیشترین مجموعه ستونی (D) - (اثرپذیری)	ترتیب واقع شدن عناصر	براساس بیشترین مجموعه ردیفی (R) - (اثرگذاری)	ترتیب واقع شدن عناصر
علت	۰.۳۹	C5	۱۰.۶۷	C3	۵.۱۸	C3	۵.۴۹	C3
علت	۰.۳۱	C3	۹.۵۹	C1	۴.۸۹	C2	۴.۹۳	C1
علت	۰.۲۷	C1	۹.۳۹	C4	۴.۷۱	C4	۴.۶۸	C4
معلول	-۰.۰۳	C4	۸.۸۴	C3	۴.۶۶	C1	۴.۵۲	C5
معلول	-۰.۹۴	C2	۸.۶۵	C5	۴.۱۳	C5	۳.۹۵	C2

بالاترین مقدار مؤثرترین عامل برای مسئله است، درحالی که C2 تعارض نگرشی حسابرس با کمترین مقدار کم تأثیرترین عامل است.

بحث و نتیجه گیری

تعارض یکی از ارکان یا اجزای جدا نشدنی گروه‌ها و سازمان‌ها است. تعارض ناشی از اهداف، استانداردها و درک متفاوت افراد از نتایج پدیده‌ها است (آریفولاح و نعیم^{۴۴}، ۲۰۱۲: ۹۳).

درک صحیح این پدیده‌ی پیچیده به زندگی اجتماعی مفهوم بخشیده و باعث مدیریت اثربخش سازمانی می‌شود (آکمی و همکاران^{۴۵}، ۲۰۱۵: ۲۳).

این موضوع یکی از مهمترین دغدغه‌ها برای محققین در حیطه مدیریت و روانشناسی محسوب می‌شود. تعارض‌های شغلی در حرفه حسابرسی در به دلیل فشار و استرس کاری، در طی چند سال اخیر موضوع استراتژیک و مهمی قلمداد شده است که بیشتر پژوهش‌های این عرصه به بررسی نقش آن بر عملکردهای حسابرسان توجه نموده‌اند (باستینان و والربنا، ۲۰۱۸: ۹۲).

اما نقطه تقابل این پژوهش با سایر پژوهش‌های مشابه، ماهیت حرفه‌ای و تفاوت حسابرسان مستقل شاغل در مؤسسات خصوصی با حسابرسان دیوان محاسبات می‌باشد. براین اساس هدف این پژوهش شناسایی تأثیرگذارترین تئوری‌های تعارض شغلی حسابرسان دیوان محاسبات بر عملکرد حرفه‌ای آن‌ها براساس تحلیل مبتنی بر فراترکیب و فازی می‌باشد. در این پژوهش ابتدا براساس مشارکت اعضای پانل که متخصصان رشته حسابداری و مدیریت دولتی، تشکیل شده است، از بین ۳۸ مقاله در بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۸ و ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ که بررسی شدند، سه مؤلفه اصلی تعارض تضاد کار-خانواده، تعارض خانواده-کار و تعارض حرفه‌ای حسابرسان دیوان محاسبات شناسایی شدند و در قالب ۱۰ مؤلفه فرعی براساس تحلیل فازی تحت چک لیست امتیازی (جدول ۸)، در اختیار اعضای جامعه هدف در بخش کمی که شامل ۲۵۶ نفر بودند، قرار گرفت. نتایج نشان دادند، براساس ابعاد مؤلفه‌های اصلی تئوری‌های ایجادکننده تعارض کار-خانواده حسابرسان دیوان محاسبات مشخص گردید، تعارض حرفه‌ای که مستقیماً به ویژگی‌های شغلی حسابرس مرتبط است به عنوان اولویت اول در ایجاد تعارض شناسایی شد و تعارض مربوط به کار-خانواده و تعارض خانواده-کار در

اولویت دوم و سوم قرار گرفتند. این نتیجه در ابعاد مؤلفه‌های فرعی نشان می‌دهد، مهمترین معیار برای حسابرسان دیوان محاسبات، موضوعات شغلی و حرفه‌ای است که حسابرس در شغل خود با آن مواجه است، موضوعاتی همچون ویژگی‌های وظیفه‌ای، تناسب رفتاری و تخصصی، مرادفات کاری و... که همگی می‌تواند فشار زیادی را بر حسابرس وارد آورند و باعث فرسودگی حسابرس در مرور زمان گردند. یک حسابرس زمانی توانمندی‌های رفتاری و انگیزشی مناسبی برای حضور در این حرفه را نداشته باشد، قدرت تحلیل و مدیریت شرایط بحرانی و استرس آور به دلیل پیچیدگی‌های شغلی را نخواهد داشت و این موضوع باعث می‌گردد تا فرد به مرور دچار فرسودگی ناشی از عدم کنترل در ایجاد تعارضات شغلی گردد. از طرف دیگر، تعارض مربوط به کار-خانواده اولویت بالاتری نسبت به تعارض خانواده-کار برای حسابرسان دارد. به عبارت دیگر یکی از چالش‌های حرفه‌ای حسابرسان فشارکاری زیادی است که فرد قدرت تحمل این شرایط را ندارد و حتی این موضوع باعث می‌گردد خانواده او نیز درگیر این فشارهای شغلی گردد و استرس ناشی از کار به روابط خانوادگی حسابرسان دیوان محاسبات و نقشی که او باید در آن به عنوان همسر، پدر و... ایفا نماید، لطمه وارد می‌کند و باعث می‌گردد تداخل رفتاری و عملکردی از کار و حرفه حسابرسی به خانواده منتقل گردد. در نهایت کمترین تأثیر تعارضی را تعارض خانواده-کار بر عملکردهای حرفه‌ای حسابرسی دارد که براساس اظهارنظر حسابرسان دیوان محاسبات مشخص گردید، کمترین تأثیر را بر ویژگی‌های عملکرد فردی و خانوادگی دارد. هرچند به طور کامل نمی‌توان آن را نفی نمود، اما بنظر می‌رسد، خانواده و مشکلات خانوادگی حسابرسان دیوان محاسبات کمترین میزان تأثیرگذاری را بر عملکردهای حرفه‌ای این دسته از حسابرسان داشته‌اند.

نتایج به دست آمده در این پژوهش از منظر مفهومی با پژوهش‌هایی همچون آگوالیان و همکاران (۲۰۱۰)؛ آمستاد و همکاران (۲۰۱۱)؛ بوچهیت و همکاران (۲۰۱۶) و چونگ و مونریو (۲۰۱۵) که نتیجه این پژوهش را تأیید می‌نمایند، مطابقت دارد. براساس نتایج کسب شده می‌توان پیشنهاد نمود:

- توجه به شناخت نقاط حساس حسابرسی و ویژگی‌های حرفه‌ای می‌تواند به ایجاد تعادل بیشتر بین نقش‌های خانوادگی با نقش‌های شغلی برای حسابرسان منجر شود، که نیازمند برنامه‌ریزی‌های آموزشی و برگزاری گارگاه‌های دوره‌ای توسط سازمان دیوان محاسبات در عرصه منابع انسانی در حرفه حسابرسی می‌باشد تا از طریق ایجاد تعادل

غیرهیئت‌علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۱۸(۱)، ۱۵۲-۱۳۷.

• عیسی‌خانی، احمد و برازنده، لاله. (۱۳۹۵). تأثیر حمایت اجتماعی بر رفاه کارکنان با میانجی‌گری اعتیاد به کار و تعلق خاطر کاری. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۳)، ۱۰۸-۸۳.

• سید جوادین، سیدرضا؛ قلی‌پور، آرین و جانعلی‌زاده شوکی، محمد. (۱۳۹۳). شناسایی تأثیر به کارگیری سبک رهبری زهرآگین در سازمان بر نتایج و پیامدهای منابع انسانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۶(۴)، ۱۲۷-۱۰۹.

• زارعی، سلمان؛ اسمعیلی، معصومه؛ سلیمی، حسین و فرحبخش، کیومرث. (۱۳۹۶). اثربخشی الگوی مدیریت تعارض کار-خانواده بر افزایش رضایت از زندگی و اشتیاق شغلی کارمندان مرد. *سلامت کار/ایران*، ۱۴(۶)، ۳۶.

• طاهری‌گودرزی، حجت. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده و حمایت کار-خانواده بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان شرکت ملی حفاری ایران. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۹(۳۳)، ۱۳۲-۱۱۱.

• عیسی‌مراد، ابوالقاسم و خلیلی‌صدرآباد، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیل‌گر سرمایه روان‌شناختی. *فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۸(۲۹)، ۲۰۶-۱۸۷.

• فیاضی، مرجان و ساروی، نازلی. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تضاد کار-خانواده مادران شاغل بر فرسودگی عاطفی و بهزیستی روانی آن‌ها. *فصلنامه مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، ۱۴(۴)، ۱۱۲-۹۵.

• گل‌پرور، محسن و جعفرپور، زهرا. (۱۳۹۴). نقش تعدیل‌کننده سرمایه روان‌شناختی در رابطه تعارض کار-خانواده با فرسودگی هیجانی. *فصلنامه شخصیت و تفاوت‌های فردی*، ۴(۷)، ۱۲۱-۹۱.

• گلپرور، محسن؛ دهقان، صفورا و مهداد، علی. (۱۳۹۳). نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در رابطه میان استرس شغلی با فرسودگی هیجانی و خستگی. *فصلنامه مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۱)، ۱۱۸-۹۵.

• لاری دشت بیاض، محمود؛ ابوالحسن‌نژاد، اعظم؛ اخلاقی، ابوالفضل و ابوالحسن‌نژاد، افخم. (۱۳۹۲). بررسی تعارض کار-خانواده بر روی رضایت‌مندی شغلی در چارچوب متغیرهای جنسیت، وضعیت تاهل، وضعیت اولاد و جایگاه شغلی. *همایش ملی حسابداری*، ۱۱، ۱-۱۴.

بیشتر بین نقش‌های تخصصی، هزینه‌های درمانی و سلامت سازمان دیوان محاسبات کاهش یابد و انگیزه‌های نهادینه شده‌تری غیر از انگیزه‌های مادی در حرفه‌حسابرسی برای انتخاب آن به‌عنوان شغل افراد در سطح جامعه ایجاد گردد.

- همچنین پیشنهاد می‌شود، به تعارض شغلی براساس ارزیابی‌های دوره‌ای عملکردی و رفتاری حساب‌رسان توجه ویژه‌ای گردد تا از این طریق، چالش‌های ذهنی و نقاط منفی احتمالی فرسودگی شغلی در حرفه‌حسابرسی مورد توجه قرار گیرد و از طریق به کارگیری استراتژی‌های رفتاری مناسب با کمک متخصصان و نهادهای مشاوره‌ای ذیصلاح در حرفه‌حسابرسی، از پیامدهای منفی عملکردی و رفتاری در مورد حساب‌رسان دیوان محاسبات همچون عدم تعهد، عدم وابستگی به فلسفه حرفه‌حسابرسی، عدم رعایت آیین رفتار حرفه‌ای و... جلوگیری شود و سازمان را در مسیر اهداف و استراتژی‌های تعریف شده برای آن قرار دهد.

- در نهایت باتوجه به نتایج برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود، از طریق تحلیل نظریه داده بنیاد مدل تعارض شغلی حساب‌رسان دیوان محاسبات با هدف بسط تئوریک موضوع مورد بررسی قرار گیرد.

- همچنین پیشنهاد می‌شود باتوجه به اهمیت موضوع تعارض در حرفه حسابرسی، این موضوع در مورد حساب‌رسان داخلی مورد مطالعه قرار گیرد.

منابع

- افخمی‌اردکانی، مهدی؛ رادمراد، سید قاسم؛ رجب‌پور، ابراهیم. (۱۳۹۵). بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت اجتماعی در رابطه تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۱)، ۹۷-۱۱۶.
- حسنقلی‌پور، ط؛ سیدجوادین، س. ر؛ سفیری، خ. و روشن‌نژاد، م. (۱۳۹۲). ارائه و تبیین مدلی برای علل و عوامل مؤثر بر توازن کار زندگی. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۵(۲)، ۵۴-۳۷.
- مرویان حسینی، زهرا و لاری دشت بیاض، محمود. (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حساب‌رسان. *فصلنامه حسابداری سلامت*، ۱۱(۱)، ۸۰-۵۷.
- امیرخانی، امیرحسین؛ صفی‌خانی، رقیه. (۱۳۹۵). بررسی نقش توسعه دانش در کاهش تعارض سازمانی و تعدیل بیگانگی شغلی (مطالعه موردی: اعضای هیئت‌علمی و

۲۶۲-۲۳۳

- یزدان شناس، مهدی و رشتیانی، محمد. (۱۳۹۷). اثر تعدیل کننده تعارض نقش، تعارض کار-خانواده، اعتماد و عدالت سازمانی ادراک شده در تأثیرگذاری فرسودگی شغلی بر بدبینی سازمانی. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۷(۱)، ۸۰-۵۷.
- مهدوی غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان. *دانش حسابرسی*، ۱۸(۷۱)، ۵۶-۳۷.
- نادری، نیلوفر؛ حصارزاده، رضا و نصیرزاده، فرزانه. (۱۳۹۷). بررسی تعارض کار-خانواده در جامعه حسابرسان و عوامل مؤثر بر آن. *فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۵)، ۹۵-۷۹.
- Agoglia, C.P., Brazel, J.F., Hatfield, R.C. & Jackson, S. B. (2010). How Do Audit Work Paper Reviewers Cope with the Conflicting Pressures of Detecting Misstatements and Balancing Client Workloads?. *A Journal of Practice & Theory*, (2)29, 27-43.
- Akemi Ikeda, A., Modesto, V.T. & Campomar, M.C. (2005). Organizational Conflicts Perceived by Marketing Executives. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, (10)1, 22-28.
- Akshay, M. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, (3)10, 1-4.
- Amiruddin, A. (2017). Mediating Effect of Work Stress on the Influence of Time Pressure, Work-Family Conflict and Role Ambiguity on Audit Quality Reduction Behavior. *International Journal of Law and Management*, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2019-0223>
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N.K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching domainrelations. *Journal of Occupational Health Psychology* (2)16, 151-169.
- Annor, F. (2014). *Managing work and family demands: The perspectives of employed parents in Ghana*. in: Z. Mokomane (Ed). *Work-Family Interface in Sub-Saharan Africa*, Cambridge: University of Cambridge, 17-36.
- ArifUllah, M. & Naeem, H. (2012). Job Stress as a Result of Interpersonal Conflict, An Empirical Evidence from the Banking Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, (3)9, 90-95.
- Bamber, E.M. & Iyer, V. (2009). The Effect of Auditing Firms' Tone at the Top on Auditors' Job Autonomy, Organizational-Professional Conflict, and Job Satisfaction. *International Journal of Accounting & Information Management*, (2)17, 136-150, <https://doi.org/10.1108/18347640911001195>
- Barakat, L.L., Lorenz, M.L., Ramsey, J.R. & Cretoiu, S.L. (2015). Global Managers: An Analysis of the Impact of Cultural Intelligence on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Emerging Markets*, (4)10, 781-800.
- Buchheit, S., Dalton, D., Harp, N. & Hollingsworth, L. (2016). A Contemporary Analysis of Accounting Professionals Work-Life Balance. *The Accounting Review*, (30)1, 41-62.
- Buchheit, S., Dalton, D.W., Harp, N.L. & Hollingsworth, C.W. (2016). A Contemporary Analysis of Accounting Professionals' Work-Life Balance. *Accounting Horizons*, (1)30, 41-62.
- Cappellen, P.V., Toth-Gauthier, M., Saroglou, V. & Fredrickson, B.L. (2016). Religion and Well-Being: The Mediating Role of Positive Emotions. *Journal of Happiness Studies*, (2)17, 485-505.
- Chia-Ching Ch. & Chu-Hua, W. (2014). Role of Auditor in Agency Conflict and Corporate Governance: Empirical Analyses of Taiwanese Firms. *Chinese Management Studies*,

- (3)8, 333-353, <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2012-0126>
- Choi, H.J. & Kim, Y.T. (2014). Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, and Job Outcomes in the Korean hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, (7)24, 1011-1028.
 - Chong, V.K. & Monroe, G.S. (2015). The Impact of the Antecedents and Consequences of Job Burnout on Junior Accountants' Turnover Intentions: A Structural Equation Modelling Approach. *Accounting and Finance*, (1)55, 105-132.
 - Christina, R., Volpone, S, D. & Avery, R. (2013). Burnout on Mars and Venus: Exploring Gender Differences in Emotional Exhaustion. *Gender in Management: An International Journal*, (2)28, 74-93.
 - Deshpande, R. & Karani, A. (2014). Impact of Work Life Conflict on the Family and Life Satisfaction of the Employees Working in Banking Sector of Gujarat. *Asian Academic Research Journal of Social Science & Humanities*, (1)19, 645-654.
 - Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980 ñ 2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
 - Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
 - Ferri, L.M., Pedrini, M. & Riva, E. (2018). The Impact of Different Supports on Work-Family Conflict. *Employee Relations*, (40)5, 903-920, <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0211>.
 - Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. & Cooper, C. (2008). A Meta-Analysis of Work Demand Stressors and Job Performance: Examining Main and Moderating Effects. *Personnel Psychology*, (2)61, 227-271.
 - Gorchoff, S.M., John, O.P. & Helson, R. (2008). Contextualizing Change in Marital Satisfaction During Middle Age: An 18-year Longitudinal Study. *Psychological Science*, 19, 1194-1200
 - Jawahar, I.M., Kisamore, J.L., Stone, T.H. & Rahn, D.L. (2012). Differential Effect of Inter-Role Conflict on Proactive Individual's Experience of Burnout. *Journal Business Psychology*, (2)27, 243-254.
 - Jones, A., Norman, C. & Wier, B. (2010). Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, (1)22, 21-41.
 - Jones, A., Norman, C, S. & Wier, B. (2010). Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting*, (1)22, 21-41.
 - Kirchmeyer, C. (2000). *Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers time*. In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.). West Sussex, UK: Wiley.
 - Linley, A.P., Maltby, J., Wood, A.P., Osborne, G. & Hurling, R. (2009). Measuring Happiness: The Higher Order Factor Structure of Subjective and Psychological Well-Being Measures. *Personality and Individual Differences*, 47, 878-884.
 - Liu, C. & Zhang, J. (2008). Time Pressure, Accountability and Audit Judgment Performance: An Experimental Study. *China Account*, 4, 405-424.
 - Lopez, D.M. & Peters, G.F. (2012). The Effect of Workload Compression on Audit Quality. *A Journal of Practice & Theory*, (4)31, 139-165.
 - Margheim, L., Kelley, T. & Pattison, D. (2011). An Empirical Analysis of the Effects of Auditor Time Budget Pressure and Time Deadline Pressure. *J. Appl. Bus. Res*, (1)21, 23-27.
 - Martins, L., Kimberly, A. & dan John, F. (2002). Moderators of the Relationship

- Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal*, (45)2, 399-409.
- Masuda, A.D., Mcnall, L.A., Allen, T.D. & Nichlin, J.M. (2012). Examining the Constructs of Work-To-Family Enrichment and Positive Spillover. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 197-210.
 - Mete, M., Faruk Ünal, O. & Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 131, 264-270.
 - Pasewark, W.R. & Viator. R.E. (2006). Sources of Work-Family Conflict in the Accounting Profession. *Behavioral Research in Accounting*, (1)18, 147-165.
 - Rathi, N. & Barath, M. (2018). Work Family Conflict and Job and Family Satisfaction: Moderating Effect of Social Support Among Police Personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, (4)32, 438-454.
 - Rothbard, N.P. & Dumas, T.L. (2006). *Research perspectives: Managing the work-home interface*. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.). *Work Life Balance, A Psychological Perspective*, 71-89, Hove, East Sussex: Psychology Press.
 - Ryff, F. (2014). Psychological Well Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, (1)83, 10-28.
 - Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2005). The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart. *Work and Stress*, (3)19, 256-262.
 - Singh, B. & Winkel, D. (2011). Racial Differences in Helping Behaviors: The Role of Respect, Safety and Identification. *The Journal of Business Ethics*.
 - Soobaroyen, T. & Chengabroyan, C. (2006). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *Int. J. Auditing*, (3)10, 201-218.
 - Utami, I. & Nahartyo, E. (2013). The Effect of Type a Personality on Auditor Burnout: Evidence from Indonesia. *Global Journal of Business Research*, (5)2, 89-102.
 - Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, (67), 822-832.
 - Witt, L.A. & Carlson, D.S. (2018). The Work-Family Interface and Job Performance: Moderating Effect of Conscientiousness and Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, (4)11, 343-357.
 - Yustina, A.I. & Valerina, T. (2018). Does Work-Family Conflict Affect Auditor's Performance? Examining the Mediating Roles of Emotional Exhaustion and Job satisfaction. *Gadjah Mada International Journal of Business*, (1)20, 89-111.
 - Zhang, M., Griffeth, R.W. & Fried, D.D. (2012). Work-family Conflict and Individual Consequences, *Journal of Managerial Psychology*, (7)27, 696-713.