

Explaining the Motivation Pattern of Organizational Bullying Behaviors as a Moral Injury

F. Sheikh Abdulkarim¹, A. Matoufi Ph.D.^{2*}, M. Garkaz Ph.D.², A. Khozain Ph.D.³

1. Ph.D. Student, Dept. of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

2. Dept. of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

3. Dept. of Accounting, Aliabad Katul Branch, Islamic Azad university, Aliabad Katul, Iran.

Abstract

Background: Organizational bullying of auditors, as a moral injury and anomalous behavioral factor, disrupts the implementation steps of the audit and affects the way to achieve its goals. Bullying in the workplace often leads to moral harm, in which a person with power violates the value system of an employee. Therefore, the purpose of this research is to explain the motivation pattern of organizational bullying behaviors as a moral harm among auditors.

Method: The research approach is qualitative and has been done using multiple data-based methods. Therefore, data analysis has been done at two levels of empirical and theoretical data base. The research community was experienced independent auditors in the years 1400 and 1401, and a theoretical sampling of 9 of them was used as a semi-structured interview sample group, and the obtained information was analyzed by coding method.

Results: The results of this research showed that the financial and occupational motivations, environmental conditions of the society and the nature of the auditing profession made the existence of the motivation of bullying behaviors of auditors inevitable and the aforementioned motivation is influenced by factors such as the identity of the auditing institution and individual characteristics.

Conclusion: By understanding job content, using appropriate management approaches, training, adopting appropriate policies for recruiting and retaining employees, improving control and monitoring of employees, setting standards of organizational behavior and creating an active, fresh and up-to-date work environment, the effects can be The motivation side of the unethical behavior of auditors' bullying includes creating a sense of revenge, reducing the efficiency and effectiveness of the audit, reducing the economic benefits of the audit institute, preventing organizational and occupational injuries and physical, mental and moral injuries.

Keywords: Behavioral motivation, Organizational bullying, Moral damage, Auditors

*Corresponding Author: A. Matoufi, Dept. of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran. Email: alirezamatoufi@gmail.com

How to cite: F. Sheikh Abdulkarim, A. Matoufi, M. Garkaz, A. Khozain. Explaining the motivation pattern of organizational bullying behaviors as a moral injury. *Ethics in Science and Technology*. 2024,19(2): 158-167.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

تبیین الگوی انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی به عنوان یک آسیب اخلاقی

فریال شیخ عبدالکریم^۱، دکتر علیرضا معطوفی^{۲*}، دکتر منصور گرکز^۲، دکتر علی خوزین^۳

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

۲. گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

۳. گروه حسابداری، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۶)

چکیده

زمینه: قلدری سازمانی حسابرسان-آسیب اخلاقی و از عوامل رفتاری نابهنجار- مراحل اجرایی حسابرسی را مختل و مسیر دستیابی به اهداف آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. قلدری در محل کار اغلب منجر به آسیب اخلاقی می‌شود، که در آن یک فرد دارای قدرت، سیستم ارزشی یک کارمند را نقض میکند. بنابراین، هدف این پژوهش تبیین الگوی انگیزه رفتاری‌های قلدری سازمانی به عنوان یک آسیب اخلاقی در میان حسابرسان است.

روش: رویکرد پژوهش کیفی و با استفاده از روش داده‌بنیاد چندگانه انجام شده است. بنابراین، در دو سطح تجربی و نظری، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد. جامعه تحقیق حسابرسان مستقل باتجربه در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ بود که با نمونه‌گیری نظری از ۹ نفر از آنها به عنوان گروه نمونه مصاحبه نیمه‌ساختار یافته به عمل آمد و اطلاعات به دست آمده با روش کدگذاری تحلیل شد.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد انگیزه‌های مالی و شغلی، شرایط محیطی جامعه و ماهیت حرفه حسابرسی، وجود انگیزه رفتارهای قلدری حسابرسان را امری اجتناب‌ناپذیر ساخته و انگیزه مذکور تحت تأثیر عواملی مانند هویت موسسه حسابرسی و ویژگی‌های فردی است. **نتیجه‌گیری:** با ادراک محتوی شغلی، استفاده از رویکردهای مدیریتی مناسب، آموزش، اتخاذ سیاست‌های مناسب برای استخدام و نگهداری کارکنان، بهبود کنترل و نظارت بر کارکنان، تنظیم استانداردهای رفتار سازمانی و ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به‌روز، می‌تواند از اثرات جانبی انگیزه رفتار غیراخلاقی قلدری حسابرسان شامل ایجاد حس انتقام‌جویی، کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی، کاهش منافع اقتصادی موسسه حسابرسی، آسیب‌های سازمانی و شغلی و آسیب‌های جسمی و روانی و اخلاقی، پیشگیری کرد.

کلید واژگان: انگیزه رفتاری، قلدری سازمانی، آسیب اخلاقی، حسابرسان.

سر آغاز

در دنیای پیچیده، رقابتی و رو به رشد امروزی، منابع انسانی نقش پررنگی در سازمان داشته و با وجود پیشرفت در فن‌آوری و مطرح شدن هوش مصنوعی، تخصص افراد بیش از هر زمان دیگری اهمیت دارد. افراد به همان اندازه که می‌توانند سازمان‌ها را در رقابت یاری دهند، ممکن است مانع قوی در دستیابی به اهداف آن باشند. سرمایه انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی سازمان، می‌تواند از طریق تسهیل همکاری بین کارکنان، به اثربخشی، کارایی و رشد کمک کند، اما تأثیر عوامل رفتاری افراد، باید همواره مد نظر قرار گیرد. علوم انسانی با پژوهش‌های خود نشان داده است رفتار افراد غیر قابل پیش بینی و تحت تأثیر محیط، اقتصاد و فرهنگ است. این رفتارها

می‌توانند نابهنجار باشند. مشکلات اخلاقی همواره در جوامع انسانی وجود داشته است و رفتارهای نامناسب، روابط بین افراد را تحت تأثیر قرار داده است. یکی از این معضلات اخلاقی، رفتارهای قلدرانه است. قلدری عبارت است از استفاده از زور^۱، اجبار^۲، تحقیر^۳ یا تهدید^۴، سوء استفاده^۵، تسلط تهاجمی^۶ یا ارعاب^۷. این رفتار، اغلب تکرار شونده است. یکی از پیش نیازهای اصلی این مفهوم، درک عدم تعادل موجود از قدرت فیزیکی یا اجتماعی توسط زورگو یا دیگران است. این عدم تعادل، قلدری را از تعارض^۸ متمایز می‌کند^۹. فرهنگ قلدری^۹ می‌تواند در هر زمینه‌ای که در آن انسان‌ها با یکدیگر تعامل دارند، ایجاد شود^{۱۰}. بستر اصلی قلدری در فرهنگ معاصر را می‌توان در شبکه‌های اجتماعی یافت^{۱۱}.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: alirezamatoufi@gmail.com

خود را وادار به ترک سازمان می‌کند. قربانی با فشار روانی زیادی مواجه شده و این امر باعث کاهش انگیزه و رضایت شغلی، ناتوانی در کار، بیماری‌های جسمی و روحی و حتی مرگ (خودکشی) او می‌شود.

به عنوان یک سازمان، موسسه حسابرسی شامل افراد مختلف با روحیات متفاوت است و نیروی انسانی، نقش کلیدی در آن ایفا می‌کند. هر نهاد در برابر رفتارهای نادرست، آسیب‌پذیر است و قلدری در سازمان‌ها، به منظور جلوگیری از این تبعات، باید مورد بررسی قرار گیرد. حسابرسی، وظیفه بررسی مطابقت صورت‌های مالی با استانداردهای حسابداری را بر عهده دارد. استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی، با اتکا به صحت اطلاعات و گزارشات ارائه شده توسط حسابرسان، اقدام به اتخاذ تصمیمات اقتصادی می‌نمایند. از این رو، هرگونه خدشه به فرایند حسابرسی که منجر به ارائه گزارش نادرست شود، باید شناسایی و تجزیه و تحلیل شود. مرور ادبیات نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی در ارتباط با چگونگی ایجاد انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی در حسابرسی و اثرات منفی آن، انجام نشده است. با توجه به اینکه اعتبار حرفه نزد جامعه مستلزم ارائه گزارشات باکیفیت بوده و رفتارهای نامناسب می‌تواند باعث ایجاد اثرات نامطلوب بر فرایند حسابرسی شود، شناسایی عوامل ایجاد انگیزه قلدری سازمانی بین حسابرسان، مولفه‌های تشدید کننده آن، اثرات جانبی و راهکارهای مقابله با آن، دارای اهمیت است.

بنابراین، مطالعه حاضر با رویکرد نوین داده بنیاد چندگانه، با بررسی انگیزه رفتارهای قلدرانه و تأثیرات آن بر فرایند حسابرسی، به دنبال شناسایی دقیق‌تر مسئله و ارائه راهکار به منظور پیشگیری و رفع اثرات نامطلوب آن است. هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که الگو انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی حسابرسان، با استفاده از تئوری داده بنیاد چندگانه، چیست.

روش

رویکرد پژوهش حاضر، کیفی بوده و به دنبال تبیین الگو انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی به عنوان یک آسیب اخلاقی در گروه حسابرسان چندگانه است. در این پژوهش برای تبیین الگو، از رویکرد داده بنیاد چندگانه به جای رویکردهای سنتی استفاده شده است.

جامعه تحقیق حسابرسان مستقل باتجربه در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ بود که با نمونه‌گیری نظری از ۹ نفر از آنها به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند صورت گرفت و تا جایی ادامه یافت که اندیشه جدیدی حاصل نشد و کفایت نظری رخ داد. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد.

ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بود. به منظور ایجاد ایجاد تمرکز در مصاحبه‌ها از رویکرد پیشنهادی اسپیکارد (۲۰۱۰) برای ارتباط سوالات مصاحبه به سوالات پژوهش و تعیین چارچوب مفید برای مصاحبه‌ها استفاده شده است. مسیر پژوهش را می‌توان در نگاره ۱ نیز نشان داد.

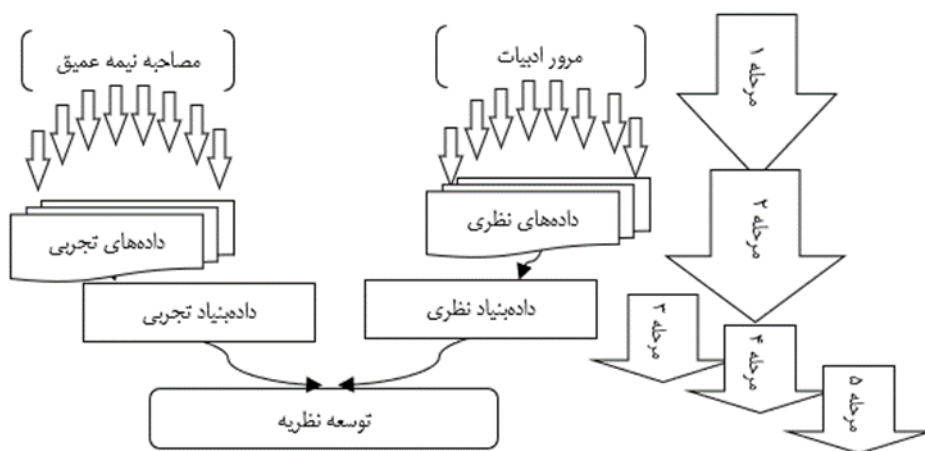
قلدری، پدیده پیچیده، ناهمگن، بسیار مضر و خطرناک است که سالانه صدها میلیون نفر را مستقیماً تحت تأثیر قرار می‌دهد (۴). امروزه مفهوم قلدری سازمانی، چالش برانگیز بوده و به یکی از نگرانی‌های اساسی در زمینه اخلاق سازمانی^۱ تبدیل شده است. قلدری می‌تواند برای هر کسی در هر محل کار، فارغ از رتبه یا سطح درآمد اتفاق بیفتد. اصطلاح قلدری سازمانی اولین بار در سال ۱۹۹۰ میلادی مطرح شده و در برگیرنده تهمت، اهانت، ترساندن، بدخواهی و رفتار توهین آمیز است که باعث ناراحتی، تهدید، تحقیر، کاهش اعتماد به نفس کارکنان و نهایت، فشار روانی در آن‌ها می‌شود. قلدری سازمانی نقش بارزی در کاهش اخلاق حرفه‌ای^{۱۱} و ابعاد آن از جمله مسئولیت‌پذیری^{۱۲}، صداقت^{۱۳}، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها^{۱۴} و هنجارهای اجتماعی، عدالت^{۱۵} و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری دارد (۵). قلدری سازمانی می‌تواند کلامی، غیر کلامی و عملی باشد. این رفتار به عنوان یکی از آسیب‌های ناشی از کار حرفه‌ای، شناخته شده (۶). و مسئله‌ای بین‌المللی است که تحقیقات متعددی در کشورهای مختلف در خصوص آن انجام شده است.

آزار و اذیت و قلدری در محیط‌های کاری بطور مستقیم و منفی بر سلامت افراد تأثیر گذاشته و هزینه‌های زیادی را بر جامعه تحمیل کرده و منجر به کاهش بهره‌وری می‌گردد (۷). این رفتارهای مکرر، محل سلامت بوده و به صورت توهین شفاهی، تهدید، اهانت، تحقیر، ترساندن، کارشکنی و خرابکاری و ترکیبی از این‌ها رخ می‌دهد و در محل کار موجب اختلال در جریان امور می‌شود. در سازمان‌هایی که قلدری در آنها رخ می‌دهد، افراد حس تعلقشان را به سازمان از دست می‌دهند و سازمان‌ها کارکنان کلیدی خود را از دست می‌دهند. همچنین افراد اراده‌ای برای تحمل سختی‌ها ندارند و تلاش می‌کنند تا شغل بهتری پیدا کنند.

قلدری در سازمان می‌تواند پنهان یا آشکار باشد. این رفتار ممکن است توسط مافوق یا طیف وسیعی از پست‌های سازمانی انجام شود. اثرات منفی این مفهوم، تنها به افراد مظلوم محدود نمی‌شود و ممکن است منجر به کاهش روحیه کارکنان و تغییر فرهنگ سازمانی شود. برخلاف اشکال معمول قلدری در محیط‌های اجتماعی، قلدرهای محل کار اغلب در چارچوب قوانین و سیاست‌های تعیین شده سازمان خود عمل می‌کنند، بنابراین دستیابی به ریشه این اعمال در سازمان دشوار است. در اکثر موارد، قلدری در محل کار توسط شخصی که دارای مسئولیت مهمی در سازمان است، انجام می‌شود. با این حال، با توجه به اینکه رفتارهای انسانی غیر قابل پیش‌بینی هستند، قلدرها می‌توانند شامل زیردستان هم باشند (۸). با توجه به موارد فوق، قلدری و زورگویی در محیط کار یکی از چالش‌های بزرگ مدیریت منابع انسانی است که اثرات فردی و سازمانی منفی به دنبال دارد. قلدری و زورگویی یک آسیب اخلاقی است که فرد یا گروهی با تحقیر، طرد، اتهامات بی‌اساس و آزار و اذیت، همکار دیگر

جدول ۱: ویژگی های مشارکت کنندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	سابقه فعالیت	سمت اجرایی
۱	مرد	کارشناسی ارشد	۲۱	حسابدار رسمی، مدیر فنی موسسه حسابرسی
۲	مرد	کارشناسی ارشد	۲۰	حسابدار رسمی، مدیر حسابرسی داخلی
۳	مرد	کارشناسی ارشد	۲۵	حسابدار رسمی، مدیر فنی موسسه حسابرسی
۴	مرد	دکتری	۲۱	حسابدار رسمی، مدیر فنی موسسه حسابرسی
۵	مرد	کارشناسی ارشد	۲۳	حسابدار رسمی، مدیر فنی سازمان حسابرسی
۶	مرد	دکتری	۲۸	حسابدار رسمی، شریک موسسه حسابرسی، عضو هیات علمی دانشگاه
۷	مرد	کارشناسی ارشد	۲۱	حسابدار رسمی، مدیر فنی سازمان حسابرسی
۸	مرد	دکتری	۲۵	حسابدار رسمی، مدیر فنی موسسه حسابرسی
۹	مرد	دکتری	۲۰	حسابدار رسمی، مدیر فنی موسسه حسابرسی



نگاره ۱: مراحل انجام داده‌بنیاد چندگانه

طبق نگاره فوق، به طور کلی مراحل انجام این پژوهش به شرح زیر است:

مرحله ۱: مصاحبه نیمه عمیق (داده بنیاد تجربی) با حسابرسان مستقل موسسات حسابرسی و مطالعه ادبیات تحقیق (داده بنیاد نظری) مربوط به قلدری سازمانی، مرحله ۲: تحلیل داده‌های بدست آمده از مرحله ۱، مرحله ۳: کدگذاری استقرایی شامل کدگذاری سطح اول: تولید مفاهیم و کدگذاری سطح دوم: تولید مقوله‌ها. در این مرحله به داده‌های پرتکرار برچسب زده می‌شود. مرحله ۴: کدگذاری الگویی: در این مرحله مقوله‌ها دسته بندی شده و ارتباط منطقی بین مقوله‌ها تبیین می‌شود. سپس اقدام به شناسایی شرایط بستر (درونی و بیرونی)، عمل، نتایج و پیامدهای عمل می‌شود. مرحله ۵: کدگذاری انتخابی: خلق نظریه نهایی. با روایت نحوه تأثیر هر یک از مقوله‌ها در رخداد مقوله محوری، بازبینی، پالایش و تکمیل آن‌ها، انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی حسابرسان شناسایی می‌شود.

به منظور دستیابی به پایایی با کسب اجازه از مشارکت‌کننده، کلیه مصاحبه‌ها ضبط شده، تبدیل به متن شده و با دقت تحلیل و کدگذاری انجام شد. در این پژوهش پس از انجام هر مصاحبه، ابتدا متن آن

بررسی شده و با توجه به هر جمله اساسی درون متن، مفاهیمی اولیه استخراج شده است. محقق در هر مصاحبه با استفاده از مکالمه ضبط شده، متن مکالمات را یادداشت کرده و پس از آن اقدام به مطالعه دقیق متن مصاحبه و سپس برداشت نکات کلیدی کرده و کدگذاری باز انجام می‌شد. متوسط زمان مصاحبه‌ها ۵۳ دقیقه بوده است. از میان مصاحبه‌ها دو مورد به صورت تصادفی تصادفی انتخاب شده و از همکار پژوهش پس از آموزش‌های لازم خواسته شد که اقدام به کدگذاری به صورت مستقل شود. ضریب کاپا معادل ۷۵ درصد بدست آمد که نشان‌دهنده توافق مناسب است. در این فرمول، نسبت یک ارزش خاص در یک طبقه که به وسیله کدگذار استفاده شده است در نسبت استفاده از همان ارزش به وسیله کدگذار دوم ضرب می‌شود. این نسبت‌ها با هم جمع شده تا توافق مورد انتظار به دست آید. اگر مقدار این ضریب بیشتر از ۶۰ درصد باشد، پایایی وجود دارد (۹). برای سنجش پایایی از روش پایایی بازآزمون نیز استفاده شده است. این روش به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. از میان کل مصاحبه‌ها، تعداد سه مصاحبه به صورت تصادفی انتخاب و هر کدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی سی روزه کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص

مقدار بالای ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری مورد تأیید است.

به منظور اطمینان از روایی محتوایی سوالات مصاحبه نیز از شاخص-های CVR (نسبت روایی محتوا) و CVI (شاخص روایی محتوا) استفاده شده است. نظرات پانل ۵ نفری از خبرگان مورد بررسی قرار گرفت که همه سوالات ضروری ارزیابی شدند. بر این اساس مقدار CVR برابر ۰/۹۹ محاسبه شد که با توجه به حداقل مقدار CVR در پنل پنج نفره که برابر ۰/۹۹ است، در دامنه قابل قبول قرار گرفت. CVI کل نیز برابر با ۰/۹ محاسبه شد که نشان از روایی محتوایی سوالات دارد.

به منظور تحلیل داده ها کد گذاری انجام شد و از نرم افزار مکس کیودا نسخه ۱۰ به منظور تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است.

شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه ها با یکدیگر مقایسه و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود، برای هر کدام از مصاحبه ها، شاخص ثبات محاسبه شد (۱۰). در هر کدام از مصاحبه ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند، با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می شوند روش محاسبه پایایی بازآزمون یا شاخص ثبات به صورت زیر می باشد:

(تعداد توافقات * ۲)

تعداد کل کدها

جدول ۲ نشان دهنده تعداد کدها، تعداد توافقات و تعداد عدم توافقات این سه مصاحبه است:

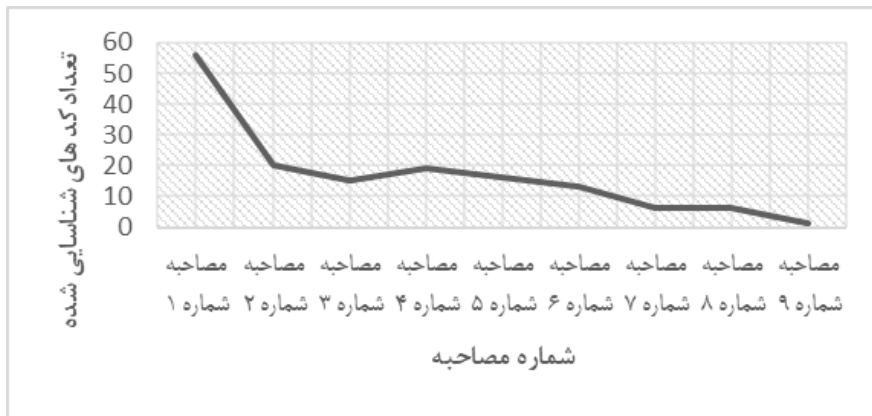
تعداد کل کدها در فاصله زمانی سی روزه برابر ۸۸، تعداد توافقات ۳۸ و تعداد عدم توافقات ۹ است. پایایی بازآزمون مصاحبه های انجام شده در این پژوهش ۸۶ درصد است و از آنجا که این

جدول ۲: بررسی پایایی باز آزمون

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	۱	۵۶	۲۳	۶	۸۲ درصد
۲	۴	۱۹	۹	۲	۹۴ درصد
۳	۶	۱۳	۶	۱	۹۳ درصد
کل		۸۸	۳۸	۹	۸۶ درصد

یافته ها

تعداد کدهای جدید شناسایی شده هر مصاحبه در شکل ۲ نشان داده شده است.



نگاره ۲: تعداد کدهای شناسایی شده در هر مصاحبه

نوع داده بنیاد تجربی (برخاسته از مصاحبه ها) و داده بنیاد نظری (برخاسته از ادبیات تحقیق) را می توان در جدول ۳ مشاهده کرد. کدگذاری الگویی پس از کدگذاری سطح دوم (کدگذاری باز) و پالایش مفهومی صورت پذیرفت و مقوله ها دسته بندی شده و به مقوله های محوری اختصاص یافته و شرایط علی، شرایط مداخله گر، اثرات جانبی، راهبردها و پیامدها شناسایی شده است.

کدگذاری باز و الگویی

از مصاحبه ها مجموعاً ۱۵۲ کد و ۴۱ مفهوم و نیز از طریق بررسی ادبیات تحقیق ۵۵ کد و ۲۳ مفهوم استخراج شده است. کدگذاری سطح دوم از طریق طبقه بندی مفاهیم مشابه و مقوله پردازی آن ها صورت گرفت. در کدگذاری سطح دوم، مفاهیم به ۳۱ مقوله تقبیل یافتند. نتایج مرحله مذکور مشتمل بر شکل گیری مقولات به تفکیک

جدول ۳: غربالگری مفاهیم به مقولات (کدگذاری باز سطح دوم) و مقولات اصلی شناسایی شده در کدگذاری الگویی (منبع: یافته‌های پژوهش)

نوع داده بنیاد	کدگذاری باز-سطح اول		کدگذاری باز-سطح دوم	
	مفهوم	مقوله	مقوله	کدگذاری الگویی
داده بنیاد تجربی	آسیب های جسمی	آسیب های جسمی و روانی	آسیب های جسمی و روانی	اثرات جانبی
داده بنیاد نظری	آسیب های جسمی	آسیب های جسمی و روانی	آسیب های جسمی و روانی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	آسیب های روانی	آسیب های جسمی و روانی	آسیب های جسمی و روانی	اثرات جانبی
داده بنیاد نظری	آسیب های روانی	آسیب های جسمی و روانی	آسیب های جسمی و روانی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	کاهش تمرکز، خلاقیت و انگیزه کارکنان موسسه حسابرسی	کاهش تمرکز، خلاقیت و انگیزه کارکنان موسسه حسابرسی	کاهش تمرکز، خلاقیت و انگیزه کارکنان موسسه حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد نظری	کاهش تمرکز، خلاقیت و انگیزه کارکنان موسسه حسابرسی	کاهش تمرکز، خلاقیت و انگیزه کارکنان موسسه حسابرسی	کاهش تمرکز، خلاقیت و انگیزه کارکنان موسسه حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد نظری	افزایش احتمال ترک خدمت کارکنان	افزایش احتمال ترک خدمت کارکنان	افزایش احتمال ترک خدمت کارکنان	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	انزوا و خستگی شغلی	انزوا و خستگی شغلی	انزوا و خستگی شغلی	اثرات جانبی
داده بنیاد نظری	انزوا و خستگی شغلی	انزوا و خستگی شغلی	انزوا و خستگی شغلی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	عدم اعطای مجوز مرخصی	عدم اعطای مجوز مرخصی	عدم اعطای مجوز مرخصی	اثرات جانبی
داده بنیاد نظری	عدم اعطای مجوز مرخصی	عدم اعطای مجوز مرخصی	عدم اعطای مجوز مرخصی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	انتقام کاری و سازمانی	انتقام کاری و سازمانی	ایجاد حس انتقام جویی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	مقابله به مثل	مقابله به مثل	ایجاد حس انتقام جویی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	افزایش زمان حسابرسی	افزایش زمان حسابرسی	کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	کاهش کمیت و کیفیت شواهد حسابرسی	کاهش کمیت و کیفیت شواهد حسابرسی	کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	کاهش کیفیت گزارش حسابرسی	کاهش کیفیت گزارش حسابرسی	کاهش کارایی و اثربخشی حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	افزایش هزینه های منابع انسانی	افزایش هزینه های منابع انسانی	کاهش منافع اقتصادی موسسه حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	کاهش درآمد و مشتریان موسسه حسابرسی	کاهش درآمد و مشتریان موسسه حسابرسی	کاهش منافع اقتصادی موسسه حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	کاهش رتبه کیفی موسسه حسابرسی	کاهش رتبه کیفی موسسه حسابرسی	کاهش منافع اقتصادی موسسه حسابرسی	اثرات جانبی
داده بنیاد تجربی	بهبود سیاست های جذب منابع انسانی	بهبود سیاست های جذب منابع انسانی	انتخاب سیاست های مناسب برای استخدام و نگهداری کارکنان	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	بهبود سیاست های نگهداری منابع انسانی	بهبود سیاست های نگهداری منابع انسانی	انتخاب سیاست های مناسب برای استخدام و نگهداری کارکنان	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	بهبود سیاست های نگهداری منابع انسانی	بهبود سیاست های نگهداری منابع انسانی	انتخاب سیاست های مناسب برای استخدام و نگهداری کارکنان	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	ادراک شرح شغلی	ادراک شرح شغلی	ادراک محتوی شغلی	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	تنظیم شرح شغلی	تنظیم شرح شغلی	ادراک محتوی شغلی	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	تنظیم شرح شغلی	تنظیم شرح شغلی	ادراک محتوی شغلی	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	ایجاد توازن امور با توانایی های افراد	ایجاد توازن امور با توانایی های افراد	استفاده از رویکرد های مدیریتی مناسب	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	ایجاد توازن امور با توانایی های افراد	ایجاد توازن امور با توانایی های افراد	استفاده از رویکرد های مدیریتی مناسب	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	رهبری مناسب، عادلانه و تحول آفرین	رهبری مناسب، عادلانه و تحول آفرین	استفاده از رویکرد های مدیریتی مناسب	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	رهبری مناسب، عادلانه و تحول آفرین	رهبری مناسب، عادلانه و تحول آفرین	استفاده از رویکرد های مدیریتی مناسب	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	آموزش رفتار سازمانی	آموزش رفتار سازمانی	آموزش	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	آموزش رفتار سازمانی	آموزش رفتار سازمانی	آموزش	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	بهبود دانش کاری افراد	بهبود دانش کاری افراد	آموزش	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	بهبود مهارت های فردی	بهبود مهارت های فردی	آموزش	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	ایجاد محیط کاری شاداب	ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به روز	ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به روز	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	ایجاد محیط کاری شاداب	ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به روز	ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به روز	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	به روز کردن فرآیند های حسابرسی	به روز کردن فرآیند های حسابرسی	ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به روز	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	تغییر و بهبود شرایط کاری	تغییر و بهبود شرایط کاری	ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به روز	راهبرد ها
داده بنیاد نظری	تغییر و بهبود شرایط کاری	تغییر و بهبود شرایط کاری	ایجاد محیط کاری فعال، شاداب و به روز	راهبرد ها
داده بنیاد تجربی	ارزیابی رفتاری و شغلی مستمر کارکنان	ارزیابی رفتاری و شغلی مستمر کارکنان	بهبود کنترل و نظارت بر کارکنان	راهبرد ها

راهبرد ها	بهبود کنترل و نظارت بر کارکنان	بهبود ساختار کنترلی و نظارتی	داده بنیاد تجربی
راهبرد ها	بهبود کنترل و نظارت بر کارکنان	بهبود ساختار کنترلی و نظارتی	داده بنیاد نظری
راهبرد ها	بهبود کنترل و نظارت بر کارکنان	بهبود کانال های ارتباطی	داده بنیاد تجربی
راهبرد ها	بهبود کنترل و نظارت بر کارکنان	بهبود نظام پاداش و تنبیه	داده بنیاد تجربی
راهبرد ها	تنظیم استاندارد های رفتار سازمانی	تنظیم استاندارد های رفتاری	داده بنیاد تجربی
راهبرد ها	تنظیم استاندارد های رفتار سازمانی	تنظیم استاندارد های رفتاری	داده بنیاد نظری
راهبرد ها	تنظیم استاندارد های رفتار سازمانی	تنظیم استاندارد های سازمانی	داده بنیاد تجربی
راهبرد ها	تنظیم استاندارد های رفتار سازمانی	تنظیم استاندارد های سازمانی	داده بنیاد نظری
شرایط علی	انگیزه های مالی و شغلی	ایجاد و حفظ منافع مالی	داده بنیاد تجربی
شرایط علی	انگیزه های مالی و شغلی	بهبود جایگاه شغلی	داده بنیاد تجربی
شرایط علی	شرایط محیطی جامعه	وجود مشکلات اقتصادی و فرهنگی در جامعه	داده بنیاد تجربی
شرایط علی	شرایط محیطی جامعه	وجود مشکلات اقتصادی و فرهنگی در جامعه	داده بنیاد نظری
شرایط علی	شرایط محیطی جامعه	وجود مشکلات در قوانین و مقررات	داده بنیاد تجربی
شرایط علی	ماهیت حرفه حسابرسی	محیط رقابتی حسابرسی	داده بنیاد تجربی
شرایط علی	ماهیت حرفه حسابرسی	مقام توضیح خواهی حسابرسان از صاحبکار	داده بنیاد تجربی
شرایط مداخله گر	هویت موسسه حسابرسی	اننازه و ساختار سازمانی موسسات حسابرسی	داده بنیاد تجربی
شرایط مداخله گر	هویت موسسه حسابرسی	اننازه و ساختار سازمانی موسسات حسابرسی	داده بنیاد نظری
شرایط مداخله گر	هویت موسسه حسابرسی	فرهنگ سازمانی موسسه حسابرسی	داده بنیاد تجربی
شرایط مداخله گر	هویت موسسه حسابرسی	فرهنگ سازمانی موسسه حسابرسی	داده بنیاد نظری
شرایط مداخله گر	هویت موسسه حسابرسی	وجود جو برتری جویی و رقابت طلبی	داده بنیاد نظری
شرایط مداخله گر	ویژگی های فردی	اعتماد به نفس کاذب	داده بنیاد تجربی
شرایط مداخله گر	ویژگی های فردی	سلطه گری و زورگویی	داده بنیاد تجربی
شرایط مداخله گر	ویژگی های فردی	سلطه گری و زورگویی	داده بنیاد نظری
شرایط مداخله گر	ویژگی های فردی	سن، جنسیت و نسبت خانوادگی	داده بنیاد تجربی
شرایط مداخله گر	ویژگی های فردی	سن، جنسیت و نسبت خانوادگی	داده بنیاد نظری

کدگذاری انتخابی

مرحله اصلی نظریه پردازی، کدگذاری انتخابی بوده که در آن مقوله محوری به دیگر مقوله ها ربط داده شده و روابط در چارچوب یک روایت روشن شده است. نظریه خلق شده به دو صورت مدل تصویری در شکل شماره ۴ و روایت، ارائه شده است.



نگاره ۳: الگوی انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی حسابرسان

بحث

دست یافته و از وقوع اثرات جانبی آن جلوگیری کنند. کارکنان موسسات حسابرسی باید از محتوی شغلی و شرح شغلی خود مطلع باشند. در صورتی که امور خارج از وظایف همراه با رفتارهای زورگویانه به فرد محول شود، حسابرس می تواند خارج از شرح وظایف بودن امر مذکور را یادآوری کرده و به نوعی خود را از اعمال قلدری، مصون دارد.

در صورتی که مهارت های فردی و شغلی در خصوص فرایندهای اجرایی حسابرسی، احاطه بر قوانین و مقررات و استانداردهای حسابداری و حسابرسی از طریق آموزش، ارتقا و بهبود یابد، فردی که در معرض قلدری سازمانی قرار گرفته است، توانایی بیشتری برای دفاع و مقابله با زورگویی های مربوط به تخصص حرفه ای خواهد داشت. همچنین اطلاع رسانی سریع تر و در دسترس تر در محیط کاری فعال، شاداب و به روز، می تواند قلدری را سریعاً به اطلاع مدیریت موسسات حسابرسی رسانده و در این صورت، انتظار اقدامات اصلاح کننده و پیشگیرانه از جانب مدیریت وجود خواهد داشت و قلدر نیز همواره خود را در معرض مشاهده و تنبیه می بیند و در نتیجه احتمال اعمال رفتارهای زورگویانه در وی کاهش می یابد.

علاوه بر این، در صورتی که به طور مستمر کارکنان مورد ارزیابی های اخلاقی بر اساس استانداردهای و منشورهای اخلاقی قرار گیرند، احتمال جذب و نگهداری کارکنان قلدر کمتر شده و منافع اقتصادی موسسه حسابرسی از طریق افزایش هزینه های جذب و نگهداری کارکنان، تهدید نشده و افراد قلدر از صحنه حسابرسی حذف می شوند. هر یک از راهبردهای الگوی شناسایی شده، می توانند باعث تعدیل انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی حسابرسان شوند.

با توجه به تأثیر آموزش رفتارهای اخلاقی و نحوه برخورد با بدرفتاری های سازمانی حسابرسان، پیشنهاد می شود نهادهای حرفه ای از جمله جامعه حسابداران رسمی ایران، با برگزاری دوره های آموزشی یا

بر اساس نتایج تحقیق، انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی حسابرسان به سه دلیل ممکن است به وجود آید: ۱- انگیزه های مالی و شغلی مانند جاه طلبی سازمانی، فرصت طلبی در ایجاد منافع مالی و بهبود جایگاه شغلی، ۲- شرایط محیطی جامعه مانند وجود مشکلات در قوانین و مقررات حمایتی و ضعف در فرهنگ جامعه و ۳- ماهیت حرفه حسابرسی مانند مقام توضیح خواهی حسابرس از صاحبکار و محیط رقابتی حسابرسی. این نتایج با نتایج برخی تحقیقات در این زمینه همسو و همراستا است (۱۱-۱۳).

همچنین نتایج تحقیق منجر به شناسایی عوامل ایجاد کننده انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی حسابرسان شد و به عواملی چون، هویت موسسه حسابرسی مانند اندازه، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و وجود جو برتری جویی و رقابت طلبی و ویژگی های فردی همچون سن، جنسیت و نسبت خانوادگی، که باعث تشدید یا تضعیف انگیزه فوق در حسابرسان می شوند، اشاره شد. این نتیجه نیز با نتایج برخی تحقیقات تا حدودی مشابه، همسو و همراستا است (۱۴ و ۱۵).

در صورت تکرار رفتارهای زورگویانه، سکوت سازمانی باعث انزوا و خستگی شغلی حسابرسان می شود که این نتیجه مطابق با پژوهش برخی محققان (۱۶) است. طبق نتایج پژوهش، قلدری سازمانی باعث تمایل به ترک خدمت حسابرسان نیز می شود. این موضوع همسو با نتیجه پژوهش برخی محققان (۱۷) است. بر اساس یافته های پژوهش، قلدری حسابرس نسبت به همکاران خود، موجب ایجاد خستگی عاطفی، حس کلافگی و استرس در آنها می شود و برخی پژوهشگران (۱۸) نیز به چنین اثرات جانبی در پژوهش خود اشاره کرده اند.

بر اساس یافته های پژوهش می توان گفت: موسسات حسابرسی می توانند از مجرای راهبردها به تعدیل انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی

زورگویی و قلدری در آن جایی نخواهند داشت. پیاده‌سازی چنین فضایی برای حساب‌رسان، می‌تواند از آسیب‌های جسمی، روانی، شغلی و سازمانی جلوگیری کرده، حس انتقام جویی را تعدیل کرده و در نهایت، از کاهش کارایی و اثربخشی حساب‌رسانی پیشگیری کند. آسیب‌هایی که به اعتبار حرفه خدشه وارد کرده و کیفیت حساب‌رسانی را نشانه می‌گیرند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ محرمانه بودن، انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

1. Force	زور
2. Coercion	اجبار
3. Teasing	تحقیر
4. Threat	تهدید
5. Abuse	سو استفاده
6. Aggressively dominate	تسلط تهاجمی
7. Intimidate	ارعاب
8. Conflict	تعارض
9. Bullying culture	فرهنگ قلدری
10. Organizational ethics	اخلاق سازمانی
11. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
12. Responsibility	مسئولیت پذیری
13. Honesty	صداقت
14. Respect for values	احترام نسبت به ارزش ها
15. Justice	عدالت

References

- Juvonen J, Graham S. Bullying in schools: the power of bullies and the plight of victims. *Annual Review of Psychology*, 2014; 65: 85-159. Doi: [10.1146/annurev-psych-010213-115030](https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115030)
- Williams R. The silent epidemic: workplace bullying. *Psychology Today*, 2011; 11: 75-85.
- Whittaker E. Cyberbullying via social media. *Journal of School Violence*, 2011; 14(1): 11-29. Doi: [10.1080/15388220.2014.949377](https://doi.org/10.1080/15388220.2014.949377)
- Volk AA, Dane AV, Marini ZA. What is bullying? a theoretical redefinition. *Dev. Rev*, 2014; 34: 327-343. Doi: [10.1016/j.dr.2014.09.001](https://doi.org/10.1016/j.dr.2014.09.001)
- Sepahvand R, Arefnejad M, Fathi Chegani F, Sepahvand M. The relationship between organizational bullying and organizational silence with the mediating role of psychological contract violation. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 2019; 80(2): 92-84. Doi: [10.30486/jsrp.2019.666526](https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.666526)

برگزاری همایش‌های با محوریت پیشگیری از رفتارهای زورگویانه حساب‌رسان، با توجه به الگوی تبیین شده پژوهش، اقدام به گسترش دانش سرپرستان و شرکای موسسات حساب‌رسانی نماید.

نتایج پژوهش حاضر از اهمیت ویژگی‌های فردی حساب‌رسان بر وجود انگیزه رفتارهای قلدری سازمانی حکایت دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، نقش شخصیت و فردیت حساب‌رسان با توجه به جایگاه شغلی آن‌ها در موسسات حساب‌رسانی، مورد بررسی بیشتر قرار گرفته و در سیاست‌گذاری جذب، استخدام و نگهداری حساب‌رسان، مد نظر قرار گیرد. تأثیر هویت موسسه نیز حائز اهمیت می‌باشد، بنابراین مطالعات موردی با توجه به رتبه‌بندی کیفی موسسات حساب‌رسانی، می‌تواند ادبیات پژوهش را غنی‌تر کرده و راهکارهای اجرایی ارائه دهد.

در نهایت، نتایج و پیامدهای این راهکارها عبارت است از تعدیل شدن اثرات جانبی می‌شوند. این اثرات شامل ایجاد حس انتقام‌جویی، کاهش کارایی و اثربخشی حساب‌رسانی، آسیب‌های جسمی و روانی، آسیب‌های سازمانی و شغلی و کاهش منافع اقتصادی موسسه حساب‌رسانی است.

نتیجه گیری

ماهیت حرفه حساب‌رسانی به واسطه سلسله مراتبی بودن جایگاه‌های شغلی و لایه‌های زیاد در ساختار سازمانی، شرایط را برای وجود انگیزه رفتارهای قلدرانه حساب‌رسان مهیا می‌کند. بنابراین، به منظور جلوگیری از اثرات جانبی این پدیده رفتاری، باید آیین نامه‌های اخلاقی به صورت دقیق به حساب‌رسان تفهیم شود تا از پذیرش کارهای غیر اخلاقی جلوگیری شود. آموزش همواره به عنوان عاملی پیش‌گیری‌کننده و اصلاح‌کننده اقدامات رفتاری نامناسب، کارساز خواهد بود. با در نظر داشتن ویژگی‌های فردی کارکنان، حفظ کارکنان بااخلاق در موسسات حساب‌رسانی، نظارت دقیق‌تر بر رفتار کارکنان و استفاده از رویکردهای مدیریتی مناسب، محیط کاری پویایی فراهم می‌کند که کج‌اخلاقی،

- Berry PA, Gillespie GL, Fisher BS, Gormley D, Haynes JT. Psychological distress and workplace bullying among Registered Nurses. *Online Journal of Issues in Nursing*, 2016; 21(8): 4-14. Doi: [10.3912/OJIN.Vol21No03PPT41](https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol21No03PPT41)
- Venetoklis T, Kettunen P. Workplace bullying in the finnish public sector: who, me? *Review of Public Personnel Administration*, 2016; 36(4): 370-395. Doi: [10.1177/0734371X15587982](https://doi.org/10.1177/0734371X15587982)
- Rayner C, Cooper C L. Workplace bullying. In Kelloway E, Barling J, Hurrell JJ. (eds.) *Handbook of workplace violence*. 1st ed. Canada: Sage. 2006. Doi: <https://doi.org/10.4135/9781412976947.n7>
- Creswell JW, Miller DL. Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 2000; 39(3): 124-131
- Khastar HA Method for calculating coding reliability in qualitative research interviews. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 2009; 15(58): 161-174.
- Sepahvand R, Arefnezhad M, Fathi Chegini F, Sepahvand M. The relationship between organizational bullying and professional ethics. *Ethics in Science and Technology*



- 2021; 16 (2) :73-81. Dor: [20.1001.1.22517634.1400.16.2.10.5](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1400.16.2.10.5)
12. Khayatmoghadam S. The Effect of Professional Ethics on the Organizational Culture. *Int. J. Ethics Soc* 2020; 2 (1): 21-28. Dor: [20.1001.1.26763338.2020.2.1.3.4](https://doi.org/10.1001.1.26763338.2020.2.1.3.4)
13. Sohrabi A, Hasanzadeh K, Molavi Z. Role of organizational bullying in psychological characteristics of a job (job engagement, stress and job insecurity) case of selected branches of a Bank in Qom Province. *Management Research in Iran*, 2021; 22(3): 159-179. Dor: [20.1001.1.2322200.1397.22.3.7.0](https://doi.org/10.1001.1.2322200.1397.22.3.7.0)
14. Mehraban Esfahani A, Jazani N, Hamidzadeh M. Organizational culture fit model based on organizational ethics and attachments. *Ethics in Science and Technology* 2023; 18 (3) :123-128. Dor: [20.1001.1.22517634.1402.18.3.17.8](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1402.18.3.17.8)
15. Lotfi Zanganeh M, Amirnezhad G, Makvandi F. The relationship between dynamic dimensions of ethics-based organizational culture and organizational inertia. *Ethics in Science and Technology* 2022; 17 (2) :170-181. Dor: [20.1001.1.22517634.1401.17.2.22.4](https://doi.org/10.1001.1.22517634.1401.17.2.22.4)
16. Quaidamini Harouni A, Sadeghi Deh Cheshme M, Kaldani S, Maliki G R. The effect of destructive leadership on deviant behaviors in the workplace and the tendency to leave the service through the mediating variables of organizational bullying and organizational silence. *Sociological Studies*, 2023; 58(16): 1-30. Doi: [10.30495/jss.2022.1945366.1404](https://doi.org/10.30495/jss.2022.1945366.1404)
17. Agha Mirzaei A, Nategh T. Investigating the effect of organizational bullying on employees' desire to leave work (case study: Mashhad Airport). *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 2022; 6 (21): 691-707.
18. Farmani F, Akbari Balootbangan A, Karimi Khoozani A. Presenting a model of workplace bullying among staffs' Islamic republic of Iran police headquarter. *Career and Organizational Counseling*, 2022; 14(1): 81-118. doi: [10.48308/jcoc.2022.102634](https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102634)