Semiannually journal of Value & Behavioral Accounting 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0

pattern of the nature of citizenship behavior in accounting

Soheila Torgheh
Ph.D. Student in accounting, College of Management and Accounting, Islamic Azad University of Qazvin, Qazvin, Iran
torghehsoheila@ gmail.com

Farzin Rezae*
Associate Prof., Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University of Qazvin, Qazvin, Iran (Corresponding Author) farzin.rezaei@qiau.ac.ir

Gholamreza Kordestani
Professor of Accounting, Faculty of Social sciences, Imam Khomeini International University, Qazvin , Iran
kordestani@soc.ikiu.ac.ir

Abstract:
As a human factor in the procurement and presentation of financial reporting and reflection of the performance of organizations to different stakeholders, accountants play a crucial role. Therefore, due to this importance and the influence of accountant's behavior on accounting systems, especially in behaviors that are voluntary and completely arbitrary, this study aimed at identifying the dimensions of accounting citizenship behavior. The orientation of this research is fundamental; its philosophy is semi - structured; the method used is qualitative and content of the content analysis technique. in this study, in order to collect information, 16 managers and managers of accounting discipline were selected based on the purposeful sampling method (snow ball), with semi - structured interviews until theoretical saturation. Data analysis using three open coding stages, axial and selective coding and data were categorized in 99 concepts, 36 sub categories and 16 main categories. Accordingly, the content of citizenship behavior in accounting consists of three dimensions, individual, group and organization. The individual dimension of this behavior is the "individual discipline", " chivalry ", " Behavioral etiquette"," Personal promotion", "conscience of work" and "individual initiative"; then a group of those categories of "sacrifice", "altruism", "helpful behaviors" and then a group of those categories of

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

"dedication", "corporate compliance", "organizational compliance", The results of this study indicate that the input-environment-output model can provide a suitable framework for examining the process of anticipatory socialization and explaining the factors affecting the professional commitment of accounting students, as the outcome of the anticipatory socialization process.

Keywords: Professional commitment, Anticipatory socialization, Input- environment-output model, Motivation, Involvement.

Copyrights

This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

مقاله پژوهشی

dor: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال ششم، شماره دوازدهم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، صفحه۱-۲۵

الگوی ماهیت شناسی رفتار شهروندی در حسابداری

سهیلا طرقه[۱] فرزین رضایی*[۲] غلامرضا کردستانی [۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۹

چکیده

حسابداران به عنوان یک عامل انسانی در تهیه و ارائه گزارش های مالی و انعکاس عملکرد سازمان ها به ذی نفعان مختلف نقش حیاتی و مؤثری را ایفا می نمایند. لذا با توجه به این اهمیت و ارتباط و تأثیرگذاری رفتار حسابداران بر سیستم های حسابداری به ویژه در رفتارهایی که به صورت داوطلبانه بوده و به صورت کاملاً اختیاری از سوی آنها انجام می شود، این تحقیق با هدف شناسایی ابعاد رفتار شهروندی حسابداری انجام گرفته است. جهت‌گیری این پژوهش، بنیادی؛ فلسفه آن، ساخت‌گرایی؛ روش مورد استفاده آن، کیفی و از نوع تکنیک تحلیل مضمون می باشد. در این تحقیق به منظور جمع-آوری اطلاعات، ۱۶ نفر از مدیران و متخصصان رشته حسابداری، به روش نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی(گلوله برفی) انتخاب و با آنها مصاحبه‌هایی نیمه ساختاریافته تا رسیدن به اشباع نظری صورت گرفته است. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفته و داده ها در قالب ۹۹ مفهوم، ۳۶ مقوله فرعی و ۱۶ مقوله اصلی دسته‌بندی گردیده اند. بر این اساس، مضمون رفتار شهروندی در حسابداری شامل سه بعد فردی، گروهی و سازمانی می باشد. بعد فردی این رفتار، مقوله‌های «انضباط فردی»، «جوانمردی»، «آداب رفتاری»، «ارتقای فردی»، «وجدان کاری» و «ابتکار فردی»؛ بعد گروهی آن مقوله‌های «فداکاری»، «نوع دوستی»، «رفتارهای کمک کننده» و «اخلاق حرفه ای» و در نهایت بعد سازمانی آن نیز مقوله های «فضیلت سازمانی»، «اطاعت سازمانی»،«اجابت سازمانی»، «وفاداری سازمانی»، «مشارکت سازمانی» و «تعصب سازمانی» را در بر گرفته است.

کلید واژه‌ها: حسابداری رفتاری، رفتار شهروندی در حسابداری، تحلیل مضمون.

[۱] دانشجوی دکتری- دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران(torghehsoheila@ gmail.com)

[۲] دانشیار- دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران(نویسنده مسئول) farzin.rezaei@qiau.ac.ir

[۳] استاد حسابداری، دانشگاه بین المللی امام خمینی(ره)، قزوین، ایران(kordestani@soc.ikiu.ac.ir)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

۱-مقدمه:

یکی از ابزارهای با اهمیت در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، ایجاد و استفاده از یک سیستم حسابداری[1] کارآمد و به‌روز می باشد. سیستمی که مهمترین خروجی آن اطلاعات مختلفی است که در زمان‌های مورد نیاز جهت استفاده مدیران و دیگر استفاده‌کنندگان، تهیه و گزارش شده و از ۶ جزء کارکنان، روش‌ها و دستورالعمل‌ها، داده‌ها و اطلاعات مالی، نرم‌افزارها، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، کنترل‌های داخلی و اقدامات امنیتی تشکیل شده است(عرب مازار یزدی و همکاران، ۱۳۹۶). بر این مبنا و همان‌گونه که مشخص است در بین این اجزاء و ارکان، حسابداران، به عنوان یگانه عامل انسانی، با آگاهی از تمامی قوانین و مقررات حاکم بر تهیه گزارش‌های مالی کوشش می‌کنند، ضمن کمک به مدیران در ارزیابی بهتر عملکرد سازمان‌ها، محیط ایمنی را نیز برای تأمین نیازهای اطلاعاتی ذی‌نفعان سازمان‌های خود فراهم آورند(رامنی و استین پارت، ۱۳۸۵). لذا به دلیل اهمیت تأثیرگذاری حسابداران بر سیستم های حسابداری به ویژه اثرگذاری خصوصیات و ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری آنها بر تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها ، محققین علوم رفتاری و حسابداری بر آن شدند تا پژوهش‌هایی را در این زمینه انجام داده(چو و تان، ۲۰۱۵) و گرایشی را تحت عنوان حسابداری رفتاری ایجاد نمایند. این گرایش که به عنوان یکی از شاخه های رشته حسابداری شناخته می شود به ارتباط بین رفتار انسان و سیستم حسابداری پرداخته(نوبخت، ۱۳۹۷) و با استفاده از رشته‌های مختلف از جمله روان‌شناسی، علوم سیاسی، علوم رفتاری، به دنبال پیش‌بینی، توضیح و توجیه رفتار حسابداران یا استفاده‌کنندگان از گزارش-های مالی می‌باشد(رهنمای رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۵). این گرایش رشته حسابداری که از حدود دهه پنجاه میلادی مطرح شده و رشدی تدریجی ولی مداوم را به خود دیده است، در ابعاد مختلف و در چهار حوزه اشخاص، گروه‌ها، سازمان‌ها و شرایط محیطی ورود کرده و کوشش کرده است که تأثیر این حوزه‌ها را بر شاخص‌های مختلف از جمله استفاده از اطلاعات، القای اطلاعات، عملکرد حسابداران یا واحد حسابداری و..... مورد بررسی قرار دهد(نوبخت، ۱۳۹۷).

ازسوی دیگر بررسی تحقیقات مختلف نشان می‌دهد در اکثر پژوهش‌های انجام شده در حسابداری رفتاری، تمرکز، بیشتر، بر استفاده‌کنندگان و دریافت‌کنندگان اطلاعات بوده (نوبخت، ۱۳۹۷)و کمتر به خصوصیات رفتاری فرد حسابدار به عنوان تهیه‌کننده و فرستنده اطلاعات توجه شده است(رهنمای رودپشتی و همکاران،۱۳۹۵؛ گوفی، ۲۰۱۶). لذا از آنجایی که حسابداران نقش کلیدی در تهیه و ارائه گزارش‌های مالی داشته و مسئولیت وحدت و یکپارچگی اطلاعات را نیز بر عهده دارند، لازم است تأثیرات رفتاری و شخصیتی آن‌ها نیز که مؤثر بر عملکرد و شاخص‌های

[1] Accounting Informaion System

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

مهم می باشد، مورد بررسی و تجزیه‌وتحلیل قرار گیرد؛ به خصوص در رفتاری که در انجام آنها الزام و اجباری نداشته و به نوعی داوطلبانه شناخته شده و انجام آنها در ارتقای عملکرد حسابداران و سلامتی سیستم حسابداری با اهمیت بوده و می تواند در ارتقای عملکرد سازمان نقش بسزایی را ایفا نماید. این رفتار که در متون، تحت عنوان رفتار شهروندی[1] شناخته می شود، رفتاری داوطلبانه و خارج از چارچوب شرح وظایف اصلی یک حسابدار بوده و انجام آنها می‌تواند ضمن ایجاد محیطی مثبت‌گرا، سلامتی سیستم حسابداری را نیز از طریق بهبود عملکرد آن به همراه داشته باشد(شافع، ۱۳۹۹).

بر این اساس و با توجه به مطالب گفته شده، در این مقاله کوشش شده است تا در راستای توسعه ادبیات در حوزه حسابداری رفتاری و بسط وجهه اجتماعی حسابداری در جامعه، رفتار شهروندی در حسابداری در ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفته و مؤلفه‌های آن تبیین و معرفی گردد.

۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

■ حسابداری رفتاری

حسابداری رفتاری، از ترکیب علوم رفتاری و حسابداری شکل گرفته و بیان‌کننده کاربرد، روش و چشم‌انداز علوم رفتاری در راستای پیشرفت‌های علم حسابداری بوده(کوشکون و کاراکوچ، ۲۰۲۰) و به‌عنوان یکی از گرایش‌های حسابداری به ارتباط بین رفتار انسان و سیستم حسابداری توجه می‌نماید(نوبخت، ۱۳۹۷). در تعریفی دیگر، حسابداری رفتاری به مطالعه رفتار حسابداران یا افرادی که رفتار آنان متأثر از وظایف و گزارش‌های حسابداری است، مورد اشاره قرار گرفته است(کاظمی،۱۳۹۲). ضرورت توجه به این حوزه، از زمانی آغاز شد که مدیران و حسابداران حرفه‌ای دریافتند، سیستم‌های حسابداری و گزارش‌های مالی منبعث از آن، تمامی اطلاعات مورد نیاز جهت تصمیم‌گیری دقیق‌تر را فراهم نمی‌کنند و به اطلاعات تکمیل‌تری که ضرورتاً ماهیت مالی ندارند، نیاز است تا به درک بهتر تصمیم‌گیرندگان و افزایش محتوای اطلاعاتی صورت‌های مالی کمک نماید. از این رو با واردشدن علوم رفتاری به حوزه حسابداری، ضمن بالندگی این حرفه و افزایش آگاهی از ارتباط بین رفتار افراد و سیستم حسابداری، حسابداران را به ابزار جدیدی که می‌تواند برای ارزیابی و حل مشکلات یاری و مساعدت نماید، تجهیز نمود(همان، ۱۳۹۷).

[1] Citizenship Behavior

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

در تحقیقات انجام شده در زمینه حسابداری رفتاری، عوامل، موضوعات و متغیرهای متعددی از ابعاد مختلف و با توجه به رویکردهای متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است(رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۵؛ نوبخت، ۱۳۹۷؛گوفی، ۲۰۱۶). بامبر و همکارانش (۱۹۹۳) تحقیقات حسابداری رفتاری را در پنج حوزه حسابداری مالی، حسابرسی، حسابداری مدیریت، مالیات و سیستم‌های اطلاعاتی طبقه‌بندی کرده‌اند و در تحقیقات بعدی نیز حوزه‌های حسابداری دولتی و حرفه حسابداری به این حوزه‌ها اضافه شده است(نوبخت، ۱۳۹۷). همچنین بیرنبرگ (۲۰۱۱) در تحقیق دیگری چهار سطح اشخاص، گروه‌ها، سازمان‌ها و شرایط محیطی را نیز برای ابعاد فوق در نظر گرفته است. طبق این طبقه‌بندی تحقیقات در حوزه اشخاص بر ویژگی‌های شخصی یک عامل منفرد یا پاسخ او در برابر مجموعه داده‌های مشخص یا محرک‌های حسابداری تأکید می‌کنند. تحقیقات در حوزه گروه‌ها، رفتار تعداد محدودی اشخاص را با توجه به تأثیرپذیری اعضای گروه از یکدیگر بررسی می‌کنند. تحقیقات در حوزه سازمان با تعریف سازمان به عنوان یک واحد مستقل، ویژگی‌های ساختاری مانند پیچیدگی‌های وظایف یا طراحی سیستم حسابداری را مطالعه می‌کنند و تحقیقات مربوط به شرایط محیطی نیز به بررسی نقش اجتماعی حسابداری و اثر متقابل بین حسابداری و جامعه می‌پردازند.

کاظمی(۱۳۹۲) به نقل از بیرنبرگ بیان می‌کند که تحقیقات رفتاری حسابداری در حوزه اشخاص، جزء اولین تحقیقات رفتاری در حسابداری بوده و به عنوان هسته مرکزی آن در نظر گرفته می‌شود. اما بررسی تحقیقات انجام شده در دوره‌های مختلف و در حوزه اشخاص در حسابداری رفتاری نشان می‌دهد اگرچه این رویکرد، سعی در اصلاح و غنی سازی رویکردهای سنتی نظریه حسابداری دارد اما در آن‌ها به ارتباط بین برداشت‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای خود حسابدار با سیستم حسابداری که به عنوان یکی از اجزای آن محسوب شده و تأثیرپذیری قابل توجهی نیز بر آن دارد، کمتر مورد توجه قرار گرفته است.(نوبخت، ۱۳۹۷؛ رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۵؛ گوفی، ۲۰۱۶).

■ رفتار شهروندی

در علوم رفتاری، رفتارهای افراد در محیط‌های کاری به سه دسته رفتار اصلی(طبق شرح وظایف)، رفتار انحرافی[1] و رفتار شهروندی[2] تقسیم می‌شود. منظور از رفتار اصلی رفتاری است که باید بر اساس شرح وظیفه توسط فرد در سازمان انجام گیرد. در حالی که رفتار انحرافی رفتاری است که ناقض هنجارهای سازمانی بوده و به کارایی و اثربخشی سازمان آسیب می‌رساند(آشنا و همکاران، ۱۳۹۸) منظور از رفتار شهروندی نیز رفتاری داوطلبانه و فراتر از الزامات رسمی نقش

[1] Deviant Behavior
[2] Citizenship Behavior

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

و جایگاه یک فرد است که به طور صریح یا ضمنی توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نشده و منجر به افزایش کارآیی او، واحد کاری و در نهایت سازمان می‌گردد(رنهاوا و کار،۲۰۱۵؛ پودساکوف و همکاران، ۲۰۰۹).به عنوان مثال در حرفه حسابداری جمع‌آوری و بایگانی مستندات، ثبت داده‌های مالی، تهیه و ارائه گزارش‌های مالی به نهادهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و ... به عنوان وظایف اصلی؛ جعل اسناد و مدارک، حساب‌سازی و سندسازی و ... به عنوان رفتار انحرافی و تعصب به حرفه، دانش‌افزایی مالی و حسابداری و ... به عنوان رفتار شهروندی در نظر گرفته می‌شوند.

مفهوم رفتار شهروندی اولین بار در دهه ۱۹۳۰ توسط برنارد[1] تحت عنوان «رفتارهای فرانقش[2]» مطرح گردید. به نظر وی، تمایلات فردی جهت تلاش فعالانه در راستای دستیابی به اهداف سازمان ضروری است. وی معتقد است این گونه تلاش‌ها نه تنها باید در راستای شناسایی اهداف سازمان باشند بلکه باید در جهت حفاظت از سازمان نیز قرار گیرند. طی سال‌های بعد، محققین دیگری نیز به بررسی مفهوم رفتار شهروندی پرداخته‌اند که در جدول شماره ۱ به برخی از آنها اشاره شده است.

جدول۱) سیر تطور مفهوم رفتار شهروندی از نگاه برخی از صاحب‌نظران (محققین)

نام محقق یا صاحب نظر	سال تحقیق	تعریف رفتار شهروندی
برنارد	۱۹۳۸	رفتارهای خودجوش و خودانگیخته که شامل رفتارهایی است که در شرح شغل نیامده‌اند و رفتار مورد انتظار و پذیرش سازمان می‌باشند.
کاتز و کان	۱۹۷۸	رفتار شهروندی در زمینه رفتار شغلی فراتر از شرح شغل است و مطلوبیت اجتماعی سازمان را بهبود می‌بخشد.
اسمیت و همکاران	۱۹۸۳	رفتار شهروندی شامل پنج حیطه وجدان‌کاری، نزاکت، نوع‌دوستی، جوانمردی و آداب اجتماعی می‌باشد.
باتمان و ارگان	۱۹۸۳	رفتار شهروندی شامل نوع‌دوستی، ادب، وجدان‌کاری، جوانمردی و آداب اجتماعی است.
بورمن و موتوویدلو	۱۹۹۳	رفتار شهروندی فعالیت‌هایی مانند کمک به دیگران در انجام کار، حمایت از سازمان و داوطلب‌شدن در انجام کارهای جانبی یا مسئولیت‌پذیری را شامل می‌شود.
نت‌میر و همکاران	۱۹۹۷	رفتار شهروندی در چهار دسته جوانمردی، آداب اجتماعی، وجدان-کاری و نوع‌دوستی تقسیم‌بندی کرده است.
لیدبو	۲۰۰۴	رفتار شهروندی را در سه بعد رفتارهای وفادارانه، رفتارهای مشارکت-پذیری و رفتارهای وجدان‌کاری طبقه‌بندی نموده است.

[1] Barnard
[2] Ultra-role Behavior

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

پودساکوف و همکاران	۲۰۰۹	رفتار شهروندی سازمانی دارای ابعادی مانند رفتارهای کمک‌کننده، توسعه شخصی، جوانمردی، وفاداری سازمانی، اطاعت سازمانی، آداب اجتماعی و ابتکار فردی است.

در ارتباط با ابعاد رفتار شهروندی نیز تحقیقات مختلفی توسط پژوهشگران انجام شده است. به عنوان مثال تامبه و شانکر (۲۰۱۴) در بررسی های خود ابعاد فردی، گروهی،سازمانی و اجتماعی را برای رفتارشهروندی در نظر گرفته‌اند. از نظر این محققین بعد فردی شامل خودآموزی[1]،خوش صحبتی[2]، نظافت محیط کار، بعد گروهی شامل روابط بین فردی،کمک به سرپرستان، بعد سازمانی شامل محافظت از اموال سازمان، و در نهایت بعد اجتماعی نیز شامل مشارکت اجتماعی و تصویر سازی مثبت از شرکت، می باشد. ورمن و کلمن (۲۰۱۲) نیز رفتار شهروندی را در قالب سه مؤلفه عملکرد شهروندی میان فردی، عملکرد شهروندی سازمانی و عملکرد شهروندی شغلی تقسیم‌بندی نموده‌اند. آلیسا(۲۰۰۸) به عنوان محققی دیگر مؤلفه‌های رفتار شهروندی را در قالب آداب اجتماعی، نوع‌دوستی، وجدان‌کاری، هماهنگی میان فردی و محافظت از منابع سازمانی مورد اشاره قرار داده است. همچنین کوپمن(۲۰۰۶) ابعاد رفتار شهروندی را در قالب ۵ بعد وفاداری، توجه، مشارکت مدنی، وظیفه‌شناسی و تحمل‌پذیری، و در نهایت و در تقسیم‌بندی دیگری مارکوزی و ایکسین(۲۰۰۴) رفتار شهروندی را یاری و کمک مثبت و فعال و اجتناب از رفتارهایی که به همکاران و سازمان لطمه وارد می‌کند، معرفی نموده‌اند.

پیشینه تحقیق

رتولازا و همکاران(۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان حسابداری اجتماعی[3] ابزاری فعال برای توسعه رفتار شهروندی سازمانی دریافتند سازمان‌هایی که اهدافی با گرایش‌های مذهبی و اخلاقی دارند به کمک کارمندانی که به شدت به سازمان متعهد هستند، اهداف خود را دنبال می‌کنند و بدین ترتیب سطح بهره‌وری سازمان را به حداکثر می‌رسانند. اگرچه ارزش اجتماعی و عاطفی ایجاد شده توسط این کارمندان در حسابداری ارزش‌گذاری نمی‌شود اما بر اعتبار اجتماعی سازمان می‌افزاید.

مارگاهانا (۲۰۲۰) در تحقیقی تحت عنوان نقش رفتار شهروندی سازمانی در رشد و توسعه شرکت‌ها اشاره کرده است که گزارش‌های مالی و عملکرد شرکت‌ها برای بیان پیشرفت و توسعه آن‌ها کافی نیستند، کارکنان بزرگ‌ترین سرمایه شرکت‌ها هستند. پس اگر شرکتی می خواهد

[1] Self Trainng
[2] Self talking
[3] Social Accounting

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

کارایی، اثربخشی و عملکرد خود را ارتقاء دهد باید رفتارهای شهروندی را در بین کارکنانش نهادینه نماید.

آبرئو (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان "از حقانیت تا حسابداری و حسابرسی برای شهروندی"، به بررسی رابطه بین حسابداری و حسابرسی با شهروندی می‌پردازد. وی معتقد است شهروند[1]، کاربر اطلاعات مالی می‌باشد؛ پس حسابدار و حسابرس باید مسئولیت بیشتری برای شناسایی و انتشار اقدامات غیرقانونی داشته باشند تا علاوه بر افزایش مشروعیت گزارش‌های سالانه، کارایی و اثربخشی عملکرد خود را نیز ارتقاء دهند. بدین منظور، از یک طرف شهروندان باید سواد مالی خود را افزایش دهند تا به درک بالایی از گزارش‌های مالی برسند و از طرف دیگر استانداردهای بین‌المللی حسابداری (IAS) و استانداردهای بین‌المللی حسابرسی (ISA) نیز برای کاهش پیچیدگی‌ها و افزایش شفافیت گزارش‌های مالی کسب و کارها اقدامات لازم را انجام دهند.

آبرئو(۲۰۱۵) در تحقیق دیگری با عنوان حسابداری شهروندی[2] با تأکید بر نقش حسابدار به این نتیجه رسیده که حسابدار نیز یکی از شهروندان[3] جامعه بوده و نگرش، نوع قضاوت و فرهنگ وی بر نحوه تهیه و ارائه اطلاعات تأثیرگذار است. وی حسابداری شهروندی را این گونه تعریف کرده است: حسابداری شهروندی یعنی ایجاد محیطی با سطوح بالای اطمینان برای شهروندان در مورد نقش حسابدار در فعالیت‌های کسب و کار. از نظر وی شهروندی[4] یکی از نیازهای اساسی و ضروری جوامع انسانی بوده و اجزای تشکیل دهنده آن که شامل حق/وظیفه[5] می‌باشد، برای اداره امور جوامع انسانی ضروری می‌باشد. حسابداری با استفاده از سیستم‌های حسابداری به عنوان زبان تجارت[6]، اطلاعات مفید و بااهمیت را تهیه و ارائه نموده و باعث افزایش قابلیت مقایسه، اثبات پذیری و ادراک بهتر اطلاعات توسط استفاده‌کنندگان می‌گردد.

فارح و همکاران(۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان حسابداری برای رفتار شهروندی سازمانی به بررسی عدالت رهبر و حوزه‌کاری در مقابل رضایت پرداختند. آن‌ها معتقدند که عملکرد هر فرد با تئوری های مدیریت[7] و رفتار سازمانی[8] گره خورده است، از این‌رو در سال‌های اخیر حوزه‌های مختلفی از جمله مدیریت و علوم رفتاری به حرفه حسابداری وارد شده‌اند. آن‌ها دریافتند که رضایت شغلی و انگیزه کاری حسابداران مستقیماً تحت تأثیر عدالت و محیط‌کاری قرار دارد. نتایج

---

[1] Citizenship
[2] Citizenship Accounting
[3] Citizens
[4] Citizenship
[5] Right/ Duty
[6] Trade Language
[7] Management
[8] Organizational Behaviour

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی بین حسابداران میزان رضایت شغلی و عملکرد آنان افزایش می‌یابد.

شافع(۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کاری حسابرسان پرداخته است. محقق با مراجعه به ۱۹۸ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نیز بوده‌اند، دریافته است که این رفتار تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کاری داشته و منجر به افزایش اعتماد به نفس و در نهایت بهبود عملکرد کاری حسابرسان می‌گردد.

اکبری و همکاران(۱۳۹۸) برای بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی متغیرهایی مانند درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان را به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته‌اند. نتایج این تحقیق که با مراجعه به ۱۷۷ نفر به دست آمدهبر اعتبار اجتماعی است حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای تحقیق بوده و نشان داده که تمرکز بر مسئولیت اجتماعی شرکت می‌تواند کارکنان را با شغل خویش درگیر نماید بطوری که با رضایت از حضور در سازمان، مشارکتی فعالانه و داوطلبانه برای پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشند.

خواجوی و محمدیان(۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان الگوی مفهومی حسابداری شهروندی مبتنی بر تفکر انتقادی، بیان نموده‌اند که حسابداری برای این که بتواند مبتنی بر هر دو چارچوب نظری حسابداری یعنی چارچوب مبتنی بر سودمندی در تصمیم‌گیری و چارچوب مبتنی بر پاسخگویی قرار گیرد؛ چاره‌ای جز تغییر نقش ماهیت خود نداشته و نظریه‌های شهروندی (پیشامدرن، مدرن و پسامدرن) و حقوق شهروندی[1](مدنی، اجتماعی و سیاسی نقش حسابدار را تحت تأثیر قرار می‌دهند به گونه‌ای که حسابداران در جهت ادای حقوق شهروندان (در جهت کمک به نقش دولت) موظفند ضمن رعایت کردن اخلاقیات (عدل و انصاف) و تهیه اطلاعاتی سودمند، در قبال جامعه و شهروندان پاسخگو باشند.

شاکری و همکاران(۱۳۹۶) برای بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان و وفاداری کارکنان از ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر میانجی استفاده کردند. نتیجه تحقیق آن‌ها نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی و وفاداری کارکنان با توجه به تأثیر میانجی‌گری ابعاد رفتار شهروندی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه اصفهان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. آن‌ها در این تحقیق پنج بعد رفتار شهروندی سازمانی یعنی وجدان کاری، نوع دوستی، مشارکت سازمانی، جوانمردی و ادب و نزاکت را به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته بودند.

[1] Citizenship Rights

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

اعتمادی عیدگاهی و همکاران(۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان نظریه حسابداری شهروندی گامی به سوی بهبود عملکرد، حسابداری شهروندی را برای تحقق اخلاق، شفافیت و برابری اجتماعی در جامعه بسیار ضروری دانسته‌اند. بررسی آن‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌هایی مانند قضاوت، فرهنگ، هویت و استقلال حسابداران موجب ترویج حسابداری شهروندی شده و اعتبار بیشتری را به حرفه حسابداری می‌بخشد. باید رفتار شهروندی سازمانی بین حسابداران رواج یابد تا آن‌ها بتوانند سیستم اطلاعاتی حسابداری را بسط و گسترش داده و قدرت تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران را افزایش دهند. کیفیت و یکپارچگی حسابداری موجب افزایش قابلیت اطمینان افشای گزارش-های سالانه می‌شود.

حجازی و حیاتی(۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان جهان شهروند شرکتی ضمن تعریف جهان شهروندی شرکتی و مسئولیت اجتماعی شرکتها سعی کرده‌اند تا وضعیت شرکت‌ها را در بازارهای جهانی ارزیابی نموده و نحوه ارائه گزارش‌های مربوط به پایداری توسط شرکت‌ها را بررسی نمایند.

حجازی و ابوحمزه(۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان به سوی شهروند شرکتی، مسئولیت اجتماعی شرکتی را مسئولیت شرکت‌ها در قبال اجتماع دانسته‌اند و معتقدند مفهوم شهروند شرکتی نماد شرکت با استراتژیهای بشردوستانه است و از دیدگاه تلفیقی، شهروند شرکتی را نمونه شرکتی با تلفیق جنبه‌های گوناگون مفهوم مسئولیت اجتماعی تعریف کرده‌اند.

۳-سؤالات پژوهش

با توجه به ضرورت بررسی ابعاد رفتار شهروندی در حسابداری، سؤالات اصلی که این پژوهش به دنبال پاسخ آن می باشد، به صورت زیر مطرح می شود:

پرسش۱) مضامین رفتار شهروندی در حسابداری چیست؟

پرسش ۲) رفتار شهروندی در حسابداری از چه ابعاد و مؤلفه هایی تشکیل شده است؟

۴- روش شناسی پژوهش

روش اجرای این پژوهش به صورت کیفی با رویکرد تحلیل مضمون[1] است. در این روش که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد، مضمون یا تِم[2] عنصر کلیدی محسوب شده و پرارزش‌ترین واحدهایی می‌باشند که در تجزیه‌وتحلیل محتوا باید از یک کلمه،

[1] Thematic analysis
[2] Theme

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

جمله یا پاراگراف استخراج گردند(دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳). همچنین این تحقیق بر اساس دسته‌بندی تحقیقات بر مبنای هدف، در دسته تحقیقات بنیادی[1] قرار می‌گیرد.

به طورکلی رویکرد ظاهر شونده در راهبرد تحلیل مضمون با گذر از سه مرحله کدگذاری باز[2]، کدگذاری محوری[3] و کدگذاری انتخابی[4] حاصل می‌شود. کدگذاری باز یعنی بخشی از تحلیل که مشخصاً به نام‌گذاری و دسته‌بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده‌ها مربوط می‌شود. به عبارت بهتر در این نوع کدگذاری مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند. نتیجه این مرحله، تقطیر و خلاصه‌کردن انبوه اطلاعات کسب‌شده از مصاحبه‌ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته‌بندی‌هایی است که در این سؤالات مشابه هستند. مرحله دوم بعد از کدگذاری باز، کدگذاری محوری است. هدف در این کدگذاری ایجاد رابطه بین مقوله‌های تولیدشده (در مرحله کدگذاری باز) است. این عمل معمولاً بر اساس الگوی پاردایمی انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا فرایند نظریه‌پردازی را به سهولت انجام دهد. اساس ارتباط‌دهی در کدگذاری محوری بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد و در نهایت سومین مرحله در تجزیه‌وتحلیل داده‌های کیفی، کدگذاری انتخابی است که عبارتست از فرآیند انتخاب دسته‌بندی اصلی، مرتبط‌کردن نظام‌مند آن با دیگر دسته‌بندی‌ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته‌بندی‌هایی که نیاز به اصلاح و توسعه بیشتری دارند. کدگذاری انتخابی بر اساس نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری، مرحله اصلی نظریه‌پردازی است. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکل نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند(دانایی‌فرد و همکاران، ۲۰۱۵).

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات ابتدا با روش نمونه‌گیری نظری هدفمند، مصاحبه‌ای نیمه‌ساختاریافته با سه نفر از مدیران، حسابرسان و اساتید دانشگاهی انجام و سپس با همکاری آن‌ها و با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی۱۳ مصاحبه‌شونده دیگر مشخص و تا زمان رسیدن به اشباع نظری مراحل ادامه پیدا کرد. مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان به طور خلاصه در جدول شماره ۲ آورده شده است.

[1] Basic Research
[2] Open Encoding
[3] axial Encoding
[4] Selection Encoding

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

جدول ۲) مشخصات مصاحبه‌شوندگان

مصاحبه-شونده	کد مصاحبه-شونده	عنوان شغلی مصاحبه-شوندگان	سابقه شغلی مصاحبه‌شوندگان	تحصیلات مصاحبه‌شوندگان
اول	P1	استاد دانشگاه	۲۱	دکترای حسابداری
دوم	P2	حسابرس	۱۷	دانشجوی دکترای حسابداری
سوم	P3	مدیر مالی	۲۳	کارشناس ارشد حسابداری
چهارم	P4	حسابدار	۲۴	دانشجوی دکترای حسابداری
پنجم	P5	حسابدار	۲۶	کارشناس ارشد حسابداری
ششم	P6	استاد دانشگاه	۱۰	دکترای مدیریت رفتار سازمانی
هفتم	P7	استاد دانشگاه	۱۱	دکترای حسابداری
هشتم	P8	استاد دانشگاه	۱۴	دکترای حسابداری
نهم	P9	استاد دانشگاه	۱۶	دکترای حسابداری
دهم	P10	استاد دانشگاه	۱۷	دکترای مدیریت رفتار سازمانی
یازدهم	P11	استاد دانشگاه	۲۵	دکترای مدیریت رفتار سازمانی
دوازدهم	P12	حسابدار	۲۲	کارشناس ارشد حسابداری
سیزدهم	P13	مدیر مالی	۱۴	کارشناس ارشد حسابداری
چهاردهم	P14	مدیر مالی	۱۲	کارشناس ارشد حسابداری
پانزدهم	P15	مدیر مالی	۱۰	دانشجوی دکترای حسابداری
شانزدهم	P16	حسابرس	۱۵	کارشناس ارشد حسابداری

رویه اعتباربخشی پژوهش

در ارتباط با سنجش روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی از قابلیت اعتماد یا اعتمادپذیری استفاده می‌شود. بدین منظور از یک مدرس دانشگاه که بر موضوع پژوهش اشراف داشت درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهشی در این پژوهش مشارکت نماید. بنابراین محقق به همراه همکار پژوهش، اقدام به کدگذاری سه متن مصاحبه کرده و درصد توافق درون موضوعی را که به عنوان شاخص پایایی پژوهشی بکار می‌رود از طریق فرمول زیر محاسبه شده است:

$$\text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{2\times\text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} \times \%100$$

جدول ۳) محاسبه پایایی بین دو کد گذار

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافق	پایایی بین دو کدگذار
۱.	P4	۱۶	۶	۰/۷۵
۲.	P7	۲۲	۸	۰/۸۲
۳.	P10	۱۹	۸	۰/۸۴
کل		۴۷	۲۲	۰/۹۳

طبق نتایج، پایایی بین دو کدگذار(محقق و همکار پژوهش) با استفاده از فرمول مذکور، برابر با ۹۳ درصد بوده است. بنابراین با توجه به اینکه میزان پایایی بیش از ۷۰ درصد قابل قبول است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید شده و می‌توان ادعا کرد که پایایی در حد مناسبی است. حال در ادامه به تجزیه‌وتحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه پرداخته می‌شود.

۵-یافته‌های پژوهش

پس از انجام مصاحبه‌ها و تایپ مطالب صحبت شده و با اختصاص کد به مصاحبه‌کنندگان برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون که یکی از روش‌های کیفی است استفاده شده و در آن برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (تم‌ها) موجود، حداقل خود داده‌ها سازمان‌دهی و در قالب جزئیات توصیف شدند(دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳). بر این اساس و به منظور تحلیل داده‌های جمع آوری شده مراحل زیر مورد انجام قرار گرفت:

در مرحله اول (آشنایی با داده‌ها) پس از انجام مصاحبه با هر یک از مصاحبه‌شوندگان متن مصاحبه بر روی کاغذ ثبت شده و بارها مورد مطالعه قرار گرفت. در مرحله دوم یعنی ایجاد کدهای اولیه، پس از آشنایی اولیه و مطالعه هر مصاحبه مفاهیم و شاخص‌های اولیه در قالب کدهای اولیه مورد تلخیص و نشانه‌گذاری قرار گرفت. بر این اساس کدگذاری داده‌ها بر حسب مطالب اعلام شده و شماره اختصاص داده شده به مصاحبه‌شوندگان انجام گرفت. نتایج این مرحله حاوی ۹۹ مفهوم شناخته شده است. پس از شناخت مفاهیم اولیه و در مرحله سوم، با استفاده از تجربه و خلاقیت محققین و همین‌طور استفاده از ادبیات جمع‌آوری شده، مفاهیم شناسایی شده بر اساس نزدیکی مفهومی به‌هم در برچسب‌های کلی‌تر دسته‌بندی شده و تم‌های فرعی اولیه شکل گرفت. همچنین در این مرحله، به منظور حصول اطمینان از رابطه مناسب بین تم‌های تعیین شده و مجموعه مفاهیم و داده‌های تشکیل‌دهنده آن‌ها تمامی تم‌ها بارها مورد بازبینی قرار گرفت. نتیجه این مرحله ایجاد ۳۶ تم فرعی بود. پس از ایجاد تم‌های فرعی و با توجه به قرابت و نزدیکی مفهومی آن‌ها و در مرحله چهارم، ۱۶ تم اصلی تشکیل گردید که در نهایت در قالب سه بعد فردی، گروهی و سازمانی مشخص شدند تا رفتار شهروندی حسابداری را بیان نمایند. این نتایج در قالب جدول شماره ۴ و شکل ۱ نشان داده شد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

جدول ۴) مقوله‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها بری مدل رفتار شهروندی حسابداری

ابعاد	مقوله‌های فرعی	زیر مقوله‌ها(مقوله‌های فرعی)	مفاهیم
بعد فردی	انضباط فردی	نظم کاری	مرتب نمودن میز کار
			توجه به مرتب بودن محیط کاری
		برنامه‌ریزی کاری	برنامه‌ریزی روزانه فعالیت‌های کاری
			الویت‌بندی کارهای روزانه
			تفکر در نحوه انجام امور
			توجه به استفاده درست از ملزومات اداری
			توجه به استفاده درست از تجهیزات اداری
	جوانمردی	تحمل شرایط اجتناب‌ناپذیر و ناراحت‌کننده	تحمل‌پذیری بالای کاری به دلیل حساسیت
			عدم ابراز شکایت و نارضایتی از مشکلات موجود
		خوش‌نیتی کارکنان در تحمل شرایط	امید به آینده بهتر شغلی
			خوش‌بینی و نگرش مثبت به آینده سازمان
		صبر و شکیبایی	صبر در مواجهه با مشکلات کاری
			شکیبایی در برابر اشتباه‌های همکاران
			بردباری در رفع اشتباه‌های همکاران
	آداب رفتاری	رعایت پاکیزگی و نظافت شخصی	خوش‌پوشی
			پاکیزگی
			خوشبو و معطر بودن
		خوش‌رویی و گشاده‌رویی	خوش‌رویی
			برخورد مناسب با دیگران
			مهربانی
			رعایت ادب و احترام
	ارتقای فردی	ارتقای دانش	ارتقای دانش حسابداری
			ارتقای دانش رفتار سازمانی
			افزایش دانش مالیاتی
			افزایش دانش بیمه‌ای
			ارتقای دانش کامپیوتری در حوزه نرم‌افزارهای حسابداری
		ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌ها	شرکت در دوره های مهارتی حرفه‌ای مرتبط با حسابداری
			تلاش در بکارگیری دانش حسابداری
			تعامل با افراد حرفه‌ای بمنظور بکارگیری بهتردانش حسابداری
			تعامل با افراد حرفه‌ای به منظور بکارگیری بهتر دانش مالیاتی
			تعامل با افراد حرفه‌ای به منظور بکارگیری بهتر دانش بیمه‌ای
			تلاش در بکارگیری دانش بیمه‌ای
		ارتقای سلامت جسمی و روانی	شرکت در فعالیت‌های ورزشی
			رعایت رژیم غذایی مناسب
			گوش دادن به موسیقی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

	وجدان کاری	سخت‌کوشی	تلاش مستمر و بی‌وقفه در انجام وظایف به نحو احسن
		تعهد کاری	تعهد به انجام وظایف به بهترین شکل ممکن
			پافشاری برای اتمام کار در اسرع وقت
			دقت در انجام امور
	ابتکار فردی	خلاقیت و نوآوری کاری	ارائه راه‌کارهایی برای بهبود و تسریع وظایف شغلی
			طراحی گزارش‌هایی با محتوای کامل‌تر و جزئیات بیشتر
			طراحی فرم‌ها و اسناد با جزئیات بیشتر برای بهبود انجام وظایف
			بکارگیری روش‌های نو در بایگانی اسناد و مدارک
			بکارگیری روش‌های نو در دسترسی سریع به اسناد و مدارک
			اصلاح رویه‌های کاری
بعد گروهی	فداکاری	از خود گذشتگی	ایثار و مقدم داشتن دیگران بر خود
	نوع‌دوستی	صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران	همدلی و همدردی با همکاران به هنگام مواجهه آن‌ها با مشکلات کاری
			همدلی و همدردی با همکاران به هنگام مواجهه آن‌ها با مشکلات خانوادگی
			وجود روابط دوستانه و غیررسمی بین کارکنان
	رفتارهای کمک-کننده	یاری و حمایت	آموزش زیردستان
			آموزش همکاران
			کمک فکری به زیردستان در جهت برنامه‌ریزی بهتر امور
			کمک عملی به زیردستان در جهت اجرای هر چه بهتر امور
			کمک فکری به همکاران در جهت برنامه‌ریزی امور
			کمک عملی به همکاران در جهت اجرای امور
			کمک به کاهش تعارضات بین همکاران
			میانجی‌گری بین همکاران در موقع ایجاد تعارضات
			توجه به همکاران و جلوگیری از افتادن آن‌ها در ورطه خطاهای عمدی مالی
			اعلان نظرات مفید در جلسات
			مشاوره به موقع به مدیر بالادست
			مشاوره‌های مفید غیرکاری به زیردستان
			مشاوره‌های مفید غیرکاری به همکاران
	اخلاق حرفه‌ای	رازداری	عدم افشای اطلاعات کاری
			عدم افشای اطلاعات شخصی همکاران
		وفاداری	تعصب به حرفه
		احترام	احترام به حقوق و امتیازهای دیگران
			احترام به همکاران به لحاظ سن
			احترام به همکاران به لحاظ موقعیت شغلی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

			احترام به همکاران به لحاظ سابقه
		رفتار حرفه‌ای	رفتار مؤدبانه با فرادست
			رفتار مؤدبانه با همکاران
			رفتار مؤدبانه با مشتریان
بعد سازمانی	فضیلت سازمانی	مشارکت و مسئولیت‌پذیری	مشارکت در برنامه‌های سازمانی
			حضور در فعالیت‌های فوق‌برنامه و اضافی
			اهمیت‌دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان
	اطاعت سازمانی	پذیرش بایستگی و تمایل به یک ساختار منطقی از قوانین و مقررات سازمان	حمایت از طرح‌های توسعه‌ای در سازمان
			حمایت از تغییرات انجام شده در سازمان
			پشتیبانی از طرح‌های مختلف سازمانی
	اجابت سازمانی	وقت‌شناسی	حضور به موقع در جلسه‌ها
			ارسال به موقع گزارش‌ها
			حضور به موقع در محل کار
		تلاش جهت کسب موقعیت-های بهتر	تلاش در جهت ارتقای شغلی
			تلاش در جهت افزایش دانش و مهارت
			تلاش در جهت یادگیری و بکارگیری ابزارهای نوین
		دنباله‌روی از قواعد، مقررات و رویه‌های سازمانی	آگاهی از قوانین و مقررات حرفه و سازمان
			اطلاع از قوانین و رویه‌های جدید
		استفاده ساختارمند از زمان	برنامه‌ریزی برای انجام به موقع وظایف
			تنظیم جدول زمانی کارها و وظایف
			اولویت‌بندی وظایف
	وفاداری سازمانی	طرفداری صادقانه و حمایت از سازمان	حمایت و طرفداری از سازمان در مقابل سازمان‌های مشابه
			تعهد داشتن به سازمان
		گسترش حسن‌نیت	تبلیغ نکات مثبت سازمان به صورت فردی و در خارج از سازمان
	مشارکت سازمانی	حضور در جلسات	مقید به حضور مستمر در جلسات
		به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران	مشورت با همکاران در مورد مسائل و مشکلات کاری
		آگاهی به مسائل جاری سازمان	آگاهی از مسائل و مشکلات روزمره سازمان
	تعصب سازمانی	تعهد به منافع سازمان	توجه به منافع سازمان در برنامه‌ریزی امور
			توجه به منافع سازمان در اجرای امور
			دفاع از منافع سازمان در جلسات
		تبلیغ سازمان	تبلیغ سازمان به صورت فردی

در این پژوهش با تلفیق مقولات به دست آمده، مدل حاصل در خانواده کدگذاری نوع[1] قرار می گیرد و به صورت شکل ۱ ترسیم می‌شود.

[1] Type family

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

شکل ۱. پارادایم (مدل الگویی) کدگذاری محوری

به طور کلی رفتار شهروندی در حسابداری تحت تأثیر ویژگی‌های فردی، گروهی و سازمانی شکل می‌گیرد که خود شامل عوامل متعددی به شرح زیر می باشد.

الف) بعد فردی: منظور از رفتارهای فردی، رفتارهایی است که در فرد نهادینه شده است. این رفتارها می‌تواند ریشه در ویژگی های شخصی، تربیت خانوادگی و آموزه‌های دینی داشته باشد. ابعاد شناخته شده در این بعد عبارتند از: ۱)انضباط فردی: انضباط فردی عبارتست از توانایی کنترل احساسات و امیال کوتاه‌مدت و پایبندی قاطع به یک عمل روتین برای رسیدن به اهداف بلندمدت. به زبان خیلی ساده‌تر می توان گفت انضباط فردی یعنی تسلط بر خود. نظم در انجام امور و برنامه‌ریزی جهت برقراری این نظم. این عامل خود می تواند به زیرمقوله-هایی مانند نظم و برنامه‌ریزی در انجام امور تقسیم گردد. ۲) جوانمردی: جوانمردی در لغت به معنای بخشنده، بلندنظر، باگذشت و فتوت‌مرام است. جوانمردان، آزادگانی هستند که سود دیگران را بر سود خویش مقدم می‌دارند؛ دگرگرا هستند؛ در محنت دیگران، غم‌خوارشان می شوند؛ پاسخ بدی را با نیکی می‌دهند؛ از بدی‌های اطرافیان تا آنجا که به گستاخی و بی‌پروایی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

آنها نینجامد در می‌گذرند و همواره بخشش را بر انتقام و تلافی ترجیح می‌دهند. با استناد به یافته‌های تحقیق این مقوله نیز می تواند در قالب زیرمقوله‌هایی مانند تحمل شرایط اجتناب-ناپذیر و ناراحت‌کننده، خوش‌نیتی در تحمل شرایط و صبر و شکیبایی بیان گردد. ۳) آداب رفتاری: آداب رفتاری می‌تواند بر گرفته از ویژگی‌های رفتاری فردی، تربیت خانوادگی و حتی آموزه‌های دینی باشد. رعایت پاکیزگی و نظافت، خوش‌رویی و گشاده‌رویی مصادیقی از آداب رفتاری هستند. ۴) ارتقای فردی: مقوله ارتقای فردی خود به سه مقوله فرعی «ارتقای دانش»، «ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌ها» و «ارتقای سلامت جسمی» تقسیم‌بندی می‌گردد. انسان در هر سن و سال به توسعه فردی و پیشرفت شخصی نیاز دارد تا به نسخه بهتری از خود تبدیل شود، بنابراین فرد برای رسیدن به موفقیت باید خود را برای تغییرات آماده کند و آمادگی رویارویی و مواجهه با انواع تغییرات را داشته باشد. ۵) وجدان‌کاری: وجدان‌کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. به بیان دیگر منظور از وجدان‌کاری، رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه-هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد. در واقع وجدان‌کاری، نیرویی است که هم پاداش می‌دهد(در صورت رضایت درونی) و هم کیفر (در صورت عذاب وجدان). سخت‌کوشی و تعهد نمونه‌هایی از وجدان‌کاری هستند. ۶) ابتکار فردی: ابتکارات فردی بالاترین، کامل‌ترین و عالی‌ترین سطح یادگیری در حیطه شناختی به شمار می‌رود و شامل قضاوت درباره ارزش‌ها، روش‌ها، اطلاعات، ساخت‌ها و حتی شیوه‌های مواجهه با مسائل و مشکلات مختلف می‌باشد. در واقع هر نوع خلاقیت و نوآوری که منتهی به تسریع و یا افزایش کیفیت در انجام امور و وظایف می‌شود را می‌توان در این بخش قرار داد.

ب) بعد گروهی: منظور از رفتارهای گروهی، رفتارهایی که است که فرد در ارتباط با همکاران خود بروز می‌نماید و باعث افزایش انسجام و بهبود عملکرد گروه می‌شود. ابعاد شناخته‌شده در این بعد عبارتند از: ۱) فداکاری: مطابق با یافته‌های حاصل از تجزیه‌وتحلیل مصاحبه‌ها فداکاری یکی از ابعاد گروهی رفتار شهروندی حسابداری شناخته شد. فداکاری یعنی از خود-گذشتگی، ایثار و جان‌نثاری. در واقع یکی از اصلی‌ترین مسائل در کارهای گروهی فداکاری و از خودگذشتگی است و شخصی که فداکار باشد یک برتری و جایگاه بالاتری را نسبت به دیگران خواهد داشت. وجود فداکاری در گروه سبب بهبود روابط کاری و اجتماعی می‌گردد و شاید بتوان این گونه گفت که برای بهتر انجام شدن هر کاری نیاز است که فداکاری‌هایی انجام شود. ۲) نوع‌دوستی: مطابق با یافته‌ها می‌توان گفت که نوع‌دوستی نگرانی غیرخودخواهانه برای افراد دیگر است. نوع‌دوستی یعنی انجام کارها فقط به دلیل تمایل به کمک، نه به این دلیل که احساس می‌کنید یا به دلیل وظیفه یا دلایل مذهبی موظف هستید.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

این عمل به دلیل نگرانی برای رفاه حال افراد دیگر انجام می‌شود. در برخی موارد، این اعمال نوع‌دوستی باعث می‌شود که افراد برای کمک به دیگران سلامتی و روان خود را به خطر بیندازند. این گونه رفتارها غالباً بدون انتظار پاداش انجام می‌شوند. موارد دیگر، معروف به نوع‌دوستی متقابل، شامل اقداماتی برای هم‌دردی و همدلی به هنگام بروز مسائل و مشکلات کاری و خانوادگی با همکاران است که باعث افزایش روابط دوستانه و غیررسمی در میان همکاران می‌گردد. ۳) رفتارهای کمک‌کننده: کمک‌کردن و تعهد به افراد و گروه‌های دیگر باعث حس وابستگی به آنها می‌شود. انسان طبعاً اجتماعی است، این بدان معناست که ما برای سلامت روحی و روانی مناسب به برقراری ارتباط با دیگران نیازمندیم. ارتباط با دیگران این نیاز را تأمین می‌کند. علاوه بر ایجاد ارتباط و حس وابستگی، کمک‌کردن یک دلیل بزرگ‌تر نیز دارد. این دلیل باعث می‌شود که شما یک بخش لازم از جامعه باشید. کمک و یاری در محیط کاری لازمه انجام بهینه کارهای گروهی است و باعث افزایش کیفیت و عملکرد گروه می‌شود. ۴) آداب حرفه‌ای: اصل رفتار و آداب حرفه‌ای، همه حسابداران را به رعایت قوانین و مقررات و پرهیز از اعمالی ملزم می‌نماید که ممکن است اعتبار حرفه را خدش دار کند. مقصود از این گونه اعمال، اعمالی است که یک شخص معقول و آگاه با درنظرگرفتن همهٔ حقایق و شرایط خاص موجود و در دسترس حسابدار، به احتمال زیاد به این نتیجه می‌رسد که آن اعمال، اثری نامطلوب بر حسن شهرت حرفه دارد. این اصول و آداب رفتار حرفه‌ای که می‌تواند در دایره حسابداری یک سازمان لازم‌الاجرا باشد می‌تواند شامل رازداری، احترام، وفاداری و رفتار حرفه‌ای باشد.

ج) **بعد سازمانی:** منظور از رفتارها در بعد سازمانی، کلیه رفتارهایی است که فرد به صورت داوطلبانه انجام می‌دهد و باعث افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان می‌گردد. ۱) فضیلت سازمانی: فضیلت سازمانی به رفتار ارتقاءیافته و متعالی اعضای سازمان اشاره دارد. سه ویژگی کلیدی که در تعریف فضیلت تداعی می‌گردند عبارتند از: تأثیر انسان(فضیلت به انسان‌هایی با شخصیت اخلاقی و شکوفا، قدرتمند، دارای خودکنترلی، انعطاف‌پذیر، دارای اهداف معنی‌دار و اصول متعالی مربوط می‌شود)، خیر اخلاقی(نشان می‌دهد که چه چیز «خوب، درست و شایسته» است) و بهبود وضعیت اجتماعی(فضیلت صرفاً فراتر از سود منافع خود گسترش می‌یابد و ارزش‌های اجتماعی که فراتر از خواسته‌های ابزاری است را ایجاد می‌کند). فضیلت سازمانی شامل رفتارهایی از قبیل حضور در فعالیت‌های فوق‌برنامه و اضافی آن هم زمانی که این حضور لازم نباشد، حمایت از توسعه و تغییرات ارائه‌شده توسط مدیران سازمان و تمایل به مطالعه کتاب، مجلات و افزایش اطلاعات عمومی و اهمیت‌دادن به نصب پوستر و اطلاعیه در سازمان برای آگاهی دیگران می‌شود. بر این اساس یک شهروند سازمانی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه باشد، بلکه باید درباره آن‌ها اظهارنظر کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد. ۲) اطاعت سازمانی: مفهوم اطاعت و فرمانبرداری سازمانی درونی‌کردن و پذیرش قوانین سازمانی، مقررات و رویه‌ها است حتی در حالت عدم نظارت بر کارکنان. ۳) اجابت سازمانی: اجابت سازمانی، به معنی نهادینه‌کردن و پیروی شدید از قوانین و رویه‌های سازمانی است؛ حتی در مواقعی که کسی شاهد کارهای فرد نباشد. کارکنان اجابت سازمانی را از طریق انجام‌دادن ملزومات رسمی شغل‌شان به گونه ای بالاتر و یا فراتر از حداقل سطح لازم در شرح شغل نشان می‌دهند. برای مثال حضور در محل کار و وقت‌شناسی، نمونه‌هایی از اجابت سازمانی است . ۴) وفاداری سازمانی: وفاداری سازمانی تحت عنوان وفاداری و تبعیت از سازمان و رهبرانش تعریف شده است. وفاداری سازمانی شامل مفاهیمی مانند طرفداری صادقانه و حمایت از سازمان، حسن‌نیت در حال گسترش و دفاع و حمایت از اهداف سازمانی است. این بعد شامل رفتارهای داوطلبانه‌ای می‌شود که کارکنان سازمان را به ذی‌نفعان بیرونی به گونه‌ای مثبت معرفی می‌کند و در نهایت به سازمان سود می‌رساند. ۵) مشارکت سازمانی: مشارکت سازمانی یعنی به‌کارگیری مجموعه‌ای از سازوکارها که به طور مستقیم یا غیرمستقیم کارکنان را جهت همراهی در تصمیم‌گیری درون شرکت قادر می‌سازد و گاهی آن‌ها را در این امر توانمند می‌نماید. ۶) تعصب سازمانی: تعصب سازمانی یعنی ارج گذاشتن به مقام کارمند و قدردانی از کارهایی که در راستای اهداف سازمان با علاقه انجام داده است به گونه‌ای که بعد از بازنشستگی و خروج از سازمان، با افتخار از روزهای حضورش در شرکت تعریف کند. این امر باعث می‌شود که کارمند توجه خاصی را به منافع سازمان داشته و در محیط‌هایی خارج از سازمان محیط کارش را تبلیغ نماید.

جدول ۵) مقایسه نتایج این مقاله با سایر مدل‌های رفتار شهروندی

محقق	سال تحقیق	سطح فردی						سطح گروهی				سطح سازمانی					
		انضباط فردی	جوانمردی	آداب فناوری	ارتقای فردی	ابتکارات فردی	وجدان کاری	فداکاری	نوع دوستی	رفتارهای کمک‌کننده	اخلاق حرفه ای	فضیلت سازمانی	اطاعت سازمانی	اجابت سازمانی	وفاداری سازمانی	مشارکت سازمانی	تعصب سازمانی
اسمیت	۱۹۸۳								*					*			
ارگان	۱۹۸۸		*	*					*			*		*			
گراهام	۱۹۸۹					*				*					*	*	
کریستوفر	۱۹۹۷									*							
مورمن	۱۹۹۸				*	*				*							*
پودساکوف	۲۰۰۰		*		*	*				*		*	*		*		

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

بورمن	۲۰۰۱				*					*	*		*	*		
اسپکتور	۲۰۰۲			*					*							
فارح	۲۰۰۳		*	*				*			*	*		*	*	
بولینو	۲۰۰۳		*						*				*	*		
مارکوزی	۲۰۰۴									*						*
آلیسا	۲۰۰۸			*		*				*	*					*
بورمن	۲۰۱۲	*	*		*	*	*						*	*	*	*
مدل این تحقیق	۲۰۲۱	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

۶- بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسئولیت‌های حسابداری به عنوان رشته‌ای از دانش بشری، تهیه اطلاعات مالی به عنوان مبنایی برای فراهم ساختن امکان پاسخگویی مدیران سازمان‌ها و بنگاه‌های عمومی و خصوصی به اشخاص ذی‌حق، ذی‌نفع و ذی‌علاقه است. نقش حسابداران، تدوین و ارائه اطلاعات مالی فوق، در قالب گزارش‌های مختلف مالی می‌باشد. در صورتی نتایج کار حسابداران قابل اعتماد و اتکاء خواهد بود که علاوه بر دانش، مهارت، تجربه و آموزش مستمر از فضیلت‌های اخلاقی چون درست‌کاری و صداقت، واقع بینی، استقلال و بی‌طرفی و حفظ منافع عمومی برخوردار باشند(شایسته شجاعی و همکاران ۱۳۹۹) و خدمات حرفه‌ای خود را با رعایت آیین رفتار حرفه‌ای، انجام دهند(آیین رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی).

از سوی دیگر چالش‌ها و مشکلاتی که در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی به وجود آمده است موجب پیدایش و شکل‌گیری رفتارهایی شده است که سازمان‌ها را به خاستگاهی برای بروز رفتارها و نگرش‌های منفی تبدیل کرده و بالطبع کارکردن در این گونه محیط‌ها را با مسائل و مشکلات زیادی همراه نموده است، به گونه‌ای که این رفتارهای مخرب، چه از طرف مدیران و چه از جانب کارکنان می‌توانند اثراتی منفی بر اثربخشی و عملکرد سازمانی داشته باشند. از این‌رو در دهه گذشته پژوهشگران و محققان به شکل‌های مختلفی سعی کرده‌اند با مطرح نمودن موضوعاتی مانند رفتار شهروندی به توسعه و ترویج جنبه‌های مثبت رفتار در محیط کار کمک نمایند. این رفتار، رفتاری اختیاری و داوطلبانه بوده که فراتر از وظایف و الزامات رسمی شغل بوده و انجام آن می‌تواند ضمن ایجاد محیطی مثبت به سلامتی سازمان و در نتیجه بهبود عملکرد فردی، حرفه‌ای و سازمانی کمک نماید. بر این اساس و با عنایت به اهمیت نقش یک حسابدار در تدوین و ارائه گزارش‌های مالی که یکی از مهمترین شاخص‌ها در نشان دادن سلامتی سازمان در حوزه‌های عملکردی و در ابعاد مختلف می‌باشد،

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد مختلف رفتار شهروندی در حسابداری انجام شده است. با عنایت به اطلاعات جمع‌آوری شده از خبرگان و کدگذاری و تحلیل این اطلاعات به روش تحقیق کیفی تحلیل مضمون، رفتار شهروندی در حسابداری شامل مضمون های فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد. در بعد فردی این رفتار شامل انضباط فردی، جوانمردی، آداب رفتاری، ارتقای فردی ، وجدان کاری و ابتکار فردی؛ بعد گروهی شامل فداکاری، نوع دوستی، رفتارهای کمک-کننده و اخلاق حرفه‌ای و در نهایت بعد سازمانی این رفتار نیز شامل موضوعاتی مانند فضیلت سازمانی، اطاعت سازمانی، اجابت سازمانی، وفاداری سازمانی، مشارکت سازمانی و تعصب سازمانی می‌باشد. با عنایت به موارد گفته شده و نظر به اهمیت این رفتار و اثرات آن در عملکرد یک حسابدار و در نتیجه بهره‌مندی سازمان از آن در حوزه‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، پیشنهادات زیر جهت ترویج رفتار شهروندی در حسابداری ارائه می‌گردد:

۱- در نظر گرفتن این موضوع به عنوان یک مکمل رفتاری در آئین نامه رفتار حرفه‌ای حسابداری،

۲- برگزاری دوره‌های آموزشی برای حسابداران در سازمان‌ها و دانشگاه‌ها به منظور آشنایی و جلب توجه آنها به اهمیت این موضوع و ترویج ابعاد مختلف آن،

۳- توجه به رفتار شهروندی در ارزیابی فعالیت یک حسابدار.

در ضمن مواردی چون عدم اطلاع اکثر مصاحبه‌شوندگان از موضوع رفتار شهروندی، مشکلات مربوط به تبیین تفاوت‌های بین رفتار شهروندی و مسئولیت‌های اجتماعی حسابداران برای مصاحبه‌شوندگان، مشکل جمع‌آوری اطلاعات با توجه به موضوع شیوع بیماری کرونا و محدویت-های مربوطه از طرف و محققین و مصاحبه‌شوندگان جهت انجام مصاحبه‌های حضوری و همین طور کمبود تحقیقات انجام شده در زمینه رفتار شهروندی در حسابداری و در نتیجه کمبود ادبیات تخصصی در حوزه حسابداری از جمله محدودیت‌های این تحقیق می باشد.

۷- تقدیر و تشکر و ملاحظات اخلاقی

بدین وسیله از تمامی عزیزانی که با مشارکت، مشاوره و شرکت در مصاحبه با محققین همکاری نموده‌اند، تشکر و سپاس‌گزاری می‌گردد.

منابع:

آشنا، مصطفی؛ عباس‌پور، عباس؛ دهقانان، حامد و حقیقی کفاش، مهدی. (۱۳۹۸)، شناسایی رفتارهای منحرف سازمانی کارکنان و سازوکارهای کاهش آن در سازمان‌های نظارتی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۳۷، صص ۳۹-۵۸.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

اکبری، محسن؛ آذر، عادل؛ حاجی‌محمدلو، ایوب مهدی و آل طه، سید حسن. (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی‌گری درگیری شغلی، رضایت شغلی و آوای کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی،دوره ۹، شماره ۴، صص۱-۲۴.

اعتمادی عیدگاهی، سارا؛ فاتح پور، راضیه؛ اقبالی مقدم، محمدرضا. (۱۳۹۶)، نظریه حسابداری شهروندی گامی به سوی بهبود عملکرد، مطالعات اقتصاد، مدیریت مالی و حسابداری، دوره سومریال شماره۲(۲)، صص ۴۸-۶۰.

دانایی فرد، حسین؛ الوانی، سیدمهدی؛ و آذر، عادل. (۱۳۸۳)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: صفار. ۲۷۶ صفحه.

رامنی، مارشال‌بی و استین پارت، پال جان. (۱۳۸۵)، سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری،(سید حسین سجادی و سید محسن طباطبایی‌نژاد)، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۸۵۵ صفحه.

رهنمای رودپشتی، فریدون؛ خریار، سینا و ایمنی، محسن. (۱۳۹۵)، ریشه تاریخی جریان پژوهش‌ها در حسابداری مدیریت رفتاری(تئوری‌ها و روش‌های پژوهش)، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره اول، بهار و تابستان، صص ۲۵-۵۲.

خواجوی، شکراله و محمدیان، محمد. (۱۳۹۷)، الگوی مفهومی حسابداری شهروندی مبتنی بر تفکر انتقادی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال یازدهم، شماره ۳۷، صص ۹۷-۱۰۶.

شافع، ندا. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کاری حسابرسان، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید چمران اهواز.

شاکری، احمد؛ بهانشی، عباداالله و بوستانی، حمیدرضا. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی سازمان و وفاداری کارکنان: نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان)، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۲، صص ۸۹-۱۰۸.

شایسته شجاعی، پرویز؛ پور زمانی، زهرا و احمد یعقوب نژاد. (۱۳۹۹)، تأثیر معیارهای اخلاقی (شامل محیط اخلاقی، تعهد حرفه ای، ارزش های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حسابرسان، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال پنجم، شماره دهم، پاییز و زمستان، صص ۲۷۳-۳۱۰.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

عرب مازار یزدی، محمد؛ ناصری، احمد؛ نکویی زاده، مریم و مرادی، امیر. (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری سیستم اطلاعاتی حسابداری بر عملکرد شرکت با قابلیت‌های پویا، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۴، شماره ۲، صص ۲۲۱-۲۴۲.

کاظمی، توحید. (۱۳۹۲)، مروری بر تحقیقات رفتاری حسابداری با تأکید بر حوزه اشخاص، مطالعات حسابداری و حسابرسی، سال دوم، شماره ۵. صص ۱-۲۵.

نوبخت، یونس. (۱۳۹۷)، تحلیل محتوای پژوهش‌های حسابداری رفتاری در ایران، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال یازدهم، شماره ۳۹، صص ۹۹-۱۱۳.

Abreu, R. 2015. From Legitimacy to Accounting and Auditing For Citizenship. Procedia Economics and Finance, 23: 670-665.

Abreu, R. 2015. Accounting for Citizenship: The role of Accountant. Procedia Economics and Finance, 26: 933-941.

Birnberg, J. G. 2011. "A Proposed Framework for Behavioral Accounting Research". Behavioral Research in Accounting, 23(1): 1-43.

Bamber, E. M. Bamber, L. S. & Schoderbek, M. P. 1993. Audit structure and other determinants of ARL: An empirical analysis. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 12(spring) : 1–23 Coment".Accounting and Bussines Reserch.witner: 34-36.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. 1993. "Expanding the criterion domain toinclude elements of contextual performance". In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel selection in organizations (pp: 71-98). San Francisco: Jossey-Bass

Borman, W.C. & Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. 2001. Personality Predictors of Citizenship Performance, International Journal of Selection and Assessment, 9(1-2), PP: 52-69. http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00163.

Choo, F. & Tan, K. 2015. A Commentary on Sample Design Issues in Behavioral Accounting Experiments, Accounting Research Journal.19(2): 153 – 158.

Coşkun, A., & Karakoç, M. 2020. Conceptual Framework for Behavioral Accounting. Chapter 6: 77-88. Copyright © 2020 by Emerald Publishing Limited. DOi: 10.1108/978-1-80043-095-220201007.

Danaee Fard, H., Alvani SM, Azar A. 2015. Quantitative research methodology in management: a comprehensive approach, 1nd Ed Tehran: Saffar Publication. 71-134.

Farh, J-L, Rick D. Hackett, Lynda J. Song. (2003). LMX and Organizational Citizenship Behaviour: Examining the links within and across Western and Chinese Samples. In G.B. Graen (Ed.), Dealing with diversity: LMX Leadership-The Series. PP: 219-264.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

Farh, J.L., Podsakoff, P. M. & Organ, D.W. 2007. Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction. Journal of Management, 16(4): 705-721. https://www.researchgate.net/publication/228196887.

Guffey, M. L. 2016. An Analysis of the Research Contributions of Advances in Accounting Behavioral Research: 1998 _2012, Advances in Accounting Behavioral Research, 19, 1-32.

Koopman R. 2006. 10 Top need have people with multiple sclerosis and their significant others. Journal of Nursing. 38(1).

Ladebo, D. 2004. Employee Personal Motives for Engaging In Citizenship Behavior: The Case of Workers in Nigerias Agriculture in Industry. Current Research in Social Psychology. 9(16).

Margahana, H. 2020. The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB) Towards Growth and Development of the Company. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 4(2): 303-309. http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR.

Markoczy, L & Xin, K. 2004. The virtues of omission in organizational citizenship behavior, Anderson Graduate School of Management: University of California.

Moorman, R. H., Blakely, G, L. Niehoff, P, B. 1998. Dose Percevived Organizational Support Mediate the Relationship between Procedural justice and organizational citizenship behavior? A academy of Management Journal, 41(3): 351-357.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. 1997. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. Journal of Applied Psychology, 80, 411-401.

Organ, D.W. 19۸۸. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time, Human Performance, 10(2): 85-97.

Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., Podsakoff, P.M. & Blume, B.D. 2009. Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A metaanalysis. Journal of applied Psychology, 94(1): 122-141. Doi: 10.1037/a0013079.

Randhawa, G. & Kaur, K. 2015. An empirical assessment of the impact of organizational climate on organizational citizenship behavior. Paradigm, 19(1): 65-78. Doi: 10. 1177/0971890715585202.

Retolaza, J. L., Aguado, R. & San-Jose, L. 2020. Social Accounting as an Enabling Tool to Develop Collective Organizational Citizenship Behavior in the Diocese of Bilbao, Original Research, Front. Psychol. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00077

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]
[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]

Tambe, S. & Shanker, M. 2014. A Study of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Its Dimensions: A Literature Review, International Research Journal of Business and Management – IRJBM, January, Volume No – I: PP 63-77

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-28]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1400.6.12.5.0]

[DOI: 10.52547/aapc.6.12.1]