

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال هفتم، شماره سیزدهم، بهار و تابستان ۱۴۰۱، صفحه ۳۵-۱

شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران از منظر نظریه هویت اجتماعی

جعفر باباجانی^{۱*} علی دلاور^۲ فرخ برزیده^۳ عبدالمجید صدیقی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۹

چکیده

حسابرسی در یک بستر اجتماعی توسعه می‌یابد و تلقی ما از مشاغل به‌عنوان هویت اجتماعی به‌شدت ریشه در نظریه هویت در روان‌شناسی اجتماعی جامعه‌شناختی دارد. در میان برجسته‌ترین هویت‌های اجتماعی در جوامع امروزی، «هویت شغلی» مبنای مهمی برای تصور از خود، عزت‌نفس و انگیزش شخصی است. از طرفی جامعه‌شناسان مدت‌هاست اثر منزلت شغلی را در تعیین کلی جایگاه اجتماعی به رسمیت می‌شناسند. حرفه حسابرسی در ایران از سابقه دیرینه‌ای برخوردار است که زیر نظر جامعه حسابداران رسمی ایران فعالیت حرفه‌ای می‌نماید. در پژوهش حاضر بر اساس مصاحبه با ۲۰ نفر از خبرگان حوزه حسابرسی در سال ۱۴۰۰ و بر اساس روش تحلیل تم، مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران شناسایی شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران بر اساس، چهار تم اصلی، شامل کلیات (انگیزهای فردی ورود به حرفه حسابرسی، ویژگی‌های حرفه حسابرسی و هویت اجتماعی حرفه حسابرسی)، ابعاد قشربندی اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران (بعد اقتصادی، بعد سیاسی، بعد اجتماعی و بُعد فرهنگی)، انتظارات و چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران (بحران هویت حرفه‌ای، چالش‌های حرفه حسابرسی، اهداف و انتظارات از حرفه حسابرسی از دیدگاه حسابرسان و سیر تاریخی حرفه حسابرسی) و نهایتاً راهکارهای بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران (راهکارهای درون حرفه‌ای و اقدامات کلان) شناسایی شد. نتایج این پژوهش می‌تواند به گسترش ادبیات داخلی موضوع تحقیق کمک کند و همچنین جهت بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی و رفع چالش‌های موجود در حرفه حسابرسی مورد استفاده جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: حرفه حسابرسی، جایگاه اجتماعی، نظریه هویت اجتماعی، تحلیل تم.

^۱استاد گروه حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، Jafar.babajani@gmail.com، (نویسنده مسئول)

^۲استاد ممتاز، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، delavarali@yahoo.com

^۳دانشیار، گروه حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، Fbarzideh@yahoo.com

^۴دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، Sedighi.majid@gmail.com

۱-مقدمه:

مسئله اصلی پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران است. حسابداری و حسابرسی یک علم سه بُعدی شامل بُعد آموزشی، بُعد پژوهشی و بُعد حرفه‌ای (فنی) است. باتوجه به اهمیت این رشته در سطح واحدهای اقتصادی، نظارتی و کنترلی و نقش بسزایی که در تهیه اطلاعات، تصمیم‌گیری‌ها و شفاف‌سازی مالی دارد، پیشرفت و بالندگی آن اثرات بسزایی در جامعه می‌تواند داشته باشد. در هر سه بُعد ذکر شده وضعیت حسابداری در ایران هنوز به مرحله بالندگی لازم نرسیده است و فعلاً در مرحله توسعه قرار دارد (دیانتی دلمی، ۱۳۹۹).

حسابداران و حسابرسانی که با گرایش بیشتری خود را به‌عنوان افراد حرفه‌ای می‌پندارند به‌احتمال زیاد به اصول حرفه‌ای پایبندتر هستند، در مقابل شاغلینی که بیشتر خود را در نقش کارمند می‌بینند، با احتمال بالاتری به خواسته‌های کارفرمایان پایبندتر هستند تا اصول حرفه‌ای. مطالعات هویت‌یابی^۱، بینش عمیقی از عوامل مؤثر در جهت‌گیری فرد به سمت یک حرفه خاص را ارائه می‌دهد. هویت را می‌توان در سطح فردی، سازمانی و گروهی مورد مطالعه قرارداد. هویت حرفه‌ای^۲ از طریق اعتقادات و نگرش‌ها، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و تجربیات ایجاد می‌شود و از طریق آن افراد خود را در زندگی حرفه‌ای فعلی یا پیش‌بینی شده آتی تعریف می‌کنند. هویت حرفه‌ای، دل‌بستگی روان‌شناختی در فرد نسبت به یک حرفه خاص را ایجاد می‌کند. یک هویت حرفه‌ای قوی نیز احتمالاً در افزایش بهره‌وری افراد حرفه‌ای نقش دارد. تحقیقات هویت حرفه‌ای با تمرکز بر صنعت آموزش نشان داده است که هویت حرفه‌ای نه‌تنها به دانش فرد در مورد یک حرفه وابسته است، بلکه در انجام موفقیت‌آمیز نقشی که برای یک حرفه خاص در نظر گرفته‌شده است هم دارای اهمیت است (تساکیسیریس، ۲۰۱۶).

باید اشاره کرد که در ایران نیز پیشه حسابرسی، مصداق یک حرفه را دارا است تا آنجا که در آیین رفتار حرفه‌ای حسابداران حرفه‌ای جامعه حسابداران رسمی صراحتاً به این موضوع اذعان شده و بیان می‌دارد که «پذیرش مسئولیت در قبال جامعه از ویژگی‌های شاخص هر حرفه است و مقبولیت هر حرفه به میزان مسئولیتی بستگی دارد که آن حرفه در جامعه به عهده می‌گیرد. جامعه‌ای که حرفه حسابداری با آن سروکار دارد متشکل از صاحب‌کاران، سرمایه‌گذاران، دولت، اعتباردهندگان، کارکنان، کارفرمایان و سایر اشخاصی است که در جهت تصمیم‌گیری‌های آگاهانه خود به نتایج کار حسابداران حرفه‌ای اتکا می‌کنند. چنین اتکایی برای حرفه حسابداری در قبال

¹ Identification

² Professional identity

حفظ منافع عمومی ایجاد مسئولیت می‌کند.» (مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، ۱۳۸۸).

تلقی ما از مشاغل به‌عنوان هویت اجتماعی به‌شدت ریشه در نظریه هویت در روان‌شناسی اجتماعی جامعه‌شناختی دارد. در میان برجسته‌ترین هویت‌های اجتماعی در جوامع امروزی، «هویت شغلی» مبنای مهمی برای تصور از خود، عزت‌نفس و انگیزش شخصی است (مک‌کینون و لانگفورد، ۱۹۹۴). همچنین نقش «جایگاه اجتماعی» در تصمیم‌گیری به‌عنوان یک عامل مهم در نتایج اقتصادی شناخته‌شده است. از طرفی جامعه‌شناسان مدت‌هاست اثر منزلت شغلی را در تعیین کلی جایگاه اجتماعی به رسمیت می‌شناسند (گنتوگانیس و همکاران، ۲۰۱۹).

نظریه‌پردازان اجتماعی مدعی هستند که انسان همواره دلوپس نحوه ارائه «خود» به «دیگری» است و همیشه دیگران را چون آینه‌ای در مقابل خود می‌بیند و به تصویر خود در آن آینه، عکس‌العمل نشان می‌دهد. این فرایند در جایگاهی که فرد از رتبه خود در سلسله‌مراتب اجتماعی ادراک می‌کند، بازنمود می‌یابد؛ بنابراین «جایگاه اجتماعی ادراک‌شده» یکی از شالوده‌های کنش‌های انسانی در محیط‌های اجتماعی است که تعادل و ارتقای انطباقی در محیط‌های سازمانی و غیرسازمانی را محدود یا تسهیل می‌کند. به لحاظ نظری، عملکرد شغلی کنشگران سازمانی، تابع ادراک جایگاه «خود» در آینه «دیگران» است (بقایی سرابی، ۱۳۸۵).

مطالعات انجام‌شده درباره جایگاه اجتماعی تاکنون بیشتر از منظر جامعه‌شناختی بوده است و از دیدگاه روان‌شناختی این مسئله کمتر مورد بررسی قرار گرفته است بنابراین بررسی ادراک از جایگاه اجتماعی اعضای یک حرفه خاص مسئله تقریباً نوظهوری است که در ادبیات پژوهش کمتر به آن پرداخته شده است (خانی پور و همکاران، ۱۳۹۸).

در میان پژوهش‌های صورت‌گرفته در خارج از ایران، سطوح نسبت بالایی از هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی در میان حسابرسان تأیید شده است که این افزایش هویت حرفه‌ای، موجب بهبود قضاوت حرفه‌ای شده و به‌عنوان جایگزین مقرون‌به‌صرفه برای چرخش و تغییر حسابرسان باهدف حفظ استقلال معرفی شده است (بامبر و ایایر، ۲۰۰۲؛ تیم دی بایور، ۲۰۱۵)، همچنین برخی پژوهشگران با به‌کارگیری مفاهیم نظریه هویت اجتماعی به تأثیر هویت حرفه‌ای و جایگاه اجتماعی حسابرسان روی سایر جنبه‌های زندگی اجتماعی حسابرسان پرداختند که نشان داد حسابرسان حتی پس از ترک حرفه، همچنان مایل به حفظ ارزش‌های هویت اجتماعی حرفه حسابرسی هستند، هرچند در مواردی این هویت اجتماعی شکل گرفته و توسعه شغلی حسابرسان موجب بروز بحران هویت شخصی شده است (ایمونینا و ایمونینا، ۲۰۲۰؛ ابریمایر و همکاران، ۲۰۲۱).

پژوهش‌های انجام شده در ایران نشان می‌دهد که مؤلفه‌هایی چون میزان تخصص، تحصیلات، اهمیت شغل، تعهد و دل‌بستگی فرد به شغل، استقلال، عوامل سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل سیاسی و عوامل اقتصادی در درک از جایگاه اجتماعی شاغلین و گروه‌های حرفه‌ای و توسعه منزلت شغلی اثرگذار است (پورکاظمی، ۱۳۸۹؛ کعب عمیر و حیدری، ۱۳۹۵؛ شاوردی و حیدری، ۱۳۹۵، خانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸؛ شوهانی و زمانزاده، ۲۰۱۷).

تحقیقات حوزه حسابرسی در ایران نشان داده است که مقوله‌هایی چون هویت اجتماعی و هویت حرفه‌ای، تعهد حرفه‌ای بر قضاوت و عملکرد شغلی حسابرسان اثرگذار بوده است (ملانظری و شمس، ۱۳۹۵؛ برزیده و همکاران، ۱۳۹۷؛ مشایخی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۸؛ شایسته‌شجاعی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین پژوهش‌های دیگری به افزایش قابل توجه پدیده ترک خدمت کارکنان مؤسسات حسابرسی به دلایل چون فرسایش شغلی، هویت درک شده در حرفه، فرصت‌های شغلی بهتر، فشار و استرس شغلی اشاره داشته است (خواجه‌وی و صالحی، ۱۳۹۸؛ گنجی و عرب‌مازار، ۲۰۲۱). این نتایج اخیر حاکی از بروز چالش‌هایی در حرفه حسابرسی در ایران دارد، لذا بررسی ریشه‌ها و بهبود وضعیت فعلی در قالب شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار روی جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی می‌تواند مفید واقع شود.

باید یادآور شد تاکنون تحقیقات کافی در خصوص تبیین جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران صورت نگرفته است، وجود مسئله در خصوص ارائه مؤلفه‌های اثرگذار در این حوزه قابل توجه خواهد بود. بنابراین در پژوهش حاضر با توجه به نبود توافق کلی درباره مؤلفه‌های اثرگذار بر جایگاه اجتماعی، بر آنیم که جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی را با توجه وجود عوامل گوناگون، بر اساس مجموعه‌ای از عوامل محدودتر و مربوطتر، ارائه نماییم. انجام این تحقیق می‌تواند با اتکا بر نظریه‌های روان‌شناسی اجتماعی منجر به توسعه ادبیات نظری بین‌رشته‌ای در حوزه هویت حرفه‌ای و جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی گردد و اهمیت و ضرورت انتخاب موضوع این پژوهش را مضاعف نماید. با توجه اینکه سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات کشور به‌عنوان مراجع رسمی استاندارد‌گذاری در حرفه حسابرسی هستند، انجام این تحقیق می‌تواند جهت استفاده در این زمینه توسط سازمان‌های مذکور، نیز حائز اهمیت تلقی گردد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

یکی از مفاهیم اساسی که لازم است در توصیف ساختار اجتماعی هر جامعه‌ای بررسی و تحلیل شود، نظام قشربندی اجتماعی^۱ آن جامعه است. جامعه‌شناسان برای توصیف نابرابری‌هایی که در

^۱ Social stratification

جوامع بشری میان افراد و گروه‌ها وجود دارد، از قشربندی اجتماعی سخن می‌گویند. اندیشمندان امروزی، به‌ویژه در مورد طبیعی یا غیرطبیعی بودن نابرابری‌های اجتماعی در جوامع مختلف، نظریه‌های فراوانی ارائه داده‌اند که تائندهای با یکدیگر اختلاف دارند. به لحاظ تاریخی چهار نظام اساسی قشربندی در جوامع بشری وجود داشته است: نظام برده‌داری، نظام کاستی، نظام رسته‌ای و نظام طبقاتی که متاخرترین نظام قشربندی است. در تعریف طبقه می‌توانیم بگوییم که طبقه، گروه‌بندی بزرگی از کسانی است که در منابع و امکانات اقتصادی مشترکی سهیم‌اند و این تأثیر زیادی بر نوع سبک زندگی آن‌ها می‌گذارد. مالکیت، ثروت، همراه با شغل پایه‌های اصلی تفاوت‌های طبقاتی‌اند (امیرپورسعید محمدعلی، ۱۳۹۸).

نظریه‌های قشربندی معاصر شدیداً متأثر از نظریه‌های کارل مارکس و ماکس وبر هستند، بیشتر نظریه‌های بعدی در باب قشربندی مرهون اندیشه‌های آنها بوده‌اند. از نظر مارکس دوطبقه اصلی در جامعه وجود دارد، کسانی که مالک وسایل تولید هستند و کسانی که فاقد این وسایل هستند (گیدنز، ۱۳۸۷). از نظر مارکس، مبنای نظام قشربندی همان رابطه مجموعه‌ای از انسان‌ها با ابزار تولید است. وی دو عامل اساسی را در تشکیل طبقه دخیل می‌داند: شیوه تولید (کشاورزی، پیشه‌وری، صنعتی) و مناسبات تولید. مارکس جامعه را به دو گروه "دارا" و "ندار" تقسیم می‌کرد. نهایت اینکه معیار گروه‌بندی‌های اجتماعی از نظر وی درآمد و ثروت به عبارتی بُعد اقتصادی بوده است (سام‌آرام، قائم پور، ۱۳۹۰).

رویکرد ماکس وبر در مورد قشربندی اجتماعی بر پایه تحلیل مارکس بنا گردیده اما تا حدودی نظریه وی را تکامل بخشیده است. دو تفاوت اصلی میان نظریات قشربندی مارکس و وبر وجود دارد. نخست، وبر نظر مارکس را می‌پذیرد که طبقه بر پایه شرایط اقتصادی که به طور واقعی تعیین شده است بنا می‌گردد، لکن از نظر وی عوامل اقتصادی متعددی علاوه بر کنترل یا عدم کنترل روی وسایل تولید وجود دارد. این‌گونه منابع به‌ویژه شامل مهارت‌ها، مدارک و شرایطی است که بر انواع مشاغل که افراد می‌توانند کسب کنند، تأثیر می‌گذارد. برای مثال افرادی که دارای مشاغل حرفه‌ای و تخصصی هستند از افرادی که مشاغل یقه آبی دارند دارای درآمد بیشتر و شرایط کاری بهتر و قابل‌عرضه‌تر به بازار هستند. دوم، وبر علاوه بر طبقه به دو جنبه اساسی دیگر در قشربندی اشاره دارد، جایگاه و حزب. جایگاه به تفاوت‌های میان گروه‌های اجتماعی از نظر احترام یا اعتبار اجتماعی که دیگران برای آن‌ها قائل هستند اطلاق می‌شود (گیدنز، ۱۳۸۷). جایگاه اجتماعی^۱ اصطلاحی است که در جامعه‌شناسی به موقعیت اجتماعی فرد، شغل و حرفه در مقایسه با دیگر افراد و مشاغل اشاره دارد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۶). جایگاه اجتماعی،

^۱ Social status

مستقل از افرادی که آنها را اشغال می‌کنند، وجود دارند. جایگاه‌ها بر اساس شیوه دستیابی به آنها به دودسته توصیفی^۱ و اکتسابی^۲ تقسیم می‌شوند. جایگاه توصیفی از بدو تولد به فرد اعطا می‌شود یا در ادامه زندگی بر اساس ویژگی‌هایی که فرد بر آن‌ها کنترلی ندارد به وی اختصاص می‌یابد مانند نژاد، جنسیت و سن. جایگاه اکتسابی، مقامی اجتماعی است که شخص به شکل ارادی و در نتیجه انتخاب‌های فردی، ازدواج یا تلاش مستقیم به دست می‌آورد مانند شغل و تحصیلات (کندال، ۱۳۹۲).

بعد اجتماعی جایگاه، منزلت شغلی^۳ نامیده می‌شود که پایگاه اجتماعی افراد یک سازمان را نشان می‌دهد. منزلت مشاغل، متناسب با شرایط و تحولات اقتصادی و اجتماعی تغییر می‌کند (سام آرام، قائم‌پور، ۱۳۹۰).

طبق تعریف ارائه‌شده توسط انجمن روان‌شناسی آمریکا^۴، «جایگاه اقتصادی - اجتماعی»^۵ وضعیت اجتماعی یا طبقه اجتماعی یک فرد یا گروه است که معمولاً بر اساس ترکیبی از تحصیلات، درآمد و شغل اندازه‌گیری می‌شود. بررسی جایگاه اقتصادی - اجتماعی اغلب نابرابری‌ها در دسترسی به منابع، به‌علاوه موارد مربوط به امتیاز، قدرت و کنترل را آشکار می‌کند.

جایگاه اقتصادی - اجتماعی به‌نوعی موقعیت فرد در ساختار اجتماعی است که منابع موجود و در دسترس او را تعیین می‌کند. در مباحث مربوط به جایگاه اقتصادی - اجتماعی دو جنبه را از هم متمایز می‌کنند:

(الف) «منابع واقعی»^۶ و (ب) «جایگاه»، به معنای خصوصیات ممتاز یا درجه محور است. منابع واقعی مواردی هستند که شخص در حال حاضر آن را دارا است، مانند تحصیلات، ثروت مادی (درآمد، دستمزد ...) و پشتیبانی اجتماعی؛ اما جایگاه به معنای دسترسی بالقوه به منابع در صورت بروز نیاز است. هر میزان جایگاه اجتماعی بالاتر باشد، دسترسی به منابع بالقوه بیشتر است. جایگاه بالا ممکن است از طریق درآمد بالا و تحصیلات کسب شود اما بیان این ارتباط از نوع استنباطی و ضمنی است و به‌روشنی قابل‌اندازه‌گیری نیست. در مقابل، منزلت شغلی یک شاخص صریح از وضعیت اجتماعی است. منزلت شغلی نمایانگر اجماع جمعی و ذهنی در مورد «جایگاه شغلی»^۷، یعنی وضعیت اجتماعی یک شغل است. منزلت شغلی یک سنجه از قدرت

¹ Ascribed status

² Achieved status

³ Occupational prestige

⁴ American Psychological Association (APA)

⁵ Socioeconomic status

⁶ Actual resources

⁷ Occupational status

است. از آنجاکه مشاغل باتوجه به قدرت دارای درجات متفاوت هستند، آن‌ها به نوبه خود بر اساس امتیاز و منزلت متمایز می‌شوند. باید توجه داشت که امکان دسترسی و کنترل منابع، بخشی از تعریف قدرت است (فوجیشیرو و همکاران، ۲۰۱۰).

نظریه هویت اجتماعی^۱ بیان می‌دارد که افراد بر اساس عضویت در گروه، مانند هویت نژادی / قومی، جنسی و حرفه‌ای، هویت جمعی را تجربه می‌کنند. هویت اجتماعی، افراد را به سمت طبقه‌بندی «خود» و سایر گروه‌های برجسته به صورت مرزبندی «ما» و «آن‌ها» می‌برد. طبقه‌بندی «خود» مبتنی بر عضویت در گروه ممکن است چنان برجسته باشد که بتواند به طور خودکار حتی با محرک‌های ظریف نیز فعال شود (راماسوبرامیان و مورفی، ۲۰۱۴).

نظریه هویت اجتماعی، بیان می‌کند که مردم خود را به عنوان افراد و همچنین به عنوان اعضای گروه تعریف می‌کنند. احساس خود شخص شامل اعضای داخلی درون گروهی می‌شود (تعریف خود باتوجه به گروه‌هایی که تصور می‌کند متعلق به آنهاست) و عضویت در گروه‌های دیگر (تعریف خود باتوجه به گروه‌هایی که تصور می‌کنند متعلق به آنها نیست). با شناسایی یک گروه، اعتقادات آن گروه باتوجه به قضاوت‌ها و تصمیمات مناسب، درونی می‌شوند که منعکس‌کننده انتظارات در مورد "چه کاری باید انجام شود" و "آنچه نباید انجام شود" است (آبریمایر و همکاران، ۲۰۲۱). هویت اجتماعی خصلت یا خصیصه همه انسان‌ها به عنوان موجوداتی اجتماعی است و بر درک افراد از خود استوار بوده و محصول توافق و عدم توافق میان افراد است. آنچه یک گروه انسانی را هویت می‌بخشد، شباهتی است که باعث تفاوت آنها از گروه‌های دیگر می‌شود. شباهت و تفاوت، معناهایی هستند که افراد، آن‌ها را می‌سازند. به طور کلی هویت به دو بُعد فردی و جمعی تقسیم می‌شود. مبنای اصلی هویت فردی تمایز از دیگران و مبنای اصلی هویت اجتماعی شباهت با دیگران است (مشایخی فرد و همکاران، ۱۳۹۸).

در میان برجسته‌ترین هویت‌های اجتماعی در جوامع امروزی، «هویت شغلی»^۲ مبنای مهمی برای تصور از خود، عزت نفس و انگیزش شخصی است. هویت‌های شغلی همچنین خویشتن یا شخصیت را به ساختار اجتماعی و به شکل خاص ساختار شغلی و سیستم طبقه‌بندی جامعه پیوند می‌دهد. شغل یک فرد سرنخ خوبی از سبک زندگی و هویت اجتماعی و شخصی وی ارائه می‌دهد (مک‌کینون و لانگفورد، ۱۹۹۴).

تلاش برای بهبود جایگاه اجتماعی، انگیزه‌ای جهت جمع‌آوری ثروت برای افراد فراهم می‌کند که می‌تواند رشد اقتصادی را تحریک کرده و آن را به سطح اجتماعی بهینه برساند (بینگ لیو، ننگ وانگ، ۲۰۲۰).

¹ Social identity theory

² Occupational identities

حرفه^۱، یکی از نمونه‌های یک گروه اجتماعی است که افراد می‌توانند با آنها هویت‌سازی کنند. حتی ممکن است هنجارهای اجتماعی صریح یا ضمنی گروه‌هایی که خود را متعلق به آن می‌دانند را نیز اتخاذ کند بدون اینکه واقعاً با اعضای سازمانی ارتباط برقرار کرده باشد؛ بنابراین «هویت حرفه‌ای» نمونه‌ای از «هویت اجتماعی» است (آبریمایر و همکاران، ۲۰۲۱).

حسابرسی نیز به طور معمول در کنار حرفه‌هایی مانند پزشکی و حقوق به‌عنوان یک حرفه در نظر گرفته می‌شود که به‌طور سنتی نقش حسابرس، اطمینان از کیفیت اطلاعات حسابداری است (سلیمانی‌امیری و محمودیان، ۱۳۹۶). به این ترتیب یک حسابرس خود را از طریق حرفه و مؤسسه محل خدمت، هویت می‌بخشد. فرد نوعاً بسیار زودتر از آنکه تصمیم بگیرد به کدام مؤسسه بپیوندد در مورد حسابداری حرفه‌ای شدن تصمیم می‌گیرد در نتیجه هویت حرفه‌ای قبل از هویت سازمانی شکل می‌گیرد (مشایخی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۸).

تحقیقات حسابداری تاکنون (مانند توری، ۲۰۰۳؛ بامبر و ایر، ۲۰۰۷) در استفاده از نظریه هویت اجتماعی بیشتر بر روی هویت اعضای گروه در تقابل مشتری در مقابل هویت‌سازی حرفه‌ای تمرکز کرده‌اند اما تحقیقات اخیر (مانند گندرن و اسپیرا، ۲۰۱۰) بررسی کرده‌اند که چگونه هویت‌های اجتماعی یک فرد که در قالب یک نقش حرفه‌ای رشد کرده است می‌تواند رفتار را در زمینه دیگری تحت تأثیر قرار دهد. (آبریمایر و همکاران، ۲۰۲۱).

شروع مطالعه در زمینه جایگاه نسبی شغلی در غرب به سال ۱۹۴۰ برمی‌گردد که نورث و هت (۱۹۶۱) آن را پایه‌ریزی کردند. سپس به‌وسیله جامعه‌شناسان دیگری مانند سیگل (۱۹۷۱)، تریمین (۱۹۷۷) و بوس و راسی (۱۹۸۳) و لین (۱۹۸۸) ادامه پیدا کرد. این گروه بیشتر به جایگاه شغلی بر مبنای بررسی افکار توجه داشته‌اند. طبق بررسی‌های به‌عمل آمده توسط نگارنده، تاکنون تحقیق جامعی درباره جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی و مؤلفه‌های مؤثر بر آن در ایران وجود نداشته است، لکن تحقیقاتی در زمینه هویت حرفه‌ای در حوزه حسابداری و حسابرسی انجام شده است که چکیده مهم‌ترین آن‌ها در زیر ارائه خواهد شد.

ساندرا فلتون و همکاران (۱۹۹۵) بر اساس نظریه مدل اقدام منطقی (TRA) و نگرش‌سنجی روی دانشجویان فارغ‌التحصیل رشته‌های حوزه کسب‌وکار نسبت به شغل حسابداری رسمی و انتخاب این شغل پس از فارغ‌التحصیلی در کشور کانادا پرداختند. نتایج بیان داشت که انتخاب حرفه حسابداری رسمی توسط دانشجویان در آینده تابعی از نگرش آن‌ها به این حرفه است که این نگرش‌ها به دودسته اصلی تقسیم شدند. دسته اول، مجموع تعامل بین باورهای مبنی بر تبدیل شدن به یک حسابداری رسمی که منجر به پیامدهای خاص (مادی و معنوی) شده و ارزیابی

¹ Profession

اهمیت این پیامدها در انتخاب این حرفه است. دسته دوم، به‌صرفه بودن مزایای حاصله نسبت به هزینه‌های تبدیل‌شدن به یک حسابدار رسمی است؛ بنابراین بایستی پیامدهای حرفه حسابدار رسمی از قبیل درآمد خوب در بلندمدت، فرصت‌های پیشرفت، تنوع در کار، مجال مشارکت در امور و انعطاف‌پذیری در گزینه‌های شغلی تقویت شوند.

بامبر و ایایر (۲۰۰۲) به بررسی هویت‌یابی حرفه‌ای و سازمانی در پنج مؤسسه بزرگ حسابرسی و تفاهم یا تقابل این هویت‌ها پرداختند. این تحقیق با نگرش‌سنجی روی حسابرسان شاغل در ۵ مؤسسه بزرگ حسابرسی، سطح نسبتاً بالایی از هویت‌سازی حرفه‌ای و سازمانی را شناسایی نمودند و همچنین سطح نسبتاً پایینی از تعارضات سازمانی - حرفه‌ای را تأیید کردند.

کیکی هیلیرا و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی منزلت شغلی حسابداران مدیریت در شرکت‌ها از منظر نظریه هویت اجتماعی پرداختند. ایشان با تکیه بر نظریه هویت اجتماعی، تأثیر منزلت شغلی درک شده توسط حسابداران مدیریت روی تقابل‌های سازمانی و حرفه‌ای را مورد پژوهش قرار دادند. نتایج تحقیق بیان‌گر این نتیجه بود که در مجموع منزلت شغلی بالا موجب کاهش تقابل در بین موقعیت‌های حرفه‌ای و سازمانی خواهد شد.

پرنیلا بروبرگ و همکاران (۲۰۱۸) به توضیح چگونگی ارتباط هویت حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان با فعالیت‌های تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی پرداختند. برخلاف مطالعات قبلی که به بررسی پیامدهای تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی پرداخته بود، مطالعه ایشان روی محرک بالقوه تجاری‌سازی متمرکز بود که از نظر پژوهشگران هویت حسابرسان بوده است. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که هویت‌سازمانی حسابرسان با تجاری‌سازی رابطه مثبت دارد.

ایمونینا و ایمونینا (۲۰۲۰) به بررسی توسعه شغلی حسابرسان و بحران هویت پرداختند. نتایج آنها در سطح چهار مؤسسه بزرگ حسابرسی فعال در برزیل نشان داد که حسابرسان حرفه‌ای که از این حرفه جدا می‌شوند در معرض بحران هویت قرار می‌گیرند. بحران هویت تجربه‌شده از دو جنبه قابل‌بحث است، از یک‌سو عدم موفقیت حسابرسان در فرایند شریک مؤسسه شدن نوعی سرخوردگی محسوب می‌شود و از سوی دیگر هویت شکل‌گرفته در حرفه حسابرسی در تضاد با ارزش‌های سازمان جدید است.

آبریمایر و همکاران (۲۰۲۱) با استفاده از مفاهیم تئوری هویت اجتماعی و در یک تحقیق کیفی با استفاده از پرسش‌نامه پیش از مصاحبه، مصاحبه و پرسش‌نامه پس از مصاحبه به بررسی هویت حرفه‌ای (اجتماعی) اعضای کمیته حسابرسی پرداختند. آنها چهار گروه از افرادی که در گذشته در حرفه‌های مدیریت اجرایی، مدیریت مالی، مدیریت سرمایه‌گذاری و شریک مؤسسه حسابرسی مشغول به کار بوده‌اند و هویت حرفه‌ای این مشاغل را کسب کرده بودند و اکنون عضو کمیته

حسابرسی هستند را مورد پژوهش قرار دادند. نتایج تحقیق ایشان نشان داد که هویت‌های شکل گرفته قبلی همچنان پایدار است و یک حسابرس سابق، در شغل جدید نیز همچنان تمایل به حفظ ارزش‌های هویت اجتماعی حرفه حسابرسی دارد.

کاظمی‌پور (۱۳۸۹) به بررسی نگرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگی‌های اجتماعی - اقتصادی افراد بالای ۱۸ سال ساکن در استان‌های مختلف کشور پرداخت. این تحقیق نشان داد که افراد در سنجش منزلت مشاغل، معیارهای صلاحیت، تخصص، تحصیلات و اهمیت شغل در جامعه را در نظر می‌گیرند. در ایران بعضی از مشاغل تحت تأثیر تخصص‌ها و مهارت‌ها و منابعی هستند که در دوره خاصی از توسعه اقتصادی-اجتماعی و تغییرات سیاسی جامعه ارزشمند شده‌اند.

شاوردی و حیدری (۱۳۹۵) با استفاده از نظریه هویت اجتماعی و نظریه هویت شغلی به تحلیل و بررسی هویت شغلی افراد شاغل در ایران با تأکید بر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن پرداختند. بر اساس یافته‌های پژوهش چهار عامل؛ اهمیت شغل، تعهد فرد به شغل، دل‌بستگی و وابستگی عاطفی به شغل و جهت‌گیری حرفه‌ای فرد در شغل به ترتیب به‌عنوان مؤلفه‌های هویت شغلی شناسایی شدند. همچنین نتایج بیان می‌کند که هویت شغلی اکثریت شاغلین کشور در حد متوسط است و هویت‌بخشی شغل در جامعه بسیار کم‌رنگ است ولی اهمیت این عنصر در افراد جوان در حال برجسته شدن است.

کعب عمیر و حیدری (۱۳۹۵) به ساخت و اعتباریابی پرسشنامه جایگاه اجتماعی حرفه علم اطلاعات و دانش‌شناسی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی داده‌ها، منجر به ایجاد ۹ عامل اثرگذار بر جایگاه اجتماعی شد. شدت اثرگذاری آن‌ها به ترتیب، از زیاد به کم عبارت‌اند از: عامل اقتصادی، عامل استاندارد، عامل تخصصی، عامل فردی، عامل آموزشی، عامل فناوری اطلاعات، عامل تعامل، عامل فرهنگی و عامل سازمانی.

ملانظری و شمس (۱۳۹۵) در یک مقاله مروری، تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را مورد بررسی قرار دادند. ایشان بیان داشتند که انتظار می‌رود افراد همکار در یک گروه با احتمال بیشتری در مورد یک موضوع اتفاق نظر داشته باشند که مستقیماً به انگیزه‌های مشابه، هویت شغلی مشابه و دانش حرفه‌ای نزدیک به هم بازمی‌گردد.

برزیده و همکاران (۱۳۹۷) در یک پژوهش کیفی با رویکرد داده‌بنیاد به طراحی الگوی هویت حرفه‌ای در قضاوت حسابرس پرداختند. نتایج تحقیق ایشان نشان داد که اگر حسابرسان از هویت حرفه‌ای قوی برخوردار باشند، بی‌طرفی آنها تقویت شده و قضاوت آنها جانب‌داری کمتری دارد، از طرف دیگر انتظار می‌رود هویت حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی بزرگ‌تر (با درآمد بالاتر)، قوی‌تر از مؤسسات حسابرسی کوچک‌تر باشد.

خان‌پور و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی وضعیت ادراک‌شده از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی از طریق پرسشنامه در میان اعضای هیئت‌علمی یکی از دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداختند. یافته‌های تحقیق ایشان نشان می‌دهد که عوامل مدیریتی که عبارت بود از ادراک از مشارکت داده شدن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی به میزان ۱۳٪، سیاست سازمانی ادراک‌شده به میزان ۳٪ و حمایت سازمانی ادراک‌شده به میزان ۱٪ از تغییرات ادراک از جایگاه اجتماعی را پیش‌بینی می‌کرد.

خواجوی و صالحی (۱۳۹۸) پژوهشی با روش آزمایشی در خصوص تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی انجام دادند. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که شرکت‌کنندگانی که دارای سطح بالاتری از ویژگی‌های پیش‌بینی‌کننده پردازش پرزحمت، همچون هویت حرفه‌ای قوی‌تر و تردید حرفه‌ای بالاتر هستند، به میزان بیشتری تحت تأثیر فرسایش شغلی قرار می‌گیرند.

مشایخی‌فرد و همکاران (۱۳۹۸) در یک پژوهش کیفی و پیمایشی به بررسی نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرسان بر تأثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. نتایج تحقیق ایشان بیانگر این است که اعتماد اجتماعی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر ندارد ولی هویت اجتماعی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر معنادار و منفی دارد.

شایسته شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) در یک تحقیق توصیفی-پیمایشی و توزیع پرسش‌نامه بین حسابرسان به بررسی تأثیر معیارهای رفتار اخلاقی (محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حسابرسان پرداختند. بر اساس نتایج تحقیق ایشان، متغیرهای اصلی پژوهش شامل محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارند.

آراد و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر تجاری‌سازی حسابرسی بر بهزیستی روانی حسابرسان در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران پرداختند. بر اساس نتایج پژوهش، رشد تجاری‌سازی و افزایش گرایش به آن، بر تقویت بهزیستی روانی شاغلان حرفه حسابرسی اثرگذار است و به تبع آن می‌توان، کاهش انگیزه‌های ترک حرفه حسابرسی به‌عنوان برون‌دادهای متصور از آن را انتظار داشت و در نهایت بهبود رضایت شغلی، شادی ذهنی و محیط روانی کار، در اثر تجاری‌سازی حسابرسی متصور است.

گنجی و عرب مازاریزی (۲۰۲۱)، در یک تحقیق با رویکرد فراترکیبی به شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل ترک خدمت حسابرسان در ایران پرداختند. نتایج حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر تمایل به خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی را می‌توان به هفت دسته کلی طبقه‌بندی کرد:

عوامل فردی، عوامل شغلی، نگرش‌های شغلی و سازمانی، پیوندهای درون‌سازمانی، فضای سازمانی، ویژگی‌های مؤسسات حسابرسی و ویژگی‌های حرفه. با مرور تحقیقات پیشین ملاحظه می‌گردد که تاکنون مطالعه منسجمی روی جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی صورت نگرفته و صرفاً به مواردی چون هویت حرفه‌ای، چالش‌های حرفه حسابرسی مانند فرسایش شغلی و دلایل ترک حرفه حسابرسی پرداخته شده است. پژوهش حاضر باتکیه بر مفاهیم نظریه هویت اجتماعی و شناسایی عوامل مؤثر بر جایگاه اجتماعی می‌تواند خلأ موجود در این زمینه را برطرف کند.

۳- سؤالات پژوهش

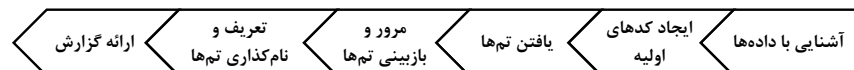
باتوجه به بیان مسئله و ضرورت انجام پژوهش و نیز مرور ادبیات و پیشینه پژوهش، تحقیق حاضر در پی پاسخیابی به سؤالات ذیل است:

- (۱) مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران چیست؟
- (۲) بین این مؤلفه‌ها چه نوع ارتباطی وجود دارد؟

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر دارای «پارادایم تفسیری» است که به دنبال «درک و شناخت» است. ماکس وبر مفهوم «درک و شناخت» را برای علوم اجتماعی به ارمغان آورد که به مطالعه تفسیری گروه‌ها از زبان و دیدگاه خودشان اشاره می‌کند (خنifer، منیری شریف، ۱۳۹۴). به لحاظ هدف، پژوهشی اکتشافی و به لحاظ ماهیت از نوع کیفی است. پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل تم انجام شده است که بر اساس نظر براون و کلارک (۲۰۰۶)، مستلزم یک فرایند شش مرحله‌ای مطابق شکل (۱) است (کریمی و تاجیک، ۱۳۹۴):

شکل (۱): گام‌های تحلیل تم



اجرای این روش تحقیق به صورت خلاصه در مراحل زیر اشاره می‌شود:

الف) ابتدا پژوهش‌های مرتبط با موضوع، مرور شده‌اند تا مطالب برآمده از آن‌ها بتواند راهنمای هدایت تحقیق در گام‌های بعدی باشد. ب) پژوهشگران بر اساس نمونه‌گیری قضاوتی و شناخت خود از افراد متخصص در حیطه موضوع پژوهش، ۳ نفر را جهت انجام مصاحبه اکتشافی (با ساختار نسبتاً آزاد) انتخاب کرده‌اند، تا چهارچوب مصاحبه‌های بعدی ساختاریافته‌تر شود. ج) در گام بعدی، محقق با ترکیب دانش استخراج‌شده از مرور متن‌ها و مصاحبه‌های اکتشافی، سؤالات

موردنظر برای مصاحبه‌های اصلی را طراحی و سپس مصاحبه‌های اصلی را بر اساس روش «گلوله برفی»^۱ از ۱۷ نفر از خبرگان حوزه حسابرسی به شرح جدول (۱) صورت گرفته است.

جدول ۱: مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	کد	جنسیت	تحصیلات	سابقه حسابرسی	وضعیت حرفه‌ای
۱	EI01	مرد	کارشناسی ارشد	۲۰	شریک مؤسسه حسابرسی
۲	EI02	مرد	کارشناسی ارشد	۱۵	شریک مؤسسه حسابرسی
۳	EI03	مرد	کارشناسی ارشد	۶	حسابدار رسمی - غیرشاغل
۴	MI01	مرد	دکترای تخصصی	۹	عضو هیئت‌علمی (استادیار) و مدیر مؤسسه حسابرسی
۵	MI02	مرد	کارشناسی ارشد	۱۵	شریک مؤسسه حسابرسی
۶	MI03	مرد	کارشناسی ارشد	۱۷	شریک مؤسسه حسابرسی
۷	MI04	مرد	دکترای تخصصی	۳۱	شریک مؤسسه حسابرسی
۸	MI05	مرد	کارشناسی ارشد	۹	حسابدار رسمی - کارشناس اداره نظارت بر مؤسسات حسابرسی سازمان بورس
۹	MI06	مرد	کارشناسی ارشد	۱۰	مدیر مؤسسه حسابرسی
۱۰	MI07	مرد	کارشناسی ارشد	۲	کارشناس نظارت بر مؤسسات حسابرسی سازمان بورس
۱۱	MI08	زن	کارشناسی	۱۳	سرپرست ارشد مؤسسه حسابرسی
۱۲	MI09	مرد	کارشناسی	۲۵	مدیر کنترل کیفیت سازمان حسابرسی
۱۳	MI10	مرد	کارشناسی ارشد	۵۰	شریک مؤسسه حسابرسی
۱۴	MI11	مرد	کارشناسی ارشد	۳۲	مدیر ارشد کنترل کیفیت سازمان حسابرسی
۱۵	MI12	زن	دکترای تخصصی	۸	حسابدار رسمی - غیرشاغل (مدیر حسابرسی داخلی)
۱۶	MI13	مرد	دکترای تخصصی	۱۲	سرپرست مؤسسه حسابرسی
۱۷	MI14	زن	کارشناسی ارشد	۱۵	شریک مؤسسه حسابرسی
۱۸	MI15	زن	کارشناسی ارشد	۳۱	شریک مؤسسه حسابرسی
۱۹	MI16	مرد	دکترای تخصصی	۲۹	عضو هیئت‌علمی (استادیار) و مدیر مؤسسه حسابرسی
۲۰	MI17	مرد	کارشناسی ارشد	۲۶	شریک مؤسسه حسابرسی

^۱ Snowball

لازم به ذکر است که روش اصلی جمع‌آوری داده‌ها در تحقیق پیش‌رو، مصاحبه است. محقق هم‌زمان با مصاحبه‌ها، نسبت به تحلیل داده‌ها یعنی کدگذاری داده‌ها^۱ و تبیین تم‌های تکرارشونده در مصاحبه‌ها جهت شناسایی تم‌های اصلی اقدام می‌کند. (د مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافته که محقق قانع شود مطالب جدیدی مطرح نخواهد شد و اشباع نظری حاصل شود. که در مصاحبه‌ی ۲۰ام (MI17) به اشباع نظری رسیده است. سپس فرآیند پیاده‌سازی متن‌ها تکمیل شده و فرایند کدگذاری داده‌ها به‌طور کامل به انجام می‌رسد و نهایتاً با استفاده از روش تحلیل تم چهارچوبی برای دسته‌بندی مؤلفه‌های شناسایی شده به‌عنوان محصول کیفی فرایند پژوهش تدوین و ارائه می‌شود.

در پژوهش حاضر کدگذاری بر اساس حروف انگلیسی و اعداد، به شرح زیر انجام شده است:

- برای مصاحبه‌های اکتشافی، علامت اختصاری EI
- برای مصاحبه‌های اصلی، علامت اختصاری MI
- هر واحد تحلیل از 01 به بالا شماره‌گذاری شده است.
- کدهای موجود در هر واحد تحلیل، از 01 شروع و به تعداد کد موجود در آن واحد تحلیل، یک واحد یک واحد در چارچوب اعداد طبیعی افزایش یافته است.

۵- یافته‌های پژوهش

برای یافتن تم‌ها، ابتدا داده‌های کیفی حاصل از مرور متن‌ها و مصاحبه‌ها کدگذاری و دسته‌بندی شده‌اند، سپس تم‌های حاصل از داده‌ها تعیین و نام‌گذاری شده‌اند. در جدول (۲) نتایج حاصل از تحلیل تم، همراه با دسته‌های تم‌ها و همچنین با ذکر کدهای مربوطه ارائه شده است. توضیح تم‌ها در ادامه ارائه می‌شود.

جدول ۲: تحلیل تم همراه با مدهای مربوط به هر تم

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی سطح یک	تم‌های فرعی سطح دو	تم‌های فرعی سطح سه	کدها
کلیات جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران	انگیزه‌های فردی و ورود به حرفه	انگیزه مادی	—	EL.0305, MI.1308, MI.0319, MI.1217, EL.0107, MI.0105
		انگیزه غیرمادی	—	MI.1108, MI.1304, MI.0305, MI.1502, MI.1501, EL.0306, MI.1208, MI.0301, EL.0101, MI.0205, MI.0504, MI.1402, MI.1204, MI.1207, MI.0604, MI.1404, MI.0107

¹ Coding

El.0102, MI.0132, MI.0222, El.0340, MI.0223, MI.1223, MI.0913, MI.0815, MI.1208, MI.1518, MI.1004, MI.1601	—	داشتن دستورالعمل‌های اخلاقی	ویژگی‌های حرفه حسابرسی	
El.0303, MI.1019, MI.1018, El.0106, MI.0904, MI.1203, MI.1602, El.0302, MI.0303, MI.0420, MI.0515, MI.1506, MI.1403, MI.0429, El.0215, MI.0802, MI.0903, MI.0701, MI.0106, El.0304, MI.0204	—	یادگیری مستمر و ارتقای حرفه‌ای		
MI.0902, MI.1109, El.0108, El.0339, MI.0130, MI.0221, MI.1307, MI.0206, MI.1203, El.0109, MI.1502, MI.1501, El.0306, MI.0814, El.0122, El.0216, MI.0129, MI.1305, El.0338, MI.1704, MI.0809, MI.0908, MI.1016, MI.1302, MI.0405, MI.0712, MI.1121, MI.1216, MI.1215, MI.0404, MI.1204, MI.0326, MI.0203, MI.1405, MI.1310, MI.1713, MI.0425, MI.1503	—	جذابیت حرفه‌ای و رضایت درونی	هویت اجتماعی حرفه حسابرسی	
El.0301, MI.0220, MI.0501, MI.0814, MI.1602, MI.1001, MI.0901, MI.1306, MI.1505, MI.0603, MI.0134, MI.0123, MI.0703, El.0341, MI.0426, MI.1601, MI.0710, MI.0801, El.0319, MI.0207	—	مطلوبیت اجتماعی		
El.0322, MI.0215, MI.1319, MI.1519, MI.1417, MI.1715, MI.1221, El.0110, MI.1023, MI.0304, MI.0124, El.0105, MI.1120, MI.1321, MI.0512, MI.1712, MI.1106, MI.1202, MI.1401, MI.0117, MI.0202, MI.1315, MI.0414, El.0115, MI.0413, MI.0610, MI.0613, MI.0315, MI.1213, El.0208, El.0321, MI.1314, MI.0116, MI.1003, El.0116, MI.0424, MI.1414, MI.1701, MI.1702, MI.1112, MI.1311, MI.0323, MI.0517, MI.1013, MI.1708	—	—	بُعد اقتصادی	ابعاد قشریندی اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران
MI.1417, El.0110, MI.0320, MI.1717, El.0112, MI.1011, MI.1616, MI.0402, MI.1414, MI.1701, MI.0331, MI.1702, MI.1112, MI.1311, MI.1013, MI.1406, MI.1708	—	—	بُعد سیاسی	

MI.1417, MI.0808, MI.0807, MI.0512, MI.1712, MI.1106, MI.1202, MI.1401, MI.0117, MI.0202, MI.1315, MI.0414, EI.0115, MI.0413, MI.0610, MI.0613, MI.0315, MI.1213, EI.0208, EI.0321, MI.1314, MI.0116, MI.1003, EI.0116, MI.1615, MI.1113, MI.1118, MI.1411, EI.0119, MI.0121, MI.1702, EI.0211, MI.0507, MI.0711, MI.0812, MI.1219, MI.0514, MI.0323, MI.1013, MI.0419, MI.0801	—	—	بعد اجتماعی	
MI.1010, MI.1119, EI.0327, MI.0216, MI.0324, MI.1317, MI.0614, MI.0813, MI.0910, MI.1615, MI.1113, EI.0213, MI.1118, MI.1411, EI.0119, MI.0121, MI.1702, EI.0211, MI.0507, MI.0711, MI.0812, MI.1219, MI.0514, EI.0218, MI.1013, MI.0419, MI.0801	—	—	بعد فرهنگی	
MI.1008, MI.1009, MI.1504, MI.0612, MI.0115, MI.1001, MI.1306, MI.0134, MI.1205, MI.0519, MI.0710, MI.1201, EI.0104, MI.0111, MI.1002	—	—	اهداف و انتظارات از حرفه حسابداری از دید حسابرسان	انتظارات و چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابداری در ایران
EI.0125, EI.0219, MI.1415, MI.0131, MI.1224, MI.1324, MI.1412, MI.0306, MI.0502, MI.0328, MI.1122, MI.0617, MI.1716, MI.0523, EI.0311, MI.0211, EI.0308, MI.0208, MI.0302, MI.0401, MI.0702, MI.0805, MI.0905, MI.1212, MI.0307, MI.0803, MI.0608, MI.1507, MI.0427, EI.0310, MI.0210	اثر منفی حرفه حسابداری روی زندگی شخصی حسابرسان	بحران هویت حرفه‌ای	چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابداری	
MI.1511, EI.0214, EI.0328, MI.1416, MI.1116, MI.1210, MI.1515, MI.1117, MI.0505, EI.0326, EI.0325, MI.1227, MI.0616, MI.0912, MI.1703, MI.1606, EI.0332, MI.1612, EI.0333, MI.1218, EI.0307, MI.0522, EI.0335, EI.0323, EI.0205, MI.1709, MI.0506, MI.0706, MI.0327, EI.0336, MI.1607, MI.1012, MI.1007, MI.1410, MI.1512, MI.1123, MI.0416, EI.0212, MI.1406, MI.1613, MI.0209, MI.0308	ضعف در خود نظارتی حرفه حسابداری			
EI.0210, MI.0310, MI.1312, MI.0602, MI.0511, MI.0318, EI.0314, MI.0212, MI.0112, MI.0907, EI.0324, MI.1309,	—	شکاف انتظارات		

MI.1408, EI.0334, MI.1510, MI.0314, MI.0410, MI.0309, MI.0113, MI.0411, MI.1608				
EI.0113, MI.1226, MI.1102, MI.1516, MI.1014, MI.0607, MI.1706, MI.1407, MI.0509, MI.1316, MI.1717, EI.0112, MI.0128, MI.1616, MI.0330, MI.0708, MI.0127, EI.0223, MI.0407, MI.1714, MI.0713, MI.0428, MI.0605, MI.1015, MI.0520, EI.0331, MI.0513, MI.1611, MI.1103, MI.1609, EI.0329, MI.0103, EI.0337, MI.1604, EI.0206, EI.0217, MI.0615, EI.0318, MI.1603, MI.0518, MI.0313, MI.1614, MI.1610, MI.0408, MI.0110, EI.0316, EI.0224, MI.0110, EI.0202, MI.0108, MI.1710, EI.0203	عدم رعایت آیین رفتار حرفه‌ای	بحران استقلال حرفه‌ای		
MI.0601, MI.1513, MI.0311, MI.1206, EI.0315, MI.0125, MI.0213, MI.1110, MI.1022, MI.1313, MI.0421, MI.1017, MI.1413, MI.1107, MI.1214, EI.0201, EI.0320, MI.0707, MI.0508, MI.1115, MI.1705, MI.1209, MI.0218, MI.1508, MI.0406, EI.0330, EI.0225, MI.0409, MI.1211, MI.0609, MI.0312, MI.0219, MI.0606, MI.0217, MI.0126	نرخ پایین حق الزحمه			
MI.0510, EI.0221, MI.0914, EI.0317, MI.0322, MI.0317, EI.0209, MI.0109, MI.0705, MI.1517, MI.0915, MI.1509, EI.0207, MI.0709, MI.1707, MI.1111, MI.0521, MI.0135	رقابت غیر حرفه‌ای			
MI.1114, EI.0118, MI.1605, MI.0118, MI.1101, MI.0325, MI.0120, MI.0811, EI.0120, MI.0321, MI.0911, MI.0906, MI.1706, MI.1407, MI.0119, MI.0415, MI.0909, EI.0117, MI.0503, MI.0704, MI.0323, MI.0403	—	—	سیر تاریخی حرفه حسابرسی	
EI.0121, MI.1105, MI.0122, EI.0309, MI.1514, MI.0619, MI.1418, EI.0222	—	اصلاح مدیریت منابع انسانی	درون حرفه‌ای	
MI.0418, EI.0126, MI.0422, MI.1303, MI.1104, MI.1020, MI.1006, MI.0804	—	بهبود آموزش و به‌روزرسانی دانش و مهارت حساب‌رسان		راهکارهای بهبود جایگاه

MI.0810, MI.0133, EI.0111, MI.1711, MI.0525, MI.1301, MI.1322, MI.1021, MI.1222, EI.0220, MI.0806, MI.1419, MI.1220, MI.0524, MI.1320	—	تقویت نهادهای حرفه‌ای	اقدامات کلان	اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران
MI.0225, MI.1323, MI.0316, MI.1318, MI.0423, MI.0417, EI.0124, EI.0204, MI.1718, MI.1225, MI.0412, EI.0123, MI.0114, MI.1322, MI.0618, MI.1021, MI.1222, MI.1409, MI.1220, MI.0214, MI.0611	—	افزایش منابع اقتصادی و گسترش تقاضای خدمات حسابرسی		
MI.0104, MI.0316, MI.0102, MI.0201, MI.0329, EI.0114, EI.0103, EI.0312, EI.0313, EI.0124, EI.0204, MI.1718, MI.0101, MI.1005, MI.0224, MI.1225, MI.0412, EI.0123, MI.0114, MI.1325, MI.1322, MI.0618, MI.1409, MI.0516, MI.1419, MI.1220, MI.0214, MI.1205, MI.0519	—	تقویت اعتماد و باور عمومی به حرفه حسابرسی		

تم اصلی اول - کلیات جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران:

تم اصلی اول به بررسی کلیات جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران می‌پردازد. این تم در سطح یک به سه تم فرعی و هر کدام به دو تم فرعی در سطح دو تقسیم می‌شود که در زیر به هر یک اشاره خواهد شد.

الف - انگیزه‌های ورود به حرفه:

یکی از سؤالاتی که از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد این بود که چه انگیزه‌های باعث ورود و ماندگاری افراد در حرفه حسابرسی می‌شود. بر اساس پاسخ‌های دریافت شده، عده‌ای به انگیزه‌های مادی و برخی به انگیزه‌های غیرمادی اشاره داشتند (اعداد داخل پرانتز کدهای مربوطه است).

الف-۱- انگیزه‌های مادی:

از جمله انگیزه‌های ورود به حرفه حسابرسی بحث انگیزه‌های مادی و معیشتی است که به‌عنوان مثال در موارد زیر به آن اشاره شده است: "کسی که بلندمدت کار می‌کند و حسابدار رسمی می‌شود، حقوقی که دریافت می‌کند به طبع از کسانی که در بخش مالی مشغول هستند در حالت عمومی خیلی بیشتر است و کسی که شریک مؤسسه می‌شود درآمد او خیلی بیشتر از کسی است که در سایر زمینه‌های مالی کار می‌کند." (MI0319)

"یکی از مهم‌ترین موضوعات بحث درآمدی است و باتوجه به اینکه ظرفیت حرفه (حسابرسی) برای ایجاد درآمد، خوب و مناسب هست، یکی از انگیزه‌های است که باعث ماندگاری افراد می‌شود" (MI0105)

باتوجه به نظرات مصاحبه‌شوندگان می‌توان پی برد که یکی از دلایل ماندگاری در حرفه حسابرسی، انگیزه‌های مادی است.

الف-۲- انگیزه‌های غیرمادی:

بر اساس نظرات کسب‌شده از مصاحبه‌شوندگان بیشترین انگیزه از ورود به حرفه و ادامه این مسیر شغلی، انگیزه‌های غیرمادی بوده است، از جمله می‌توان به کدهای زیر اشاره داشت:

"در ضمن یک علاقه‌ای در وجودم بود از اینکه احساس می‌کردم وقتی حسابرسی انجام می‌دهم دیگر (صرفاً یک) کارمند نیستم که فقط فرمان بالادستی خودم را انجام دهم بلکه فکر می‌کنم که اندیشه خودم را به کار می‌برم و به خودم متکی می‌شوم این استقلال ظاهری حداقل برای من خیلی مهم بود." (MI1108)

"از طرفی چون حسابرسی یک شغل زنده هست، در عین اینکه تکرار دارد ولی تکرار آن آزاردهنده نیست و یک شغل پویا هست آدم‌های جدید، صنعت‌های جدید و تجربیات جدید، من خودم واقعاً مشتاق بودم و عاشقانه این کار را انجام می‌دادم" (MI1207)

به صورت کلی ابعاد غیرمادی همچون انعطاف عمل و نه صرفاً کارمند بودن از موارد انگیزشی ورود افراد به حرفه حسابرسی و کسب جایگاه اجتماعی است.

ب - ویژگی‌های حرفه حسابرسی:

هر حرفه‌ای از جمله حسابرسی دارای ویژگی‌های خاصی است که یک حرفه را از سایر مشاغل متمایز می‌کند. طی مصاحبه با خبرگان می‌توان نظرات ایشان را در مورد ویژگی‌های حرفه حسابرسی در قالب دو تم فرعی دسته دو تقسیم‌بندی نمود:

ب-۱- داشتن دستورالعمل‌های اخلاقی:

از نظر مصاحبه‌شوندگان داشتن آیین رفتار حرفه‌ای و چهارچوب‌های اخلاقی در حرفه از ویژگی‌های شاخص حرفه حسابرسی است از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره داشت:

"در حسابرسی مهم‌ترین رکن، استقلال حسابرسان است یعنی اگر حسابرسان استقلال نداشته باشد اصلاً دیگر این حرفه موضوعیت ندارد و مانند ستونی است که اگر نباشد خیمه به پایین می‌افتد." (MI0102)

"بحث رازداری یکی از اصول حرفه‌ای حسابرسان است و هر صاحب‌کاری (مشتری) قطعاً یک سری اسرار برای خود دارد و در اسناد مالی مشاهده می‌شود، از یک حسابرسان انتظار می‌رود که این موضوع را حتماً رعایت کند." (MI0222)

ب-۲- یادگیری مستمر و ارتقای حرفه‌ای:

از نظر مصاحبه‌شوندگان، حرفه حسابرسی باعث یادگیری مستمر و حفظ و ارتقای دانش حرفه‌ای می‌شود که این تم در نظرات زیر قابل بیان است:

"حسابرسی خیلی دید می‌دهد و تجربه‌افزایی دارد چون حساب‌رسان اغلب تجربه‌های متفاوت کسب می‌کنند بنابراین حسابرسی، تجربه خیلی سریع‌تر و بهتری را یاد می‌دهد." (MI1506)

"حساب‌رس حتماً باید مسلط به دانش حرفه‌ای چندوجهی و حداقل مهارت لازم را داشته باشد و باید مرتب دانش و مهارتش را هم به‌روز کند مثلاً از فناوری روز خبر داشته باشد" (MI1018).

(MI1019)

ج- هویت اجتماعی حرفه حسابرسی:

هویت حرفه‌ای از جمله مهم‌ترین ابعاد هویت اجتماعی است که در این تحقیق نیز طی انجام مصاحبه به آن پرداخته شده است. بر اساس جمع‌بندی کدهای مربوطه می‌توان دو تم فرعی در سطح دو را برای هویت اجتماعی حرفه حسابرسی به شکل زیر برشمرد:

ج-۱- جذابیت حرفه‌ای و کسب رضایت درونی:

از نظر مصاحبه‌شوندگان حس رضایت درونی و داشتن جذابیت در حرفه از جمله مواردی است که باعث ایجاد هویت اجتماعی در حرفه حسابرسی می‌شود. برای نمونه می‌توان نظرات زیر را اشاره کرد.

"شخصاً علاقه بسیار وافری به حرفه حسابرسی دارم چون دایره گستردگی و معاشرت با انسان‌ها، اجتماع و صنعت‌های مختلف بسیار وسیع است و این یکی از جذابیت‌هایی است که برای من ایجاد کرده و حوزه رسیدگی و کار تخصصی آن‌قدر گسترده است که برای من یک حُسن بوده و از نظر درونی بسیار مرا راضی می‌کند." (MI0203)

"من همیشه خودم را به‌عنوان یک حساب‌رس معرفی می‌کنم و فقط هم از واژه حساب‌رس استفاده می‌کنم. هر جایی از من بپرسند همین را می‌گویم و یک حس افتخار نسبت به حرفه خودم دارم." (MI0425)

ج-۲- مطلوبیت اجتماعی:

وجود مطلوبیت و محبوبیت اجتماعی باعث کسب جایگاه اجتماعی می‌شود. برخی از مصاحبه‌شوندگان این موضوع را مورد تأکید قرار داده‌اند که می‌توان موارد زیر را برشمرد.

"از دید جایگاه اجتماعی، (جامعه) نسبت به حرفه حسابرسی دید خوبی دارد، البته باید توجه داشت که شرکت‌های بزرگ نسبت به این قضیه رعایت بیشتری دارد" (MI0801)

"حرفه حسابرسی در جامعه جایگاه خودش را دارد و افراد آگاه، ارزش زیادی به این حرفه قائل می‌شوند" (EI0301)

"بنده حتماً خودم را در چنین موقعیت‌هایی (اجتماعی) به‌عنوان یک حساب‌رس و حسابدار رسمی در مجامع حرفه‌ای معرفی می‌کنم چون یک وجهه خوبی و اعتبار بالایی دارد و اعتماد به نفس می‌بخشد." (MI0814)

تم اصلی دوم- ابعاد قشربندی اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران:

جایگاه اجتماعی و منزلت اجتماعی یکی از موضوعات قشربندی اجتماعی است. صاحب‌ه‌شوندگان طی بیان دیدگاه‌های خود به ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی در تبیین جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی پرداختند که مطابق با نظریات گیدنز در باب قشربندی اجتماعی است. هریک از این ابعاد در قالب یک تم فرعی در سطح دو طبقه‌بندی شده است.

الف-۱- بُعد اقتصادی:

از نظر صاحب‌ه‌شوندگان یکی از ارکان تعیین‌کننده در جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی، منابع اقتصادی، سطح درآمد و حقوق و دستمزد مؤسسات حسابرسی و شاغلین این حرفه است. برای مثال می‌توان موارد زیر را ذکر کرد.

"قطع به یقین میزان درآمدی که حسابرس کسب می‌کند فارغ از بحث اعتقادی و قانونی روی استقلال حسابرس در قضاوتش هم اثر می‌گذارد." (MI1715)

"درآمد بالا بیشترین اثرگذاری در وضعیت حرفه‌ای از دیدگاه مردم را دارد چون همین درآمد بالا است که باعث می‌شود فرد در هنگام کنکور به سمت چنین رشته‌ای جذب شود."

(MI1321)

الف-۲- بُعد سیاسی:

وضعیت سیاسی حاکم نیز از جمله مسائل مهم از بابت قشربندی اجتماعی است که توان اثرگذاری روی جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی را دارد. در زیر به اختصار به برخی دیدگاه‌ها در این زمینه اشاره می‌کنیم.

"وقتی تعادل و عدالت اجتماعی چه در اخذ مالیات و چه در مصرف وجود ندارد من شهروند حس نمی‌کنم و نمی‌دانم که مالیاتی که از من اخذ می‌شود به کجا می‌رود و رفاه اجتماعی ندارم که این موضوع روی وضعیت حرفه حسابرسی هم تأثیر گذاشته که باعث شده دیدگاه، حرفه‌ای و مثبت نباشد." (MI0320)

"ساختار اقتصاد، دولتی هست و یک سری آدم از امتیاز مدیر دولتی استفاده کردند و (بدون مهارت و دانش) حسابدار رسمی شدند، درحالی‌که در جهان، نسبت حسابدار رسمی به جمعیت یکی از شاخصه‌های توسعه است که در ایران بسیار ضعیف هست و به ساختار اقتصاد دولتی کشور برمی‌گردد که مدیران دولتی از حسابرسی و شفاف‌سازی خوشش نمی‌آید و برخی موارد هم به خود حرفه برمی‌گردد و عوامل درونی در آن مؤثر هستند." (MI1013)

الف-۳- بُعد اجتماعی:

بسترهای اجتماعی به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی مورد اشاره صاحب‌ه‌شوندگان قرار گرفته است. برای نمونه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

"وقتی در جامعه (اسم) حسابرس را می‌شنوند فکر می‌کنند که درآمد بالایی دارد و این‌گونه برخورد می‌کنند و چنین تفکری در جامعه نسبت به یک حسابرس وجود دارد مبنی بر اینکه درآمد بالایی دارد ولی در مورد بقیه افرادی که صرفاً کارمند هستند می‌گویند صبح می‌رود و شب می‌آید و حقوق یک کارمند معمولی دریافت می‌کند." (MI0512)

"در جامعه ما یکسری شغل‌ها علی‌رغم اینکه باید همیشه از خدمات آنها استفاده کنیم، متأسفانه تا زمانی که به آنها نیاز ایجاد نشود سراغشان نمی‌رویم. یکی از آن‌هم حرفه حسابرسی است. البته خوشبختانه کم‌کم صاحبان مشاغل می‌فهمند که باید از روز اول حتماً یک حسابرس در کنار خود داشته باشند. خوشبختانه روزبه‌روز (وضعیت جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی) بهتر می‌شود ولی به‌رحال احتیاج به فرهنگ‌سازی دارد." (MI0202)

الف-۴- بُعد فرهنگی:

یکی از مواردی که در باب جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی مورد اشاره مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است، بعد فرهنگی هست:

"جامعه ما به‌خودی‌خود مردسالار است و در حرفه ما هم اثرش را گذاشته، مثلاً تا امروز یک حسابدار رسمی گردن‌کلفتی ندیدیم که زن باشد، درحالی‌که زن‌ها دستشان پاک‌تر از ما (مردها) است و کمتر وارد فساد می‌شوند ولی چون در محیط کار مثل مردها رشد نکرده‌اند جرأت ورود کمتری دارند." (MI1010)

"متأسفانه ما (در سطح جامعه) عدم شفافیت مالی داریم و ما ایرانی‌ها در همه چیز ناشفاف هستیم از کوچک‌ترین مسائل گرفته تا خانواده و شرکت، ناشفاف هستیم که به نظر من ریشه فرهنگی دارد. در کشور ما کار تیمی بلد نیستند و از نظر من، ادغام راهکار مؤثری نیست." (EI0211)

تم اصلی سوم- انتظارات و چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران:

شناخت انتظارات و چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی می‌تواند کمک شایانی به هدف‌گذاری و رفع موانع رشد حرفه حسابرسی در ایران داشته باشد. در این زمینه نظرات مصاحبه‌شوندگان گردآوری شده است و در قالب سه تم فرعی در سطح یک با عناوین اهداف و انتظارات، چالش‌ها و سیر تاریخی طبقه‌بندی گردیده است. این تم‌های فرعی بر اساس اولویت خود به تم‌های فرعی در سطح دو و یا در صورت نیاز در سطح سه تقسیم‌شده‌اند که در ادامه ذکر خواهد گردید.

الف- اهداف و انتظارات از حرفه حسابرسی از دید حسابران:

حرفه حسابرسی مانند تمامی حرفه‌ها باید خدماتی را به سطح جامعه ارائه دهد و رسالت خود را به‌درستی انجام دهد تا بتواند ماندگار بماند. مصاحبه‌شوندگان در خلال بیان نظرات خود، این

موضوع را مورد کنکاش قرار دادند تا جایی که به‌عنوان یکی از تم‌های سطح یک در تعیین جایگاه اجتماعی توسط پژوهشگران مورد تأیید قرار گرفت. ازجمله نظر زیر که مؤید این مطلب است:

"از زاویه مسئولیت اجتماعی و تأثیرگذاری بر منافع عمومی، حرفه حسابرسی از حرفه پزشکی و وکالت هم مهم‌تر است. در این چهارچوب چون قرار است افرادی که وارد این حوزه می‌شوند مسئولیت اجتماعی را بدانند، قانون‌گذار یک حداقل‌هایی را (برای ورود به حرفه) بیان کرده است. منزلت حسابداران رسمی یا حسابرسان دوگانه هست یعنی یک بخش آن اجتماعی هست و یک بخش دیگر به خودشان مربوط می‌شود. حسابداری علم مهندسی است یعنی ساخت‌وساز مالی کشور را برعهده دارد و حسابرسی علم مهندسی نظارت بر این ساخت‌وساز است. امروزه حوزه حسابرسی دیگر از حوزه کار معمولی (سنتی) بیرون آمده است، مثلاً یکی از ارکان حکمرانی خوب حسابرسی هست حکمرانی خوب یعنی شفافیت و پاسخگویی." (MI1002, MI1008)

ب- چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی:

غالب مصاحبه‌شوندگان به چالش‌ها و موانعی در حرفه حسابرسی اشاره داشتند که مانع توسعه حرفه حسابرسی و گاهی موجب هشدار برای آینده حرفه حسابرسی در ایران است. این چالش‌ها در قالب بحران هویت حرفه‌ای، شکاف انتظارات و بحران استقلال حرفه‌ای، دسته‌بندی و در صورت لزوم به تم‌های فرعی در سطح سه نیز تقسیم شده‌اند.

ب-۱- بحران هویت حرفه‌ای:

مصاحبه‌شوندگان در بیان نظراتشان به مواردی اشاره کردند که امروزه بحران هویت حرفه‌ای نامیده می‌شود. بحران هویت یک دیدگاه روان‌شناختی بالینی است، باین‌حال، به نظر می‌رسد از نظر اجتماعی در حال گسترش است ازجمله ایجاد تخریب هویت‌های اجتماعی در درون سازمان‌ها. به‌صورت کلی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی، به امید رسیدن به پاداش‌های اقتصادی در آینده نزدیک و یا شریک شدن در مؤسسه حسابرسی، بسیاری از آرزوهای شخصی و خانوادگی خود را فدا می‌کنند. بحران هویت شغلی حسابرسان تحت‌تأثیر تیزی‌ینی، شیوه‌های اطمینان، اخلاق و شک و تردید حرفه‌ای است که به‌صورت خودمحوری تجلی پیدا می‌کند. (ایمونیانا و ایمونیانا، ۲۰۲۰). این موضوع در قالب دو دسته فرعی در سطح سوم طبقه‌بندی شده است که به شرح ذیل بیان می‌شود:

ب-۱-۱- اثر منفی روی زندگی شخصی حسابرسان:

"حسابرسی کار پرچالش و استرس‌زایی هست و ما دوستانی داشتیم که مشکل قلبی پیدا کرده و نتوانست به این کار ادامه دهد. اینکه حسابرسان شب تا صبح باید برای تحویل گزارش‌ها در وقت مقرر بیدار بمانند، اینکه شش ماه از سال را به‌صورت وحشتناک کار کند یا مأموریت زیادی برود خستگی کار زیادی دارد و محیط حسابرسی خیلی خشک هست. شما اگر نگاه کنید حسابرسان‌ها

معمولاً یک سری آدم‌های اتوکشیده و خط‌کشی شده هستند در قیاس با سایر رشته‌ها چون فنی و مهندسی و کامپیوتر که خیلی افراد شادی هستند و استرس ندارند ولی شما با یک حسابرس صحبت کنید می‌بینید که حتی در منزل نیز استرس دارد." (MI0307, MI0306)

"حرفه حسابرسی نیازمند فردی است که مایل باشد تا آخر مسیر را طی کند یعنی به سمت مدیریت و شریک شدن پیش برود که لازمه آن حداقل این است که ۱۵ سال یا حتی ۲۰ سال در این رشته بمانی و خاک بخوری و درآمدش را داشته باشی وگرنه اگر بخواهی همان کارشناس یا سرپرست بمانی از لحاظ درآمدی و حجم کاری شاید فرسوده شوی و ساعات زیاد کار و وقت استراحت کمی داری و سفرهایی که مجبوری در طی سال‌ها به شهرهای مختلف بروی باعث می‌شود که از خانواده دور بیفتی و نتوانی تشکیل زندگی بدهی و همه این‌ها شاید باعث شد که به‌شخصه از این حرفه جدا بشوم." (EI0310, EI0311)

ب-۱-۲- ضعف در خود نظارتی حرفه حسابرسی:

"وقتی شما برای یک حرفه برندسازی نکنید، کسی هم شما را نمی‌شناسد مثلاً ما حسابرسان زیر نظر جامعه حسابداران رسمی هستیم، جامعه باید فعالیت‌هایش را در مورد حسابرسی گسترش بدهد اما متأسفانه خیلی‌ها به فکر پول جمع‌کردن و کم‌کردن هزینه هستند و هدف حرفه، فراموش می‌شود. عملاً یک آینده‌نگری برای حرفه وجود ندارد و باید بازنگری شود که دنبال چه هستند و هدف حرفه چه هست. به‌روز نبودن حسابرسان نسبت به پایه‌های اصلی صنایع و سیستم‌های شرکت‌ها از دیگر نقاط ضعف حرفه حسابرسی در ایران هست." (MI1227)

"ابزارهایی وجود دارد برای برجسته‌کردن هویت اجتماعی حرفه حسابرسی که در ایران به آن بی‌توجه بوده‌ایم، مثلاً عدم رعایت و توجه به مسائل علمی، عدم بروز کردن اطلاعات افراد حرفه و آموزش حرفه‌ای مستمر درحالی‌که شعار این حرفه آموزش حرفه‌ای مستمر است. آموزش حرفه‌ای مستمر را شما (جامعه حسابداران رسمی) باید می‌دادید عدم توجه به آیین رفتار حرفه‌ای و عدم تشکلهایی مناسب در انجمن‌های حرفه‌ای از دیگر چالش‌های این حرفه در ایران است." (MI1607, MI1606)

ب-۲- شکاف انتظارات:

شکاف (فاصله) انتظارات حسابرسی به‌عنوان تفاوت موجود در درک حسابرسان از مسئولیت حرفه‌ای خود و آنچه استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی از حرفه حسابرسی انتظار دارند، تعریف می‌شود که یکی از مباحث پرتکرار در پژوهش‌های حوزه حسابرسی است. در میان مصاحبه‌های صورت‌گرفته نیز گاهی به این موضوع اشاره شده است و بر اساس قضاوت پژوهشگران یکی از چالش‌های حرفه حسابرسی در ایران انتخاب شده است که می‌تواند در جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی موردتوجه قرار گیرد. در زیر یکی از تأکیدات در این زمینه آورده شده است.

"یکی از آن (مشکلات) عدم شناخت قانون‌گذارهای ما نسبت به حرفه حسابرسی هست و این باعث می‌شود یک سری قوانین دست‌وپاگیر را وضع کنند که این حرفه را به چالش می‌کشاند و دوم اینکه ما حسابرس‌ها ابزار کافی برای پیشگیری از سوءاستفاده مالی و کشف تقلب نداریم و ابزار دست سازمان‌ها و نهادهای بازرسی و قانون‌گذار هست، اما انتظار دارند زمانی که در یک شرکت فساد مالی انجام می‌شود حسابرس جلوی آن را بگیرد از جمله در پرونده شرکت (...). می‌بینید در چنین فساد بزرگی، زورشان فقط به حسابرس رسید. همه این‌ها جزو مشکلاتی است که حرفه حسابرسی با آن روبرو است." (MI0310، MI0309)

ب-۳- بحران استقلال:

اعضای گروه‌های حسابرسی و مؤسسات باید از صاحب‌کار، مستقل باشند که این امر، در راستای حفظ منافع عمومی است و از این‌رو، آیین رفتار حرفه‌ای الزامی شده است (ارباب سلیمانی، ۱۳۹۳)؛ اما بر اساس نظرات خبرگانی که از آن‌ها مصاحبه به‌عمل آمده استقلال حرفه‌ای حسابرسان در سال‌های اخیر مورد خدشه قرار گرفته که عمده دلایل این موضوع از نظر ایشان به دودسته به شرح ذیل قابل طبقه‌بندی است:

ب-۳-۱- عدم رعایت آیین رفتار حرفه‌ای:

"حسابرس‌ها زمانی می‌توانند در جامعه احترام به دست بیاورند که مسئولیت قبول کنند، ولی در عمل بابت کیفیت گزارش‌هایشان خیلی نسبت به آحاد جامعه پاسخگو نیستند. خیالشان راحت است که قرار نیست بابت ضرر و زیانی که در اثر گزارش‌هایشان به وجود می‌آید پاسخگو باشند و این باعث می‌شود کیفیت گزارشگری پایین باشد، در نتیجه آحاد جامعه هم خیلی به این گزارش‌ها اتکا نمی‌کند و به‌مرور متوجه شده‌اند که این‌ها اصلاً اثرگذار و اثربخش نیست." (MI0513)

"شما فرض کن من موقع حسابرسی یک شرکت، خیلی از ایرادات را پیدا می‌کنم ولی در نهایت شرکا خودشان با مدیرعامل شرکت صحبت می‌کنند و کنار می‌آیند و خیلی راحت مشتری‌مداری می‌کنند و کیفیت گزارش را پایین می‌آورند تا درآمدشان کم نشود و مشتری خود را از دست ندهند، در نتیجه استقلال و قضاوت حرفه‌ای را رعایت نمی‌کنند. الآن خیلی از جوان‌ها به همین دلایل، سرخورده می‌شوند و می‌گویند اگر قرار است حسابرسی این‌گونه انجام شود بهتر است که من نمانم." (MI0607)

ب-۳-۲- نرخ پایین حق‌الزحمه:

"در کل حقوق و دستمزدها خیلی پایین است و یکی از مسائلی که مرا اذیت می‌کند این است که شرکت‌ها سر دو میلیون با من چانه می‌زند. بعد شما می‌خواهید از من گزارش حرفه‌ای بگیرید." (MI1413)

"مشکلات و چالشی که در این حرفه برای دانشجویان و کارآموزان (افراد تازه وارده به حرفه) وجود دارد عمدتاً انگیزه‌های ابتدایی اقتصادی هست چون مؤسسه‌ها معمولاً با حداقل هزینه می‌خواهند حسابرس را استخدام کنند و خیلی‌ها حتی حداقل حقوق را هم نمی‌دهند و می‌گویند شما دارید در اینجا دوره کارآموزی می‌گذرانید و به‌خاطر همین پول نمی‌دهند و این‌ها چالش‌هایی هست که بچه‌هایی که در این حرفه می‌آیند با آن روبرو هستند، به نظر من بزرگ‌ترین مشکل در حرفه همین مورد هست." (MI0906)

ب-۳-۳- رقابت غیر حرفه‌ای:

"متأسفانه بعضی از هم حرفه‌ای‌های ما در مؤسسات دیگر دست به یک سری اقدامات غیرقانونی و غیراخلاقی می‌زنند و نرخ‌شکنی می‌کنند. با این وضعیت، مؤسساتی که می‌خواهند درست کار کنند درآمدشان کم هست، طبیعتاً نیروهای کمتری دارد و حقوق کمتری برای پرسنل در نظر می‌گیرد و همین انگیزه‌ای می‌شود برای خروج از حسابرسی." (MI1707)

"متأسفانه مؤسسات حسابرسی، شأن حرفه را حفظ نمی‌کنند. مثلاً کاری که شاید ۳۰ میلیون تا ۴۰ میلیون حق‌الزحمه دارد یک مؤسسه می‌آید با ۱۰ میلیون، کار را جمع می‌کند و باعث می‌شود حرفه حسابرسی به هم بریزد. بحث رقابت منفی و نرخ‌شکنی که بین مؤسسات وجود دارد باعث شده که انگیزه حسابرس‌ها پایین بیاید." (MI0705)

ج- سیر تاریخی حرفه حسابرسی:

تغییرات و تحولات حرفه حسابرسی در ایران ازجمله سؤالاتی بود که از مصاحبه‌شوندگان به‌صورت مستقیم پرسیده شد تا جایگاه اجتماعی شکل‌گرفته در حرفه به‌صورت تدریجی مورد ارزیابی قرار گیرد. برخی پاسخ‌های داده شده به این پرسش در زیر مورد اشاره قرار می‌گیرد.

"در حرفه (سال ۱۳۶۹) چیزی به نام استاندارد نداشتیم، صرفاً منبع ما کتاب‌های آموزشی بود در نتیجه گزارش‌نویسی سلیقه‌ای بود. به نظر من مهم‌ترین قدم، استاندارد گذاری در حرفه حسابرسی بود که در سال‌های منتهی به ۱۳۸۰ شکل گرفت و به کار بسیار نظم داد هم برای گزارشگری حسابرسی هم برای گزارشگری مالی و تهیه صورت‌های مالی." (MI1114)

"از زمانی که جامعه حسابداران رسمی تشکیل شد حرفه حسابرسی درواقع توانست یک خودی نشان دهد و یک‌بخشی از سازمان‌های دولتی و شرکت‌ها توانستند کار را به بخش خصوصی بسپارند و این یک تحولی را ایجاد کرد نسبت به زمانی که مثلاً فقط سازمان حسابرسی بود، درواقع پویایی در حرفه وجود نداشت ولی خصوصی شدن خیلی تحولات مثبتی به همراه داشت." (MI0415)

تم اصلی چهارم- راهکارهای بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران:

باتوجه‌به اینکه مصاحبه‌شوندگان عمدتاً به چالش‌ها و مشکلات حرفه حسابرسی در کسب جایگاه اجتماعی مناسب اشاره داشتند، از آنها در خصوص رفع موانع و راهکارهای بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی سؤال به عمل آمد، نظرات اخذشده در قالب دو تم فرعی در سطح یک، شامل اقدامات درون حرفه‌ای و اقدامات کلان طبقه‌بندی گردید که هرکدام نیز به تم‌های فرعی در سطح دو تقسیم‌شده‌اند.

الف) درون حرفه‌ای:

الف-۱) اصلاح مدیریت منابع انسانی:

"حرفه ما نیازمند افرادی است که باهوش و دارای ابتکار و آگاهی باشند و به‌اصطلاح در برخورد با مسائل، ایده انتقادی داشته باشند و با پیشرفت فناوری و نیازهای جدید، افرادی که جذب این حرفه می‌شوند بایستی که در زمینه‌های رایانه‌ای و نرم‌افزاری روی خودشان کار کنند. به‌هرحال این حرفه نیازمند رشد هست." (MI1105)

"این حرفه نیاز دارد دست نسل جوان باشد و نسل پیر ما به‌اندازه کافی برداشت کرده و برده‌اند و این حرفه باید نفسی تازه بکند، منظورمان بحث به‌روزرسانی منابع انسانی است ما یکسری شرکا داریم که ایران نیستند ولی اسمشان در مؤسسات ثبت شده‌اند." (EI0222)

الف-۲) بهبود آموزش و به‌روزرسانی دانش و مهارت حسابرسان:

"بخشی از حسابرسی را باید بتوانیم از راه دور و به‌صورت آنلاین انجام دهیم و این چیزی است که در خیلی از کشورها دارد اتفاق می‌افتد. اگر اطلاعات به من درست داده شود من می‌توانم آنلاین حسابرسی انجام دهم و با به‌کارگیری نرم‌افزارهای حسابرسی گزارش باکیفیت صادر کنم، ولی متأسفانه در ایران از این حیث عقب هستیم. باید تلاش کنیم خودمان را به سطح جهانی برسانیم." (MI0418)

"اگر (حسابرسان) خودشان نتوانند این منزلت اجتماعی را حفظ و تقویت کنند، منزلت اجتماعی فعلی پایدار نخواهد بود و طبیعتاً ما در رابطه با منافع عمومی، افکار عمومی و انتظارات عمومی مسئول هستیم و ممکن هست ناچار شویم به‌صورت روزآمد خودمان را تقویت کنیم همانند نظام‌پزشکی که مرتب خودش را در کنگره‌ها بازآموزی می‌کند. حسابرسان هم در دنیا باید هرساله ۱۲۰ ساعت آموزش ببینند، در ایران از این حیث بسیار ضعیف کارشده است." (MI1006)

"آموزش دانشگاهی باید ارتقا پیدا کند، سرفصل‌های نوین باید وارد شود ببینید ما الآن در رشته‌های مالی و حسابداری چیزی به نام استفاده از نرم‌افزارهای بومی نداریم چه برسد به نرم‌افزارهای جهانی. مسلماً می‌دانیم در دنیای بیرون از چه نرم‌افزارهای استفاده می‌شود ولی ما بی‌بهره‌ایم، حتی مدعی کشف تقلب از طریق الگوریتم ژنتیک، هستند." (MI1020)

الف-۳- تقویت نهادهای حرفه‌ای:

"مؤسسات اگر تخصصی سازی کنند، روی حرفه خیلی اثرگذار خواهد بود مانند کشورهایی که خدمات مالی تخصصی در حوزه‌های مختلف مانند مالیاتی، تحلیل‌گری و غیره توسط افراد تخصصی در این زمینه‌ها انجام می‌دهند." (MI1222)

"اتفاقاً پایان‌نامه خودم در رابطه با ترجیح نهاد ناظر مستقل و شفافیت گزارش‌ها بوده است چه اشکالی دارد مثلاً نهادی مانند کمیسیون اوراق بهادار در آمریکا، حسابرس‌ها را جامعه حسابداران رسمی انتخاب کند و هر ۳ سال یک‌بار عوض شود و حسابرس‌ها در بورس، نهادی درست کنند که شرکت‌هایی که مثلاً از یک مبلغ بالاتر برود بر اساس یک دستورالعملی حسابرس تعیین شود تا نحوه انتخاب حسابرس‌ها خیلی دست خود سهام‌دارها نباشد." (EI0111)

ب- اقدامات کلان:

ب-۱- افزایش منابع اقتصادی و گسترش تقاضای خدمات حسابرسی:

"به نظر من باید واحدهای استانی تشکیل داد، در حال حاضر غالب مؤسسات حسابرسی در تهران هستند و ساکنین یک سری استان‌ها شاید اصلاً ندانند که حرفه حسابرسی یعنی چه؟! اگر هم نیازی داشته باشند از طریق دفاتر پیشخوان، کارهای مالیاتی خود را انجام می‌دهند؛ بنابراین باید از اقتصاد تمرکززدایی شود تا حرفه تا همه‌گیر شود و آحاد مردم بتوانند از آن استفاده کنند." (MI0225)

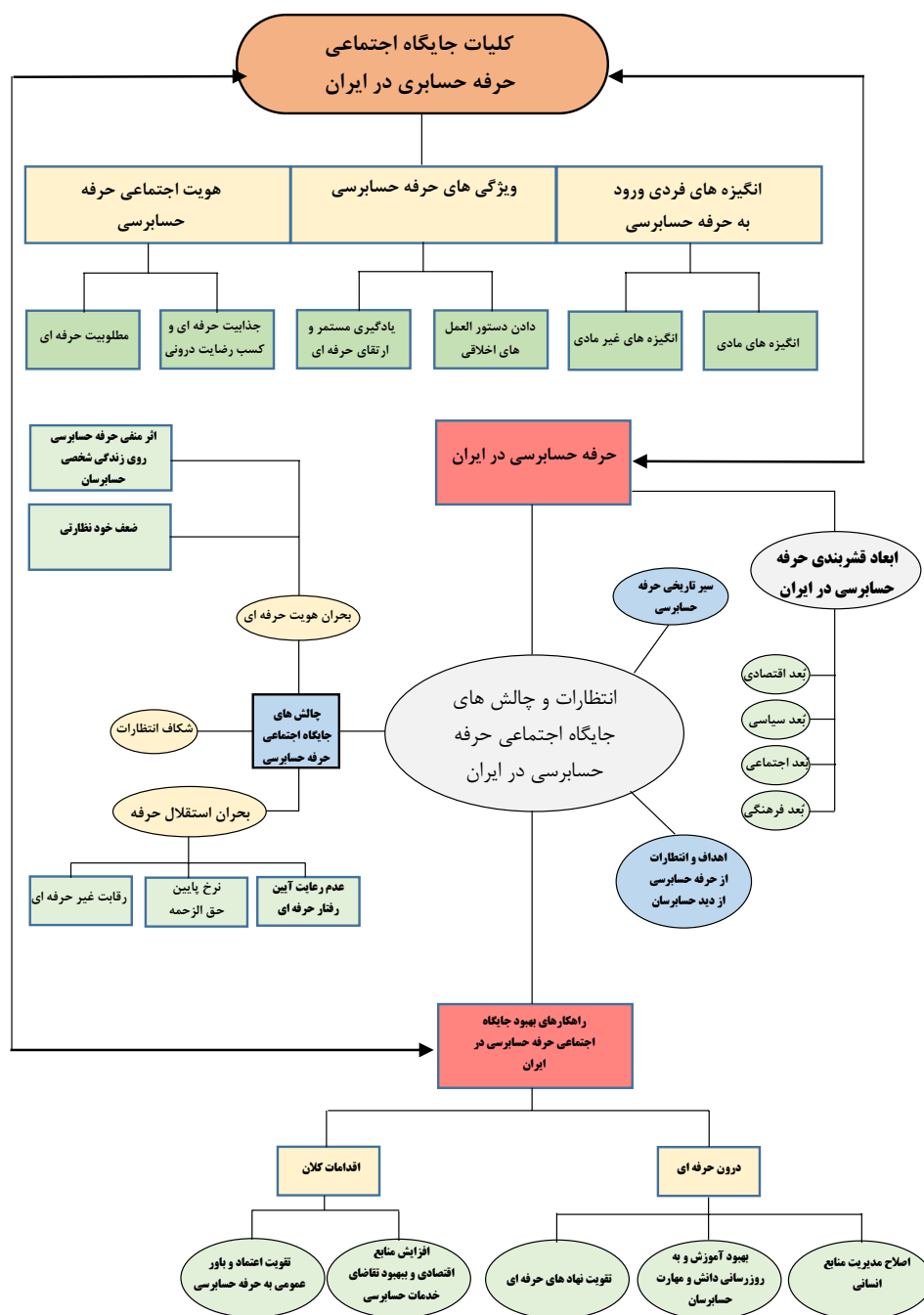
"اول اینکه باید سطح درآمدی و قراردادهای مؤسسات خیلی بالاتر برود تا نیروهایی باکیفیت جذب حرفه شوند. چون نقش اقتصادی و مالی یک حرفه خیلی پررنگ است بنابراین باید روی سطح درآمدی و قراردادها خیلی تحولات مثبت رخ دهد." (MI1318)

ب-۲- تقویت اعتماد و باور عمومی به حرفه حسابرسی:

"متأسفانه عدم شناخت عموم جامعه، نسبت به رشته حسابداری و حسابرسی در قیاس با مهندسی یا پزشکی یا وکالت جایگاه پایین‌تری دارد. متأسفانه در ایران ارزش گذاشته نمی‌شود حتی در رسانه‌های جمعی چه روزنامه چه صداوسیما به رشته حسابرسی توجهی نشده و نتوانستند این رشته را به‌خوبی معرفی کنند." (MI0316)

در نهایت و پس از آنکه تم‌ها را به‌طور کامل بررسی کردیم، می‌توان مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران از منظر نظریه هویت اجتماعی را که بر اساس تم‌های مورد اشاره تدوین شده است، در شکل (۲) مشاهده کرد.

شکل ۲: مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران بر اساس تحلیل تم



۶- بحث و نتیجه‌گیری:

درک از جایگاه اجتماعی یکی از فرایندهای روانی اجتماعی است که بر روی زندگی شخصی و حرفه‌ای افراد اثرگذار است (خانی‌پور و همکاران، ۱۳۹۸). بر همین اساس در پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با خبرگان فعال در حوزه حسابرسی و بر اساس روش تحلیل تم، مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران شناسایی شده است.

بر اساس نتایج تحقیق، انگیزه‌های فردی ورود به حرفه، ویژگی‌های حرفه و هویت اجتماعی حرفه از پایه‌های اصلی تشکیل‌دهنده جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران هستند. حرفه حسابرسی در ایران از منظر ابعاد قشربندی اجتماعی برطبق عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی قابل‌بررسی است. انتظارات و چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران بیشترین تأکید را از جانب مصاحبه‌شوندگان به خود اختصاص داد.

بررسی سیرتاریخی و اهداف و انتظارات از حرفه حسابرسی در شناسایی مؤلفه‌های مذکور حائز اهمیت بودند. چالش‌های فعلی و پیش‌روی جایگاه اجتماعی به مثابه زنگ خطری برای حرفه حسابرسی، به‌صورت ویژه مورد توجه نویسندگان این پژوهش است. حسابرسان و حرفه حسابرسی در ایران با بحران هویت حرفه‌ای مواجه هستند، شکاف انتظارات بین حسابرسان و استفاده‌کنندگان گزارش‌های حسابرسی باعث تعارض نقش‌ها و مسئولیت‌ها از دید طرفین شده است. نهایتاً بحران استقلال حسابرسان که ناشی از عدم رعایت مناسب آئین رفتار حرفه‌ای، نرخ پایین حق‌الزحمه‌ها و رقابت غیرحرفه‌ای فعالین حوزه حسابرسی است، آبرچالش جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران است. برای بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران باید اصلاحات درون حرفه‌ای از جانب خود حسابرسان انجام شود و همچنین اقداماتی در سطح کلان در کشور ضروری به‌نظر می‌رسد تا جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی تقویت شود تا حسابرسی و حسابرسان بتوانند به رسالت و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی خود در قبال جامعه، جامه عمل بپوشانند.

برخی از مؤلفه‌های اثرگذار بر جایگاه اجتماعی که در این پژوهش شناسایی شده است با نتایج تحقیقات دیگر که در حوزه هویت حرفه‌ای، هویت اجتماعی و منزلت شغلی صورت گرفته، سازگار است. در تحقیقات قبلی به اثرگذاری عواملی چون استرس کاری، فرصت‌های بهتر برای حسابرسان، فرسایش شغلی، بحران هویت شخصی و عوامل نظارتی به‌عنوان ویژگی‌های مؤثر بر عملکرد حرفه حسابرسی اذعان کرده بوند (خواجوی و صالحی، ۱۳۹۸؛ ایمونیانا و ایمونیانا، ۲۰۲۰؛ گنجی و عرب‌مازیزدی، ۲۰۲۱). این مقوله‌ها در تم چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی تحت عنوان بحران هویت حرفه‌ای طبقه‌بندی گردیده است. همچنین در تحقیقات پیشین به بحث تجاری‌سازی و افزایش سطح درآمد مؤسسات حسابرسی (عوامل اقتصادی)، فرصت‌های

ارتقا و پیشرفت و ارزش‌های اخلاقی به‌عنوان مباحث مهم در حوزه حسابرسی و جایگاه اجتماعی تاکید شده بود (کعب‌عمیر و حیدری، ۱۳۹۰؛ برزیده و همکاران، ۱۳۹۷؛ شایسته‌شجاعی و همکاران، ۱۳۹۹، آزاد و همکاران، ۱۴۰۱، ساندرافلتون و همکاران، ۱۹۹۵؛ فوجیشرو و همکاران، ۲۰۱۰). در این تحقیق نیز به بُعد اقتصادی و فرهنگی در قالب ابعاد قشربندی اجتماعی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی اشاره شده است، باید یادآور شد تا کنون تحقیق جامعی با موضوع جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران صورت نگرفته بود و نتایج این تحقیق به‌صورت منسجم‌تر و کامل‌تر موضوعات این حیطه را بررسی نموده است.

بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهادات کاربردی ذیل ارائه می‌شود:

الف) بر اساس راهکارهای درون حرفه‌ای جهت بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی (تقویت نهادهای حرفه‌ای) و نیز وجود بحران استقلال حرفه‌ای (رقابت غیرحرفه‌ای) و بحران هویت حرفه‌ای (ضعف خودنظارتی) که به‌عنوان تم‌اصلی و مؤلفه اثرگذار روی جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در تحقیق ارائه شده، مناسب است مراجع حرفه‌ای فعلی تقویت و با اصلاحات ساختاری درون حرفه‌ای، مقدمات بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی فراهم و از موازی‌کاری و یا ایجاد نهادهای نظارتی جدید پرهیز شود.

ب) در تم اصلی مربوط به راهکارهای بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران، افزایش منابع اقتصادی و بهبود تقاضای خدمات حسابرسی، به‌عنوان یکی از اقدامات در سطح کلان مورد تأیید قرار گرفته است، بر اساس این راهکار مؤسسات حسابرسی می‌توانند با تنوع بخشیدن به خدمات خود و ایجاد تیم‌های تخصصی جهت ارائه خدمات مالی و مشاوره‌ای، منابع مالی بیشتری را جذب و از وابستگی صرف به خدمات حسابرسی مستقل فاصله بگیرند.

ج) در تم اصلی مربوط به راهکارهای بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی به بهبود آموزش و به‌روزرسانی دانش و مهارت حسابرسان به‌عنوان یکی از اقدامات درون حرفه‌ای اشاره شده است، برای تحقق این امر بایستی در بلندمدت زمینه‌ها و بسترهای لازم برای به‌کارگیری نرم‌افزارهای حسابرسی فراهم گردد تا از حجم فشار کاری در مقاطع خاص و مأموریت‌های غیرضروری جلوگیری شود و حسابرسان اوقات فراغت بیشتری را برای زندگی شخصی داشته باشند تا یکی از چالش‌های جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی که تحت عنوان بحران هویت حرفه‌ای (اثر منفی حرفه حسابرسی روی زندگی شخصی حسابرسان) اشاره شده بود، کم‌رنگ‌تر گردد.

د) در سطح کلان نیز بایستی با تقویت اقتصادبخش خصوصی، تقاضای خدمات حسابرسی گسترده‌تر شود، همچنین با اصلاح قوانین، دیوان محاسبات کشور، متولی حسابرسی مستقل شرکت‌ها و نهادهای دولتی باشد و سازمان حسابرسی صرفاً نقش نهاد قانونگذار در حوزه حسابرسی را داشته باشد تا موجب تمرکز حسابرسی بخش دولتی در یک نهاد مستقل و نیز

تقویت رقابت و افزایش منابع اقتصادی در موسسات حسابرسی بخش خصوصی گردد. این پیشنهاد براساس موارد اشاره شده در ابعاد قشر بندی اجتماعی حرفه حسابرسی (بعد اقتصادی و بعد سیاسی) و نیز ضرورت اقدامات در سطح کلان برای بهبود جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی (افزایش منابع اقتصادی و بهبود تقاضای خدمات حسابرسی) و پیشنهاد برای کاهش چالش‌های جایگاه اجتماعی (رقابت غیر حرفه‌ای، حق الزحمه‌های پایین و ضعف خود نظارتی) مطابقت دارد.

۷- تشکر، تقدیر و ملاحظه‌های اخلاقی:

از کلیه افرادی که با مشارکت، مشاوره و انجام مصاحبه با پژوهشگران همکاری نموده‌اند، سپاس‌گزاری می‌گردد.

فهرست منابع

- آراد، حامد؛ مشعشی، سید محمد؛ بیان‌فر، فاطمه. (۱۴۰۱). تجاری‌سازی حسابرسی و بهزیستی روانی حسابرسان: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۰۷، صص ۱-۲۵.
- ارباب سلیمانی، عباس. (۱۳۹۳)، آیین رفتار حرفه‌ای برای حسابداران حرفه‌ای، مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای جامعه حسابداران رسمی ایران، نشر شهر یاس، چاپ اول.
- امیرپور سعید، محمدعلی. (۱۳۹۸)، قشر بندی و نابرابری اجتماعی: بررسی دیدگاه ماکس وبر در رابطه با قشر بندی اجتماعی، فصلنامه مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی، شماره ۸، صص ۵۱-۶۰.
- برزیده، فرخ؛ باباجانی، جعفر؛ عبدالهی، احمد. (۱۳۹۷)، طراحی الگوی هویت در قضاوت حسابرسی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، دانش حسابرسی. دوره ۱۸، شماره ۷۱، صص ۳۶-۵.
- بقایی سرابی علی. (۱۳۸۵)، بررسی تأثیر منزلت اجتماعی ادراک شده بر عملکرد شغلی، فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه آزاد خلیف، شماره ۸، صص ۱۲۴-۱۴۴.
- پور کاظمی، شهلا. (۱۳۸۹)، گرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگی‌های اجتماعی اقتصادی افراد، کار و جامعه، شماره ۱۲۸، صص ۴۳-۴۵.
- خانی‌پور، حمید؛ فراهانی، محمدنقی؛ عظیمی، رضا. (۱۳۹۸)، بررسی وضعیت ادراک از جایگاه اجتماعی و پیش‌بینی‌کننده‌های سازمانی، مدیریتی و سیاسی در میان اعضای

هیئت علمی دانشگاه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴۰، صص ۵۲-۳۳.

خنیفیر، حسین؛ منیری شریف، طاهره. (۱۳۹۴)، روش‌های تحقیق کیفی، مؤسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول.

دیانتی دیلمی، زهرا. (۱۳۹۹)، الگوی عوامل مؤثر بر بالندگی حسابداری در ایران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۹، شماره ۳۶، صص ۳۵۸-۳۲۳.

خواجوی، شکراله، صالحی، تابنده. (۱۳۹۸)، تأثیر فرسایش شغلی بر عملکرد در انجام وظایف پیچیده حسابرسی، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۸، صص ۲۷۹-۲۴۳.

سام آرام، عزت‌الله؛ قائم پور، محمدعلی، (۱۳۹۰)، سنجش منزلت اجتماعی معلمان در بین دانش‌آموزان، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، دوره ۳، شماره ۴، صص ۸۷-۷۷.

شاوردی، تهمینه؛ حیدری، حسین. (۱۳۹۵)، تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۸، شماره ۲۸، صص ۱۴۱-۱۱۴.

شایسته‌شجاعی، پرویز، پورزمانی، زهرا؛ یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۳۹۹)، تأثیر معیارهای رفتار اخلاقی (محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حسابرسان، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۲۸۱-۳۱۸.

کرمی، غلامرضا؛ تاجیک، کامران. (۱۳۹۴)، مدل‌سازی حسابداری تورمی در ایران بر اساس روش تحلیل تم، فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۲۸، شماره ۱، صص ۱۴۲-۱۶۴.

کعب عمیر، فریده؛ حیدری، غلامرضا. (۱۳۹۵)، ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه جایگاه اجتماعی حرفه علم اطلاعات و دانش‌شناسی نشریه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۲، شماره ۱، صص ۹۹-۱۲۲.

کنдал، دیانا. (۱۳۹۲)، جامعه‌شناسی معاصر، ترجمه همتی، فریده؛ نشر جامعه‌شناسان، چاپ اول.

گیدنز، آنتونی. (۱۳۸۷)، جامعه‌شناسی، ترجمه صبوری، منوچهر؛ نشر نی، چاپ بیست و هفتم.

مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای. (۱۳۸۸)، آیین رفتار حرفه‌ای، جامعه حسابداران رسمی.

مشایخی‌فرد، سعید؛ پورزمانی، زهرا؛ جهان‌شاد، آریتا. (۱۳۹۸)، نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرسان بر تأثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۴، شماره ۷، صص ۶۲-۲۳.

ملانظری، مهناز؛ شمس، زهرا. (۱۳۹۵)، تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، فصلنامه پژوهش حسابداری و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۱۴۵-۱۶۳.

- Bamber, M. E., & Iyer, V. M. (2007). Auditors' identification with their clients and its effect on auditors' objectivity. *Auditing. A Journal of Practice & Theory*. 26(2):1-24
- Fujishiro, K., J. Xu, F., Gong. (2010). What does "occupation" represent as an indicator of socioeconomic status? Exploring occupational prestige and health. *Social Science & Medicine*. 71: 2100-2107.
- Imoniana, j., B. Imoniana. 2020. Auditors' career development and personal identity crisis. *European Research Studies Journal*, 23(1):565-586.
- Ganji, K., M. Arabmazar Yazdi. 2021. Identifying the Factors Affecting Professional Turnover Intention among the Auditors. 5(3): 83-106.
- Gendron, Y., & Spira, L. F. (2010). Identity narratives under threat: A study of former members of arthur andersen. *Accounting, Organizations and Society*. 35:275-300.
- Keke H., M. D. Mahlendorf, and J. Weber. 2014. Management Accountants 'Occupational Prestige Within the Company: A Social Identity Theory Perspective. *European Accounting Review*. 23(4):671-691.
- Kontogiannis, N., A. Litina, D. Varvarigos. 2019. Occupation-induced status, social norms, and economic growth. *Journal of Economic Behavior and Organization* 163: 348-360.
- MacKinnon, N., T. Langford. 1994. The meaning of occupational prestige scores: a social psychological analysis and interpretation. *The Sociological Quarterly* 35 (2):215-245.
- Obermire, K., J. R. Cohen, K. M. Zehms . 2021. Audit committee members' professional identities: Evidence from the field, *Accounting, Organizations and Society* 93(C): 1-19
- Ramasubramanian S. , Ch. J. Murphy . 2014. Laboratory experiments in the social sciences (second edition). Academic Press: 385-402.
- Shohani, M. , V. Zamanzadeh .(2017). Nurses' Attitude towards Professionalization and Factors Influencing It. *Journal of Caring Sciences*..6(4): 345-357.
- Towry, K. (2003). Control in a teamwork environment e the impact of social ties on the effectiveness of mutual monitoring contracts. *The Accounting Review*. 78(4):1069-1095.

- Tsakissiris, J. 2016. The role of professional identity & self-interest in career choices in the emerging ICT workforce. Masters by Research thesis, Queensland University of Technology.
- Ying Liu Ch., W. Neng Wang. 2020. On the optimality of social status seeking. *Economic Modelling* 93: 520–525.
- Pernilla, B., T. Umans, P. Skog, E. Theodorsson. 2018. Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms *Accounting, Auditing & Accountability Journal*: 31(2):374-399.