

رفتار شهروندی در حسابداری؛ ریشه‌ها و پیامدها (تحلیلی کیفی)

سهیلا طرچه^۱، فرزین رضایی^{۲*}، غلامرضا کردستانی^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران
^۲ دانشیار، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)
^۳ استاد، گروه حسابداری، دانشگاه امام خمینی(ره)، قزوین، ایران
تاریخ دریافت: آبان ۱۴۰۰، اصلاحیه: آذر ۱۴۰۰، پذیرش: دی ۱۴۰۰

چکیده

با توجه به اهمیت، ارتباط و تأثیرگذاری رفتار حسابداران بر سیستم‌های حسابداری به ویژه در رفتارهایی که به صورت داوطلبانه بوده و به صورت کاملاً اختیاری از سوی آنها انجام می‌شود، این تحقیق با هدف شناسایی علل و پیامدهای رفتار شهروندی در حسابداری انجام گرفته است. جهت‌گیری این پژوهش، بنیادی؛ فلسفه آن، ساخت‌گرایی؛ روش مورد استفاده آن، کیفی از نوع تکنیک تحلیل مضمون و بازه زمانی انجام آن، تابستان ۱۴۰۰ می‌باشد. در این تحقیق به منظور جمع‌آوری 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 داده‌ها در قالب ۳۸ مفهوم، ۲۳ مقوله فرعی و ۱۲ مقوله اصلی دسته‌بندی گردیده‌اند. بر این اساس، «شخصیت حسابداری»، «ارزش-های فردی حسابداری»، «محیط کار» و «سیاست‌های سازمانی» به عنوان علل بروز رفتار شهروندی در حسابداری و همچنین «برندسازی شخصی» و «بهبود عملکرد فردی»، «افزایش اعتبار حرفه حسابداری»، «ارتقای سرمایه انسانی»، «بهبود کیفیت تصمیم‌گیری»، «حسابداری شهروندی»، «حسابداری اجتماعی» و «حسابداری سبز» به عنوان پیامدهای این رفتار در حسابداری مورد شناسایی قرار گرفت.

واژه‌های اصلی: حسابداری رفتاری، رفتار شهروندی در حسابداری، تحلیل مضمون.

۱- مقدمه

به عنوان یکی از شاخه‌های رشته حسابداری شناخته می‌شود به ارتباط بین رفتار انسان و سیستم حسابداری پرداخته [۱۵] و با استفاده از رشته‌های مختلف از جمله روان‌شناسی، علوم سیاسی و علوم رفتاری، به دنبال پیش‌بینی، توضیح و توجیه رفتار حسابداران یا استفاده‌کنندگان از گزارش‌های مالی می‌باشد [۹]. 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 مورد بررسی قرار دهد [۱۵]. از سوی دیگر بررسی تحقیقات مختلف نشان می‌دهد در اکثر پژوهش‌های انجام شده در حسابداری رفتاری، تمرکز بیشتر بر استفاده‌کنندگان و دریافت‌کنندگان اطلاعات بوده [۱۵] و کمتر به خصوصیات رفتاری فرد حسابداری به عنوان تهیه‌کننده و فرستنده اطلاعات توجه شده است [۸ و ۲۵]. 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

یکی از ابزارهای با اهمیت در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، ایجاد و استفاده از یک سیستم حسابداری کارآمد و به‌روز می‌باشد. 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 [۱۳]. 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 [۱۷]. از این‌رو به دلیل اهمیت تأثیرگذاری حسابداران بر سیستم‌های 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 [۲۳] و گرایشی را تحت عنوان حسابداری رفتاری ایجاد نمایند. این گرایش که

*mk.zandi@yahoo.com

شده است [۱۵]. همچنین بیرنبرگ^۲ (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 آن 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.

۲-۲- رفتار شهروندی

در علوم رفتاری، رفتارهای افراد در محیط‌های کاری به سه دسته رفتار اصلی (طبق شرح وظایف)، رفتار انحرافی^۳ و رفتار شهروندی^۴ 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 [۱]. منظور از رفتار شهروندی نیز رفتاری داوطلبانه و فراتر از الزامات رسمی نقش و جایگاه یک فرد است که به طور صریح یا ضمنی توسط سیستم رسمی پاداش برانگیخته نشده و منجر به افزایش کارایی او، واحد کاری و در نهایت سازمان می‌گردد [۳۱ و ۳۰]. به عنوان مثال در حرفه حسابداری جمع‌آوری و بایگانی مستندات، ثبت داده‌های مالی، تهیه و ارائه گزارش‌های مالی به نهادهای درون سازمانی و برون سازمانی 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^۵ تحت عنوان

تأثیرات رفتاری و شخصیتی آن‌ها نیز که مؤثر بر عملکرد و شاخص‌های مهم می‌باشد، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرد؛ به خصوص 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 می‌تواند در ارتقای عملکرد سازمان نقش بسزایی را ایفا نماید. این رفتار که در متون، تحت عنوان رفتار شهروندی شناخته می‌شود، رفتاری داوطلبانه و خارج از چارچوب شرح وظایف اصلی یک حسابدار بوده و انجام آن می‌تواند ضمن ایجاد محیطی مثبت‌گرا، سلامتی سیستم حسابداری را نیز از طریق بهبود عملکرد آن به همراه داشته باشد [۱۰].

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، ریشه‌ها و دلایل بروز رفتار شهروندی در حسابداری مورد بررسی قرار گرفته و پیامدهای به‌کارگیری این رفتار نیز شناسایی و مورد معرفی قرار گیرد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- حسابداری رفتاری

حسابداری رفتاری، از ترکیب علوم رفتاری و حسابداری شکل گرفته و بیان‌کننده کاربرد، روش و چشم‌انداز علوم رفتاری در راستای پیشرفت-های علم حسابداری بوده [۲۴] و به‌عنوان یکی از گرایش‌های حسابداری به ارتباط بین رفتار انسان و سیستم حسابداری توجه می‌نماید [۱۵]. 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 [۱۴]. 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 وارد شدن 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 [۱۴].

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. 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

^۲ Birnberg

^۳ Deviant Behavior

^۴ Citizenship Behavior

^۵ Barnard

^۱ Bamber & et al

مارگاهانا^{۱۱} (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 می‌خواهد کارایی، اثربخشی و عملکرد خود را ارتقاء دهد باید رفتارهای شهروندی را در بین کارکنانش نهادینه نماید.

آبرئو^{۱۲} (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^{۱۳}، 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 بلایی 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^{۱۴} (۲۰۱۵) در تحقیق دیگری با عنوان حسابداری شهروندی^{۱۴} با تأکید بر نقش حسابدار به این نتیجه رسیده که حسابدار نیز یکی از شهروندان^{۱۵} جامعه بوده و نگرش، نوع قضاوت و فرهنگ وی بر نحوه تهیه و ارائه اطلاعات تأثیرگذار است. وی حسابداری شهروندی را این‌گونه 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^{۱۶} یکی از نیازهای اساسی و ضروری جوامع انسانی بوده و اجزای تشکیل‌دهنده آن که شامل حق‌وظیفه^{۱۷} می‌باشد، برای اداره امور جوامع انسانی ضروری است. حسابداری با استفاده از سیستم‌های حسابداری به عنوان زبان تجارت^{۱۸}، 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^{۱۹} (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 تئوری‌های مدیریت^{۲۰} و

«رفتارهای فرانشی^۱» مطرح گردید. رفتارهای خودجوش و خودانگیخته- ای که هم شامل رفتارهایی است که در شرح شغل نیامده‌اند و رفتار مورد انتظار و پذیرش سازمان است و هم رفتارهای فرانشی که نمودهایی از کمک به کارکنان جدید در سازمان، عدم تزییع حقوق دیگران و ابراز صمیمیت با دیگران می‌باشد. 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.

در ارتباط با ابعاد رفتار شهروندی نیز تحقیقات مختلفی توسط پژوهشگران انجام شده است. به عنوان مثال تامبه و شانکر^۲ (۲۰۱۴) در بررسی‌های خود ابعاد فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی را برای رفتار شهروندی در نظر گرفته‌اند. از نظر این محققین بعد فردی شامل خودآموزی^۳، خوش صحبتی^۴، 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 تصویرسازی مثبت از شرکت، می‌باشد. بورمن و کلمن^۵ (2012) نیز رفتار شهروندی را در قالب سه مؤلفه عملکرد شهروندی میان فردی، عملکرد شهروندی سازمانی و عملکرد شهروندی شغلی تقسیم‌بندی نموده‌اند. آلیسا^۶ (۲۰۰۸) به عنوان محقق دیگری 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^۷ (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^۸ (۲۰۰۴) رفتار شهروندی را یاری و کمک مثبت و فعال و اجتناب از رفتارهایی که به همکاران و سازمان لطمه وارد می‌کند، معرفی نموده‌اند.

۲-۳- پیشینه تحقیق

رتولازا و همکاران^۹ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان حسابداری اجتماعی^{۱۰} 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 ارزش- گذاری نمی‌شود اما بر اعتبار اجتماعی سازمان می‌افزاید.

¹¹ Margahana

¹² Abreu

¹³ Citizenship

¹⁴ Citizenship Accounting

¹⁵ Citizens

¹⁶ Citizenship

¹⁷ Right/ Duty

¹⁸ Trade Language

¹⁹ Farh & et al

²⁰ Management

¹ Ultra-role Behavior

² Sukhada Tambe & Meera Shanker

³ Self Training

⁴ Self talking

⁵ Borman & Coleman

⁶ Alisa

⁷ Koopman

⁸ Markoczy & Xin

⁹ Retolaza & et al

¹⁰ Social Accounting

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، نوع‌دوستی، مشارکت سازمانی، جوانمردی و ادب و نزاکت را به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته بودند.

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. از طرف دیگر کیفیت و یکپارچگی اطلاعات حسابداری نیز موجب افزایش قابلیت اطمینان افشای گزارش‌های 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 ابوحمز (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 می‌باشد، به صورت زیر مطرح می‌شود:

پرسش ۱) علل بروز رفتار شهروندی در حسابداری چیست؟

پرسش ۲) انجام رفتار شهروندی در حسابداری چه نتایج و

پیامدهایی را به همراه خواهد داشت؟

رفتار سازمانی^۱ گره خورده است، از این‌رو در سال‌های اخیر حوزه‌های مختلفی از جمله مدیریت و علوم رفتاری به حرفه حسابداری وارد شده‌اند. آن‌ها دریافته‌اند که رضایت شعلی و انگیزه کاری حسابداران مستقیماً تحت تأثیر عدالت و محیط کاری قرار دارد. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که با افزایش رفتار شهروندی سازمانی بین حسابداران میزان رضایت شعلی و عملکرد آنان افزایش می‌یابد.

طرقة و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان الگوی ماهیت‌شناسی رفتار شهروندی در حسابداری، به بررسی ابعاد این پدیده پرداختند. محققین به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروندی در حسابداری در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی گروه‌بندی می‌گردد. در این تحقیق بعد فردی رفتار شهروندی حسابداری شامل «انضباط فردی»، «جوانمردی»، «آداب رفتاری»، «ارتقای فردی»، «وجدان کاری» و «ابتکار فردی»؛ بعد گروهی شامل «فداکاری»، «نوع‌دوستی»، «رفتارهای کمک‌کننده» و «اخلاق حرفه‌ای» و در نهایت بعد سازمانی نیز شامل «فضیلت سازمانی»، «اطاعت سازمانی»، «اجابت سازمانی»، «وفاداری سازمانی»، «مشارکت سازمانی» و «تعصب سازمانی» مورد شناسایی قرار گرفته است.

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 رفتارها 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 شعلی، رضایت شعلی و آوای کارکنان را به عنوان متغیرهای میانجی در نظر گرفته‌اند. نتایج این تحقیق که با مراجعه به ۱۷۷ نفر به دست آمده 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^۲ (مدنی، اجتماعی و سیاسی) نقش حسابداری را تحت تأثیر قرار می‌دهند به گونه‌ای که حسابداران در جهت ادای حقوق شهروندان (در

¹ Organizational Behaviour

² Citizenship Rights

۴- روش شناسی پژوهش

جدول (۱): مشخصات مصاحبه‌شوندگان

مصاحبه‌شونده	کد	عنوان شغلی	سابقه شغلی	تحصیلات
۱	P1	استاد دانشگاه	۲۱	دکترای حسابداری
۲	P2	حسابرس	۱۷	دانشجوی دکتری حسابداری
۳	P3	مدیر مالی	۲۳	کارشناس ارشد حسابداری
۴	P4	حسابدار	۲۴	دانشجوی دکتری حسابداری
۵	P5	حسابدار	۲۶	کارشناس ارشد حسابداری
۶	P6	استاد دانشگاه	۱۰	دکترای مدیریت رفتار سازمانی
۷	P7	استاد دانشگاه	۱۱	دکترای حسابداری
۸	P8	استاد دانشگاه	۱۴	دکترای حسابداری
۹	P9	استاد دانشگاه	۱۶	دکترای حسابداری
۱۰	P10	استاد دانشگاه	۱۷	دکترای مدیریت رفتار سازمانی
۱۱	P11	استاد دانشگاه	۲۵	دکترای مدیریت رفتار سازمانی
۱۲	P12	حسابدار	۲۲	کارشناس ارشد حسابداری
۱۳	P13	مدیر مالی	۱۴	کارشناس ارشد حسابداری
۱۴	P14	مدیر مالی	۱۲	کارشناس ارشد حسابداری
۱۵	P15	مدیر مالی	۱۰	دانشجوی دکتری حسابداری
۱۶	P16	حسابرس	۱۵	کارشناس ارشد حسابداری

روش اجرای این پژوهش به صورت کیفی با رویکرد تحلیل مضمون^۱ است. در این روش که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد، مضمون یا تم^۲ عنصر کلیدی محسوب شده و پرارزش-ترین واحدی است که در تجزیه و تحلیل محتوا باید از یک کلمه، جمله یا پاراگراف استخراج گردد [۶]. همچنین این تحقیق بر اساس دسته‌بندی تحقیقات بر مبنای هدف، در دسته تحقیقات بنیادی^۳ قرار می‌گیرد.

قرار می‌گیرد. به طور کلی رویکرد ظاهر شونده در راهبرد تحلیل مضمون با گذر از سه مرحله کدگذاری باز^۴، کدگذاری محوری^۵ و کدگذاری انتخابی^۶ 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 خلاصه کردن انبوه اطلاعات کسب‌شده از مصاحبه‌ها و اسناد به درون مفاهیم و دسته‌بندی‌هایی است که در این سوالات 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 پارادیمی 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 تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، کدگذاری انتخابی است که عبارتست از فرآیند انتخاب دسته‌بندی اصلی، مرتبط کردن 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 [۲۵].

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 برفی^{۱۳} مصاحبه‌شونده دیگر مشخص و تا زمان رسیدن به اشباع نظری مراحل ادامه پیدا کرد. مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان به طور خلاصه در جدول شماره (۱) آورده شده است.

۴-۱- 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:

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

جدول (۲): محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	کد	تعداد کدها	تعداد توافقی	پایایی بین دو کدگذار
۱	P4	۱۶	۶	۰/۷۵

1 Thematic analysis
2 Theme
3 Basic Research
4 Open Encoding
5 axial Encoding
6 Selection Encoding

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 تجزیه و تحلیل 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 (تم‌های) موجود، حداقل خود داده‌ها سازمان‌دهی و در قالب جزئیات توصیف شدند [۶]. بر این اساس و به منظور تحلیل داده‌های جمع‌آوری 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. 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 ۷۳ مفهوم شناخته شده است. پس از شناخت مفاهیم اولیه و در مرحله دوم، با استفاده از تجربه و خلاقیت محققین و همین‌طور استفاده از ادبیات جمع‌آوری شده، مفاهیم شناسایی شده بر اساس نزدیکی مفهومی به هم در برجسب‌های 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 سوم، 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 (۳) و (۴) نشان داده شد.

جدول (۳): کدگذاری محوری ریشه‌ها

مفاهیم	زیر ها(مقوله فرعی)	مقوله های	مقوله های اصلی	ابعاد
--------	--------------------------	--------------	----------------------	-------

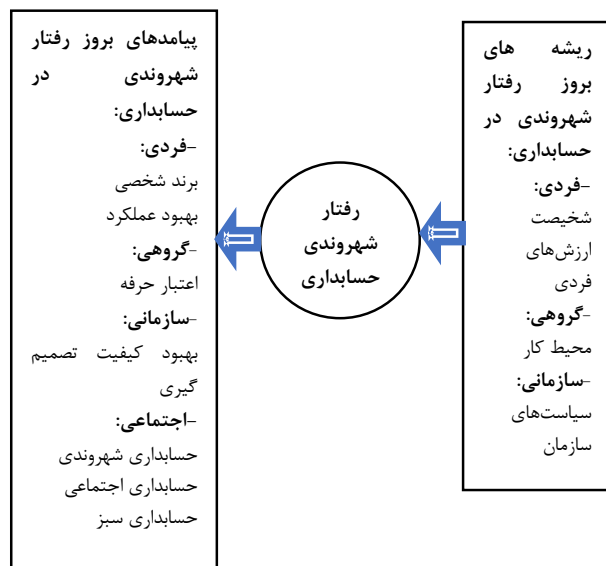
فردی	شخصیت	تربیت خانوادگی	توجه خانواده به رفتار نیک	
			توجه خانواده به گفتار نیک	
			تأکید بر رعایت ادب و احترام	
			ترویج نگاه مثبت به مسائل و موضوعات مختلف	
		خصوصیات ذاتی	نظم فردی	
			مسئولیت‌پذیری فرد در انجام کار	
	ارزش‌های فردی	آموزه‌های دینی	تأکید به اخلاق و رفتار نیکو در روایات	
			تأکید به اخلاق و رفتار نیکو در احادیث	
			تأکید به اخلاق و رفتار نیکو در قرآن	
		ارزش‌های ملی	توجه به تلاش و کوشش در شعر و ادبیات فارسی	
			تأکید بر گفتار نیکو	
			تأکید بر پندار نیک	
			تأکید بر کردار نیک	
			نوع رابطه با همکاران	رفاقت و دوستی بین همکاران
				حمایت و پشتیبانی در بین همکاران
شیوه رهبری سرپرست	نگاه مثبت سرپرست به زیردستان			
	احترام به زیردستان			
	میزان مشارکت زیردستان در تصمیم‌گیری‌ها			
	توجه و تأکید سرپرست بر کار تیمی			
سازمانی	سیاست‌های سازمان	سیستم جبران خدمت	پرداخت به موقع حقوق و دستمزد	
			نحوه محاسبه حقوق و دستمزد	
			تشویقی‌ها و پاداش‌ها	
		طراحی شغل	تدوین مناسب شرح شغل	
			انگیزشی بودن شغل	
			آزادی عمل و استقلال در کار	
	عدالت سازمانی	تقسیم کار منصفانه		
		پرداخت منصفانه پاداش‌ها		
		شرایط برابر برای ارتقاء		
		ایجاد نظام شایسته‌سالاری		
		تعامل عادلانه و منصفانه با کارکنان		

جدول (۴): کدگذاری محوری پیامدها

مفاهیم	زیرمقوله‌ها(مقوله- های فرعی)	مقوله‌های اصلی	ابعاد								
اعتبار و اصالت داشتن ایجاد فرصت پیشرفت بیشتر تمایز و منحصر به فرد بودن در حوزه حسابداری دانش استفاده از ابزارهای اطلاعاتی و ارتباطی انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری سریع رقابت‌پذیری یا روحیه رقابتی داشتن ایمان و باورداشتن به خود و درک استعدادها عشق و اشتیاق به کار خودکنترلی خودآگاهی خودیادگیری و خودارتقای	تمایز حسابدار از افراد دیگر	برند شخصی	فردی								
				زندگی شخصی شادتر کاهش تأثیر مشکلات کاری بر موضوعات خانوادگی حل بهتر مسائل و مشکلات کاهش بی‌نظمی کاهش تخلفات حسابدار کاهش خطا در انجام امور روابط عمومی خوبی داشتن شفاف‌سازی شخصیت حرفه‌ای ارتقای منزلت حرفه حسابداری پیروی دقیق‌تر قوانین و مقررات افزایش تعهدات به حرفه روابط مثبت و مؤثر در محیط کار و مبتنی بر همکاری توانایی کار تیمی و همکاری با دیگران قدرت رهبری انگیزشی و الهام- بخش ایجاد همبستگی درک متقابل بین خود و دیگران رسیدن	بهبود کیفیت زندگی شخصی	عملکرد	گروهی				
								شفافیت اطلاعات ادراک بهتر گزارش‌ها افزایش دقت در گزارش‌ها	ارتقاء کیفیت گزارشگری	بهبود کیفیت تصمیم	سازمانی

بهره مندی از حسابداران با دانش وفاداری حسابدار به سازمان ارزش‌آفرینی حسابدار برای سازمان	دارایی نامشهود	ارتقاء سرمایه انسانی	گیر			
				توجه به حقوق شهروندان در گزارش‌های مالی توجه به مسئولیت شرکت‌ها در قبال شهروندان	ارتقاء مسئولیت شرکت‌ها در قبال شهروندان	حسابداری اجتماعی

در این پژوهش با تلفیق مقولات به دست آمده، مدل حاصل به صورت شکل (۱) ترسیم می‌شود:



شکل (۱): پارادایم (مدل الگویی) کدگذاری محوری

با عنایت به شکل شماره (۱) و بر اساس دیدگاه مصاحبه‌شوندگان،

فرد تأثیرگذار است. عوامل ارثی، اوصاف و خصوصیات را در قالب پدیده‌های جسمانی، روانی و وضعیت بیولوژیکی به فرزندان منتقل می‌کند. مصاحبه‌شوندگان از خصوصیات ذاتی به مواردی مانند نظم فردی، فروتنی در مقابل مشکلات و مسئولیت‌پذیری فرد در انجام کار اشاره کرده‌اند.

۶-۱-۲- ارزش‌های فردی

ارزش‌های فردی آن دسته از ارزش‌های اخلاقی، اعتقادی، ملی و... است که قوام، عرصه تحقق و وجود خارجی آن‌ها وابسته به خود فرد می‌باشد. البته برای هر فرد تجویزهای متفاوتی را دارد و یکی از دلایلی که باعث می‌شود زندگی انسان‌ها متفاوت باشد، تفاوت در نظام ارزشی هر یک از انسان‌ها است. از نظر مصاحبه‌شوندگان آموزه‌های دینی و ارزش‌های ملی می‌توانند از جمله عوامل تأثیرگذار بر ارزش‌های فرد باشند. پیوند دین و رفتار غیرقابل انکار است.

دین به عنوان نظام ارزش‌ها و هنجارها می‌تواند آثار قابل توجهی بر زندگی اجتماعی بشر بگذارد. با توجه به اینکه باورها و گرایش‌های دینی، مشوق تعاملات اجتماعی و مشارکت هستند، انتظار می‌رود رفتار افراد دیندار اجتماع‌گراتر بوده و وابستگی به دین و پایبندی به اعتقادات دینی، زمینه‌ای برای بروز رفتارهای سالم باشد. از دید مصاحبه‌شوندگان این پژوهش نیز آموزه‌های دینی تأثیر بسیار زیادی بر رفتار افراد دارند. بسیاری از این آموزه‌ها در روایات و احادیث و یا حتی در کتاب آسمانی قرآن مورد تأکید قرار گرفته‌اند. به‌عنوان مثال، رسول خدا(ص) می‌فرماید: "برترین شما نیکوکارترین شما از نظر اخلاق است. آنان که خود را آماده خدمت کرده و با دیگران با الفت و محبت زندگی می‌کنند." همچنین رسول خدا(ص) می‌فرماید: بیشترین چیزی که امت را به بهشت می‌برد، تقوای خدا و حسن خلق است." و یا "محبوب‌ترین شما در نزد خدا، خوش‌اخلاق‌ترین شماست."

مهم‌ترین سطح هویت در اصل هویت ملی است، این‌که فرد ارزش‌های کشورش اعم از ارزش‌های ملی و فرهنگی را بپذیرد. ارزش‌های ملی فراگیرترین و مهم‌ترین سطح ارزش در تمام نظام‌های اجتماعی هستند که بر کلیه حوزه‌های فرهنگ، اجتماع و سیاست تأثیرگذارند. ارزش‌های ملی عبارتند از مجموع ارزش‌های تاریخی، فرهنگی، اقتصادی، سنتی و زبانی افرادی که دارای سرزمین مشترک هستند. در بسیاری از داستان‌ها و شعرها، به اخلاق و رفتار نیکو تأکید شده که گاهاً به‌عنوان ضرب‌المثل هم مورد استفاده قرار می‌گیرند.

۶-۱-۲- بعد گروهی

۶-۱-۲-۱- محیط کار

محیط کار، به محل یا محیطی گفته می‌شود که در آن کارکنان برای کارفرمای خود کار می‌کنند. یک محیط خوب، می‌تواند بر رشد ارزش‌های پرسنل، افزایش توان و بهره‌وری آنان اثرگذار باشد. امروز با پیچیده‌تر شدن

مقوله‌های «تربیت خانوادگی»، «خصوصیات ذاتی» به عنوان زیرمقوله‌های فرعی شخصیت، «آموزه‌های دینی» و «ارزش‌های ملی» به‌عنوان زیرمقوله‌های فرعی «ارزش‌های فردی» در بعد فردی؛ مقوله‌های «نوع رابطه با همکاران» و «شیوه رهبری سرپرست» به‌عنوان زیرمقوله‌های فرعی «محیط کار» در بعد گروهی و مقوله‌های «سیستم جبران خدمت»، «طراحی شغل» و «عدالت سازمانی» به‌عنوان زیرمقوله‌های فرعی «سیاست‌های سازمان» در بعد سازمانی به عنوان شرایط علی رفتار شهروندی حسابداری و زیرمقوله‌های «برندسازی شخصی» و «بهبود عملکرد» به عنوان پیامدهای فردی، زیرمقوله «اعتبار حرفه» به عنوان پیامد گروهی، زیرمقوله‌های «بهبود کیفیت تصمیم‌گیری» و «ارتقاء سرمایه انسانی» به عنوان پیامدهای سازمانی و در نهایت نیز زیرمقوله‌های «حسابداری شهروندی»، «حسابداری اجتماعی» و «حسابداری سبز» به عنوان پیامدهای اجتماعی انجام رفتار شهروندی در حسابداری مورد شناسایی قرار گرفته‌اند.

۶- بحث

۶-۱- ریشه‌ها

۶-۱-۱- بعد فردی

۶-۱-۱-۱- شخصیت

از جمله عواملی که از دید مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان شرایط علی در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی مورد شناسایی قرار گرفت، شخصیت است. این شخصیت است که مشخص می‌کند شما چگونه به دیگران واکنش نشان می‌دهید. توانایی‌ها، عقاید، نگرش‌ها، انگیزش‌ها، هیجان‌ها و صفات شخصیتی در هر فرد ترکیب ویژه‌ای دارد که او را از دیگران متمایز می‌سازد.

یکی از عوامل مؤثر بر شخصیت، تربیت خانوادگی است که می‌تواند در شکل‌گیری شخصیت به صورت مثبت یا منفی تأثیر بگذارد. خانواده اساسی‌ترین واحد جامعه است، به همین دلیل برخی از پژوهشگران خانواده را ستون فقرات یک جامعه می‌دانند. از نظر مصاحبه‌شوندگان این پژوهش، خانواده‌ها باید به نکاتی مانند توجه به رفتار و گفتار نیک، تأکید بر رعایت ادب و احترام و ترویج نگاه مثبت به مسائل و موضوعات مختلف تأکید بیشتری داشته باشند.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر شخصیت، خصوصیات ذاتی است. خصوصیات ذاتی تحت تأثیر دو عامل محیط و وراثت قرار دارد. محیطی که انسان در آن زندگی می‌کند، در شکل‌گیری شخصیت وی مؤثر است. این‌که شخص در چه محیطی متولد شده و رشد کرده است، بسیار مهم است. کسی که در یک محیط سالم از حیث خانواده، مدرسه، دوست و رفیق رشد کرده باشد، طبیعتاً در شکل‌گیری مثبت شخصیت او مؤثر است و متفاوت است از کسی که در محیط فاسد رشد کرده و اطرافیان او را انسان‌های فاسد احاطه کرده‌اند. علاوه بر محیط، ارث هم در شکل‌گیری خصوصیات ذاتی

اکتساب، گسترش و به‌کارگیری قدرت و سایر منابع، برای به‌دست‌آوردن رهاوردهای ترجیح داده شده در وضعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در ارتباط با انتخاب‌ها (گزینه‌ها) وجود دارد. وجود سیاست سازمانی در هر جایی که گروهی از افراد با هم بر سر منابع محدود در رقابت هستند، اجتناب‌ناپذیر است. در واقع سازمان‌ها و نهادها به دلیل شیوع مراکز قدرت و گروه‌های ذی‌نفع با برنامه‌های رقابتی و متناقض، سیاست‌های اداری مربوط به خود را دارند.

از دید مصاحبه‌شوندگان سیستم جبران خدمت، نوع طراحی شغل و عدالت سازمانی از جمله سیاست‌های سازمانی هستند که در بروز رفتارهای شهروندی حسابداران مؤثر هستند. سیستم جبران خدمت اصطلاح عامی است که شامل سیستم حقوق و دستمزد، سیستم انگیزش و پاداش و سیستم بیمه و سلامت می‌باشد. منظور از این سیستم، شیوه‌های جبران خدمات کارکنان در سازمان است و شامل همه پرداخت‌های نقدی و غیرنقدی (تقدیر، فرصت رشد، فرهنگ سازمانی، اجناس، بیمه، امکانات رفاهی و ...) می‌شود که در ازای خدمات فرد از طرف سازمان به وی تعلق می‌گیرد. هر فردی که به سازمان می‌آید، قابلیت‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و در برخی موارد اعتبار خود را به عنوان داده به سازمان می‌آورد و انتظار دارد این داده‌ها با ستانده‌هایی که سازمان به او می‌دهد، جبران شود. یکی از مهم‌ترین مزایای سیستم جبران خدمات این است که قدرانی از تلاش‌های کارکنان و پرداخت بیشتر به آنها، انگیزه افراد و در نتیجه عملکرد آن‌ها را افزایش داده و تأثیر مثبتی بر بروز رفتار شهروندی آنان در سازمان می‌گذارد.

طراحی شغل عبارت است از یکی کردن محتوای کار و کیفیت مورد نیاز جهت انجام کار برای هر شغل به گونه‌ای که نیازهای کارکنان و سازمان برآورده شود. طراحی شغل دو هدف دارد: نخست، برآورده کردن الزامات سازمان در خصوص بهره‌وری، کارایی عملیاتی و کیفیت محصول یا خدمات؛ و دوم، ارضای نیازهای افراد به جذابیت و چالشی بودن و ارضای نیاز به موفقیت در شغل (که به تعلق شغلی - تعهد به انجام خوب کار - می‌انجامد). روشن است که این اهداف به یکدیگر مرتبط هستند و هدف کلی از طراحی شغل، یکپارچه‌سازی نیازهای فرد با نیازهای سازمان است. اما مهم‌ترین هدف طراحی شغل برآورده کردن مسئولیت‌های اجتماعی سازمان نسبت به افرادی است که در آن کار می‌کنند. این مهم با بهبود کیفیت زندگی کاری برآورده می‌شود که در نهایت هم به کارایی عملکرد و هم به رضایت شغلی کارکنان می‌انجامد. رضایت شغلی خود به‌عنوان یک انگیزه درونی یکی از عوامل مؤثر در بروز رفتارهای شهروندی کارکنان در سازمان‌ها بوده و شامل تدوین مناسب شرح شغل، انگیزشی بودن آن و حس آزادی عمل در انجام کار است.

عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان‌شان اشاره دارد. احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. به عنوان مثال، هنگامی که کارکنان مشاهده می‌کنند در سازمان با آن‌ها به طور عادلانه رفتار می‌شود، تعهد سازمانی بیشتر، عملکرد شغلی مؤثرتر

ساختار و عملکرد سازمان‌ها، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمان‌ها طوری که منجر به فعال‌شدن بیشتر نیروی انسانی، شادابی آن‌ها، حذف خطرات احتمالی، افزایش کیفیت در کار، کاهش افسردگی‌ها، رشد خدمات مثبت و در نهایت دستیابی به بهره‌وری مورد نظر شود، از دغدغه‌های مدیران اجرایی و سرپرستان سازمان‌ها است. آنچه اهمیت دارد ایجاد خشنودی و رضایت‌مندی در نیروی انسانی است تا بتواند با روحیه‌ای شاد و احساس امنیت در شغل خود به فکر یا تلاش در انجام هر چه بهتر وظایف خود بپردازد و نتایج ارزنده‌ای را نصیب سازمان خود کند.

یکی از تفاوت‌های مهم محیط‌های کاری با یکدیگر، شرایط روانی محیط کار می‌باشد که شامل افرادی است که با یکدیگر کار می‌کنند. روابط دوستانه بین همکاران نقش مهمی در افزایش کیفیت کاری دارد. در یک محیط کار سالم افراد به هم اعتماد دارند و به یکدیگر فرصت آزمون و خطا می‌دهند. در چنین محیطی اشتباه کردن به معنی از دست رفتن فرصت‌ها برای یک تیم یا فرد نیست. این احساس، برقراری ارتباط با دیگران را تسهیل می‌کند. همچنین ابتکار و امکان انجام کارهای هیجان‌انگیز را بالا می‌برد. بدون تردید فعالیت در محیطی صمیمانه با حضور دوستان‌مان به عنوان همکاران مزیت‌های فراوانی در مقایسه با محیط کاری سرد و بی‌روح خواهد داشت.

از منظر مصاحبه‌شوندگان رفاقت، دوستی، حمایت و پشتیبانی میان همکاران از جمله عوامل شکل‌دهنده رابطه میان همکاران است. بدون شک گروه کاری نمی‌تواند در اجرای اهداف و طرح‌ها بدون هماهنگی در روابط بین عاملین اجرایی موفق شود. سازمان‌ها در راستای این منظور از نظر سرپرستان برخوردار می‌شوند. سرپرست فردی است که با ایجاد هماهنگی و با بهره‌گیری بیشتر از حداقل نیروی انسانی و امکانات مادی، امور سازمانی را به انجام می‌رساند. پس سرپرست باید در انجام امور امکانات را فراهم نماید، از امکانات درست استفاده کند، در سالم نگه‌داشتن امکانات در حین کار دقت نماید، محیط کاری را مساعد سازد تا رغبت و انگیزش کاری در نیروی انسانی به‌وجود آید. در واقع سرپرست در یک موقعیت حساس بین مدیریت و کارکنان قرار دارد و لازم است در اجرای امور با مدیریت هماهنگ باشد. از این رو باید جهت ایجاد رغبت و انگیزش در کار، انواع مدل‌های مختلف رهبری را درک کرده و مورد استفاده قرار دهد؛ و پس از دستیابی به موارد ذکر شده، دستور اجرا بدهد. از منظر مصاحبه‌شوندگان مواردی همچون نگاه مثبت سرپرست به زیردستان، احترام به زیردستان، میزان مشارکت زیردستان در تصمیم‌گیری‌ها و توجه و تأکید سرپرست بر کار تیمی از نکات مهم در بروز رفتارهای شهروندی است.

۶-۱-۳- بعد سازمانی

۶-۱-۳-۱- سیاست‌های سازمان

سیاست‌های سازمان یعنی فعالیت‌های درون سازمان‌ها برای

می‌آورد، میزان تخلفات و خطاها را به حداقل می‌رساند و باعث کاهش بی‌نظمی در کار وی می‌گردد.

۶-۲-۲- پیامدهای گروهی

۶-۲-۱- اعتبار حرفه

برخاسته از نظرات مصاحبه‌شوندگان مشخص گردید که افزایش اعتبار حرفه حسابداری یکی از پیامدهای رفتار شهروندی حسابداری برای حسابداران خواهد بود. حسابداران با استفاده از سیستم‌های حسابداری، اطلاعات جامع و طبقه‌بندی‌شده‌ای را ظرف مدت مقرر در اختیار استفاده‌کنندگان درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار می‌دهند. با توجه به اهمیت این اطلاعات در انواع تصمیم‌گیری‌ها و تنوع و گستردگی انواع استفاده‌کنندگان با انواعی از نیازهای اطلاعاتی، می‌توان نتیجه گرفت که کار حسابداران بسیار مهم و حساس می‌باشد. در نتیجه هر عاملی که بتواند بر کیفیت کار حسابداران تأثیر بگذارد، می‌تواند بر وجهه و اعتبار حرفه نیز مؤثر باشد. از منظر مصاحبه‌شوندگان، رفتارهای شهروندی حسابداران می‌تواند علاوه بر ارتقای جایگاه حرفه در جامعه، دید استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی را نیز به حسابداران بهبود ببخشد.

گسترش رو به رشد و مداوم حرفه‌ای حسابداران به‌عنوان عامل ترقی سازمان‌ها محسوب می‌شود. رشد و توسعه مداوم حرفه‌ای حسابداران، موجب تهیه و ارائه گزارش‌های با کیفیتی می‌گردد. مطابقت با الزامات، آموزش حرفه‌ای حسابداران می‌تواند در دقت و قابلیت اطمینان گزارش‌های مالی و مدیریتی شرکت مؤثر واقع شود. آموزش حرفه‌ای حسابداران، فعالیتی مستمر، تکاملی و حرفه‌ای است که بر پایه استمرار آموزش به‌همراه ایجاد شرایطی برای آماده‌سازی و تأیید متخصصان باتجربه عالی استوار است. یعنی حسابداران مادام‌العمر درگیر آموزش و یادگیری هستند. آموزش حسابداری مستمر، ابزاری مؤثر در تعیین الزامات رقابت حرفه‌ای حسابداران و سطح خاصی از آموزش و تربیت آن‌ها، مهارت‌ها و تجارب مورد نیاز در تخصصی کردن آن‌ها است. البته رضایت و تمایل حسابداران به مطابقت‌داشتن با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و تلاش آنان در ارتقای حرفه‌ای خود را نیز نباید نادیده گرفت.

تعهد حرفه‌ای بیانگر وابستگی و احساس هویت فرد نسبت به یک شغل است و تأثیر بسزایی در افزایش کیفیت و کارایی و مسئولیت‌پذیری فرد در انجام وظایف حرفه‌ای دارد. از طرفی تعهد حرفه‌ای را می‌توان معادل تعهد شغلی نیز در نظر گرفت. در دنیای پیشرفته اقتصادی امروز، حسابداری یک حرفه حیاتی است، زیرا سامانه‌های اقتصادی جاری بدون آن نمی‌توانند وجود داشته باشند. برجستگی متمایزکننده حرفه حسابداری، پذیرش مسئولیت نسبت به عموم است. هیچ فعالیت اقتصادی بدون اتکاء به حسابداری امکان‌پذیر نیست. در راستای توسعه و خلق ارزش در جامعه، حرفه حسابداری نیازمند صحت عمل و اخلاق است، به ویژه این‌که خدمات حسابداران بیشتر به عامه مردم ارائه می‌شود. از این‌رو

حسابداران می‌باید مجموعه‌ای از موازین اخلاقی را رعایت کنند. اخلاق در حسابداری، حسابداران را وادار می‌کند تا دانش و مهارت‌های حرفه‌ای برای سطح کاری را که می‌خواهند انجام دهند، یاد بگیرند تا بتوانند به کارفرمایان و مشتریان خود خدمات حرفه‌ای مؤثر و کارآمدی ارائه نمایند. از این‌رو اطلاعات ارائه شده توسط حسابداران باید به طور قابل توجهی کارآمد، قابل اتکاء، واقعی و بی‌غرضانه باشد، پس حسابداران نه تنها باید واجد شرایط و صلاحیت حرفه‌ای باشند، بلکه باید از درجه بالایی از صداقت و درستکاری حرفه‌ای نیز برخوردار بوده و آبرو و حیثیت حرفه‌ای از مهمترین دارایی‌های آن‌ها باشد. در نتیجه اخلاق حسابداری برای حسابداران حرفه‌ای و افرادی که به خدمات حسابداری تکیه دارند، اهمیت زیادی دارد. رفتارهای شهروندی علاوه بر الزامات آیین رفتار حرفه‌ای، می‌تواند باعث افزایش بعد اخلاقی تعهد حسابداران به حرفه گردد.

۶-۲-۲- انسجام گروهی

انسجام گروهی درجه تمایل اعضای گروه به ماندن در گروه است. در گروه‌های منسجم، افراد تعصب و تعلق خاصی به گروه دارند. گروه وقتی از انسجام برخوردار است که اعضای آن حس کنند به گروه تعلق دارند. فرد در گروه‌های منسجم‌تر، نسبت به پیشرفت گروه بسیار حساس است؛ اهداف گروه همچنین فعالیت‌ها و ابزارهای رسیدن به اهداف برای فرد اهمیت دارد؛ عضویت در گروه جذابیت خاصی برای اعضا دارد و جذابیت گروه‌های جایگزین کمتر است؛ وفاداری اعضا به گروه بیشتر است؛ گروه در تأمین اهداف و ارضای نیازهای اعضا قوی عمل می‌کند؛ به دلیل یگانگی بین اهداف گروه و اهداف افراد، وحدت و انسجام زیاد است (هر چقدر گروه بتواند این یگانگی اهداف را بیشتر کند، انسجام گروهی افزایش می‌یابد)؛ افراد منافع گروهی را بر منافع فردی ترجیح می‌دهند؛ صداقت و اعتماد بین اعضای گروه زیاد است؛ فرد احساس امنیت بیشتری می‌کند؛ فشارهای گروهی و سازگاری با گروه شدیدتر است و گروه قدرت زیادی روی افراد دارد؛ فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری برای اعضا وجود دارد؛ جو گروهی، مثبت و سازنده و روحیه افراد بالاست. بهره‌وری در گروه منسجم بالاست. حکم متعارف این است که گروه منسجم‌تر، اثر بخشی، موفقیت، بازدهی و بهره‌وری بیشتری داشته باشد. زیرا رضایت شغلی بیشتر است و در نتیجه افراد انرژی بیشتری صرف تحقق اهداف می‌کنند و مشکلات بین شخصی کمتر است. همچنین اضطراب و تنیدگی کاری و غیبت و ترک گروه کم است و از منابع به صورت کارا استفاده می‌شود؛ زیرا منابع و انرژی صرف انجام وظایف و تحقق اهداف شده، به فرایندهای داخلی غیرمؤثر و جدال‌برانگیز اختصاص نمی‌یابد. رفتارهای شهروندی یکی از عوامل مثبت و مؤثر بر انسجام گروهی هستند.

۶-۲-۳- پیامدهای سازمانی

۶-۲-۱- بهبود کیفیت تصمیم‌گیری

مدیران سازمان‌ها برای تصمیم‌گیری به اطلاعاتی نیاز دارند که توسط

کارکنان دانش‌محور به‌عنوان نیروی محرکه اصلی و توانا برای پاسخگویی به تغییرات سریع و پیش‌بینی‌نشده بازار نیاز دارند. سرمایه انسانی سازمان‌ها عبارتند از: مهارت‌های کارکنان، استعداد‌های کارکنان، اطلاعات کارکنان و دانش کارکنان. برنامه‌ریزی مناسب برای جذب و استخدام نیروهای با استعداد که بتوانند توانایی‌ها و مهارت‌های خود را در یادگیری و نوآوری به نمایش درآورند، آموزش‌های بدو خدمت و ضمن خدمت برای افزایش دانش و توسعه مهارت‌های متناسب با شغل فرد، ارزیابی عملکرد منطبق با اهداف و استراتژی‌های سازمانی و مشارکت در کار گروهی کارکنان و بالاخره در نظر گرفتن مسایل نگهداشت و جبران خدمات مانند امور رفاهی، خدماتی و انگیزشی منابع انسانی موجب خواهد شد که یک سیستم مدیریت منابع انسانی میدل به یک دارایی استراتژیک و مزیت رقابتی برای سازمان شود و در جهت تعالی کارکنان و سازمان باشد.

۴-۲-۶- پیامدهای اجتماعی

۴-۲-۶-۱- حسابداری شهروندی^۱

حسابداری شهروندی یعنی فراهم‌نمودن محیطی با سطوح بالای اطمینان در مورد نقش حسابدار در فعالیت کسب‌وکار برای شهروندان. شهروندی یکی از نیازهای اساسی و ضروری جوامع انسانی بوده و اجزای تشکیل‌دهنده آن (حقوق و مسئولیت‌ها) برای اداره امور جوامع انسانی ضروری هستند. حسابدار با استفاده از سیستم اطلاعات حسابداری، اطلاعات صحیح و مفیدی را در اختیار شهروندان قرار می‌دهد که موجب افزایش قابلیت مقایسه، اثبات‌پذیری و ادراک این اطلاعات شده و به ذی‌نفعان اجازه تصمیم‌گیری مطلوب‌تر، همراه با اطمینان بیشتر و ریسک کمتر را می‌دهد؛ بنابراین، حسابداری شهروندی، محیطی را فراهم می‌سازد که احتمال سوء رفتار و تفسیر ناکافی را کاهش می‌دهد. از این‌رو حسابداری شهروندی برای تحقیق اخلاقیات، شفافیت و برابری اجتماعی در جامعه مهم شناخته می‌شود.

یکی از وظایف اصلی حسابداران در حسابداری شهروندی، پاسخگویی همراه با عدل و انصاف و شفافیت در گزارشگری در قبال تمامی ذی‌نفعان از جمله شهروندان است. بنابراین در حسابداری شهروندی توجه و تأکید خاصی به حسابداران به عنوان منبع اصلی تأمین‌کننده اطلاعات برای افراد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی می‌گردد. حسابداران هم در قبال تمامی شهروندان مسئول هستند و هم این‌که خود جزئی از شهروندان می‌باشند. یعنی آن‌ها به‌عنوان یکی از شهروندان جامعه، تحت تأثیر اطلاعات تهیه شده و ارائه شده توسط خود هستند. به همین دلیل حساسیت کار حسابداران بسیار بالا بوده و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد.

سیستم‌های حسابداری تهیه می‌شوند. وظیفه اصلی سیستم‌های حسابداری، تهیه و ارائه اطلاعات کافی، به‌هنگام و مفید برای تصمیم‌گیری‌های بهینه اقتصادی است. بنابراین در سیستم اقتصادی امروز دنیا، تهیه و گزارش اطلاعات درست مالی و سایر اطلاعات اقتصادی به مراکز تصمیم‌گیری دارای اهمیت بسیاری است. با توجه به این‌که سیستم‌های حسابداری به‌عنوان بخشی از نظام اطلاعاتی، نقش بارزی را در تصمیم‌گیری‌های مربوط به توسعه اقتصادی سازمان‌ها ایفا می‌کنند، از نقش حسابداران به‌عنوان کاربران اصلی این سیستم‌ها نباید غافل شد.

گزارشگری مالی فقط یک محصول نهایی نیست، بلکه فرایندی متشکل از چند جزء است که عوامل زیادی می‌تواند بر آن تأثیر گذاشته و همین‌طور خود نیز بر عوامل مختلفی تأثیر بگذارد. با توجه به این‌که کیفیت گزارشگری مالی تأثیر با اهمیتی بر بازارهای سرمایه دارد و بر نحوه تصمیم‌گیری کاربران گزارش‌های مالی اثر می‌گذارد، لذا شناسایی عوامل تأثیرگذار بر کیفیت گزارشگری مالی از دیدگاه گروه‌های مختلف، می‌تواند گزارش‌های مالی را به عنوان یک منبع مهم اطلاعاتی قابل اتکاء برای استفاده‌کنندگان تبدیل کند. گزارش‌های مالی که حاصل خروجی سیستم اطلاعاتی حسابداری هستند، توسط حسابداران تهیه و ارائه می‌شوند. بنابراین رفتار و عملکرد حسابداران یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت گزارشگری مالی است؛ به خصوص اگر این رفتارها خارج از شرح وظایف و به صورت داوطلبانه و اختیاری بوده و باعث ارتقای کیفیت و سودمندی اطلاعات گردد.

۴-۳-۲-۶- ارتقای سرمایه انسانی

انسان‌ها منابع جدید مولد ثروت هستند مشروط بر این‌که سرمایه انسانی به حساب آیند. مفهوم سرمایه انسانی ناظر بدین واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. سرمایه انسانی بیان می‌دارد که خصوصیات کیفی انسان، نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می‌تواند به صورت منبع درآمد‌های بیشتر و یا اقل و ارضای فراوان‌تر در آینده درآید. چنین سرمایه‌ای «انسانی» است چرا که جزیی از انسان را تشکیل می‌دهد. اساس نظریه سرمایه انسانی این است که علت تفاوت‌های درآمدی افراد به خاطر اختلاف در میزان بازدهی آنهاست. سرمایه انسانی موجودی شایستگی‌ها، دانش، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی شامل رفتار، خلاقیت، تجسم در توانایی برای انجام کاری جهت تولید ارزش اقتصادی است. سرمایه انسانی دید اقتصادی جامعه از انسان فعال در اقتصاد است، در حالی که تلاشی برای کسب پیچیدگی بیولوژیکی، اجتماعی، روان‌شناسی و فرهنگی است به‌طوری‌که در اثرات متقابل اقتصادی یا صریح با هم تقابل دارند.

سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های نامشهود سازمان‌ها و مؤسسات است. نیروی انسانی دانش‌محور (دانشگرا) اگر در فضایی مناسب قرار گیرد، ضمن افزایش بهره‌وری سازمان، مزیت رقابتی نیز ایجاد می‌کند. سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در شرایط متحول و رقابتی به

¹ Citizenship Accounting

۶-۲-۴- حسابداری اجتماعی^۱

محیط زیست قلمداد می‌شود. حسابداری سبز یکی از جنبه‌های نوظهور دانش حسابداری است و در مراحل ابتدایی توسعه قرار دارد. عملکرد مهم حسابداری سبز آن است که هزینه‌های زیست محیطی را به اطلاع سهامداران شرکت‌ها برساند، تا شرکت‌ها به شناسایی راه‌های کاهش و حذف این هزینه‌ها تشویق شوند که این امر به نوبه خود پاسداری از محیط زیست را نیز به دنبال خواهد داشت.

توسعه پایدار یعنی رفع نیازهای حال حاضر بدون به‌خطرانداختن توانایی نسل‌های آینده در رفع نیازهای خود. البته توسعه پایدار را می‌توان "مدیریت روابط سیستم‌های انسانی و اکوسیستم‌ها به منظور استفاده پایدار از منابع در جهت تأمین رفاه حال و آینده انسانها و اکوسیستمها"^۲ نیز تعریف کرد. توسعه پایدار فرآیندی است که آینده‌ای مطلوب را برای جوامع بشری متصور می‌شود که در آن شرایط زندگی و استفاده از منابع، بدون آسیب‌رساندن به یکپارچگی، زیبایی و ثبات نظام‌های حیاتی، نیازهای انسان را برطرف می‌سازد. توسعه پایدار راه‌حلی است که برای الگوهای فانی ساختاری، اجتماعی و اقتصادی توسعه ارائه می‌دهد تا بتواند از بروز مسائلی همچون نابودی منابع طبیعی، تخریب سامانه‌های زیستی، آلودگی، تغییرات آب و هوایی، افزایش بی‌رویه جمعیت، بی‌عدالتی و پایین آمدن کیفیت زندگی انسان‌های حال و آینده جلوگیری کند. پس توسعه پایدار فرآیندی است که در استفاده از منابع، هدایت سرمایه‌گذاری‌ها، جهت‌گیری توسعه فناوری و تغییرات نهادی که با نیازهای حال و آینده سازگار باشد.

اطلاعات مربوط به محیط زیست به عنوان یک منبع سرمایه و هزینه-های زیست محیطی به عنوان یکی از هزینه‌های قابل قبول در فرآیندهای اقتصادی و محاسباتی برای ارزیابی عملکرد، تصمیم‌گیری، کنترل و گزارشگری محسوب می‌شود.

۷- 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، واقع‌بینی، استقلال و بی‌طرفی و حفظ منافع عمومی برخوردار باشند 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 کار کردن در این گونه محیط‌ها را

حسابداری اجتماعی شاخه‌ای از حسابداری است که به بررسی تأثیر عملیات یک کسب‌وکار بر جامعه می‌پردازد. حسابداری اجتماعی به انواع دارایی‌هایی که در حسابداری مالی مطرح است نمی‌پردازد؛ بلکه تمرکز آن بر رفتارهای کسب‌وکار است. در واقع حسابداری اجتماعی به بررسی تأثیر عملکرد بر محیط اطراف می‌پردازد، و هر کسب‌وکاری صرف نظر از اندازه‌اش، می‌تواند این ارزیابی را انجام دهد. این مسئله مستلزم آن است که شرکت‌ها با دقت به جامعه و همه مسائل اطراف خود نگاه کنند و در نظر بگیرند که عملیات آن‌ها چه تأثیری بر افراد، محیط و مکان‌های اطرافشان دارد. این مسئله با نشأت‌گیری از تقاضای دولت‌ها و مردم به شفافیت فعالیت‌های کسب‌وکار و آثار آن بر فعالیت‌های محیطی کمک می‌نماید. در رابطه با مزایای حسابداری اجتماعی گفته می‌شود که هیچ یک از واحدهای تجاری نمی‌توانند ادعا کنند که آن‌ها فقط حق استفاده و بهره‌برداری از منابع اجتماعی را دارند زیرا همه مردم و سازمان‌ها در این منابع سهیم هستند. با توجه به سهیم بودن همه افراد جامعه در بهره‌وری از این منابع، شرکت‌ها و واحدهای تجاری در رابطه با بهره‌وری درست از این منابع مسئولند و باید پاسخگو باشند.

مسئولیت اجتماعی شرکت عبارت است از اداره یک کسب‌وکار به طوری که آن کسب‌وکار بتواند انتظارات اخلاقی، قانونی، مالی و عمومی جامعه را برآورده سازد. هدف اصلی شرکت‌ها بقاء به وسیله به‌دست آوردن مزیت و قابلیت‌های رقابتی در بازار اقتصادی است و با توجه به اینکه متمایز کردن فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی شرکت می‌تواند دشوار باشد، مکانیزم‌های مسئولیت اجتماعی قادر خواهد بود بقاء و کارایی شرکت را تضمین کرده و پایدار نگاه دارد. براین اساس فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی می‌توانند با عملکرد سازمان در جنبه‌های مختلف مرتبط شوند.

۶-۲-۳- حسابداری سبز^۲

یکی از پیامدهای اجتماعی رفتار شهروندی حسابداری از دید صاحب-نظران، حسابداری سبز است. حسابداری سبز یا حسابداری محیط‌زیست به مجموعه قوانین و قواعدی گفته می‌شود که باعث می‌شود سیستم حسابداری بتواند بهتر و قوی‌تر، آثار ناشی از تخریب و آلودگی محیط زیست را شناسایی، ثبت، گزارش و افشا کند. این اصطلاح اولین بار در دهه ۸۰ میلادی توسط یک اقتصاددان به نام پیتر وود^۳ ساخته و مطرح شد. امروزه که بسیاری از شرکت‌ها با چالش‌های زیستی روبرو هستند و به دنبال شیوه‌های مناسب جهت گزارش و افشای اطلاعات برای عموم مردم می‌باشند، استفاده از حسابداری سبز، تلاشی در جهت حفاظت از

¹ Social Accounting

² Green Accounting

³ Peter Wood

در سطوح فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی خواهد داشت. برندسازی شخصی، بهبود عملکرد فردی، افزایش اعتبار حرفه‌ای، بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و ترویج حسابداری شهروندی، حسابداری اجتماعی و حسابداری سبز از جمله نتایج بروز این رفتار بوده است که مورد شناسایی قرار گرفته است. و در نهایت به منظور ترویج رفتار شهروندی در حسابداری می‌توان موارد زیر را مورد توجه قرار داد:

- ۱- فرهنگ‌سازی عمومی رفتارهای شهروندی در جامعه،
- ۲- توجه مدیران به بهبود محیط کار،
- ۳- آموزش رفتارهای شهروندی به حسابداران در قالب آموزش‌های ضمن خدمت به منظور افزایش کیفیت گزارش‌های مالی و تصمیمات منتج از آن‌ها.

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. 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، این پژوهش با هدف شناسایی ریشه‌های بروز رفتار شهروندی در حسابداری و پیامدهای حاصل از آن انجام شده است.

با عنایت به اطلاعات جمع‌آوری شده از خبرگان و کدگذاری و تحلیل این اطلاعات به روش تحقیق کیفی تحلیل مضمون، علل بروز رفتار شهروندی در حسابداری شامل مضمون‌های فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد. موضوعاتی چون شخصیت، ارزش‌های فردی، محیط کار و سیاست‌های سازمان به عنوان دلایل این رفتار مورد شناسایی قرار گرفت. همچنین خبرگان اعتقاد دارند، رفتار شهروندی در حسابداری پیامدهای مختلفی

منابع و مأخذ

- بهار و تابستان، صص ۲۵-۵۲.
- [۹] 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.
- [۱۰] شافعی، ندا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کاری حسابرسان، پنجمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [۱۱] شاکری، احمد؛ بهانشی، عبدالله 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.
- [۱۲] طرقة، سهیلا؛ رضایی، فرزین و کردستانی، غلامرضا. (۱۴۰۰). الگوی ماهیت شناسی رفتار شهروندی در حسابداری. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ششم، شماره دوازدهم، پاییز و زمستان.
- [۱۳] 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.
- [۱۴] کاظمی، توحید. (۱۳۹۲). مروری بر تحقیقات رفتاری حسابداری با تأکید بر حوزه اشخاص، مطالعات حسابداری و حسابرسی، سال دوم، شماره ۵، صص ۱-۲۵.
- [۱۵] نوبخت، یونس. (۱۳۹۷). تحلیل محتوای پژوهش‌های حسابداری رفتاری در ایران، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال یازدهم، شماره ۳۹، صص ۹۹-۱۱۳.
- [۱] 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.
- [۲] 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، صص ۱-۲۴.
- [۳] 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 سوم، شماره ۲، صص ۴۸-۶۰.
- [۴] حجازی، رضوان و ابوحمزه، مینا. (۱۳۹۳). به سوی شهروند شرکتی، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۷-۳۴.
- [۵] حجازی، رضوان و حیاتی، نهاله. (۱۳۹۶). جهان شهروندی شرکتی: از مفاهیم تا اقدامات، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری، دوره ۶، شماره ۴(۲۴)، صص ۱۷-۳۴.
- [۶] دانایی‌فرد، حسین؛ الوانی، سیده‌مهدی؛ و آذر، عادل. (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: صفار. ۲۷۶ صفحه.
- [۷] رامنی، مارشالی و استین پارت، پال جان. (۱۳۸۵). سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری، ترجمه: سید حسین سجادی و سید محسن طباطبایی‌نژاد، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۸۵۵ صفحه.
- [۸] رهنمای رودپشتی، فریدون؛ خردیار، 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،

- [18] Alicia, S., Leung, M. (2008). **Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collective work setting**. Journal of Business Ethics, 79) 4(, PP. 30-55.
- [19] 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.
- [20] Barnard, C. I. (1938). **The functions of the executive**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- [21] Birnberg, J. G. (2011). **A Proposed Framework for Behavioral Accounting Research**. Behavioral Research in Accounting, 23(1): 1-43.
- [22] Borman, W.C., Coleman, V.L. (2012). **Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain**. Human Resource Management Review, 10(1), PP.25-44
- [23] Choo, F., Tan, K. (2015). **A Commentary on Sample Design Issues in Behavioral Accounting Experiments**, Accounting Research Journal, 19(2): 153 – 158.
- [24] 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.
- [25] Danaee Fard, H., Alvani SM, Azar A. (2015). **Quantitative research methodology in management: a comprehensive approach**, 1nd Ed Tehran: Saffar Publication. 71-134.
- [26] 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>.
- [27] 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.
- [28] Koopman, R. (2006). **10 Top Need Have People with Multiple Sclerosis and their Significant Others**. Journal of Nursing 38) 1.)
- [29] 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>.
- [30] Markoczy, L., Xin, K. (2004). **The Virtues of Omission in Organizational Citizenship Behavior**. Anderson Graduate School of Management: University of California.
- [31] 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.
- [32] 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.
- [33] 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>.
- [34] 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.