



نقش الیناسیون رفتاری در تقویت لحن خوشبینانه گزارشگری مالی بر اساس نظریه نشانه شناسی سمیولوژی

مریم رضایی^۱ - محمدرضا عبدلی^۲ - حسن ولیان^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۲۰

چکیده

گزارشگری مالی امروزه به عنوان یک استراتژی رقابتی در شرکت‌های پذیرفته شده در بازار سرمایه مطرح است که باعث می‌شود اخبار واقعی شرکت به موقع و به طور جامع و قابل اتکا به ذینفعان انتقال داده شود. وجود حساسیت‌ها در رعایت حقوق ذینفعان به عنوان یک محرک باعث شده تا شکل‌های توسعه یافته تری از زبان گزارشگری به وجود بیاید و این موضوع می‌تواند به ارتقای سطح شفافیت‌های مالی کمک نماید. هدف این پژوهش بررسی نقش الیناسیون رفتاری در تقویت لحن خوشبینانه گزارشگری مالی براساس نظریه نشانه شناسی سمیولوژی می‌باشد. این پژوهش در بازه زمانی یکساله ۱۳۹۸-۱۳۹۹ با بررسی ۱۱۰ شرکت بورس اوراق بهادار صورت پذیرفت. ابزار جمع‌آوری شامل پرسشنامه و داده‌های افشا شده در صورت‌های مالی شرکت‌ها بود. در واقع باهدف ارتقای سطح نوآوری در پیوند بین فرآیندهای قضاوتی و کمی در انجام پژوهش‌های حسابداری، جهت جمع‌آوری داده‌های الیناسیون رفتاری از پرسشنامه‌ی استاندارد و جهت جمع‌آوری داده‌های لحن خوشبینانه از نسبت واژگان منفی و مثبت استفاده گردید. در نهایت به منظور برازش مطلوبیت مدل از تحلیل حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد، الیناسیون رفتاری در حساب‌رسان داخلی بر لحن خوشبینانه گزارشگری مالی شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران تاثیر مثبت و معناداری دارد.

کلید واژه‌ها: الیناسیون رفتاری؛ لحن خوشبینانه گزارشگری مالی؛ نظریه نشانه شناسی سمیولوژی

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

^۲ دانشیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران. (نویسنده مسئول) mrab830@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، شاهرود، ایران

مقدمه

دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و گرداننده‌ی اصلی آن، انسان‌ها هستند که اگر به درستی درک شوند، ارزش سازمان‌ها را چندبرابر می‌کنند. به همین دلیل توجه به برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها، امروزه بیش از گذشته حائز اهمیت است، چراکه رشد و توسعه جوامع در کنار فشارهای محیطی و اجتماعی سطح رویکردها و ادراک‌های منابع انسانی را تغییر داده است و باعث شده تضادها و تعارض‌ها در حیطه‌های شغلی و وظیفه‌ای افزایش یابد (عبدلی و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان و اجتماع، می‌تواند به اهمیت‌دادن به رویکردها و انتظارات منابع انسانی منجر شود، چراکه بدون هویت معنایی انسان‌ها در عرصه‌های وظیفه‌ای، گروه، سازمان و اجتماع معنا پیدا نمی‌کند (رجبی و شیرازیان، ۱۳۹۶). در واقع هویت معنایی انسان‌ها از بُعد شغلی، هویتی مبتنی بر سطح توجه به انگیزه‌های فردی است که بسته، به نوع انتظارات و محتوای شغلی و حرفه‌ای، باعث می‌شود تا کارکردهای منسجم‌تری از عملکردهای مسئولانه‌ی فردی شکل بگیرد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). در این بین برخی از مشاغل و حرفه‌ها همچون حساب‌برسان داخلی نسبت به سایر حرفه‌های دیگر، دارای مسئولیت بیشتری از منظر پاسخگویی هستند که این موضوع می‌تواند به دلیل بی‌توجهی به انگیزه‌های فردی باعث بحران‌های هویتی در آنان گردد، بحران‌هایی که حساب‌برسان را دچار تنش و فرسایش شغلی می‌نماید و باعث افزایش سرخوردگی‌های اجتماعی در آنها می‌گردد (نهمی و همکاران، ۲۰۱۹). حساب‌برسان داخلی برای ارائه مناسب خدمات حرفه‌ای خود، علاوه بر، برخورداری از دانش و مهارت لازم و آموزش مستمر و آراستگی به فضایل اخلاقی، باید با انگیزه قوی و سرشار از اشتیاق و علاقه‌ی شغلی، هم استقلال خود را حفظ

نماید و هم در چارچوب ساختارهای سازمانی قابلیت مشاوره‌ای به مدیران را داشته باشند. اما همواره تنش و فشارها در حرفه حساب‌برسی داخلی، در کنار لایه‌های فرهنگی متناقض و وجود عوامل اجتماعی متعدد باعث می‌شود تا حساب‌برسان داخلی به دلیل تضاد حرفه‌ای دچار فرسایش شوند (پلنت و همکاران، ۲۰۱۷). فرسایشی که در حیطه‌های جزئی‌تر باعث فرسودگی شغلی و در ابعاد کلان‌تر به الیناسیون رفتاری شناخته می‌شود. در واقع فرسایش، یک حالت روانشناختی و جزئی‌نگرتر مبتنی بر رویکردهای فرد در محیط‌کاری است که از راهبردهای ناکارآمد مقابله‌ای در برابر فشارها و تنش‌های درون شغلی در حرفه حساب‌برسی ایجاد می‌شود. این سندرم پس از یک دوره تجربه‌ی عوامل تنش‌زای هیجانی و به تدریج براساس فشارهای حرفه‌ای؛ ساختاری و حتی اجتماعی ایجاد می‌شود و بر کیفیت کار حساب‌برسان داخلی تاثیر می‌گذارد (پژوسکوویچ و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع الیناسیون رفتاری به معنای باورهای ذهنی است که در فرد نوعی تناقض بین واقعیت‌های عینی و حرفه‌ای با واقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی و ساختاری ایجاد می‌کند و فرد را دچار بحران هویتی می‌نماید. گرچه شاید بتوان الیناسیون رفتاری در حساب‌برسی داخلی را نیز از منظر فلسفی مورد بررسی قرار داد، اما از منظر استانداردها نیز محرک‌هایی همچون استانداردهای الزام‌آور نیز باعث شده است تا این حرفه نیز با بحران‌های بی‌هویتی مواجه شود. هرچند محققان مختلفی همچون گوریتزکی و میسنر^۴ (۲۰۱۹) وجود این بحران‌ها را گذرا تعبیر کرده‌اند، اما در عین حال آمارهای رسمی از سازمان‌های بین‌المللی نشان می‌دهد وجود واژه‌هایی مثل کاروشی^۵ (مرگ بر اثر کار زیاد/اصطلاح اعتیاد شغلی)؛ افسردگی شغلی^۶؛ بازنشستگی عاطفی^۷ و ... نشان از اهمیت واکاوی در الیناسیون رفتاری در مشاغل همچون حرفه حساب‌برسی داخلی دارد. از منظر واکاوی حرفه‌ای آمارات و

همکاران^۸ (۲۰۱۸) معتقدند که الیناسیون رفتاری در حسابرسان داخلی به دلیل نوعی تناقض صورت حادث می‌شود، تناقضی که به واسطه‌ی وجود الزامات متعدد در رعایت استانداردهای حرفه‌ای از یک سو و نقش حسابرس داخلی در ساختارهای شرکت‌ها از سوی دیگر، باعث فرسایش هویتی در فرد گردد. در واقع فرسایش هویتی در حسابرسان داخلی، سطح انگیزه حرفه‌ای فرد را کاهش می‌دهد و این موضوع احتمال کاهش کیفیت در سطح نظارت‌ها بر تصمیم‌های مالی شرکت و مدیران را کاهش می‌دهد و طبق پژوهش متیو^۹ (۲۰۱۶) افزایش سرخوردگی حسابرسان داخلی سبب افزایش لحن خوشبینانه در گزارشگری مالی شرکت‌ها می‌شود. زیرا به دلیل الینه شدن رفتار حرفه‌ای حسابرسان داخلی، هویت حسابرس در جهت هویت شرکت و مدیران تغییر می‌یابد، زیرا انگیزه‌های حرفه‌ای محرک قوی برای ارضای سرخوردگی‌های شغلی نبوده است و این موضوع سبب می‌شود تا سطح احاطه‌ی مدیران بر نظارت‌های حسابرسان داخلی تقویت گردد. از طرف دیگر، کلارک^{۱۰} (۱۹۹۷) دریافت که معمولاً به دلیل بی‌انگیزگی حسابرسان داخلی، عدم تقارن اطلاعاتی افزایش می‌یابد و ارائه‌ی اخبار صرفاً در راستای فرآیند گزارشگری مالی بدون وجود تقویت محتوا و مفاهیم اطلاعاتی تاثیرگذار بر تصمیم‌گیری ذینفعان، صورت می‌پذیرد. چراکه بی‌انگیزگی حسابرسان داخلی باعث تغییر هویت حرفه‌ای به هویتی متکی به خواست و اراده‌ی مدیران شرکت‌هایی می‌شود که در ساختارهای آن مشغول به انجام کار هستند. کلاتورثی و جونز^{۱۱} (۲۰۰۳) با تاکید بر اصطلاح لحن گزارشگری، کاهش انگیزه‌های تعاملی با سهامداران و سرمایه‌گذاران را به عنوان یک زنگ خطر در بازار رقابتی تعبیر نمودند و استفاده از گونه‌های زبان شناسی همچون لحن خوش بینانه/بدبینانه در گزارش‌های کیفی، تشریحی و حتی شفاهی را به عنوان شکلی از ادراک هدف‌دار و آگاهانه،

به منظور ارتقای سطح قدرت تصمیم‌گیری یا انحراف از واقعیت‌ها توصیف می‌کند (پورکریم و همکاران، ۱۳۹۷). از منظر معناشناسی نیز همسو با نظریه سمیولوژی، نشانه‌ها و استفاده از ادبیات تلیفیک مفهومی، که نقش مهمی در افزایش سطح تعامل‌پذیری بین شرکت با سهامداران و سرمایه‌گذاران دارد، باتوجه به کاهش هویت حرفه‌ای حسابرسان داخلی، کاهش می‌یابد و این موضوع سبب می‌گردد تا لحن گزارشگری از حالت واقع‌گرایانه خارج شود و براساس انگیزه‌های فرصت‌طلبانه و مادی‌ای که به واسطه‌ی تاثیرپذیر حسابرسان داخلی از مدیران شرکت‌ها تقویت می‌شود، به سمت تحریف صورت‌های مالی با استفاده از واژه‌های مثبت غلوآمیز تغییر جهت دهد. در واقع نظریه سمیولوژی بر نشانه‌شناسی در فرآیندهای ارائه گزارش تاکید دارد و آن را عامل مهمی مبتنی بر عملکردهایی می‌داند که به افزایش سطح پویایی و تعامل‌پذیری منجر خواهد شد و سبب می‌شود تا قابلیت‌های تصمیم‌گیری سهامداران به واسطه تقویت عدم تقارن اطلاعاتی افزایش یابد. لذا با کاهش هویت حرفه‌ای حسابرسان داخلی و ترغیب مدیران به هویت بخشی بر نقش حسابرسان داخلی همسو با انگیزه‌ها و اهداف شرکت، سطح کیفیت افشای اطلاعات افول می‌یابد و نشانه‌ها در قالب بیان واژه‌ها در گزارشگری مالی، به سمت لحن مبتنی بر تحریف در ارائه‌ی صورت‌های مالی در انعکاس اخبار و اطلاعات به سهامداران و سرمایه‌گذاران حرکت می‌کند و این موضوع سبب خواهد شد تا لحن خوشبینانه گزارشگری مالی ایجاد شود. لذا براساس اهمیت سطح نظارت حسابرسان داخلی بر کیفیت افشای اطلاعات، این پژوهش در تلاش است تا نقش الیناسیون رفتاری حسابرسان داخلی در تقویت لحن خوشبینانه گزارشگری مالی براساس نظریه سمیولوژی را در عملکردهای مالی شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران مورد بررسی قرار دهد، چراکه افول هویت

حاضر در گزارش‌های سالانه شده، افشا می‌کنند. به عبارتی، بیان مشکلات و واقعیت‌های شرکت در گزارش‌های هیئت مدیره با استفاده از لحن بدبینانه زمانی اتفاق می‌افتد که مدیر دستکاری در اطلاعات نداشته باشد و به بیان حقایق از وضعیت و عملکرد شرکت بپردازد (محسنی و رهنمای رودپشتی، ۱۳۹۸). لحن بدبینانه گزارشگری مالی از قابلیت اتکا برخوردار بوده است و بدون سوگیری خاصی بیان می‌شود (پورکریم و همکاران، ۱۳۹۷). در حسابداری و گزارشگری مالی، صاحب نظرانی همچون هانگ و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۴)؛ تان و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۴) و دیویس و تاماسوییت (۲۰۱۲) به طور عمده از این مفهوم برای بررسی تأثیر لحن نوشتار بر رفتار سرمایه گذاران استفاده نموده‌اند. به عنوان مثال هانگ و همکاران (۲۰۱۴) لحن در گزارشگری مالی را نوعی مدیریت نوشتار صورت‌های مالی عنوان نمودند و در تعریف آن با اتکاء به انتخاب سطح لحن نوشتار در متن‌های کیفی بیان کردند که مدیران تلاش می‌کنند تا به گونه‌ای که با اطلاعات کمی همزمان منطبق نیست، صورت‌های مالی را افشاء نمایند. براساس استدلال تان و همکاران (۲۰۱۲) نیز به لحن گزارشگری به استفاده از فصاحت و بلاغت در توصیف اطلاعات افشاء شده، برای درک اطلاعات کمی اشاره شده است. به عبارت دیگر، اثر احساسی زبان که اشاره به یک اثر پیکربندی صفات دارد، با نحوه استفاده از کلمات مثبت و منفی در ارتباط می‌باشد و به ایجاد استنباط مشخص در استفاده کنندگان از صورت‌های مالی منجر خواهد شد. در این شرایط، ادراک افراد پیرامون اقلام یکسان، باتوجه به میزانی که آن اقلام به صورت مثبت یا منفی توصیف می‌شوند، تغییر می‌کند. باتوجه به پیکربندی صفات، پاجوستی و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۰) دریافتند که زبان مثبت (در مقابل زبان خنثی) منجر به تأثیر چارچوبی مثبت می‌شود، به گونه‌ای که استفاده کنندگان صورت‌های مالی، عملکرد شرکت را بهتر از

حسابرسان داخلی و جایگزین آن با تساهل هویت‌پذیری از مدیران شرکت، سبب خواهد شد تا کارکردهای حسابرسی داخلی کیفیت افشای اطلاعات را در مسیر تحریف صورت‌های مالی قرار دهد، زیرا نشانه‌ها و زبان گزارشگری در این شرایط خوش بینانه‌تر با اهداف اغنای نیازهای اطلاعاتی مثبت، سهامداران و سرمایه‌گذاران صورت می‌پذیرد.

مبانی نظری

لحن گزارشگری

لحن گزارشگری براساس مقایسه تعداد واژه‌های مثبت در مقابل واژه‌های منفی موجود در گزارشگری مالی مشخص می‌شود و می‌تواند شاخصی برای تغییر سطح خوش‌بینی یا بدبینی افشای گزارش باشد. همچنین این امر می‌تواند استدلالی در خصوص انتظار مدیران از بحث درباره تغییرات در گزارش سالانه کنونی درباره آمار و ارقام مهم مالی و حسابداری نسبت به سال‌های گذشته باشد. مانند تغییرات در هزینه‌های فروش، نقدینگی، محصولات و بازارهای جدید که به سهم خود به تغییرات در لحن زبان منجر می‌شود (ایاتریدیس، ۲۰۱۶). بر همین اساس داویش و تاماسوییت (دیویس و تاماسوییت^{۱۶}، ۲۰۱۲) نشان دادند مدیران در خصوص سودهای اقتصادی تمایل دارند به صورت راهبردی رفتار کرده و بیشتر از لحن خوش بینانه و کمتر از لحن بدبینانه استفاده کنند. آن‌ها استدلال کردند که لحن گزارشگری تحت تأثیر عملکرد مالی جاری و آتی، الزامات قراردادی وابسته به قیمت سهام، الزامات قانونی و ملاحظات زمان‌بندی قرار می‌گیرد. بنابراین محدودیت مدیران در خصوص انعطاف‌پذیری انتخاب رویه‌های حسابداری برای دستیابی به اهداف مدیریتی، به افشاهای بدبینانه منجر می‌شود. استفاده از لحن بدبینانه دلالت بر این موضوع دارد مدیران با استفاده از لحن بدبینانه، اطلاعات مربوطتر و آینده‌نگرانه‌تری در خصوص آنچه در حال

آنچه توسط ارقام مالی بیان شده است، ارزیابی می‌نمایند.

الیناسیون رفتاری

نظریه الیناسیون شناخت اجتماعی در راستای رویکرد ایجاد بحران هویت شغلی و نقطه مقابل فرسودگی، مبتنی بر ابعاد کلانی همچون ابعاد اجتماعی و ارزش‌های فرهنگی است که نشئت گرفته از نظریه شناخت اجتماعی بندورا بوده است و پیامد ادغام نظریه شناخت اجتماعی بندورا در نظریه‌های قلمرو محور^{۱۶} مقاصد شغلی، عملکرد شغلی و تعارض شغلی است (بل‌حسن و شانی^{۱۷}، ۲۰۱۳). این نظریه با تأکید بر عوامل شناختی و زمینه‌ای در ابعاد اجتماعی و فرهنگی، به دنبال ترسیم شبکه‌ای از ارتباطات بین افراد نسبت به شغل، اجتماع و خانواده بوده (لیگوری و همکاران^{۱۸}، ۲۰۱۸) تا ارتباط متقابل بین عوامل فردی، رفتاری و محیطی را در انجام کار حرفه‌ای تبیین نماید (لنت و براون^{۱۹}، ۲۰۱۳). طبق این نظریه عوامل فردی، اجتماعی و فرهنگی عناصر مهمی از فرسایش رفتاری فرد را در تشکیل می‌دهند که شناخت آن‌ها می‌تواند به ایجاد تعادل و کنترل تعارض‌ها در نقش عاملیت فرد به عنوان ایفا کننده نقش‌های مختلف چه در باب وظیفه‌ای و چه در باب اجتماعی و خانوادگی و حتی فردی کمک نماید. بندورا در تشریح الیناسیون شناخت اجتماعی با ترکیب رویکردهای جزئی‌نگر و کلان‌نگر تلاش نموده است تا فهم قابل توجه‌تری از معنای الیناسیون یا بحران بیگانگی شغلی ارائه دهد. بندورا از دو مفهوم خودکارآمدی موقعیت‌گرا و خودکارآمدی کلی‌نگر تلاش نمود تا فهم الیناسیون رفتاری را بسط دهد. به طوری که خودکارآمدی کلی‌نگر را متغیر درون فردی (شخصیتی) و خودکارآمدی موقعیت‌گرا را یک بُعد انگیزشی شناخت اجتماعی در نظر می‌گیرد. براساس این نظریه، نظریه موقعیت‌گرای خودکارآمدی متشکل از باورهای فرد است، دائم در حال تغییر بوده

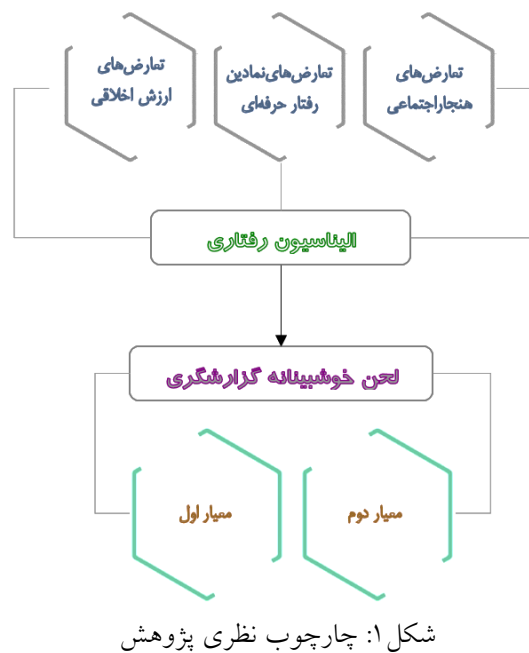
و تعامل پایداری با منابع فردی (خودکارآمدی کلی)، منابع محیطی (اجتماعی/فرهنگی) و عوامل رفتاری دارد (لیگوری و همکاران، ۲۰۱۸). در حالی که خودکارآمدی به قضاوت درباره توانایی فرد برای انجام رفتار (عمل) در زمینه‌ای خاص اشاره دارد، پیامدهای موردانتظار بر نتایج پیش‌بینی شده آن رفتار (عمل) توجه کرده و مدعی است که افراد زمانی به تدوین اهداف‌شان پرداخته و نسبت به آن متعهد می‌شوند که انتظار دریافت پیامدی مطلوب داشته باشند. علاوه بر این، در صورت وجود خودکارآمدی بالا و پیامدهای موردانتظار مطلوب، افراد تشویق می‌شوند که اهداف خود را در جهت رشد و توسعه در آن زمینه تبیین کنند (داهلینگ و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۳). نظریه شناخت اجتماعی در باره ایجاد الیناسیون رفتاری اذعان می‌کند که خودکارآمدی هم در پیامدهای موردانتظار فردی و اجتماعی و هم بر مقاصد فردی و اجتماعی/فرهنگی تأثیر می‌گذارد؛ به این معنا که هرچه خودکارآمدی بالاتر باشد، پیامدهای موردانتظار و مقاصد افزایش خواهد یافت. براساس این نظریه، پیامدهای موردانتظار و خودکارآمدی به یکدیگر وابسته‌اند و عوامل فردی و اجتماعی/فرهنگی در صورت وجود خودکارآمدی‌های کلی منفی به طور غیرمستقیم، باعث ایجاد الیناسیون‌های رفتاری فرد می‌شود.

نظریه سمیولوژی در بسط ارتباط تئوریک الیناسیون رفتاری حسابرسان داخلی با لحن خوشبینانه

نظریه سمیولوژی یک مبنای فلسفی در کارکردهای اثربخش معناشناسی در تعاملات اجتماعی محسوب می‌شود که با استفاده از جملات و کلمات دارای بار معنایی سبب می‌شود تا سطح شکاف اطلاعاتی بین صاحبان قدرت با سایر افراد کمتر شود. در واقع این نظریه سطحی از تعادل معنایی در ارتباطات اجتماعی را در بر می‌گیرد که براساس نشانه‌ها و معنا به شکل‌گیری عدالت اطلاعاتی کمک می‌کند. از آنجاییکه

سوال روسی^{۲۱} (۲۰۱۳) به این موضوع اشاره می‌نمایند که بدلیل قرار گرفتن حساب‌برسان داخلی در ساختارهای مدیریتی شرکت‌ها، نوعی تناقض در رویه‌های هویت حرفه‌ای آنان صورت می‌گیرد که براساس آن هویت حساب‌برسان تحت تاثیر فشارها و تقویت انگیزه‌های مادی مدیران تغییر می‌یابد و به نوعی با اینکه شدن رفتار حرفه‌ای، حساب‌برسان داخلی از نقش نظارتی و اثربخش بر عملکردهای مالی فاصله می‌گیرند و اهرمی برای پیگیری مقاصد مدیران می‌شوند که این موضوع سبب می‌شود تا لحن گزارشگری مالی باهدف تحت تاثیر قراردادن سهامداران و سرمایه‌گذاران به صورت مثبت‌تر بیان گردد. خوش‌بینی^{۲۲} در لغت و واژگان ارتباطی همسو با نظریه سمبولوژی، اشاره به مفهومی مثبت دارد که همراه با بار معنایی انگیزشی است و سبب تقویت یا برجسته‌سازی جنبه‌های مثبتی از تعاملات در دیگران می‌شود. این جنبه‌های مثبت سبب انتقال حس ستایش و رضایتمندی می‌شود. در مقابل، زبان منفی که بر سختی و مشکلات تاکید دارد، سبب کاهش خوش‌بینی می‌گردد و در ذات خود نوعی ناامیدی را در بر دارد (پاتیل و پدرینی^{۳۳}، ۲۰۱۵). لحن و آهنگ خوشبینانه در روایت‌های شرکت به عنوان نوعی از فرآیند نقض محتوایی محسوب می‌شود که حامی انعکاس اخبار مثبت به ذینفعان و پنهان‌سازی اخبار بد به آنان است (هوگیمسترا^{۲۴}، ۲۰۰۰). شیلنکر^{۲۵} (۱۹۸۰) نقض محتوایی در افشای اطلاعات را به عنوان تلاش آگاهانه به منظور مدیریت ماهرانه‌ی بازنمایی و تفسیرها، توصیف می‌کند. براساس این رویکرد، روایت و حکایت‌های شرکت، به جای ارائه‌ی صادقانه‌ی نتایج عملکرد، از جانب مدیران عامل، به عنوان ابزاری به منظور برانگیختن انتظارات سرمایه‌گذاران مورد استفاده قرار می‌گیرند. کلاتورثی و جونز (۲۰۰۳) توضیح می‌دهند که لحن و استفاده از واژگان معنایی در انعکاس اخبار نقش حائز اهمیتی در تحلیل و استنباط سرمایه‌گذاران و سهامداران ایفا می‌نماید که براساس

بازار سرمایه مبتنی بر تعامل بین شرکت‌ها با سهامداران و سرمایه‌گذاران می‌باشد، تقویت شکل معنایی از مفاهیم و محتوای گزارشگری مالی می‌تواند به ایجاد توازن اطلاعاتی کمک نماید. به عبارت دیگر باتوجه به اینکه سهامداران و سایر استفاده‌کنندگان به منظور اتخاذ تصمیمات مناسب، نیازمند اطلاعات سودمند هستند، افشای اطلاعات دارای بار معنایی براساس نظریه سمبولوژی به دلیل اینکه می‌تواند در ارزیابی چشم اندازه‌های آتی شرکت‌ها نقش مهمی ایفا کند دارای اهمیت می‌باشد. از این رو، مدیران، نه تنها نسبت به افشای اطلاعات بی‌تفاوت نیستند، بلکه در عمل، ممکن است با انگیزه‌های مختلف در کمیت و کیفیت ارائه‌ی اطلاعات، مداخله نمایند و این موضوع سبب کاهش برابری و توازن اطلاعات در تصمیم‌گیری‌های ذینفعان گردد. به لحاظ نظری، بر اساس فرضیه تعدیل انتظارات، گزارش‌های مدیران اصولاً با انگیزه همسونمودن انتظارات بازار با انتظارات خود صورت می‌گیرد. باید توجه داشت، همسو با نظریه سمبولوژی، وجود محتوای اطلاعاتی در صورت‌های مالی به این معنی است که گزارش‌های مالی، اطلاعات جدیدی را به بازار می‌بایست منتقل نمایند و براساس آن باعث تغییر در انتظارات سرمایه‌گذاران شوند. نکته قابل‌توجه در نقض نظریه معناشناسی سمبولوژی این است که مدیران باتوجه به اینکه اطلاعات بیشتری در خصوص وضعیت شرکت دارند، از برنامه‌ها و طرح‌های جاری شرکت مطلع هستند و به جزئیات اطلاعات مالی از دوره‌های قبل دسترسی دارند، روشن است که نسبت به افراد خارج از سازمان از قابلیت‌های تاثیرگذارتری بر افشای اطلاعات برخوردار می‌باشد براین مبنا با تحریف صورت‌های مالی، مقاصد خود را پیگیری می‌کنند. اما سوال اینجاست آیا نظارت‌های درون ساختاری به خصوص حساب‌برسان داخلی قابلیت‌های جلوگیری از فرصت‌طلبی‌های مدیران را ندارند؟ در پاسخ به این



حرفه‌ای می‌باشد. ابزار پژوهش پرسشنامه بود و جامعه هدف ۲۸۸ نفر از حسابرسان موسسه‌های بزرگ در کشور کانادا بودند. در این پژوهش به منظور جمع آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استفاده شد و نتایج نشان داد، ابعاد فرهنگی، اجتماعی، فردی و رقابتی به طور کلی نقش قابل توجهی در افزایش سطح پویایی رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان در طول کار راهه حرفه‌ای آنان دارد، به طوری که حمایت‌های اجتماعی از استقلال حرفه‌ای حسابرسان می‌تواند به ارتقای سطح کارکردهای کار راهه حرفه‌ای حسابرسان در ایجاد تعادل بین نقش‌های اجتماعی و حرفه‌ای و کنترل تعارض‌های بین نقشی بسیار موثر و حائز اهمیت است. کرسی و باباداگ^{۲۹} (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان «مسیر کارراهه شغلی مبتنی بر قلدری سازمانی عاملی برای الیناسیون رفتاری در محیط کار» انجام دادند. این پژوهش در بازه زمانی ۶ ماه و با مشارکت ۲۴۰ نفر از اساتید دانشگاه در کشور ترکیه انجام شد. ابزار پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود و از تحلیل حداقل مربعات جزئی (PLS) برای برآزش مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده نمود. نتایج نشان داد، محیط کاری مبتنی بر قلدری‌های رفتاری و

خواسته و نیاز مدیران و همچنین عملکردهای مالی شرکت، می‌تواند مبتنی بر خوش بینی یا بدبینی باشد. میرلک‌دیویس و برنام^{۲۶} (۲۰۰۷) تایید می‌کنند که انعکاس اخبار به بازار و متقابلاً برداشت و تصور بازار سرمایه از عملکردهای مالی شرکت، متأثر از رویه‌های عملکردی مدیران در افشای اطلاعات و بکارگیری واژگان و لحن در گزارشگری است. تروتمن و تروتمن^{۲۷} (۲۰۱۳) با بررسی نقش حسابرسان داخلی به سطح کیفیت گزارشگری مالی در شرکت‌های حوزه انرژی پرداختند. این محققان وجود انگیزه‌های حرفه‌ای حسابرسان همچون حفظ استقلال؛ جایگاه اجتماعی و احترام به حیطه‌های تخصصی از منظر ساختارهای شرکت‌ها را از جمله مهمترین عوامل در کیفیت گزارشگری مالی عنوان نمودند، چراکه معتقد بودند این انگیزه‌ها می‌تواند هویت حرفه‌ای حسابرسان را تقویت نماید و تحت تاثیر فشارها و واسطه‌گری‌ها، استقلال خود را از دست ندهند. روسی^{۲۸} (۲۰۱۴) بر اهمیت حفظ هویت حسابرسان داخلی به منظور جلوگیری از الینه‌شدن رفتاری آنان تاکید کردند، چراکه با افول نقش حسابرسان داخلی، شیوه گزارشگری مالی فرصت‌طلبانه‌تر از کیفیت محتوایی اطلاعاتی کمتری برخوردار خواهد بود و این موضوع سبب می‌شود تا تخصص حسابرسان داخلی تحت اختیار مدیران شرکت‌ها درآید. براین اساس فرضیه زیر ارائه می‌شود: الیناسیون رفتاری حسابرسان داخلی بر لحن خوشبینانه گزارشگری مالی تاثیر معناداری دارد.

لذا با تکیه بر پشتوانه تئوریک پژوهش، چارچوب نظری به ترتیب شکل شماره ۱ ارائه می‌شود.

پیشینه پژوهش

نهمی و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی تحت عنوان «بررسی عملکرد حسابرسان: پویایی یا ثبات رفتاری حسابرسان» انجام دادند. هدف این پژوهش شناسایی ابعاد تاثیرگذار بر رفتار حسابرسان در طول کار راهه

مدیریت سود تعهدی محاسبه شده براساس الگوهای (کازنیک و تعدیل شده جونز) بر لحن بدبینانه تأثیر منفی و معناداری دارد؛ به عبارتی با کاهش مدیریت سود تعهدی، لحن بدبینانه در گزارشگری مالی افزایش می‌یابد. راجی‌زاده و زنگی‌آبادی (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان فرسودگی شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آن در بین حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی انجام دادند. هدف پژوهش حاضر تعیین شدت ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و ارتباط آن‌ها با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در بین حسابداران بود. از حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی شهرستان کرمان در نیمه اول سال ۱۳۹۳ تعداد ۹۵ نفر از طریق نمونه‌گیری در دسترس، انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، فرم ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و پرسشنامه استاندارد ماسلاچ بود. نتایج نشان داد که بیشترین تعداد حسابداران، به خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با شدت کم یا متوسط ولی کاهش کفایت شخصی شدید یا متوسط دچارند. خستگی عاطفی در مردان و گروه سنی بالاتر، مسخ شخصیت در بین حسابداران متأهل و مرد و کاهش کفایت شخصی در بین رؤسای حسابداری، دارندگان تحصیلات بالاتر، دانش‌آموختگان رشته حسابداری، متأهلین و مردان شدیدتر است. بین سابقه خدمت با هیچ یک از ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی ارتباط آماری معناداری مشاهده نشد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به مبنای روش شناسی در دسته پژوهش‌های کاربردی از منظر هدف قرار می‌گیرد و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی می‌باشد. همچنین، از نظر شیوه استدلال قیاسی-استقرایی بوده و به دلیل مطالعه داده‌های مربوط به یک مقطع زمانی خاص، روش تحلیل داده‌ها به صورت مقطعی و مبتنی بر روش

ساختاری باعث شده تا عملکردهای رفتاری توأم با تعارض‌های ایجاد شده در ایفای نقش گردد و باعث افزایش سطح الیناسیون رفتار در افراد گردد. آلی و همکاران^{۳۰} (۲۰۱۸) در پژوهشی لحن گزارشگری مالی بر عملکردهای مالی شرکت‌های بوری کشور مصر را بررسی نمودند. در این پژوهش که در یک دوره زمانی سه سال انجام گرفت تعداد ۱۰۶ شرکت مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد یک رابطه مثبت بین افزایش روایتی^{۳۱} خبرهای خوب/ بد و عملکرد مالی، براساس نرخ بازگشت نسبت به دارایی، وجود دارد. پاتیل و پدرینی^{۳۲} (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر لحن گزارشگری بر گزارشگری متهورانه مالی انجام دادند. در این پژوهش ۵۳۵ گزارش ارائه شده شرکت‌های بوری کشور آمریکا در یک دوره زمانی ۱ ساله بین سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۰۹ بررسی شدند. نتایج نشان داد لحن گزارشگری مالی مدیرعامل بر گزارشگری متهورانه مالی آن‌ها تأثیر دارد اما بر حسب عملکردهای مالی و احساس مسئولیت مدیران نسبت به بازار سرمایه و سهامداران، این تأثیر از لحاظ مثبت و منفی بودن متفاوت است. گوتری و آمبروس^{۳۳} (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان «فرسودگی شغلی در حسابداری بخش عمومی» انجام دادند. نتایج تحلیل‌ها نشان دادند که جنس حسابداران بخش عمومی، در اثر تفاوت‌های موجود در رضایت شغلی و دستاوردهای شغلی آنان، باعث شده است که مسخ شخصیت در بین کارکنان مرد و کاهش کفایت شخصی در بین کارکنان زن شدیدتر باشد. در پژوهش‌های داخلی نیز پورکریم و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر مدیریت سود بر لحن گزارشگری مالی در نظام حسابداری ایران را بررسی نمودند. نمونه پژوهش حاضر شامل ۱۱۹ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای سال‌های ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۵ است برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون چندمتغیره با داده‌های ترکیبی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد

برازش مدل کلی) و سپس به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل: الیناسیون رفتاری

در این پژوهش با الگوبرداری از پژوهش‌های ماچوراننا و همکاران^{۳۴} (۲۰۲۰) الیناسیون رفتاری حسابربان داخلی مورد سنجش قرار می‌گیرد. این پرسشنامه با توجه به ماهیت مفهومی الیناسیون رفتاری سه خرده مقیاس تعارض‌های ایجادکننده ارزش اخلاقی؛ تعارض‌های نمادین رفتار حرفه‌ای و تعارض‌های هنجار اجتماعی را در بر می‌گیرد و براساس ۱۲ سوال در قالب مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، مورد سنجش قرار می‌گیرد. تعارض‌های ایجادکننده ارزش اخلاقی اشاره فقدان وجود ارزش‌های اخلاق مدارانه مخصوص حسابربان داخلی در انجام وظایف در حیطه‌های کاری دارد، ارزش‌هایی که به دلیل دوگانگی در حسابربان داخلی به دلیل قرار گرفتن در ساختارهای شرکت‌ها از یک سو و حفظ استقلال از سویی دیگر، سبب می‌گردد تا ارزش‌های اخلاقی مورد تاکید در حسابرسی باعث ایجاد اختلال ارزشی در حسابربان داخلی گردد. از طرف دیگر تعارض‌های نمادین رفتاری اشاره به نماد و الگوسازی براساس روایت‌ها، اساطیر، داستان‌ها و یا استعاره‌سازی به عنوان ابزاری فرهنگی در جهت تقویت ارزش‌های محرک در استراتژی‌های منابع انسانی و رفتاری دارد که به دلیل بی‌توجهی به آن سبب می‌گردد تا فلسفه‌های رفتار حرفه‌ای در حسابربان داخلی در بلندمدت دچار سرخوردگی و از خود بیگانگی شود. در نهایت تعارض‌های هنجار اجتماعی اشاره به تفاوت بین کارکردهای تعریف‌شده در این حرفه با کارکردهای واقع‌گرایانه‌ای دارد که حسابربان در متن شرکت‌ها برایشان اتفاق می‌افتد، دارد. در واقع فقدان تمرکز بر ریشه‌های اجتماعی رفتار حسابرسی به عنوان کنشگران

تحلیل مسیر است. داده‌های پژوهش از لوح‌های فشرده آرشو آماری و تصویری سازمان بورس اوراق بهادار تهران، پایگاه اینترنتی بورس اوراق بهادار تهران، نرم افزار ره‌آورد نوین و داده‌های مربوط به فشارهای اجتماعی نیز از طریق تحلیل فراترکیب، تحلیل دلفی و در نهایت ارسال پرسشنامه به شرکت‌های نمونه گردآوری گردید. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۹۸ است. نمونه انتخابی تحقیق نیز شرکت‌هایی می‌باشند که مجموعه شرایط زیر را دارا باشند:

- ۱) شرکت‌هایی که از ابتدا تا انتهای سال ۱۳۹۸ در عضویت بورس اوراق بهادار باشند.
- ۲) به منظور افزایش قابلیت مقایسه، سال مالی آنها منتهی به پایان اسفند ماه باشد.
- ۳) طی سال مذکور تغییر فعالیت یا تغییر سال مالی نداده باشند.
- ۴) جزء شرکت‌های سرمایه‌گذاری و واسطه‌گری مالی نباشند (شرکت‌های سرمایه‌گذاری به علت تفاوت ماهیت فعالیت با بقیه شرکت‌ها در جامعه آماری منظور نشدند).

پس از اعمال محدودیت‌های فوق تعداد ۱۳۹ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و پرسشنامه مذکور برای مدیران این شرکت‌ها ارسال گردید که در نهایت پس از پیگیری‌های فراوان، ۱۱۰ پرسشنامه تکمیل و برگشت داده شد و به عنوان نمونه نهایی برای تجزیه و تحلیل استفاده گردید. تجزیه و تحلیل نهایی داده‌های گردآوری شده نیز با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و به روش تحلیل حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار PLS صورت گرفته است. مراحل انجام مدل‌سازی معادلات ساختاری بدین ترتیب است که ابتدا به بررسی برازش مدل (شامل برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و

جامعه از منظر فلسفی دلیل بروز تعارض هنجاری در الیناسیون رفتاری محسوب می‌شود. تومرز و همکاران (۲۰۱۵) همسانی درونی (پایایی) در این پرسشنامه را در هر سه بعد را براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۶؛ ۰/۸۳؛ و ۰/۸۷ محاسبه نمود. جهت کاربرد آن در این پژوهش بر مبنای نمره‌گذاری پرسشنامه که براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت بود، جمع امتیاز متعلق به هر پرسشنامه به کل امتیاز قابل اکتساب (۶۰)، به‌عنوان شاخص الیناسیون رفتاری در نظر گرفته می‌شود.

متغیر وابسته

لحن خوشبینانه گزارشگری مالی

در این پژوهش با توجه به ماهیت تحلیل از دو معیار برای سنجش لحن خوشبینانه گزارشگری مالی استفاده شده است.

الف) معیار اول

در این پژوهش به منظور سنجش لحن خوشبینانه گزارشگری مالی به پیروی از پژوهش آلی و همکاران^{۳۵} (۲۰۱۸) از اختلاف تعداد کلمات خوشبینانه (دارای بارمعنایی مثبت) و کلمات بدبینانه (دارای بارمعنایی منفی) استفاده شد. با توجه به گزارش‌های توضیحی حسابداری (گزارش‌های سالانه هیئت مدیره)، هرگاه نسبت واژه‌های خوشبینانه بر تعداد کل واژه‌ها، بیشتر از نسبت واژه‌های بدبینانه بر کل واژه‌ها باشد، لحن گزارش خوشبینانه خواهد بود و برعکس. با توجه به اینکه لحن خوشبینانه گزارشگری مالی از قابلیت اتکا برخوردار نیست و همراه با تحریف و سوگیری خاص بیان می‌شود و مدیران با استفاده از لحن خوشبینانه اطلاعات را باهدف تحت تاثیر قرار دادن ذینفعان ارائه می‌دهد، از لحن خوشبینانه به عنوان الگوی آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. نکته قابل توجه این است که با توجه به اینکه نرم افزاری برای شناسایی تفاوت بین لحن وجود نداشت با اتکا به

مطالعه گزارش‌های سالانه هیئت مدیره و با اتکا به جملات ورودی از طریق قابلیت MAXQDA10 که (یک قابلیت تحلیل کیفی) بود، تلاش شد تا تحلیل محتوا با دقت بیشتری انجام پذیرد. براین مبنا تلاش شد ابتدا با استفاده از شناسایی مجموع واژه‌ها در گزارشگری مالی شرکت‌های مورد بررسی، بین واژه‌های مثبت با واژه‌های منفی تفکیک ایجاد شود. سپس از طریق قابلیت تحلیلی یادشده، گزارش‌هایی که از واژه‌هایی مولفی همچون تضاد، ریسک، بی‌دقتی و بی‌ثباتی به عنوان واژه‌های گروه بدبینانه در گزارشگری مالی استفاده شد. سپس گزارش‌هایی که از واژه‌های مولفی همچون تمجید، تحسین، بهره‌وری و تعهد استفاده می‌نمودند به عنوان واژه‌های گروه خوشبینانه در گزارشگری مالی از گزارش‌های بدبینانه تفکیک شد. به عبارت دیگر متون گزارش‌های هیئت مدیره در خصوص عملکردهای مالی براساس قابلیت‌های تحلیلی نرم افزارهایی همچون ورد در قالب تحلیل کیفی مورد ارزیابی قرار گرفتند و کلمات و واژه‌های از قبل تعیین شده‌ای همچون تمجید، تحسین، بهره‌وری و تعهد یا تضاد، ریسک، بی‌دقتی و بی‌ثباتی در این رابطه در متون گزارش‌های هیئت مدیره تعیین شدند، سپس اختلاف کلمات خوشبینانه با بدبینانه مورد بررسی قرار گرفتند. براساس این نسبت هر قدر عدد بدست آمده بزرگتر باشد، لحن خوشبینانه تر و هرچه عدد کوچکتر باشد، لحن بدبینانه تر است.

ب) معیار دوم

معیار دوم با پیروی از پژوهش داویس و همکاران^{۳۶} (۲۰۱۲) از اختلاف کلمات خوشبینانه (کلمات مثبت) و کلمات بدبینانه (کلمات منفی) در مقایسه با سال قبل استفاده شده است. تفاوت این معیار در تداوم استفاده از سطح لحن خوشبینانه یا بدبینانه می‌باشد که براساس مقایسه سال جاری با سال قبل محاسبه می‌شود.

یافته‌های پژوهش

جمعیت‌شناسی پژوهش

به منظور آشنایی با خصوصیات نمونه آماری، اطلاعات جمعیت‌شناسی پژوهش در جدول ۱، ارائه شده است.

جدول ۱: جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیر	متغیر فرعی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۴	۹۴،۵۴٪
	زن	۶	۵،۴۶٪
جمع		۱۱۰	۱۰۰٪
سن	کمتر از ۴۰ سال	۹	۸،۱۸٪
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۹۶	۸۷،۲۷٪
	بیشتر از ۵۰ سال	۵	۴،۵۵٪
جمع		۱۱۰	۱۰۰٪
سابقه کاری	کمتر از ۲۰ سال	۷۶	۶۹،۰۹٪
	بیشتر از ۲۰ سال	۳۴	۳۰،۹۱٪
جمع		۱۱۰	۱۰۰٪

نتایج نشان می‌دهد که اغلب پاسخ‌دهندگان را مدیران مرد تشکیل می‌دهند. همچنین، ملاحظه سن پاسخ‌دهندگان نیز بیانگر آن است که اکثر آنان در محدوده سنی ۴۰ تا ۵۰ سال قرار دارند. در خصوص میزان سابقه کاری پاسخ‌دهندگان هم می‌توان بیان نمود که حدود ۶۹/۰۹ درصد آن‌ها کمتر از ۲۰ سال سابقه کاری دارند.

آمار توصیفی

براساس نتایج جدول ۲، آمار توصیفی متغیرهای مورد آزمون که شامل برخی شاخص‌های مرکزی و

پراکندگی می‌باشد، باید بیان نمود، مقادیر میانگین و میانه مربوط به لحن خوشبینانه معیار اول به ترتیب برابر ۰/۰۲۷ و ۰/۰۲۳ بوده و مربوط به لحن خوشبینانه معیار دوم ۰/۱۴ و ۰/۱۲ بود که بیانگر نسبت لغات و کلماتی که دارای بار مثبت دارد نسبت به کل واژگان بکار رفته در گزارش‌های مالی به طور میانگین حدود ۳ درصد براساس معیار اول و ۱۴ درصد براساس معیار دوم می‌باشد. همچنین مشخص شد، تعارض‌های ارزش اخلاقی میانگینی برابر با ۰/۵۱۷ می‌باشد که نشان می‌دهد سطح تفاوت تناقض‌های ارزشی در حرفه باعث گردیده است تا سطح الیناسیون رفتاری افزایش یابد. همچنین مشخص شد، بالاترین میزان انحراف معیار مربوط به مولفه‌ی تعارض‌های نمادین رفتار حرفه‌ای در متغیر الیناسیون رفتار حرفه‌ای می‌باشد، که نشان‌دهنده‌ی این موضوع است که مشارکت کنندگان پژوهش بر روی طیف لیکرت دارای رویکردهای متفاوتی نسبت به سطح این تعارض در سرخوردگی‌های رفتاری، داشتند.

آمار استنباطی

پس از بیان آمار توصیفی در این بخش در گام اول اقدام به ارائه برازش مدل‌های اندازه‌گیری می‌شود. در برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری تحقیق، از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می‌گردد.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	نماد متغیر	میانگین	میانه	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
لحن خوشبینانه معیار اول	Optimistic Tone 1	۰/۰۲۷	۰/۰۲۳	۰/۰۰۲	۰/۱۲۶	۰/۱۱۳
لحن خوشبینانه معیار دوم	Optimistic Tone 2	۰/۱۴	۰/۱۲	۰/۰۹۷	۰/۱۵۱	۰/۱۲۴
تعارض‌های ارزش اخلاقی	CMV	۰/۵۱۷	۰/۵۳۴	۰/۲۸۴	۰/۶۲۷	۰/۱۳۲
تعارض‌های نمادین رفتار حرفه‌ای	CSB	۰/۳۱۳	۰/۳۲۸	۰/۱۸۸	۰/۴۳۶	۰/۱۵۶
تعارض‌های هنجار اجتماعی	CSN	۰/۳۴۹	۰/۳۶۶	۰/۲۲۵	۰/۳۸۹	۰/۱۷۷

جدول ۵: نتایج روایی همگرایی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	میانگین واریانس استخراجی*
لحن خوشبینانه	Optimistic Tone	۱/۰۰
تعارض‌های ارزش اخلاقی	CMV	۰/۵۹
تعارض‌های نمادین رفتار حرفه‌ای	CSB	۰/۶۲
تعارض‌های هنجار اجتماعی	CSN	۰/۵۶

* (AVE>0.5)

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ است (فورنل و لارکر^{۳۷}، ۱۹۸۱) و مطابق با یافته‌های جدول (۶)، این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. روایی واگرا معیار سوم بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد. روایی واگرایی قابل قبول یک مدل بیانگر آن است که یک سازه در مدل، نسبت به سازه‌های دیگر تعامل بیشتری با شاخص‌هایش دارد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی میزان بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). باتوجه به جدول ۶، مقدار جذر میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است. این بدان معناست که هر سازه در مدل تحقیق نسبت به دیگر سازه‌ها با شاخص‌های خود در تعامل بیشتری است. این موضوع، روایی واگرایی مناسب و برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۶: ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

CSN	CSB	CMV	Optimistic Tone
			۱/۰۰
		۰/۷۷	۰/۳۸
	۰/۷۹	۰/۱۲	۰/۳۴
۰/۷۵	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۳۳

جدول ۳: ضرایب بارهای عاملی

عامل	شاخص	بار عاملی
لحن خوشبینانه (Optimistic Tone)	Optimistic Tone 1	۱/۰۰
	Optimistic Tone 2	۱/۰۰
الیناسیون رفتار حرفه‌ای (Behavioral Alienation)	CMV	۰/۶۶
	CSB	۰/۶۳
	CSN	۰/۶۵

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. مطابق با جدول ۳، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونیباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، که نتایج آن در جدول ۴، آمده است.

جدول ۴: نتایج معیار آلفای کرونیباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	ضریب آلفای ضریب پایایی ترکیبی**
لحن خوشبینانه	Optimistic Tone	۰/۷۲
تعارض‌های ارزش اخلاقی	CMV	۰/۸۵
تعارض‌های نمادین رفتار حرفه‌ای	CSB	۰/۸۷
تعارض‌های هنجار اجتماعی	CSN	۰/۸۴

* (Alpha>0.7)

** (CR>0.7)

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونیباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، لذا می‌توان مناسب بودن پایایی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش را تأیید نمود. معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

استفاده از معیار نیکویی برازش^{۲۸} (GOF) بررسی گردد که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities}} \times R^2$$

که در آن:

$\overline{\text{Communalities}}$: میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان و $\overline{R^2}$: میانگین مقادیر ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای مدل است.

جدول ۸: میزان Communalities و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	Communalities R^2	Communalities R^2
لحن خوشبینانه معیار اول	Optimistic Tone 1	۱/۰۰	۱/۰۰
لحن خوشبینانه معیار دوم	Optimistic Tone 2	۱/۰۰	۱/۰۰
تعارض‌های ارزش اخلاقی	CMV	۰/۵۹	۰/۴۴
تعارض‌های نمادین رفتار حرفه‌ای	CSB	۰/۶۲	۰/۴۰
تعارض‌های هنجار اجتماعی	CSN	۰/۵۶	۰/۴۳

جدول ۹: نتایج برازش مدل کلی

Communalities	R^2	GOF
۰/۷۴	۰/۵۹	۰/۶۶

باتوجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۶، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل کلی و باتوجه به شکل‌های ۲ و ۳، به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰: نتایج مربوط به آزمون فرضیه پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	ضریب مسیر (β) معناداری (T-Value) نتیجه آزمون
فرضیه پژوهش	الیناسیون رفتاری حسابرسان داخلی بر لحن خوشبینانه گزارشگری مالی تاثیر معناداری دارد.	۰/۵۵ ۴/۷۰ تایید فرضیه

باتوجه به نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مشاهده می‌شود که مدل‌های اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری پژوهش به نحوی مطلوب، توانایی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان پژوهش را دارند. لذا، در ادامه برازش مدل ساختاری پژوهش بررسی می‌گردد. پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون ارزیابی شد. در پژوهش حاضر از دو معیار ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2)، استفاده شده است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید نمود. درضمن، به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی مدل از معیاری با عنوان Q^2 استفاده شد. باتوجه به نتایج این معیار در جدول ۷، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، قدرت پیش‌بینی قوی دارد.

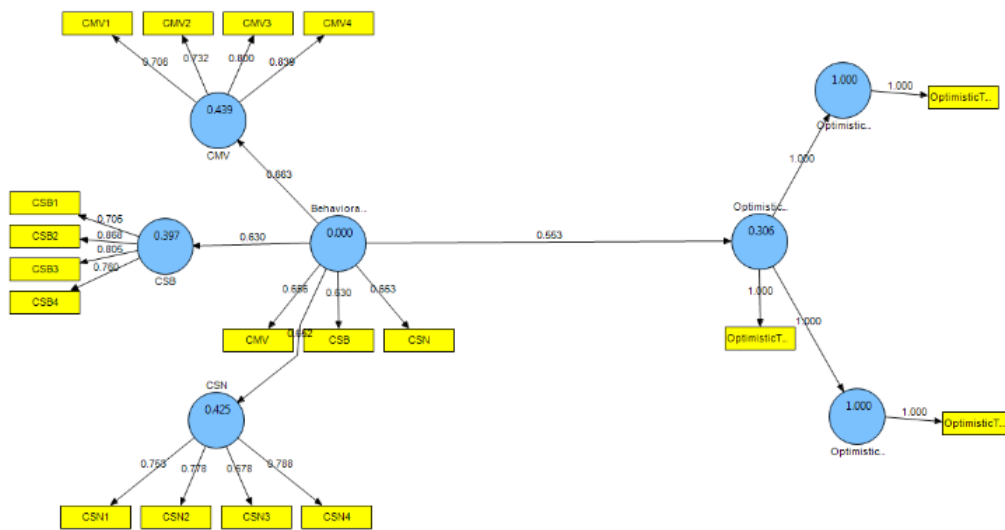
جدول ۷: مقادیر ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت

پیش‌بینی (Q^2)

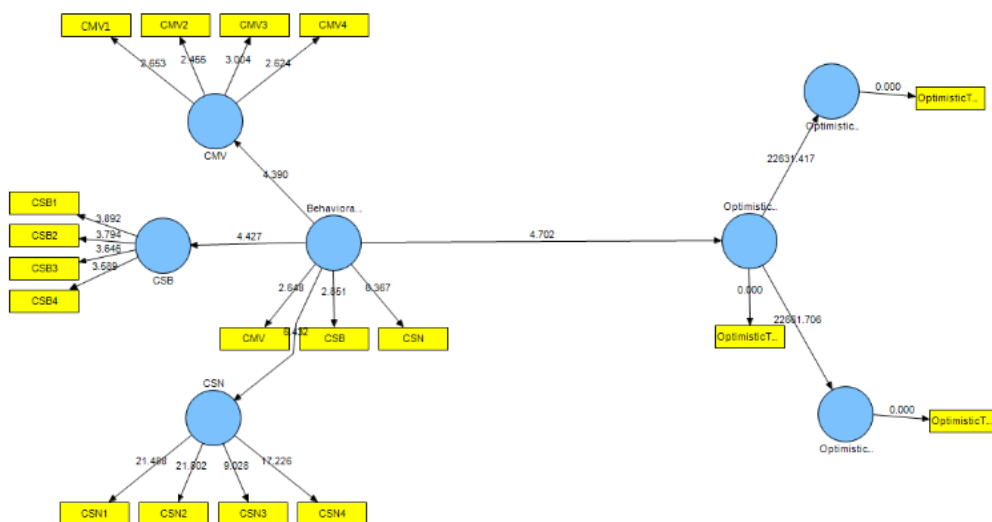
Q^2	R^2	
۰/۹۹	۱/۰۰	Optimistic Tone 1
۰/۹۹	۱/۰۰	Optimistic Tone 2
۰/۲۵	۰/۴۴	CMV
۰/۲۴	۰/۴۰	CSB
۰/۲۶	۰/۴۳	CSN

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری، مدل کلی معادلات ساختاری پژوهش باید با

شکل ۲: مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳: مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با ضرایب معناداری



بحث و نتیجه گیری

عدم هویت فردی و وجود بحران در کار راهه حرفه‌ای حسابرسی داخلی به عدم کارکرد روانی-شناختی/اجتماعی است که به مرور ضمن افزایش فرسایش شغلی، فرد را دچار سرخوردگی می‌نماید. اریسکون^{۳۹} (۱۹۶۸) هرچند علل شناختی درون فردی را نیز مهم تلقی می‌نماید، اما تاثیرگذاری بیشتر ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگ و ساختارهای پیچیده از مشاغل را دلیل افزایش عدم پیوستگی در عملکردها

باتوجه به شکل ۲ و ۳، ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (الیناسیون رفتاری بر لحن خوشبینانه) مثبت (۰/۵۵) و آماره t بین این دو متغیر نیز (۴/۷۰) بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت الیناسیون رفتاری حسابسان داخلی بر لحن خوشبینانه گزارشگری مالی تاثیر مثبت و معناداری دارد و لذا فرضیه پژوهش پذیرفته می‌شود.

و تعارض‌های فردی در قالب نقش‌های شغلی تعریف می‌کند. در واقع بی‌هویتی باعث می‌شود تا معنای کار برای فرد، پیوستگی و انسجام ادراکی را از دست بدهد و دائما در ایفای نقش خود دچار تردید و آشفتگی گردد (پژوسکوویچ و همکاران، ۲۰۱۱). هدف این پژوهش بررسی نقش الیناسیون رفتاری در تقویت لحن خوشبینانه گزارشگری مالی براساس نظریه سمبولوژی بود.

براساس نتیجه فرضیه پژوهش مشخص شد، الیناسیون رفتار حسابرسان داخلی سبب تقویت لحن خوشبینانه در گزارشگری مالی می‌شود. زیرا هویت حرفه‌ای حسابرسان داخلی به دلیل تناقض‌های ایجاد شده از منظر هنجاری، اخلاقی و رفتاری در فرد، باعث می‌شود تا محرک‌های انگیزه‌های معنوی در حرفه حسابرسی کارایی لازم را نداشته باشد و این موضوع باعث گردد تا حسابرسان داخلی هویتی، فارغ از هویت حرفه‌ای در حسابرسی را دست مایه قرار دهند، تا براساس آن انگیزه‌های پررنگ‌تری همچون انگیزه‌های مادی جایگزین گزاره‌های سرخورده ی هویتی حسابرسان گردد. در این شرایط فرد قابلیت‌های تخصصی خود را نه همسو با الزامات و استانداردها، بلکه همراستا با خواسته و نیاز مدیران بکار می‌گیرد و این موضوع می‌تواند سطح کیفیت گزارشگری مالی را در شرایط فرصت‌طلبی مدیران کاهش دهد. چراکه مدیران با تحت تاثیر قراردادن حسابرسان داخلی تلاش می‌نمایند اهدافی را در افشای اطلاعات پیگیری نمایند، که سطح عملکردهای ضعیف خود را در آن پوشش دهند. لذا با بکارگیری لحن خوشبینانه در افشای اطلاعات و گزارش‌های تفسیری سعی بر آن دارند تا سهامداران و سرمایه‌گذاران را تحت تاثیر قرار دهند. در واقع بکارگیری لحن خوشبینانه همراه با نشانه‌هایی از ایجاد آینده مطلوب جهت کسب بازده بیشتر برای سهامداران و سرمایه‌گذاران می‌باشد، چراکه از این طریق در تلاش برای پنهان‌سازی اخبار منفی‌ای هستند

که احتمالا باعث خواهد شد تا کارکردهای عملکردی مثبت به نظر برسد و از این طریق با واکنش‌های منفی و هیجانی بازار سرمایه مواجه نشوند. براساس نظریه سمبولوژی و باتوجه به فقدان هویت حرفه‌ای در حسابرسان داخلی به عنوان نظارت‌کنندگان عملکردهای مالی شرکت، سطح انعکاس اخبار و اطلاعات در قالب نمادها و بیان نشانه‌ها باهدف افزایش تعامل‌پذیری واقع‌گرایانه ی بین شرکت با سهامداران و سرمایه‌گذاران، با تحریف همراه خواهد شد. تحریف‌هایی که به دلیل استفاده از کلمات مثبت متعدد برای تحت تاثیر قراردادن سهامداران و سرمایه‌گذاران در قالب لحن خوشبینانه بکارگرفته می‌شود تا اهداف موردنظر مدیران شرکت‌ها پیگیری شود و یا درپوشی بر تصمیم‌ها و عملکردهای ضعیف مدیران باشند. لذا این نتیجه گویای این واقعیت است که فقدان هنجارهای اجتماعی در کنار ارزش‌های اخلاقی سبب تقویت محرک‌های منفی در رفتار حسابرسان داخلی خواهد شد و به تدریج فرد را بسته به ویژگی‌های رفتاری و ادراکی دچار بحران بی هویتی می‌نماید و این موضوع زمینه ساز تاثیر مدیریت فرصت‌طلبانه بر کارکردهای اثربخش و حرفه‌ای حسابرسان داخلی خواهد شد تا براساس آن لحن خوشبینانه باهدف تقویت تحریف در صورت‌های مالی، به گمراهی بیشتر سهامداران و سرمایه‌گذاران منجر شود. نتیجه کسب شده با پژوهش‌های آلی و همکاران (۲۰۱۸)؛ پاتیل و پدرینی (۲۰۱۵)؛ روسی (۲۰۱۴)؛ روسی (۲۰۱۳)؛ گوتری و آمبروس (۲۰۱۲)؛ کلات‌ورثی و جونز (۲۰۰۳) و راجی‌زاده و زنگی‌آبادی (۱۳۹۴) مطابقت دارد. براساس نتیجه کسب شده پیشنهاد می‌شود، براساس نتایج کسب شده پیشنهاد می‌شود، نهادهای نظارت‌کننده و تدوین‌کننده‌ی استراتژی‌ها در حرفه حسابرسی، از طریق توسعه ارزش‌های رفتاری و اخلاق‌مدارانه به ایجاد هویت‌های فردی و حرفه‌ای کمک نمایند تا حسابرسان با پشتوانه

رضایی، نرگس، بنی مهد، بهمن، حسینی، سیدحسین. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس مستقل، دانش حسابرسی، ۱۸ (۷۱): ۱۷۵-۱۹۹

عبدلی، محمدرضا، ولیان، حسن، واسعی چهارمحالی، مهدی، اورویی، مهران. (۱۳۹۸). مفهوم‌سازی مدل ساختار-تفسیری (ISM) استرس در حرفه‌ی حسابرسی براساس روش ارزیابی انتقادی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸ (۳۰): ۱۲۹-۱۴۸

محسنی، عبدالرضا، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۸). عملکرد مالی و کارکردهای مدیریت لحن نوشتار در گزارشگری مالی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۹ (۴): ۲۹-۴۸

Abbott, L. J., Daugherty, B., Parker, S., & Peters, G. F. (2016). Internal audit quality and financial reporting quality: The joint importance of independence and competence. *Journal of Accounting Research*, 54 (1): 3-40

Aly, D., El-Halaby, Sh., Hussainey, Kh. (2018). Tone disclosure and financial performance: evidence from Egypt, *Accounting Research Journal*, 31 (1): 63-74, <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2016-0123>

Amarat, M., Akbolat, M., Unal, O., Karakaya, B, G. (2018). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance, *Journal of Nursing Management*, 27 (3): 553-559.

Belhassen, Y., Shani, A. (2013). Substance abuse and job attitude among hotel workers: Social labeling perspectives, *Tourism Management*, 34 (2): 47-49 <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.03.008>

Clarke, G. (1997), "Messages from CEOs: a content analysis approach", *Corporate Communication: An International Journal*, 2 (1): 9-31.

Clatworthy, M. and Jones, M. (2006). Differential patterns of textual characteristics and company performance in the chairman's statement, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19 (4): 493-511.

Clatworthy, M. and Jones, M.J. (2003). "Financial reporting of good news and bad news: evidence from accounting narratives", *Accounting and Business Research*, 33 (3): 171-185.

فرهنگی عملکردهای مسئولانه‌ی خود را همچون پاسخگویی، اصالت‌محوری و استقلال رفتاری و عملکردی در حرفه حسابرسی را با جدیت بیشتری در کارکردهای حرفه‌ای خود به کارگیرند و این موضوع بی‌انگیزگی‌های شغلی و ایجاد بحران‌های هویت شغلی را تاحدی کنترل نماید. از طرف دیگر پیشنهاد می‌شود، سازوکارهای نظارتی بر زبان نگارش گزارش‌های صورت‌های مالی به صورت کیفی چه به لحاظ محتوایی و چه به لحاظ دستور زبان و حقوقی همسو با فرآیندهای نشانه‌شناسی صورت پذیرد تا چارچوب منسجم‌تری از قالب همگون افشا و گزارش‌های صورت‌های مالی برای سهامداران و سرمایه‌گذاران قابل فهم باشد و این موضوع باعث شود تا سطح رقابت به صورت اثربخش‌تری و نه صرفاً براساس گزارش‌های همراه با لحن خوشبینانه که باهدف تحریک و ایجاد هیجان کاذب در بین سهامداران انتشار یابد.

منابع و مأخذ

پورکریم، محمد، جبارزاده کنگرلویی، سعید، بحری‌ثالث، جمال، فلاوندی، حسن. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت سود بر لحن گزارشگری مالی در نظام حسابداری ایران، پژوهش‌های حسابداری مالی، ۱۰ (۳): ۲۱-۴۴.

راجی‌زاده، سپیده، زنگی‌آبادی، حجت‌اله. (۱۳۹۴). فرسودگی شغلی و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن در بین حسابداران شاغل در شرکت‌های دولتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره هفتم، ۲۴ (۳): ۷۳-۹۲.

رجبی، پونه، شیرازیان، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر رشد مسیر شغلی و قابلیت‌های تطبیق با آن، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۹ (۴): ۱۰۷-۱۲۷.

- Family Studies, 29 (2): 2268-2280. <https://doi.org/10.1007/s10826-020-01725-1>
- Merkel-Davies, D., & Brennan, N. (2007). Discretionary disclosure strategies in corporate narratives: Incremental information or impression management? *Journal of Accounting Literature*, 26: 116-196.
- Nehme, R., AlKhoury, C. and Al Mutawa, A. (2019). Evaluating the performance of auditors: a driver or a stabilizer of auditors' behaviour, *International Journal of Productivity and Performance Management*, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2018-0306>
- Pajuste, A., Poriete, E. and Novickis, R. (2020). Management reporting complexity and earnings management: evidence from the Baltic markets, *Baltic Journal of Management*, <https://doi.org/10.1108/BJM-01-2020-0019>
- Patelli, L., & Pedrini, M. (2015). Is the optimism in CEO's letters to shareholders sincere? Impression management versus communicative action during the economic crisis. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1855-3>.
- Pejuskevic, B., Lecic-Tosevski, D., Priebe, S., & Toskovic, O. (2011). Burnout syndrome among Physician: The role of personality dimension and coping styles. *Psychiatric Danubina*, 23 (4): 383-389
- Plant, K., Barac, K., De Jager, H. (2017). Developing early career professional auditors at work, *Meditari Accountancy Research*, 25 (3): 368-390. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-03-2017-0119>
- Roussy, M. (2013). Internal auditors' roles: from watchdogs to helpers and protectors of the top manager. *Critical Perspectives on Accounting*, 24 (7): 550-571.
- Roussy, M. (2014). Welcome to the Day-to-Day of Internal Auditors: How Do They Cope with Conflicts? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34 (2): 237-264.
- Schlenker, B. R. (1980). Impression management: The self-concept, social identity, and interpersonal relations. Monterey/California: Brooks/Cole.
- Tan, H., Wang, E., Zhou, B. (2014). When the Use of Positive Language Backfires: The Joint Effect on Tone, Readability, and Investor Sophistication on Earnings Judgments. *Journal of Accounting Research*, 52 (1): 273-302. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12039>
- Trotman, A. J., & Trotman, K. T. (2013). Internal audit's role in GHG emissions and energy reporting: Evidence from audit committees, senior accountants, and internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 34 (1): 199-230.
- Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: a test of social cognitive career theory. *J Couns Psychol*, 60 (2): 210-218.
- Davis, A. K., Tama-Sweet, I. (2012). Managers Use of Language across Alternative Disclosure Outlets: Earnings Press Releases versus MD&A. *Contemporary Accounting Research*, 29 (3): 804-837. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01125.x>
- Davis, A., Piger, J., & Sedor, L. (2012). Beyond the Numbers: Measuring the Information Content of Earnings Press Release Language. *Contemporary Accounting Research*, 29 (3): 845-868
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*, New York: Norton
- Goretzki, L., Messner, M. (2019). Backstage and frontstage interactions in management accountants' identity work, *Accounting, Organizations and Society*, 74 (3): 1-20 <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.09.001>
- Guthrie, C. P., Ambrose, J. (2012). Job burnout in public accounting: understanding gender differences. *Journal of Managerial Issues*, 24 (4), 390-411.
- Huang, X., Teoh, S., Zhang, Y. (2014). Tone Management. *The Accounting Review*: 89 (3):1083-1113. <https://doi.org/10.2308/accr-50684>
- Iatridis, G. E. (2016). Financial reporting language in financial statements: Does pessimism restrict the potential for managerial opportunism?. *International Review of Financial Analysis*, 45: 1-17.
- Kerse, G., Babadag, M. (2019). A path from bullying at work to alienation: a multi-level view, *Management Research Review*, 42 (10):1201-1215. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2018-0412>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (4): 557-568
- Liguori, E. W., Bendickson, J. S., & McDowell, W. C. (2018). Revisiting entrepreneurial intentions: a social cognitive career theory approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14 (1): 67-78.
- Matthew S., E. (2015). Does Internal Audit Function Quality Deter Management Misconduct? *The Accounting Review*, 90 (2): 495-527.
- Maturana, S. L., Matthewson, M. L., Dwan, C. (2020). Targeted Parents Surviving Parental Alienation: Consequences of the Alienation and Coping Strategies, *Journal of Child and*

یادداشت‌ها

- ¹ *Nehme et al*
- ² *Plant et al*
- ³ *Pejuskevic et al*
- ⁴ *Goretzki & Messner*
- ⁵ *Karōshi*
- ⁶ *Job Depression*
- ⁷ *Emotional retirement*
- ⁸ *Amarat et al*
- ⁹ *Matthew*
- ¹⁰ *Clarke*
- ¹¹ *Clatworthy & Jones*
- ¹² *Davis and Tama-Sweet*
- ¹³ *Huang et al*
- ¹⁴ *Tan et al*
- ¹⁵ *Pajuste et al*
- ¹⁶ *Domain-Specific Theories*
- ¹⁷ *Belhassen & Shani*
- ¹⁸ *Liguori et al*
- ¹⁹ *Lent & Brown*
- ²⁰ *Dahling et al*
- ²¹ *Roussy*
- ²² *Optimism*
- ²³ *Patelli & Pedrini*
- ²⁴ *Hooghiemstra*
- ²⁵ *Schlenker*
- ²⁶ *Merkel-Davies & Brennan*
- ²⁷ *Trotman & Trotman*
- ²⁸ *Roussy*
- ²⁹ *Kerse & Babadag*
- ³⁰ *Aly et al*
- ³¹ *Narrative Disclosure*
- ³² *Patelli & Pedrini*
- ³³ *Guthrie & Ambrose*
- ³⁴ *Maturana et al*
- ³⁵ *Aly et al*
- ³⁶ *Davis et al*
- ³⁷ *Fornell & Larcker*
- ³⁸ *Good Of Fitness*
- ³⁹ *Erikson*