



Shahid Bahonar
University of Kerman



Iranian
Accounting Association

Providing a Model for Developing the Motivation of Public Sector Accountants

*Zeinab Khosravi Farsani*¹*

*Bahareh Banitalebi Dehkordi*²**

*Hamid Reza Jafari*³***

Abstract

Objective: Motivation in the public sector is a concept that has become increasingly popular in the public management literature. So far, much research has been conducted in this field. Although most studies deal with the issues related to the relative prevalence of public sector accounting among public sector employees compared to the private sector, they are unaware that creating motivation in the public sector is very ineffective. Therefore, motivation in the public accounting sector has attracted the attention of many researchers because it is expected to improve individual performance in public sector organizations. In today's competitive world, the ability to create new ideas by knowledgeable and value-creating employees is a significant competitive advantage for organizations. In order to achieve this critical thing, human capital should have enough motivation to present creative ideas, and organizations should provide the necessary motivational space for them. Therefore, this research aims to provide a model for developing motivation in public-sector accounting. Work motivation is one of the topics studied intensively by researchers in social sciences. Following Selden and Brewer (2000), researchers have tried to develop a basic theory of motivation among individuals and include different characteristics in this concept. Motivation is often described as intrinsic or extrinsic in human resource management and organizational behaviour. Extrinsic motivation occurs when employees can meet their needs indirectly. On the other hand, intrinsic motivation occurs when people's behavior aims to satisfy intrinsic psychological needs instead of obtaining material rewards. In other words, motivation is considered intrinsic when people do activities for themselves. As can be seen from the definition of intrinsic motivation, it should be self-sustainable and committed, which strengthens employee satisfaction. In any organization (public or private), employees can be motivated by external and internal factors that satisfy their perceptions of success, reward, and satisfaction.

Method: This research is a type of qualitative research that was conducted using the approach based on the Grounded Theory. The statistical population includes experts in the field of accounting in Iran's public sector, and using a targeted sampling approach, 15 participants were selected as participants in the research. The data was collected through semi-structured interviews with a general guidance method in 2020 and 2021. In order to obtain the reliability and validity of the

Journal of Accounting Knowledge, Vol. 14, No. 3, pp. 143-160

* Ph.D. Candidate in Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

Email: z_khosravi20@yahoo.com

** **Corresponding Author**, Assistant Professor of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran. **Email:** banitalebi57@yahoo.com

*** Assistant Professor of Accounting, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

Email: h.jafari@iaushk.ac.ir

Submitted: 26 October 2022 **Revised:** 25 January 2023 **Accepted:** 29 January 2023 **Published:** 9 September 2023

Publisher: Faculty of Management & Economics, Shahid Bahonar University of Kerman.

DOI: 10.22103/jak.2023.20450.3796

©The Author(s).



data, two methods of reviewing the participants and the review of non-participating experts were used in the research.

Results: The findings of the research show that in the proposed model, the background conditions include inherent characteristics, operational characteristics of the public sector, and cultural factors; the causal conditions of the model also include intrinsic/internal factors such as a sense of success and competence, along with external factors such as organizational rewards. As the largest public institution, the government must have accurate and high-quality accounting information to make decisions and fulfill the accountability responsibility. Therefore, realizing this goal requires competent and highly motivated accountants who can help government institutions achieve the desired goals; therefore, the proposed model presented can provide the context to effectively deal with skilled and motivated human capital to provide effective performance in government institutions. Also, the comprehensive identification of factors affecting the motivation of accountants in the public sector, considering the weakness in the domestic and foreign research literature, can lead to the scientific strengthening of this field from a scientific point of view and certainly in the future scientific researches, a wider scientific effort in this important field with Consideration of other new factors will occur. In any case, what is obvious is to pay attention to the fact that today, motivating human capital is a necessary and basic priority for governments, which provides them with a sustainable competitive advantage.

Conclusion: The consequences of the proposed model are things like improving creativity, improving the level of knowledge and skills of employees, training accountants and creative financial managers, and creating a sense of independence and self-efficacy among people. The research findings show that this study can be a good start for considering the development of accountants' motivation in the public sector. The findings of this research show that the causal conditions of the model also include intrinsic/internal factors such as a sense of success and competence, need for respect, sense of responsibility, self-confidence, independence and autonomy, commitment, satisfaction along with external factors such as organizational rewards, power and reputation, conditions and Better work facilities, public praise, job security and appreciation are among the conditions that will be created in the case of motivation in employees and will lead to amazing achievements of organizational development and prosperity strategy. The findings of the research also indicate that the consequences of the proposed model regarding the development of the motivation of accountants in the public sector are things such as improving creativity, improving the level of knowledge and skills of employees, cultivating creative accountants and financial managers, as well as creating a sense of independence and self-efficacy among people. Another consequence of this model is creating work commitment among employees, increasing learning and in-depth training in the organization's environment, creating communication and interactions with each other, and creating hope in the spirit of accountants, providing instructions and directives to motivate and improve employees.

Keywords: *Motivation of Accountants, Public Sector Accounting, Foundational Data Approach.*

Paper Type: *Research Paper.*

Citation: Khosravi Farsani, Z., Banitalebi Dehkordi, B., & Jafari, H.R., (2023). Providing a model for developing the motivation of public sector accountants. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(3), 143-160 [In Persian].

ارائه مدلی برای توسعه انگیزش حسابداران بخش عمومی

زینب خسروی فارسانی*^{id}

بهاره بنی طالبی دهکردی**^{id}

حمیدرضا جعفری***^{id}

چکیده

هدف: در دنیای رقابتی امروز، توان خلق ایده‌های نو توسط کارکنان دانشی و ارزش آفرین، مزیت رقابتی بسیار مهمی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. جهت دستیابی به این امر مهم، سرمایه انسانی برای ارائه ایده‌های خلاقانه باید انگیزه کافی داشته باشند؛ لذا، هدف از این پژوهش ارائه مدلی برای توسعه انگیزش در حسابداری بخش عمومی است.

روش: پژوهش حاضر از لحاظ نوع، کیفی است که بر اساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد صورت گرفته است. در همین راستا، جامعه آماری مورد نظر افراد خبره‌ای هستند که در زمینه حسابداری بخش عمومی صلاحیت کافی داشته‌اند و با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند تعداد خبرگان مورد نظر ۱۵ نفر شدند که جهت جمع‌آوری داده‌ها از طریق مصاحبه به صورت نیمه‌ساخت‌یافته طی دوره زمانی ۱۳۹۹ لغایت ۱۴۰۰ انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشانگر آن است که در مدل پیشنهادی، شرایط زمینه‌ای شامل ویژگی‌های ذاتی، ویژگی‌های عملیاتی بخش عمومی و همچنین عوامل فرهنگی است، شرایط علی مدل نیز شامل عوامل ذاتی / درونی نظیر احساس موفقیت و شایستگی در کنار عوامل بیرونی همچون پاداش سازمانی است.

نتیجه‌گیری: پیامدهای ناشی از الگوی پیشنهادی ارائه شده مواردی نظیر بهبود خلاقیت، ارتقای میزان سطح دانش و مهارت کارکنان، پرورش حسابداران و مدیران مالی خلاق همچنین ایجاد حس استقلال و خودکارآمدی بین افراد است.

واژه‌های کلیدی: انگیزش حسابداران، حسابداری بخش عمومی، رویکرد داده‌بنیاد.

نوع مقاله: پژوهشی.

استناد: خسروی فارسانی، زینب؛ بنی طالبی دهکردی، بهاره و جعفری، حمیدرضا (۱۴۰۲). ارائه مدلی برای توسعه انگیزش حسابداران بخش عمومی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۳)، ۱۶۰-۱۴۳.

مجله دانش حسابداری، دوره چهاردهم، ش ۳، صص. ۱۶۰-۱۴۳

* دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران. **رایانامه:** z_khosravi20@yahoo.com

** نویسنده مسئول، استادیار گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران. **رایانامه:** banitalebi57@yahoo.com

*** استادیار گروه حسابداری، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران. **رایانامه:** h.jafari@iaushk.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۸/۴ **تاریخ بازنگری:** ۱۴۰۱/۱۱/۵ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۱/۱۱/۹ **تاریخ انتشار برخط:** ۱۴۰۲/۶/۱۸

ناشر: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

مقدمه

انگیزش در بخش عمومی، مفهومی است که به طور فزاینده در ادبیات مدیریت عمومی رایج شده و تاکنون پژوهش‌های متعددی در این حوزه انجام شده است. گرچه اکثر مطالعات صورت گرفته به موضوعات مربوط به شیوع نسبی حسابداری بخش عمومی در بین کارکنان بخش دولتی در مقایسه با بخش خصوصی می‌پردازد، اما غافل از آنکه ایجاد انگیزه در بخش دولتی بسیار ناکارآمد است. لذا، انگیزش در بخش حسابداری عمومی توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، زیرا انتظار می‌رود عملکرد فردی در سازمان‌های بخش عمومی بهبود یابد (پالما و همکاران^۱، ۲۰۲۱ و ریتز-آدریان و همکاران^۲، ۲۰۱۶).

پری و وایز^۳ (۱۹۹۰) انگیزش بخش عمومی را استعداد فرد برای پاسخ به انگیزه‌هایی که اساساً یا منحصرأ در مؤسسات و سازمان‌های بخش عمومی استوار است، تعریف می‌کند. از دهه هشتاد تاکنون تلاش‌های فراوانی در راستای هماهنگی بخش عمومی در اروپا صورت گرفته است. این امر منجر به مقررات زدایی از بازارهای عمده مرتبط با بخش عمومی مانند انرژی و مخابرات شده است. بنابراین بر اساس ادبیات نظری مدیریت، افراد مهم‌ترین منبع سازمانی و کلید دستیابی به عملکرد بالاتر هستند (مانولوپولوس^۴، ۲۰۰۸). آنچه به نظر می‌رسد طی قرون جدید، دغدغه اصلی مدیران، دستیابی به اهداف شرکت برای اثربخشی و بهره‌وری و درعین حال برآوردن نیازهای کارکنان برای ایجاد انگیزش و رضایت است (رهنمای رودپشتی و همکاران، ۱۳۹۱). در ارتباط با ایجاد انگیزش کاری در مطالعات انجام شده اکثر در حوزه بخش عمومی متمرکز بوده است (لوی^۵، ۲۰۰۳؛ دیکسیت^۶، ۲۰۰۲ و پری و پورتر^۷، ۱۹۸۲). بر همین اساس، هدف پژوهش ارائه مدلی جهت ایجاد انگیزش در بخش عمومی است. چراکه بخش عمومی در کشور ایران برای دولت‌ها اولویت دارد و در سال‌های گذشته شاهد انتقال موفقیت‌آمیز سازمان‌های دولتی که توسط دستگاه‌های برنامه‌ریزی و بودجه‌ریزی مرکزی اداره می‌شوند به سمت اصول اقتصاد بازار بوده است.

سختی کار و انگیزه پایین برای انجام حرفه حسابداری از عوامل اصلی جابجایی کارکنان این حوزه به شمار می‌آید. در این زمینه ساروالان و همکاران^۸ (۲۰۱۹) به نقل از سنچز و همکاران (۲۰۱۸) ادعا می‌کنند که ۱۴ درصد از جابجایی کارکنان بخش حسابداری ناشی از سختی کار و ۱۸ درصد ناشی از انگیزه پایین آنان است. در چنین شرایطی کارکنان به راحتی کار خود را ترک می‌کنند؛ زیرا احساس نارضایتی می‌کنند و هیچ انگیزه‌ای برای ماندن ندارند. پیامدهای مالی به معنای این است که شرکت با پرداخت حقوق بالاتر و یا با هزینه‌های اضافی استخدام، حسابدار جدید را استخدام می‌کند. همچنین جابجایی حسابداران منجر به از بین رفتن دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های می‌شود که بر روی سودآوری و عملکرد سازمان تأثیر مستقیم دارد (لانتارا^۹، ۲۰۱۹). پیامدهای اشاره شده در بیشتر سازمان‌های امروزی قابل مشاهده است بنابراین، حل چنین مشکلاتی از اولویت‌های مدیران امروزی است. مطالعات نشان می‌دهد که علاقه به رشته‌ی حسابداری و اشتغال به این حرفه کم‌رنگ شده است (استنکمپ و رابرتز^{۱۰}، ۲۰۲۰) در این بین آگراوا و ماجوپوریا^{۱۱} (۲۰۱۰) بیان می‌کنند که فشار کاری حسابداران بخش عمومی منجر به تشدید استرس شغلی شده و به صورت چشمگیری از علاقه به این حرفه کاسته است. بر این اساس توسعه‌ی انگیزش در بین دانشجویان این رشته و حسابداران آینده اهمیت فراوان دارد. تحقیقات متعددی در سنوات اخیر، در حوزه بخش عمومی انجام شده است. اما موضوع

¹ Palma

² Adrian

³ Perry & Wise

⁴ Manolopoulos

⁵ Lewin

⁶ Dixit

⁷ Perry and Porter

⁸ Sariwulan

⁹ Lantara

¹⁰ Steenkamp & Roberts

¹¹ Agrawal & Majupuria

انگیزش حسابداران بخش عمومی در ایران از موضوعاتی است که کمتر مورد توجه و بحث توسط محققان قرار گرفته است. همچنین، تحقیقات خارجی اندکی وجود دارد که به شناسایی و تحلیل عوامل انگیزش در حسابداران در حوزه بخش عمومی پرداخته باشند؛ لذا، پژوهش حاضر، درصدد است برای اولین بار در ایران و با استفاده از دیدگاه خبرگان مدلی برای ایجاد انگیزش در حسابداران بخش عمومی ارائه نماید.

با توجه به آنچه بیان شد، ساختار پژوهش بدین شرح می‌باشد: ابتدا در قسمت مبانی نظری مفهوم انگیزش همچنین نقش آن در توسعه حسابداری بخش عمومی از منظر دانش تبیین و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه مرور می‌شود. سپس جامعه، نمونه، متغیرها و روشهای تجزیه و تحلیل داده‌ها معرفی می‌گردد. نتایج پژوهش در قسمت یافته‌ها ارائه می‌شود. در نهایت، نتیجه‌گیری، پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی و همچنین محدودیت‌های پژوهش بیان خواهد شد.

مبانی نظری و بسط فرضیه‌های پژوهش

به‌منظور تبیین نقش انگیزش جهت توسعه حسابداری عمومی، به ادبیات علمی موضوع و سپس پیشینه پژوهش پرداخته می‌شود.

انگیزه کاری یکی از موضوعاتی است که در علوم اجتماعی به‌شدت مورد مطالعه توسط محققان قرار گرفته است. به پیروی از **سلدن و بروور^۱ (۲۰۰۰)** پژوهشگران تلاش‌های زیادی برای توسعه یک نظریه اصلی انگیزش در بین افراد انجام داده‌اند و سعی نموده که ویژگی‌های مختلف را در این مفهوم بگنجانند. در اصل در زمینه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، انگیزه اغلب به‌عنوان ماهیت ذاتی یا بیرونی توصیف می‌شود. انگیزه بیرونی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان بتوانند نیازهای خود را به‌طور غیرمستقیم برآورده کنند و در مقابل آن انگیزه درونی پدیدار می‌شود که رفتار افراد به‌جای کسب پاداش‌های مادی، به سمت ارضای نیازهای روان‌شناختی ذاتی باشد (**طیبی راد و همکاران، ۱۴۰۱**). به عبارتی دیگر، انگیزه زمانی ذاتی تلقی می‌شود که افراد فعالیت‌هایی را برای خود انجام دهند. همان‌طور که از تعریف انگیزه درونی پیداست باید خود پایدار و با تعهد باشد که باعث تقویت رضایت کارکنان می‌شود. در هر نوع سازمانی (دولتی یا خصوصی) کارکنان می‌توانند توسط عوامل بیرونی و درونی برانگیخته شوند که ادراکات آن‌ها در مورد موفقیت، پاداش و رضایت را برآورده می‌کند (**پالاما و همکاران، ۲۰۲۱**).

پژوهشگران معمولاً انگیزه کاری را به‌عنوان موضوعی متحدکننده به تصویر کشیده‌اند که شبکه‌ای از مفاهیم فرعی را به هم پیوند می‌دهد. در واقع، رابطه و ارتباط متقابل عملکرد، اهداف، رضایت شغلی و انگیزه کاری به‌خوبی در ادبیات نظری مورد بحث واقع گردیده است. در بخش عمومی شرکت‌ها معمولاً رضایت کارکنان را با ارائه پاداش‌های مالی (حقوق و مشوق‌ها) جلب می‌کنند. به‌طورنمونه، **گومز-مجیا و ولبورن^۲ (۱۹۸۸)** بر این باورند که پرداختی‌هایی که توسط مدیریت برای کارکنان انجام می‌شود بر عملکرد و استفاده مؤثر نیروی انسانی در سازمان تأثیرگذار است. بنابراین، **اسمیت و همکاران^۳ (۱۹۸۴)** به یک فضای کاری که در آن پاداش به کارکنان و شناخت از محیط مورد حمایت مدیران قرار می‌گیرد تأکید دارد.

از سویی نیاز به امنیت شغلی نیز در دو بخش مشابه است که در این راستا، مدیران بخش دولتی در مقایسه با مدیران بخش خصوصی کمتر به پاداش و تشویق کارکنان اهمیت می‌دهند. برعکس در بحث خدمت به جامعه و منافع عمومی، برای کارکنان بخش عمومی بیشتر از کارکنان بخش خصوصی اهمیت دارد. در همین راستا، یافته‌های **رایت^۴ (۲۰۰۷)** در

¹ Selden and Brewer

² Gomez-Mejia and Welbourne

³ Smith

⁴ Wright

ارتباط با انگیزش درونی نشان می‌دهد که اثربخشی و عملکرد سازمان‌های بخش عمومی ممکن است در سه سطح پاداش، وظیفه، مأموریت و خدمات عمومی مرتبط باشد. لذا، در پژوهش از انگیزه‌های احتمالی مدل کلاسیک که در مطالعه هرزبرگ (۱۹۶۸) شناسایی شدند و در سال ۲۰۰۳ توسط بررسی کسب و کار هاروارد و کار یورگنسن (۱۹۷۸) مورد تأیید قرار گرفته استفاده شده است. به طور مثال، هرزبرگ^۱ (۲۰۰۳) بر این باور بود دو عامل ذاتی و بیرونی بر انگیزه کارکنان بخش عمومی تأثیرگذار است و عوامل ذاتی عبارت‌اند از: پیشرفت، شناخت موفقیت، مسئولیت، رشد و پیشرفت و در عوامل بیرونی، سیاست و قدردانی شرکت، نظارت، روابط بین فردی، شرایط کاری، وضعیت، پرداخت و امنیت مؤثر است. بنابراین، در پژوهش حاضر عواملی از جمله (۱) ارائه دستمزد منصفانه؛ (۲) ارائه مشوق‌های پرداختی؛ (۳) ارتباط و همکاری در محیط کار؛ (۴) فرصتی برای پیشرفت سلسله مراتبی؛ (۵) امنیت در محل کار؛ (۶) شرایط کاری؛ (۷) فرصت‌هایی برای پیشرفت در زمینه تخصص کارکنان؛ (۸) نیاز به کار خلاقانه؛ (۹) نیاز به احترام و شهرت؛ (۱۰) شناخت برای کار؛ (۱۱) نیاز به شایستگی؛ (۱۲) فرصتی برای قبول مسئولیت؛ بر انگیزش حسابداران مؤثر است (نوواک، ۲۰۱۹).

زارعی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به بررسی پر کردن شکاف بین آموزش و عمل حسابداری دولتی پرداختند. برای برنامه‌های مربوط به آموزش امور عمومی، مشخص کردن یک مأموریت، بیان صریح ارزش‌های بخش عمومی و شناسایی نتایج یافته‌ها نشان داد کجا می‌خواهیم به آن برسیم و ارزیابی نتایج به ما این را بیان می‌کند از چه راهی باید از اینجا عبور نماییم. احمدی فارسانی و خواجوی (۱۴۰۰) به بررسی و ارزیابی سوگیری انگیزش کارایی در حساب‌برسان تحت فشار بودجه زمانی با استفاده از یک نمونه متشکل از ۳۸۰ نفر از حساب‌برسان دیوان محاسبات کشور پرداختند و نتایج نشان داد که افزایش فشار زمانی استفاده حساب‌برسان از سوگیری انگیزش کارایی را تشدید کرده، اما تجربه حساب‌برسان این تمایل را تعدیل نموده است. فتح‌الله‌زاده و همکاران (۱۳۸۴) فراترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت‌علمی را بررسی کردند. استخراج عوامل و مؤلفه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شد و اعتبار تحلیل‌ها بر مبنای روش سه گوشه‌سازی تحلیل‌گر مورد تأیید قرار گرفت. بر اساس نتایج به دست آمده، الگوی عوامل مؤثر بر انگیزش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه مشتمل بر هفت عامل، ۱۹ مؤلفه و ۶۱ شاخص است. عوامل مؤثر بر انگیزش عبارت از شرایط محیط کار؛ خط‌مشی‌ها و قوانین؛ سبک مدیریت و رهبری؛ روابط با همکاران؛ عوامل شخصیتی؛ توانمندسازی و ماهیت شغل هستند (مهدوی و سروستانی، ۱۳۹۶).

موارد خیلی زیادی باعث انگیزش شغلی اعضای هیئت‌علمی می‌شود که این موارد در چندطبقه جای می‌گیرد. شاه‌آبادی و مصطفی‌نژاد (۱۳۹۷) انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن را بررسی کردند. پژوهش حاضر باهدف توسعه دانش کاربردی در زمینه عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان، ضمن بررسی چگونگی سنجش سطح انگیزش شغلی کارکنان، به تعیین میزان تأثیر عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی پرداخته است. نتایج برخی از پژوهش‌ها حاکی از این است که ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های محیطی، بر سطح انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد که به بعضی از آن‌ها اشاره خواهد شد. محمدپور و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در دریانوردی‌های بلندمدت با استفاده از تکنیک AHP پرداختند. جهت شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی از تئوری‌ها و تحقیقات گذشته و با استفاده از روش دلفی، پرسشنامه‌ای به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تنظیم گردید و در بین نمونه آماری توزیع شد و جهت

^۱ Herzberg

رتبه‌بندی از تکنیک AHP استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عوامل اصلی مؤثر بر انگیزش شغلی دریانوردان به ترتیب عبارت‌اند از: ۱- شرایط محیط کار، ۲- میزان حقوق و دستمزد، ۳- نیازهای خاص ماهیت شغلی، ۴- فراهم نمودن امکانات رفاهی، ۵- عوامل سازمانی، ۶- نحوه سرپرستی و سبک رهبری، ۷- عوامل رشد و پیشرفت است و در ادامه رتبه‌بندی متغیرهای بیست‌گانه مؤثر بر انگیزه شغلی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در دریانوردی‌های بلندمدت صورت پذیرفت و در نهایت برای هر متغیر اثرگذار پیشنهادهایی در جهت ایجاد و یا افزایش انگیزش دریانوردان ارائه شد.

دارایی و دانایی (۱۳۹۴) به شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی استان‌های منطقه (۱): سمنان، تهران، البرز، قم، قزوین، مرکزی پرداختند. روش مورد استفاده روش پیمایشی بوده که مهم‌ترین ابزار گردآوری در این روش پرسشنامه است، که بر اساس ۳۰ سؤال طراحی و در جامعه آماری ۲۲۴ نفره، بین ۱۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی (در هر طبقه به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده) توزیع که ۱۵۸ پرسشنامه تکمیل و اعاده گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به وسیله نرم‌افزار آماری SPSS و نمودارها توسط نرم‌افزار EXCEL ترسیم و حل معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار AMOS بوده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد بین عوامل مؤثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

پژوهشی توسط **استنکمپ و رابرتز (۲۰۲۰)**، تحت عنوان «تأثیر حجم کاری بالا و فشار زیاد بر روی اساتید حسابداری» انجام گرفت. نتایج نشان داد که فشارهای کاری افزایش یافته و فشارهایی را برای انجام اعمال مربوط به الگوی دانشجویی به‌عنوان مشتریان دانشگاه تجربه کرده‌اند، که این امر تأثیر منفی بر رفاه و کیفیت کار اساتید داشته است. با این وجود اکثریت به‌طور جدی به دنبال ترک دانشگاه نیستند، اما معتقدند که مثل قبل آرزوی فعالیت در این حرفه را ندارند. این مطالعه به بحث در مورد پایداری دانشگاه حسابداری در دانشگاه‌های استرالیا کمک می‌کند. در پژوهشی که توسط **ساروپ^۱ (۲۰۲۰)** تحت عنوان بررسی رابطه بین فرسودگی ادراک شده و رضایت شغلی در بین حسابدار عمومی انجام گرفت، پس از جمع‌آوری داده‌ها، همبستگی پیرسون، آزمون‌های t و تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه انجام شد. نتایج این تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی، هزینه جابجایی شغلی و همچنین فرسودگی ادراک شده رابطه آماری معناداری وجود دارد. علاوه بر این، نتایج این مطالعه حاکی از رابطه قوی بین رضایت شغلی و فرسودگی ادراک شده است، با این وجود فرسودگی ادراک شده به‌عنوان واسطه بین رضایت شغلی و هزینه جابجایی شغلی عمل نمی‌کند. مطالعات پژوهشی بعدی می‌تواند علیت و انتخاب گسترده‌ای از متغیرهای مطالعه مربوط به رضایت شغلی، اهداف گردش مالی و فرسودگی شغلی حسابداران ایالات متحده را کشف کند.

همچنین در پژوهشی توسط **نواک^۲ (۲۰۱۹)** تحت عنوان برداشت حسابرسان از حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی انجام گرفت. این پژوهش به بررسی خودپنداری حسابرسان قانونی و درک آن‌ها از حسابداران، رابطه بین حسابداران و حسابرسان قانونی و ادراک شرکت‌های حسابرسی شده می‌پردازد. پژوهش با رویکرد کیفی انجام گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد حسابداران توسط حسابرسان عمدتاً سخت‌کوش، ضرورت‌یادگیری مداوم، فریبکار درک می‌شوند و مدیران، حسابداری

^۱ Saroop^۲ Nowak

را حرفه‌ای معمولی ارزیابی می‌کنند. حساب‌برسان خود را هوشمندانه، سخت‌کوش توصیف می‌کنند، با مقررات ناپایدار و نامشخص روبرو هستند و مخالف صاحبان یک شرکت حسابرسی شده هستند.

روش پژوهش

با توجه به آنکه در خصوص انگیزش حسابداران بخش عمومی تاکنون پژوهش‌های انسجام یافته‌ای صورت نگرفته است و مفهوم آن در ارتباط با فرایندهای تصمیم‌گیری برای حسابداران از ابهام‌های بسیار زیادی برخوردار است. بر همین اساس پژوهش حاضر درصدد بسط و گسترش تئوری‌های مرتبط با این حوزه از طریق نظریه داده‌بنیاد است که مبنای آن به صورت اکتشافی و تفسیری است. مطابق با واکاوی‌های انجام شده از طریق پایگاه‌های اطلاع‌رسانی همچون نشریه‌ها، فصلنامه‌ها و کتاب‌های تالیف شده توسط محققان حسابداری به این موضوع که انگیزش حسابداران بخش عمومی به چه عواملی بستگی دارد نیز کمتر مورد توجه آن‌ها قرار گرفته است. بنابراین، واژه مورد نظر در قالب متغیر مستقل تئوری‌سازی نشده است و اکثر تحقیق‌های صورت گرفته به صورت مروری مورد بررسی قرار گرفته است که انگیزشی برای این تحقیق در این زمینه صورت گرفت تا از طریق نظریه داده‌بنیاد به محتوا و گسترش این نظریه پرداخته شود.

همچنین داده‌های گردآوری شده از نوع استقرایی بوده است؛ چراکه پدیده‌ای را مورد بررسی قرار می‌دهد که در ارتباط با آن هیچ‌گونه نظریه جامع و کاملی وجود ندارد. در این راستا، بر اساس نظریه گلنزر^{۳۴} (۱۹۹۲) جهت اندازه‌گیری و ارزشیابی انگیزه حسابداران بخش عمومی از مصاحبه با متخصصان حرفه‌ای که در زمینه حسابداری فعالیت دارند استفاده شد. این رویکرد از طریق مصاحبه کردن با خبرگان نیز ابتدا بر اساس کدگذاری باز، پرسش‌های باز را برای خبرگان مورد مصاحبه‌شونده مطرح خواهد کرد که سپس بر اساس آن کدگذاری محوری که شامل جداکردن مفاهیم کوتاه و مختصر است نیز مشخص خواهد شد و در نهایت پس از این نوع از کدگذاری از طریق کدگذاری انتخابی مدل پژوهش در جهت تدوین نظریه‌پردازی ارائه می‌شود.

جامعه و نمونه پژوهش

با توجه به نظریه استراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۸) که بیانگر نمونه‌گیری نظری با رویکرد هدفمند است؛ بر این اساس مقوله‌ها و ابعاد مدل بر اساس رویدادها و اتفاقات بدست می‌آید. از این رو، جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از اساتید حسابداری که در زمینه حسابداری دولتی متخصص هستند نیز استفاده شد. همچنین از ذی‌حسابان، مدیریت مالی و کارشناسان ارشد حسابداران بخش عمومی بهره گرفته شد. در انتخاب خبرگان و افراد آگاه، معیارهای زیر در نظر گرفته شده است:

۱. داشتن تجربه حرفه‌ای حسابداری از لحاظ بررسی صورت‌های مالی (میزان حداقل سابقه، ۷ سال در نظر گرفته شده است)
۲. داشتن تجربه حرفه‌ای حسابداری از لحاظ تحصیلات دانشگاهی که به میزان ۸ سال سابقه اجرایی داشته‌اند.
۳. به صورت متوسط خبرگان مورد نظر دو پژوهش کیفی در زمینه موضوع پژوهش حاضر در داخل و خارج از کشور انجام داده باشند.

مطابق با معیارهای فوق، از خبرگان نیز فهرستی^۲ تهیه شد که تعداد آن‌ها به ۳۰ نفر رسید. بنابراین، با هماهنگی‌های لازم

^۱ Strauss & Corbin

^۲ فهرست خبرگان از وب سایت دانشگاه‌های مختلف از جمله دانشگاه علامه طباطبائی، دانشگاه تهران، دانشگاه علوم و تحقیقات، دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشگاه تبریز، دانشگاه شیراز، دانشگاه اصفهان و

دانشگاه خوارزمی بوده است که بر اساس وب سایت دانشگاه‌ها اساتید در این حوزه انتخاب و سپس از طریق ایمیل و تماس تلفنی با آن‌ها در ارتباط بوده و همچنین برخی از دانشجویان اساتید دانشگاه که طرح تحقیقاتی خود را در خارج

از طریق مذاکره به صورت تلفنی، حضوری، ارسال ایمیل در خصوص موضوع پژوهش و اهداف آن توضیحات ارائه شد و پس از استقبال آن‌ها برای انجام مصاحبه دعوت به عمل آورده شد و با توجه به اشباع نظری، تعداد ۱۵ نفر^۱ به عنوان خبرگانی که کلیه شرایط را داشته‌اند جهت مصاحبه انتخاب شدند که از این تعداد، چهار نفر از آن‌ها به دلیل فرصت مطالعاتی در خارج از کشور تحصیل می‌کردند که از طریق ایمیل و نرم‌افزار تصویری اسکایپ با آن‌ها ارتباط برقرار شد که البته با فضای حسابداری دولتی داخل کشور و استانداردهای بخش عمومی ایران آشنایی کامل داشتند. برای سه مشارکت‌کننده نیز، با هماهنگی قبلی سؤال‌های مصاحبه به صورت صوتی از طریق ایمیل ارسال و پاسخ‌ها دریافت شد و ۷ مصاحبه نیز رودررو انجام شد. جدول ۱ ویژگی‌های توصیفی خبرگان انتخاب شده را نشان می‌دهد:

جدول ۱. ویژگی‌های توصیفی خبرگان

جنسیت	سطح تحصیلات	نوع فعالیت	سابقه فعالیت
مرد زن	کارشناسی کارشناسی ارشد	اعضای هیئت علمی مدیران مالی و حسابداران رسمی	اعضای کمیته تخصصی سازمان ۱۲ تا ۷ سال بالای ۱۲ سال
۱۱ ۴	۶ -	۶ ۹	۴ ۱۱

باید به این نکته اشاره شود که در ابتدای مصاحبه، رعایت کلیه اصول اخلاقی توسط محقق در ارتباط با دیدگاه‌ها و نظرهای مصاحبه‌شوندگان اعتماد کامل برقرار شد و رضایت آن‌ها جلب گردید.

بازه زمانی پژوهش حاضر طی سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ است و با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و اخذ نظرات صاحب‌نظران و فعالان بخش عمومی از طریق ابزار مصاحبه به شناسایی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزش حسابداران بخش عمومی ایران به منظور تعیین مدل نهایی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد برای اشاعه انگیزش حسابداران بخش عمومی پرداخته است.

مراحل گردآوری و تجزیه و تحلیل

همان‌طور که در بخش روش‌شناسی پژوهش اشاره شد، برای گردآوری داده‌های آماری از طریق مصاحبه باز استفاده شد و پس از مصاحبه باز به صورت مصاحبه نیمه ساختارمند که به صورت متوسط یک ساعت به طول انجامید نیز استفاده شد و سؤال‌های مصاحبه^۲ مطابق با تجربیات و تحصیلات مصاحبه‌شوندگان مطرح شد که در جدول ۲ نشان داده شده‌اند:

جدول ۲. سؤالات مصاحبه‌های ابزارهای انگیزشی حسابداران بخش عمومی

متغیرها	ابزارهای انگیزشی	سؤال نظرسنجی
X ₁	ارائه دستمزد منصفانه	در رابطه با تلاشی که برای کارم، موقعیتم، سابقه کار قبلی و سوابق تحصیلی، دستمزدهای مربوطه در بخش عمومی و وضعیت اقتصادی کشور، دستمزد خود را منصفانه می‌دانم.
X ₂	ارائه مشوق‌های پرداختی	سازمان ما طرح‌های پرداخت مربوط به عملکرد کارکنان را معرفی کرده است.
X ₃	ارتباط و همکاری در محیط کار	مدیریت، هر تلاش ممکن را برای ایجاد یک محیط کاری مشترک، ایجاد روابط اعتماد و درک متقابل بین کارکنان، تکیه بر ارتباطات باز و صادقانه و به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات در همه جهات انجام می‌دهد.
X ₄	فرصتی برای پیشرفت سلسله‌مراتبی	این سازمان معیارهای روشنی را بر اساس شایسته‌سالاری و رویه‌های شفاف برای ترفیعات تعیین کرده است

از کشور تکمیل می‌کردند در ارتباط شده و از آن‌ها که با محیط حسابداری دولتی ایران شناخت کافی داشته‌اند مصاحبات از طریق ایمیل انجام شد.
۱ ملاک انتخاب این تعداد از جامعه آماری میزان پاسخ‌دهی کامل افراد منتخب شده است.

^۲ اعتبار و روایی سؤالات مصاحبه که متشکل از ۱۲ سوال بود از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و به دلیل تعداد حجم صفحات از آوردن جزئیات خودداری شد و میزان آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدنظر (۰/۸۳) محاسبه شده است.

متغیرها	ابزارهای انگیزشی	سؤال نظر سنجی
X ₅	امنیت در محل کار	یکی از هنجارها در سازمان ما این است که از اشتغال محافظت می‌شود.
X ₆	شرایط کاری	مدیریت به سلامت و ایمنی کارکنان اهمیت می‌دهد. پشتیبانی و زیرساخت کافی و به‌روز فناوری اطلاعات را فراهم می‌کند. به ویژگی‌های فردی شخصیت کارکنان احترام می‌گذارد و رشد آنها را تشویق می‌کند.
X ₇	فرصت‌هایی برای پیشرفت در زمینه تخصص کارکنان	استخدام شما به مهارت‌های تخصصی متفاوتی نیاز دارد و بازخورد مداوم دریافت می‌کنید که نشان‌دهنده موفقیت در انجام آنهاست.
X ₈	نیاز به کار خلاقانه	شغل من خلاقانه است و چیزی معنادار تولید می‌کند.
X ₉	نیاز به احترام و شهرت	شغل شما این فرصت را به شما می‌دهد تا در جامعه متفاوت باشید.
X ₁₀	شناخت برای کار	ارزیابی کار بر اساس معیارهای صریح عملکرد است. فرم‌های ارزیابی عملکرد شامل نقش‌ها و مسئولیت‌های کارکنان، میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده و کیفیت محصولات نهایی است. ارزیابی‌ها منصفانه و سازنده هستند. ارزیابی خوب تأثیر مثبتی بر پیشرفت شغلی و/یا افزایش دستمزد کارکنان دارد.
X ₁₁	نیاز به شایستگی	این سازمان مشارکت کارکنان را در سمینارها، کارگاه‌ها و کنفرانس‌ها تشویق می‌کند
X ₁₂	فرصتی برای قبول مسئولیت	این سازمان به کارکنان آزادی تصمیم‌گیری در مورد نحوه انجام کارشان را می‌دهد و آنها را تشویق می‌کند تا ابتکار عمل کنند.

مرحله اول: فرایند مصاحبه

در ابتدای فرایند مصاحبه نیز بدون ساختار انجام شد، زیرا دیدگاه‌های متفاوت افراد به محقق این کمک را می‌کرد تا در مراحل بعدی مطابق با معانی ایجاد شده از مفاهیم به سوی مصاحبه نیمه‌ساختاریافته در جهت ارائه چارچوب نظری به صورت هدفمند رود (عباس‌زاده، ۱۳۹۱).

مرحله دوم: فرآیند کدگذاری

مراحل کدگذاری باز و تا حدی کدگذاری انتخابی نیز بعد از هر مصاحبه با خبرگان انتخاب شده نیز انجام گردید و مفاهیم مورد نظر از دل مصاحبه استخراج شد. بر همین اساس، در مرحله کدگذاری انتخابی هر یک از مفاهیم با یکدیگر مقایسه می‌شوند تا از این طریق بتوان به درک مفاهیم جدید پی برد و در راستای بسط و مقایسه آنها از منظر طبقه‌بندی‌ها و تصمیم‌های مورد نظر برای مفاهیم به یک نظریه جامع دست پیدا کرد (واستل^۱، ۲۰۰۱). بنابراین، در این روش می‌توان اظهار کرد که محقق کلیه کدهای مدنظر و طبقه‌بندی مفاهیم و روابط بین آنها را جهت مشابهت ثبت و ضبط کرد. لذا، کلیه طبقه‌بندی‌ها از نظر دسته‌بندی شده به مولفه‌های اصلی و فرعی انجام شد و بر همین اساس مبانی برای چارچوب تنویرکی موضوع حاضر فراهم گردید. سپس قبل از نهایی شدن آنها برای هر یک از خبرگان که مورد مصاحبه قرار گرفته بودند ارسال و پس از تأیید آنها نیز پیشنهادها و انتقادهای موجود در مدل مطرح گردید.

برای اعتبار پژوهش حاضر که به صورت کیفی صورت گرفته است از ۵ منظر مورد بررسی قرار گرفته شد. کلیه مراحل مورد مصاحبه به صورت زیر تدوین شده است:

۱. **اعتباریابی یا بازیابی توسط مصاحبه‌شوندگان:** برای بررسی صحت داده‌های جمع‌آوری شده توسط محقق نیز از طریق مصاحبه‌شوندگان مورد بررسی و دیدگاه هر یک از مصاحبه‌شوندگان در ارتباط با موضوع پژوهش مورد پرسش قرار گرفت تا محقق از این مسئله که آیا دیدگاه‌های ارائه شده کلیه جنبه‌های موضوع پژوهش را پوشش داده است یا خیر

¹ Wastell

اطمینان کافی یابد. هنگامی که مصاحبه‌ها از خبرگان مورد نظر صورت گرفت در راستای تحلیل یافته‌ها نظرهای ۱۱ نفر از مجموع ۱۵ خبره مورد مصاحبه در رابطه با دیدگاه‌های ارائه شده مصاحبه شد که از نظر آن‌ها محقق درک صحیحی از اظهاراتشان در خصوص دیدگاه‌های خبرگان داشته است.

۲. مرور همتا: پژوهشگر در هنگام فرایند اجرای پژوهش در جهت فراهم ساختن شیوه‌های به کار گرفته شده و بررسی کردن نتایج مورد نظر از محققان دیگر بهره گرفته شد و از محققان خواسته شد که یادداشت‌های پژوهشگر و مقوله‌بندی‌های انجام شده را مورد بررسی قرار دهند. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه توسط محقق و بر اساس بررسی‌های محققان دیگر نیز پس از گذشت دو هفته برای بار دیگر یافته‌ها مورد تحلیل قرار گرفت و اختلاف حائز اهمیتی مشاهده نگردید.

۳. توضیح شیوه یادداشت‌برداری و اجرای پژوهش: تحلیل‌های انجام شده توسط محقق در اختیار ۱۱ نفر از خبرگان که مورد مصاحبه قرار گرفتند مورد بررسی قرار گرفت و پس از مروری بر یادداشت‌های صورت گرفته توسط پژوهشگر نتایج آن‌ها نشان داد که روند پژوهش و تحلیل داده‌های گردآوری شده به صورت صحیح انجام شده است.

۴. تهیه گزارش مفصل نتایج: در تحلیل‌های تفسیری نیز باید به این نکته توجه داشت که معناهای ایجاد شده برگرفته از موقعیت‌هایی بوده است که مصاحبه انجام شده است و هر یک از نتیجه‌ها باید به همراه موقعیت آن‌ها مدنظر قرار گیرد. لذا، خواننده پژوهش حاضر باید توجه بسیاری به موقعیت‌ها داشته باشد. در همین راستا پژوهشگر جهت اعتبار داده‌ها فرایند ضبط مصاحبه‌ها با خبرگان، یادداشت‌برداری و گزارش‌دهی را انجام داد که نتیجه آن تأیید موضوع پژوهش بود.

۵. اعتباریابی در بستر پدید/ اظهار نظر حسابداران: در این مرحله از تعدادی از خبرگان در زمینه حسابداری که تعداد آن‌ها به چهار نفر رسید درخواست گردید تا در ارتباط با مدل مدنظر که از مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان استخراج شده است نظرهای خود را ارائه دهند. از چهار خبره نیز دو نفر مدل طراحی شده توسط پژوهشگر را مورد تأیید قرار دادند. حسابدار خبره سوم در خصوص روش اندازه‌گیری جهت نقطه عطف تصمیم‌های ارزشیابی شده توسط پژوهشگر مردد بود که با ارائه توضیحاتی توسط پژوهشگر قانع و مدل ارائه شده را تأیید کرد. حسابدار خبره چهارم نیز بر این باور بود که روش‌های اندازه‌گیری را باید نقطه عطفی برای تصمیم‌ها دانست که در مصاحبه‌های انجام شده توجه زیادی به آن نگردیده است.

• کدگذاری داده‌ها

در رهیافت نظام‌مند نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، سه مرحله کدگذاری وجود دارد (کرسول، ۲۰۰۵)، که در این پژوهش نیز به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند:

۱. کدگذاری باز: همان‌طور که در مباحث نظریه داده‌بنیاد مطرح است، کدگذاری باز از طریق مفاهیم شناسایی و ابعاد هر یک از مفاهیم نیز به کشف داده‌ها می‌پردازد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). بنابراین، مقوله‌های ابتدایی اطلاعات در ارتباط با پدیده مورد نظر از طریق جمع‌آوری اطلاعات شکل خواهد گرفت. در این پژوهش بر اساس روش تحلیل محتوا کلیه مصاحبه‌های ضبط شده توسط پژوهشگر به صورت سطر به سطر مورد بررسی و مقوله‌بندی و ارتباط مفهومی بین آنها از طریق کدگذاری باز مشخص گردید.

۲. کدگذاری محوری: در این نوع از کدگذاری بیشترین تمرکز بر فرایند ارتباط‌دهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها است که توسط

پژوهشگر انجام شد. دلیل محوری بودن آن نیز نوع کد گذاری است که حول و حوش یک محور مقوله انجام می شود (لی، ۲۰۰۱).

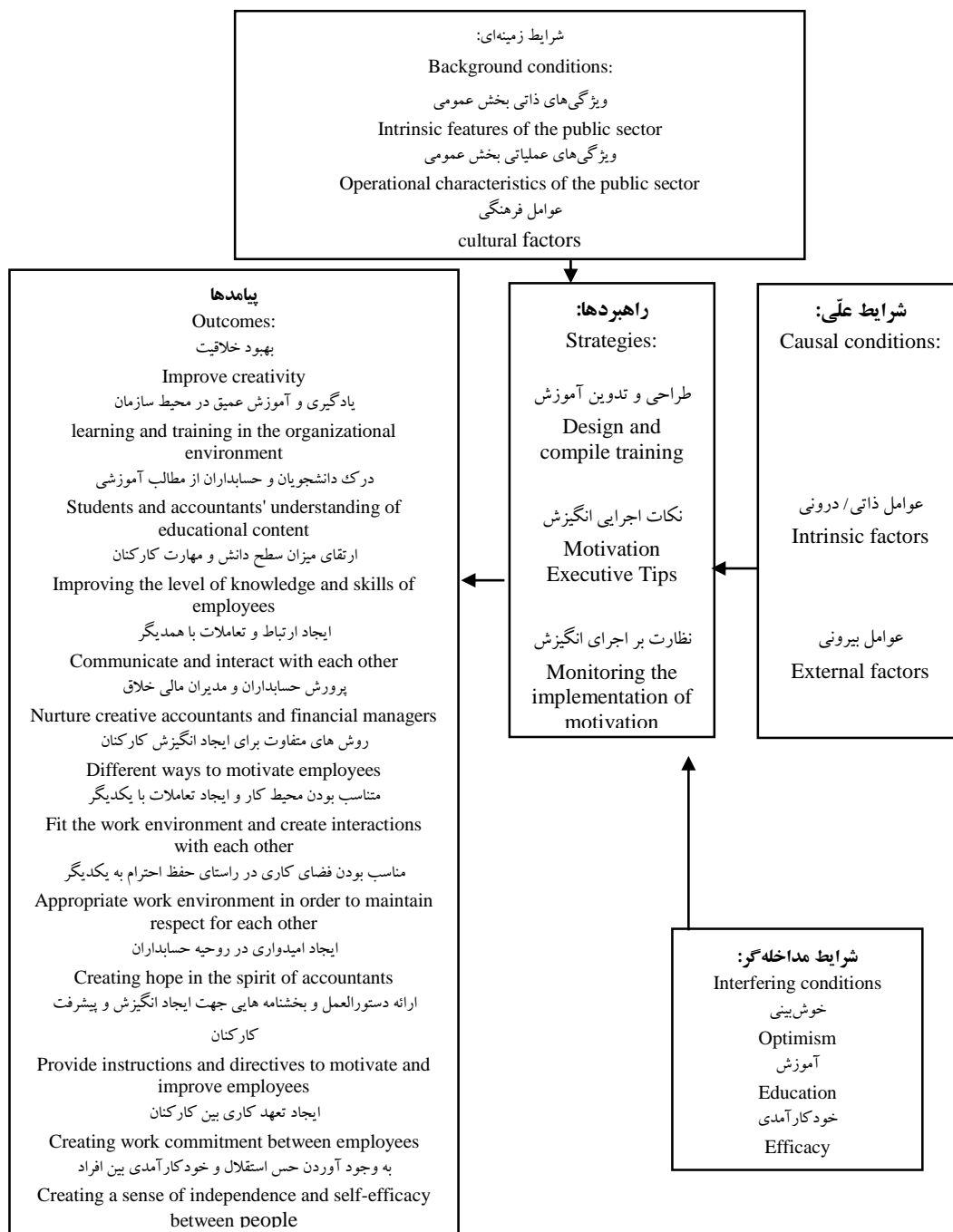
یافته‌های پژوهش

بر اساس نظریه کرسول (۲۰۰۵) یک محقق نظریه پرداز داده بنیاد به سه صورت می تواند گزاره‌های بدست آورده را ارائه دهد که در این پژوهش، الگوی بدست آمده از مصاحبه شونده‌گان به دو صورت ارائه گردیده است: در ابتدا مفاهیم مستخرج شده از مصاحبه‌ها در شش گروه تقسیم بندی گردید که هر یک از آنها به اختصار در ادامه تشریح شده است. در انتها مطابق با شکل ۱ مدل پارادایمی انگیزش حسابداران در بخش عمومی ارائه شد.

مقوله مرکزی: از آنجایی که موضوع پژوهش حاضر ارائه مدل بوده است و مسئله اصلی این پژوهش مدل انگیزش حسابداران بخش عمومی است؛ لذا، مصاحبه‌های انجام شده حول این محوریت صورت گرفته است و در اکثریت داده‌ها این موضوع به وضوح قابل رویت بود. بنابراین، بر اساس نظر خبرگان مصاحبه شونده نیز مقوله‌های مرکزی پژوهش حاضر شامل «نیاز به پذیرفتن و ایجاد انگیزش حسابداران» در بخش عمومی انتخاب شد و سایر مفاهیم موجود به این موضوع ارتباط پیدا کرد. از دلایل دیگری که باعث شد مقوله «نیاز به پذیرفتن و ایجاد انگیزش حسابداران» به عنوان مقوله مرکزی مدل تعیین گردد، انتزاعی بودن و جامعیت آن بود.

عوامل علی: اگرچه توجه کردن به ایجاد انگیزش در حسابداران از سطح اهمیت بالایی برخوردار می باشد، اما عوامل زیادی این اولویت را افزایش و یا کاهش خواهد داد. به طور خاص در حسابداری بخش عمومی در سالیان گذشته نیز مجموعه‌ای از عامل‌ها باعث شده است تا احساس بکارگیری از نیروهای حسابداری در این بخش بیشتر مورد استفاده و بکار گرفته شود. لذا، هنگام مصاحبه‌ها این نکته مورد توجه قرار گرفت که دلیل پذیرش انگیزش حسابداران بخش عمومی شامل چه مواردی می باشد. با توجه به اینکه تحقیق حاضر از نوع نظریه داده بنیاد است، لذا، پاسخ کلیه صاحب نظران و خبرگان در این زمینه در دو مقوله اصلی «عوامل ذاتی» و «عوامل بیرونی» قرار گرفت که به اختصار در ادامه هر یک از آنها تشریح شده است.

عوامل ذاتی / درونی: بر اساس یافته‌های پژوهش و طبق نظر خبرگان، عوامل ذاتی / درونی، از دیگر اجزای مدل است که منجر به بروز انگیزش در حسابداران می گردد. انگیزش درونی، حالت انگیزشی است که در آن کارکنان دارای علاقه و تمایل بیشتری برای انجام کار نسبت به دریافت پاداش دارند. یعنی فرد جهت رسیدن به تقویت‌های درونی عمل ویژه‌ای را انجام می دهد. کارکنان بانگیزه درونی بالا تلاش بیشتری را برای انجام وظایف، استقامت در برابر موانع و جستجو راه‌حل‌های خلاقانه برای حل مشکلات به کار می گیرند. عامل مهم دیگر در بروز رفتارهای خلاقانه، سرمایه روان شناختی است که ریشه در نهضت روان شناسی مثبت گرا دارد و با عملکردهای فوق العاده‌ای همچون خلاقیت، کارآفرینی و عملکرد نوآورانه، مسئولیت پذیری رابطه دارد (نادرین و همکاران، ۲۰۱۷). از آنجایی که خلاقیت، فعالیتی آزاد و خودانگیخته است، بدون انگیزش درونی بروز نمی نماید. لذا، یکی از عوامل بروز انگیزش در حسابداران، عوامل ذاتی است که به محیط اجتماعی بستگی دارد و این عوامل به صورت جزئی تر در شکل ۲ نشان داده شده که از آن جمله می توان به اعتماد به نفس، نیاز به احترام، رنجش خاطر، احساس مسئولیت، لذت بردن از کمک به دیگران و استقلال اشاره کرد.



شکل ۱. مدل فرآیند عوامل تأثیرگذار در انگیزش حسابداران بخش عمومی

عوامل بیرونی: بر اساس یافته‌های پژوهش و طبق نظر خبرگان، عوامل بیرونی نیز از دیگر اجزای مدل است که منجر به بروز انگیزش در حسابداران می‌گردد و در شکل ۲ به صورت جزئی‌تر نشان داده شده است. انگیزش یک فرآیند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود؛ سپس، خواست را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش به سوی هدفی می‌شود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است. انگیزش بیرونی از مشوق‌ها و پیامدهای محیطی حاصل می‌شود. در این حالت انگیزش، منشاء خود را از رویدادهای موجود در محیط کسب می‌کند. پس، انگیزش بیرونی نوعی دلیل

محیطی برای شروع کردن یا ادامه دادن یک فعالیت است. این نوع انگیزش وسیله‌ای است برای هدف. عوامل انگیزش بیرونی نظیر تحسین عمومی، امنیت شغلی، قدردانی، نیک نامی بر اساس ملموس و یا ناملموس بودنشان در الگو طبقه‌بندی می‌شوند.

شرایط زمینه‌ای: کلیه مقوله‌های محوری در شرایط زمینه‌ای صورت می‌گیرد که بستر کلیه راهبردها، اجرا و کنترل نسبت به پدیده مرکزی است. بنابراین، مقوله مرکزی این پژوهش در شرایط زمینه‌ای خاصی اتفاق می‌افتد که با انجام مصاحبه‌ها از خبرگان و بررسی دقیق داده‌های گردآوری شده توسط محقق و مقوله‌های دسته‌بندی شده و نیز دریافت مجدد نظر خبرگان، ماهیت بخش عمومی مشکل از «ویژگی‌های ذاتی بخش عمومی» و «ویژگی‌های عملیاتی بخش عمومی» به همراه «عوامل فرهنگی» به‌عنوان شرایط زمینه‌ای مقوله مرکزی است.



شکل ۲. مدل تریسمی انگیزش در حسابداران بخش عمومی

شرایط مداخله‌گر: از جمله دستاوردهایی که پژوهش حاضر فراهم کرده است نیز می‌توان به شناسایی کلیه عوامل مدنظر بر انگیزش حسابداران در بخش عمومی اشاره کرد که می‌تواند نیز راه‌گشای بسط تئوری‌های موجود در آینده شود. بنابراین، این شرایط از نوع شرایط ساختاری محسوب می‌شوند که از شرایط زمینه‌ای هم گسترده‌تر می‌باشد و بر راهبردها اثرگذار است (گلاسر و همکاران، ۱۹۸۷).

خودکارآمدی: از عواملی که می‌توان به تعدیل انگیزش حسابداران بخش عمومی اشاره کرد نیز خودکارآمدی است. کلیه ویژگی افراد خودکارآمد توسط مصاحبه‌شوندگان بارها و به دفعات متعدد بیان شد و از نظر آن‌ها افراد خودکارآمد شامل پنج گروه اصلی «تعیین هدف‌های والا برای خود»، «ریسک‌پذیر»، «انگیزه بالا»، «تلاش و پشتکار» هستند.

۲- خوش‌بینی: داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده و دور کردن خود از حوادث نامطلوب زندگی و در نتیجه کاهش افسردگی، احساس گناه و ناامیدی است. با تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه، به این نتیجه رسیدیم برخی از عوامل مؤثر بر انگیزش حسابداران بخش عمومی می‌تواند میزان انگیزش حسابداران را کاهش یا

افزایش دهد، بنابراین، این عوامل، در مقوله اصلی ویژگی‌های انگیزشی حسابداران گردآوری شدند. این مقوله اصلی شامل سه مقوله فرعی «شرایط عدم اطمینان محیطی خوش بینی»، «انگیزه» و «عملکرد کارکنان» است.

۳- آموزش: ایجاد روحیه فردی در حسابداران بخش عمومی از طریق آموزش صورت می‌گیرد که اکثریت مصاحبه‌شوندگان به این نکته اشاره داشتند که در کلیه سطح‌ها و در کلیه مراحل کاری نیز باید به کارکنان آموزش‌های کافی داده شود. با توجه به گسترده‌گی مفاهیم بیان شده توسط خبرگان و متخصصان، در این پژوهش، آموزش در سه مقوله فرعی «دانشگاه‌ها و مراکز علمی»، «آموزش در محیط حرفه‌ای» و «آموزش ضمن خدمت» طبقه‌بندی شده است.

راهبردها: راهبردها و استراتژی‌ها بیانگر این موضوع است که کنشگران بر اثر موجبات علی دست به چه راهبردهای رفتار و تاکتیک‌هایی می‌زنند؟ با توجه به پراکنده‌گی این موارد، راهبردها در سه طبقه انتزاعی یا مقوله فرعی طراحی و تدوین آموزش، نکات اجرایی انگیزش، نظارت بر اجرای انگیزش قرار گرفته‌اند که در شکل ۱ نشان داده شده‌اند.

مرحله طراحی و تدوین آموزش: خبرگان مصاحبه‌شونده بر این باورند که مهم‌ترین مرحله ایجاد انگیزه نیز طراحی و تدوین آموزش است که اکثریت بر آن تاکید فراوانی داشتند. همچنین از منظر خبرگان، ایجاد نمودن کمیته‌های تخصصی در ارتباط با انگیزش در بین حسابداران می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل باشد که باید به آن توجه ویژه‌ای شود.

نکات اجرایی انگیزش: با کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه و تحلیل آن‌ها به این نتیجه رسیدیم که پس از انجام اقدامات قبل از اجرا، مواردی همچون زمان‌بندی مناسب و اجرای واقع‌بینانه آموزشی، اجرای تدریجی و گام‌به‌گام آموزش، ایجاد تیم رهبری با قدرت کامل برای اجرای آموزش در محل کار، در نظر گرفتن ابعاد مختلف اجرای آموزش، تأمین و تخصیص اعتبار لازم برای اجرای آموزش و افزایش دانش مجریان، راهبردهایی است که به عقیده مشارکت‌کنندگان در پژوهش می‌تواند منجر به تسهیل انگیزش حسابداران بخش عمومی گردد.

نظارت بر اجرای انگیزش حسابداران: آخرین مفاهیم استخراج شده در این پژوهش را به‌عنوان راهبردها در مقوله نظارت بر اجرای انگیزش در بین حسابداران بخش عمومی قرار دادیم. بسیاری از متخصصان در مصاحبه‌های خود اذعان داشتند که نبود نظارت مستمر و ضمانت اجرایی برای ایجاد انگیزش پیشنهادی باعث بی‌میلی و سستی در بین حسابداران خواهد شد.

پیامدها: هر جا انجام یا عدم انجام عمل/تعامل معینی در پاسخ به امر یا مسئله‌ای یا به‌منظور اداره یا حفظ موقعیتی از سوی فرد یا افرادی انتخاب شود، پیامدهایی پدید می‌آید (استراوس و کربین، ۱۹۹۸). در این پژوهش، پیامدها به شرح جدول ۳ ارائه گردید.

جدول ۳. کدهای باز و مقولات مربوط به پیامدها

مقوله‌ها	کدهای باز
پیامدها	بهبود خلاقیت
	یادگیری و آموزش عمیق در محیط سازمان
	درک دانشجویان و حسابداران از مطالب آموزشی
پیامدها	ارتقای میزان سطح دانش و مهارت کارکنان
	ایجاد ارتباط و تعاملات با همدیگر
	پرورش حسابداران و مدیران مالی خلاق
پیامدها	روش‌های متفاوت برای ایجاد انگیزش کارکنان
	متناسب بودن محیط کار و ایجاد تعاملات با یکدیگر
	مناسب بودن فضای کاری در راستای حفظ احترام به یکدیگر
ضرورت بهبود محیط با افراد جهت ایجاد انگیزش	

ایجاد امیدواری در روحیه حسابداران

ارائه دستورالعمل و بخشنامه‌هایی جهت ایجاد انگیزش و پیشرفت کارکنان

ایجاد تعهد کاری بین کارکنان

به وجود آوردن حس استقلال و خودکارآمدی بین افراد

مدل نظری «توسعه انگیزش حسابداران در بخش عمومی» مطابق با ابعاد مدل پارادایمی در شکل ۱ ارائه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، ضمن تلاش به تبیین مفهوم انگیزش از منظر دانشی، به دنبال ارائه مدلی برای توسعه انگیزش حسابداران بخش عمومی برای اولین بار در ایران است. برای تحقق این هدف، از طریق مصاحبه‌های باز و نیمه‌ساختارمند با ۱۵ نفر خبرگان که دارای شرایط مورد نظر از جهت تخصص و تجربه در زمینه موضوع بودند، تلاش شد به کمک نظریه داده بنیاد، شرایط و مقوله‌های مربوط به ایجاد انگیزش در حسابداران بخش عمومی مشخص و دسته‌بندی شود. بر اساس این نظریه، از طریق کدگذاری باز و تا حدی کدگذاری انتخابی، پرسش‌ها که در زمینه ابزارهای انگیزشی حسابداران بخش عمومی بود، برای مصاحبه‌شوندگان مطرح گردید تا مفاهیم و اشتراک میان آن‌ها مشخص شود. سپس در هر مرحله کدهای ایجادشده از مرحله کدگذاری انتخابی باهم مقایسه شدند تا ضمن کنترل پی‌درپی مفاهیم جدید، در خصوص کافی بودن یا نبودن طبقه‌بندی‌های موجود تصمیم‌گیری شود. برای این منظور، تمام مصاحبه‌ها و نقل‌قول‌ها، به صورت مداوم، مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت و بعد از خواندن مکرر و دقیق متن تایپ‌شده مصاحبه‌ها و موارد ذکر شده در آن، معرفی و نام‌گذاری شدند و در نهایت ۲۵۶ برچسب مفهومی مشخص و بر اساس تشابه آن‌ها در سطحی بالاتر، دسته‌بندی شدند. پس از سنجش اعتبار تحقیق کیفی بر اساس سه سوسازی یا چندجانبه‌نگری در نهایت، مدل پیشنهادی پژوهش ارائه گردید. اجزای این مدل بر اساس دیدگاه خبرگان، در ۶ گروه مقوله مرکزی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها قرار گرفته‌اند. در مدل پیشنهادی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌ای هر کدام دارای سه مقوله و شرایط علی نیز دربرگیرنده دو مقوله است. همچنین پیامدهای مدل نیز که ناشی از عوامل راهبردی می‌باشند، شامل ۱۳ پیامد است. یافته‌های پژوهش نشانگر آن است که در مدل پیشنهادی، شرایط زمینه‌ای شامل ویژگی‌های ذاتی، ویژگی‌های عملیاتی بخش عمومی همچنین عوامل فرهنگی است که برای تحقق اهداف انگیزشی مدل باید توسط دستگاه‌های دولتی مورد توجه ویژه قرار گیرد. ضمن آنکه در این مسیر، باید به راهبردهای ارائه شده در مدل نظیر طراحی و تدوین آموزش، نکات اجرایی انگیزش و نظارت بر اجرای انگیزش نیز به‌خوبی توسط دستگاه‌های دولتی پرداخته شود تا بتوان به خلق انگیزش حسابداران کمک نمود. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد شرایط علی مدل نیز شامل عوامل ذاتی/درونی نظیر احساس موفقیت و شایستگی، نیاز به احترام، احساس مسئولیت، اعتمادبه‌نفس، استقلال و خودمختاری، تعهد، رضایت در کنار عوامل بیرونی همچون پاداش سازمانی، قدرت و شهرت، شرایط و امکانات بهتر کاری، تحسین عمومی، امنیت شغلی و قدردانی از جمله شرایطی است که در صورت پرداختن به انگیزش در کارکنان خلق شده و کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی را در پی خواهد داشت. یافته‌های پژوهش همچنین نشانگر آن است که پیامدهای ناشی از الگوی پیشنهادی ارائه شده در خصوص توسعه انگیزش حسابداران در بخش عمومی مواردی نظیر بهبود خلاقیت، ارتقای میزان سطح دانش و مهارت کارکنان، پرورش حسابداران و مدیران مالی خلاق همچنین ایجاد حس استقلال و خودکارآمدی بین افراد است. از دیگر پیامدهای این مدل ایجاد تعهد کاری

بین کارکنان، افزایش یادگیری و آموزش عمیق در محیط سازمان، ایجاد ارتباط و تعاملات با همدیگر همچنین ایجاد امیدواری در روحیه حسابداران، ارائه دستورالعمل و بخشنامه‌هایی جهت ایجاد انگیزش و پیشرفت کارکنان است. بنابراین، از آنجا که انگیزش عامل انسانی، فاکتور اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های افراد و یکی از ابزارهای مهم در حرکت و هماهنگی کارکنان برای تولید مؤثر و کارآمد همچنین موفقیت سازمان‌هاست و یافته‌های محققانی همچون **استنکمپ و رابرتز (۲۰۲۰)**، **ساروپ (۲۰۲۰)** و **پیرسلین و همکاران^۱ (۲۰۱۹)** نیز نشان می‌دهد فقدان انگیزه در بین حسابداران، عواقبی همچون فرسودگی شغلی، ترک موقعیت فعلی کاری و کاهش کیفیت حسابداری را در پی دارد، لذا، یافته‌های این پژوهش می‌تواند زمینه جلوگیری از خروج این سرمایه ارزشمند از حوزه مالی که همواره نقش مؤثری در بهره‌وری سازمان‌ها به عهده دارند، را فراهم نماید.

از سوی دیگر از آنجا که دولت به‌عنوان بزرگ‌ترین نهاد عمومی، نیازمند داشتن اطلاعات حسابداری دقیق و باکیفیت بالا به منظور تصمیم‌گیری و ایفای مسئولیت پاسخگویی است، از این رو تحقق این هدف نیازمند داشتن حسابداران توانمند و با انگیزه بالاست که بتوانند یاریگر دستگاه‌های دولتی در تحقق اهداف مورد نظر باشند، لذا، مدل پیشنهادی ارائه شده می‌تواند زمینه پرداختن مؤثر به سرمایه انسانی ماهر و دارای انگیزه کافی جهت ارائه عملکرد مؤثر را در دستگاه‌های دولتی فراهم نماید. همچنین شناسایی جامع عوامل مؤثر بر انگیزش حسابداران در بخش عمومی با توجه به ضعف موجود در ادبیات پژوهشی داخلی و خارج، می‌تواند منجر به تقویت علمی این حوزه از منظر دانشی گردد و مسلماً در پژوهش‌های علمی آتی، تکاپوی گسترده‌تر علمی، در این حوزه مهم با در نظر گرفتن فاکتورهای نوین دیگری رخ خواهد داد. در هر صورت آنچه واضح و مبرهن است توجه به این موضوع است که امروزه انگیزش بخشیدن به سرمایه انسانی، امری ضروری و اولویتی اساسی برای دولت‌هاست که مزیت رقابتی پایدار برای آنها فراهم می‌نماید.

در نهایت، بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش، پیشنهاد می‌گردد در راستای افزایش انگیزش پرسنل دستگاه‌های دولتی بویژه کارکنان حوزه مالی، هر ساله همایش‌ها و میزگردهای تخصصی از سوی مجامع حرفه‌ای و دستگاه‌های دولتی برگزار شود. همچنین از سوی دستگاه‌های دولتی، آیین‌نامه‌های حمایتی با هدف ایجاد انگیزه‌های مالی و غیرمالی و به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی توانمند صادر گردد.

تقدیر و تشکر

از کلیه استادانی که امکان شروع این کار پژوهشی را فراهم کردند، کمال قدردانی و تشکر را دارم.

منابع

احمدی فارسانی، فرشید و خواجوی، شکراله (۱۴۰۰). بررسی و ارزیابی سوگیری انگیزش کارایی در حساب‌برسان تحت فشار بودجه زمانی (مطالعه موردی: حساب‌برسان دیوان محاسبات ایران). *فصلنامه حسابداری دولتی*. ۸(۱)، ۸۱-۹۶. https://gaa.journals.pnu.ac.ir/article_7874_926b9065d214

[baed0e9057bf4bf6cccd.pdf](https://gaa.journals.pnu.ac.ir/article_7874_926b9065d214)

دارایی، محسن و دانایی، حبیب‌الله (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش حساب‌برسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی استان‌های منطقه (۱): سمنان، تهران، البرز، قم، قزوین، مرکزی. *دانش حسابرسی*، ۱۴(۵۸)، ۱۳۶-۱۰۵. <https://danesh.dmk>

[ir/article-1-941-fa.pdf](https://danesh.dmk)

رهنمای رودپشتی، فریدون؛ بنی طالبی دهکردی، بهاره؛ مریم کاویان، مریم (۱۳۹۱). تحلیل محتوای نشریات دارای رتبه علمی-پژوهشی رشته حسابداری در ایران. *حسابداری مدیریت*، ۵(۴)، ۱۲۱-۱۴۳. https://jma.srbiau.ac.ir/article_3077_c4b7b081863c22c1bb2eae49930fe953.pdf

^۱ Persellin

- زارعی، عیسی و عسکری شاهرآبادی، محمدجابر (۱۴۰۰). پر کردن شکاف بین آموزش و عمل حسابداری دولتی. *مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۷(۱)، ۱۶۸-۱۷۴ <http://uctjournals.com/farsi/archive/accounting/1400/spring/14.pdf>
- شاه آبادی، مرتضی و مصطفی نژاد، حسن (۱۳۹۷). انگیزش شغلی و عوامل مؤثر بر آن. *دومین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حقوق*، کازرون <https://civilica.com/doc/900915>
- طیبی راد، وحیده؛ دیبانی دیلمی، زهرا؛ غلامی جمکرانی، رضا؛ عباسیان، حسین و بختیاری، ابوالفضل (۱۴۰۱). کاربرد روش‌های نوین در آموزش حسابداری به صورت مجازی، تجربه‌های نوین در دوران همه‌گیری کرونا. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۴)، ۶۹-۹۰. https://jak.uk.ac.ir/article_3177_09cfd25661e163ba0ff3145eecd5ead7.pdf
- عباس‌زاده، محمد (۱۳۹۱). تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۳(۱)، ۱۹-۳۴. https://jas.ui.ac.ir/article_18250_a823953efbfba4e9d025340629a6b2bd.pdf
- فتح‌اله‌زاده، رضا؛ قورچیان، نادر، باقری، مهدی و جعفری، پریش (۱۳۸۴). فراترکیب عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی: در جستجوی الگوی انگیزش اعضای هیئت علمی. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۱۱(۴۲)، ۵۳-۶۶. <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1561080>
- محمدپور، علی؛ تقی‌پور، احسان و نعمتی، محمدحسین (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی کارکنان ناوگروه‌های رزمی در دریانوردی‌های بلندمدت با استفاده از تکنیک AHP. *فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی*، ۴(۲)، ۷۱-۸۷. https://rmt.iranjournals.ir/article_27428_321fbb5faaca10b105a92c7d649d8f0b.pdf
- مهدوی، غلامحسین و سروسناتی، امیر (۱۳۹۶). نقش رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری در ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان. *مجله دانش حسابداری*، ۸(۴)، ۶۵-۹۲. https://jak.uk.ac.ir/article_1861_0c19a32832af83ad43b27f6bdd884ff4.pdf

References

- Abbaszadeh, M. (2011). Reflections on validity and reliability in qualitative research. *Applied Sociology*, 23(1), 19-34 https://jas.ui.ac.ir/article_18250_a823953efbfba4e9d025340629a6b2bd.pdf [In Persian].
- Adrian, R. Brewer Gene, A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: a systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 73(6), 414-26 <https://doi.org/10.1111/puar.12505>.
- Agrawal, R.K., & Majupuria, A. (2010). An examination of role stress in chartered accountants in India. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 3(5), 577-591 DOI:10.1504/IJICBM.2010.034389.
- Ahmadi Farsani, F., & Khajawi, Sh. (2022). Investigating and evaluating efficiency motivation bias in auditors under time budget pressure (Case study: Auditors of Iran's audit bureau). *Government Accounting Quarterly*, 8(1), 81-96 https://gaa.journals.pnu.ac.ir/article_7874_926b9065d214baed0e9057bf4bf6cced.pdf [In Persian].
- Creswell, J.W. (2005). *Mixed methods research: Developments, debates, and dilemma* (pp. 315-26). Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Darayei, M., & Danaei, H. (2014). Identifying the effective factors in motivating the auditors of the district court of accounts (1) and its relationship with the detection and prevention of financial violations in the executive bodies of the provinces of the region (1): Semnan, Tehran, Alborz, Qom, Qazvin, Markazi. *Auditing Knowledge*, 14(58), 105-136 <https://danesh.dmk.ir/article-1-941-fa.pdf> [In Persian].
- Dixit, A. (2002) Incentives and organizations in the public sector: an interpretative review, *Journal of Human Resources*, 37(4), 696-727 <https://doi.org/10.2307/3069614>.
- Fathullah Zadeh, R., Ghorchian, N., Bagheri, M., & Jafari, P. (2004). Transcombination of the effective factors of job motivation: In search of a model of motivation of faculty members. *Educational Management Research*, 11(42), 53-66 <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1561080> [In Persian].
- Glaser, Barney G., Strauss, Anselm L (1967). The discovery of grounded theory: The strategies for qualitative research. pp.281 <https://doi.org/10.4324/9780203793206>.
- Glaser, S.R., Zamanou, S., & Hacker, K. (1987). Measuring and interpreting organizational culture. *Management Communication Quarterly*, 1(2), 173-198 <https://doi.org/10.1177/0893318987001002003>.
- Glazer, R. (1993). Measuring the value of information: The information-intensive organization. *IBM Systems Journal*, 32(1), 99-110.

- Gomez Mejia, L., & Welbourne, T. (1988). Compensation strategy: An overview and future steps. *Human Resource Planning*, 11(3), 173-89.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees (Vol. 65). Boston, MA: Harvard Business Review.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 87-96.
- Jorgensen, B.B. (1978). A comparison of methods for the quantification of bacterial sulfate reduction in coastal marine sediments. *Geomicrobiology Journal*, 1(1), 11-27 <https://doi.org/10.1080/01490457809377721>.
- Lantara, A. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters*, 9(8), 1243-1256 doi: 10.5267/j.msl.2019.4.017.
- Lee, J. (2001). A grounded theory: Integration and Internalization in ERP adoption and use, Unpublished Doctoral Dissertation, *University of Nebraska*, In Proquest UMI Database. <https://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI3016318>.
- Lewin, D. (2003). Incentive compensation in the public sector: evidence and potential. *Journal of Labor Research*, 24(4), 597-620 DOI: 10.1007/s12122-003-1016-z.
- Mahdavi, Gh., & Sarvestani, A. (2018). The role of accounting standards setting approaches on the psychological characteristics of auditors. *Journal of Accounting Knowledge*, 8(4), 65-92 https://jak.uk.ac.ir/article_1861_0c19a32832af83ad43b27f6bdd884ff4.pdf [In Persian].
- Manolopoulos, D (2008). An evaluation of employee motivation in the extended public sector in Greece, *Employee Relations*, 30(1), 63-85 <https://doi.org/10.1108/01425450810835428>.
- Mohammadpour, A., Taqipour, E., & Nemati, M.H. (2016). Identifying and ranking the factors influencing the job motivation of combat fleet employees in long-term sea voyages using the AHP technique. *Scientific Quarterly of Maritime Science Education*, 4(2), 71-87 https://rmt.iranjournals.ir/article_27428_321fbb5faaca10b105a92c7d649d8f0b.pdf [In Persian].
- Naderin, S., Banitalebi Dehkordi, B., Ghazanfari, A. (2017). The effect of personality types A, B, C and D auditors on the content of the audit report. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 5(30), 71-86.
- Nowak, M. (2019). Statutory auditors' self-perception and their perception of audited companies and accountants. Behavioral research with the use of metaphors. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, (103), 227-242 DOI: 10.5604/01.3001.0013.3084.
- Palma, R., Crisci, A., & Mangia, G. (2021). Public service motivation- individual performance relationship: Does user orientation matter? *Socio-Economic Planning Sciences* <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100818>.
- Perry James, L., & Wise Lois, R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367-73 <https://doi.org/10.2307/976618>.
- Perry, J.L., & Porter, L.W (1982). Factors affecting the context of motivation in public organizations. *Academy of Management Review*, 7(1), 89-98 <https://doi.org/10.2307/257252>.
- Persellin, J.S., Schmidt, J.J., Vandervelde, S.D., & Wilkins, M.S. (2019). Auditor perceptions of audit workloads, audit quality, and job satisfaction. *Accounting Horizons*, 33(4), 95-117 <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2534492>.
- Rahnamay Roodposhti, F., Banitalebi Dehkordi, B., Kaviyan, M. (2013). Content analysis of publications Rated-Scientific research in the field of accounting in Iran. *Management Accounting*, 5(4), 121-143 https://jma.srbiau.ac.ir/article_3077_c4b7b081863c22c1bb2eae49930fe953.pdf [In Persian].
- Royaei, R., Banitalebi Dehkordi, B. (2013). Role of corporate governance in organization. *GSTF International Journal on Business Review (GBR)*, 2(3), 84-89 DOI: 10.5176/2010-4804_2.3.224.
- Sariwulan, T., Agung, I., Sudrajat, U., & Atmadiredja, G. (2019). The influence of job expectation, job satisfaction, and government policy towards the work stress, job enthusiasm and continuance commitment of the honorarium teacher. *Journal Cakrawala Pendidikan*, 38(2), 305-319 DOI: 10.21831/cp.v38i2.24380.
- Saroop, S. (2020). Job satisfaction, quality of work-life, and turnover intentions in the accounting industry. *Ph.D. Dissertation*, Capella University.
- Selden, S.C., & Brewer, G.A. (2000). Work motivation in the senior executive service: testing the high-performance cycle theory", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(3), 531-50 DOI: 10.1093/oxfordjournals.jpart.a024280.

- Shahabadi, M., & Mostafa Nejad, H. (2017). Career motivation and factors affecting it, the second national conference on modern researches in management and law, Kazerun <https://civilica.com/doc/900915> [In Persian].
- Smith, J., McKeon, J.E., Hoy, K.L., Boysen, R.L., Shechter, L., & Roberts, E.B. (1984). Lessons from ten case studies in innovation. *Research Management*, 27(6), 23-7 <https://doi.org/10.1080/00345334.1984.11756855>.
- Steenkamp, N., & Roberts, R. (2020). Does workload and institutional pressure on accounting educators affect academia at Australian universities? *Accounting & Finance*, 60(1), 471-506 <https://doi.org/10.1111/acfi.12340>.
- Strauss Anselm, L., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 2nd Ed., Sage <https://doi.org/10.4135/9781452230153>.
- Tabibi Rad, V., Dianti Deilami, Z., Gholami Jamkarani, R., Abbasian, H., & Bakhtiari, A. (2022). Application of new methods in virtual accounting education, innovative experience during the Corona epidemic. *Journal of Accounting Knowledge*, 13(4), 69-90 https://jak.uk.ac.ir/article_3177_09cfd25661e163ba0ff3145eecd5ead7.pdf [In Persian].
- Wastell, D.G. (2001). Barriers to effective knowledge management: Action research meets grounded theory. *Journal of Systems & Information Technology*, 5(2), 21-35 DOI: [10.1108/13287260180000764](https://doi.org/10.1108/13287260180000764).
- Wright, B.E. (2007). Public sector work motivation: does mission matter? *Public Administration Review*, 67 (1), 54-64 <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00696.x>.
- Zarei, I., & Askari Shahamabadi, M.J. (2021). Bridging the gap between public accounting education and practice, *Management and Accounting Studies*, 7(1), 168-174 <http://uctjournals.com/farsi/archive/accounting/1400/spring/14.pdf> [In Persian].