-- Journal of Tax Research --
Volume 32, Issue 64, Winter 2025, 99-133
taxjournal.ir
DOI:/10.61186/taxjournal.32.64.2

Iranian National Tax Administration

Providing a Model to Identify Job Threats of Tax Auditors in Iran; The Approach of Foundational Data Theory

Saeed Valadbeigi — Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

Mojgan Safa* — Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

Seyyed Abbas Borhani — Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

Reza Gholami Jamkarani — Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran.

Abstract

This study aims to provide a model for job threats of tax auditors based on the foundational data theory approach. The job threats of tax auditors are a kind of frustration and damage for tax auditors in their professional work, which causes conflict, tension, and duality in the professional and behavioral functions of tax auditors. Research data was collected through semi-structured interviews with 16 university experts with professional experience in the field of tax audit in 1402.

Methods that these experts were selected based on the purposeful sampling method with the snowball approach, and the interviews continued until reaching theoretical saturation. In this qualitative research, the data theory strategy of the Glaser Foundation is used. The main purpose of foundation data theory is to develop new theories and it is able to create a theory of participants' interests.

* Corresponding Author: dr.mojgansafa@iau.ac.ir

How to Cite: Valadbeigi, S., Safa, M., Borhani, S. A., & Gholami Jamkarani, R. (2025). Providing a Model to Identify Job Threats of Tax Auditors in Iran; The Approach of Foundational Data Theory. *Journal of Tax Research, 32*(64), 99-133.

Original Research
Accepted: 24 / 11/2024
Received: 14 /06 /2024
p-ISSN: 2251-64-84
e-ISSN: 2717-1817

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]
[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

Results

The research results of the existence of 3 categories; There were 7 components and 29 conceptual themes in the form of a 3D model, which were obtained during three stages of coding in the theoretical analysis of the foundation's data. The job threats of tax auditors are a kind of frustration and damage for tax auditors in their professional work, which causes conflict, tension, and duality in the behavioral and professional functions of tax auditors. The existence of these threats, which can appear in various dimensions in the professional path of tax auditors, while having negative personal consequences, include job loss and burnout, and cause the effective functions of a tax audit to be reduced in creating transparency. According to the nature and the responsible and specialized nature that is defined for it, the tax audit should both play the role of a member of the company in the capital market and also enjoy tenure in this profession as an employee. Paying attention to behavioral and material incentives as a part of the strategic features of human resources in any structure can be a reason and stimulus to increase the level of effectiveness of the individual functions of tax auditors. However, the lack of such behavioral reinforcements causes the auditors to deteriorate in performance.

Conclusion

Inequality of justice and regulatory procedures as one of the content dimensions in the structure of any profession can cause excessive psychological pressure on the professionals and cause the individual identity crisis to intensify many times more and the person has problems in not growing professional maturity. Accepting the belief of inequality and imbalance in the functions of the job structure will bring consequences such as frustration and functional erosion for the auditor in the long run. For this reason, focusing on the dimensions of job threats of tax auditors as a career and professional crisis and its conceptual and theoretical understanding can be effective in creating value in this profession for tax auditors.

Keywords: Job Threats, Professional Threats, Social Threats, Structural Threats, Tax Auditor.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

-- مجله علمی، پژوهشنامه مالیات --
شماره ۶۴، دوره ۳۲، زمستان ۱۴۰۳، ۹۹-۱۳۳
taxjournal.ir
DOI:/10.61186/taxjournal.32.64.2

سازمان امور مالیاتی کشور

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۴

p-ISSN: ۲۲۵۱-۶۴-۸۴

e-ISSN: ۲۷۱۷-۱۸۱۷

ارائه الگویی برای شناسایی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی در ایران؛ با رویکرد نظریه داده‌بنیاد

سعید ولدبیگی | گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

مژگان صفا* | گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

سیدعباس برهانی | گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

رضا غلامی جمکرانی | گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، ارائه الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بود. در این پژوهش کیفی از استراتژی نظریه داده‌بنیاد گلیزری استفاده شده است. هدف اصلی نظریه داده‌بنیاد، توسعه نظریه‌های جدید است و قادر به ایجاد نظریه‌ای از علائق مشارکت‌کنندگان است. بر اساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی با تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی مالیاتی در سال ۱۴۰۲ می‌باشد. این خبرگان بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند با رویکرد گلوله‌برفی انتخاب شدند و انجام مصاحبه‌ها تا زمان دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. یافته‌های پژوهش از وجودِ ۳ مقوله (تهدیدات شغلی ساختاری، تهدیدات شغلی اجتماعی، تهدیدات شغلی ساختاری و پیامدهای حمایتی درک شده)، ۷ مؤلفه و ۲۹ مضمون مفهومی در قالب یک مدل ۳ بعدی حکایت داشت که طی سه مرحله کدگذاری در تحلیل نظری داده‌بنیاد کسب گردید. نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و قانون‌گذاران کمک کند تا با شناخت بیشتر از ابعاد و پیامدهای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، نسبت به تقویت کارکردهای اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی حسابرس جهت تعامل پویاتر با ذی‌نفعان و بسترهای اجتماعی اقدام نمایند و بر اساس آن سیاست‌های تشویقی لازم را برای ترغیب مؤسسات حسابرسی برای افزایش کیفیت حسابرسی اتخاذ کنند و بدین ترتیب، تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی را محدود سازند.

کلیدواژه‌ها: تهدیدات شغلی، تهدیدات اجتماعی، تهدیدات ساختاری، تهدیدات حرفه‌ای، حسابرس مالیاتی.

* نویسنده مسئول: dr.mojgansafa@iau.ac.ir

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

مقدمه

حسابرسان مالیاتی با شناسایی فعالیت‌های متقلبانه در عرصه اقتصادی، نقش قابل‌توجهی در کاهش وقوع تقلب، دست‌کاری اطلاعات، بهبود گزارشگری مالی و افزایش کارایی و اثربخشی در بسیاری از این عرصه‌ها در جامعه دارد. از این رو بررسی چالش‌ها و آسیب‌های شغلی حسابرسان مالیاتی اهمیت بسزایی پیدا کرده است (تقوی قاسم‌آباد و همکاران، ۱۴۰۲). بسیاری از صاحب‌نظران و مدیران این حوزه معتقدند آسیب‌های متعددی به خصوص در سال‌های اولیه، حسابرس مالیاتی را تهدید کرده و مانع از اثربخشی فعالیت‌های مؤثر آن می‌شود (Amad et al., 2024; Kim, 2021; Hur and Perry, 2016). تهدیدات شغلی از جمله خطرهای شغلی است که در سال‌های اخیر به آن توجه شده و به خاطر تعامل میان کارکنان و شرایط کاری ایجاد می‌شود (Nicole et al., 2021). تهدیدات شغلی پاسخ‌های فیزیکی و احساسی مضری است که وقتی الزامات کار مطابق توانایی‌ها، منابع یا نیازهای کارکنان نیست به وجود می‌آید و ممکن است به خروج از شغل نیز منجر شود (Gao et al., 2019). در واقع، تهدیدات ناشی از شغل، موضوعی است که فرد معینی در انجام شغل معینی درگیر آن می‌شود و از کنش‌های متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به وجود می‌آید (Wang et al., 2024)، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن حدی است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (Merdiaty, 2024). نتایج حاصل از وضعیت امنیت شغلی در جهان و در میان قاره‌های مختلف حاکی از آن است که هر چه کشورها به لحاظ سطح توسعه اقتصادی در وضعیت بهتری قرار داشته باشند، شاغلین امنیت شغلی بیشتری را احساس می کنند (Nicole et al., 2021). بیشترین میزان امنیت شغلی در میان کشورهای اروپایی متعلق به سوئیس ۲.۸ و کمترین آن مربوط به کشور اسپانیا ۱۷.۷ درصد می‌باشد یا در قاره آفریقا اگر چه از ۶۰ درصد جمعیت کارآفرین، تنها ۴.۵ درصد از آنها بیکار هستند اما از آنجا که اکثریت افراد به جز کارگری انتخاب دیگری ندارند، اغلب با مشاغلی مواجه می‌شوند که دارای کیفیت کم، امنیت پایین، حقوق نامناسب و عدم دسترسی برابر به حقوق اجتماعی می‌باشند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹).

هنگامی که حسابرسان با هدف‌های متضادی مواجه می‌شوند که یا باید با کمترین هزینه کار کنند در حالی که کیفیت کار حسابرسی با کاهش برخی از روش‌های ضروری حسابرسی، تحت تأثیر قرار می گیرد و یا تمام روش‌های حسابرسی را برای حفظ کیفیت حسابرسی در سطح بالا انجام دهند که ممکن است سودآوری با افزایش هزینه‌های حسابرسی به خطر بیفتد، از

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

این رو، حسابداری و به ویژه حسابرسی، از دیرباز به عنوان حرفه‌ای با سطوح بالای تهدیدات شغلی شناخته شده است (Wongsuwatt et al., 2024). چالش گذراندن آزمون‌های مختلف از جمله آزمون حسابدار رسمی و فشار روانی بیش از حد از چالش‌های معمول و همیشگی حسابرسان بوده است. حسابرسان به دلیل تضاد منافعی که ممکن است در انجام حسابرسی‌ها وجود داشته باشد و قرار گرفتن در بین مدیریت (به عنوان مسئول تهیه صورت‌های مالی و نتایج حاصل از عملیات شرکت، و سرمایه‌گذاران یا سایر اشخاص ذی‌نفع) به عنوان استفاده‌کنندگان از گزارش حسابرسی برای تصمیم‌گیری و رسیدن به هدف شخصی مدنظر، همواره به نحوی نقش واسطه یا رابط را ایفا می‌کنند. همچنین، حسابرسان مالیاتی با تعداد زیادی از افراد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در ارتباط هستند که طیف وسیعی از نیازها و انتظارات را دارند و برآورده‌کردن این انتظارات و تقاضاهای متنوع از سوی صاحب‌کاران، آن هم در محیط کاری که خود صاحب‌کار مشخص می‌کند، برای حسابرسان تهدیدات شغلی متنوعی ایجاد می‌کند که در صورت شناسایی نشدن به موقع، کنترل نکردن و برخورد نامناسب، می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شغلی شود (Firdaus et al., 2023). در حسابرسی، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد، بسیار حائز اهمیت است و تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی به طور مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابرسی تأثیرگذار است. در نتیجه، چشم‌پوشی یا سازش با عملکرد شغلی ضعیف، ممکن است کیفیت حسابرسی را کاهش داده و مؤسسات حسابرسی را در معرض مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار قرار دهد. در شرایط محیطی ایران حسابرسان نمی‌توانند به بازاریابی خدمات خود بپردازند و از سوی دیگر در پی خصوصی‌سازی، تعداد مؤسسات حسابرسی و در نتیجه تهدیدات شغلی حسابرسان در حال افزایش است. بنا بر آنچه در این بخش بیان شد، در این پژوهش با هدف پوشش این بُعد از دانش حسابرسی، بر آنیم تا الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بر اساس رویکرد نظریه داده‌بنیاد ارائه نماییم.

نتایج این پژوهش، می‌تواند برای ادبیات حسابرسی، به شرح زیر، دانش‌افزایی داشته باشد:

اولاً، پژوهش حاضر، نخستین تحقیقی است که به ارائه الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی می‌پردازد، بنابراین نتایج این مطالعه می‌تواند به بسط و غنای ادبیات شغلی و حرفه‌ای حسابرس در کشورهای در حال توسعه، نظیر ایران کمک شایانی نماید.

ثانیاً، نتایج این پژوهش می‌تواند به سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان استانداردها و قانون‌گذاران

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

کمک کند تا با شناخت بیشتر از ابعاد و پیامدهای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، نسبت به تقویت کارکردهای اخلاقی، اجتماعی و فرهنگی حسابرس جهت تعامل پویاتر با ذی‌نفعان و بسترهای اجتماعی اقدام نمایند و بر اساس آن سیاست‌های تشویقی لازم برای ترغیب مؤسسات حسابرسی برای افزایش کیفیت حسابرسی اتخاذ کنند و بدین ترتیب، تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی را محدود سازند.

مبانی نظری پژوهش

حسابرس مالیاتی موجب تسریع در وصول مالیات و کاهش وقفه‌های مالیاتی می‌شود (Amad et al., 2024). ایفای نقش مؤثر سازمان مالیاتی در گروی عملکرد مؤثر مأموران تشخیص مالیاتی است ولی در اجرای فرایند تشخیص و وصول مالیات به دلایل عدیده‌ای عملکرد آنها با محدودیت‌هایی همراه می‌شود. برخی از این محدودیت‌ها در ساختار سازمانی امور مالیاتی است که شغل حسابرسی مالیاتی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، چالش‌هایی به وجود می‌آورد و جایگاه حسابرسان مالیاتی را در نظام مالیاتی با تزلزل همراه می‌کند (Binglei et al., 2021). از طرفی، امنیت شغلی، احساس فراغت نسبی از خطر یا حالتی است که در آن ارضای نیازها و خواسته‌های شخص تحقق می‌یابد (Hur, 2022). احساس امنیت مستلزم توانایی در حفظ آن چیزی است که شخص دارد و نیز حصول اطمینان از امرار معاش در آینده است. به عبارت دیگر، امنیت شغلی، حق تداوم شغل است که معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می‌یابد و حدودی است که کارکنان در آن حیطه، اطمینان حاصل می‌کنند که شغل‌شان را از دست نخواهند داد. مهم‌ترین عامل تهدیدات شغلی، اخراج است که به دو صورت موجه و غیرموجه صورت می‌پذیرد (حاجی‌زاده میمندی و بنیاد، ۱۳۹۸). اخراج برای دفاع از حقوق کارفرمایان در برابر کارکنان خاطی و گاهی هم بنا به شرایط اقتصادی، موجه است. اگرچه اخراج موجه نیز منجر به عدم امنیت کارکنان می‌شود، اما قابل دفاع و توجیه می‌باشد. احساس امنیت شغلی پدیده‌ای ذهنی است؛ یعنی احساس و ادراک فرد است که امنیت یا تهدید شغلی را برای او رقم می‌زند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹). گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدیدکننده‌ای وجود نداشته باشد اما فرد احساس خطر کند، یا عوامل تهدیدکننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احساس خطر نکند (Merdiaty, 2024).

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

حسابرسی مالیاتی

حسابرسی مالیاتی فرایندی است که طی آن صحت اسناد و مدارک مالی بررسی می‌شود و همچنین نحوه رعایت مقررات مالیاتی نظارت می‌شود (Firdaus et al., 2023). بنابراین در این نوع حسابرسی مالیات بر درآمد شرکت‌ها و نحوه پرداخت آن مشخص می‌شود. حسابرس مالی می‌تواند به عنوان حسابرس داخلی، خارجی یا دولتی کار کند. حسابرسان داخلی برای انجام حسابرسی و انجام سایر وظایف حسابداری در یک شرکت به کار گرفته می‌شوند. حسابرسان داخلی می‌توانند تقلب، اشتباهات مالیاتی و سوء مدیریت کمک‌های مالی را شناسایی کنند (تقوی قاسم‌آباد و همکاران، ۱۴۰۲). حسابرسان خارجی بی‌طرف هستند، آنها فرم‌های مالیاتی را به مشتریان خود ارائه می‌دهند و کارمندان را در مورد اداره مالیات آموزش می‌دهند. حسابرسان دولتی توسط خدمات درآمد داخلی استخدام می‌شوند. آنها حسابرسی تصادفی از شرکت‌ها، به ویژه شرکت‌هایی که مشکوک به فرار مالیاتی یا کلاهبرداری هستند، انجام می‌دهند (Kim, 2021). درآمدهای مالیاتی از مهم‌ترین منابع تأمین مالی دولت‌ها است و یکی از دلایلی که باعث می‌شود درآمد مالیاتی تحقق یافته از مقدار مورد انتظار آن کمتر باشد، تقلب مالیاتی است. معافیت‌های مالیاتی نه تنها بر عامل زمان تأثیر می‌گذارند و منجر به کاهش درآمدهای مالیاتی می‌شود، بلکه هزینه‌های مالیاتی را هم افزایش می‌دهند. بنابراین هدف نظام مالیاتی کاهش زمان فرایند وصول و پرداخت است. این در حالی است که مؤدیان همواره در تلاش هستند تا با شناسایی و سوء استفاده از مهلت‌های قانونی و یا تأخیر در حداکثر پرداخت، از پرداخت مالیات خودداری کنند تا به سود خود دست یابند و از مزایای این تأخیر استفاده کنند (آرتا و همکاران، ۱۴۰۲).

تهدیدات شغلی حسابرسان

در دهه‌های اخیر تهدیدات شغلی روی تغییرات مربوط به دانش عمومی، فنی، اقتصادی، سیاسی تمرکز داشته که همین مسأله، امنیت شغلی افراد در آینده را تحت تأثیر قرار داده است (Firdaus et al., 2023). در مورد کار حسابرسی، موارد تهدیدات شغلی شامل جنبه‌های گوناگون مربوط به فشار ناشی از حجم و زمان کار، کنترل هزینه و ارزیابی عملکرد جهت ارزیابی ریسک قانونی و پاسخگویی می‌باشد (Wongsuwatt et al., 2024). از دیدگاه متقاضی کار، کنترل کار یک حسابرس معمولاً شامل زمان برنامه‌ریزی، ارزیابی منابع انسانی و مادی، اصلاحات برنامه حسابرسی و غیره می‌باشد، بنابراین آثار مشترک مربوط به اثربخشی کنترل کار حسابرسی در محیط استرس‌زا و ناهمگنی توانایی کنترل کار حسابرس منجر به واکنش‌های متفاوت خواهد شد (Merdiaty, 2024).

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

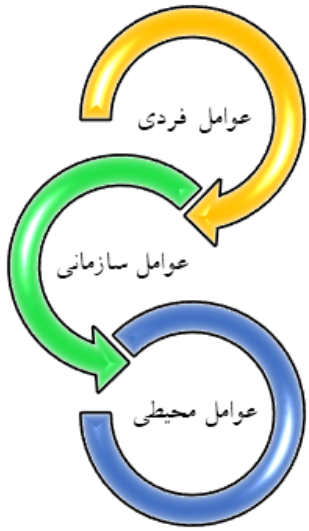
عوامل مؤثر بر تهدیدات شغلی

عواملی که باعث ایجاد تهدیدات شغلی در محیط کار می‌شوند را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد:

- عوامل فردی: مثل تضاد در نقش، ابهام در نقش، تعارض در هدف‌های فردی، اتفاقات غیر منتظره شخصی و مسائل اقتصادی (Nicole et al., 2021)
- عوامل سازمانی: شامل ساختار سازمانی، فرایندهای سازمانی، خط‌مشی‌های سازمانی، عوامل ارتباطی، الزامات شغلی، شرایط فیزیکی سازمان و مراحل حیات سازمان
- عوامل محیطی: شامل عوامل اقتصادی، سیاسی و تکنولوژیکی (Hur, 2022)

طبق یک مکتب فکری، تفاوت در مشخصات فردی مانند شخصیت و شیوه سازگاری فرد، مهم‌ترین عامل ایجاد تهدیدات روانی در افراد است (Wongsuwatt et al., 2024). به عبارت دیگر، موردی که برای یک نفر تهدیدکننده است، ممکن است برای دیگری مهم نباشد. این دیدگاه، استراتژی‌های پیشگیرانه‌ای به دنبال داشته است که تمرکز بر کارمندان و راه‌هایی برای کمک به آنها برای سازگاری با موقعیت‌های مختلف شغلی، نمونه‌هایی از این استراتژی‌ها می‌باشند (Wang et al., 2024).

نمودار ۱. عوامل مؤثر بر تهدیدات شغلی



منبع: (Wang et al., 2024).

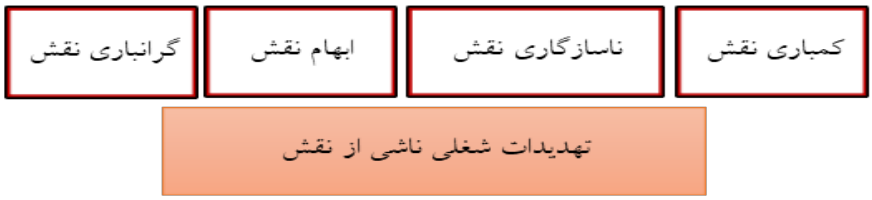
[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

تهدیدات شغلی ناشی از نقش

در این بخش درباره عوامل خاص محیط کار که موجب ایجاد تهدیدات شغلی می‌شوند بحث خواهد شد که چگونه با شناخت این عوامل می‌توان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش تهدیدات شغلی صورت داد. برخی پژوهشگران شناخت عوامل روان‌شناختی محیط کار را روشی می‌دانند که از طریق آن می‌توان درک درستی از تهدیدات شغلی بدست آورد (Hur, 2022). در این باره، پژوهشگران، به ویژه با استفاده از "نظریه نقش" سعی کرده‌اند مسائل مربوط به تهدیدات شغلی را شناسایی کنند و دریابند که فشارهای ناشی از نقش تا چه اندازه در پدید آمدن تهدیدات شغلی تأثیر دارند (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱؛ وانگسوات[1] و همکاران، ۲۰۲۴). چهار نوع ویژگی برای نقش، برشمرده‌اند: ابهام نقش، گرانباری نقش، کم‌باری نقش، و ناسازگاری نقش که در نمودار (۲) نمایش داده شده است:

نمودار ۲. تهدیدات شغلی ناشی از نقش



منبع: (Wongsuwatt et al., 2024).

ابهام نقش

ابهام نقش را به عنوان یکی از ویژگی‌های نقش چنین تعریف کرده‌اند: وضعیت شغلی معینی که در آن پاره‌ای اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور مطلوب، نارسا یا گمراه‌کننده هستند (در نتیجه فرد نمی‌داند که چه انتظاری از وی برای انجام شغلش دارند). علاوه بر این، گفته‌اند که ابهام نقش، زمانی پدید می‌آید که روشن نباشد نقش فرد چیست، از جمله هنگامی که به روشنی معلوم نباشد حدود مسئولیت‌های فرد معینی کدام است (هور، ۲۰۲۲). تعریف دیگر ابهام نقش این است که شخص، اطلاع کافی از شغل و کاری که به عهده گرفته نداشته باشد؛ بدین معنی که اهداف کاری وی چنانچه باید و شاید واضح و صریح نباشد و او نتواند با این اهداف و انتظارات خود و نیز با همکاران و مسئولیت‌های محوله ارتباط درستی برقرار سازد (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱). این حالت موجب بروز افسردگی، کاهش اعتمادبه‌نفس، عدم

1. Wongsuwatt

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]
[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

احساس رضایت از وضع زندگی، عدم رضایت شغلی و کاهش انگیزه شغلی می‌شود. همچنین است کم‌باری یا گرانباری نقش که در آن، یا از مهارت‌های شخص به طور کامل استفاده نمی‌شود و یا آنکه انتظاراتی مافوق توانایی او از وی دارند که هر دوی آنها باعث ایجاد استرس و سایر تبعات منفی در فرد می‌گردد (Merdiaty, 2024).

گرانباری نقش

یکی دیگر از ویژگی‌های نقش که منشأ تهدیدات شغلی می‌باشد، گرانباری نقش است؛ به این معنی که اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغل معینی است برآید، دچار استرس خواهد شد (هور، ۲۰۲۲). گرانباری نقش در کار به این معنی است که در میان یک گروه کار که کارهای بسیار زیادی برای انجام دادن وجود دارند، فردی ممکن است دچار کژ کاری و بدعمل کردن شود (مردیاتی، ۲۰۲۴).

کم‌باری نقش

کم‌باری نقش یعنی وضعیتی که در آن از مهارت‌های شخص به طور تمام و کامل استفاده نمی‌شود. به بیان دیگر، مهارت‌ها و توانایی‌های فرد کمتر از اندازه ممکن به کار گرفته می‌شوند. استرس ناشی از این وضعیت را نیز کم‌باری نقش می‌نامند. در حالی که گرانباری نقش، گویای خواست‌های زیادی است که به شغل تحمیل می‌شود، کم‌باری نقش، محدودیت و بازدارندگی را دارد. به طور کلی، می‌توان گفت که کم‌باری نقش، زمانی پیامد ناخوشایند دارد که توان کارکنان بیش از آن باشد که برای شغل محول به آنها لازم است.وقتی فرد مهارتی بیش از نیاز شغل خود داشته باشد، آثار منفی به بار می‌آورد (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱). نمونه‌های بارزی که می‌توان برای کم‌باری نقش برشمرد، در حوزه شغل‌های تولیدی دیده می‌شود که در پایین‌ترین سطح سلسله مراتب سازمانی قرار گرفته‌اند. در این شغل‌ها انجام کارهای ساده و تکراری و یکنواخت را به کارگران می‌سپارند؛ کارهایی که می‌توان با ماشین انجام داد، اما کم‌باری نقش منحصر به این نوع شغل‌ها نمی‌شود (فردوس و همکاران، ۲۰۲۳).

ناسازگاری نقش

می‌توان گفت ناسازگاری نقش زمانی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از الزام‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام‌های شغلی، مغایر و یا به کل ناممکن است. در بررسی‌هایی

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

که تاکنون انجام شده‌اند چهار گونه ناسازگاری نقش شناخته شده است (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱؛ هور، ۲۰۲۲؛ وانگسوات و همکاران، ۲۰۲۴):

۱. ناسازگاری نقش میان - فرست[1] یکی از آنها است. این ناسازگاری در وضعیتی رخ می‌دهد که انتظارات، خواست‌ها و فشارهایی که شخص از یک سو با آنها روبرو است، با انتظارات، خواست‌ها و فشارهایی که از سویی دیگر بر او وارد می‌شوند ناسازگاری دارند. به بیان دیگر، شخص از دو سو در معرض انتظارات، خواست‌ها و فشارهای متضاد قرار می‌گیرد (هور، ۲۰۲۲).

۲. ناسازگاری نقش دیگری وجود دارد که آن را ناسازگاری نقش درون - فرست نامیده‌اند. این ناسازگاری، زمانی پیش می‌آید که از فرد شاغل خواسته شود فعالیت‌های گوناگونی را انجام دهد که با یکدیگر جور در نمی‌آیند و یا با هم ناسازگارند (نیکل و همکاران، ۲۰۲۱).

۳. سومین نوع ناسازگاری، ناسازگاری فرد - نقش[2] است. این ناسازگاری نتیجه آن است که نقش‌هایی که در کار به فرد محول می‌شوند با باورها و ارزش‌های شخصی او تضاد دارند.

۴. ناسازگاری میان - نقش[3]، چهارمین یا آخرین نوع ناسازگاری نقش است. ناسازگاری میان - نقش وقتی رخ می‌دهد که فرد شاغل با دو دسته خواست‌ها و انتظارات ناسازگار روبه‌رو است. در یک طرف، انتظارات و خواست‌های افرادی که در محیط کار هستند وجود دارد، و در طرف دیگر، انتظارات و خواست‌های افرادی که خارج از محیط کار قرار دارند (وانگسوات و همکاران، ۲۰۲۴).

پیشینه پژوهش

نکتهٔ حائز اهمیت آن است که تا به امروز تلاش‌های اندکی برای تبیین عوامل مؤثر بر تهدیدات شغلی حسابرسان صورت پذیرفته است و هیچ‌کدام از آنها منجر به تعریف جامع و مورد قبول انجمن‌های حرفه‌ای و قانونی قرار نگرفته و یا توسط جامعه بین‌الملل به رسمیت شناخته نشده است، زیرا تحقیقات انجام گرفته به یک یا چند جنبه خاص از ابعاد شغلی حسابرسان پرداخته‌اند. تحقیقاتی نزدیک به موضوع این پژوهش در ایران و سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار، مروری بر تحقیقات مزبور خواهیم داشت:

1. Intersender role conflict
2. Workshop
3. Inter- role

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]
[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

وانگ و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند انعطاف‌پذیری شغلی بیشتر، به طور قابل‌توجهی با کاهش احتمال تجربه پریشانی روانی جدی و تجربه اضطراب مرتبط است و امنیت شغلی بیشتر، به طور قابل‌توجهی با کاهش احتمال تجربه پریشانی روانی جدی و تجربه اضطراب مرتبط می‌باشد. آماد[1] و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند شفافیت، استقلال، پاسخگویی، حق‌الزحمه حسابرسی، کنترل داخلی و اهمیت حسابرسی تأثیر قابل توجهی بر تمدید قرارداد حسابرسان دارند. مطالعه دوی مارتانی[2] و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که تمدید قرارداد حسابرسی با کاهش کیفیت حسابرسی همراه است و تأثیر منفی تمدید قرارداد حسابرسی بر کیفیت حسابرسی در شرکت‌های بزرگ، کمتر از شرکت‌های غیر بزرگ است. همچنین نشان دادند که تغییر حسابرس در شرکت‌های غیر بزرگ می‌تواند کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد، اما در شرکت‌های بزرگ، تغییر شریک حسابرس کافی است. در مطالعه نیکل و همکاران (۲۰۲۱)، شرکت‌کنندگان در سناریوی فرد در معرض خطر واکنش‌های منفی بیشتری به تهدیدات شغلی نشان دادند. نتایج نشان داد تهدیدات شغلی افراد توسط عاطفه منفی پیش‌بینی‌شده بیشتر و مبادلات اجتماعی ضعیفتر و عزت‌نفس مبتنی بر سازمان مشخص می‌شوند. شرکت‌کنندگان همچنین تمایل کمتری برای رفتار شهروندی بین فردی و تمایل بیشتر برای مشارکت در شکلی از مدیریت تأثیر را در مقایسه با افراد حاضر در سناریوی شغلی در معرض خطر گزارش کردند. این یافته‌ها بر حسب پیامدهای آنها بر هویت فردی در مقابل هویت گروهی، و همچنین بر رفاه و پیامدهای رفتاری تهدیدات شغلی تفسیر شدند. هور و پری[3] (۲۰۱۶) به بررسی تهدیدات شغلی از سه جهت فردی، اجتماعی و سازمانی پرداختند و نشان دادند متغیرهای شغلی در دو سطح فردی و سازمانی، تأثیر بیشتری در ایجاد تهدیدات شغلی دارند و در سطح سازمانی متغیرهایی همچون قصد جابه‌جایی، تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی، حمایت سازمانی، خودکارآمدی نوآورانه و رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی بیشترین تأثیر را دارند. صفایی شکیب و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند ارتباط معنی‌داری بین ابعاد دینداری و کنترل خشم با امنیت شغلی وجود داشت. بر اساس مدل ساختاری پژوهش، متغیر دینداری تأثیر مستقیمی بر متغیر کنترل خشم داشت. همچنین، ۵۰.۴ درصد از تغییرات متغیر کنترل خشم کارکنان مرکز بهداشت وابسته به ابعاد چهارگانه دینداری می‌باشد. بیرجندی و فتحی (۱۴۰۱) در بررسی رابطه بین چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی

1. Amad
2. Devi Martani
3. Hur and Perry

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]
[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

و ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرس نشان دادند چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی بر شش ویژگی تردید حرفه‌ای حسابرس، تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین از بین شش مؤلفه تردید حرفه‌ای حسابرس، مؤلفه جستجوی دانش، بیشتر تحت تأثیر چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی قرار می‌گیرد. نتایج حاکی از آن می‌باشد که رابطه بلندمدت حسابرس و صاحب‌کار ممکن است تردید حرفه‌ای و در نهایت، قضاوت حسابرس را محدود کند. به همین دلیل با کاهش مدت این رابطه یا به عبارتی، افزایش چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی می‌تواند منجر به به‌کارگیری دانش بیشتر و تردید حرفه‌ای حسابرس شود. مرادی و همکاران (۱۴۰۰) به تبیین تدوین الگوی پذیرش صاحب‌کار در مؤسسات حسابرسی پرداختند. در این پژوهش با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها به تدوین الگوی پذیرش صاحب‌کار، توسط حسابرس مستقل در ایران پرداخته شد و تلاش گردید تا عوامل مؤثر در سه سطح مؤسسه حسابرسی، حرفه حسابرسی و صاحب‌کاران، بررسی گردد. نتایج نشان می‌دهد مهم‌ترین راهبردها برای مؤسسات حسابرسی در پذیرش صاحب‌کار، شناخت متقابل، سازش و تعامل با صاحب‌کار، حق‌الزحمه، گسترش ارتباطات می‌باشد. عوامل مداخله‌گر بر این راهبردها شامل ویژگی‌های صاحب‌کار نظیر صلاحیت و درستکاری مدیران، توانایی مالی، ریسک‌های صاحب‌کار و اهمیت و اندازه صاحب‌کار و ویژگی‌های مؤسسه حسابرسی نظیر شهرت و استقلال آن است. پیامدهای حاصل از این الگو در سطح مؤسسه حسابرسی، بازار حسابرسی، حرفه حسابرسی، بازار سرمایه و در سطح کلان کشور قابل طبقه‌بندی می‌باشد. رضایی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی هیأت علمی دانشگاه‌ها پرداختند. نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می‌دهد عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری و مدیریتی به عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی با تأکید بر استقلال دانشگاه شناسایی شد. آزمون‌ها نشان می‌دهد به جز عامل اجتماعی سایر عوامل بر امنیت شغلی اساتید تأثیرگذار است. بررسی میانگین رتبه که اولویت هر عامل را نشان می‌دهد، گویای این است که عامل سیاسی اولین و بالاترین رتبه را دارد، میانگین رتبه عامل سیاسی مقدار ۴.۸۵ و بیشتر از میانگین رتبه عامل‌های دیگر است. بر این اساس می‌توان گفت که عامل سیاسی بیشترین تأثیر را بر امنیت شغلی دارد. بعد از عامل سیاسی، عامل مدیریتی قرار دارد که میانگین رتبه آن مقدار ۴.۸۱ است و اولویت سوم مربوط به عامل ساختاری با میانگین رتبه ۴.۷۲ است. بر این اساس می‌توان گفت که اولویت عامل‌ها از نظر میزان تأثیر بر امنیت شغلی به ترتیب مربوط به عامل سیاسی، مدیریتی،

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

ساختاری، فردی، منابع انسانی، مالی و اجتماعی است. حاجی زاده میمندی و بنیاد (۱۳۹۸) به شناسایی عوامل مؤثر بر امنیت شغلی کارکنان سازمان‌ها از طریق روش فراتحلیل پرداختند. نتایج فراتحلیل نشان داد که اندازه اثر توانمندسازی کارکنان و امنیت شغلی با ۰.۵۷ و اندازه اثر رضایت شغلی و امنیت شغلی با ۰.۵۲ در حد بالا قرار دارند. همچنین رابطه تعهد سازمانی و امنیت شغلی در مطالعات مرور شده معادل ۰.۴۳ و در حد متوسط ارزیابی شد.

در مطالعه حاضر، الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی ارائه خواهد شد که به عنوان پژوهشی جدید می‌تواند اطلاعات سودمندتری در مقایسه با تحقیقات پیشین در اختیار فعالان بازار سرمایه کشور قرار دهد. علاوه بر این، برآوردن نیازهای اطلاعاتی مؤسسات حسابرسی، شرکت‌ها، مدیران و ارائه نتایج کاربردی در خصوص موضوع تحقیق، به منظور یاری این گروه‌ها در اتخاذ تصمیم‌های مالی صحیح و معقول می‌باشد. انتظار بر این است که نتایج این پژوهش بتواند دستاورد و ارزش‌افزوده علمی به شرح زیر داشته باشد:

اول این‌که نتایج این تحقیق بتواند موجب بسط مبانی نظری متون مرتبط با مبحث حسابرسی و کیفیت آن گردد. دوم، نتایج تحقیق به عنوان یک دستاورد علمی، اطلاعات سودمندی را در اختیار مؤسسات حسابرسی، سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان و مدیران جهت رسیدن به اهداف خود قرار دهد. سوم این‌که نتایج این پژوهش، ایده‌های جدیدی برای انجام پژوهش‌های بعدی در خصوص موضوع تحقیق پیشنهاد نماید.

سوأل‌های پژوهش

از آنجا که این تحقیق در پی تدوین الگویی برای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی است، از نظر هدف، توسعه‌ای است. در این پژوهش کیفی از استراتژی نظریه داده‌بنیاد گلیزری[1] برای پاسخ به سوأل‌های زیر استفاده شده است:

۱. مضامین تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی کدامند؟

۲. مؤلفه‌های تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی کدامند؟

۳. مقوله‌های تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی کدامند؟

1. Glaserian Emerging Grounded Theory

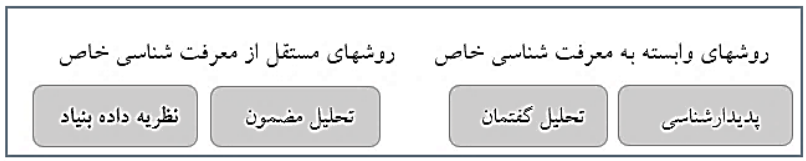
[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

روش پژوهش

ماهیت روش‌شناسی این مطالعه به لحاظ نتیجه، توسعه‌ای و بر مبنای هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی قرار می‌گیرد که بر اساس مصاحبه با خبرگان و کدگذاری سه مرحله‌ای به دنبال تعیین مضامین، مؤلفه‌ها و مقوله‌ها در راستای تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی می‌باشد. در آخر نیز از منظر ماهیت جمع‌آوری داده‌ها، این مطالعه ترکیبی از شیوه‌های تحلیل کیفی و کمّی است. فلسفه مطالعه حاضر بر اساس تقاطع اراده‌گرایی در فلسفه عالم با ساختارگرایی در فلسفه علم، مبنایی تلقی می‌شود (نمودار۳). لذا ماهیت فلسفه مبنایی در پژوهش، ترکیب رویکرد استقرائی ـ قیاسی است.

نمودار۳. انواع روش تحقیق کیفی



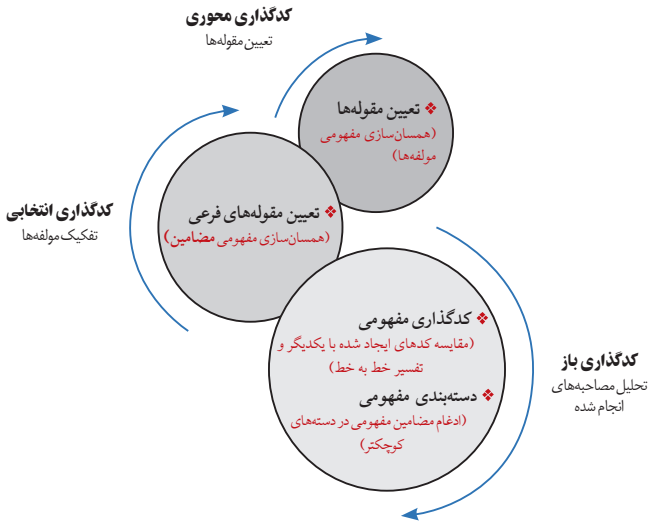
منبع: براون و کلارک، ۲۰۰۶.

هدف اصلی نظریه داده‌بنیاد، توسعه نظریه‌های جدید است و قادر به ایجاد نظریه‌ای از علائق مشارکت‌کنندگان است (نامدار جویمی و همکاران، ۱۴۰۰). در نمودار (۴) مراحل تحلیل در نظریه داده‌بنیاد گلیزری ترسیم شده است:

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

نمودار۴. مراحل تحلیل در نظریه داده‌بنیاد گلیزری



منبع: واستیل، ۲۰۰۱.

از آنجا که مفهوم تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی مفهـومی نـو بوده و تاکنون برای کشف این پدیده تلاشی نشده و نظریه‌ای برای آن ارائـه نشـده اسـت، از بـین رویکردهـای نظریه داده‌بنیاد، رویکرد پدیدارشونده گلیزر انتخاب شد. گلیزر معتقد است که این روش در بالاترین سطح مفهومی قرار دارد و نظریه در درون داده‌ها نهفته است (Glaser and Holton, 2005). از نظر او محقق باید شخصاً و به طور عینی درگیر جمع‌آوری داده شود. ماهیت استقرایی این نظریه باعث خلاقیت، آزادی عمل و انعطاف بیشتر می‌شود. این رویکرد نسبت به رویکرد نظام‌مند، الگوهای متنوع‌تری جهت تلفیق داده‌ها ارائه می‌کند و به جای تحمیل نظریه بـه داده‌ها، نظریه را از بطن داده‌ها کنکاش می‌کند (Glaser, 2002).

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

جهت گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد و مصاحبه‌ها با متخصصین و صاحب‌نظران حوزه حسابرسی مالیاتی صورت‌گرفت و شماره‌گذاری شد. بنابراین جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی مالیاتی و همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]
[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

حسابرسی می‌باشد. روش نمونه‌گیری به صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی است. برای این منظور در گام نخست سه نفر از اعضای جامعه آماری که بر اساس مقاله‌های منتشره در حوزه‌های مرتبط با موضوع پژوهش و یا سوابق علمی و اجرایی در حوزه حسابرسی مالیاتی، به عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم، افرادی از جامعه آماری که بر اساس روش گلوله‌برفی توسط مصاحبه شوندگان به پژوهشگر معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه‌آماری اضافه شدند. معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است. به عبارت دیگر، گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه می‌یابد که داده‌های جدیداً گردآوری شده با داده‌هایی که قبلاً گردآوری شده‌اند، تفاوتی نداشته باشند و پژوهشگر به مرحله اشباع رسیده باشد (Lopes, 2010). در نهایت، ۱۶ نفر با توجه به نقطه اشباع نظری برای اتمام مصاحبه‌ها، در این پژوهش شرکت کردند که اطلاعات جمعیت‌شناختی آنها در جدول (۱) ارائه شده است:

جدول۱. مشخصات جمعیت شناختی خبرگان تحقیق

ردیف	متغیر	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۵	۳۱.۲۵
		مرد	۱۱	۶۸.۷۵
		جمع	۱۶	۱۰۰ درصد
۲	سابقه‌شغلی	زیر ۱۲ سال	۴	۲۵
		۱۴-۱۳	۴	۲۵
		بالاتر از ۱۵ سال	۸	۵۰
		جمع	۱۶	۱۰۰ درصد
۳	سن	۳۵-۴۵	۲	۱۲.۵۰
		۴۶-۵۵	۶	۳۷.۵۰
		بالاتر از ۵۶ سال	۸	۵۰
		جمع	۱۶	۱۰۰ درصد

منبع: یافته‌های پژوهش.

علاوه بر این، در این پژوهش از روش سه‌سوسازی برای سنجش اعتبار تحقیق استفاده شده است. برای محقق‌شدن سه‌سوسازی در پژوهش حاضر، رویکردهای مختلف مصاحبه‌شوندگان در چهار بُعد طبق جدول (۲) مورد بررسی قرار گرفت و برای تقویت نتایج، داده‌های معتبرتری فراهم شد:

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

جدول۲. روش سه‌سوسازی برای سنجش اعتبار تحقیق

ردیف	شاخص	توضیحات
۱	بازگشت‌اعتباری	در این بُعد، هدف بررسی صحت یافته‌های پژوهش توسط مصاحبه‌شوندگان به‌منظور تعیین آنکه آیااین پژوهش به شکل صحیح دیدگاه‌های آنان را درباره موضوع پژوهش تحت پوشش قرار می‌دهد یا نه؟ برای پژوهش این روش با ۸ نفر از مجموع ۱۶ مصاحبه‌شونده پس از اتمام مصاحبه و تجزیه و تحلیل داده‌ها، برای مطابقت دیدگاه‌های ایشان با مصاحبه‌شوندگان، مجدداً به آنان بازگشت شد تا حد اعتبار یافته‌ها بررسی شود. نتیجه نشان داد، در بیشتر کدهای مفهومی ایجاد شده، محققان این پژوهش توانسته بودند درک صحیحی از اظهارات مصاحبه‌کنندگان داشته باشند. این امر می‌تواند ناشی از تعامل مطلوب و درک نظری مصاحبه‌شوندگان و مصاحبه‌کننده درباره موضوع پژوهش باشد.
۲	جستجوبرای شواهدمغایر[1] (مرورهمتا)	پژوهشگر می‌تواند از طریق جستجوی سیستماتیک، داده‌هایی را که با مفهوم‌سازی و تئوری توصیفی استخراج شده از داده‌ها، چالش دارند، استخراج نموده و از این طریق، دقت علمی داده‌ها را افزایش دهد. جستجوی شواهد مغایر، از طریق نمونه‌گیری هدفمند انجام می‌شود. نمونه گیری از افرادی که می‌توانند دیدگاه‌های متضادی را پیشنهاد کنند، می‌تواند منجر به توصیف جامع یک پدیده شود. برای دستیابی به این معیار، چند متخصص که در زمینه پژوهش کیفی و نظریه داده‌بنیاد تخصص داشتند بر مراحل مختلف کدگذاری، مفهوم‌سازی، استخراج مقولات و برداشت‌های پژوهشگران نظارت داشته‌اند. از این افراد خواسته شد که برداشت خود را از مصاحبه‌ها و مفاهیم و در مرحله بعدی، مقولات بیان کنند. این برداشت‌ها بانظر پژوهشگران مطابقت داده شد. نزدیکی برداشت این افراد به برداشت پژوهشگران پشتوانه علمی تحقیق را محکم‌تر ساخت.
۳	توضیح‌شیوه یادداشت‌برداری و انجام‌پژوهش	در این مرحله، پروتکل و فرایند انجام مصاحبه‌ها در اختیار ۵ نفر از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا تأیید نمایند، آیا نحوه تحلیل درست طی شده است یا خیر که مرور یاداشت‌ها نشان داد، روند پژوهش و تحلیل کدها در مسیر درستی پیش رفته است.
۴	تهیه‌گزارش‌مفصل نتایج	در تحلیل گلیزر، باتوجه به این اصل که «معناها برخاسته از موقعیت هستند»، هریک از نتایج باید همراه با موقعیت، به‌طور کامل در نظر گرفته شود و خواننده پژوهش توجهی خاص به موقعیت داشته باشد. بنابراین، لازم است جزئیات موقعیت پژوهش در گزارش توضیح داده شود. برای حاصل شدن این معیار در پژوهش حاضر، مصاحبه‌ها ضبط و تایپ گردیده، فهرست مصاحبه‌شوندگان تهیه شده و کلیه فرایند تحلیل داده‌ها تایپ و در رایانه و فلش مموری ذخیره شده است.

منبع: یافته‌های پژوهش.

در این پژوهش برای سنجش پایایی یافته‌ها در مصاحبه، از روش بازآزمون استفاده شد. در این روش، دو مصاحبه به طور تصادفی انتخاب و هریک از آنها دو بار در فاصله زمانی ۳۵ روز کدگذاری شد. بعد کدهای مشخص شده برای هر مصاحبه با هم مقایسه شدند و از طریق میزان توافق‌ها و عدم‌توافق‌ها در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات با استفاده از رابطه (۱)، به صورت زیر محاسبه شد:

(۱) ۱۰۰ درصد × (نسبت توافق ها به کل کدها) × ۲ = درصد توافق درون موضوعی

1. Searching for Disconfirming Evidence

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

جدول۳. نتایج حاصل از پایایی بازآزمون

پایایی بازآزمون (درصد)	تعداد عدم توافقات	تعداد توافقات	تعداد کدهای دفعه دوم	تعداد کدهای دفعه اول	شماره مصاحبه
۸۶.۲۷ درصد	۵	۲۲	۲۴	۲۷	۴
۸۹.۶۵ درصد	۲	۱۳	۱۵	۱۴	۱۱
۸۷.۵۰ درصد	۷	۳۵	۳۹	۴۱	کل

منبع: یافته‌های پژوهش.

با توجه به اینکه ضریب پایایی کل ۸۷.۵۰ درصد و ضریب پایایی هر مصاحبه بیش از ۸۰ درصد می‌باشد، مصاحبه‌ها طبق ضریب پایایی بازآزمون، از پایایی بالایی برخوردارند.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه از رویکرد گلیزر برای شناسایی ابعاد استفاده شد؛ رویکردی که بر خلاف مدل کلاسیک اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰)، به طور غیرسیستماتیک و بر پایه سه مرحله کدگذاری باز، محوری، و انتخابی صورت می‌گیرد و در پی ارائه مدلی چند بعدی که متفاوت از مدل کلاسیک این تحلیل یعنی مدل پارادایمی می‌باشد، ارائه شد. این رویکرد به محقق اجازه می‌دهد تا از طریق مصاحبه با متخصصان، بر اساس مرحله اول کدگذاری، یعنی کدگذاری باز، سوألات باز را از مصاحبه‌شوندگان بپرسد و سپس بر اساس کدگذاری محوری، مفاهیم زیاد ایجاد شده را مختصر و در مسیر پژوهش هدایت کند و در نهایت بر اساس کدگذاری انتخابی، مدل پژوهش را به منظور نظریه‌پردازی ارائه دهد. به منظور تعیین سوأل‌های پژوهش، ابتدا پرسش‌های مبنایی مطرح شد و با پاسخگویی به آنها محدوده کار مشخص گردید.

کدگذاری باز

کدبندی باز از نظر واحد تحلیل می‌تواند به صورت سطر به سطر، عبارت به عبارت، پاراگراف به پاراگراف، یا به صورت صفحه‌ای جداگانه انجام شود. چنان‌چه واحد کدبندی، سطر باشد، به هر یک از سطرها یا جمله‌ها مفهوم یا کدی الصاق می‌شود. این کد یا مفهوم باید بتواند حداکثر فضای مفهومی و معنایی آن را اشباع کند. در این مرحله، تمام اطلاعات کدبندی می‌شود. مرحله کدبندی باز دارای دو زیر مرحله کدبندی اولیه یا سطح اول و کدبندی متمرکز یا سطح دوم است.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

الف: کدبندی اولیه یا سطح اول

در این مرحله، محقق بر اساس واحد کدبندی به هر واحد مورد نظر، یک کد (مفهوم، نام، و برچسب)، الصاق می‌کند. این مفهوم باید بتواند فضای مفهومی آن را تا حد امکان اشباع کند. مفاهیم یا کدهای بدست آمده در این مرحله، سنگ‌بنای مقوله‌های عمده بعدی و نیز اجزای اصلی نظریه زمینه‌ای در حال ظهور را شکل می‌دهند. در امتداد با کدبندی اولیه داده‌ها، برای هر کد تعیین‌شده یک شرح‌واره (یادداشت و توضیح شخصی) یا به گفته گلاسر، یک شرح‌واره نظری بنویسید. شرح‌واره عبارت است از نوشته یا یادداشت مختصر و کوتاهی که خود محقق در زمینه یک کد می‌نویسد. این شرح‌واره توضیح خود محقق از آن کد می‌باشد و می‌تواند در ارتباط دادن بین مفاهیم برای ساخت مقوله‌ها و نیز ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر در مراحل بعدی کار به وی کمک کند (Strauss and Carbin, 1998). در جدول (۴) نمونه‌ای از کدگذاری اولیه ارائه شده است.

جدول۴. نمونه کدگذاری اولیه

مضامین (مفاهیم)	مؤلفه سطح ۱
عدم تناسب جنسیتی و اقلیتی در تصدی و رتبه جایگاه شغلی حسابرسان عدم وجود برابری از منظر درآمد حسابرسان مالیاتی با سایر مشاغل پردرآمد مثل پزشکان عدم توازن در رویه های منسجم ارتقای شغلی حسابرسان مالیاتی	تهدیدات تبعیض‌آمیز
فقدان هنجارهای اجتماعی منسجم در پایبندی به رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی فقدان شفافیت در پاسخگویی عمومی در عرصه‌های حسابرسی دولتی تهدیدات اجتماعی به دلیل وجود تعارض‌های شغلی تهدیدات اقتصادی در تأمین معاش زندگی	تهدیدات ناشی از تعارض‌های اجتماعی
عدم به‌کارگیری مقتضی حسابرسان مالیاتی متناسب با توانمندی های تخصصی عدم تفکیک رفتاری مثبت در برابر رفتارهای منفی در حرفه حسابرسی عدم وجود و توجه به معیارهای مشخص و شفاف در حیطه‌های عملکردی تهدیدات حمایتی به دلیل بی‌توجهی به رفتارهای مثبت در حرفه حسابرسی مالیاتی	تهدیدات ناشی از نبود تقویت‌های رفتاری در محیط کاری
تهدیدات شغلی به دلیل وجود تبعیض‌ها و نابرابری تهدیدات شغلی به دلیل نبود ارتقای شغلی برابر و منصفانه فقدان برابری و وجود تعارض‌های فرسودگی عاطفی در حسابرسان مالیاتی تهدیدات شغلی به دلیل سرریزشدگی‌های وظیفه‌ای و عملکردی	تهدیدات ناشی از برابری و عدالت
بی‌توجهی به نیازهای آموزشی به دلیل عدم نیازسنجی در حرفه حسابرسی فقدان برنامه‌های آموزشی مدون در حفظ انگیزه‌های شغلی عدم تغییر رویه‌های سنتی در آموزش و کاهش وابستگی‌های شدید به حرفه بی‌توجهی به نیازهای آموزشی بهزیستی و شناختی حسابرسان مالیاتی	تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش های شغلی

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

ترس از نظارت‌های درون‌سازمانی ترس از اخراج توسط مدیر کاهش رضایت شغلی کاهش تعهد سازمانی مبادلات اجتماعی ضعیف‌تر کاهش عزت نفس حسابرسان	پیامدهای رفتاری-ادراکی
عدم وجود بیمه مسئولیت مدنی حسابرسان مالیاتی عدم حمایت از جانب مراجع حرفه‌ای تفاوت در رفتار و عمل افراد سطوح بالای حرفه تصمیم‌گیری برای حرفه توسط افراد خارج از حرفه	پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی

منبع: یافته‌های پژوهش.

ب: کدبندی سطح دوم یا متمرکز

سپس مرحله دوم کدبندی باز آغاز می‌شود. در این مرحله از کدبندی، محقق دیگر با متون خام کاری ندارد، بلکه با مفاهیمی که تولید کرده است، سر و کار دارد. هدف این مرحله از کدبندی باز که به کدبندی متمرکز نیز موسوم است، تولید و استخراج مقوله‌های عمده می‌باشد.

کدبندی متمرکز عبارت است از استفاده از معنادارترین یا فراوان‌ترین کدهای اولیه برای غربال کردن و تقلیل میزان زیادی از داده‌ها. در این مرحله از کدبندی، محقق ضمن مراجعه به شرح‌واره‌های هر کد و مقایسه‌کردن کدها با همدیگر، در صدد شناسایی کدهای متداخل و مشابه است. محقق با تعیین و مرتب‌کردن کدها یا مفاهیم، کدهای مشابه و مشترک را در قالب یک مقوله واحد قرار می‌دهد، بنابراین انبوه داده‌ها (کدها، مفاهیم) به تعداد مشخص و محدودی از مقوله‌های عمده کاهش می‌یابند. از این رو، هر مقوله در برگیرنده تعدادی از کدهای مشابه، متداخل و هم‌معنا است. مقوله به مفاهیم سطح بالاتری از انتزاع گفته می‌شود که از مجموعه‌ای از مفاهیم سطح پایین بر اساس ویژگی‌های مشترک آنها ساخته می‌شود.

کدبندی محوری

هدف از این مرحله از فرایند کدگذاری، شناسایی مضامین مفهومی مشابه از مرحله کدگذاری باز می‌باشد که با قرارگرفتن آنها در یک مجموعه از نظام معنایی، مؤلفه‌های مرتبط با پدیده مورد بررسی ایجاد می‌شوند. هدف، رسیدن به مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها است که محورهای ساختاری پدیده مورد بررسی را تشکیل می‌دهند.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

کدبندی گزینشی

این مرحله که آخرین گام کدگذاری گرند تئوری محسوب می‌شود، دسته‌بندی مؤلفه‌های مشابه با هم در قالب یک مقوله مشترک برای ساختارسازی نهایی پدیده مورد بررسی می‌باشد. به این مرحله، سیر داستان کدهای ایجاد شده و محوربندی آن در راستای یک ساختار فهم مشترک نیز می‌گویند. لذا با هدف ایجاد یک چارچوب نظری در قالب مدل چند بعدی، ابتدا طبق جدول (۵) مجموعه یکپارچه کدگذاری‌ها ارائه می‌شود و سپس در قالب مدل شش بعدی، چارچوب نظری موضوع مورد بررسی ارائه می گردد.

جدول۵. نتایج کدگذاری داده‌ها

ردیف	کدگذاری گزینشی (مقوله‌ها)	مؤلفه های اصلی	مضامین مستخرج از مصاحبه‌ها
۱	تهدیدات شغلی اجتماعی	تهدیدات تبعیض‌آمیز	عدم تناسب جنسیتی و اقلیتی در تصدی و رتبه جایگاه شغلی حسابرسان عدم وجود برابری از منظر درآمد حسابرسان مالیاتی با سایر مشاغل پردرآمد مثل پزشکان عدم توازن در رویه‌های منسجم ارتقای شغلی حسابرسان مالیاتی
		تهدیدات ناشی از تعارض‌های اجتماعی	فقدان هنجارهای اجتماعی منسجم در پایبندی به رفتارهای حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی فقدان شفافیت در پاسخگویی عمومی در عرصه های حسابرسی دولتی تهدیدات اجتماعی به دلیل وجود تعارض های شغلی تهدیدات اقتصادی در تأمین معاش زندگی
۲	تهدیدات شغلی ساختاری	تهدیدات ناشی از نبودتقویت‌های رفتاری در محیط کاری	عدم به‌کارگیری مقتضی حسابرسان مالیاتی متناسب با توانمندی های تخصصی عدم تفکیک رفتاری مثبت در برابر رفتارهای منفی در حرفه حسابرسی عدم وجود و توجه به معیارهای مشخص و شفاف در حیطه های عملکردی تهدیدات حمایتی به دلیل بی توجهی به رفتارهای مثبت درحرفه حسابرسی مالیاتی
		تهدیدات ناشی از برابری و عدالت	تهدیدات شغلی به دلیل وجود تبعیض ها و نابرابری تهدیدات شغلی به دلیل نبود ارتقای شغلی برابر و منصفانه فقدان برابری و وجود تعارض های فرسودگی عاطفی در حسابرسان مالیاتی تهدیدات شغلی به دلیل سرریزشدگی های وظیفه ای وعملکردی
		تهدیدات شغلی ناشی از نبود آموزش های شغلی	بی توجهی به نیازهای آموزشی به دلیل عدم نیازسنجی در حرفه حسابرسی فقدان برنامه های آموزشی مدون در حفظ انگیزه‌های شغلی عدم تغییر رویه‌های سنتی در آموزش و کاهش وابستگی های شدید به حرفه بی‌توجهی به نیازهای آموزشی بهزیستی و شناختی حسابرسان مالیاتی

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

۳	پیامدهای حمایتی درک شده	پیامدهای رفتاری- ادراکی	ترس از نظارت‌های درون‌سازمانی ترس اخراج توسط مدیر کاهش رضایت شغلی کاهش تعهد سازمانی مبادلات اجتماعی ضعیف‌تر کاهش عزت نفس حسابرسان
		پیامدهای حرفه‌ای حسابرسی	عدم وجود بیمه مسئولیت مدنی حسابرسان مالیاتی عدم حمایت از جانب مراجع حرفه‌ای تفاوت در رفتار و عمل افراد سطوح بالای حرفه تصمیم‌گیری برای حرفه توسط افراد خارج از حرفه

منبع: یافته‌های پژوهش.

لازم به توضیح است که با توجه به محدودیت صفحات مقاله، در این بخش به بیان خلاصه‌ای از مصاحبه‌های باز انجام شده بسنده می‌شود.

تهدیدات شغلی اجتماعی

توسعه‌یافتگی جوامع بر حسب عدالت و برابری‌های اجتماعی از جانب نهادها و سازمان بین‌المللی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و عاملی برای تفاوت اجتماعی کشورها تلقی می‌شود. لذا تمرکز بر آن به عنوان یک بعد اجتماعی در تشریح تهدیدات شغلی در حرفه حسابرسی مالیاتی می‌تواند بسیار حائز اهمیت باشد. فقدان برابری در تعریف مشاغل در جامعه باعث شده است نوعی نابرابری، چه از باب جایگاه اجتماعی و چه از باب سطح درآمدی، ایجاد شود که حرفه حسابرسی نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. یکی از مصاحبه شوندگان در این رابطه بیان کرده است:

«به نظر من با توجه به اینکه، حسابرسان به دلیل مسئولیت‌های اجتماعی که در قبال جامعه دارند، عملکردهای مالی صاحب‌کاران و شرکت‌ها را در جهت افزایش شفافیت‌های مالی و مالیاتی بررسی می‌کنند، اما از نظر برابری با سایر مشاغل، حداقل از منظر جایگاه اجتماعی، دچار تبعیض می‌باشند. چرا که این حرفه به دلیل وجود استانداردها، نیازمند تخصص و توان فنی قابل‌توجهی در ردیابی و کشف حقایق در عملکرد صاحب‌کاران می‌باشد و از آنجا که این هدف، همسو با هدف مشاغلی چون وکالت و ... می‌باشد، نیازمند آن است که ارج و توجه بیشتری دریافت کند».

شاید بیان تبعیض در پوسته یا لایه بیرونی اجتماعی و در تقابل با سایر مشاغل نتواند کارکردهای

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

ایجاد تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی را به گونه‌ای اثربخش نشان دهد و درک منسجمی از چرایی آسیب‌های اجتماعی این حرفه ایجاد نشود. درباره یکی از این لایه‌های درونی، یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان نمود:

«اینکه صرفاً بر جنبه‌های بیرونی تبعیض تکیه شود، چیزی جز فرافکنی در ایجاد تهدیدات شغلی این حرفه به نظر من نمی‌تواند باشد. وجود برخی از تبعیض‌ها همچون عدم توازن در برابری و ارتقاء در رتبه‌های حسابرسی و یا تبعیض جنسیتی برای رتبه‌های شغلی می‌تواند از جمله عوامل درونی باشد که این حرفه را دچار تهدید نموده است. کارکردهای حرفه‌ای در حسابرسی، همواره بر وجود نگاه عادلانه و بدون سوگیری نسبت به صاحب‌کاران تأکید دارد که این بی‌انگیزگی‌ها به دلیل وجود تبعیض و تعارض‌های شغلی، باعث می‌شود حتی کارکردهای حرفه‌ای نیز دچار ابهام باشد و باعث ترویج بی‌اخلاقی در حرفه حسابرسی و در نهایت، تهدید شغلی در این حرفه گردد».

تهدیدات شغلی ساختاری

یکی از تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، ابعاد ساختاری مرتبط با نظام مدیریتی و اداری در تدوین استانداردهای رفتاری است، موضوع تقویت‌های رفتاری در بهبود و توسعه، کیفیت خدمات و انجام وظایف می‌باشد. حسابرسی هر چند از منظر انجام وظیفه مبتنی بر استانداردهای رفتاری، تحت هر شرایطی باید مستقل باشد، اما تشویق و تقدیر از عملکردهای صادقانه و مبتنی بر اصول رفتاری و منش حرفه‌ای می‌تواند باعث ایجاد پویایی بیشتر در انجام وظیفه گردد. یک حسابرس، نیازمند توجه و تعاملات پویا در عرصه‌های عملکردی با ساختاری حرفه‌ای و اجتماعی است تا بر اساس آن، سطح مشخص‌تری از پاسخگویی و شفافیت‌ها بازخورد شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این باره بیان نموده است:

«حسابرسان همچون شاغلین سایر اداره‌ها و سازمان‌ها در بخش دولتی، نیاز به دیده شدن و توجه دارند. توجه بر اساس مشوق‌های رفتاری و مادی، جزئی از ویژگی‌های استراتژیک منابع انسانی هر ساختاری است تا به افزایش سطح اثربخشی‌های عملکرد فردی منجر گردد. حسابرسان مالیاتی تحت شرایط عدم تقویت‌های رفتاری مثبت، دچار نوعی انحطاط در عملکرد می‌شوند، چراکه به حرفه خود، صرفاً بر اساس الزام‌ها می‌نگرند و بدون هیچ انگیزه و علاقه‌ای وظایف حرفه‌ای خود را دنبال می‌کنند. این موضوع ضمن اینکه باعث ایجاد فرسودگی‌های

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

عاطفی، رفتاری، حتی عملکردی می‌شود، می‌تواند به دلیل رخوت ایجاد شده در حسابرس باعث ایجاد تهدید شغلی در او گردد».

از طرف دیگر، یکی از سطوح ابعاد ساختاری، مؤلفه فقدان آموزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی است. البته آموزش نه فقط تخصصی بلکه ابعاد دیگری از رفتار، تعامل و دانش‌های تصمیم‌گیری را نیز می‌تواند دربرگیرد و باعث شود تا فرد در مسیر کارراهه حرفه‌ای خود دچار یکنواختی و فرسایش نشود و در کشاکش با چالش‌ها، تنوع و تجارب بهتری از حرفه حسابرسی را کسب نماید تا بر اساس آن، فرد پویایی بیشتری به دور از تهدیدات شغلی خود به منصه ظهور برساند. در این رابطه یکی از مصاحبه‌شوندگان بیان نمود:

«چه کارکردی از آموزش را می‌توان در حرفه‌ها و مشاغل به خصوص حسابرسی یافت که ضمن افزایش قدرت دانش‌افزایی به افزایش سطح ادراک شغلی حسابرس کمک نماید. اینکه آموزش‌ها صرفاً تخصصی باشند را تأیید نمی‌کنم، باید ابعاد وسیع‌تری از حیطه‌های عملکردی و تعاملی حسابرسان مالیاتی را دربرگیرد. معمولاً برنامه‌های آموزشی، دستوری یا تحمیلی هستند، چراکه این برنامه‌ها بدون نیازسنجی‌های آموزشی و صرفاً بر اساس تغییر قوانین یا استانداردی خاص صورت پذیرفته است و تا زمانی که این موضوع، اصلاح نشود قدرت درک بهتر به فرد نمی‌دهد تا در حیطه‌های شغلی بهتر عمل کند. وقتی حسابرس مالیاتی با محتوای شغلش بیگانه باشد و مرز مشخصی بین آموزش‌ها با کاربردها ایجاد نکند آیا می‌توان انتظار داشت در مسیر حرفه‌ای شدن دچار تهدید نشود؟»

همچنین برنامه‌های آموزشی که بخشی از عملکردهای روانشناختی حسابرس در مسیر حرفه‌ای شدن می‌باشد باید به افزایش بهزیستی شناختی فرد منجر شود؛ یعنی فرد بتواند با شناخت بهتر محتوای کاری و حرفه‌ای خود، تعادل مناسبی بین کارکردهای توانمندساز فردی با ویژگی‌های حرفه‌ای و حتی محیط بیرون از شغل خود یعنی اجتماع و خانواده خود برقرار نماید.

پیامدهای حمایتی درک شده

عدم شفاف‌سازی در حیطه‌های عملکردی و عدم تفکیک رفتارهای مشخص در باب حمایت رفتاری مثبت از عملکردها باعث نوعی برهم خوردن توازن و تعادل در انگیزه‌ها و علائق فردی حسابرس می‌شود و تهدید شغلی تلقی می‌گردد. یکی از مصاحبه‌شوندگان در این‌باره بیان کرد:

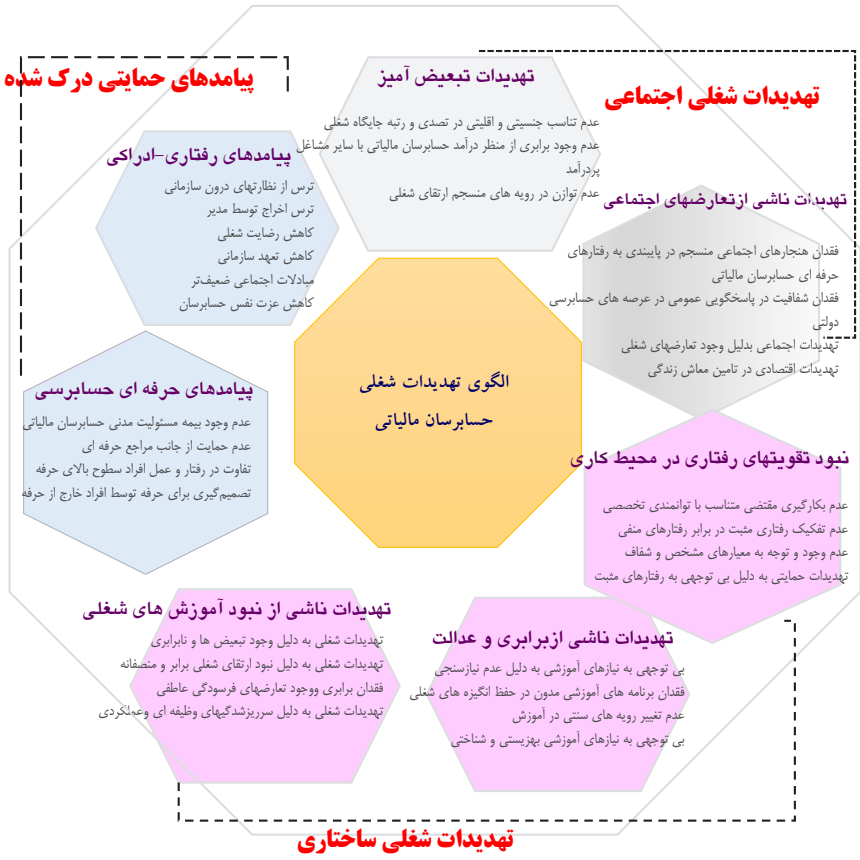
«[...] می‌توان عدم وجود حمایت‌ها را محرکی برای بی‌علاقگی در حرفه حسابرسی در

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

بلندمدت تلقی نمود و سرخوردگی را تنها تعریف از ویژگی‌های کارراهه‌ای فرد دانست که صرفاً دلیل آن، نبود توجه به نیازها و انگیزه‌های فردی و تخصصی حسابرسان مالیاتی می‌باشد. این موضوع باعث می‌شود حسابرسان صرفاً در مسیر مشخص شده و بدون هیچ انگیزه تخصصی انجام وظیفه نمایند، چون هویتی از شغل خود که مبتنی بر توجه ناظران ساختاری باشد، دریافت نمی‌کنند». پس از اینکه ابعاد مربوط به تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی بر اساس مصاحبه‌های انجام شده در قالب سه طبقه‌بندی مفهومی با مؤلفه‌ها و مقوله‌های مشخص، تعیین گردید، می‌توان آن را در قالب چارچوب نظری (نمودار ۵) تحلیل نظریه زمینه‌ای گلیزر (۱۹۹۲) ارائه نمود تا درک منسجم‌تری از مفاهیم مرتبط با ماهیت این پژوهش حاصل شود:

نمودار ۵. چارچوب الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی



منبع: یافته‌های پژوهش.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]
[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش در بخش کیفی از وجودِ سه مقوله، هفت مؤلفه و ۲۹ مضمون مفهومی در قالب یک مدل سه بعدی حکایت داشت که طی سه مرحله کدگذاری در تحلیل نظری داده‌بنیاد کسب گردید. تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی نوعی سرخوردگی و آسیب برای حسابرسان مالیاتی در کارراهه حرفه‌ای است که باعث می‌شود تا عملکردهای رفتاری و تخصصی حسابرسان مالیاتی دچار تضاد، تنش و دوگانگی گردد. وجود این تهدیدات که می‌تواند در ابعاد گوناگون در مسیر حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی ظهور یابد، ضمن داشتن پیامدهای منفی فردی، رخوت و فرسودگی شغلی را شامل می‌شود و سبب می‌گردد تا کارکردهای اثربخش حسابرسی مالیاتی در ایجاد شفافیت‌ها کاهش یابد، چراکه حرفه حسابرسی مالیاتی بنا به ذات و ماهیت مسئولانه و تخصصی که برایش تعریف شده، هم باید نقش یک عضو از شرکت را در بازار سرمایه ایفا نماید و هم به عنوان یک شاغل از تصدی در این حرفه لذت ببرد. به همین دلیل، تمرکز بر ابعاد تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی به عنوان یک بحران شغلی و حرفه‌ای و شناخت مفهومی و تئوریک آن می‌تواند در ایجاد ارزش در این حرفه برای حسابرسان مالیاتی مؤثر باشد.

اولین مقوله الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، مقوله تهدیدات اجتماعی است. در سطح اجتماعی هر حرفه به دلیل تعاملی و منافعِ مشترکی که با افراد آن جامعه دارد، بسته به رشدیافتگی ادراک اجتماعی و وجود هنجارهای اشتراکی و قابل قبول، می‌توان انتظار وجود یا عدم وجود تهدیداتی در عملکردهای حرفه‌ای را داشت. اما هر جامعه‌ای بسته به ماهیت و ساختار طبقه‌بندی شده آن، رویکردهای متفاوتی در برابر مشاغل و حرفه‌ها دارد. به عنوان مثال جامعه نسبت به شغل معلمی به دلیل ریشه‌های مذهبی، رویکردی بسیار محترمانه‌تر نسبت به مشاغل آزادی همچون مشاوران املاک و ... دارد. وجود چنین ریشه‌های اجتماعی، بسته به باورِ جمع‌گرایانه می‌تواند سبب تقویت یا افول یک حرفه در جامعه گردد. حسابرسی مالیاتی نیز از این موضوع مستثنی نیست، بلکه بسته به ویژگی‌های مسئولانه و حقوقی که بر دوش خود دارد، تأثیرپذیری بیشتری نسبت به ماهیت اجتماعی و ویژگی‌های مرتبط با آن دارد. حرفه حسابرسی مالیاتی با ارزش‌های اجتماعی در تعامل مستقیم است که حاوی حفظ منافعِ ذی‌نفعان می‌باشد و رویکرد اجتماعی هر جامعه بسته به ویژگی‌های اقتصادی و سیاسی فشار بیشتری به حسابرسان مالیاتی وارد می‌آورد و این موضوع باعث ایجاد تهدیدات شغلی در حرفه حسابرسی مالیاتی می‌گردد و آنان را با مشکلاتی در مسیر کارراهه حرفه‌ای خود مواجه می‌کند

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

و مانع از رشد حرفه‌ای آنان می‌گردد. یکی از مهم‌ترین عوامل اجتماعی در حرفه حسابرسی مالیاتی عدم توجه به هنجارسازی و عرف‌سازی بدون نیاز به قوانین و استانداردهای حسابرسی مالیاتی است. باید توجه داشت بیان استاندارد و قوانین حتی در باب کوچکترین حیطه‌های عملکردی حسابرسی باعث استانداردسازی بیش از حد رفتار حسابرسان می‌شود و این موضوع می‌تواند روح این حرفه و ماهیت کیفی و تصمیم‌ساز آن را دچار خدشه نماید و در بلندمدت باعث سرخوردگی حرفه‌ای در حسابرسی مالیاتی گردد. تمرکز بر هنجارهای اجتماعی هم‌چون خودافشایی از جانب صاحب‌کاران می‌تواند باعث کاهش این سرخوردگی‌ها و تهدیدات گردد. سرخوردگی در این بخش بیشتر در قالب تضاد و تعارض‌های خانوادگی و بین‌نقشی صورت می‌پذیرد و این موضوع ضمن بر هم خوردن تعادل وظایف فرد به عنوان نقش همسر با نقش حسابرس، نظم اجتماعی و آرامش روانی را بر هم می‌زند و باعث ایجاد تهدیدات شغلی در حرفه حسابرسی مالیاتی می‌گردد. نکته قابل توجه این است که فقدان کارکردهای رسانه‌ای در تشویق عملکردهای رفتاری و حرفه‌ای به عنوان یک ابزار اثربخش اجتماعی باعث شده است تا عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان کمتر به عنوان یک جایگاه اجتماعی، مورد توجه قرار گیرد. رسانه به عنوان یک قدرت اجتماعی می‌تواند باعث تشویق میل به ایجاد هنجارهای رفتاری مثبت در حسابرسان گردد و تهدیدات اقتصادی یا اجتماعی حسابرسان را کاهش دهد و تمرکز بیشتری از آنان را در حرفه حسابرسی به کار گیرد. دومین مقوله الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی، مقوله تهدیدات ساختاری بود. ساختارهای هر حرفه، تعیین‌کننده مسیر و رویکردهای عملکردی متصدیان شغلی آن حرفه می‌باشد.

هر قدر ساختارهای حرفه‌ای یک شغل، پیچیده‌تر باشد و از رسمیت بالاتری برخوردار باشد، فشارهای فرایندی و محتوایی بیشتری بر افراد وارد می‌آید، چرا که بسیاری از ساختارهای شغلی همچون ساختار تعریف شده حرفه حسابرسی مالیاتی به دنبال استانداردسازی بالای رفتاری می‌باشد و این موضوع می‌تواند رویه‌های عملکردی حسابرسان را تا حدِ زیادی تحت تأثیر قرار دهد. وجود استانداردها هرچند ناگزیر می‌باشد، اما سبب تحمیل استرس و فرسودگی بیش از اندازه به حسابرسان مالیاتی می‌گردد. این موضوع می‌تواند در بلندمدت سبب اضمحلال عملکردی و رفتاری آنان در مسیر بلوغ حرفه‌ای گردد و آنها را با سرخوردگی و تهدیدات شغلی مواجه نماید. ساختارهای شغلی از طرف دیگر به دلیل عدم تغییر در دستورالعمل‌ها و سیاست‌های توسعه‌محوری در کارکردها معمولاً حسابرسان مالیاتی را دچار فرسایش و

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

روتین‌زدگی می‌نمایند که به علت عدم بازنگری در رویه‌های آموزشی و یا استراتژی‌های منابع انسانی، باعث شده مشکلات شغلی و حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی بیش از پیش پیچیده شود و سطح بهزیستی روانشناختی آنها را با افت مواجه کند. ساختارهای تعریف مشاغل، همواره نیازمند بازنگری هستند زیرا هم نقش مهمی در شناسایی افراد شایسته‌تر دارند و هم سبب می‌شوند که افراد در بلندمدت دچار فرسایش و بحران‌های شغلی نشوند. همچنین می‌تواند با گردش و بازخورد مداوم در جریان اطلاعات، مانع از تک بُعدی‌گرایی و یا تهدیدهای شغلی برای حسابرسان مالیاتی شود. مقوله بعدی شناسایی شده در این مطالعات، مرتبط با تهدیدات حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی بود. یکی از مشهورترین نظریه‌های تبیین‌کننده فراگرد انگیزش و کنترلِ تعارض و فرسایش تعاملات بین‌فردی، نظریه تقویت‌های رفتار است. در نظریه تقویت تأکید می‌شود که باید رفتارهای ارادی انسان‌ها را مورد توجه قرار داد؛ به این ترتیب که پس از متمایز ساختن رفتار مفید از رفتارهای ارادی بی‌فایده یا مضر، باید رفتارهای ارادی مفید را تقویت کرد و رفتارهای بی‌فایده یا مضر را تضعیف کرد یا حذف نمود. در این پژوهش مشخص شد تقویت رفتار، به عنوان یکی از ابعاد ساختاری و مرتبط با نظام مدیریتی و اداری، در تدوین استانداردهای رفتار حسابرسی است و در بهبود و توسعه کیفیت خدمات و انجام وظیفه متعهدانه حسابرسان مالیاتی، نقش قابل توجهی ایفا می‌کند. از آنجا که حسابرسان بر اساس استانداردهای حسابرسی و رفتاری، باید تحت هر شرایطی استقلال خود را حفظ کنند، ایجاد انگیزه از طریق تقدیر ایشان به خاطر عملکردهای مبتنی بر اصول رفتاری و منش حرفه‌ای، باعث ایجاد پویایی بیشتر در انجام وظیفه خواهد شد و همچنین بسیاری از مشکلات و تهدیدات شغلی ایشان را برطرف خواهد کرد. باید توجه داشت که حسابرس، نیازمند توجه و تعاملات پویا در عرصه‌های عملکردی با ساختاری حرفه‌ای و اجتماعی است تا بر اساس آن سطح مشخص‌تری از پاسخگویی و شفافیت‌ها بازخورد شود، چراکه توجه به مشوق‌های رفتاری و مادی به عنوان جزئی از ویژگی های استراتژیک منابع انسانی در هر ساختاری می‌تواند دلیل و محرکی برای افزایش سطح اثربخشیِ عملکردهای فردی حسابرسان مالیاتی گردد. اما فقدان چنین تقویت‌های رفتاری باعث می‌شود، حسابرسان دچار انحطاطِ در عملکردها شوند، چرا که به حرفه خود، صرفاً بر اساس الزام‌ها می‌نگرند و بدون هیچ انگیزه‌ای وظایف حرفه‌ای خود را دنبال می‌کنند. این موضوع ضمن اینکه باعث ایجاد فرسودگی‌های عاطفی، رفتاری و حتی عملکردی می‌شود، می‌تواند به دلیل رخوت ایجاد شده در حسابرس باعث ایجاد تهدیدات

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

شغلی و تخصصی او گردد. از طرف دیگر، عدم شفاف‌سازی در حیطه‌های عملکردی و عدم تفکیک رفتارهای مشخص در باب حمایت رفتاری مثبت از عملکردها باعث برهم خوردن توازن و تعادل در انگیزه‌ها و علائق فردی حسابرسان مالیاتی می‌گردد. همچنین عدم وجودِ حمایت‌ها، در بلندمدت سبب بی‌علاقگی حسابرسان از منظر استراتژی‌های رفتار سازمانی می‌شود که پیامدهایی همچون سرخوردگی و عدم بلوغ حسابرسان را در پی خواهد داشت.

نتایج مطالعه حاضر همسو با نتایج تحقیق هور و پری (۲۰۱۶)، رضایی و همکاران (۱۳۹۹) و حاجی زاده میمندی و بنیاد (۱۳۹۸) می‌باشد. هور و پری (۲۰۱۶) تهدیدات شغلی را به سه عامل فردی، اجتماعی و سازمانی تقسیم کرده و نشان دادند متغیرهای شغلی در دو سطح فردی و سازمانی، تأثیر بیشتری در ایجاد تهدیدات شغلی دارند. نتایج مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۹) عوامل مالی، منابع انسانی، اجتماعی، سیاسی، فردی، ساختاری، و مدیریتی را به عنوان عوامل دارای ارتباط با امنیت شغلی افراد شناسایی کرد. حاجی زاده میمندی و بنیاد (۱۳۹۸) نشان دادند که توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر بسزایی در کاهش تهدیدات شغلی دارند. همسو با مطالعات پیشین، نتایج مطالعه حاضر نشان داد نابرابری عدالت و رویه‌های نظارتی به عنوان یکی از ابعاد محتوایی در ساختار هر حرفه‌ای می‌تواند باعث افزایش تنش و فشار روانی بسیاری به متصدیان آن حرفه وارد نماید و سبب گردد تا بحران هویت فردی تشدید شود و فرد دچار مشکلاتی در مسیر بلوغ حرفه‌ای گردد. پذیرش باور به نابرابری و عدم تعادل در کارکردهای ساختار شغلی همچون ارتقای عادلانه، دریافت پاداش برابر و ... پیامدهایی همچون سرخوردگی و فرسایش عملکردی را در بلندمدت به همراه خواهد داشت زیرا وجود چنین تبعیض‌هایی باعث می‌شود که فرد برای تعهد داشتن به استانداردهای حسابرسی، بی‌انگیزه شود و فقط بر اساس وظیفه و بدون هیچ علاقه‌ای به کار خود ادامه دهد. فقدان معیارهای مشخص در ارتقا یا تخصیص ساعات کار حسابرسی برابر یا ارجاع به صاحب‌کاران حتی در شرایط عدم رقابتی و ... می‌تواند دلیلی قوی برای وجود نابرابری و در نتیجه ایجاد سرخوردگی و تهدیدهای شغلی باشد. سرریز شدن وظایف و حیطه‌های مسئولیت در سایر نقش‌های اجتماعی حسابرس همچون نقش خانوادگی او باعث شده تا فرد از این ناحیه نیز همچون سایر ناحیه‌های رفتاری دچار ضربه گردد؛ ضربه‌ای که باعث خواهد شد تا در آینده فرد آسیب‌های روانی زیادی را به خودش وارد کند که این موضوع نیز به عنوان یکی از عوارض نابرابری‌های سازمانی است. فشارهای وارده به فرد و خانواده او در چنین شرایطی، سبب می‌شود وی انگیزه خود را برای

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

ادامه کار از دست بدهد، در عملکردهای کاری دچار بحران شود و به تدریج به سمت رخوت حرکت نماید.

بر اساس نتایج مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود:

- سازمان‌ها و نهادهای ناظر بر عملکردهای حسابرسان ضمن برنامه‌ریزی و تدوین سیاست‌های کلان به منظور توسعه شغلی حرفه حسابرسی مالیاتی، تلاش نمایند انگیزه‌های ارزشی و رفتاری را به حسابرسان مالیاتی به عنوان محرک تزریق نمایند تا از این طریق با تعصب و تعهد قابل‌توجه‌تری نسبت به حسابرسی و انجام وظایف خود بیندیشند و عمل نماید. تحت این شرایط، حسابرس هویت خود را بر مبنای ویژگی‌های شغلی و تخصصی این حرفه در مسیر شغلی در می‌یابد و تحت تأثیر نام و شهرت صاحب‌کاران قرار نمی‌گیرند. این موضوع به توسعه کارراهه حرفه‌ای حسابرسان مالیاتی کمک می‌کند و باعث می‌شود تا اثر هاله‌ای را به واسطه انگیزه‌های نامتناسب حرفه‌ای از خود دور نماید و ادراک و عمل متناسبی با ارزش‌های این حرفه در طول مسیر شغلی خود تعریف نماید و به آن پایبند باشد.
- در لایه‌های اجتماعی، تعادل و انسجام بیشتری از طریق ابزارهایی همچون رسانه در بین مشاغل ایجاد کنند و حرفه حسابرسی مالیاتی را با توجه به وظایف و مسئولیت‌های سنگینی که در پاسخگویی و ارتقای سطح شفافیت‌های اطلاعاتی بر عهده دارد به درستی به تصویر بکشد تا ذهنیت اجتماع از تصویر حسابرسان مثبت شکل گیرد و باعث ایجاد پویایی در افزایش مسئولیت‌ها و کارکردهای اثربخش حسابرسان مالیاتی گردد.

این مطالعه، مانند سایر مطالعات کیفی، با محدودیت‌های زیر مواجه بوده است:

- مهم‌ترین محدودیت پژوهش‌های کیفی به ویژه از نوع مصاحبه، عدم امکان پایداری ابعاد شناسایی شده در بلندمدت و تعمیم آن به کل بسترهای مطالعه باشد، زیرا گستردگی ابعاد مورد بررسی در حوزه حسابرسی، احتمالاً با انجام چند مصاحبه قابل کشف نیست و ابعاد شناسایی شده، به طور نسبی مورد کنکاش قرار می‌گیرند. اگر چه این تحقیق با اتکا به چرخه قیاسی / استقرائی به نظریه‌سازی و توسعه الگوی تهدیدات شغلی حسابرسان پرداخت، ماهیت استقرائی روش‌شناسی آن محدودیت‌هایی را بر تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن وارد می‌کند. همچنین این تحقیق مجموعه‌ای از نتایج خاص را به تعدادی نظریه

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

گسترده‌تر (و نه به شرایط و موقعیت‌های گسترده‌تر) تعمیم می‌دهد. از این رو، تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن با محدودیت های قابل‌توجهی روبه‌رو است.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

سپاسگزاری

در پایان، نویسندگان لازم می‌دانند که از داوران ناشناس نشریه برای نظرات سازنده با هدف بهبود و رونق بخشیدن به ارزش علمی پژوهش قدردانی کنند.

ORCID

Saeed Valadbeigi http://orcid.org/0009-0003-8446-8830

Mojgan Safa http://orcid.org/0000-0002-7245-8753

Seyed Abbas Borhani http://orcid.org/0000-0002-6790-3410

Reza Gholami Jamkarani http://orcid.org/0000-0003-1895-6660

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

References

1. Saluy, A. B., Kemalsari, N., Handiman, U. T., Arwiya, P., Faridi, A., Caya, B. A., & Machmud, H. (2024). Human Resources Perspective: Audit Fee, Internal Control, and Audit Materiality Affect Auditor Switching. *WSEAS Transactions on Business and Economics, 21*, 21-34.
2. Arta, F., Taheri, M., & Aghaei Bojestani, M. (2023). Pathology of Legal Interruptions in the Stage of Tax Collection and Payment (A Comparative Study of Iran and the United States of America). *Research Journal of Taxation, 4*(56), 51-74. [In Persian]
3. Duan, B., Ma, X., Tang, T., & Zheng, G. (2021). Adjustment Costs of Institutional Tax Changes from the Audit Pricing Perspective: Empirical Evidence from the VAT Reform. *China Journal of Accounting Research, 14*(2), 129-149.
4. Birjandi, H., & Fathi, Z. (2022). Investigating the Relationship between the Mandatory Turnover of Audit Firms and the Auditor's Professional Skepticism Characteristics. *Accounting Knowledge, 13*(1), 203-228. [In Persian]
5. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 11-101.
6. Martani, D., Rahmah, N. A., Fitriany, F., & Anggraita, V. (2021). Impact of Audit Tenure and Audit Rotation on the Audit Quality: Big 4 vs non-Big 4. *Cogent Economics & Finance, 9*(1), 1901395.
7. Fadaly, D. S. (2018). Determinants of Auditor Choice in Emerging Markets: Evidence from Saudi Arabia. *The Business & Management Review, 9*(3), 65-72.
8. Firdaus, F., Ujianto, U., & Slamet, R. (2023). The Effect of Job Security and Job Attractiveness on Intention to Leave: The Mediation Role of Employee Engagement. *International Journal of Professional Business Review, 8*(5), 1-14.
9. Glaser, B. G. (2002). Conceptualization: On Theory and Theorizing Using Grounded Theory. *International Journal of Qualitative Methods, 1*(2), 23-38.
10. Glaser, B. G., & Holton, J. (2005). Staying Open: The Use of Theoretical Codes in Grounded Theory. *The Grounded Theory Review, 5*(1), 1-20.
11. Hajizadeh Maimandi, M., & Boonad, L. (2018). Factors Affecting the Job Security of Employees of Organizations (A Meta-Analysis of Existing Research). *Social Development, 14*(2), 33-60.
12. Hur, H. (2022). Job Security Matters: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Relationship between Job Security and Work Attitudes. *Journal of Management & Organization, 28*(5), 925-955.
13. Hur, H., & Perry, J. L. (2016). Evidence-based Change in Public Job Security Policy: A Research Synthesis and Its Practical Implications. *Public Personnel Management, 45*(3), 264-283.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

14. Kim, M. H. J. (2021). Effects of Managerial Overconfidence and Ability on Going-Concern Decisions and Auditor Turnover. *Advances in Accounting, 54*(C), 100549.
15. Lopes, A. (2010). Grounded Theory Method: An Essential Approach to Analyze Design. *The 9th European Conference on Research Methods in Business and Management*, Madrid, Spain.
16. Moradi, M., Yahyai, M., & Iskandar, H. (2021). Compilation of Employer Acceptance Model in Audit Institutions. *Danesh Audit, 21*(83), 14-27. [In Persian]
17. Namdar Joyimi, E., Roshan, S. A., Yaghoubi, N. M.., & Urei Yazdani, B. (2021). The Drivers of the Development of Human Capital Commitment in Government Organizations, Derived from the Qur'an and Atrat with the Application of Reason and Consensus Based on the Analysis of the Content. *Public Management Vision, 12*(4), 90-103. [In Persian]
18. Carusone, N., Pittman, R., & Shoss, M. (2021). Sometimes it's Personal: Differential Outcomes of Person Vs. Job at Risk Threats to Job Security. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(14), 7379.
19. Ostad Jafari, M., Faraji, O., Arabzadeh, M., Jabari Jafarabadi, H., & Ghanimati, H. (2022). Financial Factors and Characteristics Affecting Auditor Change and the Market's Reaction to It: A Systematic Review of the Literature Using the Meta-Analysis Method. *Journal of Financial Accounting Research, 14*(3), 119-148. [In Persian]
20. Rezaei, M., Imani, M. T., & Mohammadkhani, K. (2019). Identifying and Ranking the Factors Affecting the Job Security of the Academic Staff of the Universities, Emphasizing the Independence of the Islamic Azad University of Iran with the AHP Approach. *Bimonthly Scientific-Research Journal of a New Approach in Educational Management, 11*(44), 153-180.
21. Safai Shakib, A., Safai, S. E., Mosivand, M. (2023). Investigating the Effect of Religiosity on Job Security Among Health Center Employees in Hamadan City. *Scientific Quarterly Journal of Iranian Islamic Development Model Studies, 11*(2), 129-150. [In Persian]
22. Tamradi, A., Rostaminia, R., & Sarkmarian, S. (2017). The Effect of Political Communication on the Relationship between Auditor Selection and Accounting Information Transparency. *Journal of Research in Accounting and Economic Sciences, 2*(2), 101-115. [In Persian]
23. Taqvi Qasim Abad, F., Darabi, R., & Chaharmahali, Sh. (2023). Presenting the Tax Audit Model According to the Effects of Psychological Safety and Tax Audit Knowledge During the Detection of Tax Frauds. *Tax Research Paper, 6*(58), 27-49. [In Persian]
24. Wang, M. L., Narcisse, M. R., Togher, K., & McElfish, P. A. (2024). Job Flexibility, Job Security, and Mental Health among US Working Adults.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]

JAMA Network Open, 7(3), 1-22.
25. Wastell, D. G. (2001). Barriers to Effective Knowledge Management: Action Research Meets Grounded Theory. *Journal of Systems Information Technology, 5*(2), 21-35.
26. Wongsuwatt, S., Jantamaneechot, T., & Thaothampitak, W. (2024). The Influence of Soft Skills and Perceived Job Security on the Job Performance of Tourism and Hospitality Workers Along Thailand's Andaman Coast: Mediating Role of Employee Engagement. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences), 17*(1), 1-16.

استناد به این مقاله: ولدبیگی، سعید، صفا، مژگان، برهانی، سیدعباس، و غلامی جمکرانی، رضا. (۱۴۰۳). ارائه الگویی برای شناسایی تهدیدات شغلی حسابرسان مالیاتی در ایران؛ با رویکرد نظریه داده‌بنیاد. پژوهشنامه مالیات، ۳۲(۶۴)، ۹۹ - ۱۳۳.

Journal of Tax Research is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial4.0 International License.

[Downloaded from taxjournal.ir on 2026-10-25]

[DOI: 10.61186/taxjournal.32.64.2]