

## تأثیر ویژگی‌های فردی حساب‌برسان بر رضایت شغلی آنان

تاریخ دریافت: ۹۶/۹/۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۵

غلامحسین مهدوی<sup>۱</sup>رضا زمانی<sup>۲</sup>

### چکیده:

رضایت شغلی باعث افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری مؤسسات حسابرسی و نیز احساس رضایت‌مندی حساب‌برسان و بهبود عملکرد آنان در حرفه حسابرسی می‌شود. هدف این مقاله بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی حساب‌برسان بر رضایت شغلی آنان است. داده‌های مورد نیاز ۲۷۵ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی و حساب‌برسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به وسیله پرسش‌نامه در سال ۱۳۹۶ جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار SMART PLS<sup>۲</sup> و SPSS نسخه ۲۴ تجزیه و تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین منبع کنترل درونی، تعهد حرفه‌ای و تجربه حساب‌برسان رابطه مثبت و معنادار و بین منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات آنان با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش، مؤسسات حسابرسی بهتر است هنگام استخدام نیروهای جدید، افراد با منبع کنترل درونی را استخدام کرده و زمینه بهبود تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی حساب‌برسان کم‌تجربه و حساب‌برسانی که میزان تحصیلات آنان بالاتر است را فراهم کنند.

کلمات کلیدی: رضایت شغلی، منبع کنترل، تعهد حرفه‌ای، تجربه، میزان تحصیلات حساب‌برسان.

۱- استاد حسابداری و حسابدار رسمی، دانشگاه شیراز.

۲- کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه شیراز، نویسنده مسئول. پست الکترونیک: r.zamani92@yahoo.com

## ۱- مقدمه

رضایت شغلی از مباحث بسیار مهم در پژوهش‌ها و مطالعات سازمانی است که به ویژه از دهه ۱۹۲۰ میلادی مورد توجه قرار گرفته است. تردیدی نیست که هر سازمانی، سیستمی منحصر به فرد است و نخستین عامل آن انسان و توجه به کارکنان آن است (میرزایی و فتحی، ۱۳۹۲). در حرفه حسابرسی نیز رشد سریع مؤسسات حسابرسی در چند دهه اخیر و در نتیجه افزایش قابل توجه حسابرسان و کارکنان مؤسسات حسابرسی، موجب افزایش اهمیت مدیریت نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی شده است (باقرپورولاشانی، ساعی و شعنی، ۱۳۹۱، ص. ۶۶).

نتایج پژوهش‌های پیشین نشان داده است که رضایت شغلی به این دو دلیل یکی از بهترین مفاهیم پژوهشی در زمینه کار و روانشناسی سازمانی است: ۱. رضایت شغلی برای همه کسانی که به ارزیابی ذهنی شرایط کار مانند مسئولیت‌پذیری، تنوع کار و یا نیازهای ارتباطی علاقه‌مند هستند، در ارتباط است و ۲. رضایت شغلی با نگرانی‌هایی مانند ترک خدمت، بی‌ثباتی و یا اثربخشی سازمان مانند خرابکاری ارتباط دارد؛ زیرا فرض بر این است که، رضایت شغلی علت اصلی این مشکلات است (دورمن و زاپف، ۲۰۰۱، ص. ۴۸۳).

با توجه به اهمیت رضایت شغلی که در بالا ذکر شد، این پژوهش به دنبال بررسی ویژگی‌های فردی است که می‌تواند بر رضایت شغلی حسابرسان مؤثر باشد. اولین ویژگی فردی، منبع کنترل است. در پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مطالعات رفتاری، منبع کنترل برای مشخص کردن رفتار انسان‌ها در زمینه سازمان، از مباحث مورد مطالعه بوده است و ابعاد مختلف منبع کنترل (درونی و بیرونی) اثرهای متفاوتی بر رضایت شغلی دارد (الشبیل، ۳، ۲۰۱۶). نتایج پژوهش‌های بین ۴ (۱۹۹۰) و مهبان و کائور ۵ (۲۰۱۲) حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و احساس کنترل درونی معلمان است. دومین ویژگی فردی، تعهد حرفه‌ای است. تعهد حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و افراد را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کننان و فیلائی، ۶، ۲۰۰۸). نتیجه پژوهش کاریکاتی ۷ و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که تعهد حرفه‌ای با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. سومین و چهارمین ویژگی فردی به ترتیب، میزان تجربه و تحصیلات حسابرسان است. از همین منظر، نتیجه پژوهش ترام و اوهارا ۸ (۲۰۰۶) نشان داد که بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، نتیجه پژوهش دیسانتیس و دیورست ۹ (۱۹۹۶) نشان داد که با افزایش سابق کار کارکنان، آنان بهتر می‌توانند تجربیات خود را در فرآیند کار ارائه کنند و با افزایش سن و سابقه کار کارکنان در سازمان، رضایت شغلی آنان نیز بیشتر می‌شود. از این رو، با توجه به این که تا کنون هیچ‌گونه پژوهشی در ایران به بررسی ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان که از مباحث بسیار با اهمیت در مطالعات سازمانی محسوب می‌شود، نپرداخته است، در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ برای این مسئله هستیم که آیا ویژگی‌های فردی حسابرسان با رضایت شغلی آنان رابطه دارد؟ هم‌چنین، این مقاله هدف‌های زیر را دنبال می‌کند: ۱. کمک به کارایی، بهره‌وری و افزایش اثربخشی مؤسسات حسابرسی، ۲. کاهش ترک خدمت حسابرسان با تجربه و ماهر

و ۳. کمک به بهبود عملکرد حساب‌رسان و سرانجام مؤسسات حسابرسی. بنابراین، در ادامه این مقاله ادبیات، پیشینه و توسعه فرضیه‌ها، روش‌شناسی پژوهش، تجزیه و تحلیل یافته‌ها و نتیجه‌گیری ارائه شده است.

## □ ۲- ادبیات، پیشینه و توسعه فرضیه‌ها

### ۲-۱- رضایت شغلی

رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم مرکزی در کار و روانشناسی سازمانی است، که تعدیل‌کننده رابطه بین شرایط کاری از یک طرف و نتایج سازمانی و فردی از طرف دیگر است (دورمن و زاپف، ۲۰۰۱، ص. ۴۸۴). در ارتباط با رضایت شغلی صاحب‌نظران متعددی (به عنوان نمونه، نظریه سلسله مراتب مازلو و نظریه دو عاملی هرزبرگ) نظرات خود را ارائه کرده‌اند که می‌توان نظرات آنان را بر پایه سه محور زیر طبقه‌بندی کرد: ۱. انتظارات افراد در رابطه با موقعیت‌های واقعی، ۲. میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی و ۳. سطح ابقای ارزش‌های مهم (نیوتون و کینان، ۱۹۹۱). بر اساس نظریه سلسله مراتب مازلو، رضایت شغلی تابعی مستقیم از درجه هم‌خوانی محیط با نیازهای فرد است و در شرایط یکسان صرف نظر از این که در محیط چه روی بدهد، هر چه نیازهای فرد بیشتر باشد رضایت و خشنودی نظر او کمتر است (نقل از مروتی و همکاران، ۱۳۸۳، ص. ۱۳۰). فرض اساسی این نظریه این است که رضایت شغلی تابع دو مجموعه متغیر شامل ۱. مجموعه به نسبت محدود و ثابتی که ویژگی وضعیتی نامیده می‌شود و ۲. مجموعه گسترده‌ای از متغیرها که رخدادهای وضعیتی نامیده می‌شود، است. منظور از ویژگی‌های وضعیتی همان ابعاد سنتی رضایت شغلی مانند پرداخت، ارتقاء، شرایط کار و غیره است که متقاضیان کار قبل از پذیرش به آن توجه دارند، در حالی که رخدادهای وضعیتی متغیرهایی هستند که در حین کار و به صورت پیش‌بینی نشده افراد با آنان مواجه می‌شوند (کوواراستاین، ۱۳، ۱۹۹۷، ص. ۸۶۵). افزون بر نظریه سلسله مراتب مازلو، نظریه دیگر در رابطه با رضایت شغلی، نظریه دو عاملی هرزبرگ است، که مبحث اصلی این نظریه که در سال ۱۹۵۹ میلادی مطرح شد، تفکیک دو گروه عوامل انگیزشی و بهداشتی است. طبق این نظریه عوامل انگیزشی منجر به افزایش رضایت شغلی و عوامل بهداشتی صرفاً منجر به کاهش ناراضی‌ت شغلی می‌شود. طبق نظریه هرزبرگ، عوامل انگیزشی شامل شش معیار مهم: موفقیت، شناخت، نفس و ذات کار، مسئولیت‌پذیری، پیشرفت و امکان پذیر بودن رشد و ارتقاء است. عوامل بهداشتی نیز شامل سیستم‌های سازمانی، سرپرستی، نحوه تعامل با سرپرستان، شرایط کاری، نحوه تعامل و ارتباط با همکاران، زندگی شخصی و موفقیت و امنیت شغلی است (نقل از عموزادمه‌دیجی و رضوی حاجی‌آقا، ۱۳۸۹، ص. ۳۰).

### ۲-۲- منبع کنترل

منبع کنترل، نظامی از اعتقادات است که بر اساس آن فرد موفقیت‌ها و شکست‌های خود را ارزیابی می‌کند و مفهوم آن به ادراک فرد از تقویت حاصل از رفتار خودش مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، مفهوم منبع کنترل این است که شخص تا چه اندازه باور دارد که بر شرایط خود مؤثر بوده و کنترل

دارد (راتر-۱۴، ۱۹۶۶). از نظر راتر (۱۹۶۶) منبع کنترل در طیفی از کنترل درونی تا بیرونی قرار می‌گیرد. در یک طرف طیف «درونی‌ها» هستند که معتقدند تقویت از ویژگی‌های شخصیتی خود آنان سرچشمه می‌گیرد، و در طرف دیگر آن «بیرونی‌ها» هستند که معتقدند تقویت‌ها به وسیله سرنوشت، شانس و اشخاص ذینفع تعیین می‌شود (نقل از کوثری، ۱۳۸۰، ص. ۸-۹). به عبارت دیگر، افراد با منبع کنترل درونی تمایل به قبول مسئولیت‌های خود را داشته و معتقد هستند که سرنوشت به وسیله خودشان کنترل می‌شود و افراد با منبع کنترل بیرونی کنترل رفتار را خارج از کنترل خودشان می‌بینند و موفقیت را به نیروهای بیرونی نسبت می‌دهند (کلدی و مهدوی، ۱۳۸۲، ص. ۳۱۳).

منبع کنترل یک پارامتر حیاتی است که برای درک رضایت شغلی حسابرسان استفاده می‌شود (الشبیل، ۲۰۱۶، ص. ۲۸۷). بر اساس نتایج پژوهش‌های پیشین، عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی شامل سیستم پاداش سازمانی، توزیع قدرت و تمرکز و تفاوت‌های فردی (اعتماد به نفس و نیاز دستیابی به آن) است (لفکوییتز، ۱۹۹۴؛ لانکاو و اسکاندرا، ۲۰۰۲). بر همین اساس، راتر (۱۹۶۶) بیان می‌کند که افراد با منبع کنترل درونی از اعتماد به نفس بالاتری نسبت به افراد با منبع کنترل بیرونی برخوردارند. هم‌چنین، افراد با منبع کنترل درونی بهتر می‌توانند با عواملی که باعث کاهش رضایت شغلی آنان می‌شود، مقابله کنند (چوایج، ۲۰۰۰) در حالی که افراد با منبع کنترل بیرونی هنگامی که با عوامل کاهش‌دهنده رضایت شغلی روبرو می‌شوند، آنان یا این عوامل را نادیده می‌گیرند یا انتظار دارند که با نیروهای خارجی حل شود (کیرال، ۲۰۱۲). به گفته اسپکتور (۱۹۸۲) افراد با منبع کنترل درونی از شغل خود رضایت بیشتر دارند و در کار خود، موفق‌تر هستند. هم‌چنین، کامینز (۱۹۸۹) نشان داد که افراد با منبع کنترل درونی با توجه به سطوح استرس شغلی، رضایت بیشتری دارند، در حالی که افراد با منبع کنترل بیرونی از شغل خود رضایت کمتری دارند و برای کاهش استرس خود به حمایت سرپرست نیاز دارند.

### ۲-۳- تعهد حرفه‌ای

تعهد بر ۵ نوع شامل تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، تعهد به گروه، دلبستگی شغلی و دلبستگی به کار است (کوهن، ۱۵، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش‌های مختلف حاکی از این است که انواع مختلف تعهد، ارتباط‌های متفاوتی را با متغیرهای مختلف نشان می‌دهد (به عنوان نمونه، کوهن، ۲۰۰۷). تعهد حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و افراد را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کننان و فیلائی، ۱۶، ۲۰۰۸، ص. ۲۱۸). در پژوهشی دیگر، تعهد حرفه‌ای از دیدگاه نظریه هویت اجتماعی تعریف شده است. بر اساس این نظریه افراد خودشان را در درون طبقات مختلف اجتماعی (به عنوان نمونه، حرفه، گروه و سازمان) دسته‌بندی می‌کنند و از طریق آن خود را بر حسب عضویت در یک موجودیت خاص تبیین می‌کنند؛ افراد علاقه دارند در گروه یا دسته‌ای خاص قرار بگیرند (ماله و اشرف‌ت، ۱۷، ۱۹۹۵).

تعهد حرفه‌ای فاکتوری مهم برای پیش‌بینی رضایت شغلی است (کاریکاتی و همکاران، ۲۰۱۴، ص. ۹۸۶). تعهد حرفه‌ای با بهبود رضایت شغلی و کاهش احتمال ترک کردن حرفه (میکسنر و بلاین ۱۸، ۱۹۸۹)، بهبود عملکرد کار ۱۹، کاهش تمایل به جابه‌جایی ۲۰ و رضایت بیشتر در هر دو سطح سازمانی و حرفه‌ای رابطه دارد (الیاس ۲۱، ۲۰۰۶، ص. ۸۴). به گفته کویی (۲۰۰۲) تعهد حرفه‌ای نقش پیشرو و مقدم بر رضایت شغلی دارد و این تعهد حرفه‌ای است که رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و افزایش یا کاهش آن موجب افزایش یا کاهش رضایت شغلی می‌شود. به عبارت دیگر، نتایج پژوهش‌های پیشین نشان داده است که سطح بالایی از تعهد کاری با رضایت شغلی بیشتر، عملکرد شغلی بالاتر، انگیزش بیشتر و ترک خدمت کم‌تر رابطه دارد (مؤدی، استیرز و پورتر ۲۲، ۱۹۸۲). بنابراین، انتظار می‌رود که بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی حساب‌رسان رابطه مثبت و معناداری وجود داشته باشد.

#### ۲-۴- تجربه و میزان تحصیلات حساب‌رسان

تجربه در یک زمینه، عبارت است از برخورد با یک مورد خاص که فرصتی را برای کسب دانش فراهم می‌کند (لایبی ۲۳، ۱۹۹۵). بنابراین، تجربه در یک زمینه به دانش ساختار یافته منجر می‌شود (بونز ۲۴، ۱۹۹۰). یکی از اثرهای تجربه حساب‌رسانی این است که حساب‌رسان دارای ساختار حافظه پیچیده و گسترده هستند که به آنان به عنوان یک منبع اطلاعاتی در تصمیم‌گیری کمک می‌کند (لایبی، ۱۹۹۵). بنابراین، با افزایش تجربه، حساب‌رسان با ماهیت شغل حساب‌رسانی بیشتر آشنایی پیدا کرده و توانایی و دانش بیشتری کسب می‌کنند که باعث می‌شود کارها و فرآیند حساب‌رسانی را بهتر انجام دهند. سرانجام، خوب انجام دادن کارها، دلیلی بر رضایت شغلی بیشتر حساب‌رسان است. افزون بر تجربه، در پژوهش‌های پیشین، بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود داشته است (کلارک و اسوالد ۲۵، ۱۹۹۶). هر چه قدر میزان تحصیلات حساب‌رسان بیشتر شود، آنان دانش و اطلاعات بیشتری کسب می‌کنند و به دنبال آن نیازها و توقعات آنان از جامعه و شغل مورد نظر بیشتر می‌شود. بنابراین، راضی نگه داشتن حساب‌رسان با تحصیلات بالاتر نیز سخت‌تر می‌شود. به گفته دیسانتیس و دیورست (۱۹۹۶) هر چه قدر سن و سابقه کار بالاتر رود، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند. نتیجه پژوهش بیش‌ای ۲۶ (۱۹۹۶) نیز نشان داد که بین رضایت شغلی و تجربه کاری همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، توگراس (۲۰۰۶) نشان داد که با افزایش سن، تحصیلات و تجربه کاری رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند. بنابراین، انتظار می‌رود که با افزایش تجربه حساب‌رسان آنان نسبت به شغل خود رضایت بیشتری کسب کنند. در ارتباط با میزان تحصیلات حساب‌رسان نیز کلارک و اسوالد (۱۹۹۶) بیان کردند که سطح رضایت شغلی با افزایش میزان تحصیلات کاهش پیدا می‌کند. هم‌چنین، به گفته دانیالی و همکاران (۱۳۸۹) با افزایش میزان تحصیلات رضایت شغلی کاهش پیدا می‌کند. بنابراین، انتظار می‌رود که با افزایش میزان تحصیلات حساب‌رسان رضایت شغلی آنان کاهش پیدا کند چرا که با افزایش میزان تحصیلات آنان، نیازها و توقعات آنان از جامعه و شغل مورد نظر بیشتر می‌شود و به تبع راضی نگه داشتن آنان

سخت‌تر.

### □ ۳- پیشینه پژوهش

#### ۳-۱- پژوهش‌های داخلی

نتیجه پژوهش بلورساز، قاضی، کاشانی و بهاری (۱۳۸۴) با عنوان «خودپنداری، منبع کنترل و رضایت شغلی» نشان داد که با افزایش خودپنداری میزان رضایت شغلی معلم‌های دبیرستان‌های دخترانه تهران افزایش می‌یابد و بین رضایت شغلی آنان با منبع کنترل درونی و بیرونی تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه پژوهش مهربابان، نصیری‌پور، کشاورز و محمدیان (۱۳۸۴) نشان داد که با افزایش سابقه خدمت اداری کارکنان بیمارستان‌های دولتی گیلان، رضایت شغلی آنان بیشتر می‌شود و بین میزان تحصیلات و رضایت از جنبه فیزیکی محیط کار رابطه منفی وجود دارد.

نتیجه پژوهش دانایالی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که بین رضایت شغلی و تحصیلات کارکنان تحت پوشش شبکه بهداشت و درمان رابطه‌ای منفی و معناداری وجود دارد و رضایت شغلی بر تعهد کارکنان و میزان جابه‌جایی و غیبت آنان تأثیر به‌سزایی دارد.

نتیجه پژوهش محسنی‌تکلو، رضایی، کلانتری و طباطبایی (۱۳۹۱) نیز حاکی از همبستگی معنادار بین منبع کنترل و چهار بعد شخصیت یعنی ابعاد روان‌نژندی، برون‌گرایی، توافق و وجدانی بودن با رضایت شغلی کاردرمانگران مراکز دولتی تهران بود.

نتیجه پژوهش نوربخش و راشدی (۱۳۹۲) در بین معلمان تربیت بدنی استان البرز نشان داد که منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و معنادار و منبع کنترل درونی رابطه مثبت و معنادار با اخلاق سازمانی دارد. همچنین، نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین اخلاق سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه پژوهش محمدی، فراهانی، حسنی و سامی (۱۳۹۴) نشان داد که بین استرس شغلی و رضایت شغلی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد و بین منبع کنترل درونی و بیرونی با رضایت شغلی به‌ترتیب همبستگی مثبت و منفی معناداری وجود دارد.

نتیجه پژوهش افشانی، توکلی‌زاده‌راوری، سهیلی و جنتی‌فر (۱۳۹۴) در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد نشان داد که بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی آنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

نتیجه پژوهش غیاثوندیان، صدیقیانی، کاظم‌نژاد و ایرانشاهی (۱۳۹۵) در بین پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داد که رضایت ارتباطی با متغیرهای سن، جنس، سابقه کار، میزان تحصیلات، و شیفته کاری ارتباط معناداری ندارد و بین رضایت ارتباطی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



### ۳-۲- پژوهش‌های خارجی

نتیجه پژوهش کامینز (۲۷، ۱۹۸۹) با عنوان «منبع کنترل و حمایت اجتماعی: رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی» نشان داد که ابعاد مختلف منبع کنترل (درونی، بیرونی-شانس، بیرونی-قدرت) اثرهای متفاوتی بر رضایت شغلی و سطح حمایت اجتماعی دارد. نتیجه پژوهش سالازار، پافنبرگ ۲۸ و سالازار (۲۰۰۶) نیز حاکی از همبستگی مستقیم بین منبع کنترل و رضایت شغلی مدیران هتل بود. نتیجه پژوهش چن و سیلورتون (۲۹، ۲۰۰۸) در بین حسابداران چین نشان داد که منبع کنترل درونی با سطوح بالاتر عملکرد و رضایت شغلی رابطه دارد. هم‌چنین، نتیجه پژوهش وانگ، بولینگ و اسکلمن (۳۰، ۲۰۱۰) نشان داد که منبع کنترل به طور کلی با معیارهای عمومی (به عنوان نمونه، رضایت از زندگی، تعهد عاطفی و فرسودگی) در بین شاغلین بزرگسال آمریکا رابطه دارد. نتیجه پژوهش مهجان و کائور (۳۱، ۲۰۱۲) نشان داد که معلمان مرد نسبت به معلمان زن با رضایت شغلی بالاتر، منبع کنترل بهتری دارند. نتیجه پژوهش آکایا و آکیول (۳۲، ۲۰۱۶) نشان داد که معلمان بیشتر دارای منبع کنترل بیرونی بوده و حس رضایت شغلی کمتری دارند. نتیجه پژوهش الشبیل (۳۳، ۲۰۱۶) نشان داد که بین منبع کنترل درونی و رفتارهای ناکارآمد حسابرسان و رضایت شغلی رابطه منفی و معنادار و بین منبع کنترل بیرونی با رفتارهای ناکارآمد و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. افزون بر این، نتیجه پژوهش کمپکاتر (۳۴، ۲۰۱۷) در بین افراد پانل مطالعات اجتماعی و اقتصادی آلمان نشان داد که بین منبع کنترل بیرونی با رضایت شغلی رابطه منفی و معنادار و بین منبع کنترل بیرونی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه پژوهش میکسنر و بلاین (۳۵، ۱۹۸۹) نشان داد که تعهد حرفه‌ای با بهبود رضایت شغلی و کاهش احتمال ترک کردن حرفه رابطه مثبت و معناداری دارد. نتیجه پژوهش الیاس (۳۶، ۲۰۰۶) نیز حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین بهبود عملکرد کار ۳۳، کاهش تمایل به جابه‌جایی ۳۴ و رضایت بیشتر در هر دو سطح سازمانی و حرفه‌ای بود. هم‌چنین، نتیجه پژوهش کلارک و ماهادی (۳۷، ۲۰۱۷) نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد کارکنان دفاتر بیمه همبستگی مثبتی وجود دارد. نتیجه پژوهش بشیر (۳۸، ۲۰۱۷) نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه پژوهش دیسانتیس و دیورست (۳۹، ۱۹۹۶) نشان داد که هر چه قدر سن و سابقه کار بالاتر رود، رضایت شغلی نیز افزایش پیدا می‌کند. نتیجه پژوهش بیشای (۴۰، ۱۹۹۶) نیز نشان داد که بین رضایت شغلی معلم‌ها و تجربه کاری آنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش کلارک و اسوالد (۴۱، ۱۹۹۶) نشان داد که سطح رضایت شغلی با افزایش میزان تحصیلات کاهش پیدا می‌کند. هم‌چنین، نتیجه پژوهش اسلام و ساحا (۴۲، ۲۰۱۶) حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و تجربه کاری بود. نتیجه پژوهش مایکلوز (۴۳، ۲۰۱۷) در کلمبیا نشان داد که میزان تحصیلات دانشگاهی اثر منفی بر رضایت از زندگی دارد. نتیجه پژوهش نتو، رودریگز و پانزر (۴۴، ۲۰۱۷) نیز نشان داد که بین رفتار کارآفرینی و رضایت شغلی رابطه معکوسی وجود دارد و جنسیت و میزان تحصیلات نیز به رفتار کارآفرینی مرتبط است.

#### ۴- الگو و فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، الگوی پژوهش به همراه رابطه بین متغیرهای پژوهش و فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین می‌شود.

فرضیه اول: بین منبع کنترل درونی و رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

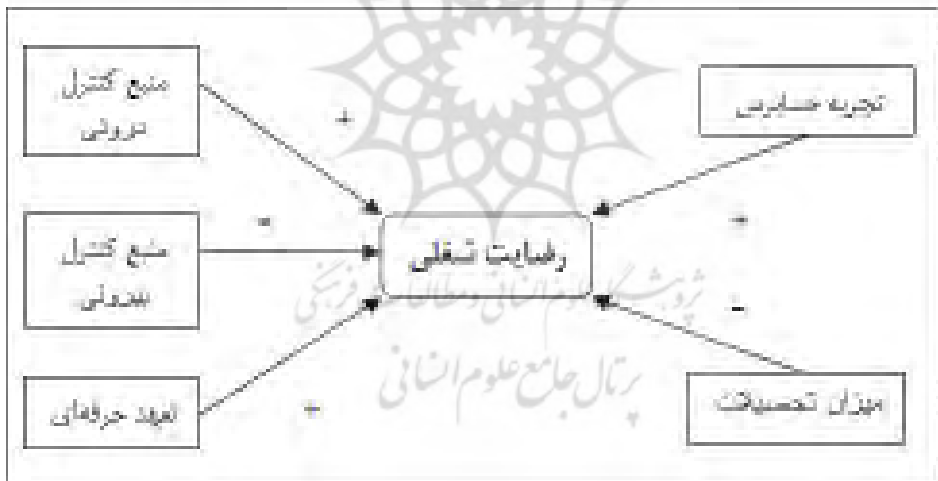
فرضیه دوم: بین منبع کنترل بیرونی و رضایت شغلی حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین تجربه و رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

#### نمودار ۱- الگوی تکنیک معادلات ساختاری



#### ۴- روش‌شناسی

این پژوهش از حیث هدف پژوهشی کاربردی است. هم‌چنین، پژوهش حاضر از دسته پژوهش‌های پیمایشی-توصیفی است. برای تدوین متون و ادبیات پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است که دربرگیرنده کتب، پایان‌نامه‌ها، نشریات تخصصی فارسی و انگلیسی و هم‌چنین پایگاه‌های الکترونیکی است. در بخش میدانی رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، استفاده از پرسش‌نامه است که در این پژوهش، با استفاده از پرسش‌نامه، داده‌های مورد نیاز جمع‌آوری و با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری در نرم‌افزار SMART PLS<sub>2</sub> و SPSS نسخه ۲۴ مورد



تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

سوال‌های پرسش‌نامه شامل دو بخش عمومی و اختصاصی است. سوال‌های بخش عمومی شامل ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان اعم از عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن، رده سازمانی، سابقه کار در حرفه حسابرسی و میزان تحصیلات است. برای سوال‌های بخش اختصاصی نیز از پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر استفاده شده است. ۱. رضایت شغلی: پوند و گیر (۱۹۹۱)، ۲. منبع کنترل: اسپکتور (۱۹۸۸) و ۳. تعهد حرفه‌ای: کلاین، کوپر، مولی و سوانسن (۲۰۱۴). پرسش‌نامه‌های مزبور در چندین مرحله به منظور قابل اجراء بودن در ایران، به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کمک حسابرس، حسابرس، حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک مؤسسات حسابرسی و حساب‌رسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۳۹۶ تشکیل می‌دهد. از آن‌جا که آمار رسمی جامعه این پژوهش در دسترس نیست، تعداد جامعه آماری نامحدود فرض شده است. هم‌چنین، به دلیل اینکه با توجه به ماهیت جامعه آماری پژوهش امکان نمونه‌گیری تصادفی وجود نداشت که این موضوع محدودیت اصلی در پژوهش‌های داخلی است، شهرهای تهران مشهد و شیراز به دلیل این‌که، تقریباً ۹۱ درصد مؤسسات حسابرسی (۲۷۲ موسسه از بین ۲۹۷ موسسه) در این شهرها واقع هستند، انتخاب شده‌اند و سپس داخل هر کدام از این شهرها پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری و الکترونیکی توزیع و اطلاعات جمع‌آوری شده است. افزون بر این، برای محاسبه حجم نمونه از رابطه زیر استفاده شده است (مؤمنی و فعال‌قیومی، ۱۳۹۴، ص. ۱۹۵).

$$n = \left( \frac{Z_{\alpha} \times \sigma}{\epsilon} \right)^2 = \left( \frac{1.96 \times 1.0575925}{0.1} \right)^2 = 447$$

انتخاب سطح معناداری ۵ یا ۱ درصد بین پژوهشگران مرسوم و متداول است (دلاور، ۱۳۸۳، ص. ۲۹۲). در این پژوهش، سطح اطمینان برابر با  $1 - \alpha = 0.95$  در نظر گرفته شده است. هم‌چنین، مقدار  $\frac{Z_{\alpha}}{2}$  با توجه به جدول نرمال استاندارد برابر با ۱/۹۶ است. بر اساس قضیه حد مرکزی در جامعه نامشخص می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را پذیرفت اما در این پژوهش برای اطمینان بیشتر، نرمال بودن داده‌ها پس از ارسال نمونه اولیه (تعداد ۲۰ پرسش‌نامه) مورد آزمون قرار گرفت که حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود.  $E$  دقت مورد نظر محقق است که مقدار آن برابر ۰٫۱ است (مؤمنی و فعال‌قیومی، ۱۳۹۴).  $\sigma$  انحراف معیار است که بر اساس نمونه اولیه محاسبه شده است. بنابراین، با توجه به رابطه بالا حجم نمونه ۴۴۷ نفر به دست آمد. بر این اساس پس از ارسال پرسش‌نامه‌ها، ۲۸۸ پرسش‌نامه دریافت شد که سرانجام ۲۷۵ پرسش‌نامه در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

#### ۴-۱- متغیرهای پژوهش

هر یک از متغیرهای وابسته (رضایت شغلی) و مستقل (منبع کنترل، تعهد حرفه‌ای، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان) به این صورت محاسبه شده است: رضایت شغلی (Job Satisfaction): رضایت شغلی احساسات عاطفی است که افراد نسبت به شغل خود دارند (بابالولا، ۲۰۱۶) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش اول پرسش‌نامه (۶ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمودنده از ۱ تا ۵ است. منبع کنترل درونی (Internal Locus of Control): به افرادی مربوط می‌شود که تمایل دارند نتایج (عواقب) تلاش‌های انجام شده به وسیله خودشان و یا وابسته به خودشان را به وقایع قابل کنترل مرتبط کنند (اسپکتور، ۱۹۸۲) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش دوم پرسش‌نامه (۶ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمودنده از ۱ تا ۷ است. منبع کنترل بیرونی: (External Locus of Control) به افرادی مربوط می‌شود که موفقیت را به شرایط نسبت می‌دهند (مالی، ۲۰۱۳) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش سوم پرسش‌نامه (۶ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمودنده از ۱ تا ۷ است. تعهد حرفه‌ای: (Professional Commitment) تعهد حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرآیندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجارهای حرفه کار می‌کند (آندریاس، ۲۰۱۶) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش چهارم پرسش‌نامه (۶ سؤال) به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمودنده از ۱ تا ۷ است. تجربه حسابرسان (Auditor Experience): تجربه در یک زمینه، عبارت است از برخورد با یک مورد خاص که فرصتی را برای کسب دانش فراهم می‌کند و از سابقه کار حسابرسان در حرفه حسابرسی به دست می‌آید. تحصیلات: میزان تحصیلات حسابرسان به این صورت محاسبه می‌شود: کارشناسی = ۱، کارشناس ارشد = ۲ و دکتری = ۳.

#### ۵- یافته‌های پژوهش

##### ۵-۱- آمار توصیفی

ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان اعم از عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن، رده سازه‌مانی، سابقه کار در حرفه حسابرسی و میزان تحصیلات در جدول ۱ ارائه شده که که بیانگر این موارد است: اول آن که، تعداد حسابرسان بر اساس این که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران باشند یا نه، نشان می‌دهد که ۲۹/۳٪ (۷۰/۷٪) - ۱۰۰٪ (۱۰۰٪) درصد از حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند، دوم آن که، ۶۲/۴٪ (۳۷/۶٪) - ۱۰۰٪ (۱۰۰٪) درصد از آزمودنی‌ها در رده‌های حسابرسان ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک قرار دارند. سوم آن که، ۵۳/۵٪ (۴۶/۵٪) - ۱۰۰٪ (۱۰۰٪) درصد از اعضای نمونه این پژوهش، سابقه کار آنان در حرفه حسابرسی بیشتر از ۵ سال است. سوم آن که، میزان تحصیلات آزمودنی‌ها بالاتر از کارشناسی است و هرم جمعیتی آنان در قاعده، بر کارشناسی ارشد متمرکز است (۶۱/۱٪).

نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش که در جدول ۲ ارائه شده، نشان می‌دهد که ۱. میانگین رضایت شغلی حسابرسان در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بیشتر از ۳ است. بنابراین، به طور متوسط حسابرسان از رضایت شغلی برخوردارند، ۲. منبع کنترل درونی قوی‌تری نسبت به منبع کنترل بیرونی دارند، زیرا منبع کنترل بیرونی کمتر از میانگین «۴» (۳/۶۸۳۸) و منبع کنترل درونی

بالاتر از میانگین «۴» (۵/۳۷۷۳) در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت است و ۳. با توجه به میانگین ۵/۶۱۴۹ در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت، حسابداران تعهد حرفه‌ای بالایی دارند.

### جدول ۱- ویژگی‌های عمومی آزمودنی‌ها

ردیف	شرح سؤال	فراوانی	درصد
۱	عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن	بلی	۲۹/۲
		خیر	۷۰/۸
۲	رده سازمانی	کمک حسابرس	۹/۴
		حسابرس	۲۸/۲
		حسابرس ارشد	۱۶/۶
		سرپرست	۱۳/۱۴
		سرپرست ارشد	۷/۶
		مدیر	۱۲/۶
		شریک	۱۲/۳
۳	سابقه کار در حرفه حسابداری	کمتر از ۵ سال	۴۷/۶
		از ۶ تا ۹ سال	۲۱/۷
		از ۹ تا ۱۴ سال	۱۱/۲
		از ۱۴ تا ۲۰ سال	۶/۷
۴	میزان تحصیلات	بالاتر از ۲۰ سال	۱۲/۷
		کارشناسی	۲۶/۵
		کارشناسی ارشد	۶۲/۵
	دکتری	۱۰/۷	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

### جدول ۲- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	دامنه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۲۷۵	۴	۱	۵	۳/۴۰۶۷	۰/۷۹۶۱۱
منبع کنترل درونی	۲۷۷	۶	۱	۷	۵/۳۷۷۳	۱/۱۳۰۶۴
منبع کنترل بیرونی	۲۷۶	۵/۵	۱	۶/۵	۳/۱۴۲۲	۱/۲۵۳۳۳
تعهد حرفه‌ای	۲۷۷	۶	۱	۷	۵/۶۱۴۹	۱/۰۶۹۱۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

### ۵-۲- آمار استنباطی ۵-۲-۱- بررسی کیفیت الگو

بر اساس جدول ۳، با توجه به اینکه مقدار مناسب آلفای کرونباخ ۰/۷ (کرونباخ، ۱۹۵۱)، پایایی ترکیبی ۰/۷ (نانالی، ۱۹۷۸) و مقادیر واریانس استخراج شده ۰/۵ (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱) است، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش حاضر را تأیید کرد. هم‌چنین، بر اساس آماره شاخص اعتبار اشتراک و افزونگی که برای تمام مسیرها عدد مثبت است، الگوی ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است.

همانطور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، مقدار جذر AVE روی قطر اصلی، از مقدار همبستگی بین سازه‌های دیگر بیشتر است. بنابراین، مدل از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار است.

### جدول ۳- پایایی و روایی همگرا

سازه‌ها	مقادیر واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	شاخص اعتبار اشتراک	شاخص اعتبار افزونگی
رضایت شغلی	۰/۶۹	۰/۸۷	۰/۷۸	۰/۳۸۵	۰/۱۴۴
منبع کنترل درونی	۰/۵۴	۰/۸۲	۰/۷	۰/۲۶۵	۰/۲۶۵
منبع کنترل بیرونی	۰/۵	۰/۸۳	۰/۷۷	۰/۲۶۳	۰/۲۶۳
تعهد حرفه‌ای	۰/۷	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۵۸۲	۰/۵۸۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر

### جدول ۴- روایی واگرا

رضایت شغلی	منبع کنترل درونی	منبع کنترل بیرونی	تعهد حرفه‌ای	تجربه	میزان تحصیلات
رضایت شغلی	۰/۸۳				
منبع کنترل درونی	۰/۳۰۹	۰/۷۳			
منبع کنترل بیرونی	-۰/۲۲۸	-۰/۲۴۳	۰/۷		
تعهد حرفه‌ای	۰/۳۶	۰/۲۶۵	-۰/۱۳۷	۰/۸۴	
تجربه	۰/۰۹۲	-۰/۰۴۷	۰/۲۰۳	-۰/۰۸۴	۱
میزان تحصیلات	-۰/۰۹	۰/۰۵۱	۰/۰۷۸	-۰/۱۲۳	۰/۲۵۷

منبع: یافته‌های پژوهشگر

### ۵-۲-۲- آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول شماره ۵ شامل این نتایج است: ۱. با توجه به ضریب مسیر (۱)  $(PC = 0/206)$  بین رضایت شغلی و منبع کنترل درونی رابطه مثبتی وجود دارد و با توجه به آماره  $t$  که بیشتر از  $2/58$   $(t = 3/454)$  است، این رابطه در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود، ۲. با توجه به ضریب مسیر (۲)  $(PC = -0/169)$  بین رضایت شغلی و منبع کنترل بیرونی رابطه منفی وجود دارد و با توجه به آماره  $t$  که بیشتر از  $2/58$   $(t = 3/167)$  است، این رابطه در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش رد نمی‌شود، ۳. با توجه به ضریب مسیر (۳)  $(PC = 0/187)$  بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبتی وجود دارد و با توجه به آماره  $t$  که بیشتر از  $2/58$   $(t = 4/422)$  است، این رابطه در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش رد نمی‌شود، ۴. با توجه به ضریب مسیر (۴)  $(PC = 0/286)$  بین رضایت شغلی و تجربه حسابرسان رابطه مثبتی وجود دارد و با توجه به آماره  $t$  که بیشتر از  $2/58$   $(t = 3/815)$  است، این رابطه در سطح ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش رد نمی‌شود و ۵. با توجه به ضریب مسیر (۵)  $(PC = -0/1)$  بین رضایت شغلی و میزان تحصیلات رابطه منفی وجود دارد و با توجه به آماره  $t$  که بیشتر از  $1/96$   $(t = 2/371)$  است، این رابطه در سطح ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین، فرضیه پنجم پژوهش رد نمی‌شود.

جدول ۵- خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	سطح معناداری	t آماره	ضرایب مسیر	متغیرها
عدم رد	۹۹ درصد	۳/۴۵۴	۰/۲۰۶	مسیر ۱ (منبع کنترل درونی)
عدم رد	۹۹ درصد	۳/۱۶۷	-۰/۱۶۹	مسیر ۲ (منبع کنترل بیرونی)
عدم رد	۹۹ درصد	۴/۴۲۲	۰/۱۸۷	مسیر ۳ (تعهد حرفه‌ای)
عدم رد	۹۹ درصد	۳/۸۱۵	۰/۲۸۶	مسیر ۴ (تجربه)
عدم رد	۹۵ درصد	۲/۳۷۱	-۰/۱	مسیر ۵ (میزان تحصیلات)
ضریب تعیین کل الگو ۰/۲۳۲				
منبع: یافته‌های پژوهشگر				

### ۶- نتیجه‌گیری

مفهوم رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از رضایت شغلی بالایی برخوردار است؛ یعنی به طور کلی، او به شغل خود علاقه دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و در یک کلام نسبت به شغل خود رضایت درونی و مطلوبی دارد و در راستای رسیدن به هدف‌های آن تلاش می‌کند. از این رو، هدف این پژوهش بررسی ویژگی‌های فردی بر رضایت شغلی حسابرسان است.

نتیجه آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که حسابرسی با منبع کنترل درونی با اعتقاد به این که مهارت و رفتار مسئولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت خواهد انجامید و نداشتن مهارت و رفتار غیرمسئولانه به پیامدهای منفی منجر خواهد شد و وقایع تحت کنترل شخصی خود آنان است، در سطح ۹۹ درصد رضایت شغلی بالاتری دارند. همچنین، نتیجه آزمون فرضیه دوم پژوهش نشان می‌دهد که حسابرسی با منبع کنترل بیرونی با اعتقاد به این که رویدادها از طریق شانس، قدرت دیگران و عوامل ناشناخته و غیرقابل کنترل تعیین می‌شود؛ یعنی این دسته از افراد اعتقاد دارند که نتایج و رای کنترل شخصی آنان است، در سطح ۹۹ درصد رضایت شغلی کم‌تری دارند. نتایج این فرضیه‌ها با نتایج پژوهش‌های داخلی بلورساز، قاضی، کاشانی و بهاری (۱۳۸۴) محسنی تکلو، رضایی، کلانتری و طباطبایی (۱۳۹۱)، برزگر بفرویی و اربابی (۱۳۹۴) و نتایج پژوهش‌های خارجی سالازار، پافنبرگ و سالازار (۲۰۰۶) وانگ، بولینگ و اسکلمن (۲۰۱۰) مهجان و کاتور (۲۰۱۲)، الشیبیل (۲۰۱۶)، آکایا و آکیول (۲۰۱۶) و کمپکاتر (۲۰۱۷) سازگار است.

نتیجه آزمون فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که بین تعهد حرفه‌ای حسابرسی و رضایت شغلی آنان در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این موضوع بیانگر این است که حسابرسی که به هدف‌ها و ارزش‌های حرفه اعتقاد داشته، نسبت به شغل خود تلاش مضاعف انجام می‌دهند و برای حفظ ادامه عضویت در حرفه و شغل از خود تمایل نشان می‌دهند، رضایت شغلی بالاتری نیز دارند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های مؤدی، پورتر و استیرز (۱۹۸۲)، والتون (۱۹۸۵)، میکسنر و بلاین (۱۹۸۹) الیاس (۲۰۰۶)، کلارک و ماهادی (۲۰۱۷)، یوسف (۲۰۱۷) و بشیر (۲۰۱۷) سازگار است.

نتیجه آزمون فرضیه چهارم پژوهش نشان می‌دهد که هر چه قدر تجربه حسابرسی بیشتر شود، رضایت شغلی آنان نیز بیشتر می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های مهرابیان، نصیری پور، کشاورز و محمدیان (۱۳۸۴)، بیشای (۱۹۹۶) و اسلام و ساحا (۲۰۱۶) سازگار و با نتیجه پژوهش میرزایی و فتحی (۱۳۹۳) در تضاد است.

نتیجه آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان می‌دهد بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی حسابرسی در سطح ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این موضوع بیانگر این است که هر چه قدر میزان تحصیلات حسابرسی بیشتر شود، آنان دانش و اطلاعات بیشتری کسب می‌کنند و به دنبال آن نیازها و توقعات آنان از جامعه و شغل مورد نظر بیشتر می‌شود. بنابراین، راضی نگه داشتن حسابرسی با تحصیلات بالاتر نیز سخت‌تر می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کشاورز و محمدیان (۱۳۸۴)، دانیالی و همکاران (۱۳۸۹) کلارک و اسوالد (۱۹۹۶) سازگار است.

مخاطب اصلی پژوهش حاضر مؤسسات حسابرسی است که در این راستا پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به رابطه مثبت بین منبع کنترل درونی و رابطه منفی بین منبع کنترل بیرونی با رضایت شغلی حسابرس (نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش)، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی هنگام استخدام نیروهای جدید، منبع کنترل آنان را از طریق پرسش‌نامه اندازه‌گیری کنند، سپس، افراد با منبع کنترل درونی را در مؤسسه جذب کنند، ۲. با توجه به رابطه مثبت تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرس (نتیجه حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش)، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی زمینه

افزایش تعهد حرفه‌ای حسابرسی را فراهم کنند (به عنوان نمونه، درآمد، فرهنگ مؤسسه و اعتقادات مذهبی)، و ۳. با توجه به رابطه منفی بین میزان تحصیلات حسابرسی و رابطه مثبت بین تجربه آنان با رضایت شغلی (نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های چهارم و پنجم پژوهش)، پیشنهاد می‌شود حسابرسیان زمینه بهبود رضایت شغلی را بین حسابرسیان کم‌تجربه و با تحصیلات پایین فراهم کنند (به عنوان نمونه، افزایش درآمد آنان، بهبود نحوه تعامل سرپرست با آنان و بهبود امنیت شغلی).

محدودیت‌های پژوهش نیز به شرح زیر است: ۱. این پژوهش نگرش حسابرسیان نسبت به رضایت شغلی را اندازه‌گیری می‌کند نه رفتار واقعی آنان را، ۲. احتمال وجود تعصب بالقوه در ارتباط با خودگزارش‌دهی (تعصبی تکمیل کردن پرسش‌نامه) و ۳. پژوهشگر نظارت مستقیمی بر ارائه پاسخ آزمودنی‌ها نداشته است.

## □ یادداشت‌ها

- 1- Task Variety
- 2- Sabotage
- 3- Al-Shbiel
- 4- Bein
- 5- Mahajan and Kaur
- 6- Kannan and Pillai
- 7- Caricati
- 8- Tram and O'Hara
- 9- Desantis and Durst
- 10- Dormann and Zapf
- 11- Newton and Keenan
- 12- Maslow
- 13- Quarstein
- 14- Rotter
- 15- Cohen
- 16- Kannan and Pillai
- 17- Mael and Ashforth
- 18- Meixner and Bline
- 19- Proved Work Performance
- 20- Reduced Turnover Intentions
- 21- Elias
- 22- Mowday, Steers and Porter
- 23- Libby
- 24- Bonner
- 25- Clark and Oswald
- 26- Bishay
- 27- Cummins
- 28- Salazar and Pfaffenberg
- 29- Chen and Silverthorne
- 30- Wang, Bowling and Eschleman
- 31- Kampkötter



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



- 32- Meixner and Bline
- 33- Proved Work Performance
- 34- Reduced Turnover Intentions
- 35- Clarke and Mahadi
- 36- Bishay
- 37- Islam and Saha
- 38- Pond and Geyer
- 39- Spector
- 40- Klei, Cooper, Molloy and Swanson

### □ منابع

- ۱- افشانی، سیدعلیرضا؛ توکلی‌زاده‌راوری، محمد؛ سهیلی، فرامرز و اکرم جنتی‌فر. (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد، مجله کتابداری و علم اطلاعات، سال ۲۳، شماره ۱۸، ۱۱۹-۱۴۲.
- ۲- باقرپورولاشانی، محمدعلی؛ ساعی، محمدجواد و سیداسماعیل شعنی. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال ۲، شماره ۶، ۶۵-۹۴.
- ۳- برزگر بفرویی، کاظم و یونس اربابی. (۱۳۹۴). رابطه بین منبع کنترل و تنیدگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی، تعلیم و تربیت استثنایی، سال ۱، شماره ۱، ۱۵-۲۴.
- ۴- بلورساز، هنگامه؛ قاضی، قاسم؛ بهاری، سیف‌الله و فرخ لطفی کاشانی. (۱۳۸۴). خودپنداری، منبع کنترل و رضایت شغلی، تازه‌های روان‌رمانی، سال ۱۵، شماره ۳۵-۳۶، ۱۴۷-۱۵۶.
- ۵- دانیالی، سیده شهربانو؛ شهنازی، حسین؛ کثیری دولت‌آبادی، نیره؛ حسن‌زاده، اکبر؛ شریفی‌راد، غلامرضا و لیلی ربیعی. (۱۳۸۹). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شبکه بهداشتی درمانی خمینی شهر در سال ۱۳۸۹، تحقیقات نظام سلامت، سال ۷، شماره ۶، ۷۰۲-۷۰۹.
- ۶- دلاور، علی. (۱۳۸۳). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران، مؤسسه نشر ویرایش.
- ۷- عموزادهمهدیرجی، حنان و حسین رضوی حاجی‌آقا. (۱۳۸۹). نظریه دو عاملی هرزبرگ؛ معتبر یا بی‌اعتبار، تدبیر، سال ۱، شماره ۲۱۸، ۲۹-۳۲.
- ۸- غیاثوندیان، شهرزاد؛ صدیقیانی، آفاق؛ کاظم‌نژاد، انوشیروان و ایرج ایرانشاهی. (۱۳۹۵). بررسی همبستگی رضایت ارتباطی با تعهد سازمانی در پرستاران، اخلاق و تاریخ پزشکی، سال ۹، شماره ۶، ۲۰-۳۳.
- ۹- کوثری، محمدابراهیم. (۱۳۸۰). مقایسه و بررسی تأثیر منبع کنترل و جنسیت در سازگاری فردی و اجتماعی دانش‌آموزان دبیرستان، رساله ارشد، دانشگاه شیراز.
- ۱۰- کلدی، علیرضا و رمضان مهدوی. (۱۳۸۲). بررسی منابع کنترل درونی و بیرونی در بازگشت مجدد به اعتیاد در اردوگاه کار درمانی زنجان، رفاه اجتماعی، سال ۳، شماره ۹، ۳۰۷-۳۳۴.
- ۱۱- محسنی تکلو، محمد تقی؛ رضایی، مهدی؛ کلانتری، مینو و مهدی طباطبایی. (۱۳۹۱). نقش منبع کنترل و ابعاد شخصیت در پیش‌بینی رضایت شغلی کاردرمانگران مراکز دولتی شهر تهران، پژوهش در علوم توانبخشی، سال ۸، شماره ۴، ۶۲۹-۶۳۹.
- ۱۲- محمدی، علی‌اصغر؛ فراهانی، محمدنقی؛ حسنی، جعفر و عباس سامی. (۱۳۹۴). نقش استرس شغلی

و منبع کنترل کار در رضایت شغلی امدادگران اورژانس، دانشگاه علوم پزشکی سبزواری، سال ۲۴، شماره ۴، ۲۴۹-۲۵۵.

۱۳- مروتی شریف‌آباد، محمدعلی؛ غفرانی‌پور، فضل‌اله؛ بابایی‌روجی، غلامرضا و علیرضا حیدرنیا. (۱۳۸۳). حمایت مذهبی درک شده از رفتارهای ارتقا دهنده سلامت و وضعیت انجام این رفتارها در سالمندان ۶۵ ساله و بالاتر شهر یزد، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، سال ۱۲، شماره ۱، ۲۳-۲۹.

۱۴- مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی. (۱۳۹۴). تحلیل آماری با استفاده از SPSS، تهران، گنج شایگان.  
۱۵- مهربان، فردین؛ نصیری‌پور، امیراشکان و سکینه کشاورز محمدیان. (۱۳۸۴). بررسی میزان رضایت شغلی رؤسا، مدیران و سرپرستان واحدهای مختلف بیمارستان‌های دولتی استان گیلان در سال ۱۳۸۴، علوم پزشکی ایران، سال ۱۶، شماره ۶۱، ۶۵-۷۳.

۱۶- میرزایی، حسین و لاله فتحی. (۱۳۹۲). مطالعه میزان رضایت‌مندی شغلی کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان شرقی، مطالعات جامعه‌شناسی، سال ۵، شماره ۱۸، ۱۳۷-۱۵۱.

۱۷- نوربخش، پریش و مهری راشدی. (۱۳۹۲). روابط کانون کنترل درونی و بیرونی و رفتار اخلاقی با رضایت شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۹، شماره ۱، ۷-۱.

1. Al-Shbiel, S. O. (2016). An Examination the Factors Influence on Unethical Behaviour among Jordanian external auditors: Job Satisfaction as a mediator. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(3), 285-296.

2. Andreas, c. (2016). Interaction between time budget pressure and professional commitment toward underreporting of time behavior (91-98). 73rd global conference on business and social since-2015, kuala lumpur, Malaysia.

3. Akkaya, R., & Akyol, B. (2016). The Relationship between Teachers' Locus of Control and Job Satisfaction: A Mixed Method Study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(3).

4. Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research*, 32(3), 935-946.

5. Bashir, L. (2017). Job Satisfaction of Teachers In Relation to Professional Commitment. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(4), 1-8.

6. Bein, J., Anderson, D. E., & Maes, W. R. (1990). Teacher locus of control and job satisfaction. *Educational Research Quarterly*, 14(3), 7-10.

7. Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(3), 147-155.

8. Bonner, S. E. (1990). Experience effects in auditing: The role of task-specific knowledge. *Accounting Review*, 72-92.
9. Caricati, L., Sala, R. L., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A., & Mancini, T. (2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of nursing management*, 22(8), 984-994.
10. Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
11. Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of public economics*, 61(3), 359-381.
12. Clarke, N., & Mahadi, N. (2017). The significance of mutual recognition respect in mediating the relationships between trait emotional intelligence, affective commitment and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 105, 129-134.
13. Cohen, A. (2007). One nation, many cultures: A cross-cultural study of the relationship between personal cultural values and commitment in the workplace to in-role performance and organizational citizenship behavior. *Cross-cultural research*, 41(3), 273-300.
14. Cummins, R. (1989). Locus of control and social support: clarifiers of the relationship between job stress and job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(9), 772-788.
15. Desantis, V.S., & Durst, S.L. (1996). Comparing job satisfaction among public- and private-sector employees. *The American Review of Public Administration*, 26(3), 327-343.
16. Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of organizational behavior*, 22(5), 483-504.
17. Elias, R. Z. (2006). The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students' ethical orientation. *Journal of Business Ethics*, 68(1), 83-90.
18. Hall, M., Smith, D., & Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17(1), 89-109.
19. Islam, N., & Saha, G. C. (2016). Job satisfaction of bank officers in

- Bangladesh. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2856224> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2856224>
20. Kannan, R., & Pillai, M. P. (2008). An examination on the professional commitment of engineering college teachers. *international business management*, 2(6), 218-224.
  21. Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222.
  22. Libby, R. (1995). The role of knowledge and memory in audit judgment. *Judgment and decision-making. research in accounting and auditing*, 1, 176-206.
  23. Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1995). Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel psychology*, 48(2), 309-333.
  24. Mahajan, N., & Kaur, J. (2012). Relation between locus of control of college teachers and their job satisfaction. *International Journal of Applied Psychology*, 2(5), 98-103.
  25. Meixner, W. F., & Bline, D. M. (1989). Professional and job-related attitudes and the behaviours they influence among governmental accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2(1), 8-20.
  26. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
  27. Newton, T., & Keenan, T. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behavior. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 781.
  28. Neto, R. D. C. A., Rodrigues, V. P., & Panzer, S. (2017). Exploring the relationship between entrepreneurial behavior and teachers' job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 63, 254-262.
  29. Pond, S. B., & Geyer, P. D. (1991). Differences in the relation between job satisfaction and perceived work alternatives among older and younger blue-collar workers. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2), 251-262.
  30. Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873.
  31. Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1-28.

32. Salazar, J., Pfaffenberg, C., & Salazar, L. (2006). Locus of control vs. employee empowerment and the relationship with hotel managers' job satisfaction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 5(1), 1-15.
33. Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482.
34. Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L. A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
35. Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology*. 95(4), 761-768.
36. Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational behavior and human performance*, 26(1), 81-96.
37. Kampkötter, P. (2017). Performance appraisals and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 750-774.
38. Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88.
39. Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *Academy of Management Journal*, 45(4), 779-790.
40. Akkaya, R., & Akyol, B. (2016). The Relationship between Teachers' Locus of Control and Job Satisfaction: A Mixed Method Study. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(3).
41. Kırıl, E. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
42. Czuba, C. A. (2000). Maintaining teacher motivation. *Education*, 116(3), 372-378.
43. Caricati, L., Sala, R. L., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A., & Mancini, T. (2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of nursing management*, 22(8), 984-994.