

Effects of Individual Differences on Auditors' Organizational Commitment and Job Satisfaction

Seyed Mohammad Moshashaei¹, Seyed Abbas Hashemi²,
Dariush Foroughi³

Received : 2018/10/20

Approved: 2019/01/26

Research Paper

Abstract

According to the Social Cognitive Theory, human behavior is influenced by individual differences and environment. Auditors' Organizational Attitudes, that is, Organizational Commitment and Job Satisfaction can be effective on audit quality improvement. The purpose of this study is to examine the effect of auditors' individual differences on their organizational commitment and job satisfaction. For this purpose, according to the social cognitive theory, two criteria of internal locus of control and self-efficacy are used as auditors' individual differences. The study is based on a survey of 252 certified public accountants working in Audit Organization and audit firms. Research hypotheses are tested using ordinary least-squares regression. The results indicate that auditors' internal locus of control and self-efficacy has positive and significant effect on their organizational commitment and job satisfaction. These results reflect the importance of attention of authorities to individual differences of current auditors and applicants for recruitment in the Audit Organization and audit firms such as internal locus of control and self-efficacy.

Keywords: Internal Locus of Control, Self-Efficacy, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

JEL classification: M42.

DOI: 10.22051/jera.2018.22649.2218

¹ Ph.D. Student in Accounting, Faculty of Administrative & Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran, (Mohammad.moshashae@gmail.com)

² Associate Prof. in Accounting, Faculty of Administrative & Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran, corresponding author, (hashemi@ase.ui.ac.ir)

³ Associate Prof. in Accounting, Faculty of Administrative & Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran, (foroghi@ase.ui.ac.ir)

<https://jera.alzahra.ac.ir>

تأثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان

سید محمد مشعشعی^۱، سید عباس هاشمی^۲، داریوش فروغی^۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۱/۰۶

مقاله پژوهشی

چکیده

طبق نظریه شناخت اجتماعی، رفتار انسان تحت تأثیر ویژگی‌های فردی و محیط است. نگرش سازمانی حسابرسان یعنی تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند در ارتقای کیفیت حسابرسی صورت‌های مالی مؤثر باشد. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان است. برای این منظور، مطابق با نظریه شناخت اجتماعی از دو معیار منبع کنترل درونی و خودکارآمدی به عنوان تفاوت‌های فردی حسابرسان استفاده شد. داده‌های مورد نیاز پژوهش با استفاده از پرسشنامه که توسط ۲۵۲ نفر از حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی تکمیل شدند، جمع‌آوری شده است. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون حداقل مربعات معمولی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، منبع کنترل درونی و خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان اثر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه بیانگر اهمیت توجه به ویژگی‌های فردی مانند منبع کنترل درونی و خودکارآمدی در حسابرسان فعلی و متقاضیان جذب در سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی است که نیازمند توجه ویژه مسئولین امر به این حوزه می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: منبع کنترل درونی، خودکارآمدی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی.

طبقه‌بندی موضوعی: M42.

10.22051/jera.2018.22649.2218:DOI

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (Mohammad.moshashae@gmail.com)

^۲ دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، (نویسنده مسئول) (hashemi@ase.ui.ac.ir)

^۳ دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، (foroghi@ase.ui.ac.ir)

<https://jera.alzahra.ac.ir>

مقدمه

نظر به وجود این واقعیت تاریخی که گزارش‌های مالی شرکت‌ها و واحدهای تجاری تحت تأثیر اهداف افراد مختلف مانند مدیران، مالکان و استفاده‌کنندگان، متفاوت است، ضرورت وجود افرادی که بتوانند صحت و مطلوبیت اطلاعات مالی را تأیید نمایند، احساس می‌شود. از این رو، حضور حسابرسان مستقل در جهت رفع این نیاز کاملاً واضح است (موسوی شیری و همکاران، ۱۳۹۴). حسابرسان نقش حیاتی در زندگی کسب‌وکار جهانی امروز بازی می‌کنند. آنها به عنوان تأییدکنندگان اطلاعات مالی به سرمایه‌گذاران، وام‌دهندگان و سایر ذینفعان شرکت هستند. از آنها انتظار می‌رود گزارش قابل اعتماد و واقعی ارائه نمایند و همچنین در حالی که وظایف حرف‌های خود را انجام می‌دهند، رفتار مسئولانه داشته باشند. در سوی دیگر، ر سوابی‌های مالی اخیر نشان می‌دهد که حسابرسان نیز مانند سایر حرفه‌ها می‌توانند با معضلات اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی روبرو باشند که منجر به از دست دادن شهرت و آسیب حرف‌های تا حد جدی شوند (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۶).

مطابق با نظریه ذینفعان که شرکت‌ها را به عنوان مجموعه‌ای از قراردادها با اشخاص مختلف حقیقی و حقوقی از جمله سرمایه‌گذاران، دولت، جامعه، اعتباردهندگان و... تعریف می‌کنند، استفاده‌کنندگان متعددی از صورت‌های مالی این شرکت‌ها بهره‌مند می‌شوند. مهم‌ترین موضوع از دید این گروه از ذینفعان، قابلیت اتکا و کیفیت اطلاعاتی است که توسط مدیران شرکت‌ها در قالب صورت‌های مالی تهیه می‌شود. حسابرسی به عنوان یکی از راه‌حل‌های مسأله‌نماینده است و در صورتی که حسابرسان از تعهد حرف‌های و سازمانی برخوردار بوده و پای‌بند آئین رفتار حرف‌های باشند، می‌توانند نگرانی استفاده‌کنندگان در خصوص مطلوبیت و قابلیت اتکای اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی را کاهش دهد. با افزایش رقابت در حرفه حسابرسی، ارائه خدمات با کیفیت‌تر توسط مؤسسات حسابرسی ضرورت خاصی پیدا کرده است. تغییر رویکرد از فعالیت سیستمی به فعالیت مبتنی بر ریسک در حسابرسی موجب گردید که توجه بیشتری به سمت کیفیت حسابرسی و روش‌های انجام کار سوق پیدا کند؛ زیرا هر چه روش‌های کار، کیفیت کمتری داشته باشند، ریسک حرف‌های افزایش می‌یابد. هم‌چنین کاهش کیفیت ممکن است تهدیدی برای اعتبار، حسن شهرت، حق‌الزحمه درخواستی حسابرس و مشروعیت حرفه حسابرسی باشد (جعفری، ۱۳۸۵). بنابراین

تعهد حسابرسان نسبت به حرفه و سازمان یا مؤسسه‌ای که در آن فعالیت حرف‌های انجام می‌دهند و همچنین رضایت شغلی آنها، بسیار حیاتی و حائز اهمیت است. از طرف دیگر، تعهد حسابرسان به سازمان و حرفه و رضایت شغلی او می‌تواند منجر به افزایش کیفیت کار حسابرسانی شده و در زمینه موارد غیراخلاقی بازدارنده باشد (ریتا و همکاران، ۲۰۱۶). عوامل متعددی ممکن است بر تعهد حرف‌های و سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان اثرگذار باشد اما یکی از مهم‌ترین عوامل، ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی هر حسابرسان است که مطابق با نظریه شناخت اجتماعی و نظریه ناهماهنگی شناختی، می‌تواند اثر قابل توجهی بر تعهد حسابرسان نسبت به حرفه و سازمان خود داشته باشد. بنابراین مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار است؟

مبانی نظری پژوهش

همواره صورت‌های مالی یکی از مهم‌ترین منابع جهت کسب اطلاعات مالی به منظور تصمیم‌گیری توسط سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان بوده است؛ اما اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی باید از قابلیت اتکای مناسبی برخوردار باشد تا موجب گمراهی استفاده‌کنندگان نشود. بنابراین حسابرسان به عنوان اشخاص متخصص و مستقل، وظیفه بررسی و تأیید مطلوبیت اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی را بر عهده دارند (الکوثر، ۲۰۱۴) اما سؤالی که مطرح می‌شود این است که آیا تمامی حسابرسان وظایف محوله را به بهترین نحو ایفا می‌کنند؟ به طور کلی، ایفای وظایف محوله، ممکن است به عوامل متعددی بستگی داشته باشد؛ یکی از این عوامل میزان تعهد حسابرسان به سازمان تحت استخدام خود و رضایت شغلی حسابرسان است. از جمله مواردی که در پژوهش‌های متعدد مورد توجه قرار گرفته است تعهد کارکنان به سازمان و حرفه خویش است که در صورت توجه به آن می‌تواند منجر به پیامدهای سودمند سازمانی و البته حرف‌های شود. تعهد سازمانی به معنای پذیرش و باور هدف‌های سازمانی، میل و تلاش زیاد در راستای اهداف سازمان و تمایل به ماندن در سازمان است (موسوی شیری و همکاران، ۱۳۹۴). رضایت شغلی را به مجموعه تمایلات و احساسات مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند، تعریف می‌کنند. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد به سازمان و حرفه متعهد شود و مهارت‌های حرف‌های جدید را به سرعت فرا گیرد (باقرپور و لاشانی و همکاران، ۱۳۹۳). تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر

عوامل مختلفی نظیر فرهنگ، احساسات و تفاوت‌های فردی قرار گیرد. یکی از مهمترین عوامل، ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی حساب‌برسان است.

امروزه مباحث رفتاری در سازمانهای مختلف دارای اهمیت ویژه‌ای است. درک رفتار افراد به ویژه در سازمانهایی که به مراتب بیشتر از نیروی انسانی با سطوح مختلف تخصص استفاده می‌کنند، اهمیت این موضوع را بیشتر کرده است. یکی از نظریه‌های پرکاربرد مورد استفاده برای پیش‌بینی و درک رفتارها، نظریه شناخت اجتماعی بندورا می‌باشد. در دهه ۱۹۷۰ بندورا نظریه شناخت اجتماعی را به منظور تأکید بر اهمیت یادگیری مشاهده‌ای پیشنهاد داد. نظریه شناخت اجتماعی تأکید دارد که ویژگی‌های فردی و محیطی بر رفتار فرد تأثیر می‌گذارند و عملکرد انسان را نتیجه مجموعه سه‌گانه پویای عوامل روان‌شناختی (فردی)، محیط فیزیکی-اجتماعی و رفتار می‌داند. اگرچه این نظریه مبتنی بر شرطی شدن عامل (کنشگر)، مانند تغییر رفتار است، اما بنیان‌های اصلی آن بر نمادسازی، فرضیه انگاری، جست‌وجوی روابط علت و معلول و پیش‌بینی پیامدهای رفتاری استوار است. به این جهت، این نظریه، آمیزه‌ای از رفتارگرایی و شناخت‌گرایی است (نادی و حاذقی، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر، بر اساس پژوهش دمینو و همکاران (۲۰۱۵) از دو معیار منبع کنترل درونی و خود کارآمدی به عنوان معیارهای تفاوت‌های فردی استفاده شده است.

سازه منبع کنترل درونی در مقابل کنترل بیرونی ریشه در نظریه یادگیری اجتماعی دارد. مطابق این نظریه، افراد این تمایل را دارند که برای موفقیت و یا شکست‌های خود شان عوامل درونی و یا بیرونی را مطرح نمایند. کنترل درونی میزان باور فرد به کنترل اتفاقاتی که برای او رخ می‌دهد و کنترل بیرونی، باور فرد به اینکه اتفاقاتی که برای او رخ می‌دهد نتیجه عوامل بیرونی مانند تقدیر و شانس است، را توصیف می‌کند (دمینو و همکاران، ۲۰۱۵).

افرادی که منبع کنترل درونی آن‌ها بر کنترل بیرونی غالب است، با انتخاب‌های خود، زندگی خود را کنترل می‌کنند و نتایجی را که به دست می‌آورند، محصول تلاش‌های خودشان است. در مقابل، افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند معتقدند که سرنوشت آن‌ها تحت کنترل افراد قدرتمند دیگر، نیروهای خارج از کنترل، شانس و دیگر نیروهای پنهانی هستند. افرادی که از منبع کنترل درونی بالایی برخوردار هستند، معتقدند که ویژگی‌های شخصیتی از طریق توانایی، مهارت و تلاش بر عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد (الکوثر، ۲۰۱۴). منبع کنترل درونی به

عنوان پیش‌شرط تعهد سازمانی شناخته می‌شود (دانلی و همکاران (۲۰۰۳)؛ پائینو و همکاران (۲۰۱۲)؛ شانتی و سریواستا (۲۰۱۰)). حساب‌رسانی که منبع کنترل درونی بالاتری دارند بر این باور هستند که نسبت به حساب‌رسان با منبع کنترل بیرونی، از فرصت‌های بیشتری برخوردارند. بنابراین، زمانی که یک حساب‌رسان با منبع کنترل درونی بالاتر وارد جامعه حسابداران رسمی می‌شود، تعهد بیشتری به مؤسسه حساب‌رسانی تحت استخدام خود دارد؛ به این دلیل که این دسته از حساب‌رسان اعتقاد دارند که اگر به مؤسسه یا سازمان خود وفادار باشند، احتمال موفقیت آنها بیشتر خواهد بود. علاوه بر این، حساب‌رسان با منبع کنترل درونی با حداکثر توان خود کار می‌کنند و تعهد زیادی جهت دستیابی به اهداف سازمانی دارند. حساب‌رسان با منبع کنترل بیرونی بر این باورند که در مؤسسات حساب‌رسانی موفق نخواهند بود و این مؤسسات را ترک می‌کنند، اما حساب‌رسانی که منبع کنترل درونی دارند، در این گونه مؤسسات باقی می‌مانند و در نهایت تعهد سازمانی خود را افزایش می‌دهند (ریتا و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، انتظار می‌رود که منبع کنترل درونی بر تعهد سازمانی حساب‌رسان تأثیر مثبت داشته باشد. از این رو، فرضیه اول پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه اول: منبع کنترل درونی بر تعهد سازمانی حساب‌رسان تأثیر مثبت دارد.

منبع کنترل یکی از متغیرهایی است که به طور گسترده رابطه آن با استرس محیط کاری و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است و شواهد مربوط به رابطه آن با استرس و رضایت شغلی روشن است. پژوهشگران معتقدند که باورهای مثبت با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد و از طرف دیگر، داشتن باورهای مثبت از خود، به افرادی اختصاص دارد که از منبع کنترل درونی برخوردارند. چن چن و سیلورمن (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان تأثیر منبع کنترل بر متغیرهای استرس شغلی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که افراد دارای منبع کنترل درونی، عملکرد بهتر و رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. از این رو، پیشینی می‌شود که منبع کنترل درونی بر رضایت شغلی حساب‌رسان تأثیر مثبت داشته باشد. فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر می‌باشد:

فرضیه دوم: منبع کنترل درونی بر رضایت شغلی حساب‌برسان تأثیر مثبت دارد.

خودکارآمدی نشان دهنده انتظار یک فرد از عملکرد خود در ایفای وظایف خاص است. بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی را این گونه تعریف می‌کند: قضاوت افراد از توانایی خود در سازمان‌دهی و اجرای کارها و فعالیت‌های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف و عملکردهای تعیین شده. خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. افرادی که از سطح بالاتری از خودکارآمدی برخوردار هستند، اصرار بیشتری بر تلاش خود جهت دستیابی به اهداف تعیین شده دارند، حتی زمانی که با وضعیت دشوار و چالش برانگیز (تضاد) مواجه باشند؛ به همین ترتیب افرادی که خودکارآمدی کمتری دارند، در مواقع مواجهه با مشکلات ممکن است از تلاش خود برای نیل به اهداف تعیین شده دست بکشند (بندورا، ۱۹۸۶). بنابراین، به دلیل اینکه حساب‌برسان خودکارآمد در برنامه‌ریزی و اجرای امور حسابرسی به توانایی خود اتکا دارند و نیل به اهداف سازمانی را در واقع موفقیتی بزرگ برای خود تلقی می‌کنند، تعهد بیشتری نسبت به سازمان خود داشته و از اینکه در راستای نیل به اهداف سازمانی مؤثر واقع شده است، احساس رضایت دارد. از این رو، انتظار می‌رود که خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حساب‌برسان تأثیر مثبت داشته باشد. بنابراین، فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شوند:

فرضیه سوم: خودکارآمدی بر تعهد سازمانی حساب‌برسان تأثیر مثبت دارد.

فرضیه چهارم: خودکارآمدی بر رضایت شغلی حساب‌برسان تأثیر مثبت دارد.

پیشینه پژوهش

مهند و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان اثر میانجی رضایت شغلی بر ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و ترک پیش از موعد کار توسط حساب‌برسان به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و عصبانیت) و رفتار حساب‌برسی ناکارآمد (ترک پیش از موعد کار) پرداختند. همچنین آن‌ها نقش میانجی متغیر رضایت شغلی را نیز مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که عصبانیت حساب‌برس رابطه منفی و معناداری با رضایت شغلی و رابطه

مثبت و معنادار با ترک پیش از موعد کار دارد؛ همچنین وجدان حسابرسان رابطه مثبت و معنادار با رضایت شغلی دارد.

ریتا و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان منبع کنترل بیرونی و کاهش کیفیت حسابرسان: بررسی تأثیر میانجی تعهد سازمانی و عملکرد حسابرسان به بررسی اثر منبع کنترل بیرونی بر کیفیت حسابرسان پرداختند. همچنین، آن‌ها نقش میانجی متغیرهای تعهد سازمانی و عملکرد حسابرسان را نیز مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که منبع کنترل بیرونی موجب بروز رفتار کاهش کیفیت حسابرسان می‌شود. همچنین عملکرد حسابرسان و تعهد سازمانی آن‌ها تأثیر منفی بر روند رفتاری کاهش در کیفیت حسابرسان داشته‌اند.

دمینو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان اثر سازگاری جو اخلاقی بر نگرش سازمانی به بررسی اثر سازگاری جو اخلاقی بر نگرش سازمانی کارشناسان حسابداری شرکت‌ها پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که سازگاری حسابداران شرکت‌ها با جو اخلاقی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها اثر مثبت می‌گذارد. همچنین نتایج این پژوهش، با این تئوری که درک و برداشت از جو اخلاقی یک سازمان، انعکاسی از خود شیفتگی کارمندان است و همانند یک معیار بالقوه از ریسک تقلب در سازمان است، سازگار بود.

پاینو و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان تعهد حرف‌های و سازمانی در رفتار حسابرسان ناکارآمد به بررسی اقلام تأثیرگذار در رفتار حسابرسان ناکارآمد پرداختند. آن‌ها تعهد سازمانی و حرف‌های را به عنوان مقدمه گرایش در رفتار حسابرسان ناکارآمد مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی یک عامل مهم پیش‌بینی کننده رفتار حسابرسان ناکارآمد است.

شفر (۲۰۰۹) به بررسی اثر جو اخلاقی بر تضاد سازمانی-حرف‌های و تعهد سازمانی در بین حسابداران رسمی کشور چین پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد جو اخلاقی با تضاد سازمانی-حرف‌های و تعهد سازمانی ارتباط معناداری دارد. همچنین یک ارتباط منفی و معنادار بین تضاد سازمانی-حرف‌های و تعهد سازمانی مشاهده شد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر تعهد سازمانی حسابرسان است.

لئونگ و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط میان تعهد حرف‌های، تعهد سازمانی و مشارکت شغلی در مؤسسات حسابرسی کانادا به بررسی ارتباط بین این متغیرها در میان حسابرسان مستقل پرداختند. جامعه آماری این پژوهش، حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی کانادا بوده است. نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد حرف‌های و تعهد سازمانی حسابرسان مستقل ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین وجود رابطه مثبت و معنادار میان مشارکت شغلی و تعهد حرف‌های حسابرسان مستقل از دیگر نتایج پژوهش بوده است.

تروی و داگلاس (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان آیا تجانس بین ساختار حسابرسی و منبع کنترل حسابرسان بر عملکرد شغلی آن‌ها اثر می‌گذارد؟ به بررسی رابطه متقابل بین ساختار حسابرسی و منبع کنترل حسابرسان و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی آن‌ها پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که تعامل بین ساختار حسابرسی و منبع کنترل حسابرسان بر عملکرد شغلی حسابرسان اثر مثبت دارد.

رستمی نیا و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده پرداختند. جامعه آماری پژوهش، حسابرسان شاغل عضو جامعه حسابداران رسمی در سال ۹۷ بودند. نتایج پژوهش نشان داد که منبع کنترل درونی و تعهد سازمانی تأثیر منفی و منبع کنترل بیرونی تأثیر مثبت بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند. به این معنی که حسابرسان با منبع کنترل درونی و تعهد سازمانی از پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی اجتناب می‌کنند و حسابرسان با منبع کنترل بیرونی تمایل به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان پرداختند. داده‌های پژوهش به وسیله پرسش‌نامه از ۲۷۵ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی کشور جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد بین منبع کنترل درونی، تعهد حرف‌های و تجربه حسابرسان رابطه مثبت و معنادار و بین منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات آنان با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

بنی مهد و نجاتی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر اساس تئوری هافستد با تعهد کاری حسابرسان

پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای هافستد، تنها بین میزان اجتناب از عدم اطمینان با تعهد کاری رابطه وجود دارد و این رابطه معکوس است. همچنین تعهد کاری بین حسابرسان مرد بیشتر از حسابرسان زن است و این تعهد در بین حسابرسان شاغل در مؤسسات خصوصی بیشتر است.

موسوی‌شیری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعهد حرف‌های و تعهد سازمانی حسابرسان با رفتار حسابرسی ناکارآمد به این نتیجه رسیدند که تعهد حرف‌های به همراه عناصر آن شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر و نیز تعهد سازمانی به همراه عناصر آن شامل عملکرد سازمانی و غیبت سازمانی رابطه معنی‌داری با بروز رفتار حسابرسی ناکارآمد دارند.

با توجه به پیشینه پژوهش‌های انجام شده در راستای این موضوع که بخشی از آن بیان شده است، توجه پژوهش‌ها در دنیا به موضوع تعهد حسابرسان قابل توجه است. عوامل زیادی ممکن است بر تعهد حسابرسان اثرگذار باشند که هر کدام از آن‌ها بر اساس شرایط محیطی یا نظریه‌های روانشناختی و اجتماعی مطرح شده‌اند. این پژوهش نیز در صدد است با استفاده از نظریه شناخت اجتماعی به تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان بپردازد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت، از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. همچنین، از آنجایی که در یک محیط واقعی یعنی سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی انجام شده است، جزو پژوهش‌های میدانی به شمار می‌آید. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌های رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است.

روش گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌ها از دو روش استفاده شد. ابتدا، برای تبیین مبانی نظری و جمع‌آوری پیشینه پژوهش از شیوه کتابخانه‌ای استفاده شده است. همچنین داده‌های مورد نیاز به منظور

تجزیه و تحلیل و بررسی فرضیه‌های پژوهش، از طریق پرسشنامه پژوهش‌های قبلی که در نگاره ۳ آمده است، جمع‌آوری شد. پرسشنامه مورد استفاده دارای چهار بخش است، بخش اول شامل تعریف مختصری از کلید واژه‌ها است؛ در بخش دوم که مربوط به راهنمای پاسخگویی به سؤالات است، در قالب یک مثال نحوه پاسخگویی به سؤالات تشریح شده است؛ بخش سوم شامل اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان و بخش چهارم شامل سؤالاتی است که در مورد متغیرهایی اصلی پژوهش است. از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که به هر سؤال بر اساس طیف لیکرت در قالب پنج گزینه از کاملاً موافقم الی کاملاً مخالفم پاسخ دهند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، میانگین نمرات هر بخش که بیانگر میزان و شدت برخورداری هر فرد از هر متغیر مورد بررسی می‌باشد، به عنوان داده پژوهش مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش را اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی تشکیل می‌دهند که بر اساس آخرین آمار مندرج در سایت جامعه حسابداران رسمی ایران شامل ۱۴۳۸ نفر است. با توجه به محدود بودن جامعه، از فرمول کوکران برای تعیین اندازه نمونه به شرح رابطه (۱) استفاده شده است.

$$n = \frac{N(Z_{\alpha})^2 pq}{(N-1)\epsilon^2 + (Z_{\alpha})^2 pq} = \frac{1438(1/96)^2 (0.5)(0.5)}{(1438-1)(0.05)^2 + (1/96)^2 (0.5)(0.5)} = 303$$

رابطه (۱)

تنوع اشتغال حسابداران رسمی از لحاظ مکانی و مسئولیت و بر اساس طبقه‌بندی جامعه حسابداران رسمی ایران از نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. نگاره (۱)، طبقه و حجم جامعه و نمونه‌ی آماری پژوهش را نشان می‌دهد

نگاره (۱): طبقه و حجم جامعه و نمونه‌ی آماری

حجم نمونه آماری		حجم جامعه آماری		
حجم	طبقه	درصد	حجم	طبقه
$303 \times 15\% = 45$	حسابداران رسمی در استخدام سازمان حسابرسی	۱۵	۲۱۲	حسابداران رسمی در استخدام سازمان حسابرسی
$303 \times 20\% = 61$	حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی	۲۰	۲۸۹	حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی
$303 \times 65\% = 197$	حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی	۶۵	۹۳۷	حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی
۳۰۳	جمع	۱۰۰	۱۴۳۸	جمع

نگاره (۲)، اطلاعات مربوط به نرخ بازگشت پرسشنامه را نشان می‌دهد. طبق این نگاره، بالاترین نرخ بازگشت پرسشنامه مربوط به حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی و پایین‌ترین نرخ بازگشت مربوط به حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی می‌باشد.

نگاره (۲): نرخ بازگشت پرسشنامه

تعداد افعال شده	نرخ بازگشت	تعداد دریافتی	تعداد ارسالی	طبقه نمونه
۴۰	٪۷۳	۴۰	۵۵	حسابداران رسمی در استخدام سازمان حسابرسی
۶۰	٪۷۵	۶۰	۸۰	حسابداران رسمی در استخدام مؤسسه‌های حسابرسی
۱۵۲	٪۵۷	۱۵۲	۲۶۵	حسابداران رسمی شریک مؤسسه‌های حسابرسی
۲۵۲	٪۶۳	۲۵۲	۴۰۰	جمع

مدل و متغیرهای پژوهش

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس پژوهش دمینو و همکاران (۲۰۱۵) از مدل‌های رگرسیون چند متغیره بر مبنای داده‌های مقطعی به شرح رابطه‌های (۲) الی (۵) استفاده می‌شود.

$$OC_i = \beta_0 + \beta_1 ILC_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i \quad \text{رابطه (۲)}$$

$$JS_i = \beta_0 + \beta_1 ILC_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i \quad \text{رابطه (۳)}$$

$$OC_i = \beta_0 + \beta_1 SE_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i \quad \text{رابطه (۴)}$$

$$JS_i = \beta_0 + \beta_1 SE_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i \quad \text{رابطه (۵)}$$

در صورتی که در روابط (۲) الی (۵)، ضریب β_1 معنادار باشد، فرضیه‌های اول الی چهارم رد نمی‌شوند.

نحوه سنجش متغیرهای وابسته و مستقل در نگاره (۳) منعکس شده است.

نگاره (۳): نحوه سنجش متغیرهای وابسته و مستقل

نماد متغیر	نام متغیر	نحوه سنجش متغیر	تعداد سؤال در پرسش‌نامه
OC	تعهد سازمانی	پرسش‌نامه مودای و همکاران (۱۹۷۹)	سؤال ۱۵
JS	رضایت شغلی	پرسش‌نامه مینه سوتا (MSQ)	سؤال ۲۰
ILC	منبع کنترل درونی	پرسش‌نامه منبع کنترل کار اسپکتور (۱۹۸۸)	سؤال ۱۶
SE	خودکارآمدی	به وسیله پرسش‌نامه شرر و آدامز (۱۹۸۳)	سؤال ۱۷

علاوه بر متغیرهای مندرج در نگاره (۳)، متغیرهای کنترلی مدل‌های رگرسیون به شرح زیر می‌باشند:

تجربه کاری (EX): مدت زمان تجربه کاری که از بخش سؤال‌های عمومی پرسش‌نامه استخراج می‌شود، در صورتی که تجربه حسابرس کمتر از ۱۰ سال باشد، عدد ۱، بین ۱۱ الی ۲۰ سال باشد عدد ۲ و اگر بیشتر از ۲۰ سال باشد عدد ۳ اختصاص داده می‌شود.

جنسیت (GEN): یک متغیر اسمی است که با مقدار یک و صفر نشان داده می‌شود. اگر حسابرس، مرد باشد، عدد یک و اگر زن باشد عدد صفر.

میزان تحصیلات (EDU): یک متغیر فاصله‌ای است که با مقادیر ۱ الی ۳ نشان داده می‌شود. اگر حسابرس دارای تحصیلات کارشناسی و پایین‌تر باشد عدد ۱، کارشناسی ارشد عدد ۲ و دکتری عدد ۳ اختصاص داده می‌شود.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان مندرج در نگاره (۴) نشان می‌دهد حدود ۸۵ درصد پاسخ‌دهندگان مرد هستند. در مورد ویژگی نوع مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان، نتایج نشان می‌دهد که حدود ۳۳ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۶۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۷ درصد دارای مدرک دکتری بوده‌اند. همچنین رشته تحصیلی حدود ۹۱ درصد از پاسخ‌دهندگان، حسابداری بوده است. در خصوص تجربه کاری باید اذعان داشت که حدود ۱۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تجربه حرف‌های کمتر از ۱۰ سال، حدود ۳۹ درصد بین ۱۱ الی ۲۰ سال و حدود ۴۲ درصد بیشتر از ۲۰ سال دارای تجربه حرف‌های بوده‌اند.

نگاره (۴): اطلاعات جمعیت شناختی

ردیف	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
۱	جنسیت	مرد	۲۱۵	٪۸۵
		زن	۳۷	٪۱۵
۲	مدرک تحصیلی	کارشناسی و پایین‌تر	۸۴	٪۳۳
		کارشناسی ارشد	۱۵۰	٪۶۰
		دکتری	۱۸	٪۷
۳	رشته تحصیلی	حسابداری	۲۲۹	٪۹۱
		مدیریت	۱۲	٪۵
		اقتصاد	۹	٪۳
		سایر	۲	٪۱
۴	تجربه کاری	۱-۱۰	۴۸	٪۱۹
		۱۱-۲۰	۹۹	٪۳۹
		بیشتر از ۲۰ سال	۱۰۵	٪۴۲

اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرها در نگاره (۵) نشان داده شده است. طبق نگاره (۵)، میانگین متغیرهای منبع کنترل درونی، خودکارآمدی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالاتر از میانگین نمرات پرسشنامه (نمره ۵) می‌باشد.

نگاره (۵): آمار توصیفی متغیرها

متغیرهای پژوهش	تعداد مشاهده	دامنه	حداقل	حداکثر	میانگین	میان	انحراف معیار
تعهد سازمانی (OC)	۲۵۲	۶/۸	۱/۹۳	۸/۷۳	۷/۰۲	۷/۵۳	۱/۲۷
رضایت شغلی (JS)	۲۵۲	۶/۳	۲/۷	۹	۷/۴۴	۷/۸	۱/۱۲
منبع کنترل درونی (ILC)	۲۵۲	۵/۷۵	۳/۲۵	۹	۷/۰۱	۷/۲۵	۱/۲۲
خودکارآمدی (SE)	۲۵۲	۵/۰۶	۳/۹۴	۹	۷/۶۷	۸/۱۸	۱/۱۶
جنسیت (GEN)	۲۵۲	۱	۰	۱	۰/۸۵	۱	۰/۳۵
تجربه کاری (EX)	۲۵۲	۲	۱	۳	۲/۲۳	۲	۰/۷۵
میزان تحصیلات (EDU)	۲۵۲	۲	۱	۳	۱/۷۴	۲	۰/۵۸

به منظور بررسی روایی محتوایی پرسشنامه از نظر و قضاوت متخصصان در این حوزه با ارسال تعداد ۱۰ پرسشنامه استفاده شد. همچنین، پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از معیار آلفای کرونباخ بررسی شد. چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۷۰ درصد گزارش شده باشد، حاکی از پایایی پرسشنامه است. همانطور که در نگاره (۶) مشخص است، نتایج بدست آمده نشان می‌دهد پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است.

نگاره (۶): نتیجه آزمون آلفای کرونباخ

متغیر	تعداد پرسش	آلفای کرونباخ
تعهد سازمانی (OC)	۱۵	۸۹۱/۰
رضایت شغلی (JS)	۲۰	۹۲۶/۰
منبع کنترل درونی (ILC)	۱۶	۸۷۸/۰
خودکارآمدی (SE)	۱۷	۹۲۶/۰

آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به اینکه برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون حداقل مربعات معمولی استفاده می‌شود، بنابراین بررسی فرض کلاسیک رگرسیون حائز اهمیت اساسی است. از آنجایی که داده‌های پژوهش از نوع داده‌های مقطعی هستند، همسانی واریانس خطاها و نیز همخطی میان متغیرهای مستقل مورد بررسی قرار گرفتند. برای بررسی همسانی واریانس خطاها

از آزمون بروش-پاگان-گادفری استفاده شده است، نتایج این آزمون نشان داد که مدل‌های (۲) الی (۵) که برای آزمون فرضیه‌های اول الی چهارم استفاده شده است دارای مشکل ناهمسانی واریانس بوده که با استفاده از تصحیح وایت رفع گردید. همچنین نتایج آزمون VIF در مورد بررسی وجود یا عدم وجود همخطی نشان داد که در هیچ کدام از رابطه‌ها مشکل همخطی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد.

آزمون فرضیه اول

فرضیه اول پژوهش بیان میکند که منبع کنترل درونی حساب‌برسان بر تعهد سازمانی آنها تأثیر مثبت دارد. نتیجه برآورد رابطه (۲) که به آزمون فرضیه اول پژوهش می‌پردازد، در نگاره (۷) آمده است. با توجه به آماره F مدل (۸۹/۱۶۷) و مقدار احتمال آن که کمتر از ۵ درصد است، میتوان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مدل برآوردی معنادار است. همچنین با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده مدل که حدوداً ۵۸ درصد است، میتوان بیان کرد که متغیرهای مستقل و کنترلی مدل، ۵۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند.

ضریب متغیر منبع کنترل درونی (۰/۷۲۳) و سطح معناداری آن که کمتر از سطح خطای ۵ درصد است، نشان می‌دهند منبع کنترل درونی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی حساب‌برسان است. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود. همچنین، رابطه معناداری بین متغیرهای کنترلی (تجربه کاری، جنسیت و تحصیلات) و تعهد حرف‌های مشاهده نشده است.

آزمون فرضیه دوم

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش در نگاره (۸) گزارش شده است. فرضیه دوم بیان میکند «منبع کنترل درونی حساب‌برسان بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر مثبت دارد». با توجه به آماره F مدل (۴۶/۳۴۵) و مقدار احتمال آن که کمتر از ۵ درصد است، میتوان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مدل برآوردی معنادار است. همچنین با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده مدل که حدوداً ۴۲ درصد است، میتوان بیان کرد که متغیرهای مستقل و کنترلی مدل، ۴۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند.

با توجه به ضریب متغیر منبع کنترل درونی (۰/۵۳۶) و سطح معناداری آن که کمتر از ۵ درصد است، میتوان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، منبع کنترل درونی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر رضایت شغلی حساب‌رسان است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه دوم پژوهش رد نمی‌شود. همچنین، رابطه معناداری بین متغیرهای کنترلی (تجربه کاری، جنسیت و تحصیلات) و تعهد حرف‌های مشاهده نشده است.

تکرار (۷): تأثیر منبع کنترل درونی بر تعهد سازمانی

$$OC_i = \beta_0 + \beta_1 ILC_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i$$

متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	ارزش احتمال
عرض از مبدأ	β_0	۱/۴۴۲	۰/۵۵۵	۲/۶۰	۰/۰۰۱
منبع کنترل درونی	ILC	۰/۷۲۳	۰/۰۶۱	۱۱/۹۳۳	۰/۰۰۰
تجربه کاری	EX	۰/۱۶۴	۰/۰۸۹	۱/۸۳۶	۰/۰۶۸
جنسیت	GEN	۰/۳۰۷	۰/۱۸۱	۱/۶۹۴	۰/۰۹۲
تحصیلات	EDU	-۰/۰۶۸	۰/۱۰۳	-۰/۶۶۱	۰/۵۰۹
ضریب تعیین		۰/۵۹۱			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۵۸۴			
آماره F (ارزش احتمال)		(۰/۰۰۰) ۸۹/۱۶۷			

تکرار (۸): تأثیر منبع کنترل درونی بر رضایت شغلی

$$JS_i = \beta_0 + \beta_1 ILC_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i$$

متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	ارزش احتمال
عرض از مبدأ	β_0	۳/۱۹۰	۰/۵۰۸	۶/۲۸۳	۰/۰۰۰
منبع کنترل درونی	ILC	۰/۵۳۶	۰/۰۶۶	۸/۰۱۰	۰/۰۰۰
تجربه کاری	EX	۰/۱۵۶	۰/۰۸۹	۱/۷۴۳	۰/۰۸۲
جنسیت	GEN	۰/۲۲۳	۰/۱۸۰	۱/۲۳۷	۰/۲۱۷
تحصیلات	EDU	-۰/۰۲۴	۰/۱۰۶	-۰/۲۲۹	۰/۸۱۹
ضریب تعیین		۰/۴۲۹			
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۴۱۹			
آماره F (ارزش احتمال)		(۰/۰۰۰) ۴۶/۳۴۵			

آزمون فرضیه سوم

فرضیه سوم بیان میکند که خودکارآمدی حساب‌برسان بر تعهد سازمانی آنها تأثیر مثبت دارد. نتیجه برآورد رابطه (۴) که به آزمون فرضیه سوم پژوهش می‌پردازد، در نگاره (۹) آمده است. با توجه به آماره F مدل (۷۸/۴۹۴) و مقدار احتمال آن که کمتر از ۵ درصد است، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مدل برآوردی معنادار است. همچنین با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده مدل که حدوداً ۵۵ درصد است، می‌توان بیان کرد که متغیرهای مستقل و کنترلی مدل، ۵۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند.

ضریب متغیر منبع کنترل درونی (۰/۷۱۱) و سطح معناداری آن که کمتر از سطح خطای ۵ درصد است، نشان می‌دهند خودکارآمدی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی حساب‌برسان است. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه سوم پژوهش رد نمی‌شود. همچنین، در خصوص متغیرهای کنترلی می‌توان بیان کرد که تجربه کاری دارای تأثیر مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی است اما جنسیت و سطح تحصیلات دارای اثر معنادار بر تعهد سازمانی نیستند.

نگاره (۹): تأثیر خودکارآمدی بر تعهد سازمانی

$OC_i = \beta_0 + \beta_1 SE_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i$						
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	ارزش احتمال	عامل تورم واریانس (VIF)
عرض از مبدأ	β_0	۰/۷۸۱	۰/۴۴۷	۱/۷۴۷	۰/۰۸۲	-
خودکارآمدی	SE	۰/۷۱۱	۰/۰۵۰	۱۴/۰۹۷	۰/۰۰۰	۱/۲۰۵
تجربه کاری	EX	۰/۲۷۰	۰/۰۹۴	۲/۸۸۶	۰/۰۰۴	۱/۳۶۴
جنسیت	GEN	۰/۳۲۳	۰/۱۷۱	۱/۸۸۲	۰/۰۶۱	۱/۲۵۷
تحصیلات	EDU	-۰/۰۴۹	۰/۰۹۲	-۰/۵۳۷	۰/۵۹۲	۱/۱۳۹
ضریب تعیین		۰/۵۶۰				
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۵۵۳				
آماره F (ارزش احتمال)		۷۸/۴۹۴ (۰/۰۰۰)				

آزمون فرضیه چهارم

نتایج آزمون فرضیه چهارم در نگاره (۱۰) گزارش شده است. با توجه به آماره F مدل (۳۸/۹۳۳) و مقدار احتمال آن که کمتر از ۵ درصد است، می‌توان ادعا کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مدل برآوردی معنادار است. همچنین با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده مدل که حدوداً ۳۸ درصد است، می‌توان بیان کرد که متغیرهای مستقل و کنترلی مدل، ۳۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند.

با توجه به ضریب متغیر خودکارآمدی (۰/۵۰۵) و سطح معناداری آن که کمتر از ۵ درصد است، می‌توان بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، خودکارآمدی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر رضایت شغلی حساب‌رسان است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه چهارم پژوهش رد نمی‌شود. همچنین، در خصوص متغیرهای کنترلی می‌توان بیان کرد که تجربه کاری دارای تأثیر مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی است اما جنسیت و سطح تحصیلات دارای اثر معنادار بر تعهد سازمانی نیستند.

نگاره (۱۰): تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی

$JS_i = \beta_0 + \beta_1 SE_i + \beta_2 EX_i + \beta_3 GEN_i + \beta_4 EDU_i + \mu_i$						
متغیر	نماد	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	ارزش احتمال	عامل تورم واریانس (VIF)
عرض از مبدأ	β_0	۲/۸۳۸	۰/۶۱۸	۴/۵۹۲	۰/۰۰۰	-
خودکارآمدی	SE	۰/۵۰۵	۰/۰۷۸	۶/۴۷۸	۰/۰۰۰	۱/۳۸۲
تجربه کاری	EX	۰/۲۴۵	۰/۰۹۵	۲/۵۷۸	۰/۰۱۰	۱/۴۵۰
جنسیت	GEN	۰/۲۴۱	۰/۱۸۱	۱/۳۳۲	۰/۱۸۴	۱/۲۱۴
تحصیلات	EDU	-۰/۰۱۳	۰/۱۰۸	-۰/۱۲۲	۰/۹۰۳	۱/۱۴۴
ضریب تعیین		۰/۳۸۷				
ضریب تعیین تعدیل شده		۰/۳۷۷				
آماره F (ارزش احتمال)		(۰/۰۰۰) ۳۸/۹۳۳				

نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی تأثیر تفاوت‌های فردی حساب‌رسان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها پرداخته شد. عوامل بسیاری ممکن است بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی

حسابرسان مستقل تأثیرگذار باشند، اما یکی از مهمترین عوامل، ویژگی‌های فردی حسابرسان است. مطابق تئوری شناخت اجتماعی، ویژگی‌های فردی می‌تواند بر رفتار افراد تأثیرگذار باشد. بنابراین مطابق این تئوری، ویژگی‌های فردی حسابرسان که در این پژوهش از معیارهای منبع کنترل درونی و خودکارآمدی استفاده شده است می‌تواند بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها اثرگذار باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد، منبع کنترل درونی حسابرسان بر تعهد سازمانی آن‌ها اثر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه حاکی از آن است که حسابداران رسمی ایران که منبع کنترل درونی بالایی دارند، نسبت به مؤسسه یا سازمان حسابرسی وفاداری بیشتری دارند و برای دستیابی به اهداف سازمانی ارزش قائل هستند. با توجه به ویژگی انسان‌های با منبع کنترل درونی بالا و در نظر گرفتن نظریه شناخت اجتماعی، دستیابی به چنین نتیجه‌ای دور از ذهن نبوده است. با توجه به نتایج می‌توان بیان کرد که در محیط حسابرسی ایران نیز حسابداران رسمی که از منبع کنترل درونی بالاتری برخوردار هستند، تمایل بیشتری به ماندن در حرفه داشته و تلاش زیادی در جهت وفاداری به سازمان و دستیابی به اهداف سازمانی دارند. بنابراین فرضیه اول پژوهش رد نمی‌شود و این نتیجه مشابه یافته‌های پژوهش دمیو و همکاران (۲۰۱۵) و ریتا و همکاران (۲۰۱۶) است.

همچنین طبق نتایج پژوهش، منبع کنترل درونی حسابرسان دارای اثر مثبت و معنادار بر رضایت شغلی آن‌ها می‌باشد. با توجه به اینکه انسان‌های با منبع کنترل درونی بالا، علل پیشرفت و کسب موفقیت و ارتقای شغلی را در درون خود جستجو می‌کنند و به عوامل خارجی مانند شانس اعتقادی ندارند و از طرف دیگر حسابرسان شاغل در مؤسسه‌ها یا سازمان حسابرسی از آزادی عمل خاص در انتخاب روش‌های رسیدگی برخوردار هستند، بنابراین این دسته از حسابرسان از کار کردن در چنین محیط‌هایی احساس رضایت می‌کنند و تمایلات مثبت دارند. از این رو، فرضیه دوم پژوهش رد نمی‌شود. این نتیجه با یافته‌های پژوهش دمیو و همکاران (۲۰۱۵) سازگاری دارد. بنابراین، در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که منبع کنترل درونی حسابرسان دارای تأثیر مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها است.

نتایج پژوهش نشان داد که خودکارآمدی حسابرسان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها اثر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش دمیو و همکاران (۲۰۱۵) سازگار است.

بنابراین، طبق یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت‌های فردی حساب‌رسان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها تأثیر مثبت و معنادار دارد. لذا، این یافته، تأییدی بر تئوری شناخت اجتماعی است که اعتقاد بر اثرگذاری ویژگی‌های فردی بر رفتار افراد دارد.

با توجه به نتایج پژوهش، به مدیران سازمان حساب‌رسان و مؤسسه‌های حساب‌رسان پیشنهاد می‌شود در به کارگیری حساب‌رسان به ویژگی‌های فردی آنها توجه ویژه داشته باشند. برای نمونه، ویژگی منبع کنترل درونی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است، میزان اعتقاد حساب‌رسان به علت‌های درونی در وقوع رویدادها است و نتایج پژوهش نشان داده است که این گونه حساب‌رسان وفاداری بیشتری به سازمان‌های خود دارند و از بودن در حرفه حساب‌رسان احساس رضایت مادی و معنوی دارند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود یکی از عوامل مهم در زمان جذب نیرو، شناخت ویژگی‌های فردی افراد مانند ویژگی منبع کنترل درونی و خودکارآمدی باشد. به پژوهشگران توصیه می‌شود با توجه به اهمیت حساب‌رسان در دستگاه‌های دولتی توسط حساب‌رسان دیوان محاسبات، این موضوع را در میان این دسته از حساب‌رسان مورد بررسی قرار دهند.

منابع

باقرپور و لاشانی، محمدعلی؛ ساعی، محمدجواد؛ شعنی، سیداسماعیل. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حساب‌رسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها. *فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۲(۲)، ۶۵-۹۴.

بنی‌مهد، بهمن؛ نجاتی، امیر. (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حساب‌رسان. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حساب‌رسانی*، ۸(۳۰)، ۱۱۹-۱۳۷.

جعفری، علی. (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر کیفیت حساب‌رسان، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی. حیرانی، فروغ؛ وکیلی فرد، حمید رضا؛ بنی‌مهد، بهمن؛ رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حساب‌رسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حساب‌رسان و مدیریت ویژگی‌های منتخب: بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم، *مجله دانش حساب‌رسان*، ۱۷(۶۷)، ۹۸-۷۱.

موسوی شیری، محمود؛ صالحی، مهدی؛ احمدنژاد، محمد. (۱۳۹۴). بررسی رابطه تعهد حرف‌های و تعهد سازمانی حساب‌رسان با رفتار حساب‌رسان ناکارآمد. *تحقیقات حسابداری و حساب‌رسانی*، ۷(۲۷)، ۳۴-۵۳.

نادی، محمدعلی؛ حاذقی، فاطمه. (۱۳۹۰). الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز.

مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۵)، ۶۹۹-۷۰۸.

- Alkautsar, M. (2014). Locus of Control, Commitment Profesional and Dysfunctional Audit Behavior. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, 2 (1) , 35-38.
- Bagherpour Velashani, M. , Saei, M. & Shani, E. (2012). Auditors' Opinion about the Factors Affecting their Job Satisfaction. *Journal of Empirical Research in Accounting*, 2 (2) , 65-94. (In Persian)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Banimahd, B. & Nejati, A. (2016). The relationship between organizational culture and auditors' work commitment. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 8 (30) , 119-137. (In Persian)
- Chen Chen, J. and Silverman, 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.
- Domino, M. A. , Wingreen, S. C. , & Blanton, J. E. (2015). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, 131 (2) , 453-467.
- Donnelly, P. D. & Quirin, J. J. , & O'Bryan D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditor's personal characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15 (1) , 87-110.
- Heyrani, F. , Vaklifard, H. , Banimahd, B. & Rahnamayroudposhti, F. (2017). The effect of Auditors' Social Characteristics on their Judgment to resolving conflict between Auditor and Management. *Journal of Audit Science*, 17 (67) , 71-98. (In Persian)
- Jafari, A. (2006). *Factors Affecting Audit Quality*, doctoral (Ph. D) dissertation, Allameh Tabatabaei University. (In Persian)
- Leong, L. , Huann, S. , & Hsu, J. (2003). An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. *Journal of the American Academy of Business*, 2 (2) , 360-370.
- Mohannad, O. , Zalailah, S. & Mohi, N. (2017). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between personality traits and premature sign-off. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 21 (2) , 1-17.
- Mousavi Shiri, M. , Salehi, M. & Ahmadnejad, M. (2015). A Survey on Relationship between Auditors Professional and Organizational Commitment with Dysfunctional Audit Behavior. *Accounting and Auditing Research*, 7 (27) , 34-53. (In Persian)
- Nadi, M. , & Hazeghy, F. (2011). Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit and Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among the Staff of Shiraz

- Private Hospitals. *Health Information Management*, 8 (5) , 699-708. (In Persian)
- Paino, H, Malcolm, S. & Zubaidah, I. (2012). Auditor acceptance of dysfunctional behaviour: An explanatory model using individual factors. *Journal of Applied Accounting*, 13 (1) , 37-55.
- Paino, H. , A. Thani, & S. I. Zulkarnain. (2011). Dysfunctional audit behaviour: The effect of budget emphasis leadership behavior, and effectiveness of audit review. *European Journal of Social Sciences*, 21 (3) , 436-447.
- Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 22 (7) , 1087-1110.
- Shanti, S. & Srivasta, A. K. (2010). Antecedents of organizational commitment across the job. *Journal of Psychosocial Research*, vol. 5, 195-208.
- Sherer, M. , & Adams, C. (1983). The self-efficacy scale: A construct validity study. *Psychological Reports*, 66, 987-994.
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Troy A. H. & Douglas F. P. (2001). Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance?. *The Accounting Review*, 76 (2) , 263-274.

