



Investigating the relationship between organizational learning and job satisfaction of auditing trainees

Mohammad hosein Safarzadeh¹, Abbas Hooshmand kashani², Abdolbaset Salehpor³

Received: 2022/10/22

Approved: 2023/11/06

Research Paper

Abstract:

One of the important motivations of accounting graduates to enter the auditing profession is gaining experience and learning. Job satisfaction of novice auditing staff is largely related to their learning and training in auditing firms. In the present study, we examine the relationship between organizational learning and job satisfaction of novice auditors. This research is of quantitative type and is in the category of descriptive studies. A questionnaire was used to collect research data. Due to the uncertainty of the population, 385 questionnaires were received in 1399 from novice auditors working in auditing firms and the auditing organization. Data were analyzed using descriptive statistics and regression analysis. The present study had four main findings. The first finding indicates a positive relationship between workplace interactions and auditors' job satisfaction. The second finding showed that guidance and supervision have a positive and significant relationship with job satisfaction of auditing trainees. The third finding indicates a positive relationship between support information systems and job satisfaction of auditing trainees and finally the final finding results from a positive relationship between organizational learning and auditing trainees' job satisfaction. The results showed that organizational learning increases the job satisfaction of novice auditors. This demonstrates the ability of auditing firms to create job satisfaction among their novice staff through training them. The results of the present study, in addition to covering the gap of existing research in this field and The findings of this study can be used as an attractive criterion for auditing firms to retain young talent and replace them with older and retired employees.

Key Words: Job Satisfaction, Novice auditing staff, Organizational learning.

10.22034/JPAR.2023.1971198.1118

1. Assistant Professor. Accounting and Financial Department, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) hosein470@gmail.com
 2. PhD Student in Accounting, University of Tehran, Tehran, Iran. abashoshmand@yahoo.com
 3. MSc. of Auditing, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. basetsalehpor@yahoo.com
- <http://article.iacpa.ir>

بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی

محمد حسین صفرزاده^۱، عباس هوشمند کاشانی^۲، عبدالباسط صالح پور^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

از انگیزه‌های مهم فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری برای ورود به حرفه حسابرسی کسب تجربه و یادگیری است. رضایت شغلی پرسنل تازه‌کار حسابرسی تا اندازه زیادی مرتبط با یادگیری و آموزش آن‌ها در موسسات حسابرسی است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار می‌باشد. پژوهش صورت گرفته شده از نوع کمی و در دسته مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد. جهت جمع‌آوری اطلاعات پژوهش ابزار پرسش‌نامه مورد استفاده قرار گرفته شده است. به دلیل نامعین بودن حجم جامعه تعداد ۳۸۵ پرسش‌نامه در سال ۱۳۹۹ از حسابرسان تازه‌کار شاغل در موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی دریافت شد. سپس داده‌های جمع‌آوری از نظر آمار توصیفی مورد بررسی و سپس مورد تحلیل رگرسیون قرار گرفت. پژوهش حاضر چهار یافته عمده داشت. یافته اول بیانگر رابطه مثبت میان تعاملات محیط کار با رضایت شغلی حسابرسان است. یافته دوم نشان داد راهنمایی و سرپرستی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی دارد. یافته سوم بیانگر رابطه مثبت میان سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی با رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی است و نهایتاً یافته نهمی از رابطه مثبت میان یادگیری سازمانی و رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی دارد. نتایج پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار می‌شود. این امر نشان‌دهنده توانایی موسسات حسابرسی برای ایجاد رضایت شغلی در میان پرسنل تازه‌کار خود از طریق آموزش به آن‌ها می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر علاوه بر پوشش خلاء پژوهش‌های موجود در این حوزه یافته‌های این پژوهش می‌تواند به عنوان معیار جذاب برای موسسات حسابرسی جهت حفظ استعدادهای جوان و جایگزین کردن آن‌ها با کارمندان مسن و بازنشسته باشد.

واژه‌های کلیدی: پرسنل تازه‌کار حسابرسی، رضایت شغلی، یادگیری سازمانی.

doi: 10.22034/JPAR.2023.1971198.1118

۱. استادیار، گروه حسابداری و مالی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) hosein470@gmail.com
 ۲. دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه تهران، تهران، ایران. abashoshmand@yahoo.com
 ۳. کارشناسی ارشد حسابرسی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. basetsalehpor@yahoo.com
- http://article.iacpa.ir

۱- مقدمه

نقش نیروی انسانی در سازمان و نوع دیدگاه نسبت به نیروی انسانی، سهم قابل توجهی در نیل به اهداف سازمان خواهد داشت. در ابتدای هزاره سوم، هر روز نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده و امروزه نیروی انسانی عامل کسب موفقیت و مزیت رقابتی پایدار در سازمان عنوان می‌شود. با این وجود سازمان‌ها در این زمینه با چالش‌های متفاوتی همچون کمبود نیروی انسانی ماهر و متعهد، عدم توجه به نیازهای کارکنان، بهره‌وری ناکافی نیروی انسانی، بی‌انگیزگی، مشارکت ندادن کارکنان و ترک شغل کارکنان با سابقه مواجه هستند (ستراوسر و همکاران، ۱۹۶۹؛ ۳۳۹). سازمان‌ها می‌توانند از طریق افزایش امنیت شغلی و یادگیری سازمانی پرسنل خود نقش مهمی در خودشکوفایی^۲ و رضایت شغلی کارمندان ایفا کرده و باعث ارتقاء طبقه‌بندی نیازهای شخصی مازلو به سطوح بالاتری از رضایت شغلی شوند و در نتیجه انگیزه پرسنل را برای همکاری با سازمان افزایش دهند (مشعشی و همکاران، ۱۴۰۰).

علیرغم اهمیت آموزش و همچنین یادگیری سازمانی، متأسفانه امروزه در کشورمان بنا به دلایل متفاوت همچون نداشتن تعریف مناسبی از روابط کاری و روابط شخصی، فقدان سیستم مناسب جهت ارزیابی عملکرد و تعریف نکردن معیارهای مناسب برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی، سازمان‌ها سازوکار مناسبی در راستای یادگیری و توانمندسازی نیروی انسانی خود ندارند و یا در صورت وجود، این سازوکارها زیاد جدی گرفته نمی‌شوند. در چنین شرایطی در حرفه حسابرسی نیز اهمیت مدیریت و پرورش نیروی انسانی افزایش یافته، زیرا در چند دهه اخیر رشد سریع موسسات حسابرسی و هرمی بودن ساختار سازمانی آن‌ها (بالا بودن تعداد حسابرسان و کمک حسابرسان؛ طبق گزارش عملکرد سال ۱۳۹۸ کمیته پذیرش و نظارت موسسات حسابرسی معتمد بورس اوراق بهادار، حدود ۶۰ درصد پرسنل موسسات حسابرسی خصوصی (۲۴۹۴ نفر) را حسابرسان و کمک حسابرسان تشکیل داده‌اند.) باعث افزایش اهمیت حسابرسان و کمک حسابرسان شده است (باقرپورولاشانی، ۱۳۹۱؛ ۹۱).

امروزه موسسات حسابرسی در سرتاسر دنیا مبالغ زیادی را صرف آموزش برای توانمندسازی کارکنان تازه‌کار خود می‌کنند و به همین علت خروج حسابرسان تازه‌کار به دلیل آن که موسسات برای آموزش آن‌ها متحمل هزینه‌های زیادی می‌شوند، باعث اتلاف وقت و هزینه‌های زیادی می‌شود (رضازاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ ۳۳). بنابراین به دلیل اهمیت حسابرسان و کمک حسابرسان برای موسسات حسابرسی، ضروری به نظر می‌رسد تا مدیران و شرکاء موسسات حسابرسی با انجام تمهیداتی نظیر آموزش و سرپرستی مناسب، انتظارات حسابرسان تازه‌کار را برآورده و مانع از خروج آن‌ها شوند.

بلکویی^۳ (۱۹۸۹) نیروی انسانی موسسات حسابرسی را مهم‌ترین و اساسی‌ترین دارایی موسسات حسابرسی می‌داند و بر اهمیت رضایت شغلی آنها تأکید دارد و اظهار می‌کند: «موفقیت موسسات حسابرسی به میزان توانایی موسسات در ایجاد انگیزه پرسنل، راضی نگه‌داشتن و حفظ نیروی انسانی خود بستگی دارد. روشن است سازمان‌ها برای این که بتوانند پرسنل خود را حفظ کرده و در راستای افزایش بهره‌وری آن‌ها در محیط کار اقدام کنند، باید رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهند. رضایت شغلی

را می‌توان خشنودی و ارضای نیازهای اصلی کارمندان در محیط کار قلمداد کرد و آن را زاینده عواملی نظیر: محیط کار، نظام سازمانی و روابط حاکم بر محیط کار دانست (سلطانی و براری، ۱۳۹۴: ۳۲).

با توجه به اینکه کارآموزان نماینده نسل جوان در موسسات حسابرسی هستند، تجربیات آن‌ها ممکن است ارتباط بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی را برای کارآموزان این حرفه نشان دهد. ارائه فرصت‌های خوب یادگیری به کارآموزان می‌تواند به عنوان معیار جذاب برای موسسات حسابرسی جهت حفظ استعدادهای جوان و جایگزین کردن آن‌ها با کارمندان مسن و بازنشسته باشد. با توجه به مطالب بیان شده و خروج پرسنل موسسات حسابرسی در چند سال اخیر به دلایل شرایط اقتصادی این سوال ایجاد چرا حسابرسان تازه استخدام شده شرکت‌های خود را ترک می‌کنند یا به حرفه‌ای غیرحسابرسی روی می‌آورند. پاسخ‌گویی به این سوال و چگونگی ایجاد رضایت شغلی برای حسابرسان تازه‌کار در شرایطی که حق‌الزحمه آن‌ها نسبتاً پایین است برای هدایت و مدیریت آینده حرفه حسابداری و حسابرسی بسیار مهم است (چن و همکاران^۴، ۲۰۰۸: ۵۷۲). لذا با توجه به اهمیت رضایت شغلی پرسنل در کارایی و ماندگاری آن‌ها در سازمان، در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی می‌پردازیم. در توجیه چرایی بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و رضایت شغلی میان حسابرسان تازه‌کار می‌توان این‌گونه استنباط کرد که اگر چه عوامل زیادی می‌تواند بر رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار تاثیرگذار باشد، اما «فراهم ساختن شرایط کاری مناسب»، «تقسیم کار صحیح» و «نحوه هدایت و راهنمایی حسابرسان» توسط سرپرستان از جمله مهمترین عوامل موثر بر رضایت شغلی حسابرسان تلقی شده است که این عوامل در بیانیه شماره ۴ کمیسیون تغییر در آموزش حسابداری آمریکا نیز توصیه شده است (ای ای سی سی^۵، ۱۹۹۳: ۴۳۱).

در مورد ارتباط بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی در صنایع و مشاغل مختلف پژوهش‌های زیادی انجام شده است (وانگ و همکاران^۶، ۲۰۱۰: ۱۶۱). با این حال، تاکنون پژوهش‌های اندکی در زمینه تاثیر یادگیری سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی انجام شده است (براکس و همکاران^۷، ۲۰۰۹: ۴). در همین راستا این مطالعه با هدف بررسی کیفیت یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی و حسابرسان تازه‌کار انجام می‌شود. یافته‌های پژوهش می‌تواند به بهبود مدیریت عملی و سیاست‌های منابع انسانی در موسسات حسابرسی کمک کند. این یافته‌ها اهمیت فرهنگ یادگیری را در ایجاد یک سازمان برجسته می‌کند، و نشان می‌دهد که چگونه می‌توان با ارائه تعاملات دوستانه و آموزنده در محیط کار، روابط نظارتی و راهنمایی مفید و پشتیبانی اطلاعات بهتر، به این امر مهم دست یافت.

در ادامه مقاله ابتدا با توجه به اهمیت مبانی نظری سعی شده که مبانی نظری مرتبط به مفاهیم کلی در خصوص متغیرهای پژوهش بیان شود؛ و در ادامه مبانی تدوین فرضیه‌ها و فرضیه‌های پژوهش ارائه خواهد شد سپس به مرور پژوهش‌های صورت گرفته در داخلی و خارج از کشور این رابطه پرداخته شده است سپس تعاریف عملیاتی و مفهومی متغیرهای اصلی پژوهش ارائه خواهد شد سپس روش شناسی پژوهش و نتایج حاصل از بررسی نمونه آماری و در نهایت نتیجه‌گیری پژوهش بیان خواهد شد.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

رضایت شغلی

عملکرد کارکنان و به تبع آن کارایی و اثربخشی سازمان‌ها بستگی تام به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایتبخشی دارد. اگر افراد در مشاغلی فعالیت کنند که با شخصیت آنها سازگار باشد، هم اهداف آن سازمان برآورده می‌شود و هم خشنودی شغلی فرد افزایش یافته و جامعه، سازمان و افراد از مزایای آن برخوردار خواهند شد. افزایش رضایت شغلی باعث می‌شود؛ فرد وظیفه‌اش را در نهایت صحت و متکی به اصول اخلاقی و کاری انجام دهد و در نتیجه اهداف سازمان بهتر محقق گردد.

پژوهش‌های اولیه در زمینه رضایت شغلی به سال ۱۹۲۴ برمی‌گردد؛ زمانی که التون مایو متوجه شد که تغییرات ریشه‌ای در محیط کار می‌تواند بهره‌وری پرسنل را افزایش دهد. در سال‌های گذشته، صاحب نظران تعاریف مختلفی از رضایت شغلی ارائه داده‌اند که می‌توان نظرات موجود در این زمینه را بر سه محور اصلی طبقه‌بندی کرد: ۱- میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی ۲- انتظارات فرد در رابطه با موقعیت‌ها و ۳- سطح ابقای ارزش‌های مهم (نیوتن ۸، ۱۹۹۱: ۸۱). رضایت شغلی کارکنان، از جمله مسائل رفتاری حائز اهمیت در زمینه مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود و عامل بسیاری از متغیرهای سازمانی است. همچنین مطالعات گذشته نشان داده است که رضایت شغلی یکی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، افزایش کارایی و اثربخشی کار، برقراری روابط مناسب انسانی در سازمان و بهبود روحیه کارکنان است. همچنین، رضایت شغلی بر مسائل مهمی مانند غیبت، ترک خدمت و میزان تأخیر و نیز بر کارایی و اثربخشی فردی، مانند میزان تولید و بهره‌وری فرد تأثیر می‌گذارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۵). همچنین یافته‌های پژوهش‌های گذشته نشان داده که بین آگاهی اخلاقی با قضاوت حرفه‌ای و احساسات رابطه مثبت معنادار وجود دارد (عباسی و ایزی، ۱۳۹۹: ۱۴۹).

کمیسیون تغییر در آموزش حسابداری در پاییز ۱۹۹۳ در بیانیه شماره ۴ توجه به سه اقدام مهم سرپرستی یعنی: هدایت و راهنمایی، فراهم ساختن شرایط کاری مناسب و تقسیم کار صحیح را جهت بهبود رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار به سرپرستان موسسات حسابداری توصیه کرد. در موسسات حسابداری، اقدامات نظارتی عمدتاً شامل رهبری و راهنمایی، تعیین شرایط کار و تعیین تکالیف شغلی است (پاتن^۱، ۱۹۹۵: ۱۷). پاتن (۱۹۹۵) در یک نظرسنجی که در ایالات متحده آمریکا انجام داد نتیجه گرفت، پرسنل تازه‌کار موسسات حسابداری کوچک، نسبت به پرسنلی که در موسسات حسابداری بزرگ کار می‌کنند به دلیل رضایت از اقدامات نظارتی و سرپرستی که از مدیران و سرپرستان خود دریافت می‌کنند و باعث افزایش میزان یادگیری و تجربه آن‌ها می‌شود رضایت شغلی بالاتری نسبت به پرسنل تازه‌کاری که در شش موسسه حسابداری بزرگ کار می‌کنند، دارند. نتایج نظرسنجی (کالبوگ و همکاران^۱، ۲۰۰۰: ۷۰) نشان داد که اقدامات نظارتی به طور قابل توجهی با رضایت کلی شغلی مرتبط است. با این حال، نتایج

(سوئینی و بویل^{۱۱}، ۲۰۰۵؛ ۴۷) در خصوص حسابداران سطح اول ایرلند نتایج متفاوتی نشان داد. به طوری که بین رضایت شغلی و اقدامات نظارتی در موسسات حسابرسی رابطه منفی وجود دارد. نتایج پژوهش (بشیری منش و موسوی، ۱۴۰۱؛ ۹۱) نشان داده است تأثیر ویژگی روانجوی، برون گرایی و وجدانگرایی بر درک مسئولیت اجتماعی معنیدار است. وجدان گرایی باعث می‌شود افراد با رضایت قلبی و احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل جامعه و حرفه خود به بیردازند و اصول اخلاقی حاکم بر حرفه خود را رعایت کنند. تحلیل تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی نشان دهنده آن است که روانجوی، برون گرایی و توافق‌پذیری بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد. همچنین یافته‌ها نشان داده است، درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. حسابرسان با درک مسئولیت اجتماعی و میزان تأثیر مثبت حرفه بر زندگی دیگران و جامعه، نگرش مثبت و لذت بخشی از تجارب کاری دارند. در نهایت درک مسئولیت اجتماعی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی، نقش میانجی ایفا می‌کند. ویژگی‌های برون‌گرایی و وجدانگرایی حسابرسان منجر به افزایش درک مسئولیت اجتماعی و اهمیت حرفه برای جامعه می‌شود. این موجب می‌شود حسابرسان به تحقق اهداف شغلی اهمیت بیشتری داده و با دقت نظری بالاتری کار کنند و در نتیجه رضایت شغلی وی بالا می‌رود. همچنین سوونمی (۲۰۲۲) در بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی و انگیزه کارکنان دریافتند؛ بمنظور افزایش انگیزه شغلی کارکنان، بخش منابع انسانی باید تمرکز بیشتری را به افراد دارای امتیاز بالا در توافق، وظیفه شناسی و وجدانگرایی بدهد. زیرا آنان در کار انگیزه بیشتری دارند و احتمالاً سازمان را در مسیر پیشبرد اهداف یاری رسانند. علاوه بر این، کسانی که نمرات روان رنجوری بالایی دارند، نیاز به بازسازی روان‌شناختی دارند تا بتوانند برای سازمان مفید واقع شوند. در همین راستا آپیا (۲۰۱۹؛ ۱۴۰) در بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان دریافتند؛ مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد حس، تعلق و وفاداری نسبت به جامعه و ارزش‌های جمعی باعث می‌شود که افراد احساس و نگرش مثبتی به محیط کار داشته و میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد.

یادگیری سازمانی

امروزه شرکت‌ها در محیط‌های رقابتی و در حال رشد فعالیت می‌کنند و برای تداوم فعالیت خود، مجبور هستند خود را با پیشرفت‌های جهانی منطبق سازند (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۸؛ ۵۵). حسابرسان و حسابداران نیز به خاطر اهمیت نقش و وظیفه‌ای که در سازمان‌ها و موسسات برعهده دارند نیازمند آموزش مستمر و کسب مهارت‌های جدید هستند تا بتوانند به واسطه آن خود را با محیط سازگار کنند، هم‌چنین سازمان‌ها نیز با توجه به تغییرات روزافزون محیطی و پیچیده‌تر شدن فعالیت‌ها برای اینکه بتوانند به هدف‌های خود برسند، به نیروهای متخصص و کارآمد نیازمندند. نیروهای انسانی که وارد سازمان می‌شوند با توجه به ویژگی‌ها و توانایی‌های بالقوه نامحدودی که دارند، این ظرفیت را دارند تا سازمان‌ها بتوانند مهارت‌های آن‌ها را از طریق برنامه‌های آموزشی، ارتقاء

داده و وظایف زیادی را به آن‌ها محول نمایند (هاشمی و امین‌زاده، ۱۳۹۰؛ ۱۸). هیئت تدوین استانداردهای بین‌المللی حسابداری^{۱۲} جهت آموزش حسابداری، استاندارد بین‌المللی شماره ۸ را تعریف و ارائه کرد، هدف از تدوین این استاندارد آموزش حسابداران و حسابرسان حرفه‌ای و دارای صلاحیت در است. همچنین در استاندارد شماره ۲ بیان می‌دارد که محتوای برنامه‌های آموزشی باید دانشجویان را از نظر دانش حرفه‌ای، رفتار و رویه‌های حرفه‌ای، مهارت‌های حرفه‌ای تربیت نمایند.

یوکل^{۱۳} (۲۰۰۹) یادگیری سازمانی را اینطور تعریف می‌کند، «یادگیری سازمانی عبارت است از فرآیند یادگیری جمعی اعضای سازمان یا به عبارت دیگر فرآیند یادگیری سازمانی عبارت است از اکتساب، تفسیر و کاربرد دانش جدید توسط اعضای سازمان» (ساکا هلموت^{۱۴}، ۲۰۰۹؛ ۴۲). در زمینه یادگیری سازمانی، دو موضوع مطرح می‌شود: عناصر یادگیری سازمانی چیست؟ و یادگیری سازمان چه ابعادی دارد؟ هوبر^{۱۵} (۱۹۹۱) چهار ساختار و فرایند را در یادگیری سازمانی شناسایی کرد: الف) کسب دانش یا فرآیندی که دانش به دست می‌آید. ب) توزیع اطلاعات یا فرآیندی که اطلاعات از منابع مختلف به اشتراک گذاشته می‌شود و منجر به درک جدید می‌شود. ج) تفسیر اطلاعات، فرآیندی که به وسیله آن اطلاعات توزیع شده، توسط یک یا چند تفسیر فهمیده می‌شود و د) حافظه سازمانی، وسیله‌ای که دانش برای استفاده در آینده ذخیره می‌شود. در پژوهش حاضر برای ارزیابی یادگیری سازمانی از متغیرهای تعریف شده در پژوهش (لیو و رن^{۱۶}، ۲۰۱۹؛ ۷۰) استفاده خواهیم کرد. آن‌ها در پژوهش خود برای بررسی یادگیری سازمانی کارآموزان حسابرسی سه بعد اصلی ارائه دادند که شامل: ۱. تعاملات در محل کار ۲. نظارت و راهنمایی ۳. سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی می‌باشد. لذا در پژوهش حاضر قصد داریم تاثیر هر یک از این موارد را بر رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار مورد بررسی قرار دهیم.

تأثیرات ابعاد یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و فرضیه‌های پژوهشی تعاملات در محیط کار

بر اساس سلسله مراتب مازلو رضایت شغلی تابعی از میزان انطباق محیط با نیازهای افراد است و در شرایط یکسان، صرف‌نظر از این که در محیط چه اتفاقی می‌افتد، هرچه نیازهای فرد بیشتر باشد رضایت شغلی او کمتر است (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷؛ ۳۷).

محیط‌های کاری غیرجذاب و خسته کننده یکی از عوامل استعفای نیروهای موسسات حسابرسی است (رضازاده و همکاران، ۱۳۸۷؛ ۱۹). یکی از مهمترین عوامل نارضایتی حسابرسان تازه‌کار در موسسات حسابرسی، وجود بودجه زمانی جهت انجام مناسب کارها و ساعات کاری زیاد است (سوینی و بویل^{۱۷}، ۲۰۰۴؛ ۴۷). در صورتی که افراد رابطه خوبی با همکاران خود داشته باشند و در مواقعی که فرد درک مناسبی از وظیفه‌ای که به او محول شده است نداشته باشد و همکارانش به او کمک و مشورت برسانند، استرس کمتری و در نتیجه رضایت بیشتری از شغلش خواهد داشت (سلطانی و براری، ۱۳۹۴؛ ۳۲). همچنین کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه و اندازه گروه نقش مهمی

در رضایت کارکنان دارد. گروه‌های کاری به عنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی احساسی و روحی برای کارکنان محسوب می‌شود. اگر افراد در گروه دارای ویژگی‌های اجتماعی مشابه، مانند باورها و نگرش‌های مشابه باشند، فضایی تشکیل می‌دهند که در سایه آن زمینه رضایت شغلی فراهم می‌شود (حمیدی زاده و همکاران، ۱۳۷۹؛ ۱۹۷). در همین راستا نتایج پژوهش اعرابی و ساعتچی (۱۳۷۹) نشان داد که روابط مناسب میان کارکنان موجب افزایش رضایت شغلی حسابرسان می‌شود.

همچنین مزمل غیاث و همکاران (۲۰۲۲؛ ۱۰۱) در بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دریافتند؛ ویژگی‌های شخصیتی بصورت مستقیم و غیر مستقیم بر تعهد سازمانی تاثیر معناداری دارند. همچنین رضایت از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و رضایت از محیط نقش تعدیلی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی ایفا نمی‌کنند.

در این راستا اوحدی و همکاران (۱۳۹۹؛ ۱۶۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر محیط یادگیری و راهبردهای شناختی و انگیزشی بر جامعه‌پذیری حرفه‌ای پرداختند. نتایج آزمون فرضیه نشان می‌دهد محیط یادگیری سازنده بر راهبردهای شناختی و انگیزشی تاثیر معنادار و مثبت دارد. همچنین باقرپورولاشانی و همکاران (۱۳۹۱؛ ۶۵) در پژوهشی به بررسی دیدگاه حسابرسان در ارتباط با عوامل موثر بر رضایت شغلی آنان پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر آن بود که هشت عامل سازمانی، شش عامل ماهیتی و سه عامل محیطی در مؤسسات حسابرسی موجب افزایش و «ابهام در شغل حسابرسی»، موجب کاهش رضایت شغلی حسابرسان می‌شود. همچنین عوامل «فرصت مشارکت در تصمیم‌گیری» و «قدردانی از حسابرسان» رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی حسابرسان دارد. همچنین مهدوی و زمانی (۱۳۹۷؛ ۳۷) در پژوهشی که با هدف بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصی بر رضایت شغلی حسابرسان انجام دادند یافته‌ها نشان داد که بین منبع کنترل درونی، تجربه حسابرسان و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی وجود دارد و بین منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

همچنین پژوهش مشعشعی و همکاران (۱۴۰۰؛ ۵۳) در خصوص تاثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد، منبع کنترل درونی و خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان اثر مثبت و معنادار دارد. از بین پژوهش‌های خارجی کروسان و باپوچی (۲۰۰۳) به بررسی ارتباط میان مدیریت دانش، عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی بین چهار مؤسسه حسابرسی بزرگ پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین عملکرد سازمانی و مدیریت دانش و فرآیندهای آن با یادگیری در بین کارکنان چهار مؤسسه حسابرسی بزرگ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در همین راستا پاتن (۱۹۹۵) پژوهشی با عنوان تاثیر اندازه مؤسسه حسابرسی بر رضایت شغلی حسابرسان انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد کارمندان مؤسسات کوچک‌تر میزان رضایت شغلی بالاتری را به دلیل دریافت اقدامات نظارتی موثرتر از کارکنانی که در شش مؤسسه بزرگ کار می‌کنند گزارش می‌کنند.

لذا با توجه به مباحث ذکر شده می‌توان فرضیه اول را به شکل زیر تبیین نمود:

فرضیه اول: تعاملات در محل کار بر رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی در مؤسسات حسابرسی

تاثیر مثبت و معناداری دارد.

راهنمایی و سرپرستی

این بعد از یادگیری سازمانی بیانگر میزان رضایتی است که فرد از ارتباط با سرپرست مستقیم خود کسب می‌کند. رضایت شغلی که از این رابطه ناشی می‌شود معمولاً با دوجنبه از رفتارهای سرپرست مرتبط است که شامل: ۱. حمایت بین فردی: که به تمایل سرپرست به رفاه پرسنل اشاره دارد، ۲. حمایت فنی: اشاره به شرایطی دارد که سرپرست برای راهنمایی فنی و امور مربوط به وظایف فرد فراهم می‌آورد (رولینسون و هم‌کاران^{۱۹}، ۱۹۸۸). در شرایطی که کارکنان احساس کنند که سرپرست‌شان فردی مدبر و ملاحظه‌کار است، بین آنها روابط دوستانه‌ای براساس احترام، اعتماد متقابل و صمیمیت ایجاد می‌شود که موجب جلوگیری از بروز استرس بر کارکنان می‌شود و پرسنلی که احساس کنند سرپرست‌شان مراعات شرایط آنان را نمی‌کند و نسبت به نیازهای آنان بی‌تفاوت است مورد استرس قرار می‌گیرند و بیشتر در معرض اختلال روانی هستند (سلطانی و براری، ۱۳۹۴؛ ۳۵).

لذا توجه سرپرستان کار به نیازهای حسابرسان در محیط کاری، اولین قدم برای ایجاد یک رابطه کاری مناسب با کارکنان است. دایراسمیت و کوالسکی^{۲۰} (۱۹۸۵؛ ۱۴۹) در پژوهش خود دریافتند که در موسسات حسابرسی بزرگ چنانچه سرپرستان از راهنمایی‌های رسمی اداری فاصله بگیرند و راهنمایی حسابرسان زیر مجموع خود را با روابط کاری دوستانه همراه سازند، زمینه بهبود کارایی آنها را بهتر فراهم می‌کنند. هربوهن^{۲۱} (۲۰۰۴؛ ۶۳) نیز در تحقیق خود دریافت که بین چگونگی رفتار سرپرست و رضایت شغلی پرسنل ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین شایان ذکر است که فرهنگ سازمانی نیز بر عملکرد و رضایت شغلی پرسنل موسسات حسابرسی تاثیر مثبت دارد (مرادی و جودکی، ۱۴۰۱).

در همین راستا محمدی و همکاران (۱۳۹۷؛ ۲۳) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بین حسابرسان اجرایی در سطح ارشد و ارتباط آن با رضایت شغلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد از میان شاخص‌های رضایت شغلی، سه عامل سازمانی، شامل «مشارکت در تصمیم‌گیری»، «ترفیعات» و «حقوق و دستمزد» و سه عامل محیطی شامل «سبک سرپرستی»، «رهبری و مدیریت»، «گروه کاری» با رفتارهای کاهش‌دهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین موسوی کاشی و زاهدی قره‌بابا (۱۳۹۵؛ ۱۰۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و سبک‌های رهبری حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد متغیرهای جمعیت‌شناختی هم‌چون وضعیت تأهل، جنسیت، سابقه خدمت و رده شغلی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی حسابرسان دارد. همچنین رضازاده و همکاران (۱۳۸۷) به بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی کارکنان حسابرسی و انگیزه آنان برای ادامه همکاری با مؤسسات حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزه حسابرسان برای تداوم همکاری رابطه مثبت و معناداری با میزان رضایت شغلی

آنها دارد و سه اقدام مهم سرپرستی شامل: هدایت و راهنمایی، تقسیم کار مناسب و فراهم کردن شرایط کاری مناسب موجب افزایش انگیزه حسابرسان برای تداوم همکاری با مؤسسات حسابرسی شده و رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد.

لذا با توجه به مفاهیم بیان شده فرضیه دوم پژوهش به شکل زیر تدوین می‌شود:
فرضیه دوم: راهنمایی و سرپرستی بر رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی در مؤسسات حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی

سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی به این معنی می‌باشد که زمانی که به اطلاعات یا راهنمایی احتیاج دارید یا وقتی که نیاز به دریافت باز خورد از دیگران دارید، می‌تواند در حل و فصل مشکلی به شما کمک کند، مفید است. عمده آموزش‌های سازمانی منحصر به برگزاری دوره‌های از پیش تعریف شده و مرسوم است. و پیامدها و نتایجی که حاصل می‌شود با بی‌توجهی روبه‌رو است. بنابراین توسعه و بهبود توانایی یادگیری نیروی انسانی نیازمند اقدامات بنیادی و اساسی است. از جمله راهکارهای مفید در این راستا می‌توان به سازوکار شبکه یادگیری سازمانی اشاره نمود. (سوینی و بویل، ۲۰۰۴؛ ۴۷) چنین تصریح می‌نماید که یادگیری حرفه‌ای همواره در شبکه‌های آموزشی غیررسمی صورت می‌پذیرد که افراد دارای تجارب، علاقه و پیشینه مشابه، دانش خود را به‌منظور ارتقا و برانگیختن یادگیری متقابل مبادله می‌نمایند که این موضوع بیانگر سیستم اطلاعاتی حمایتی است. همچنین شبکه‌های اجتماعی باعث تبادل انعطاف‌پذیر و آسان دانش در میان هم‌تایان و اعضای یک حرفه می‌شود.

شبکه‌های یادگیری سازمانی الکترونیکی فرصت و بستر مناسبی به‌منظور توسعه و تعالی فزاینده یادگیری کارکنان فراهم کرده و زمینه دستیابی به انواع گسترده‌ای از منابع، تبادل دانش و تجربه و ارزیابی خود با دیگران را فراهم می‌کند. از این‌رو، بهره‌گیری مناسب و شایسته از فناوری اطلاعات و سیستم‌های مدیریت یادگیری، نقش کلیدی به‌منظور برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و توسعه فزاینده یادگیری شبکه‌ای منابع انسانی ایفا می‌کند (باقری و احمدپور، ۱۳۹۳؛ ۳۶). رفتار کارآفرینانه نقش مثبت و معناداری در میانجیگری رابطه بین هوش میان فردی حسابرسان و کیفیت حسابرسی دارد (پوربهرامی، ۱۴۰۲)

سیستم‌های اطلاعاتی به عنوان مبنا و زیرساختی اساسی برای یادگیری و راهبری پرسنل ایفای نقش می‌کند. لذا تلاش بر این است تا با بهره‌گیری از ظرفیت سیستم‌های اطلاعاتی، الگویی جهت مدیریت بهینه شبکه یادگیری منابع انسانی مطرح کرد. شبکه یادگیری منابع انسانی عبارت است از مجموعه سیستم‌ها و ابزارهای برخط که زمینه مدیریت فرایند یادگیری را از طریق نیازسنجی، هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی مطالب، اشتراک دانش، نظارت بر یادگیری، توسعه و بهبود فرایند یادگیری فراهم می‌کند (باقری و احمدپور، ۱۳۹۳؛ ۱۹).

حیدری و همکاران (۱۳۹۸؛ ۲۷) در پژوهش خود به بررسی رابطه میان حجم کار حسابرسی،

کیفیت حسابرسی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج پژوهش نشانگر نقش میانجی‌گرایانه رضایت شغلی و درک حسابرسان از کیفیت حسابرسی و حجم کار حسابرسی بود. همچنین میرزایی‌مهر و فضل‌زاده (۱۳۹۷؛ ۲) در پژوهش خود به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد متغیر مدیریت دانش و پنج بعد آن بر عملکرد مؤسسات حسابرسی تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج پژوهش فتحی و نثاری (۱۳۹۵) که با هدف بررسی ارتباط بین عملکرد سازمانی و مدیریت دانش کارکنان اداره امور مالیاتی صورت گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین عملکرد سازمانی و مدیریت دانش کارکنان ضریب همبستگی مثبت و معناداری برقرار است.

لیو و رن (۲۰۱۹؛ ۸۴) در پژوهشی به بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی کارآموزان حسابرسی و ارتباطات آن با رضایت شغلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که تعاملات در محل کار و سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار دارند. همچنین جولی و همکاران^{۲۲} (۲۰۱۸؛ ۹۵) در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین فهم حسابرسان از حجم کار حسابرسی، رضایت شغلی و کیفیت حسابرسی حسابرسان آمریکا پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که درک حسابرسان از حجم کار حسابرسی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد و همچنین بین کیفیت حسابرسی و رضایت شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در همین راستاها و همکاران^{۲۳} (۲۰۱۵؛ ۱۸۴) در پژوهشی که بر روی شرکت‌های کوچک و متوسط این کشور مالزی انجام دادند به بررسی رابطه میان فرآیندهای آن با عملکرد سازمانی و مدیریت دانش پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین عملکرد سازمانی و قابلیت‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به هدف اصلی پژوهش و مبانی نظری و همچنین نتایج پژوهش‌های پیشین فرضیه سوم پژوهش به شکل زیر تبیین می‌شود:

فرضیه سوم: سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی بر رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی در مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که در این پژوهش سعی شده که به بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص پرداخته شود، می‌توان آن را از لحاظ دسته بندی پژوهش، در دسته پژوهش‌های کاربردی طبقه‌بندی کرد همچنین روش تحقیق توصیفی، همبستگی می‌باشد.

در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از ابزار پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. پرسش‌نامه بین حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی اعم از بزرگ، کوچک و متوسط توزیع شد. پرسش‌نامه ابتدا بین ۱۰ نفر حسابرسان مستقل که بیش از ۱۰ سال سابقه کار حرفه‌ای داشتند، تقسیم و تکمیل شد. با انجام این کار، پرسش‌نامه کامل‌تر گردیده و همچنین قابل فهم بودن جملات آن بهبود یافت. پرسش‌نامه اسفاده شده در

دو بخش طراحی شده است، بخش اول شامل ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل تحصیلات، نام موسسه حسابرسی، سن و جنسیت می‌باشد سپس بخش دوم پرسش‌نامه، گویه‌های مربوط برای اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی (متغیر وابسته تحقیق) و یادگیری سازمانی (متغیر مستقل تحقیق) کارآموزان حسابرسی ارائه شده است.

در مجموع ۳۸۵ پرسش‌نامه از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی، جمع‌آوری شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون معنادار بودن ضریب همبستگی پیرسون و آزمون مقایسه میانگین دو جامعه آماری که جزء آزمون‌های آماری پارامتریک می‌باشند، استفاده شده است. اگر چه تعداد داده‌های تحقیق بیش از ۳۰ مورد می‌باشد و می‌توان از لحاظ آماری نرمال بودن توزیع متغیرها را پذیرفت، اما برای تجزیه و تحلیل بیشتر داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی کندال آزمون آماری مان ویتنی که جزء آزمون‌های آماری ناپارامتریک هستند، نیز استفاده شده است.

در این تحقیق مدل رگرسیون چند متغیره نیز تعریف شده است. در مدل رضایت شغلی حسابرسان به عنوان تابعی از سه متغیر مستقل (راهنمایی و سرپرستی، تعاملات محیط کار و سیستم‌های اطلاعاتی) در نظر گرفته شده است. کلیه آزمون‌های آماری پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارآموزان حسابرسی شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی و سازمان حسابرسی می‌باشد. هم‌چنین در پژوهش حاضر، اندازه موسسه حسابرسی نیز عاملی موثر بر رضایت شغلی حسابرسان در نظر گرفته شده است. استراوسر و همکاران (۱۹۶۹؛ ۳۴۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حسابداران شرکت‌های متوسط و کوچک رضایت کمتری نسبت به هم‌تایان خود در شرکت‌های بزرگ دارند. هم‌چنین هر بوهن^{۲۴} (۲۰۰۴؛ ۶۳) دریافت که اندازه یک شرکت حسابرسی بر رضایت شغلی حسابرسان موثر است.

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی صوری و همگرا بررسی شد که روایی صوری با توجه به نظر حسابرسان مستقل که دارای ۱۰ سال سابقه کار بودند، انجام گرفت. جهت بررسی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس مشترک بین هر سازه با شاخص‌های خود استفاده شد. از نظر فورنل و لارکر^{۲۵} (۱۹۸۱) مقدار میانگین واریانس مشترک بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبولی را نشان می‌دهد. مقدار میانگین واریانس مشترک و آلفای کرونباخ در جدول شماره (۱) نشان داده شده است.

جدول (۱) خلاصه نتایج متغیرهای بدست آمده از تحلیل خوشه‌ای

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
تعاملات در محل کار	۳۸۵	۱	۵	۳,۰۳۷	۱,۱۶۳
نظارت و راهنمایی	۳۸۵	۱	۵	۳,۱۳۳	۱,۰۶۷
سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی	۳۸۵	۱	۵	۳,۱۸۷	۱,۱۱۲
آلفای کرونباخ	۰/۸۵۴				

مدل پژوهش و نحوه عملیاتی کردن متغیرها

در پژوهش حاضر، به منظور آزمون فرضیه‌ها از رگرسیون لجستیک (برای مقطع زمانی سال ۱۳۹۹) استفاده شده است. به این دلیل که متغیر وابسته و هم‌چنین متغیرهای توضیح‌دهنده، متغیرهایی طبقه‌بندی شده هستند از رگرسیون لجستیک ترتیبی استفاده شده است. مدل رگرسیونی مورد استفاده به شرح زیر است:

$$SATI = \alpha + \beta_1 EX + \beta_2 ME + \beta_3 SUP + \beta_4 FIR + \beta_5 GEN + \beta_6 EDU + \beta_7 AG + \varepsilon$$

که در مدل مذکور:

رضایت شغلی حسابرسان (SATISFACTION) متغیر وابسته است. در این پژوهش برای اندازه‌گیری یادگیری سازمانی از گویه‌های ۱۱ تا ۱۴ پرسش‌نامه استفاده شده است. تعاملات در محیط کار (EXCHANGE)، سه سوال اول پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری تعاملات در محیط کار طراحی شده است. بعد تعاملات در محیط کار یکی از مولفه‌های یادگیری سازمانی است و به خوبی با توضیحی که از محیط کار دوستانه و راهگشا در مقاله لانکاو و اسکاندورا^{۲۶} در سال ۲۰۰۲ ارائه شده است تناظر دارد.

نظارت (MENTORING)، یکی از متغیرهای مستقل است. نظارت و راهنمایی‌های سرپرستان، یکی از ابعاد یادگیری سازمانی در جهت تغییر در رضایت شغلی در میان پرسنل تازه‌کار حسابرسی است. گویه‌های ۴ تا ۷ پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری تاثیر نظارت و سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار طراحی شده است.

سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی (SUPPORT)، یکی از متغیرهای مستقل است و یکی از ابعاد یادگیری سازمانی است. بعد سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی نشانگر شبکه‌های یادگیری سازمانی الکترونیکی است که وجود آن بستر مناسبی به‌منظور توسعه و تعالی فزاینده یادگیری کارکنان فراهم می‌کند. گویه‌های ۸ تا ۱۰ پرسش‌نامه برای اندازه‌گیری تاثیر سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی بر رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار طراحی شده است.

اندازه موسسه حسابرسی (FIRM SIZE)، یکی از متغیرهای مجازی است. برای عملیاتی کردن این متغیر به موسسات حسابرسی کوچک عدد ۱، موسسات متوسط عدد ۲، موسسات بزرگ عدد ۳ و سازمان حسابرسی عدد ۴ اختصاص داده شد. هم‌چنین برای اندازه‌گیری اندازه موسسات حسابرسی از آخرین اطلاعات درآمدی آن‌ها در سال ۱۳۹۸ استفاده شده است. موسساتی که درآمد بالای ۸ میلیارد دارند به عنوان موسسه بزرگ، موسساتی که درآمدی بین ۴ تا ۸ میلیارد تومان دارند به عنوان موسسه متوسط و موسسات با درآمد کمتر از ۴ میلیارد تومان به عنوان موسسه کوچک طبقه‌بندی شدند (برای مطالعه اطلاعات درآمدی موسسات حسابرسی می‌توانید از سایت <http://www.iacpa.ir> استفاده کنید). در این طبقه‌بندی به گونه‌ای عمل شد که از انباشت تعداد زیادی موسسه حسابرسی در یک طبقه‌بندی ممانعت به عمل آید.

جنسیت (GENDER)، یکی از متغیرهای مجازی است که اگر پاسخ دهنده مرد باشد عدد ۱

و اگر پاسخ‌دهنده زن باشد عدد صفر اختیار می‌کند. سطح تحصیلات (EDUCATION)، یکی از متغیرهای مجازی است که اگر حسابرس دارای مدارک تحصیلات تکمیلی باشد (کارشناسی ارشد و دکتری) عدد ۱ و در غیر این صورت عدد صفر اختیار می‌کند.

سن (AGE)، برابر با سن حسابرس است. اگر سن شخص زیر ۲۵ سال باشد عدد ۱، اگر بین ۲۶ تا ۳۰ سال باشد عدد ۲ و اگر سن شخص بالای ۳۱ سال باشد عدد ۳ اختیار می‌کند.

۴- یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

داده‌های جمع‌آوری شده متناظر با پاسخ سوالات پرسشنامه پژوهش در دو بخش مورد مطالعه قرار گرفته است. در بخش اول اطلاعات جمعیت شناختی کارآموزان شرکت کننده در پژوهش مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در این بخش جداول فراوانی متناظر با اندازه موسسه حسابرسی، سن افراد، جنسیت افراد و میزان تحصیلات کارآموزان شرکت کننده در تحقیق ارائه شده است. جدول فراوانی پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه از نظر جنسیت افراد به صورت زیر می‌باشد:

جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

درصد فراوانی	متغیرها	
۴۳	زن	جنسیت
۵۷	مرد	
۷	کوچک	اندازه موسسه حسابرسی که پاسخ‌دهنده در آن اشتغال دارد
۴۵	متوسط	
۳۳	بزرگ	
۱۵	سازمان حسابرسی	سطح تحصیلات
۴۹	کارشناسی و کمتر	
۲۶	دانشجوی کارشناسی ارشد	
۲۱	کارشناسی ارشد	
۴	دانشجوی دکتری	سن
۷۵	زیر ۲۵ سال	
۲۳	۲۶ تا ۳۰ سال	
۲	۳۱ سال به بالا	

جدول (۳) آمار توصیفی را برای متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. میانگین همه متغیرهای پژوهش بالاتر از حد متوسط ۳ است. باتوجه به جدول شماره (۳)، حسابرسانی که در نمونه آماری پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند رضایت بالاتر از حد متوسط از محل کار خود دارند. (میانگین

۳،۱۰۷). در ابعاد یادگیری سازمانی، بیشترین مقدار میانگین برای سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی (۳،۱۸۷)، و کمترین آن برای تعاملات در محل کار (۳،۰۳۷) گزارش شده است. مقادیر میانگین اندازه موسسه و جنسیت نشان می‌دهد که بیشتر میزان کارآموزان بررسی شده از شرکت‌های بزرگ و متوسط هستند و همچنین اکثریت حسابرسان مرد هستند.

جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت شغلی	۳۸۵	۱	۵	۳،۱۰۷	۱،۱۱۰
تعاملات در محل کار	۳۸۵	۱	۵	۳،۰۳۷	۱،۱۶۳
نظارت و راهنمایی	۳۸۵	۱	۵	۳،۱۳۳	۱،۰۶۷
سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی	۳۸۵	۱	۵	۳،۱۸۷	۱،۱۱۲
جنسیت	۳۸۵	۰	۱	۰،۴۴۳	۰،۴۹۶
اندازه	۳۸۵	۱	۴	۲،۵۸	۰،۸۱۶

جدول (۴) میزان مشارکت در هریک از موسسات را نشان می‌دهد، با توجه به اینکه مشارکت‌کننده‌ها از موسسات حسابرسی متفاوت بودند لذا در جدول زیر سعی شده از هر کدام از طبقات موسسات حسابرسی (بزرگ، متوسط و کوچک) هفت موسسه‌ای که بیشترین مشارکت‌کننده را داشته ذکر شود. لازم به ذکر است میزان مشارکت مشارکت‌کنندگان سازمان حسابرسی ۵۷ نفر بوده است همچنین آمار مشارکت‌کنندگان در موسسات حسابرسی به شرح زیر است:

جدول (۴) میزان مشارکت‌کنندگان براساس موسسات

مشارکت در موسسات حسابرسی بزرگ	مشارکت در موسسات حسابرسی متوسط	مشارکت در موسسات حسابرسی کوچک
بهمند	۱۵	کارآمد حساب ایرانیان
ارقام نگر آریا	۱۳	هشت
سامان پندار	۱۳	فریو ران راهبرد
مفید راهبر	۱۱	رهبین
تدوین و همکاران	۱۱	کارای پارس
فراز مشاور دیلمی پور	۱۰	همیار حساب
فاطر	۹	هدف نوین نگر
مشارکت‌کنندگان سایر موسسات بزرگ	۴۵	مشارکت‌کنندگان سایر موسسات متوسط
جمع مشارکت	۱۲۷	جمع مشارکت

جدول (۵) نتایج رگرسیون را برای بررسی فرضیه پژوهش نشان می‌دهد که حاکی از آن است که یادگیری سازمانی به طور قابل توجهی بر رضایت شغلی افراد در شرکت‌های حسابرسی تأثیر می‌گذارد. بنابراین فرضیه اول رد نمی‌شود. از جهتی یادگیری سازمانی را می‌توان در سه بُعد دسته‌بندی کرد و نتایج رگرسیون نیز فرضیه‌های پژوهش را در رابطه با هر سه مورد از این ابعاد، تایید می‌کند. این یافته بدین معنی است که تعاملات در محل کار، نظارت و راهنمایی و سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی، باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار در شرکت‌های حسابرسی می‌شود.

جدول (۵) همچنین تأثیر متغیرهای کنترلی جنسیت و اندازه موسسه حسابرسی بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود که اندازه شرکت با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد (در سطح ۰,۰۱ معنی دار است). بدین معنا که هر چه اندازه موسسه حسابرسی افزایش پیدا کند رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار بیشتر خواهد شد. همچنین مشاهده می‌شود که جنسیت حسابرسان با رضایت شغلی رابطه منفی دارد (در سطح ۰,۱۰ معنی دار است)، بدان معنا که حسابرسان تازه‌کار زن رضایت شغلی کمتری از هم‌تایان مرد خود در شرکت‌های حسابرسی دارند. علت این موضوع را می‌توان به نوعی در روحیات متفاوت آن‌ها و نگرش آن‌ها نسبت به موضوعات یادگیری دانست.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون مدل اول

استاندارد شده		غیر استاندارد			
سطح معنی داری	آماره تی	ضریب استاندارد شده	انحراف استاندارد	ضریب رگرسیونی	متغیرها
۰,۰۰۱	۳,۳۸۷		۰,۱۹۳	۰,۶۵۳	عرض از مبدا
۰,۰۰۰	۶,۱۷۴	۰,۳۴۰	۰,۰۴۷	۰,۲۹۰	تعاملات در محل کار
۰,۰۰۰	۴,۲۸۶	۰,۲۰۶	۰,۰۵۰	۰,۲۱۵	نظارت و راهنمایی
۰,۰۰۰	۴,۳۲۹	۰,۲۰۱	۰,۰۴۶	۰,۲۰۱	سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی
۰,۰۰۰	-۳,۷۰۲	-۰,۱۴۹	۰,۰۹۰	-۰,۳۳۴	جنسیت
۰,۰۰۰	۳,۲۷۶	۰,۱۱۵	۰,۰۴۸	۰,۱۵۷	اندازه
	R	R ²	AdjR ²	S.E.	
	۰,۷۸۹	۰,۶۲۲	۰,۶۱۷	۰,۶۸۷	
سطح معنی داری	F	درجه آزادی	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
۰,۰۰۰	۱۲۴,۷۶۸	۵۸,۹۱۴	۵	۲۴۹,۵۶۸	رگرسیون
		۰,۴۷۲	۳۷۹	۱۷۸,۹۵۹	باقی مانده‌ها
			۳۸۴	۴۷۳,۵۲۷	کل

جدول (۶) تأثیر متغیرهای کنترلی سن و تحصیلات حسابرسان بر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود که سن با رضایت شغلی رابطه منفی دارد (در سطح ۰,۰۱ معنی دار است) بدین معنا که با افزایش سن، میانگین رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار کاهش می‌یابد. علت این موضوع را می‌توان افزایش توقع حسابرسان همگام با افزایش سن آن‌ها دانست، بدین صورت که با افزایش سن حسابرسان تازه‌کار به نوعی ثبات کارکردی در آن‌ها شکل می‌گیرد و تمایل به یادگیری در آن‌ها کاهش می‌یابد و نهایتاً رضایت شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. همچنین مشاهده می‌شود که تحصیلات حسابرس با رضایت شغلی رابطه منفی دارد (در سطح ۰,۰۱ معنی دار است). می‌توان این موضوع را با این استدلال توجیه کرد که افزایش سطح تحصیلات به نوعی خودبزرگ‌بینی در حسابرسان تازه‌کار به وجود می‌آورد که این موضوع باعث کاهش تعاملات و یادگیری سازمانی در اشخاص می‌گردد و رضایت شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد.

جدول (۶) نتایج تحلیل رگرسیون مدل دوم

متغیرها	ضریب رگرسیونی	انحراف استاندارد	ضریب استاندارد شده	آماره Z	سطح معنی داری
عرض از مبدا	۰,۶۵۳	۰,۱۹۳	۰,۲۳۳	۳,۳۸۷	۰,۰۰۱
تعاملات در محل کار	۰,۱۹۷	۰,۰۴۰	۰,۲۰۶	۴,۹۴۷	۰,۰۰۰
نظارت و راهنمایی	۰,۱۳۶	۰,۰۴۲	۰,۱۳۱	۳,۲۳۸	۰,۰۰۱
سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی	۰,۱۵۶	۰,۰۳۹	۰,۱۵۱	۳,۸۹۳	۰,۰۰۰
جنسیت	-۰,۰۴۶	۰,۰۷۹	-۰,۲۰	-۰,۵۸۳	۰,۵۶۰
اندازه	۰,۰۸۸	۰,۰۴۱	۰,۰۶۴	۲,۱۶۰	۰,۰۳۱
سن	-۰,۷۰۲	۰,۰۸۴	-۰,۳۱۲	-۸,۳۹۷	۰,۰۰۰
تحصیلات	-۰,۲۵۵	۰,۰۵۰	-۰,۲۱۲	-۵,۱۱۱	۰,۰۰۰
مقدار آماره نسبت راست نمایی	۶۱/۳۴۸		ضریب تعیین مک فادن	۰/۲۸۳	
سطح معناداری نسبت راست نمایی	۰/۰۰۰		آماره‌های هاسمر-لمشو	۸/۷۲۵	

برای بررسی سطح معناداری کل مدل از آماره احتمال نسبت راست‌نمایی استفاده شده است. از آنجایی که مقدار احتمال معناداری نسبت راست‌نمایی ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به اینکه این مقدار کم‌تر از ۵ درصد است لذا، می‌توان این طور نتیجه گرفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد مدل رگرسیونی برازش شده معنادار است و حداقل یکی از ضرایب مدل رگرسیونی مخالف صفر است. نیکویی برازش مدل رگرسیون لجستیک نیز با استفاده از آماره‌های هاسمر و لمشو بررسی شده است. با توجه به نتایج جدول شماره (۶)، سطح معناداری آماره آزمون هاسمر و لمشو برابر ۰/۳۱۲ است و چون این مقدار بیشتر از ۵ درصد است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیون لجستیک برای داده‌ها مناسب است.

نکته قابل توجه دیگر در جدول فوق، ضریب تعیین مک فادن است که مقدار آن همیشه بین

صفر و یک بوده و هرچه این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد، میزان تطابق مدل با واقعیت بیشتر است. با توجه به اطلاعات جدول فوق، مقدار ضریب تعیین مک‌فادن مورد استفاده در این پژوهش حدود ۲۸ درصد می‌باشد که نشان می‌دهد تقریباً ۲۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیرهای مستقل قابل توضیح است.

بحث و نتیجه‌گیری

ارتباط بین یادگیری سازمانی و رضایت شغلی یکی از موضوعات مهم مورد توجه مقالات در حوزه مطالعات سازمانی است. با این حال، تعداد اندکی از محققین این پژوهش‌ها را برای حرفه حسابرسی انجام داده‌اند ولی اهمیت دانش گسترده و یادگیری در این حرفه همواره به قوت خود باقی است. لذا در این پژوهش به بررسی رابطه یادگیری سازمانی با رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی شاغل در موسسات حسابرسی ایران پرداخته شد تا از طریق بررسی این روابط پیشنهاداتی مطلوب برای بهبود مدیریت عملی و سیاست‌های منابع انسانی در موسسات حسابرسی ارائه دهد. برای این منظور، نمونه‌ای متشکل از ۳۸۵ حسابرس شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی و سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۹ انتخاب شدند و پرسشنامه‌ی پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد یادگیری سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار می‌شود. این امر نشان‌دهنده توانایی موسسات حسابرسی برای ایجاد رضایت شغلی در میان پرسنل تازه‌کار خود از طریق آموزش به آن‌ها می‌باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهشگرانی چون میرزایی‌مهر و فضل‌زاده (۱۳۹۷) فتحی و نثاری (۱۳۹۵) لیو و رن (۲۰۱۹) مطابقت و همخوانی دارد. برای نمونه لیو و رن (۲۰۱۹:۸۲) در پژوهش خود دریافتند که بین عملکرد سازمانی و مدیریت دانش و فرآیندهای آن با یادگیری در شرکت‌های مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج فوق می‌توان این‌گونه استنباط کرد که در بین پرسنل تازه‌کار حسابرسی یادگیری سازمانی تاثیر بسزایی در رضایت شغلی آن‌ها دارد، لذا می‌توان پیشنهاد کرد سازمان‌ها از طریق ایجاد محیط سازمانی پویا و آموزش حین خدمت به کارکنان تازه‌کار خود از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و ایجاد شبکه‌های ارتباطی میان پرسنل رده‌های مختلف سازمان، مانند مدیران و پرسنل تازه‌کار به آموزش و تقویت علمی پرسنل حسابرسی بپردازند و باعث افزایش رضایت شغلی آن‌ها شده و مانع از خروج آن‌ها از سازمان شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا پژوهشی در زمینه تاثیر ویژگی‌های موسسات حسابرسی نظیر، تعداد پرسنل، درآمد موسسه و تعداد کارهای بورسی بر رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار انجام شود.

نتایج حاصل از فرضیه اول بیانگر آن است که تعاملات محیط کار رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارآموزان موسسات حسابرسی دارد. این یافته شواهدی ارائه می‌کند که رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار تا حد زیادی از تعاملات محیطی سازمان، مانند چگونگی تعامل آن‌ها با سرپرستان و مدیران خود نشأت می‌گیرد. نتیجه آزمون فرضیه اول با نتایجی پژوهش‌هایی همچون، لانکو و اسکندورا (۲۰۰۲)، لیو و رن (۲۰۱۹) مطابقت دارد. با توجه به نتایج آزمون

فرضیه پیشنهاد می‌شود، موسسات حسابرسی تیم‌های رسیدگی را با توجه به ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فردی و دانش تخصصی ترکیب کنند تا میزان یادگیری افراد به حداکثر رسیده و متناسب با آن رضایت شغلی کارآموزان فعال در تیم تقویت و روحیه ادامه همکاری با موسسه بهبود یابد.

همچنین نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که راهنمایی و سرپرستی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی در موسسات حسابرسی دارد. این یافته شواهدی ارائه می‌کند که رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار در محیط‌هایی که راهنمایی‌های زیادی از پرسنل بالادستی خود دریافت کنند افزایش می‌یابد. نتایج آزمون فرضیه دوم با پژوهش‌هایی هم‌چون سلطانی و براری، (۱۳۹۴)، باقرپور و لاشانی و همکاران (۱۳۹۱)، رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)، لیو و رن (۲۰۱۹)، سوئینی و بویل (۲۰۰۵) و کالبوگ و همکاران (۲۰۰۰) مطابقت دارد. برای نمونه رضازاده و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند سه اقدام مهم سرپرستی شامل: هدایت و راهنمایی، فراهم ساختن شرایط کاری مناسب و تقسیم کار صحیح، با رضایت شغلی حسابرسان و نیز با انگیزه آنان برای ادامه همکاری با مؤسسات حسابرسی به‌طور معنی‌داری رابطه مثبت دارد. با توجه به نتایج آزمون فرضیه دوم پیشنهاد می‌شود، موسسات حسابرسی با توجه به نقش مهم سرپرست در رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار، سرپرستی تیم‌های حسابرسی را به افراد با صلاحیت محول کنند و رضایت تیم‌های رسیدگی را از راهنمایی‌های سرپرست خود به صورت دوره‌ای ارزیابی کنند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی دارد. این یافته شواهدی ارائه می‌کند که وجود سیستم‌های اطلاعاتی مناسب جهت آموزش و یادگیری بر رضایت شغلی کارآموزان حسابرسی موثر بوده و می‌تواند باعث بهبود رضایت شغلی آن‌ها شود. نتایج آزمون فرضیه سوم با پژوهش هم‌چون لیو و رن (۲۰۱۹) سازگار است. برای نمونه لیو و رن (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که تعاملات در محل کار و سیستم‌های اطلاعاتی حمایتی به طور قابل توجهی با رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار ارتباط دارند. با توجه به نتایج فرضیه سوم پیشنهاد می‌گردد جهت وحدت رویه روش‌های رسیدگی و بهبود یادگیری و کیفیت حسابرسی، پایگاه‌های اطلاعاتی مناسب طراحی شده و در دسترس کارآموزان حسابرسی جهت استفاده و یادگیری آن‌ها قرار گیرد.

نتایج پژوهش بیانگر رابطه مثبت و معنادار متغیر کنترلی اندازه شرکت با رضایت شغلی حسابرس بود که با نتایج پژوهش پاتن (۱۹۹۵) هم‌خوانی دارد لیکن با نتایج پژوهش رضازاده و همکاران (۱۳۸۷) متناقض می‌باشد. برای نمونه نتایج پژوهش پاتن (۱۹۹۵) حاکی از آن بود که کارمندان موسسات کوچک‌تر میزان رضایت شغلی بالاتری را به دلیل دریافت اقدامات نظارتی موثرتر از کارکنانی که در شش موسسه بزرگ کار می‌کنند گزارش می‌کنند. هم‌چنین نتایج پژوهش نشان داد متغیر کنترلی جنسیت حسابرس رابطه منفی و معناداری با رضایت شغلی حسابرس دارد که نشانگر آن است که حسابرسان زن رضایت شغلی کمتری از هم‌تایان مرد خود

دارند. نتایج پژوهش با نتایج پژوهش باقرپور و لاشانی (۱۳۹۱) مغایر می‌باشد. برای نمونه باقرپور و لاشانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود بیان کرد عوامل موثر بر رضایت شغلی در مقاطع تحصیلی متفاوت، متفاوت بوده ولی حسابرسان زن و مرد در رابطه با عوامل موثر بر رضایت شغلی نظرات مشابهی دارند. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که سن کارآموزان و تحصیلات رابطه منفی و معناداری با رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار دارند.

از محدودیت‌های عمده این پژوهش می‌توان به میدانی بودن آن اشاره کرد. هر پژوهش از هر روش جمع‌آوری داده استفاده کند دارای نقاط قوت و ضعفی خود است. پژوهش حاضر نیز مانند سایر تحقیقات صورت گرفته با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سوالات سناریو، عدم امکان بررسی میزان دقت پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه و پراکندگی و عدم دسترسی آسان به پاسخ‌دهندگان از محدودیت‌های این پژوهش بوده است.

پیشنهاد‌های زیر نیز از جمله مواردی است که می‌تواند در پژوهش‌های مرتبط بعدی مورد توجه پژوهش‌گران قرار گیرد:

- بررسی تاثیر جنسیت بر رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار
- بررسی افزایش سطح تحصیلات و رابطه آن با یادگیری سازمانی در حسابرسان تازه‌کار
- تاثیر شهرت حرفه‌ای موسسه بر رضایت شغلی حسابرسان تازه‌کار

منابع

- ابراهیمی، احمد. (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین سرمایه فکری و توانمندسازی شناختی با یادگیری سازمانی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.
- اعرابی، حسن و ساعتچی، محمود. (۱۳۷۹). تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر رضایت شغلی حسابرسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی
- باقرپور و لاشانی، محمد علی، ساعی، محمد جواد و شعنی، سید اسماعیل. (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل موثر بر رضایتمندی شغلی آن‌ها، پژوهش‌های تجربی حسابداری مالی، ۶، ۶۵-۹۴.
- باقری، امین و احمدوند، علی محمد. (۱۳۹۳). شبکه مدیریت یادگیری سازمانی: سیستم‌های اطلاعاتی و توسعه سرمایه انسانی. مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، ۱، ۱۹-۴۰.
- بشیری منش، نازنین و موسوی، حمید نجاتی. (۱۴۰۱)، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر درک مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی، مطالعات حسابداری و حسابرسی، زمستان ۱۴۰۱، شماره ۴۴، ۹۱-۱۱۲
- پوربهرامی، بابک. (۱۴۰۲). تاثیر هوش میان فردی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی با نقش میانجی رفتار کارآفرینانه. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای. ۴ (۱۳): ۱۴۰-۱۵۵.

حمیدی زاده، محمد مهدی، اوحدی، فریدون و شکری، اعظم. (۱۳۹۹). تاثیر محیط یادگیری، راهبردهای شناختی و انگیزشی بر جامعه پذیری حرفه‌ای (مطالعه موردی: دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته حسابداری دانشگاه آزاد)، فصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱۰(۵)، ۱۶۹-۲۰۰.

حیدری، یاسر، اکبر خانی، محمد علی و مرید احمدی یزدی، زهرا. (۱۳۹۸). رابطه بین درک حسابرسان از حجم کار حسابرسی، کیفیت حسابرسی و رضایت شغلی، فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۹۱، ۲۷-۴۱.

خدابخشی، محمد، صمدزاده، مریم، و مبارکی، حسین. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان حوزه ستادی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ویژه‌نامه علوم انسانی سلامت، ۲۸ (۱)، ۴۸-۵۷.

خرمی، معصومه و صادقی، محمد. (۱۳۷۶). تجزیه تحلیل تفاوت فشار مدیریت و رضایت شغلی کارکنان بین شرکت‌های بزرگ و کوچک حسابرسی، فصلنامه بررسی‌های حسابداری حسابرسی، دانشگاه تهران، ۱۹، ۱۵۵-۱۷۵.

خلیفه سلطانی، سید احمد و خواجوی، سیمین. (۱۳۹۵). تاثیر مخاطرات اخلاقی روی ساختار سرمایه. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۲ (۴۹)، ۱۷۱-۱۸۹.

خلیفه سلطانی، سید احمد و براری، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی علل و پیامدهای استرس نقش حسابرس، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مالی، ۸۲، ۳۲-۵۵.

رضازاده، جواد، رجب زاده، علی و دوانی پور، ایرج. (۱۳۸۶). بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آنها برای تداوم همکاری با مؤسسات حسابرسی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۵۱، ۱۹-۳۶.

عباسی، ابراهیم و ایزی، رویا. (۱۳۹۹). نقش تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان بر افشای اسرار مالی و غیر مالی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۷ (۶۶)، ۱۴۹-۱۷۱.

محمدی، محمد، طریقی، سمانه و طایفه آقاخان هشترودی، نگین. (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان. پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار، ۱۹، ۲۳-۳۷.

مرادی، مجید و جودکی رضا. (۱۴۰۲). تاثیر فرهنگ سازمانی، حاکمیت شرکتی و کیفیت حسابرسی بر عملکرد حسابرسان. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، ۳ (۱۰)، ۷۲-۹۵.

مشععی، سید محمد، هاشمی، سیدعباس، فروغی، داریوش. (۱۴۰۰). تأثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۱(۱): ۵۳-۷۴.

مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان. دانش حسابرسی، شماره ۷۱، ۳۷-۵۶.

موسوی کاشی، زهره و زاهدی قره بابا، داود. (۱۳۹۵). رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی. فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و

حسابرسی مدیریت، ۲، ۱۰۳-۱۱۶.

میرزائی مهر، غلامرضا و فضل زاده، علیرضا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد مؤسسات حسابرسی با نقش میانجی یادگیری سازمانی. فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۵، ۱-۱۴.

هاشمی، سید احمد و پورامین زاده، سعیده. (۱۳۹۰). چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۳۶، ۴-۲۱.

Abbasi, E., Izi, R. (2020). The role of the auditor's ethical decision to disclose financial and non-financial secrets, Journal of Empirical Studies in Financial Accounting, 17(66), 149-172. [in persian]

Accounting Education Change Commission (AECC). (1993). Improving the Early Employment Experience of Accountants. Issues Statement No. 4. Issues in Accounting Education, 8(2), 431-435.

Appiah.J.K. (2019). Community-based corporate social responsibility activities and employee job satisfaction in the U.S. hotel industry: An explanatory study. Journal of Hospitality and Tourism Management.38:140-148

Arabi, H., Saatchi, M. (2001). Analysis of the factors affecting auditors' job satisfaction, Master's thesis in accounting, Allameh Tabatabai University. [in persian]

Bagheri, A., Ahmadvand, A. (2014). Organizational Learning Management Network: Information Systems and Human Capital Development, Journal of Management on Police Training, 7(1), 19. [in persian]

Bagherpour Valashani, M. A., Saei, M., Shaani, E. (2013). Auditor's Opinion about the Factors Affecting their Job Satisfaction, Journal of "Empirical Research in Accounting ", 2(2), 65-94. [in persian]

Bashirimanesh, N., Mosavi, H. (2023). The Effect of Auditors' Personality Traits on Job Satisfaction with Mediating Role of the Perception of Social Responsibility, Accounting & Auditing Studies, 11(44), 91-112. magiran.com/p2546608 [in persian]

Belkaoui, A. (1989). Behavioral Accounting. New York: Quorum Books.

Breaux, K., Chiasson, M., Mauldin, S., & Whitney, T. (2009). Ethics education in accounting curricula: does it influence recruiters' hiring decisions of entry-level accountants. Journal of Education for Business, 85 (1), 1-6.

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.

Clabaugh C., Monroe, G. S., & Soutar, G. (2000). Supervisory Factors Affecting Job Satisfaction in Public Accounting Firms. Australian Accounting Review, 10(1), 65-72.

Crossan, M., & Bapuji, B. (2003). Examining the link between knowledge management, organizational learning and performance. Organizational Learning and Knowledge, 5th International Conference, LANCASTER University, June.

Dirsmith, M. W., & Covalski, M. (1985). Informal Communications, nonformal Communications and Mentoring in Public Accounting Firms. Accounting, Organizations and Society, 10 (2), 149-69.

- Ebrahimi, A. (2016). investigating the relationship between intellectual capital and cognitive empowerment with organizational learning among faculty members of Urmia University. Master's Thesis in Educational Management, Faculty of Literature and Human Sciences, Urmia University. [in persian]
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation modeling with unobserved variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Ghayas, M. M., Shaheen, A., & Devi, A. (2022). Personality, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Reviews of Management Sciences*, 3(2), 101- 113.
- Ha, S., Lo, M., & Wang, Y. (2015). Relationship between knowledge management and organizational performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia- Social and Behavioural Science*, 224.184-189.
- Hamidzadeh, M. M., Ohadi, F. Shokri, A. (2021). Explaining the relationship between learning environment ,cognitive and Motivational strategies with professional socialization of accounting Students of Islamic Azad University, *Iranian journal of Behavioral & Valued Accounting*, 5(10), 169-200. [in persian]
- Hashemi, A., Pouraminzadeh, Sa. (2011). The challenges facing the development of human resources and a solution to solve it. *Monthly social, economic, scientific and cultural work and society*, 136, 21-4. [in persian]
- Heidari, Y., Akbarkhani, M, A., Morid Ahmadi Yazdi, Z. (2020). The relationship between auditors' perceptions of audit volume, audit quality, and job satisfaction, *Journal of Accounting and Management vision*, 2(19), 27-41. magiran.com/p2107063 [in persian]
- Herbohn, K. (2004). Job satisfaction dimensions in public accounting practice. *Accounting Research Journal*, 18 (2), 63-82.
- Huber, G.P. (1991). Organizational learning: the contributing processes and the literatures. *Organization Science*, 2 (1), 88-115.
- Julie, S., Persellin, D., Jaime, J., Scott, D., & Michael, S. (2019). Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and Job Satisfaction. *Accounting Horizons*, 33(4), 95-117.
- Khalifeh Soltani, S., Khajavi, A., S. (2016). The Impact of Moral Hazard on Capital Structure, *Journal of Empirical Studies in Financial Accounting*, 12(49), 171-189. magiran.com/p1619366 [in persian]
- Khalifeh sultani S. A., Barari S. (2015). Antecedents and Consequences of Auditor's Role Stress. *fa 2016; 7 (28) :32-55* [in persian]
- Khodabakhshi, M., Samadzadeh, M., Mobaraki, H. (2019). Survey the effect of organizational structure on burnout among employees of Medical & Health Ministry, *Journal of Medicine Spiritual Cultivation*, 28(3), 48-57. magiran.com/p2055782 [in persian]
- Khorrami, M., Sadeghi, M. (1997). Analyzing the difference in management style and employee job satisfaction between large and small auditing companies, *Quarterly Journal of Audit Accounting Studies*, University of Tehran, 19, 155-175. [in persian]
- Lankau, M., & Scandura, T.A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: antecedents, and consequences. *The Academy of Management Journal*, 45 (4), 779-790.
- Liu, G., & Ren, H. (2019). Organizational learning and job satisfaction of trainee auditors: a case study of Chinese CPA firms. *Accounting Research Journal*, 32(2), 70-87.
- Mahdavi, GH., Zamani, R. (2016). The effect of personal characteristics of auditors on their job satisfaction. *Auditing Knowledge*, No. 71, 37-56.[In persian]

Mirzaei Mehr, GH., Fazlzadeh, A. (2019). The Effect of Knowledge Management on the Performance of Audit Firms with the Mediating Role of Organizational Learning, *Journal of Accounting and Management vision*, 1(5), 1-14. magiran.com/p1961363 [in persian]

Mohammadi, M., Tarighi, S., Tayefe Aghakhan Hashtrودي, N. (2018). Organizational Factors and the Effect of Job Satisfaction on the Performance of Auditors, *Journal Of Economics and Business Research*, 9(19), 23-37. magiran.com/p2043695 [in persian]

Moradi, M., Joudaki, R. (2023). The Effect of Organizational Culture, Corporate Governance and Audit Quality on Auditors. *Quarterly Journal of Professional Audit Research*. 3(10): 72-95. [in persian]

Moshashaei, M., Hashemi, A., Forooghi, D. (2021). Effects of Individual Differences on Auditors' Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of "Empirical Research in Accounting "*, 11(1), 53-74. magiran.com/p2293894 [in persian]

Mousavi Kashi, Z., Zahedi Gharebaba, D. (2016). The relation between leadership style and job satisfaction of the Auditors employed in audit firms, *Iranian Management Accounting Association*, 5(20), 103. [in persian]

Newoton, T., & Keenan, T. (1991). Further analyses of the dispositional argument in organizational behavior. *Journal of applied psychology*, 76(7) 81-87.

Patten, D. M. (1995). Supervisory actions and job satisfaction: an analysis of differences between large and small public accounting firms. *Accounting Horizon*, 9 (2), 17-28.

Pourbahrami, B. (2023). The effect of interpersonal intelligence of auditors on audit quality with the mediating role of entrepreneurial behavior. 4 (13): 140-155. [In persian]

Rezazadeh, J., Rajabzadeh, A., Davani Poor, A. (2008). An Investigation into the Supervisory Factors Contributing to the Auditor's Job Satisfaction and Their Intentions to Remain in the Firm: An Iranian Case, *The Iranian Accounting and Auditing Review*, 15(51), 19-36. [in persian]

Rollinson, D., Broodfield, A., & Edwards, D.J. (1998). *Organizational behavior & analysis: An integrated approach*. Addison Wesley Longman.

Saka Helmhout, A. (2009). Organizational learning as a situated routine based activity. *Journal of world Business*, 45(1), 41-48.

Sowunmi, O.A. (2022). Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers. *South African journal of Psychiatry*.28:1801.

Strawser, R. H., Ivancevich, J. M., & Lyon, H.L. (1969). A note on the job satisfaction of accountants in large and small CPA firms. *Journal of Accounting Research*, 7 (2): 339-345.

Sweeney, B., & Boyle, B. (2005). Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants. *The Irish Accounting Review*, 12(2), 47 -73.

Wang, J., Tolson, H., Chiang, T. L., & Huang, Y. (2010). An exploratory factor analysis of organizational learning, job satisfaction, and organizational commitment in small to midsize enterprises in Taiwan. *Human Resource Development Journal*, 13(2), 147-163.

Yukl, G. (2009). Leading organizational learning: Reflections on theory and Research. *The leadership Quarterly* 20(1), 49-53.

پی‌نویس:

- | | |
|--|---|
| 1. Strawser & Ivancevich & Lyon | 14. Saka-Helmhout |
| 2. self-actualisation | 15. Huber |
| 3. Belkaoui | 16. Liu & Ren |
| 4. Chen & Silverthorne | 17. Sweeney & Boyle |
| 5. Accounting Education Change Commission (AECC) | 18. Crossan and Bapuj |
| 6. Wang & Tolson & Chiang and Huang | 19. Rollinson & Broodfield & Edwards |
| 7. Breaux & Chiasson & Mauldin and Whitney | 20. Dirsmith & Covalesski |
| 8. Newton & Keenan | 21. Herbohn |
| 9. Patten | 22. Julie & Persellin & Jaime & Scott and Michael |
| 10. Clabaugh & Monroe and Soutar | 23. Ha & Lo and Wang |
| 11. Sweeney & Boyle | 24. Herbohn |
| 12. IAESB | 25. Fornell & Larcker |
| 13. Yukl | 26. Lankau & Scandura |



COPYRIGHTS

This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی