



The Impact of Promotion Opportunities and Performance Evaluation Criteria on Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Internal Auditors

Bita Mashayekhi * 

*Corresponding Author, Prof., Department of Accounting and Auditing, Faculty of Accounting and Financial Sciences, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: mashayekhi@ut.ac.ir

Zahra Azizzadeh Parikhani 

MSc. Student, Department of Accounting and Auditing, Faculty of Accounting and Financial Sciences, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: zahraazizzadeh@ut.ac.ir

Mohammad Reza Amrolahi 

PhD. Candidate, Department of Accounting and Auditing, Faculty of Accounting and Financial Sciences, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: m.amrolahi@ut.ac.ir

Abstract

Objective

This study investigates the impact of two organizational factors—promotion opportunities and performance evaluation criteria—on the commitment, job satisfaction, and turnover intentions of internal auditors. The preliminary purpose is to identify effective strategies for reducing turnover intention by enhancing organizational commitment and job satisfaction, as frequent turnover can adversely affect the efficiency and performance of the internal audit function.

Methods

This quantitative research utilized a correlational design and employed a survey for data gathering. The statistical population was carefully selected to include internal auditors, with

Citation: Mashayekhi, Bita; Azizzadeh Parikhani, Zahra & Amrolahi, Mohammad Reza (2025). The Impact of Promotion Opportunities and Performance Evaluation Criteria on Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention of Internal Auditors. *Accounting and Auditing Review*, 32(4), 787-820. (in Persian)



data collected from 161 respondents through convenience sampling. A structured questionnaire was designed, comprising items that measured organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, promotion opportunities, and performance evaluation criteria. Data analysis was conducted using Smart-PLS3 software and the structural equation modeling (SEM) technique, chosen for its ability to assess complex relationships and causal paths among variables simultaneously.

Results

Internal auditors who demonstrated higher levels of organizational commitment also reported greater job satisfaction. Furthermore, satisfaction with promotion opportunities and performance evaluation criteria had direct and positive impacts on both organizational commitment and job satisfaction. These results indicate that auditors who are satisfied with their opportunities for advancement and the fairness of performance evaluations tend to exhibit a more substantial commitment to the organization and higher levels of job satisfaction. However, the study did not confirm a significant inverse relationship between job satisfaction and turnover intention, nor between organizational commitment and turnover intention. This finding suggests that neither job satisfaction nor organizational commitment alone may be sufficient to reduce turnover intention among internal auditors. Additional factors, such as external job opportunities, organizational culture, or economic conditions, may also influence turnover decisions. These results highlight the complexity of turnover intention and the need for a broader understanding of its underlying causes within the internal audit profession.

Conclusion

The findings underscore the importance of offering meaningful promotion opportunities, ensuring fairness and transparency in performance evaluation criteria, and reinforcing organizational commitment to enhance job satisfaction. These measures can guide organizations in designing effective human resource policies aimed at reducing turnover intention and improving the retention of skilled internal auditors. Organizations are advised to develop programs such as creating a supportive work environment and promoting an organizational culture based on trust and mutual respect in order to strengthen organizational commitment among employees, especially internal auditors. Managers can also strengthen employee commitment to the organization by designing clear and long-term career paths that demonstrate the relationship between performance, competence, and career advancement. This involves providing learning and professional growth opportunities, as well as creating fair career advancement policies. Future research should also examine the impact of these control variables on the research results regarding reasons for turnover intentions among internal auditors. It is also recommended to use longitudinal methods to examine changes in the relationships between variables over time.

Keywords: Organizational commitment, Job satisfaction, Promotion opportunities, Internal auditor's turnover intention, Performance evaluation criteria.

تأثیر فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد بر تعهد، رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی

بی‌تا مشایخی*

* نویسنده مسئول، استاد، گروه حسابداری و حسابرسی، دانشکده حسابداری و علوم مالی، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
mashayekhi@ut.ac.ir

زهرا عزیززاده پریخانی

دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری و حسابرسی، دانشکده حسابداری و علوم مالی، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
zahraazizadeh@ut.ac.ir

محمدرضا امرالهی

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری و حسابرسی، دانشکده حسابداری و علوم مالی، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
m.amrolahi@ut.ac.ir

چکیده

هدف: این مطالعه به بررسی تأثیر دو عامل تحت کنترل مستقیم سازمان (فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد) بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی می‌پردازد. هدف اصلی پژوهش، شناسایی راه‌کارهایی برای کاهش جابه‌جایی حسابرسان داخلی از طریق تقویت تعهد سازمانی و رضایت شغلی است. ظرفیت و کارایی واحد حسابرسی داخلی ممکن است تحت تأثیر جابه‌جایی مکرر، کاهش رضایت شغلی و کم‌بودن تعهد سازمانی در میان حسابرسان داخلی قرار گیرد؛ بنابراین پژوهش حاضر، به دنبال بررسی عوامل مؤثر بر این متغیرها و ارائه راه‌کارهایی برای بهبود شرایط کاری حسابرسان داخلی است.

روش: این پژوهش کمی با طرح هم‌بستگی انجام شده است. جامعه آماری آن را حسابرسان داخلی تشکیل داده‌اند که در نهایت، ۱۶۱ پرسش‌نامه از طریق روش نمونه‌گیری در دسترس گردآوری شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر گویه‌هایی در زمینه‌های تعهد سازمانی، رضایت شغلی، قصد جابه‌جایی، فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) صورت گرفت. این روش به دلیل توانایی در تحلیل هم‌زمان روابط پیچیده میان متغیرها و بررسی روابط علی، برای پژوهش حاضر مناسب تشخیص داده شد.

استناد: مشایخی، بی‌تا؛ عزیززاده پریخانی، زهرا و امرالهی، محمدرضا (۱۴۰۴). تأثیر فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد بر تعهد، رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۲(۴)، ۷۸۷-۸۲۰.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که تعهد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. به بیان دیگر، حسابرسان داخلی‌ای که تعهد سازمانی بیشتری دارند، رضایت شغلی بیشتری را نیز تجربه می‌کنند. همچنین، رضایت از فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد، به‌طور مستقیم و مثبت بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیرگذار است؛ یعنی حسابرسانی که از فرصت‌های ارتقا و شفافیت در معیارهای ارزیابی عملکرد رضایت بیشتری دارند، از تعهد سازمانی و رضایت شغلی بیشتری نیز برخوردارند. با این حال، رابطه معکوس میان رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی تأیید نشد. این یافته نشان می‌دهد که رضایت شغلی به‌تنهایی نمی‌تواند عامل کاهش‌دهنده قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی در نظر گرفته شود و عوامل دیگری نیز ممکن است در این زمینه نقش داشته باشند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش بر اهمیت ایجاد فرصت‌های ارتقا، شفافیت در معیارهای ارزیابی عملکرد و تقویت تعهد سازمانی برای بهبود رضایت شغلی تأکید دارد. این یافته‌ها می‌تواند به مدیران سازمان‌ها، در طراحی سیاست‌های منابع انسانی مؤثر و کاهش جابه‌جایی حسابرسان داخلی کمک کند. به‌طور خاص، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب، ارتقا‌های عادلانه و شفافیت در ارزیابی عملکرد، تعهد و رضایت شغلی حسابرسان داخلی را افزایش دهند. این اقدامات نه‌تنها به بهبود عملکرد واحدهای حسابرسی داخلی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به کاهش هزینه‌های ناشی از جابه‌جایی کارکنان و حفظ نیروهای متخصص منجر شود. به سازمان‌ها توصیه می‌شود که به‌منظور تقویت تعهد سازمانی در بین کارکنان، به‌ویژه حسابرسان داخلی، برنامه‌هایی را مانند ایجاد محیط کاری حمایتی و ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل تدوین کنند. مدیران همچنین می‌توانند با طراحی مسیرهای شغلی روشن و بلندمدت برای کارکنان که رابطه بین عملکرد، شایستگی و بهبود شغلی را نشان می‌دهد، فراهم کردن فرصت‌های یادگیری و رشد حرفه‌ای و ایجاد سیاست‌های منصفانه برای بهبود شغلی، تعهد کارکنان به سازمان را تقویت کنند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آتی، به بررسی سایر عوامل مؤثر بر قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی و نقش متغیرهای تعدیل‌کننده در این رابطه بپردازند.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرصت ارتقا، قصد جابه‌جایی حسابرس داخلی، معیار ارزیابی.

مقدمه

حسابرسی داخلی یکی از ارکان اساسی نظام حاکمیت شرکتی در سازمان‌ها محسوب می‌شود و اهمیت آن در ساختارهای مختلف سازمانی سراسر جهان انکارناپذیر است. این سازوکار به‌عنوان ابزاری کارآمد برای نظارت و ارتقای حاکمیت شرکتی مطرح می‌شود و نقش کلیدی آن، ایجاد ارزش افزوده برای سازمان‌هاست (گراملینگ، مالت، اشنایدر و چرچ^۱، ۲۰۰۴). افزون بر نقش نظارتی، حسابرسی داخلی می‌تواند به کاهش عدم تقارن اطلاعاتی میان کمیته حسابرسی و مدیریت کمک کند (سارنز و عبدالمحمدی^۲، ۲۰۱۱). استقرار حاکمیت شرکتی و تقویت واحد حسابرسی داخلی، می‌تواند بر نقدینگی سهام شرکت‌ها تأثیر مثبتی داشته باشد (ال‌جائفی، الراساس و القادسی^۳، ۲۰۱۷). علاوه بر این، حسابرسی داخلی، نه تنها در پیشگیری و شناسایی تقلب نقش مؤثری ایفا می‌کند، بلکه در تقویت و گسترش فرهنگ اخلاقی سازمان نیز تأثیرگذار است (مایان و کارملی^۴، ۲۰۱۶). جایگاه ویژه حسابرسان داخلی، به‌عنوان بخش کلیدی نظام راهبری یکپارچه و همچنین، نیاز شرکت‌ها به ارزیابی مستمر کنترل‌های داخلی، اهمیت کیفیت حسابرسی داخلی را به‌عنوان یکی از عناصر اصلی حاکمیت شرکتی پُررنگ‌تر کرده است. کیفیت حسابرسی داخلی می‌تواند اطمینان ذی‌نفعان را در محیط کسب‌وکار افزایش دهد و اعتماد آنان را به اطلاعات ارائه‌شده توسط حسابرسان داخلی فراهم کند. این اعتماد مستلزم ارزیابی مستمر ذی‌نفعان از کیفیت خدمات اطمینان‌بخشی و مشاوره‌ای حسابرسی داخلی است؛ بنابراین حسابرسی داخلی باید از سطح مطلوبی از کیفیت برخوردار باشد. کیفیت حسابرسی داخلی، به‌طور عمده تحت تأثیر دو دسته عوامل انسانی و سازمانی قرار دارد. منظور از عوامل انسانی، ویژگی‌های فردی و شایستگی، تحصیلات، سابقه کاری و گواهی‌نامه‌های حرفه‌ای حسابرس داخلی است و عوامل سازمانی به استقلال، برنامه‌ریزی و گزارش‌ها، اندازه واحد حسابرسی داخلی و عدم اطمینان محیطی و پیچیدگی شرکت اشاره می‌کند (مشتی دوست و دستگیر، ۱۳۹۸؛ مشایخی، ونکی و سیوندیان، ۱۴۰۰). مشایخی و یزدانیان (۱۳۹۷) صلاحیت حسابرس داخلی را یکی از عناصر کلیدی حسابرسی داخلی معرفی کرده‌اند. اخروی جوقان، رحیمیان و قره‌داغی (۱۳۹۷) نیز بر اهمیت صلاحیت حرفه‌ای کارکنان حسابرسی داخلی و تأثیر آن بر اثربخشی حسابرسی تأکید کرده‌اند. با توجه به جایگاه حیاتی واحد حسابرسی داخلی و نقش برجسته عوامل انسانی در کیفیت حسابرسی، حفظ کارکنان ماهر و شایسته، از دغدغه‌های مهم مدیران این واحد به شمار می‌رود. در دنیای پُر تحول امروز، یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌ها، حفظ نیروی انسانی متخصص و توانمند است. از منظر اقتصادی، ترک خدمت کارکنان پیامدهای مالی چشمگیری برای سازمان‌ها به همراه دارد که می‌توان آن‌ها را در دو دسته کلی هزینه‌های مستقیم و هزینه‌های غیرمستقیم طبقه‌بندی کرد. منظور از هزینه‌های مستقیم، هزینه‌های فرایند جذب، استخدام، آموزش و جایگزینی نیروی جدید است. در مقابل، هزینه‌های غیرمستقیم عبارت‌اند از: عواملی همچون کاهش بهره‌وری کارکنان جدید در دوران یادگیری و تطبیق، کاهش انگیزش و روحیه کارکنان باقی‌مانده، تضعیف انسجام تیمی و ازدست‌رفتن دانش ضمنی و تجربه‌های انباشته در سازمان اشاره دارد (تزاینر و بیراتی^۵، ۱۹۹۶؛ کسکیو^۶، ۱۹۹۱).

1. Gramling, Maletta, Schneider & Church
2. Sarens and Abdolmohammadi
3. Al-Jaifi, Al-Rassas and Al-Qadasi
4. Ma'ayan and Carmeli
5. Tziner and Birati
6. Cascio

هزینه مستقیم جایگزینی نیروی انسانی، ممکن است معادل ۵۰ تا ۶۰ درصد از حقوق سالانه فرد باشد؛ این در حالی است که کل هزینه‌های مرتبط با ترک خدمت می‌تواند تا ۹۰ تا ۲۰۰ درصد حقوق سالانه را نیز شامل شود (آستین^۱، ۲۰۲۴). این موضوع سازمان‌ها را وادار کرده است تا به دنبال استراتژی‌هایی مؤثر برای کاهش میزان جابه‌جایی و حفظ کارکنان کلیدی خود باشند. هرچند برنامه‌های متعددی در این زمینه پیشنهاد شده است، مؤثر بودن آن‌ها مستلزم شناخت دقیق دلایل جابه‌جایی است (کوهن^۲، ۲۰۱۳). با توجه به اهمیت روزافزون نگهداشت حسابرسان داخلی، نیاز به بررسی علل خروج این گروه از سازمان‌ها، بیش‌ازپیش احساس می‌شود. بر اساس جست‌وجوی نویسندگان این پژوهش، در ایران تاکنون پژوهش درخور توجهی در این حوزه انجام نشده است و این موضوع، شکافی مهم در مطالعات حسابرسی داخلی محسوب می‌شود. هدف پژوهش حاضر، پُرکردن این خلأ از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر نگهداشت حسابرسان داخلی و کمک به سازمان‌ها در به‌کارگیری راهکارهای مؤثر برای کاهش جابه‌جایی این نیروی ارزشمند است تا بدین ترتیب عملکرد و شفافیت سازمانی بهبود یابد. در زمینه عوامل مؤثر بر قصد جابه‌جایی، گرگسون^۳ (۱۹۹۰) مدل قصد جابه‌جایی حسابداران را معرفی کرده است که عوامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به‌عنوان پیش‌نیازهای اصلی شامل می‌شود. همچنین عمر و احمد^۴ (۲۰۱۴) رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های معنادار قصد ترک خدمت حسابرسان داخلی شناخته‌اند؛ زیرا این دو عامل اثر منفی شایان توجهی بر قصد جابه‌جایی دارند. در این مطالعه، تأثیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی، بر قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی بررسی شده است.

به‌منظور درک عمیق‌تر موضوع، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز حائز اهمیت است. کوارلس^۵ (۱۹۹۴) معتقد است که برخی ویژگی‌ها و عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی کارکنان یک سازمان، ماهیت شخصی دارند، مانند سن و سطح تحصیلات که به میزان اندکی تحت‌تأثیر اقدامات سازمانی قرار می‌گیرند. در مقابل، عوامل ساختاری و سیاست‌های سازمانی که شامل سیستم‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد هستند، در تغییرات این عوامل نقش مهمی دارند. پژوهش حاضر به‌طور متمرکز، به بررسی تأثیر فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی می‌پردازد تا پاسخ‌گوی این پرسش باشد که آیا این عوامل سازمانی نقشی مؤثری در تغییر این عوامل دارند یا خیر.

این پژوهش به چند طریق به توسعه ادبیات حسابداری و حسابرسی کمک می‌کند:

اول، این مطالعه با به‌کارگیری یکی از نظریه‌های معروف موجود در رفتار سازمانی، یعنی نظریه دوعاملی هرزبرگ در ادبیات حسابرسی داخلی، به استحکام علمی و اعتبار پژوهش‌های موجود در این حوزه می‌افزاید.

دوم، این پژوهش با پل زدن بین ادبیات مدیریت منابع انسانی و پژوهش‌های حسابرسی، دیدگاهی رفتاری پیرامون تأثیر سیاست‌های سازمانی بر حسابرسان داخلی ارائه می‌دهد.

1. Austin
2. Cohen
3. Gregson
4. Omar and Ahmad
5. Quarles

سوم، این مطالعه با هدف قراردادن موضوعی حیاتی در رابطه با میزان بالای جابه‌جایی در حسابرسی داخلی، به بهبود ادبیات موجود در زمینه انگیزه و حفظ حساب‌برسان داخلی کمک می‌کند.

در نهایت، این مطالعه می‌تواند الهام‌بخش انجام پژوهش‌های بیشتری در خصوص تأثیر سایر اقدام‌های منابع انسانی (مانند مربیگری، آموزش و تعادل کار و زندگی) بر تصمیم‌های شغلی حساب‌برسان داخلی باشد. همچنین می‌تواند به انجام مطالعات بین فرهنگی در خصوص سازوکارهای ارتقا و ارزیابی در محیط‌های نظارتی مختلف، شامل حسابرسی داخلی منجر شود.

مخاطبان اصلی نتایج پژوهش سازمان‌ها هستند که می‌توانند با شناخت بهتر چگونگی اثرگذاری معیارهای مختلف ارزیابی (شامل معیارهای عملکرد محور)، بر درک حساب‌برسان داخلی از انصاف و رشد شغلی، سیستم‌های ارزیابی عملکرد بهتری که با انتظارات حساب‌برسان داخلی هماهنگ است و روحیه آن‌ها را بهبود می‌بخشد، طراحی کنند.

ساختار ادامه مقاله بدین ترتیب است: در بخش دوم، مبانی نظری و پیشینه پژوهش مرور و فرضیه‌های پژوهش توسعه داده می‌شوند. بخش سوم، به روش‌شناسی پژوهش، شامل جامعه و نمونه آماری و مدل‌های پژوهش اختصاص دارد. در بخش چهارم، یافته‌های آماری و تحلیل داده‌ها ارائه می‌شود و در بخش پایانی، نتیجه‌گیری، شامل کاربردهای عملی نتایج پژوهش، محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی ارائه خواهد شد.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌های پژوهش

رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد جابه‌جایی حساب‌برسان داخلی

قصد جابه‌جایی به تمایل کارکنان برای ترک داوطلبانه سازمان اشاره دارد. این پدیده می‌تواند برای سازمان‌ها زیان‌بار باشد و از جمله چالش‌های مهم در مسیر رشد آن‌ها تلقی شود (موبلی^۱، ۱۹۸۲؛ دونگ، سو و بارتول^۲، ۲۰۱۴)؛ به همین دلیل، سازمان‌ها بر شناسایی و بهره‌گیری از عوامل مؤثر در کاهش قصد جابه‌جایی کارکنان تأکید دارند (لی^۳، ۲۰۱۷). موبلی (۱۹۸۲) عوامل مؤثر بر قصد جابه‌جایی را به دو دسته کلی تقسیم‌بندی کرده است: عوامل سازمانی و عوامل فردی. منظور از عوامل سازمانی، شرایط کاری، اندازه سازمان، حقوق و دستمزد و ویژگی‌های شغلی مانند یکنواختی وظایف و میزان استقلال است. در مقابل، عوامل فردی به ویژگی‌هایی همچون سن، جنسیت، تحصیلات، شرایط زندگی، خصوصیات شخصیتی و توانمندی‌های فردی مربوط می‌شود. مطالعات متعدد، بر نقش عوامل سازمانی در قصد جابه‌جایی حساب‌برسان تأکید دارند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به عنوان متغیرهای کلیدی معرفی می‌کنند (ایگباریا و گرینهاس^۴، ۱۹۹۲). رضایت شغلی زمانی شکل می‌گیرد که نیازها و انتظارات کارکنان با مزایای ارائه‌شده توسط سازمان هم‌راستا باشد. این انطباق موجب افزایش رضایت و کاهش تمایل به ترک سازمان می‌شود (چیانگ و هسیه^۵، ۲۰۱۲).

1. Mobley
2. Dong, Seo & Bartol
3. Lee
4. Igbaria and Greenhaus
5. Chiang and Hsieh

طبق نظریهٔ دوعاملی هرزبرگ^۱ (۱۹۵۹)، رضایت و ناراضایتی در محل کار، تحت تأثیر دو مجموعهٔ جداگانه از عوامل قرار دارند: عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی. عوامل بهداشتی، مانند حقوق و شرایط کاری، از ناراضایتی جلوگیری می‌کنند، اما لزوماً باعث ایجاد انگیزه در کارکنان نمی‌شوند؛ در حالی که عوامل انگیزشی مانند موفقیت و قدردانی، برای ایجاد رضایت شغلی و انگیزه بسیار مهم هستند (الرواحی، سلگرن، آلتوبی، الوهایبی و بروملز^۲، ۲۰۲۰؛ رانی، می و هینگ^۳، ۲۰۱۸). هرزبرگ، مازنر و اسنیدرمن^۴ (۱۹۵۹) نشان دادند که حقوق به‌تنهایی منبع اصلی رضایت شغلی نیست و رضایت از طریق ترکیبی از عوامل درونی و بیرونی شکل می‌گیرد. برای نمونه، دستاورد به‌معنای توانایی کارکنان در غلبه بر چالش‌ها و حل مسائل سازمانی است. این تجربه، حس موفقیت و اعتمادبه‌نفس را در آن‌ها تقویت می‌کند (روتانکون و اوگونلانا^۵، ۲۰۰۳؛ ورنیمونت^۶، ۱۹۶۶). همچنین، امکان ارتقای وضعیت شغلی و نفس کار که رابطهٔ کارکنان با وظایف خود را تعریف می‌کند، از عوامل مهم رضایت شغلی به‌شمار می‌روند (وودروف^۷، ۲۰۰۶؛ هرزبرگ و همکاران، ۱۹۵۹). رشد حرفه‌ای و توسعهٔ مهارت‌ها نیز به افزایش رضایت شغلی کمک می‌کند (پالمر، زیگن‌فاس و پینسکر^۸، ۲۰۰۴). قدردانی، چه به‌صورت کلامی و چه به‌صورت حمایتی، در رضایت کارکنان نقش مهمی دارد (روستانکون و اوگونلانا^۹، ۲۰۰۳). میان عوامل بیرونی مؤثر بر رضایت شغلی، سیاست‌های سازمانی، سطح حقوق و مزایا، شرایط کاری، روابط بین‌فردی در محیط کار، امنیت شغلی و کیفیت ارتباط با سرپرستان، اهمیت بسیار زیادی دارد. روابط مثبت میان همکاران و نیز تعامل سازنده با مدیران، می‌تواند فضای روانی محیط کار را بهبود بخشد و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد (پروون^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ بونتیس و سرنکو^{۱۱}، ۲۰۰۷). صفی‌پور افشار، سلطانی‌نژاد و سلطانی‌نژاد (۱۴۰۲) نیز بر لزوم ایجاد جو امن و مشارکتی توسط مدیر حسابرسی داخلی تأکید کرده‌اند و به‌کارگیری محرک‌های تشویقی انگیزشی را عامل افزایش انگیزهٔ کارکنان و بهبود عملکرد و تعهد آن‌ها دانسته‌اند. همچنین، در وضعیت اقتصادی ناپایدار، امنیت شغلی به‌عنوان عاملی حیاتی در حفظ رضایت کارکنان شناخته می‌شود (اسلام و اسماعیل^{۱۲}، ۲۰۰۸). افزون‌براین، نظام جبران خدمات و کیفیت شرایط فیزیکی محیط کار نیز در شکل‌گیری نگرش مثبت نسبت به شغل نقش مؤثری ایفا می‌کنند (مالکا و چاتمن^{۱۳}، ۲۰۰۳؛ اسلام و اسماعیل، ۲۰۰۸).

مطالعات نشان داده‌اند که رضایت شغلی با کاهش غیبت و تمایل به ترک شغل رابطه‌ای معکوس دارد (آچيسان و لفرِتس^{۱۴}، ۱۹۷۳). از این رو، سازمان‌ها با ارتقای رضایت شغلی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن، می‌توانند محیط کاری

1. Herzberg's Two-Factor Theory

2. Alrawahi, Sellgren, Altouby, Alwahaibi & Brommels

3. Rani, Mee and Heang

4. Herzberg, Mausner and Snyderman

5. Ruthankoon and Ogunlana

6. Wernimont

7. Woodruffe

8. Palmer, Ziegenfuss and Pinsker

9. Ruthankoon and Ogunlana

10. Peroune

11. Bontis and Serenko

12. Islam and Ismail

13. Malka and Chatman

14. Atchison and Lefferts

مساعده‌تری فراهم کنند که به بهبود نگهداشت کارکنان منجر شود (کالاها و کلدول^۱، ۲۰۱۴؛ استیدل، گوکل و ورت^۲، ۲۰۱۳). غیائی قروه و لشگری (۱۴۰۲) دریافتند که مؤلفه‌های گوناگون رضایت شغلی، شامل مؤلفه‌های محیطی، محتوایی و فردی با گردش شغلی حسابرسان داخلی رابطه‌ای معنادار دارند. کوتالاوالا و ساماراکون^۳ (۲۰۱۸) با بررسی رضایت شغلی و قصد ترک شغل در میان حسابرسان داخلی و حسابرسان مالی در دانشگاه‌های سریلانکا، به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل حسابرسان داخلی و حسابرسان مالی، رابطه منفی معناداری وجود دارد. لی (۲۰۱۷) به بررسی رابطه بین رضایت شغلی درونی و بیرونی و قصد جابه‌جایی در بین حسابرسان داخلی پرداخت و نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی رابطه معکوسی وجود دارد. هلسیا و یورنیواتی^۴ (۲۰۱۹) به تحلیل رابطه کمال‌گرایی و استرس شغلی با قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی با متغیر تعدیلگر رضایت شغلی پرداختند و دریافتند که رضایت شغلی تأثیر منفی بااهمیتی بر قصد جابه‌جایی دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و ملاحظات مفهومی مرتبط با رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: بین سطح رضایت شغلی حسابرسان داخلی و قصد جابه‌جایی آنان، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

تا پیش از مطالعه پورتر، استیرز، مودی و بولیان^۵ (۱۹۷۴)، رضایت شغلی مهم‌ترین عامل مؤثر بر قصد جابه‌جایی شناخته می‌شد؛ اما آن‌ها نشان دادند که تعهد سازمانی نیز در این رابطه نقش مهمی ایفا می‌کند. در ادبیات پژوهشی، تعاریف متعددی از تعهد سازمانی ارائه شده است و هنوز توافق کلی برای تعریف واحدی وجود ندارد (روسو^۶، ۲۰۱۳)؛ با این حال، تعهد سازمانی معمولاً نوعی نگرش تعریف می‌شود که در آن، کارکنان به سازمان احساس تعلق و ارتباط عمیق دارند (السوید و محمد^۷، ۲۰۱۳؛ زهیر، موچلدیلی و زهیر^۸، ۲۰۱۲) و اهداف و ارزش‌های سازمان را معتبر و ارزشمند می‌دانند؛ در نتیجه، افراد با تعهد سازمانی زیاد، تمایل دارند که برای موفقیت سازمان تلاش کنند و اهداف آن را بپذیرند (سنتونا^۹، ۲۰۱۵). تعهد سازمانی، به عنوان عاملی کلیدی در درک عملکرد شغلی و رضایت کلی کارکنان شناخته می‌شود (گردینواک و یانسی^{۱۰}، ۲۰۱۲) و تأثیر مهمی بر رابطه میان کارکنان و سازمان و همچنین تصمیم به ماندن یا ترک سازمان دارد (سلامت، نوردین و عدنان^{۱۱}، ۲۰۱۳). کارکنانی که احساس می‌کنند برای سازمان ارزشمند هستند، معمولاً از بهره‌وری و عملکرد بالاتری برخوردارند (گردینواک و یانسی، ۲۰۱۲). فاروغ و ضیا^{۱۲} (۲۰۱۳) نیز تأکید می‌کنند که تعهد سازمانی، در توسعه سازمانی و ارتقای کیفیت کار و خدمات نقش مهمی ایفا می‌کند. از این رو، افرادی که به سازمان خود

1. Callaghan and Coldwell
2. Steidle, Gockel & Werth
3. Kothalawala and Samarakoon
4. Helsya and Yurniwati
5. Porter, Steers, Mowday & Boulian
6. Rusu
7. Eleswed and Mohmmmed
8. Zehir, Muceldili and Zehir
9. Sentuna
10. Grdinovac and Yancey
11. Selamat, Nordin and Adnan
12. Farooq and Zia

متعهد هستند، احتمال بیشتری دارد که برای تحقق اهداف سازمان تلاش کنند و حتی در فرایند کار خلاقیت به خرج دهند (دیوید، گیدوانی، برتار و سینگ^۱، ۲۰۱۵). تعهد سازمانی برای سلامت و عملکرد کارکنان اهمیت زیادی دارد (مالک، نواب، نعیم و دانش^۲، ۲۰۱۰). شایان توجه است که حضور فعال در فعالیت‌های سازمانی، لزوماً به معنای تعهد کامل به سازمان نیست (مولیوان، گرین و راب^۳، ۲۰۰۹). به منظور ایجاد تعهد کامل، رضایت مستمر و همچنین، سیاست‌ها و برنامه‌های پاداش مناسب لازم است. کاهش تعهد سازمانی معمولاً با پیامدهای منفی مانند افزایش تأخیر، کاهش عملکرد، غیبت و افزایش قصد ترک و جابه‌جایی کارکنان همراه است که در نهایت کارایی و اثربخشی سازمان را کاهش می‌دهد. پژوهش‌های متعددی، از جمله پژوهش‌های سو^۴ (۲۰۱۵)، سانتوسو، سیتومپول و بودیاتمانتو^۵ (۲۰۱۸) و پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، رابطه معکوس میان تعهد سازمانی و جابه‌جایی یا قصد ترک کار را تأیید کرده‌اند. همچنین، افرادی که تعهد احساسی قوی‌تری به سازمان دارند، در مقایسه با کسانی که وابستگی احساسی ضعیف‌تری دارند، عملکرد بهتری ارائه می‌دهند (ماسیندی، اونوجافه، تنگه و اوکپره^۶، ۲۰۲۳). در حالی که تعهد سازمانی به عنوان متغیری کلیدی در پیش‌بینی رفتارهای ترک شغل شناخته شده، بررسی پیوندهای بین آن و سایر سازه‌های روان‌شناختی نظیر رضایت شغلی، می‌تواند درک عمیق‌تری از فرایندهای ماندگاری کارکنان در سازمان ارائه دهد. در رابطه با ارتباط بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی نیز پژوهش‌های متعددی ارتباط میان این دو متغیر را مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما ترتیب علی و رابطه دقیق بین آن‌ها، در ادبیات حوزه رفتار سازمانی به طور قاطع و یکسان پذیرفته نشده است. برای نمونه، پورتر و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی و رضایت شغلی را نگرش‌هایی مرتبط، اما قابل تمایز معرفی کرده‌اند؛ به گونه‌ای که تعهد سازمانی پاسخ عاطفی به کل سازمان و رضایت شغلی پاسخ عاطفی به جنبه‌های خاص شغل است. در پژوهش‌های مختلف، برخی محققان مانند آناری^۷ (۲۰۱۲)، آیدوغدو و آسیگیل^۸ (۲۰۱۱) و اسلامی و قره‌کانی^۹ (۲۰۱۲) رضایت شغلی را به عنوان پیش‌زمینه یا متغیر مقدماتی تعهد سازمانی مطرح کرده‌اند، در حالی که گروهی دیگر، نظیر عمران، عارف، چیم و عظیم^{۱۰} (۲۰۱۴) و نافی^{۱۱} (۲۰۱۵)، تعهد سازمانی را به عنوان متغیر پیش‌زمینه رضایت شغلی معرفی کرده‌اند.

بنابراین، بر اساس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و ملاحظات مفهومی مرتبط با تعهد سازمانی و قصد جابه‌جایی و

همچنین، در ارتباط با رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی، فرضیه‌های دوم و سوم پژوهش به شرح زیر مطرح شده‌اند:

فرضیه دوم: بین سطح تعهد سازمانی حساب‌برسان داخلی و قصد جابه‌جایی آنان، رابطه معکوس و معنادار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین سطح تعهد سازمانی حساب‌برسان داخلی و رضایت شغلی آنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

1. David, Gidwani, Birtare & Singh
2. Malik, Nawab, Naeem & Danish
3. Muliawan, Green and Robb
4. Sow
5. Santoso, Sitompul and Budiatmanto
6. Masindi, Onojaefe, Tengeh & Ukpere
7. Anari
8. Aydogdu and Asikgil
9. Eslami and Gharakani
10. Imran, Arif, Cheema & Azeem
11. Nafei

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی حساب‌رسان داخلی

ارتقا یکی از عناصر کلیدی رشد حرفه‌ای در سازمان‌هاست و به انتقال فرد از سطوح پایین‌تر به سطوح بالاتر در سلسله‌مراتب شغلی اطلاق می‌شود (ژو^۱، ۲۰۰۱). کوارلس (۱۹۹۴) سیاست‌های ارتقا را از عوامل تأثیرگذار بر نگرش‌ها و واکنش‌های کارکنان، از جمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی، می‌داند. ادراک کارکنان از عدالت و شفافیت در سیاست‌های ارتقا، می‌تواند در تعهد حرفه‌ای آنان نقش مهمی ایفا کند. سوپر و مینور^۲ (۱۹۸۷) دریافتند که توسعه مسیر شغلی و سطح رضایت از فرصت‌های ارتقا، به‌طور مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر می‌گذارد. همچنین، کوری، ویکفیلد، پرایس و مولر^۳ (۱۹۸۶) بیان کردند که فرصت‌های ارتقا، بر تعهد سازمانی افراد تأثیر مثبت و معناداری دارند؛ بنابراین نارضایتی از فرصت‌های ارتقا، ممکن است به تضعیف تعهد سازمانی، کاهش رضایت شغلی و افزایش تمایل به ترک سازمان بینجامد. لالر^۴ (۱۹۷۳) نیز بر اهمیت نگرانی کارکنان به فرصت‌های ارتقا به‌عنوان یکی از عوامل اصلی نارضایتی تأکید کرده است.

ارزیابی عملکرد، به‌عنوان یکی از ابزارهای کلیدی در مدیریت منابع انسانی، فرایندی است که از طریق آن عملکرد کارکنان سنجیده و بازخورد مناسبی ارائه می‌شود (گوزوکارا، هاتیپ‌اوغلو و اونجل‌گونش^۵، ۲۰۱۷؛ ون‌دایک و شودل^۶، ۲۰۱۵). هدف اصلی ارزیابی عملکرد، ارتقای بهره‌وری فردی در راستای تحقق اهداف راهبردی سازمان است (مانی^۷، ۲۰۰۲). ارزیابی‌های منصفانه و شفاف، می‌تواند موجب افزایش انگیزش درونی و بروز رفتارهای سازمانی مثبت در کارکنان شود (گرومن و ساکس^۸، ۲۰۱۱). رضایت کارکنان از سیستم ارزیابی عملکرد، واکنش آن‌ها به این سیستم و ارزشی که برای سازمان ایجاد می‌کند را نشان می‌دهد (اسماعیل و گالی^۹، ۲۰۱۷). رضایت از نظام ارزیابی عملکرد، به‌شکل مستقیم بر انگیزش درونی و ارتقای کیفیت عملکرد فردی تأثیرگذار است (محمدعلی و الشنوانی^{۱۰}، ۲۰۱۶). رضایت کارکنان از سیستم ارزیابی عملکرد، به ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد منجر می‌شود که در آن، احساس تعلق و عواطف مثبت به سازمان تقویت می‌شود (سینگ و لونکار^{۱۱}، ۲۰۱۸).

رود، سورنسن و لاولر^{۱۲} (۱۹۷۷) در مطالعه‌ای روی حسابداران دریافتند بیشتر افرادی که به‌صورت داوطلبانه سازمان را ترک کردند، به‌دلیل عدم اطمینان به ارزیابی عملکرد خود این تصمیم را گرفته‌اند. این یافته بر اهمیت عدالت و شفافیت در ارزیابی عملکرد تأکید می‌کند. به همین دلیل، وجود نظام ارزیابی عملکردی شفاف و عادلانه و برداشت مثبت کارکنان از آن، می‌تواند به افزایش تعلق سازمانی، ارتقای انگیزه و کاهش تمایل به ترک سازمان کمک کند (مانی،

1. Zhou
2. Super and Minor
3. Curry, Wakefield, Price & Mueller
4. Lawler
5. Gözükar, Hatipoğlu and Öncel Güneş
6. Van Dijk and Schodl
7. Mani
8. Gruman and Saks
9. Ismail and Gali
10. Mohamed Aly and El-Shanawany
11. Singh and Loncar
12. Rhode, Sorensen and Lawler

۲۰۰۲؛ گرومن و ساکس، ۲۰۱۱). عدالت در ارزیابی عملکرد، به‌طور معنادار با افزایش رضایت، تعهد و انگیزش کارکنان ارتباط دارد (صالح، امین، مودا و هلیم، ۲۰۰۸).

بر اساس یافته‌های پژوهش‌های پیشین و ملاحظات مفهومی، فرضیه‌های چهارم تا هفتم این پژوهش به شرح زیر طراحی شده‌اند:

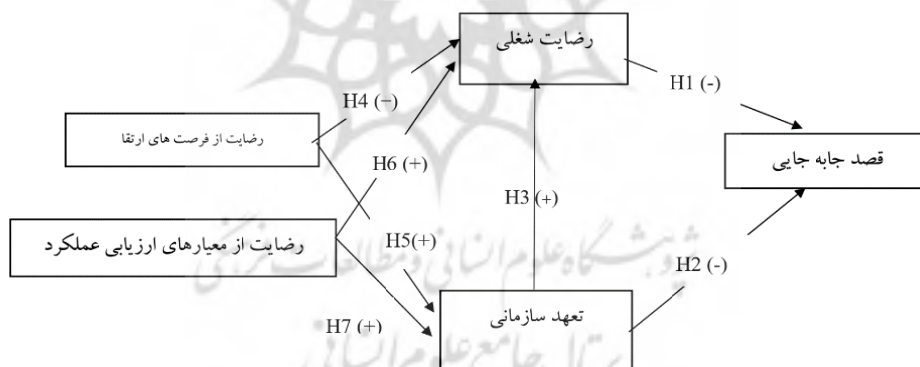
فرضیه چهارم: بین رضایت حساب‌رسان داخلی از فرصت‌های ارتقای ارائه شده و رضایت شغلی، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین رضایت حساب‌رسان داخلی از فرصت‌های ارتقا ارائه شده و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

فرضیه ششم: بین رضایت حساب‌رسان از معیارهای به‌کاررفته برای ارزیابی در ارتقا و سیستم پاداش‌دهی حساب‌رسان داخلی و رضایت شغلی آنان، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین رضایت حساب‌رسان از معیارهای به‌کاررفته برای ارزیابی در ارتقا و سیستم پاداش‌دهی حساب‌رسان داخلی و تعهد سازمانی آنان، رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

با توجه به مفاهیم مطرح شده در بخش‌های پیشین و مطابق با الگوی کوارلس (۱۹۹۴)، مدل پژوهش حاضر به‌منظور آزمون فرضیه‌ها به‌صورت زیر تدوین شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نوع کاربردی و با رویکردی کمی، در چارچوب یک طرح هم‌بستگی انجام شده است. هدف پژوهش، بررسی نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی قصد ترک شغل کارکنان است. داده‌های پژوهش از طریق روش پیمایشی و با استفاده از ابزار پرسش‌نامه گردآوری شده است. جامعه آماری تحقیق را حساب‌رسان داخلی فعال در شرکت‌های ایرانی تشکیل می‌دهند. با توجه به نبود آمار دقیق درباره تعداد این افراد، جامعه آماری به‌صورت نامحدود در نظر گرفته شده و حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه‌گیری برای جوامع نامحدود محاسبه شده است:

$$\frac{t^2 pq}{d^2} = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.10)^2} = \frac{0.9604}{0.01} = 96.04 \sim 96 \quad (\text{رابطه ۱})$$

در این رابطه، n بیانگر اندازه نمونه، $z = t$ و $z = 1/96$ (مقدار متغیر استاندارد شده در واحد متناظر با سطح اطمینان) در سطح احتمال ۹۵ درصد، $p = q = 50\% = 0.5$ (نسبت موفقیت و q نسبت شکست فرضیه است) و $d = 0.10$ خطای برآوردی نمونه است. با جای‌گذاری مقادیر در رابطه ۱، حجم نمونه به‌دست آمده است. براین اساس، حجم نمونه مورد نیاز ۹۶ نفر تعیین و روش نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس انتخاب شد. در مرحله اجرا، پرسش‌نامه‌ها برای ۳۰۰ نفر ارسال شد که در نهایت، ۱۶۱ پرسش‌نامه کامل با قابلیت تحلیل بازگشت که بیش از ۵۰ درصد از کل پرسش‌نامه‌های توزیع شده را تشکیل می‌دهد.

ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ای شامل ۳۶ گویه بود که بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شد. پس از شناسایی اولیه گویه‌ها بر پایه منابع علمی معتبر، اعتبار محتوایی پرسش‌نامه توسط جمعی از متخصصان حوزه حسابرسی بررسی و تأیید شد. همچنین، به‌منظور اطمینان از پایایی ابزار اندازه‌گیری، آزمون‌های آماری مربوطه به‌کار گرفته شد. پرسش‌نامه پیش از اجرای نهایی، به‌صورت آزمایشی در میان گروهی محدود از جامعه آماری توزیع شد تا میزان شفافیت و قابلیت فهم سؤال‌ها ارزیابی شود. بر اساس بازخوردهای دریافتی، اصلاحات لازم در ساختار و بیان گویه‌ها انجام گرفت. فرایند تدوین پرسش‌نامه به‌گونه‌ای طراحی شد که هر گویه با چارچوب نظری پژوهش و فرضیه‌های مطرح شده هم‌راستا باشد و ابعاد مدنظر متغیرهای تحقیق را به‌طور دقیق اندازه‌گیری کند. همچنین، در نگارش سؤال‌ها، تلاش شد که از زبان ساده، روان و فهمیدنی استفاده شود تا پاسخ‌دهندگان بتوانند با دقت و سهولت به آن‌ها پاسخ دهند که این امر به ارتقای کیفیت داده‌های جمع‌آوری شده کمک شایانی کرد. خلاصه‌ای از ساختار پرسش‌نامه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. خلاصه‌ای از پرسش‌نامه پژوهش

متغیر	نوع متغیر	تعداد سؤال‌ها	امتیازدهی	منبع
قصد جابه‌جایی	متغیر وابسته	۲	مقیاس لیکرت	لی (۲۰۱۷)
رضایت شغلی		۱۷		مین‌سوتا (۱۹۶۷) به نقل از ویس، دیویس، انگلند و لافکوئیست ^۱ (۱۹۷۷)
تعهد سازمانی	متغیر مستقل/وابسته	۹		پورتر و همکاران (۱۹۷۴)
رضایت از فرصت‌های ارتقا	متغیرهای	۴		الرابیش، رحیم، ابومدینی و وسورنو ^۲ (۲۰۱۱)
رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد	مستقل	۴		والش ^۳ (۲۰۰۳)

پرسش‌نامه‌ها به دو شیوه مجزا توزیع شدند: نخست، نسخه الکترونیکی پرسش‌نامه از طریق بسترهای آنلاین برای حسابرسان داخلی شاغل در شرکت‌های مختلف ارسال شد؛ دوم، نسخه‌های چاپی پرسش‌نامه، در قالب یک سمینار

1. Weiss, Dawis, England & Lofquist
2. Al-Rubaish, Rahim, Abumadani & Wosornu
3. Walsh

آموزشی ویژه حساب‌رسان داخلی توزیع و پس از تکمیل، از طریق مراجعه حضوری و پیگیری‌های بعدی جمع‌آوری شدند. پایایی ابزار اندازه‌گیری متغیرهای مورد مطالعه نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد. در مرحله تحلیل داده‌ها، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و برای آزمون فرضیه‌ها نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج مربوط به شاخص‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۲ ارائه شده است. مطابق این داده‌ها، ۷۴ درصد از شرکت‌کنندگان مرد و ۴۵ درصد آن‌ها در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند. بیشترین تعداد افراد، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد بوده و رشته تحصیلی غالب نیز حسابداری گزارش شده است. همچنین، اکثریت نمونه در شرکت‌های هلدینگ سرمایه‌گذاری مشغول به کار بوده و بیشترین سهم به کارکنان با سمت مدیر حسابرسی داخلی اختصاص یافته است.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	دسته‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۱۹	۷۳/۹
	زن	۴۲	۲۶/۱
سن	زیر ۳۰ سال	۵۳	۳۲/۹
	بین ۳۰-۴۰ سال	۷۳	۴۵/۳
	بین ۴۱-۵۰ سال	۲۷	۱۶/۸
	بیش از ۵۰ سال	۸	۵
رشته تحصیلی	حسابداری	۹۹	۶۱/۵
	حسابرسی	۳۵	۲۱/۷
	مدیریت مالی	۱۲	۷/۵
	اقتصاد	۵	۳/۱
	سایر	۱۰	۶/۲
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۴۶	۲۸/۶
	کارشناسی‌ارشد	۹۹	۶۱/۵
	دکتری	۱۶	۹/۹
جایگاه در واحد حسابرسی داخلی	مدیر حسابرسی داخلی	۵۰	۳۱/۱
	رئیس حسابرسی داخلی (سرپرست)	۳۸	۲۳/۶
	کارشناس ارشد حسابرسی داخلی	۳۶	۲۲/۴
	کارشناس حسابرسی داخلی	۳۷	۲۲/۹
صنعت فعالیت	هلدینگ سرمایه‌گذاری	۵۳	۳۲/۹
	بازرگانی (واردات و صادرات، شرکت‌های پخش و...)	۲۳	۱۴/۳

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	دسته‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
	حمل‌ونقل (کشتیرانی، راه‌آهن و...)	-	-
	غذایی و کشاورزی	۱۱	۶/۸
	نفتی، شیمیایی و معدنی	۶	۳/۷
	انبوه‌سازی و املاک	۱	۰/۶
	خودروسازی و صنایع مربوطه	۴	۲/۵
	مخابرات، فناوری اطلاعات و رسانه	۳	۱/۹
	خدمات مالی (شامل سرمایه‌گذاری، بانک‌ها و...)	۳۴	۲۱/۱
	سایر صنایع	۲۶	۱۶/۱

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش، شامل آماره‌های حداقل، حداکثر نمره، میانگین و انحراف معیار در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	چولگی		کشیدگی	
					Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
قصد جابه‌جایی	۱/۰	۶/۰	۳/۱۷۷	۱/۴۵۸	۰/۱۶۱	۰/۱۹۱	-۰/۹۷۴	۰/۳۸۰
رضایت شغلی	۱/۸۲۳	۶/۵۲۹	۴/۲۵۹	۰/۷۸۶	-۰/۱۵۴	۰/۱۹۱	۰/۷۹۷	۰/۳۸۰
تعهد سازمانی	۲/۳۳۳	۶/۳۳۳	۴/۶۷۹	۰/۶۰۴	-۰/۰۷۲	۰/۱۹۱	۱/۱۸۱	۰/۳۸۰
رضایت از فرصت‌های ارتقا	۱/۰۰	۷	۴/۲۱۲	۱/۲۹۰	-۰/۲۵۲	۰/۱۹۱	-۰/۰۴۵	۰/۳۸۰
رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد	۱/۰۰	۶/۲۵	۴/۳۵۵	۰/۹۲۵	-۰/۶۶۹	۰/۱۹۱	۱/۰۲۳	۰/۳۸۰

بررسی آمار توصیفی و شاخص‌های نرمال بودن متغیرهای پژوهش، نشان می‌دهد که بیشتر داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک هستند. برای متغیر قصد جابه‌جایی، میانگین ۳/۱۷۷۳ و انحراف معیار ۱/۴۵۸ نشان‌دهنده پراکندگی متوسط است با چولگی -۰/۹۷۴ و کشیدگی -۰/۳۸۰ که به توزیع متقارن و کمی کمتر از نرمال اشاره دارد. متغیر رضایت شغلی با میانگین ۴/۲۵۹ و انحراف معیار ۰/۷۸۶ نشان‌دهنده رضایت متوسط به بالای پاسخ‌دهندگان است و مقادیر چولگی -۰/۱۵۴ و کشیدگی ۰/۷۹۷ نشان می‌دهند که داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک‌اند. تعهد سازمانی با میانگین ۴/۶۷۹ و انحراف معیار ۰/۶۰۴ نشان‌دهنده تعهد کمابیش بالای حساب‌رسان داخلی است با چولگی -۰/۰۷۲ و کشیدگی ۱/۱۸۱ که بیانگر توزیعی کمی بلندتر از نرمال است. برای رضایت از فرصت‌های ارتقا، میانگین ۴/۲۱۲ و انحراف معیار ۱/۲۹۰ نشان‌دهنده پراکندگی درخور توجه است و داده‌ها تقریباً متقارن با چولگی (-۰/۲۵۲) و کشیدگی (-۰/۰۴۵) هستند. در نهایت، رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد با میانگین ۴/۳۵۵ و انحراف معیار ۰/۹۲۵ نشان‌دهنده رضایت نسبی است و چولگی -۰/۶۶۹ و کشیدگی ۱/۰۲۳ حاکی از توزیع کمی بلندتر از نرمال است. به‌طور کلی، داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک هستند، اگرچه برخی متغیرها مانند تعهد سازمانی و رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد، کشیدگی بالاتری دارند که ممکن است نشان‌دهنده وجود مقادیر پرت باشد.

در این پژوهش برای آزمون روایی و پایایی متغیرهای پژوهش، از آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و روایی همگرا استفاده شده که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. روایی و پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	روایی همگرا	وضعیت
تعهد سازمانی	۰/۷۳۲	۰/۸۱۲	۰/۴۲۶	
رضایت از فرصت‌های ارتقا	۰/۷۷۷	۰/۸۵۳	۰/۵۹۸	پایایی و روایی همگرا قابل قبول
رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد	۰/۹۱۰	۰/۹۴۳	۰/۸۴۷	پایایی و روایی همگرا بسیار خوب
رضایت شغلی	۰/۸۵۱	۰/۸۸۰	۰/۳۷۵	پایایی قابل قبول، روایی همگرا ناکافی
قصد جابه‌جایی	۰/۶۶۴	۰/۸۵۵	۰/۷۴۷	پایایی و روایی همگرا قابل قبول

نتایج ارائه شده در جدول ۴ حاکی از پایایی مطلوب برای اکثر متغیرهای پژوهش است. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد (۰/۹۱۰)، رضایت شغلی (۰/۸۵۱) و تعهد سازمانی (۰/۷۳۲) در سطح قابل قبولی قرار دارد؛ ولی برای متغیر قصد جابه‌جایی (۰/۶۶۴) کمی پایین‌تر از حد معمول (۰/۷) است؛ اما با توجه به تعداد محدود سؤال‌های مربوط به این متغیر (۲ گویه)، این مقدار در پژوهش‌های با تعداد سؤال‌های کم، قابل قبول است. مطالعات نشان داده‌اند که کاهش تعداد سؤال‌ها در یک متغیر، می‌تواند ضریب آلفای کرونباخ را کاهش دهد و مقادیر بالای ۰/۶ برای متغیرهای دارای تعداد سؤال‌های اندک نیز معمولاً پذیرفته می‌شود؛ بنابراین می‌توان تا حد معقولی اطمینان داشت که ابزار اندازه‌گیری به کار رفته، اعتبار و پایایی مناسبی دارد و نتایج حاصل قابل اتکا است.

همچنین، مقادیر پایایی مرکب برای تمامی متغیرها بالاتر از حد قابل قبول (۰/۷) است و این انسجام داخلی قابل اعتماد در ابزار اندازه‌گیری را نشان می‌دهد؛ با وجود این، ارزیابی روایی همگرا (AVE) نشان می‌دهد که متغیرهای رضایت شغلی ($AVE=0/375$) و تعهد سازمانی ($AVE=0/426$) کمتر از حد مرجع (۰/۵) هستند که این بیانگر ضرورت بازنگری یا اصلاح شاخص‌های مربوطه است. این امر ممکن است از ویژگی‌های نمونه مطالعه شده، مانند حجم محدود یا تنوع پایین یا محدودیت‌های شاخص‌های به کار رفته در اندازه‌گیری نشئت گرفته باشد. با وجود این، شاخص‌های پایایی مرکب و آلفای کرونباخ برای این متغیرها در سطح قابل قبول قرار دارند که نشان‌دهنده انسجام داخلی مطلوب ابزار اندازه‌گیری است. به منظور اطمینان بیشتر، از روش فورنل و لارکر برای ارزیابی روایی و اگر نیز استفاده شد. در این روش، روایی و اگر با مقایسه جذر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) هر متغیر با ضرایب هم‌بستگی بین متغیرها ارزیابی می‌شود. نتایج این روش در جدول ۵ نشان داده شده است.

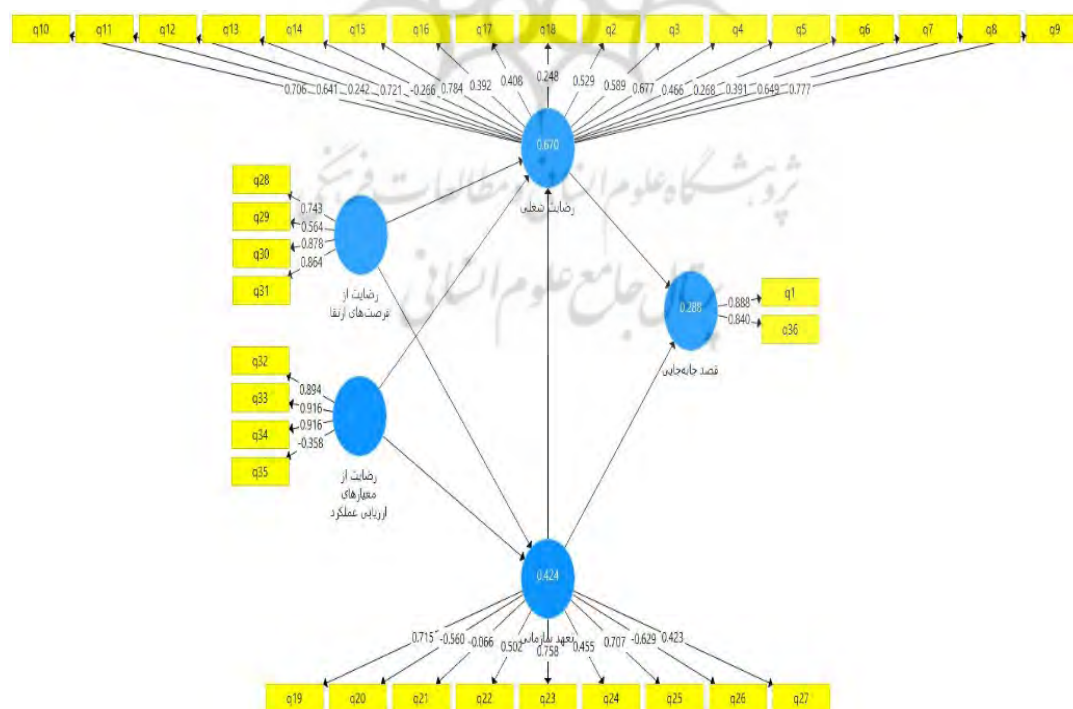
در جدول ۵، مقدار جذر AVE مربوط به هر متغیر (اعداد قطر اصلی) با مقادیر هم‌بستگی بین متغیرها (اعداد خارج از قطر) مقایسه شده است. مشاهده می‌شود که مقدار جذر AVE هر متغیر، بیشتر از مقادیر هم‌بستگی آن با سایر متغیرها است. به عنوان مثال، برای متغیر تعهد سازمانی، مقدار جذر AVE برابر با ۰/۶۵۳ است که از هم‌بستگی آن با سایر متغیرها (مانند ۰/۵۳۴ با رضایت از فرصت‌های ارتقا) بیشتر است. این روند برای سایر متغیرها نیز صادق است. این نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای پژوهش، به خوبی از یکدیگر تفکیک شده‌اند و هر متغیر به طور منحصر به فرد توانسته است که

مفهوم مربوطه را اندازه‌گیری کند. بنابراین، ابزار پژوهش از روایی و اگرایی مناسبی برخوردار است و متغیرها توانسته‌اند بین خود و سایر سازه‌ها تمایز قائل شوند. این موضوع اعتبار سنجش سازه‌ها را برای تحلیل‌های پیشرفته‌تر تأیید می‌کند.

جدول ۵. ضریب روایی واگرا (روش فورنل و لارکر)

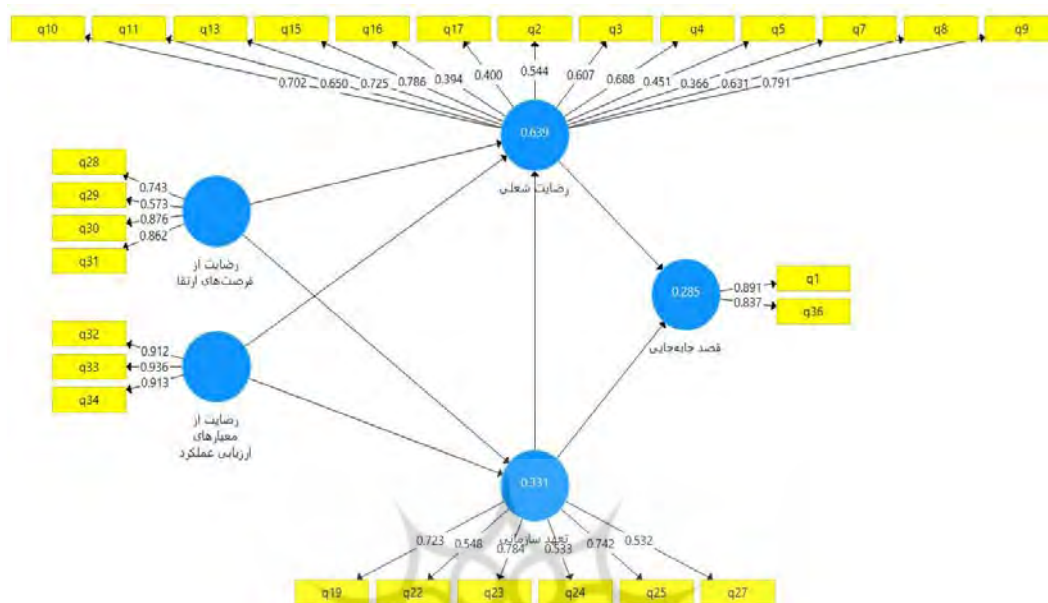
تعهد سازمانی	رضایت از فرصت‌های ارتقا	رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد	قصد جابه‌جایی
تعهد سازمانی	۰/۶۵۳		
رضایت از فرصت‌های ارتقا	۰/۵۳۴	۰/۷۷۳	
رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد	۰/۴۵۹	۰/۵۲۰	۰/۹۲۰
رضایت شغلی	۰/۶۷۵	۰/۶۸۰	۰/۵۹۹
قصد جابه‌جایی	۰/۳۴۰	۰/۴۱۱	۰/۴۳۹
			۰/۸۶۴

در ادامه، در این پژوهش به‌منظور بررسی تأثیر فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی و روابط میان آن‌ها از تحلیل عاملی بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش مدل‌یابی مسیر با روش حداقل مربعات جزئی (SEM) و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس ۳ استفاده شد. در این نوع تحلیل، بار عاملی بیانگر شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه طی فرایند تحلیل مسیر است. در این راستا، با اجرای مدل پژوهش، مقادیر بارهای عاملی استخراج و سؤال‌های با بارعاملی کمتر از ۰/۳ حذف شد (سؤال‌های ۶، ۱۸، ۱۴، ۱۲، ۲۶، ۲۱، ۲۰ و ۳۵). در شکل ۲ مقادیر بار عاملی هر سؤال در مدل اولیه پژوهش نمایش داده شده است.



شکل ۲. مقادیر بار عاملی هر سؤال در مدل اولیه پژوهش

پس از حذف سؤال‌های یاد شده، بار دیگر مدل آزمون شد و شکل ۳ مقادیر بار عاملی هر سؤال را در مدل نهایی پژوهش نشان می‌دهد.



شکل ۳. مقادیر بار عاملی هر سؤال در مدل نهایی پژوهش

همان‌طور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود، آماره t بالاتر از $1/96$ حاکی از معناداری رابطه میان سازه‌ها و در نتیجه، تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ و ۹۵ درصد است. همچنین، بر اساس معیار Q^2 که قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در جدول ۶ نمایش داده شده است، مدل این پژوهش از نظر پیش‌بینی‌پذیری در وضعیت مطلوب تا خوب قرار دارد؛ زیرا هیچ‌یک از مقادیر Q^2 منفی یا نزدیک به صفر نیستند و همه مقادیر بالاتر از آستانه $0/02$ قرار دارند^۱.

جدول ۶. معیار Q^2 مدل پژوهش

متغیرها	Q^2	SSO	SSE	وضعیت
تعهد سازمانی	۰/۱۴۵	۱۲۱/۱۱۱	۱۰۳/۵۶۱	پیش‌بینی ضعیف تا نسبتاً متوسط
رضایت از فرصت‌های ارتقا	–	۷۳/۰۳۲	۷۳/۰۳۲	–
رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد	–	۶۷/۲۳۴	۶۷/۲۳۴	–
رضایت شغلی	۰/۲۱۴	۲۶۲/۹۹۰	۲۰۶/۷۹۶	پیش‌بینی متوسط
قصد جابه‌جایی	۰/۳۱۵	۲۸/۹۰۸	۱۹/۸۰۰	پیش‌بینی متوسط رو به قوی

مقدار Q^2 برای تعهد سازمانی در مرز پایین آستانه قابل قبول قرار دارد و نشان‌دهنده پیش‌بینی‌پذیری کمابیش ضعیف این متغیر است. هر چند برای متغیرهای رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی، به ترتیب سطح پیش‌بینی متوسط و قوی وجود دارد. از آنجا که Q^2 فقط برای متغیرهای درون‌زا یا وابسته محاسبه می‌شود، متغیرهای برون‌زا در این پژوهش

۱. مقادیر $0/02$ ، $0/15$ و $0/25$ به ترتیب نشان از قابلیت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی دارند.

دارای مقادیر Q^2 نیستند. به‌طور کلی، مدل پژوهش توانسته است که برای متغیرهای کلیدی، سطح قابل قبولی از پیش‌بینی‌پذیری فراهم آورد، هرچند برای برخی متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، بایستی مدل در مطالعات آتی تقویت شود. در ادامه تحلیل‌ها، اگر نتایج حاصل با مقادیر قابل قبول ضریب تعیین یا R^2 (که نشان می‌دهد که چه نسبتی از واریانس هر متغیر درون‌زا توسط متغیرهای پیش‌بین موجود در مدل تبیین می‌شود) و ضرایب مسیر همراه شود، مدل پی‌ال‌اس ما در این پژوهش، از نظر اعتبار پیش‌بینی معتبرتر خواهد بود. در جدول ۷، مقادیر R^2 و R^2 تعدیل‌شده برای متغیرهای درون‌زا نشان داده شده است.

جدول ۷. ضریب تعیین متغیرهای پژوهش

متغیرها	R^2	R^2 تعدیل‌شده	وضعیت
تعهد سازمانی	۰/۳۳۱	۰/۳۱۹	تبیین متوسط
رضایت شغلی	۰/۶۳۹	۰/۶۳۰	تبیین قوی
قصد جابه‌جایی	۰/۲۸۵	۰/۲۷۳	نسبتاً پایین تا متوسط

R^2 و R^2 تعدیل‌شده برای رضایت شغلی سطح بالایی از تبیین‌پذیری و ارتباط قوی با متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد؛ هرچند در خصوص متغیرهای تعهد سازمانی و قصد جابه‌جایی R^2 در سطح پایین‌تری قرار دارد. این موضوع بیانگر آن است که مدل پژوهش، تنها بخشی از واریانس این متغیر را تبیین می‌کند و برخی عوامل مؤثر خارج از مدل باقی مانده‌اند و متغیرهای دیگری نیز بر این سازه‌ها مؤثرند. هرچند، کوهن^۱ (۱۹۸۸) مدعی است که در مطالعات علوم رفتاری مانند حسابداری، مقدار R^2 حدود ۱۰ تا ۳۰ معمولاً قابل قبول تلقی می‌شود، مشروط به اینکه با زمینه پژوهش، متغیرها و چارچوب نظری هم‌خوانی داشته باشد. حتی مقادیر پایین R^2 نیز در صورتی که یافته‌ها از نظر آماری معنادار باشند، می‌توانند اطلاعات ارزشمندی فراهم کنند.

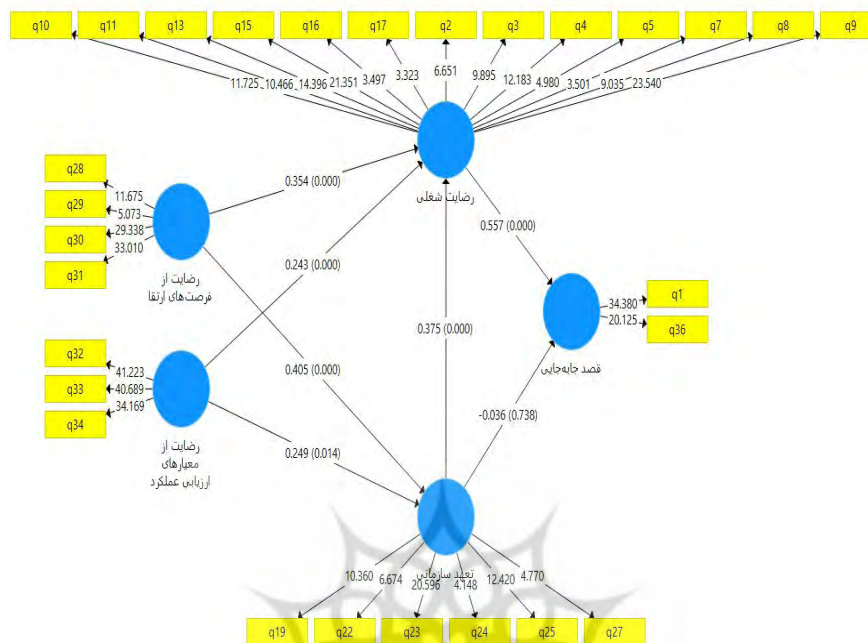
برای بررسی بیشتر مناسب بودن مدل در این پژوهش، از شاخص GOF یا خوبی برازش مدل^۲ استفاده شده است که شاخصی کلی جهت ارزیابی کیفیت مدل پی‌ال‌اس ارائه می‌دهد و به‌روش زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{رابطه ۲)} \quad GOF = \sqrt{R^2 \text{ میانگین} \times (AVE) \text{ مقادیر روایی همگرا}}$$

برای محاسبه شاخص خوبی برازش (GOF)، ابتدا میانگین روایی همگرا (AVE) متغیرهای مدل بر اساس مقادیر ارائه‌شده در جدول ۴ برابر با ۰/۵۹۹ و میانگین ضریب تعیین (R^2) متغیرهای وابسته مطابق با داده‌های جدول ۷ برابر با ۰/۴۱۸ محاسبه شد. سپس، شاخص GOF با استفاده از جذر حاصل ضرب این دو مقدار به‌دست آمد. بر اساس معیارهای ارائه‌شده توسط وتزلز، اودکرکن شرودر و ون اوپن^۳ (۲۰۰۹)، مقادیر ۰/۱۰، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌ترتیب نشان‌دهنده برازش ضعیف، متوسط و قوی مدل هستند. مقدار محاسبه‌شده GOF در این پژوهش برابر با ۰/۵۰۰ است (شکل ۴) که فراتر از

1. Cohen
2. Goodness of Fit
3. Wetzels, Odekerken-Schröder and Van Oppen

حد تعیین شده برای برازش قوی است؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش از برازش کلی مناسبی برخوردار است و قابلیت اعتبار و کارایی در تحلیل روابط بین متغیرها را دارد.



شکل ۴. ضرایب مسیر و مقادیر سطح معناداری روابط بین متغیرهای پژوهش

نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

تحلیل ضرایب مسیر (بتا) یکی از مراحل مهم در مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌شمار می‌آید که به‌منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود. نتایج مربوط به این تحلیل در شکل ۴ و جدول ۸ نمایش داده شده است. ضریب مسیر، شدت رابطه بین متغیرهای مدل را نشان می‌دهد و مقدار آن در بازه‌ای بین ۰ تا ۱ قرار دارد. هرچه این مقدار به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده قوت بیشتر رابطه میان متغیرهای مورد بررسی است. معناداری این ضرایب بر اساس آماره t ارزیابی می‌شود. به‌طور خاص:

- اگر مقدار t در بازه بین $-1/96$ و $1/96$ قرار گیرد، رابطه مدنظر فاقد معناداری آماری است؛
- مقادیر t بین قدرمطلق $1/96$ تا $2/576$ ، بیانگر وجود رابطه‌ای معنادار در سطح اطمینان ۹۵ درصد است؛
- همچنین، مقادیر t برابر یا بزرگ‌تر از قدرمطلق $2/576$ ، حاکی از وجود رابطه معنادار با سطح اطمینان ۹۹ درصد میان متغیرهای مکنون هستند.

همان‌طور که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود، مسیر رضایت شغلی ← قصد جابه‌جایی با ضریب مثبت بتای $0/557$ و مقدار t معادل $5/766$ بیانگر عدم تأیید فرضیه اول این پژوهش است؛ بدین معنا که رضایت شغلی بر قصد جابه‌جایی حساب‌رسان داخلی اثر معکوس ندارد. در خصوص مسیر تعهد سازمانی ← قصد جابه‌جایی، ضریب بتای $-0/036$ و آماره t معادل $0/335$ ، عدم تأیید فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود یک رابطه معکوس بین سطح تعهد سازمانی حساب‌رسان داخلی و قصد جابه‌جایی آنان را نشان می‌دهد.

جدول ۸. بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن

مسیرها	ضرایب مسیر	انحراف معیار (خطای استاندارد)	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه آماری	نتیجه نهایی
تعهد سازمانی ← رضایت شغلی	۰/۳۷۵	۰/۰۶۷	۵/۵۶۹	۰	معنادار	تأیید
تعهد سازمانی ← قصد جابه‌جایی	-۰/۰۳۶	۰/۱۰۸	۰/۳۳۵	۰/۷۳۸	غیرمعنادار	عدم تأیید
رضایت از فرصت‌های ارتقا ← تعهد سازمانی	۰/۴۰۵	۰/۰۹۵	۴/۲۵۶	۰	معنادار	تأیید
رضایت از فرصت‌های ارتقا ← رضایت شغلی	۰/۳۵۴	۰/۰۷۶	۴/۶۷۱	۰	معنادار	تأیید
رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد ← تعهد سازمانی	۰/۲۴۹	۰/۱۰۱	۲/۴۶۷	۰/۰۱۴	معنادار	تأیید
رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد ← رضایت شغلی	۰/۲۴۳	۰/۰۶۷	۳/۶۱۸	۰	معنادار	تأیید
رضایت شغلی ← قصد جابه‌جایی	۰/۵۵۷	۰/۰۹۷	۵/۷۶۶	۰	معنادار ولی با جهت ناهم‌سو	عدم تأیید

مسیر تعهد سازمانی ← رضایت شغلی با ضریب بتای ۰/۳۷۵ و آماره t معادل ۵/۵۶۹ به معنی تأیید فرضیه سوم این پژوهش در سطح ۹۹ درصد است. به بیان دیگر، هرچه حساب‌برسان داخلی، به سازمان تعهد بیشتری داشته باشند، رضایت شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. ضریب بتای ۰/۳۵۴ و مقدار ۴/۶۷۱ برای t در مسیر رضایت از فرصت‌های ارتقا ← رضایت شغلی، بیانگر تأیید فرضیه چهارم در سطح معناداری ۹۹ درصد و به معنای رابطه مستقیم بین رضایت حساب‌برسی داخلی از فرصت‌های ارتقا ارائه شده و رضایت شغلی آنان است.

ضریب بتا معادل ۰/۴۰۵ در مسیر رضایت از فرصت‌های ارتقا ← تعهد سازمانی مقدار t به میزان ۴/۲۵۶، به معنای تأیید فرضیه پنجم در سطح معناداری ۹۹ درصد است. این نشان می‌دهد که رضایت حساب‌برسان داخلی از فرصت‌های ارتقای ارائه شده، به تعهد سازمانی آن‌ها منجر می‌شود و به عبارت دیگر، ایجاد فرصت‌های رشد و پیشرفت در سازمان، وفاداری و تعلق خاطر حساب‌برسان داخلی به سازمان را تقویت می‌کند.

در مسیر رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد ← رضایت شغلی، ضریب بتا و t به ترتیب به میزان ۰/۲۴۳ و ۳/۶۱۸، نشان‌دهنده تأیید فرضیه ششم با خطایی زیر ۱ درصد است. این نتایج نشان می‌دهد که حساب‌برسان داخلی، زمانی که نظام ارزیابی عملکرد سازمان خود را دقیق، شفاف و منصفانه تلقی می‌کنند، سطح بالاتری از رضایت شغلی را تجربه می‌کنند. به بیان دیگر، هر اندازه اعتماد آن‌ها به سازوکار ارزیابی عملکرد بیشتر باشد و این سیستم را در شناسایی و ارزیابی صحیح تلاش‌ها و دستاوردهای فردی مؤثر بدانند، میزان انگیزش و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. اهمیت این رابطه در آن است که کارایی نظام ارزیابی عملکرد نه تنها در عدالت ادراک شده، بلکه در شفافیت و منطق‌پذیری آن از منظر کارکنان نهفته است. نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که ارتقای کیفیت و انصاف در ارزیابی عملکرد، می‌تواند نقش بسزایی در تقویت انگیزه، احساس تعلق به سازمان و افزایش سطح رضایت کلی حساب‌برسان داخلی ایفا کند.

در نهایت فرضیه هفتم بر اساس مسیر رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد ← تعهد سازمانی با ضریب بتای ۰/۲۴۹ و t مساوی ۲/۴۶۷، در سطح معناداری ۹۰ درصد تأیید می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که رضایت حسابرسان داخلی از معیارهای ارزیابی عملکرد، تأثیر مثبتی بر افزایش تعهد سازمانی آنان دارد. در واقع، هرچه حسابرسان داخلی به نظام ارزیابی عملکرد سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند و آن را منصفانه‌تر تلقی کنند، میزان تعهد و وفاداری آنان به سازمان افزایش می‌یابد. این یافته نشان‌دهنده اهمیت شفافیت، عدالت و اعتبار نظام‌های ارزیابی عملکرد در تقویت نگرش‌های مثبت کارکنان است. هنگامی که کارکنان احساس کنند عملکرد آن‌ها به‌درستی سنجیده می‌شود و پاداش‌ها به‌صورت عادلانه و متناسب با تلاش‌هایشان تخصیص می‌یابد، حس تعلق سازمانی و تمایل به ماندگاری در سازمان در آن‌ها تقویت می‌شود. افزون‌براین، وجود شاخص‌های ارزیابی عادلانه می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری احساس امنیت شغلی، ادراک عدالت سازمانی و انگیزش درونی شود؛ عواملی که در مجموع نقش مؤثری در ارتقای سطح تعهد سازمانی ایفا می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

حسابرسان داخلی به‌عنوان بخشی از نیروی انسانی متخصص در سازمان‌ها، در تضمین شفافیت، کارایی و اثربخشی فرایندهای مالی و عملیاتی، نقش حیاتی ایفا می‌کنند. تعهد سازمانی و رضایت شغلی این افراد، بر کیفیت عملکرد، انگیزه کاری و در نهایت موفقیت کل سازمان تأثیر مستقیمی می‌گذارد؛ بنابراین شناخت و بررسی عوامل مؤثر بر این دو متغیر، اهمیت بسیار زیادی دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی انجام شده است. این مطالعه با رویکرد کمی و از نوع هم‌بستگی طراحی شده و داده‌ها از طریق پرسش‌نامه توزیع شده میان حسابرسان داخلی جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها، از ۱۶۱ پرسش‌نامه معتبر استفاده شد. تحلیل‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و بهره‌گیری از نرم‌افزار اسمارت‌پالاس انجام گرفت. روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها و داده‌های جمع‌آوری شده نیز، ارزیابی و تأیید شد.

نتایج فرضیه اول نشان داد که هیچ رابطه معکوس معناداری بین رضایت شغلی حسابرسان داخلی و قصد جابه‌جایی آنان وجود ندارد. این یافته برخلاف مطالعات نظری و همچنین مغایر با پژوهش ماسیندی و همکاران (۲۰۲۴)، لی (۲۰۱۷)، کوتالاوالا و ساماراگون (۲۰۱۸) و هلسیا و یورنیواتی (۲۰۱۹)، نشان می‌دهد که رضایت شغلی، به‌تنهایی قادر نیست که قصد جابه‌جایی حسابرسان داخلی را کاهش دهد. یکی از دلایل نتیجه به‌دست‌آمده، شاید این باشد که عوامل دیگری مانند فرصت‌های شغلی بیرونی، وضعیت اقتصادی یا فرهنگ سازمانی، تأثیر بیشتری بر تصمیم‌گیری افراد برای جابه‌جایی دارد. این موضوع، از پیچیدگی عواملی حکایت می‌کند که بر رفتارهای ترک شغل تأثیر می‌گذارند و به بررسی عمیق‌تر در پژوهش‌های آینده نیازمند است. علاوه‌براین، ممکن است سطح رضایت شغلی افراد در این پژوهش، به‌قدری زیاد نبوده که بر کاهش قصد جابه‌جایی تأثیر شایان توجهی داشته باشد. از سوی دیگر، متغیرهای دیگری مانند تعهد سازمانی یا فرصت‌های ارتقا، می‌توانند میانجی یا تعدیلگر این رابطه باشند. همچنین، شرایط خاص حرفه‌ای حسابرسان

داخلی، از جمله فشار کاری زیاد یا نیاز به استقلال حرفه‌ای، ممکن است رابطه رضایت شغلی و قصد جابه‌جایی را تحت تأثیر قرار دهد. به‌طور کلی، رد این فرضیه، نشان‌دهنده اهمیت بررسی هم‌زمان سایر متغیرهای مرتبط و زمینه‌ای است که بر رفتارهای قصد جابه‌جایی حساب‌رسان داخلی تأثیر می‌گذارند.

دومین نتیجه این پژوهش نیز بر خلاف نتایج پژوهش‌های سو (۲۰۱۵)، سانتوسو، سیتومپول و بودیاتمانتو (۲۰۱۸) و پورتر و همکاران (۱۹۷۴)، حاکی از عدم رابطه‌ای معنادار میان تعهد سازمانی و قصد جابه‌جایی حساب‌رسان داخلی است. این یافته نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، به‌تنهایی نمی‌تواند نقش بازدارنده‌ای در کاهش قصد جابه‌جایی داشته باشد. دلیل این نتیجه، شاید به‌علت تأثیر عوامل خارجی، مانند فرصت‌های شغلی در بازار یا شرایط مالی و رفاهی سازمان باشد که ممکن است بر تصمیم‌گیری کارکنان تأثیر بگذارد. علاوه‌براین، ممکن است حساب‌رسان داخلی با وجود تعهد به سازمان، به‌دلیل نبود فرصت‌های ارتقا یا نارضایتی از معیارهای ارزیابی عملکرد، تمایل به جابه‌جایی را حفظ کنند. این نشان می‌دهد که تعهد سازمانی متغیری بااهمیت است؛ اما بایستی در کنار سایر عوامل مؤثر تحلیل شود. یکی دیگر از عوامل ممکن، عدم تطابق میان انتظارات شغلی و تجربه‌های واقعی در سازمان است که ممکن است باعث کاهش تأثیر تعهد سازمانی بر قصد جابه‌جایی شود. همچنین، تعهد سازمانی می‌تواند گاهی نقش معکوس داشته باشد؛ به این معنا که کارکنان متعهد به سازمان، ممکن است به‌دلیل احساس تعهد بیشتر، فشار شغلی بیشتری را تجربه کنند که آنان را به جابه‌جایی سوق دهد.

سومین نتیجه این پژوهش، مبنی بر وجود رابطه مستقیم معنادار بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی حساب‌رسان داخلی است. این یافته که مطابق با پژوهش‌های عمران و همکاران (۲۰۱۴) و نافی (۲۰۱۵) است، تأیید می‌کند که تعهد به سازمان، در بهبود رضایت شغلی کارکنان نقش مؤثری دارد. این رابطه نشان‌دهنده آن است که حسابرسانی که احساس تعلق و وفاداری بیشتری به سازمان می‌کنند، از شغل خود رضایت بیشتری دارند که این نتیجه با آن دسته نظریه‌های سازمانی هم‌خوانی دارد که تعهد سازمانی را به‌عنوان عاملی کلیدی در افزایش انگیزه، کاهش استرس شغلی و بهبود عملکرد معرفی می‌کنند. کارکنان متعهد، معمولاً دید مثبتی به سازمان دارند و احساس می‌کنند که ارزش‌های شخصی و حرفه‌ای آنان با اهداف سازمان هم‌راستا است. همچنین، تعهد سازمانی می‌تواند حس ثبات و امنیت شغلی را در کارکنان تقویت کند و در نتیجه، رضایت آنان را از محیط کار افزایش دهد.

یافته چهارم این مطالعه نشان می‌دهد که ارائه فرصت‌های ارتقا می‌تواند به‌طور مستقیم رضایت شغلی حساب‌رسان را افزایش دهد. کارکنانی که امکان پیشرفت شغلی را در سازمان خود درک می‌کنند، انگیزه و رضایت بیشتری از محیط کار خود تجربه می‌کنند. این نتیجه که با نتایج پژوهش‌های کوارلس (۱۹۹۴) و سوپر و مینور (۱۹۸۷) مطابقت دارد، به اهمیت فراهم‌سازی فرصت‌های رشد و پیشرفت شغلی را در افزایش رضایت شغلی تأیید می‌کند؛ زیرا کارکنانی که مسیر مشخصی برای ارتقا دارند، احساس ارزشمندی و شایستگی بیشتری خواهند داشت و در نتیجه، رضایت شغلی بیشتری کسب می‌کنند. این یافته‌ها با نظریه دوعاملی هرزبرگ (۱۹۵۹) هم‌سو است. بر اساس این نظریه، فرصت‌های ارتقا، به‌عنوان یکی از عوامل انگیزشی کلیدی، در افزایش رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنند. این نتیجه نشان می‌دهد که فراهم‌سازی مسیرهای ارتقا و رشد شغلی، می‌تواند انگیزش درونی کارکنان را افزایش دهد و حس موفقیت و رضایت از

کار را تقویت کند. این در حالی است که فقط پرداخت حقوق یا ایجاد شرایط کاری مناسب (عوامل بیرونی)، برای افزایش رضایت کافی نیست و باید به نیازهای انگیزشی کارکنان نیز توجه ویژه‌ای شود.

یافته پنجم پژوهش، بر این موضوع دلالت دارد که فراهم کردن فرصت‌های رشد و پیشرفت در سازمان، بر تقویت تعهد کارکنان تأثیر شایان توجهی دارد. حسابرسی می‌کند ارتقای شغلی در سازمان منصفانه است، تعهد بیشتری به سازمان خود نشان می‌دهند. این رابطه ممکن است به دلیل ایجاد حس اعتماد و عدالت سازمانی تقویت شود. کارکنانی که باور دارند فرصت‌های ارتقا، به صورت شفاف و بر اساس شایستگی ارائه می‌شود، احساس تعهد بیشتری به سازمان دارند. این یافته که با نتایج پژوهش‌های سوپر و مینور (۱۹۸۷) و کوری و همکاران (۱۹۸۶) مطابقت دارد، بر اهمیت توجه به سیاست‌های ارتقای شغلی، به عنوان یکی از عوامل اساسی در بهبود تعهد سازمانی تأکید دارد.

ششمین نتیجه این پژوهش، تأیید رابطه مستقیم بین رضایت حسابرسان داخلی از معیارهای ارزیابی عملکرد و رضایت شغلی آنان بود. زمانی که حسابرسان احساس می‌کنند عملکرد آنان به درستی و منصفانه ارزیابی می‌شود، حس عدالت و انگیزه بیشتری در آنان ایجاد می‌شود. این یافته که با نظریه هرزبرگ و مطالعه صالح و همکاران (۲۰۰۸) همخوانی دارد، بر نقش ارزیابی عملکرد منصفانه در بهبود رفتارها و نگرش‌های کاری تأکید می‌کند.

آخرین نتیجه این پژوهش، حکایت دارد از نقش کلیدی رضایت از معیارهای ارزیابی عملکرد، در تقویت تعهد سازمانی. حسابرسان داخلی که معیارهای ارزیابی را عادلانه و شفاف می‌دانند، تعهد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند. این یافته که با نتایج پژوهش‌های سینگ و لونکار (۲۰۱۸)، مانی (۲۰۰۲) و گرومن و ساکس (۲۰۱۱) مطابقت دارد، بیانگر آن است که عدالت در ارزیابی عملکرد، حس ارزشمندی و اعتماد کارکنان به سازمان را افزایش می‌دهد. زمانی که کارکنان احساس کنند که عملکردشان به درستی سنجیده می‌شود، میزان تعهد آنان به اهداف سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

کاربردهای عملی نتایج پژوهش

نتایج این پژوهش چندین کاربرد عملی دارد. این مطالعه از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل حسابرسان داخلی، می‌تواند به سازمان‌ها در بهبود کیفیت حسابرسی داخلی که نقش مهمی در بهبود حاکمیت شرکتی دارد، کمک کند. همچنین، نتایج این پژوهش با تمرکز بر فرصت‌های ارتقا و معیارهای ارزیابی عملکرد، سازمان‌ها را راهنمایی می‌کند تا با شناسایی اقدامات خاص در راستای مدیریت منابع انسانی، در حفظ حسابرسان داخلی و کاهش جابه‌جایی آن‌ها گام بردارند. با پرداختن به این عوامل، سازمان‌ها می‌توانند کیفیت حسابرسی داخلی و رضایت شغلی کلی متصدیان آن را افزایش و هزینه‌های جابه‌جایی را کاهش دهند. علاوه بر این، سازمان‌ها با تکیه بر این موضوع که مسیرهای شفاف و عادلانه ارتقا، می‌تواند مشارکت کارکنان را افزایش و تمایل به ترک شغل را کاهش دهد، برای شرکت‌هایی که با جذب و حفظ حسابرسان داخلی دست‌وپنجه نرم می‌کنند، ارزشمند است. همچنین، بر اساس نتایج این پژوهش، سازمان‌ها می‌توانند برنامه‌های هدفمندی به منظور تقویت تعهد سازمانی در میان کارکنان و به‌ویژه حسابرسان داخلی تدوین کنند که از جمله این برنامه‌ها، می‌توان به ایجاد محیط کاری حمایتی، ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل اشاره کرد. ضمن آنکه برگزاری جلسه‌های منظم با کارکنان، برای شفاف‌سازی اهداف سازمان و ارائه بازخوردهای مثبت به عملکرد آنان، تعهد کارکنان به سازمان را افزایش می‌دهد. فراهم کردن مزایا و پاداش‌های

مبتنی بر عملکرد نیز، می‌تواند به افزایش حس وفاداری و تعهد کمک کند و رضایت شغلی را بهبود بخشد. در نهایت، نتایج این پژوهش برای متخصصان منابع انسانی نیز اهمیت دارد؛ زیرا می‌تواند برای بهبود حفظ متخصصان، از جمله حسابرسان داخلی، از طریق توسعه شغلی و سیستم‌های ارزیابی عملکرد بهتر، بینش‌های عملی ارائه دهد. این متخصصان می‌توانند با طراحی مسیرهای شغلی مشخص و بلندمدت برای کارکنان خود، به‌شیوه‌ای که این مسیرها به‌صورت شفاف ارتباط میان عملکرد، شایستگی و ارتقای شغلی را نشان دهد و همچنین، ارائه فرصت‌های یادگیری و رشد حرفه‌ای و ایجاد سیاست‌های ارتقای شغلی مبتنی بر عدالت و شایستگی، تعهد کارکنان به سازمان را تقویت کنند.

محدودیت‌ها و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

این پژوهش نیز همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود. اول، استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، محدودیت در ابزار گردآوری داده‌ها (پرسش‌نامه) و ماهیت مقطعی پژوهش، محدودیت اصلی این پژوهش بوده است. این نوع نمونه‌گیری می‌تواند باعث کاهش تنوع در نمونه‌ها شود و پرسش‌نامه‌ها نیز ممکن است پاسخ‌دهندگان را به ارائه پاسخ‌های ذهنی و تحت‌تأثیر سوگیری وادار کرده باشد. محدودیت در کنترل شرایط پاسخ‌دهی و ماهیت مقطعی پژوهش نیز، امکان بررسی تأثیرهای طولانی‌مدت را محدود کرده است. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، به‌منظور بهبود تعمیم‌پذیری، از سایر روش‌های نمونه‌گیری تصادفی استفاده کنند و از ابزارهای متنوع‌تری برای جمع‌آوری داده‌ها بهره ببرند.

دوم، بر اساس ضریب تعیین یا R^2 پایین به‌دست‌آمده در تحلیل داده‌های این پژوهش، به‌ویژه برای متغیرهای تعهد سازمانی و قصد جابه‌جایی، بدیهی است که مدل فعلی، فقط بخشی از تغییرات این متغیرها را تبیین می‌کند؛ این در حالی است که عوامل مؤثر دیگری نیز وجود دارد که به این تغییرات منجر شده‌اند؛ اما در مدل لحاظ نشده‌اند. به‌منظور افزایش دقت و قدرت پیش‌بینی مدل، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی متغیرهای تکمیلی و متنوع‌تری در مدل گنجانده شود. این امر می‌تواند به درک بهتر فرایندهای روان‌شناختی و سازمانی مؤثر بر این سازه‌ها کمک کند.

سوم، با اینکه نتایج تحلیل پایایی بر اساس مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، بیانگر انسجام داخلی و مطلوبیت ابزار اندازه‌گیری در سطح قابل قبولی بود، مقادیر روایی همگرا (AVE) برای متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در حد معیار استاندارد نبود. این مسئله می‌تواند به ویژگی‌های نمونه، مانند حجم محدود یا تنوع کم و نیز محدودیت‌های ابزارهای به‌کاررفته مرتبط باشد که گویای نیاز به بازنگری در شاخص‌های سنجش این سازه‌هاست؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که سایر پژوهشگران در مطالعات آتی خود با استفاده از نمونه‌های گسترده‌تر و استفاده از شاخص‌های به‌روزتر، در راستای افزایش دقت و اعتبار اندازه‌گیری تلاش کنند.

چهارم، با توجه به اینکه فرضیه‌های مربوط به رابطه معکوس میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی با قصد جابه‌جایی تأیید نشدند، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، این روابط در قالب مدل‌های گسترده‌تر بررسی شوند. به‌ویژه، آزمون نقش متغیرهای واسطه‌ای، مانند رضایت از فرصت‌های ارتقا، عدالت سازمانی، امنیت شغلی یا فرسودگی شغلی، می‌تواند به تبیین دقیق‌تر این روابط کمک کند. همچنین، با استفاده از نمونه‌های بزرگ‌تر، متنوع‌تر و داده‌های طولی، می‌توان پویایی تغییرات نگرشی کارکنان را بهتر بررسی کرد و اعتبار یافته‌ها را افزایش داد. بهره‌گیری از روش‌های

ترکیبی (کمی و کیفی) نیز می‌تواند به درک عمیق‌تری از دلایل قصد جابه‌جایی در میان حساب‌رسان داخلی منجر شود. پنجم، این پژوهش بر بررسی روابط مستقیم متغیرهای اصلی، شامل قصد جابه‌جایی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی حساب‌رسان داخلی متمرکز بود و روابط پیچیده‌تر مطالعه نشد. با توجه به اینکه تحلیل اثرهای میانجی و تعدیلگر در این روابط مستقیم و همچنین، انجام تحلیل‌های چندمرحله‌ای یا سلسله‌مراتبی، می‌تواند درک عمیق‌تری از روابط بین متغیرها فراهم آورد، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که در مطالعات آتی خود، انجام چنین تحلیل‌هایی را در نظر داشته باشند. در نهایت، در راستای تحقق هدف اصلی پژوهش که تحلیل روابط مستقیم بین متغیرهای کلیدی بوده است، تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی از جمله جنسیت، سن، سابقه خدمت، موقعیت شغلی یا ویژگی‌های سازمانی در تحلیل‌ها لحاظ نشده‌اند. به پژوهشگران دیگر توصیه می‌شود که در پژوهش‌های آتی، تأثیر این متغیرهای کنترلی را در خصوص دلایل قصد جابه‌جایی حساب‌رسان داخلی بررسی کنند. علاوه بر این، استفاده از روش‌های طولی برای بررسی تغییرات در روابط میان متغیرها در طول زمان نیز پیشنهاد می‌شود.

پیوست: متن پرسش‌نامه پژوهش

• لطفاً محدوده سنی خود را تعیین نمایید.

۱. کمتر از ۳۰ سال	۲. ۳۰ تا ۴۰ سال	۳. ۴۱ تا ۵۰ سال	۴. بیشتر از ۵۰ سال
-------------------	-----------------	-----------------	--------------------

• لطفاً جنسیت خود را تعیین نمایید.

۱. مرد	۲. زن
--------	-------

• لطفاً رشته تحصیلی خود را تعیین نمایید.

۱. حسابداری	۲. حسابرسی	۳. مدیریت مالی	۴. اقتصاد	۵. سایر (در صورت تمایل بنویسید)
-------------	------------	----------------	-----------	---------------------------------------

• لطفاً مدرک تحصیلی خود را تعیین نمایید.

۱. کارشناسی	۲. کارشناسی ارشد	۳. دکتری
-------------	------------------	----------

• جایگاه شما در واحد حسابرسی داخلی چیست؟

۱. مدیر حسابرسی داخلی	۲. رئیس حسابرسی داخلی (سرپرست)
۳. کارشناس ارشد حسابرسی داخلی	۴. کارشناس حسابرسی داخلی

• شرکت شما در کدام صنعت فعالیت دارد؟

۱. هلدینگ (چند رشته‌ای)	۲. بازرگانی (واردات و صادرات، شرکت‌های پخش و ...)
۳. حمل و نقل (کشتیرانی، راه آهن و ...)	۴. غذایی و کشاورزی
۵. نفتی، شیمیایی و معدنی	۶. انبوه سازی و املاک
۷. خودروسازی و صنایع مربوطه	۸. مخابرات، فناوری اطلاعات و رسانه
۹. خدمات مالی (سرمایه گذاری، بانک‌ها و ...)	۱۰. سایر صنایع (در صورت تمایل بنویسید)

شماره سوال	سوال	۱	۲	۳	۴	۵
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	چقدر احتمال دارد که در سال آتی به دنبال شغل جدید بگردید؟					
۲	در مقایسه با کار و فعالیت‌هایم احساس می‌کنم حقوق و مزایایم کافی است.					
۳	در مقایسه با دیگر کارکنان حقوق و مزایایم مناسب است.					
۴	در این سازمان امکانات رفاهی به طور عادلانه بین کارکنان توزیع می‌شود.					
۵	شغل من با توانایی‌هایم متناسب است.					
۶	اکثر اوقات از مشاهده نتیجه کارم احساس خشنودی می‌کنم.					
۷	من از کارم بیشتر از اوقات فراغتم لذت می‌برم.					
۸	من احساس می‌کنم که در کارم استقلال و آزادی عمل دارم.					
۹	در سازمان ما به فرد امکان بروز توانمندی‌ها و استعدادهایش داده می‌شود.					
۱۰	در این سازمان کارکنان احساس و روحیه همکاری با یکدیگر را دارند.					
۱۱	از اینکه در محیط کارم افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می‌کنند، احساس رضایت دارم.					
۱۲	ارتباط بین مدیریت و کارکنان در این سازمان به صورت مکتوب و رسمی است.					
۱۳	در این سازمان مدیران مشکلات را با کارکنان مطرح می‌کنند و آنان را در تصمیم‌گیری‌های مربوطه دخالت می‌دهند.					
۱۴	در این سازمان مدیران اطلاعات مورد نیاز را از کارکنان اخذ می‌کنند و خود به تنهایی تصمیم می‌گیرند.					
۱۵	بین مدیر و کارکنان همدلی و اعتماد وجود دارد.					
۱۶	فضای فیزیکی و میزان نور محیطی که من در آن کار می‌کنم، مناسب است.					
۱۷	دکوراسیون و تجهیزات اداری محیطی که من در آن کار می‌کنم، مناسب است.					
۱۸	سرمایش و گرمایش محیطی که من در آن کار می‌کنم، مناسب است.					
۱۹	من کاملاً افتخار می‌کنم که می‌توانم به مردم بگویم که برای چه شرکتی کار می‌کنم.					
۲۰	گاهی اوقات دلم می‌خواهد برای همیشه این کار را ترک کنم.					
۲۱	من حاضر نیستم خود را صرفاً برای کمک به سازمان نادیده بگیرم.					
۲۲	حتی اگر شرکت از نظر مالی خیلی خوب عمل نمی‌کرد، من تمایلی به تغییر کارفرمای خود نداشتم.					
۲۳	احساس می‌کنم که بخشی از سازمان هستم.					
۲۴	در کارم دوست دارم احساس کنم که تلاش می‌کنم، نه فقط برای خودم، بلکه برای سازمان.					

شماره سوال	سوال	۱	۲	۳	۴	۵
		خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۲۵	پیشنهاد کمی پول بیشتر با کارفرمای دیگر به‌طور جدی باعث نمی‌شود که به تغییر شغلم فکر کنم.					
۲۶	من به یک دوست نزدیک برای پیوستن به کارکنانمان پیشنهاد نمی‌کنم.					
۲۷	اینکه بدانم کارم به منفعت سازمان کمک کرده است، خوشحالم می‌کند.					
۲۸	شغل من فرصت‌های خوبی برای ارتقا فراهم می‌دهد.					
۲۹	فرصت ارتقای من نامحدود است.					
۳۰	ارتقای شغلی بر اساس عملکرد و موفقیت شغلی است.					
۳۱	سازمان به من کمک می‌کند تا رشد حرفه‌ای خود را دنبال کنم.					
۳۲	من از ارزیابی عملکردی که برای آخرین بار دریافت کردم، راضی هستم.					
۳۳	آخرین ارزیابی عملکرد من عادلانه بود.					
۳۴	آخرین ارزیابی عملکردی که دریافت کردم، بسیار دقیق بود.					
۳۵	فکر می‌کنم واحد حسابرسی داخلی باید نحوه ارزیابی عملکرد شغلی را تغییر دهد.					
۳۶	من اغلب به ترک شغلم فکر می‌کنم.					

منابع

- اخروی جوقان، رحیم؛ رحیمیان، نظام‌الدین و قره‌داغی، فرید (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر اثربخشی حسابرسی داخلی از دیدگاه اعضای کمیته حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵(۳)، ۳۱۱-۳۲۶.
- صفی‌پور افشار، احمدصادق؛ سلطانی نژاد، محمد و سلطانی نژاد، فرزاد (۱۴۰۲). تأثیر سبک رهبری مدیر حسابرسی بر اثربخشی حسابرسی داخلی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۳۰(۲)، ۲۹۱-۳۱۳.
- غیاثی قروه، سمیه و لشگری، زهرا (۱۴۰۲). تأثیر رضایت شغلی بر گردش حساب‌رسان داخلی. *کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری*، ۱(۲)، ۱۳۷-۱۵۲.
- مشایخی، بیتا و یزدانین، عالمه (۱۳۹۷). شناسایی عناصر کلیدی حسابرسی داخلی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵(۱)، ۱۳۵-۱۵۸.
- مشایخی، بیتا؛ ونکی، امیرسالار و سیوندیان، مصباح (۱۴۰۰). مروری بر مطالعات حسابرسی داخلی با رویکرد مدل‌سازی موضوعی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۸(۲)، ۲۹۶-۳۵۸.
- مشتی‌دوست، تورج و دستگیر، محسن (۱۳۹۸). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی داخلی. *پژوهش‌های حسابداری و حسابرسی*، ۱۱(۴۱)، ۱۲۹-۱۴۶.

References

- Al-Jaifi, H. A., Al-Rassas, A. H. & Al-Qadasi, A. A. (2017). Corporate governance strength and stock market liquidity in Malaysia. *International Journal of Managerial Finance*, 13(5), 592–610.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N. & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829.
- Al-Rubaish, A. M., Rahim, S. I. A., Abumadini, M. S. & Wosornu, L. (2011). Academic job satisfaction questionnaire: Construction and validation in Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*, 18(1), 1-7.
- Anari, N. (2012). Teachers' emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256-269.
- Atchison, T. J. & Lefferts, E. A. (1972). The prediction of turnover using Herzberg's job satisfaction technique. *Personnel Psychology*, 25(1), 53-64.
- Austin, S. (2024). The high cost of employee turnover: Causes, benchmarks, and reduction strategies for 2024. *Marketing Scoop*. Retrieved from <https://www.marketingscoop.com/marketing/the-high-cost-of-employee-turnover-causes-benchmarks-and-reduction-strategies-for-2024/>
- Aydogdu, S. & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 3(1), 43-53.
- Bontis, N. & Serenko, A. (2007). The moderating role of human capital management practices on employee capabilities. *Journal on Knowledge Management*, 11(3), 31-51.
- Callaghan, C. & Coldwell, D. (2014). Job satisfaction and job performance: The case of research and productivity. *Journal of Economics*, 5(1), 97-113.
- Cascio, W. F. (1991). *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations* (3rd ed.). Boston, MA: PWS-Kent.
- Chiang, C. F. & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Cohen, S. (2013). Recruitment and retention: How to get them and how to keep them. *Nursing Management*, 44(4), 11–14. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000428191.14389.ba>
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L. & Mueller, C. W. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- David, S., Gidwani, R., Birthare, N. & Singh, P. (2015). Impacts of job satisfaction and organizational commitment: A study describing influence of gender difference on job

- satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Core Engineering and Management*, 2(1), 93-111.
- Dong, Y., Seo, M. G. & Bartol, K. M. (2014). No pain, no gain: An affect-based model of developmental job experience and the buffering effects of emotional intelligence. *Academy of Management Journal*, 57(4), 1056-1077.
- Eleswed, M. & Mohmmmed, F. (2013). The impact of gender, age, years of experience, educational level, and position type on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 4(11), 108-119.
- Eslami, J. & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARP Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.
- Farooq, N. & Zia, Y. (2013). Gender and organizational commitment. *PUTAJ Humanities and Social Sciences*, 20, 273-281.
- Ghiyasi Ghroveh, S. & Lashgari, Z. (2023). The impact of job satisfaction on the turnover of internal auditors. *Journal of New Explorations in Computational and Behavioral Management Sciences*, 1(2), 137-152. (in Persian)
- Gözükara, İ., Hatipoğlu, Z. & Öncel Güneş, Ö. (2017). The impact of perceived leadership style on performance appraisal satisfaction and organizational diagnosis in terms of turnover intention. *International Journal of Business and Management*, 12(9), 104-115. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n9p104>
- Gramling, A. A., Maletta, M. J., Schneider, A. & Church, B. K. (2004). The role of the internal audit function in corporate governance: A synthesis of the extant internal auditing literature and directions for future research. *Journal of Accounting Literature*, 23, 194.
- Grdinovac, J. A. & Yancey, G. B. (2012). How organizational adaptations to recession relate to organizational commitment. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(1), 6-24.
- Gregson, T. (1990). Measuring job satisfaction with a multiple-choice format of the job descriptive index. *Psychological Reports*, 66(3), 787-793.
- Gruman, J. A. & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123-136.
- Helsya, P. V. & Yurniwati, N. S. (2021). Analysis of professionalism and job stress relationships toward turnover intention of internal auditors with job satisfaction as a mediation variable: Empirical study of banks in West Sumatra. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(4), 1-9. Retrieved from <https://www.ijisrt.com/analysis-of-professionalism-and-job-stress-relationships-toward-turnover-intention-of-internal-auditors-with-job-satisfaction-as-a-mediation-variable-empirical-study-of-banks-in-west-sumatra>
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley.
- Igbaria, M. & Greenhaus, J. H. (1992). Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model. *Communications of the ACM*, 35(2), 34-49.

- Imran, H., Arif, I., Cheema, S. & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude toward work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135-144.
- Islam, R. & Ismail, A. (2008). Employee motivation: A Malaysian perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 18(4), 344-362.
- Ismail, H. N. & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work-family conflict and job stress. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 356-372.
- Kothalawala, C. G. & Samarakoon, S. M. A. K. (2018). Job satisfaction and intention to leave: A study of financial and internal audit executive staff of public universities in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(1), 49-60.
- Lawler III, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Lee, T. J. (2017). *Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors*. (Doctoral Dissertation, Walden University).
- Ma'ayan, Y. & Carmeli, A. (2016). Internal audits as a source of ethical behavior, efficiency, and effectiveness in work units. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 347-363. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2561-0>
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B. & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organisational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 17-26.
- Malka, A. & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 737-746.
- Mani, B. G. (2002). Performance appraisal systems, productivity, and motivation: A case study. *Public Personnel Management*, 31(2), 141-159.
- Mashayekhi, B. & Yazdanian, A. (2018). A Survey on Key Components of Internal Audit. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 25(1), 135-158. (in Persian)
- Mashayekhi, B., Vanaki, A. S. & Sivandian, M. (2021). A review of internal auditing studies using topic modeling approach. *Accounting and Auditing Review*, 28(2), 296-358. (in Persian)
- Masindi, T., Onojaefe, D. P., Tengeh, R. & Ukpere, W. I. (2023). Influence of job satisfaction and organisational commitment on employee turnover intention in the chemical industry in South Africa. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 23(4), 77-92.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. New York, NY: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Mohamed Aly, N. A. E.-F. & El-Shanawany, S. M. (2016). The Influence Of Performance Appraisal Satisfaction On Nurses' Motivation And Their Work Outcomes In Critical Care And Toxicology Units. *European Scientific Journal*, 12(20), 119. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n20p119>

- Moshtari Doost, T. & Dastgir, M. (2019). Investigating factors affecting internal audit quality. *Accounting and Auditing Research*, 11(41), 129–146. (in Persian)
- Muliawan, A. D., Green, P. F. & Robb, D. A. (2009). The turnover intentions of information systems auditors. *International Journal of Accounting Information Systems*, 10, 117–136.
- Nafei, W. (2015). The influence of ethical climate on job attitudes. *International Business Research*, 8(2), 83-99.
- Okhravi Joghian, A., Rahimian, N., Gharedaghi, M. (2018). Factors Affecting the Internal Audit Effectiveness in the Viewpoint of Audit Committee Members. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 25(3), 311-326. (in Persian)
- Omar, N. & Ahmad, Z. (2014). The relationship among ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and external auditor's turnover intention. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 10(2), 164–181.
- Palmer, K. N., Ziegenfuss, D. E. & Pinsker, R. E. (2004). International knowledge, skills, and abilities of auditors/accountants. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 889–896.
- Peroune, D. L. (2007). Tacit knowledge in the workplace: The facilitating role of peer relationships. *Journal of European Industrial Training*, 13(4), 244-258.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Quarles, R. (1994). An examination of promotion opportunities and evaluation criteria as mechanisms for affecting internal auditor commitment, job satisfaction, and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues*, 6(2), 176–194.
- Rani, L., Mee, L. Y. & Heang, L. T. (2018). Intrinsic and extrinsic factors in relation to junior auditors' job satisfaction and turnover intention. *International Academic Research Journal of Business and Technology*, 4(1), 8-20.
- Rhode, J. G., Sorensen, J. E. & Lawler III, E. E. (1977). Sources of professional staff turnover in public accounting firms revealed by the exit interview. *Accounting, Organizations and Society*, 2(2), 165-175.
- Rusu, R. (2013). Affective organizational commitment, continuance organizational commitment, or normative organizational commitment? *Bulletin Scientific*, 18(2), 192-197.
- Ruthankoon, R. & Ogunlana, S. O. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 10(5), 333-341.
- Safi Pour Afshar, M., Soltaninejad, A.S. & Soltani Nejad, E. (2023). Influence of Audit Manager's Leadership Style on Internal Audit Effectiveness. *Accounting and Auditing Review*, 30(2), 291-310. (in Persian)

- Salleh, M., Amin, A., Muda, S. & Halim, M. A. S. A. (2013). Fairness of performance appraisal and organizational commitment. *Asian Social Science*, 9(2), 121–128. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n2p121>
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A. & Budiatmanto, A. (2018). Burnout, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(1), 68–80. <https://doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-06>
- Sarens, G. & Abdolmohammadi, M. J. (2011). Monitoring effects of the internal audit function: Agency theory versus other explanatory variables. *International Journal of Auditing*, 15(1), 1-20.
- Selamat, N., Nordin, N. & Adnan, A. (2013). Rekindle teacher's organizational commitment: The effect of transformational leadership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 566-574.
- Sentuna, M. (2015). Investigation of job satisfaction, organizational commitment, and self-esteem of physical education teachers according to gender. *International Online Journal of Education Sciences*, 7(2), 93-101.
- Singh, P. & Loncar, N. (2010). *Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent*. *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 65(3), 470–490. <https://doi.org/10.7202/044892ar>
- Sow, M. T. (2015). *Relationship between organizational commitment and turnover intentions among healthcare internal auditors* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Steidle, A., Gockel, C. & Werth, L. (2013). Growth or security? Regulatory focus determines work priorities. *Management Research Review*, 36(5), 438-456.
- Super, D. & Minor, F. (1987). *Career development and planning in organizations. Advances in Organizational Psychology: An international review*. Newbury Park, CA, Sage Publications.
- Tziner, H. & Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review*, 6(2), 113–122.
- Van Dijk, D. & Schodl, M. M. (2015). *Performance Appraisal and Evaluation*. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 716–721). Elsevier.
- Walsh, M. B. (2003). *Perceived fairness of and satisfaction with employee performance appraisal* (Doctoral dissertation, Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College). Retrieved from https://repository.lsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4379&context=gradschool_dissertations
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1977). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22). University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wernimont, P. F. (1966). Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 30(1), 41-50

- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195.
- Woodruffe, C. (2006). The crucial importance of employee engagement. *Human Resource Management International Digest*, 14(1), 3-5.
- Zehir, C., Muceldili, B. & Zehir, S. (2012). The moderating effect of ethical climate on the relationship between job satisfaction and organizational commitment: Evidence from large companies in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1051>
- Zhou, X. (2001). Political dynamics and bureaucratic career patterns in the People's Republic of China, 1949–1994. *Comparative Political Studies*, 34(9), 1036–1062.

