دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال سوم، شماره پنجم، بهار و تابستان۱۳۹۷، صفحه۱۳۱-۱۵۰

بررسی تأثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان

غلامحسین مهدوی *[1] **رضا زمانی**[2]

تاریخ دریافت:۹۶/۱۰/۰۲ **تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۲/۲۰**

چکیده

حسابرسانی که از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند و از انجام فعالیت‌های که به اعتبار حرفه خدشه وارد می‌کند و کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهد، خودداری کنند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان است. با استفاده از پرسش‌نامه، داده‌های مورد نیاز از ۲۸۱ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۶ جمع‌آوری و با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون خطی چندگانه تجزیه و تحلیل شده است. بر اساس نتایج پژوهش، مؤسسات حسابرسی باید هنگام استخدام نیروهای جدید، افراد با منبع کنترل درونی که نتایج تلاش‌های انجام شده به وسیله خودشان و یا وابسته به خودشان را به وقایع قابل‌کنترل مرتبط کرده را استخدام کنند و بیشتر بر کار حسابرسان کم‌تجربه و حسابرسانی که موفقیت را به شرایط نسبت می‌دهند و توانایی پذیرش مسئولیت خود را ندارند، نظارت کرده و زمینه‌ی ارتقاء تعهد آنان به مؤسسه و حرفه حسابرسی را فراهم کنند.

واژگان کلیدی: تعهد حرفه‌ای، منبع کنترل درونی، منبع کنترل بیرونی، تجربه و میزان تحصیلات حسابرس.

---

[1] استاد حسابداری و حسابدار رسمی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)
ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir
[2] کارشناس‌ارشد، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران، r.zamani92@yahoo.com

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

۱-مقدمه

تعهد حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده‌ی رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و افراد را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کنان و فیلای، ۲۰۰۸، ص. ۲۱۸). هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری انجام می‌شود، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. بدون تعهد، رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خود را از دست می‌دهد. بنابراین، تعهد یکی از ویژگی‌های انسانی است که در همه وجود دارد اما همه به یک اندازه به آن پای‌بند نیستند (صبور، ۲۰۰۸).

افرادی که از تعهد حرفه‌ای بالاتری برخوردارند در جهت گسترش ارزش‌های حرفه تلاش کرده و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند. هم‌چنین، افراد متعهد، به هدف‌ها و ارزش‌های حرفه‌ای معتقد بوده و به حرفه خود افتخار می‌کنند (تنگ، شیوا و چانگ، ۲۰۰۷)، حرفه را بخشی جدایی‌ناپذیر از زندگی خود (چیتی، ۲۰۰۷) و به عنوان قسمتی از هویت خویش می‌دانند (وولف و هوستر، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای با کاهش احتمال ترک‌کردن حرفه (میکسنر و بلاین، ۱۹۸۹)، بهبود عملکرد کاری[1]، کاهش تمایل به جابه‌جایی[2] و رضایت بیشتر در هر دو سطح سازمانی و حرفه‌ای رابطه دارد (الیاس، ۲۰۰۹). بنابراین، ضروری است که عوامل موثر بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان شناسایی و بررسی شود تا از این طریق بتوان انگیزه ترک خدمت حسابرسان با تجربه و ماهر را کاهش و عملکرد آنان و مؤسسات حسابرسی و سرانجام کیفیت حسابرسی را ارتقاء داد.

عوامل متعددی باعث ایجاد تفاوت در تعهد افراد می‌شود. پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام‌شده و عواملی همچون اعتقادات دینی، اخلاق، فرهنگ، احساس تعلق، وضعیت اقتصادی، میزان تحصیلات، ویژگی‌های شخصیتی، عدالت کاری، وجدان کاری، تعلق سازمانی، درآمد، محل خدمت، سابقه کار و رضایت شغلی را بر میزان تعهد حرفه‌ای افراد موثر دانسته‌اند (صبور، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش‌های الیاس (۲۰۰۹) و گوویسنکان (۲۰۱۷) نشان داد که بین منبع کنترل و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. هم‌چنین، نتیجه پژوهش شارما و پاترسون (۲۰۰۰) نشان داد که بین تجربه و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش نوگراس (۲۰۰۶) حاکی از همبستگی معنادار بین میزان تحصیلات با تعهد حرفه‌ای بود. با توجه به این مطالب، مسئله اساسی پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که آیا تعهد حرفه‌ای حسابرسان متأثر از عواملی همچون منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات آنان است؟

---

[1] Proved Work Performance
[2] Reduced Turnover Intentions

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعهد حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران و افراد را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کنان و فیلای، ۲۰۰۸). آرانیا، پولوک و آمرنیک (۱۹۸۱) تعهد حرفه‌ای را با جایگزینی کلمه حرفه‌ای به جای سازمانی، این‌گونه تعریف کرده‌اند: «۱. اعتقاد به هدف‌ها و ارزش‌های حرفه و پذیرش آنان، ۲. تمایل به انجام تلاش مضاعف نسبت به حرفه، ۳. تمایل برای ادامه و حفظ عضویت در حرفه» (ص. ۲۷۳). به نظر آندریاس (۲۰۱۶) «تعهد حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرآیندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجارهای حرفه کار می‌کند و عاملی است که رفتار حسابرس را در انجام وظایف حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌دهد» (ص. ۹۳). به عبارت دیگر، افرادی که تعهد بالایی به حرفه‌شان دارند تمامی تلاششان را صرف حرفه‌شان می‌کنند به گونه‌ای که موفقیت و شکست حرفه، موفقیت و شکست خودشان است (گیفوردز، ۲۰۰۳). هم‌چنین، تعهد حرفه‌ای مرتبط با رفتارهایی است که برای سازمان مفید است و متعاقباً افراد با سطوح بالاتر تعهد حرفه‌ای کمتر در فعالیت‌هایی درگیر می‌شوند که برای سازمان مضر است (گرینفیلد، نورمن و ویر، ۲۰۰۸). از نظر سینکلر، داسون و مارتین (۲۰۰۶) کارمندانی که تعهد حرفه‌ای قوی‌تری دارند، به ارزش‌های بیشتری پایبندند و خود را به تحقق هدف‌های سازمان متعهد می‌بینند. مرادی و همکاران (۱۳۹۵) بیان کردند که کارکنان متعهد سخت‌تر کار می‌کنند و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند. هم‌چنین، افراد دارای تعهد سازمانی بالا، برای سازمان بسیار اثربخش هستند، و عملکرد به مراتب بهتری نسبت به دیگر کارکنان دارند. بنابراین، حسابرسانی که از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند. هم‌چنین، آنان از انجام فعالیت‌های که برای حرفه حسابرسی مضر باشد و کیفیت حسابرسی را کاهش دهد، خودداری می‌کنند. افزون بر این، حسابرسان با تعهد حرفه‌ای بالاتر به حرفه حسابرسی اهمیت می‌دهند و تلاش خود را برای رسیدن به آرمان‌های حرفه حسابرسی به کار می‌گیرند. در پژوهش‌های پیشین، منبع کنترل (رید، کراتچمن و استراسر، ۱۹۹۴؛ پژوهش دانلی، کیورین و برایان، ۲۰۰۳؛ گوویسنکان، ۲۰۱۷) تجربه (آرانیا و فری، ۱۹۸۴؛ جفری و واترهولد، ۱۹۹۶؛ اسمیت و هال، ۲۰۰۸؛ سودابی، جندرن و لام، ۲۰۰۹) و میزان تحصیلات (متیو و زاجاک، ۱۹۹۰؛ استیرز، ۱۹۷۷) حسابرس به عنوان عوامل اثرگذار بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان شناخته شده است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

«منبع کنترل، به اعتقاد افراد به چگونگی کنترل محیط اشاره دارد» (ایمر و گرکز، ۱۳۹۶). از نظر راتر (۱۹۶۶) هر یک از ما مجموعه گسترده‌ای از باورها درباره‌ی افراد یا اشیایی داریم که

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

پاداش‌ها و تنبیه‌ها را در زندگی ما کنترل می‌کنند. برخی از افراد جهت‌گیری درونی پیدا می‌کنند، با این اعتقاد که مهارت و رفتار مسئولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت خواهد انجامید و نداشتن مهارت و رفتار غیرمسئولانه به پیامدهای منفی منجر خواهد شد. به عبارت دیگر، می‌توان گفت از نظر این افراد، بین رفتار و گرفتن نتیجه همبستگی مثبتی وجود دارد، و چون پیامدها نتیجه فعالیت‌های خودمان هستند، پس وقایع تحت کنترل شخصی ما است. هم‌چنین، برخی دیگر از افراد جهت‌گیری بیرونی پیدا می‌کنند، با این اعتقاد که رویدادها از طریق شانس، قدرت دیگران و عوامل ناشناخته و غیرقابل کنترل تعیین می‌شود؛ یعنی، از نظر این دسته افراد، نتایج ورای کنترل شخصی ما است. «از نظر راتر منبع کنترل در طیفی از منبع کنترل درونی[1] تا بیرونی[2] قرار می‌گیرد. در یک طرف طیف «درونی‌ها» هستند که معتقدند تقویت از ویژگی‌های شخصیتی خود آنان سرچشمه می‌گیرد، و در طرف دیگر آن«بیرونی‌ها» هستند که معتقدند تقویت به وسیله سرنوشت، شانس و اشخاص ذینفع تعیین می‌شود» (نقل از کوثری، ۱۳۸۰، ص. ۸-۹). همچنین، حسابرسان با منبع کنترل بیرونی بر این باور هستند که در موسسات حسابرسی موفق نخواهند شد و حسابرسان با منبع کنترل درونی بر این باور هستند که در موسسات حسابرسی باقی خواهند ماند و سرانجام، تعهد آنان به موسسه بیشتر می‌شود (مودی، استیرز و پورتر، ۱۹۷۹).

نتیجه پژوهش رید، کراتچمن و استراسر (۱۹۹۴) نشان داد که صرف نظر ازجنسیت، حسابداران با منبع کنترل درونی آمریکا از تعهد بیشتری نسبت به حسابداران با منبع کنترل بیرونی برخوردارند. نتیجه پژوهش مودی، استیرز و پورتر (۱۹۷۹) نشان داد که بین منبع کنترل درونی و تعهد به موسسه رابطه مثبتی وجود دارد. هم‌چنین، نتیجه پژوهش دانلی، کیورین و برایان (۲۰۰۳) نشان داد که بین منبع کنترل بیرونی حسابرسان آمریکا با تعهد آنان به موسسه رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش مکمون (۲۰۰۷) نیز در بررسی شاغلین سازمان‌های آمریکا نشان داد که افراد با منبع کنترل درونی به سازمان خود احساس تعهد دارند، در حالی که افراد با منبع کنترل بیرونی نیاز به کار را برای سازمان خود گزارش می‌کنند. هم‌چنین، نتیجه پژوهش الیاس (۲۰۰۹) در آمریکا نشان داد که افسران پلیس با منبع کنترل بیرونی نسبت با افسران پلیس با منبع کنترل درونی، کمتر به سازمان خود حس تعهد دارند. نتیجه پژوهش واندنبرگ و پانچسیو (۲۰۱۵) نشان داد که ابعاد توانمندسازی و تعهد مستمر با منبع کنترل بیرونی کاهش می‌یابد. نتیجه پژوهش گوویسنکان (۲۰۱۷) نیز در بررسی کارکنان شرکت‌های هندی حاکی از رابطه بین منبع کنترل و تعهد افراد به سازمان بود. هم‌چنین، نتیجه پژوهش هویگبارت و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که بین منبع کنترل درونی و تعهد عاطفی رابطه مثبت

[1] Internal Locus of Control
[2] external

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

و معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش زگماری، گالوی و رابرتز (۲۰۱۸) نشان داد که منبع کنترل درونی کارشناسان حرفه‌ای با قصد ماندن در حرفه همبستگی مثبت، و منبع کنترل بیرونی با قصد ماندن در حرفه، همبستگی منفی و معناداری دارد.

از دیگر عوامل اثرگذار بر تعهد حرفه‌ای حسابرسان، تجربه است. تجربه در یک زمینه، عبارت است از برخورد با یک مورد خاص که فرصتی را برای کسب دانش فراهم می‌کند (لیبی، ۱۹۹۵). بنابراین، تجربه در یک زمینه به دانش ساختاریافته منجر می‌شود (بونر، ۱۹۹۰). یکی از اثرهای تجربه حسابرسی این است که حسابرسان دارای ساختار حافظه پیچیده و گسترده هستند که به آنان به عنوان یک منبع اطلاعاتی در تصمیم‌گیری کمک می‌کند (لیبی، ۱۹۹۵). تعهد حرفه ای احتمالا در طول فرایند جامعه‌پذیری به همراه ورود به حرفه توسعه یافته است (آرانیا، لاچمن و آمرنیک، ۱۹۸۲). نتایج پژوهش‌های پیشین نشان داده است که سطح تجربه حسابرس یابد به صورت مثبت با تعهد حرفه‌ای همراه باشد (آرانیا و فری، ۱۹۸۴؛ جفری و واترهولد، ۱۹۹۶؛ اسمیت و هال، ۲۰۰۸؛ سودابی، جندرن و لام، ۲۰۰۹). افزایش تجربه‌های اجتماعی که همراه با پیشرفت در مراحل زندگی حرفه‌ای در حسابداری است ممکن است با سطوح بالاتری از تعهد حرفه‌ای مرتبط باشد (هال، اسمیت و لانگفیلد-اسمیت، ۲۰۰۵). بنابراین، انتظار می‌رود بین تجربه حسابرس با تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود داشته باشد (هیردا و مارتین، ۲۰۱۶، ص. ۱۷). مودی (۱۹۸۲) بیان می‌کند که ویژگی‌های تعهد عاطفی به سازمان که بازتابی از تعهد کارکنان به سازمان است، به چهار دسته شامل تجربه‌کاری، ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی و مشخصات ساختاری تقسیم می‌شوند. نتیجه پژوهش علامی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «تجربه اعضای هیات علمی در آموزش تعهدات حرفه‌ای به دانشجویان علوم پزشکی» نشان داد که اعضای هیات علمی تجربه‌های علمی قبل از ورود به دانشگاه را عاملی مؤثر بر یادگیری تعهدات حرفه‌ای می‌دانند. نتیجه پژوهش شلدون (۱۹۷۱) نیز نشان داد که با افزایش تجربه‌کاری، تعهد حرفه‌ای دانشمندان و مهندسان آمریکا افزایش می‌یابد. نتیجه پژوهش شارما و پترسون (شارما و پانرسون، ۲۰۰۰) نشان داد که سطح بالای تجربه کارکنان خدمات برنامه‌ریزی مالی[1] اثر قوی‌تری بر تعهد حرفه‌ای آنان دارد. نتیجه پژوهش نوگراس (۲۰۰۶) بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین تجربه و تعهد حرفه‌ای پرستاران آمریکا بود. هم‌چنین، نتیجه پژوهش سانیتو، غزالی و پوروانتو (۲۰۱۷) نشان داد که آگاهی از مقررات، رابطه مثبت بین انگیزه، تجربه، تعهد حرفه‌ای و عملکرد حسابرس را تقویت می‌کند. هم‌چنین، نتیجه پژوهش آلووالیا و پریت (۲۰۱۸) نشان داد که با افزایش تجربه میزان تعهد به سازمان نیز افزایش پیدا می‌کند.

[1] Financial Planning Service

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

افزون بر تجربه حسابرس، میزان تحصیلات حسابرسان نیز می‌تواند بر تعهد حرفه‌ای آنان موثر باشد. هرچقدر میزان تحصیلات حسابرسان بالاتر باشد، آنان از دانش و اطلاعات بیشتری برخوردار هستند. نتایج پژوهش‌های پیشین بیانگر رابطه بین تعهد و میزان تحصیلات افراد است(متیو و زاجاک، ۱۹۹۰؛ استیرز، ۱۹۷۷). نتیجه پژوهش نوروزی (۱۳۸۹) نشان داد که هر چه قدر میزان سواد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران افزایش یابد، میزان تعهد حرفه‌ای آنان نیز افزایش می‌یابد. نتیجه پژوهش نوگراس (۲۰۰۶) نیز نشان داد که با افزایش میزان تحصیلات پرستاران آمریکا، تعهد حرفه‌ای آنان به حرفه پرستاری افزایش می‌یابد اما نتیجه پژوهش اکرم، افضل و رامای (۲۰۱۷) نیز نشان داد که بین میزان تحصیلات با تعهد به سازمان همبستگی معناداری وجود ندارد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین منبع کنترل درونی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
فرضیه دوم: بین منبع کنترل بیرونی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
فرضیه سوم: بین تجربه و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
فرضیه چهارم: بین میزان تحصیلات و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

٤- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-کاربردی است. داده‌های مورد نیاز این پژوهش، با استفاده از پرسش‌نامه جمع‌آوری و برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه در نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می‌دهد. تعداد جامعه آماری این پژوهش به دلیل نبود آمار رسمی، نامحدود فرض شده است. به دلیل اینکه با توجه به ماهیت جامعه آماری پژوهش امکان نمونه‌گیری تصادفی وجود نداشت، شهرهای تهران مشهد و شیراز با توجه به این‌که، تقریباً ۹۱ درصد موسسات حسابرسی (۲۷۲ موسسه از بین ۲۹۷ موسسه) در این شهرها واقع هستند، انتخاب شده‌اند و سپس داخل هرکدام از این شهرها پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری و الکترونیکی توزیع و اطلاعات جمع آوری شده است. بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه از رابطه زیر در جامعه نامحدود استفاده شده است (بنی‌مهد، عربی و حسن‌پور، ۱۳۹۶، ص. ۵۱۷):

$$\boldsymbol{n = \frac{z_{\frac{\alpha}{2}}^{2} \times \sigma^2}{e^2} = \frac{(1.96)^2 \times (0.84486)^2}{(0.1)^2} = 274}$$

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

در رابطه بالا n، بیانگر حجم نمونه؛ z، مقدار احتمال نرمال است و با توجه به این‌که سطح خطای قابل تحمل (α) ۵ ٪ در نظر گرفته می‌شود، میزان آن ($Z_{\frac{\alpha}{2}}$) ۱/۹۶ خواهد بود؛ σ^2، بیانگر واریانس جامعه است که به دلیل این‌که مشخص نیست با استفاده از پیش‌آزمون و بررسی انحراف معیار نمونه ۳۰ تایی به دست آمده است؛ e، دقت مورد نظر در پژوهش است که معمولاً معادل ۰/۱ در نظر گرفته می‌شود (بنی‌مهد، عربی و حسن‌پور، ۱۳۹۶، صص. ۵۱۶-۵۱۸). بنابراین، با توجه به رابطه بالا حجم نمونه ۲۷۴ نفر به دست می‌آید.

برای جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از سه نوع پرسش‌نامه استفاده شده است. تعهد حرفه‌ای، منبع کنترل و رضایت شغلی حسابرسان، به ترتیب، بر اساس پرسش‌نامه استاندارد کلاین، کوپر، مولی و سوانسون (۲۰۱۴)، اسپکتور (۱۹۸۳) و پوند و گیر (۱۹۹۱) اندازه‌گیری شده است. در چندین مرحله این پرسش‌نامه‌ها به منظور قابل اجراء بودن در ایران به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است. هم‌چنین، در این پژوهش برای آزمون قابلیت اطمینان پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره‌ی ۱ نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب متغیرهای پژوهش است.

جدول (۱): نتایج آزمون آلفای کرونباخ

حوزه سؤال	تعهد حرفه‌ای	منبع کنترل درونی	منبع کنترل بیرونی
آلفای کرونباخ	۰/۸۹۸	۰/۶۶۸	۰/۷۶۴

نحوه محاسبه متغیرهای وابسته(تعهد حرفه ای) و مستقل(منبع کنترل درونی، منبع کنترل بیرونی، تجربه و میزان تحصیلات) به شرح ذیل است:

• تعهد حرفه‌ای: تعهد حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرآیندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجارهای حرفه کار می‌کند (آندریاس، ۲۰۱۶) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش اول پرسش‌نامه به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ (خیلی کم) تا ۷ (خیلی زیاد) است.

• منبع کنترل درونی: به افرادی مربوط می‌شود که تمایل دارند نتایج (عواقب) تلاش‌های انجام شده به‌وسیله خودشان و یا وابسته به خودشان را به وقایع قابل‌کنترل مرتبط کنند (اسپکتور، ۱۹۸۲) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش دوم پرسش‌نامه به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) است. منبع کنترل بیرونی: به افرادی مربوط می‌شود که موفقیت را به شرایط نسبت می‌دهند (مالی، ۲۰۱۳) که از متوسط نمره سؤال‌های مربوط به بخش سوم پرسش‌نامه به دست می‌آید. دامنه آن برای هر آزمون‌شونده از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) است. تجربه در یک زمینه، عبارت است از برخورد با یک مورد

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

خاص که فرصتی را برای کسب دانش فراهم می‌کند و از سابقه کار حسابرسان در حرفه حسابرسی به دست می‌آید. هم‌چنین، میزان تحصیلات حسابرس به این صورت محاسبه می‌شود: کارشناسی=۱، کارشناس‌ارشد = ۲ و دکتری = ۳.

۵- یافته‌های پژوهش

همان‌طورکه در قسمت روش پژوهش بیان شد، نمونه آماری پژوهش حاضر متشکل از کمک حسابرس، حسابرس، حسابرس‌ارشد، سرپرست، سرپرست‌ارشد، مدیر و شریک مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. بر این اساس پس از ارسال پرسش‌نامه به صورت حضوری و الکترونیکی، ۲۸۸ پرسش‌نامه دریافت شد که در نهایت ۲۸۱ پرسش‌نامه کامل بود و در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. در خصوص ۲۸۱ پرسش‌نامه تکمیل‌شده نیز لازم به ذکر است که برخی از پاسخ‌دهندگان در مواردی از ارائه اطلاعات عمومی خود، خودداری کرده بودند که به دلیل کم اهمیت بودن تأثیر این اطلاعات بر تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش، از این پرسش‌نامه‌ها استفاده شده است؛ جزئیات مربوط به این موارد در جدول شماره ۲ آمده است.

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان در جدول شماره ۲ شامل این موارد است: اول آن‌که، تعداد حسابرسان در رده‌های مختلف مؤسسات حسابرسی و بر اساس این‌که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران باشند یا نه، نشان می‌دهد که ۳۰/۶۲ (۶۹/۳۸٪ –۱۰۰ ٪) درصد از حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند، دوم آن‌که، ۶۲/۹ (۳۷/۱٪ –۱۰۰ ٪) درصد از حسابرسان در رده‌های حسابرس‌ارشد، سرپرست، سرپرست‌ارشد، مدیر و شریک قرار دارند. سوم آن‌که، ۵۱/۲۶۴ (۴۸/۷۵۴–۱۰۰ ٪) درصد از اعضای نمونه این پژوهش، سابقه کار آنان در حرفه حسابرسی بیشتر از ۵ سال است. بنابراین، با توجه به این مطالب، ترکیب مناسبی از حسابرسان برای انجام این پژوهش انتخاب شده و آزمودنی‌ها از صلاحیت کافی برای پاسخ به سوال‌های پرسش‌نامه برخوردار هستند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

جدول (۲): اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان

ردیف	شرح سؤال		فراوانی	درصد
۱	عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودن	بلی	۸۶	۳۰/۶
		خیر	۱۹۴	۶۹/۰۳
		بدون پاسخ	۱	۰/۳۵
		جمع	۲۸۱	۱۰۰
۲	رده سازمانی	کمک حسابرس	۲۶	۹/۳
		حسابرس	۷۸	۲۷/۸
		حسابرس‌ارشد	۴۵	۱۶
		سرپرست	۳۷	۱۳/۲
		سرپرست‌ارشد	۲۱	۷/۵
		مدیر	۳۳	۱۱/۷
		شریک	۴۱	۱۴/۶
		بدون پاسخ	۰	۰
		جمع	۲۸۱	۱۰۰
۳	سابقه کار در حرفه حسابرسی	کمتر از ۵ سال	۱۲۶	۴۴/۸۴
		از ۶ تا ۹ سال	۵۸	۲۰/۶۴
		از ۹ تا ۱۴ سال	۲۸	۹/۹۶۴
		از ۱۴ تا ۲۰ سال	۱۸	۶/۴۰۶
		بالاتر از ۲۰ سال	۴۰	۱۴/۲۳۵
		بدون پاسخ	۱۱	۳/۹۱۴
		جمع	۲۸۱	۱۰۰
۴	میزان تحصیلات	کارشناسی	۷۵	۲۶/۶۹
		کارشناسی ارشد	۱۷۱	۶۰/۸۵
		دکتری	۲۹	۱۰/۳۲
		بدون پاسخ	۶	۲/۱۳۵
		جمع	۲۸۱	۱۰۰

نتایج آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ شامل این موارد است: ۱. میانگین تعهد حرفه‌ای حسابرسان در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت بیشتر از ۴ «۵/۷۰۴» است؛ به طور متوسط حسابرسان از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، ۲. حسابرسان منبع کنترل درونی بالاتری نسبت به منبع کنترل بیرونی دارند؛ میانگین منبع کنترل درونی بالاتر از ۴ «۵/۳۸۶۱» و منبع کنترل بیرونی کم‌تر از ۴ «۳/۱۲۰۵» در طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت است. در خصوص یکی از پرسش‌نامه‌ها،

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

یکی از گزاره‌های متغیر منبع کنترل بیرونی پاسخ داده نشده بود، به همین علت تعداد متغیرهای منبع کنترل بیرونی ۲۸۰ پرسش‌نامه است.

جدول۳- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	دامنه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
تعهد حرفه‌ای	۲۸۱	۴	۳	۷	۵/۷۰۴	۰/۹۶۷۲۷
منبع کنترل درونی	۲۸۱	۶	۱	۷	۵/۳۸۶۱	۱/۱۱۵
منبع کنترل بیرونی	۲۸۰	۵/۵	۱	۶/۵	۳/۱۲۰۵	۱/۲۶۷۳۴

آمار استنباطی

برای آزمون فرضیه‌های اول تا چهارم پژوهش، ابتدا ضریب همبستگی اسپیرمن برای متغیرهای وابسته و مستقل محاسبه و سپس، از آزمون رگرسیون خطی چندگانه برای تعیین معنادار بودن معادله و برآورد ضرایب بتا و ثابت استفاده شده است. بنابراین، با توجه به فرض ثابت بودن واریانس‌ها خطاها، با استفاده از دو الگوی بهینه رگرسیونی به بررسی رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مستقل و وابسته پرداخته شده است.

همان طور که نتایج مندرج در جدول ۴ نشان می‌دهد، بین تعهد حرفه‌ای با منبع کنترل درونی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و بین تعهد حرفه‌ای و تجربه حسابرس در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری (سطح معناداری به ترتیب، ۰/۰۰۰ و ۰/۰۲۷) وجود دارد. هم‌چنین، بین تعهد حرفه‌ای با منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و معناداری (سطح معناداری = ۰/۰۰۱) در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و بین تعهد حرفه‌ای با میزان تحصیلات حسابرسان به دلیل اینکه سطح معناداری (سطح معناداری= ۰/۵۲۳) بالای ۵ درصد است همبستگی معناداری وجود ندارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی اسپیرمن

		۱	۲	۳	۴	۵
تعهد حرفه‌ای	ضریب	۱				
(۱)	سطح معناداری	۰/۰۰۰				
منبع کنترل درونی	ضریب	۰/۳۱۷	۱			
(۲)	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
منبع کنترل بیرونی	ضریب	-۰/۲۲۹	-۰/۲۸۴	۱		
(۳)	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		
تجربه حسابرس	ضریب	۰/۱۳۵	۰/۱۰۶	-۰/۱۱۰	۱	
(۴)	سطح معناداری	۰/۰۲۷	۰/۰۸۲	۰/۰۷۲	۰/۰۰۰	
میزان تحصیلات	ضریب	-۰/۰۳۵	۰/۰۲۸	۰/۰۹۰	-۰/۰۳۹	۱
(۵)	سطح معناداری	۰/۵۶۴	۰/۶۴۶	۰/۱۳۶	۰/۵۲۳	۰/۰۰۰

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

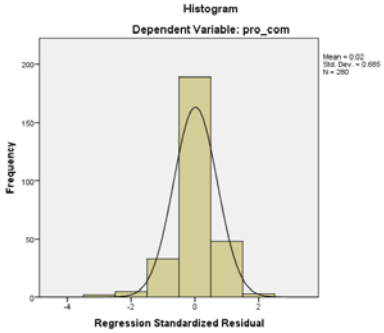
آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش

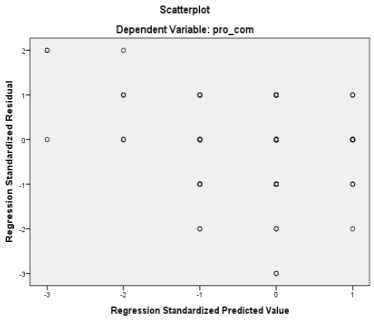
برای آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش از الگوی رگرسیونی به شرح زیر استفاده شده است:

$$PC= B_0 + B_1\ INLOC + B_2\ EXLOC + E_{it}$$ الگوی (۱)

متغیر وابسته در الگوی بالا تعهد حرفه‌ای (PC) و متغیرهای مستقل شامل منبع کنترل درونی (INLOC) و منبع کنترل بیرونی است. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه در جدول‌های شماره‌های ۵ و ۶ ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول‌های ۵ و ۶ نشان می‌دهد که ۱. آماره دوربین-واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است (بین خطاهای الگو استقلال خطی وجود دارد)، ۲. عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ است (همبستگی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد). هم‌چنین، نمودار توزیع فراوانی خطاها که با نمودار توزیع نرمال مقایسه شده و نمودار پراکنش، به ترتیب، نشان می‌دهند که توزیع خطاها تقریباً نرمال و فرض خطی بودن الگو و ثابت‌بودن واریانس خطاها برقرار است. بنابراین، تمام پیش فرض‌های آماری لازم برای انجام رگرسیون چندگانه برقرار است.





نتایج مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که ۱. منبع کنترل درونی با تعهد حرفه‌ای حسابرسان در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری دارد و ضریب بتا استاندارد شده آن ۰/۲۴۳ است. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. ۲. بین منبع کنترل بیرونی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد و ضریب بتا استاندارد شده آن ۰/۱۳۳- است. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول۵- خلاصه الگوی رگرسیون

الگو	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	دوربین-واتسون	آماره f	سطح معناداری
۱	۰/۳۰۸	۰/۰۹۵	۰/۰۸۸	۱/۶۹۶	۱۴/۴۶۵	۰/۰۰۰

جدول ۶-ضرایب معادله رگرسیون

	الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	عامل تورم واریانس	سطح معناداری
		بتا	انحراف معیار	بتا			
۱	عدد ثابت	۴/۸۸۶	۰/۳۵۱		۱۳/۹۰۹		۰/۰۰۰
	منبع کنترل درونی	۰/۲۱۱	۰/۰۵۲	۰/۲۴۳	۴/۰۷۳	۱/۰۸۵	۰/۰۰۰
	منبع کنترل بیرونی	-۰/۱۰۲	۰/۰۴۶	-۰/۱۳۳	-۲/۲۳۴	۱/۰۸۵	۰/۰۲۶

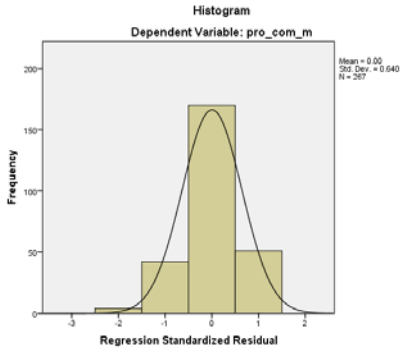
آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش

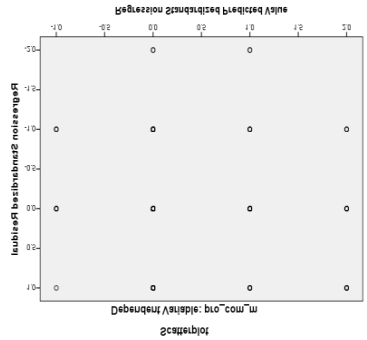
برای آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش از الگوی رگرسیونی به شرح زیر استفاده شده است:

الگوی (۲) $PC= B_0 + B_1 EXP + B_2 EJ + E_{it}$

متغیر وابسته در الگوی بالا تعهد حرفه‌ای (PC) و متغیرهای مستقل شامل تجربه حسابرس (EXP) و میزان تحصیلات (EJ) است. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه در جدول‌های شماره‌های ۷ و ۸ ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول‌های ۷و۸ نشان می‌دهد که ۱. آماره دوربین-واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ است (بین خطاهای الگو استقلال خطی وجود دارد)، ۲. عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ است (همبستگی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد). هم‌چنین، نمودار توزیع فراوانی خطاها که با نمودار توزیع نرمال مقایسه شده و نمودار پراکنش، به ترتیب، نشان می‌دهند که توزیع خطاها تقریباً نرمال و فرض خطی بودن الگو و ثابت‌بودن واریانس خطاها برقرار است. بنابراین، تمام پیش فرض‌های آماری لازم برای انجام رگرسیون چندگانه برقرار است.





نتایج مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد که ۱. تجربه با تعهد حرفه‌ای حسابرسان در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری دارد و ضریب بتا استاندارد شده آن ۰/۱۵۳ است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

بنابراین، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود و ۲. بین میزان تحصیلات و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه معناداری وجود ندارد و ضریب بتا استاندارد شده آن ۰/۰۱۸- است. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش رد می‌شود؛ با افزایش میزان تحصیلات حسابرسان، تعهد آنان به حرفه و شغل حسابرسی افزایش پیدا نمی‌کند.

جدول ۷- خلاصه الگوی رگرسیون

الگو	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	دوربین- واتسون	آماره f	سطح معناداری
۱	۰/۱۵۵	۰/۰۲۴	۰/۰۱۷	۱/۷۳۷	۳/۲۴۵	۰/۰۴۱

جدول ۸- ضرایب معادله رگرسیون

الگو		ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	عامل تورم واریانس	سطح معناداری
		بتا	انحراف معیار	بتا			
۱	عدد ثابت	۳۱/۸۸۴	۲/۲۷۷		۱۴/۰۰۲		۰/۰۰۰
	تجربه حسابرس	۱/۰۹۴	۰/۴۳۶	۰/۱۵۳	۲/۵۱۲	۱/۰۰۲	۰/۰۱۳
	میزان تحصیلات	۰/۳۱۴-	۱/۰۳۳	۰/۰۱۸-	۰/۳۰۴-	۱/۰۰۲	۰/۷۶۲

۶- نتیجه‌گیری و بحث

حسابرسانی که از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند. هم‌چنین، آنان از انجام فعالیت‌های که برای حرفه حسابرسی مضر باشد و کیفیت حسابرسی را کاهش دهد، خودداری می‌کنند. افزون بر این، حسابرسان با تعهد حرفه‌ای بالاتر به حرفه حسابرسی اهمیت می‌دهند و تلاش خود را برای رسیدن به آرمان‌های حرفه حسابرسی به کار می‌گیرند. بنابراین، در این پژوهش به مطالعه رابطه بین منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات با تعهد حرفه‌ای حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران پرداخته شد که نتایج آن به شرح زیر است.

در بررسی رابطه بین منبع کنترل درونی با تعهد حرفه‌ای حسابرسان مشخص شد، حسابرسانی که ۱. به توانایی‌های خود در مهارکردن رویدادهای زندگی باور دارند، ۲. در تکالیف خود عملکرد بهتری دارند، ۳. کمتر تحت نفوذ دیگران قرار می‌گیرند، ۴. برای مهارت‌ها و پیشرفت‌های شخصی خود ارزش بالاتری قائل‌اند و ۵. در کنار آمدن با ناراحتی‌های روانی خود توانایی بهتری دارند، به حرفه حسابرسی نیز تعهد بیشتری دارند. به عبارت دیگر، بین منبع کنترل درونی و تعهد حرفه‌ای

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های مکمون (۲۰۰۷)، الیاس (۲۰۰۹) و گوویسنکان (۲۰۱۷) همسو است.

نتایج حاصل از بررسی رابطه بین منبع کنترل بیرونی با تعهد حرفه‌ای حسابرسان نشان داد، حسابرسانی که ۱. به امکان کنترل زندگی خود در زمان حال یا آینده باور چندانی ندارند، ۲. احساس فشار روانی بالایی دارند، ۳. احساس می‌کنند که بر محیط اطراف خود کنترل نداشته، ۴. بیشتر از حسابرسان با منبع کنترل درونی به شانس اعتقاد دارند و ۵. در واقع برای آنان زندگی بیشتر نوعی بازی شانس است، به حرفه حسابرسی نیز تعهد کم‌تری دارند. به عبارت دیگر، بین منبع کنترل بیرونی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های کنیکی و وککیو (۱۹۹۴)، انوجرا و همکاران (۲۰۱۶) و گوویسنکان (۲۰۱۷) همسو است.

رابطه بین تجربه و تعهد حرفه‌ای حسابرسان نشان داد که هر چقدر میزان تجربه حسابرسان افزایش یابد، آنان نسبت به حرفه حسابرسی احساس تعهد بیشتری می‌کنند. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پژوهش علامی و همکاران (۱۳۹۴)، شلدون (۱۹۷۱)، نوگراس (۲۰۰۶) و شارما و پترسون (۲۰۰۶) همسو است. هم‌چنین، نتیجه حاصل از بررسی رابطه بین میزان تحصیلات و تعهد حرفه‌ای حسابرسان نشان داد که بین این دو هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های الدور و التراوونه (۲۰۱۴) و اکرم، افضل و رامای (۲۰۱۷) سازگار و با نتایج پژوهش‌های نوروزی (۱۳۸۹)، استییرز (۱۹۷۷)، متیو و زاجاک (۱۹۹۰) و نوگراس (۲۰۰۶) در تضاد است که احتمالاً دلیل آن در جامعه مورد بررسی این پژوهش‌ها است؛ زیرا در حرفه حسابرسی این فرضیه برای اولین مورد آزمون قرار گرفته است.

مخاطب اصلی پژوهش حاضر مؤسسات حسابرسی است که در این راستا، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: ۱. با توجه به رابطه مثبت بین منبع کنترل درونی با تعهد حرفه‌ای حسابرس، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی هنگام استخدام نیروهای جدید، منبع کنترل آنان را از طریق پرسش‌نامه اندازه‌گیری کنند، سپس، افراد با منبع کنترل درونی را استخدام کرده، ۲. با توجه به رابطه منفی بین منبع کنترل بیرونی با تعهد حرفه‌ای حسابرس به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که بر کار کارکنان خود که دارای منبع کنترل بیرونی بوده نظارت بیشتری کنند و ۳. با توجه به رابطه مثبت بین تجربه و تعهد حرفه‌ای حسابرس پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی بیشتر بر کار حسابرسان کم‌تجربه نظارت کرده و زمینه‌ی ارتقاء تعهد آنان به مؤسسه و حرفه حسابرسی را فراهم کنند. افزون بر این، محدودیت‌های پژوهش نیز به این صورت است: ۱. احتمال وجود تعصب بالقوه در ارتباط با خودگزارش‌دهی (تعصبی تکمیل کردن پرسش‌نامه) و ۲. پژوهشگر نظارت مستقیمی بر ارائه پاسخ آزمودنی‌ها نداشته است.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

۷- پیوست

با سلام و احترام؛ فرهیخته گرامی پرسشنامه حاضر برای"بررسی تعهد حرفه‌ای حسابرس" طراحی شده است. تعهد حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرآیندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجارهای حرفه کار می‌کند و عاملی است که رفتار حسابرس را در انجام وظایف حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌دهد. به همین منظور، پرسش‌نامه زیر طراحی شده است. خواهشمند است سؤالات را به دقت مطالعه کرده و به آن‌ها پاسخ دهید. لازم به ذکر است که این اطلاعات محرمانه خواهد بود.واز این‌که ما را در انجام این پژوهش یاری می‌فرمایید صمیمانه سپاس‌گزاریم.

مشخصات پاسخ‌دهنده (اختیاری): .....

۱- سؤال‌های عمومی

- آیا عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستید؟ بلی □ **خیر**□
- لطفا سمت خود را مشخص نمایید: کمک‌حسابرس □ حسابرس□ حسابرس‌ارشد□ سرپرست □ سرپرست ارشد □ مدیر□ شریک □
- سابقه شغلی در حرفه حسابرسی؟ ..... سال
- تحصیلات: کارشناسی□ کارشناسی ارشد□ دکتری□

۲- سؤال‌های تخصصی

الف: گزاره‌های مرتبط با تعهد حرفه

ردیف	گزاره	خیلی کم (۱)	کم (۲)	نسبتاً کم (۳)	نظری ندارم	نسبتاً زیاد (۵)	زیاد (۶)	خیلی زیاد
۱	چقدر شما به حرفه حسابرسی تعهد دارید؟							
۲	تا چه میزان شما به این حرفه اهمیت می‌دهید؟							
۳	چه مقدار وقت به حرفه اختصاص داده‌اید؟							
۴	تا چه میزان انتخاب این حرفه به وسیله شما در تعهد شما به حرفه مؤثر است؟							
۵	چقدر نسبت به ماندن در حرفه حسابرسی احساس مسئولیت می‌کنید؟							
۶	چقدر به علت داشتن حس وفاداری نسبت به حرفه‌ی حسابرسی، در این حرفه مانده‌اید؟							

ب: گزاره‌های مرتبط با منبع کنترل درونی

ردیف	گزاره	کاملاً مخالفم (۱)	مخالفم (۲)	کمی مخالفم (۳)	نظری ندارم (۴)	کمی موافقم (۵)	موافقم (۶)	کاملاً موافقم (۷)
۷	در اغلب شغل‌ها، افراد می‌توانند هر وظیفه‌ای که برایشان تعیین شده را به خوبی انجام دهند.							
۸	درصورتیکه کارکنان از تصمیم اتخاذ شده به وسیله رییس خود ناراضی باشند، باید در رابطه با آن کاری انجام دهند.							
۹	در صورتی که شما خواسته خود را از شغل مورد نظر بدانید، می‌توانید شغلی را بیابید که خواسته شما را برآورده می‌سازد.							
۱۰	بیشتر افراد با تلاش مضاعف می‌توانند کارهای خود را به خوبی انجام دهند.							
۱۱	کارکنانی مشمول ارتقا سمت می‌شوند که کارشان را به خوبی انجام دهند.							
۱۲	در کل به افرادی پاداش تعلق می‌گیرد که کارشان را به خوبی انجام دهند.							

پ: گزاره‌های مرتبط با منبع کنترل بیرونی

ردیف	گزاره	کاملاً مخالفم (۱)	مخالفم (۲)	کمی مخالفم (۳)	نظری ندارم (۴)	کمی موافقم (۵)	موافقم (۶)	کاملاً موافقم (۷)
۱۳	ارتقای سمت از خوش‌شانسی است.							
۱۴	برای داشتن شغلی ایده‌آل، داشتن رابطه مهم‌تر از میزان مهارت و دانش است.							
۱۵	پول درآوردن عمدتاً به خوش‌شانس بودن بستگی دارد.							
۱۶	برای کسب درآمد بالا باید با افراد خاصی رابطه داشت.							
۱۷	در بیشتر مشاغل، ممتاز بودن کارکنان تا حد زیادی شانسی است.							
۱۸	پیدا کردن شغل دلخواهتان، عمدتاً شانسی است.							

لطفاً معایبی که به نظر شما در موارد فوق قید نشده است را ذکر نمایید:.....

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

فهرست منابع

ایمر، فرشید؛ گرکز، منصور. (۱۳۹۶)، شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاظفه منفی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری. فصلنامه حسابداری و ارزشی رفتاری، سال۲، شماره ۴، ۱۲۳-۱۵۲.

بنی‌مهد، محمد؛ عربی، مهدی؛ حسن‌پور، شیوا. (۱۳۹۶). پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری (چاپ ۴). تهران: ترمه.

علامی، عباس؛ محمدی، نوید؛ شیرازی، ماندانا. (۱۳۹۴)، تجربه اعضای هیات علمی در آموزش تعهدات حرفه‌ای به دانشجویان علوم پزشکی، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، سال ۷، شماره ۲، صص ۱-۱۱.

کریمی، رامین. (۱۳۹۴). راهنمای آسان تحلیل آماری با Spss (چاپ ۱). تهران: هنگام.

کوثری، محمدابراهیم. (۱۳۸۰). مقایسه و بررسی تاثیر منبع کنترل و جنسیت در سازگاری فردی و اجتماعی دانش آموزان دبیرستان. رساله ارشد، دانشگاه شیراز.

مرادی، مهدی؛ رستمی، امین و اباذری، زهره. (۱۳۹۵)، بررسی عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان. فصلنامه حسابداری مالی، سال ۸، شماره ۳۰، صص ۴۰-۶۴.

مومنی، منصور؛ فعال‌قیومی، علی‌فعال. (۱۳۹۴). تحلیل آماری با استفاده از SPSS (چاپ ۱۴). تهران: گنج شایگان.

نوروزی، فیض‌اله. (۱۳۸۹)، میزان تعهد حرفه‌ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران-شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل موثر بر آن. جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، سال ۱، شماره ۳، صص ۱۴۳-۱۶۷.

Ahluwalia, A. K., & Preet, K. (2018). Work Motivation, Organizational Commitment and Locus of Control vis-a-vis Work Experience amongst University Teachers. Samvad, 14, 26-33.

Akram, M., Afzal, U., & Ramay, M. I. (2017). Mediating Role of Organizational Commitment in Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: Evidence from Higher Education Sector of Pakistan. Global Management Journal for Academic & Corporate Studies, 7(1), 110.

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

Anugerah, R., Anita, R., Sari, R. N., & Zenita, R. (2016). External locus of control and reduced audit quality behavior: The mediating effects of

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]
[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

auditor performance and organizational commitment. Journal of Economics, Business and Management, 4(5), 353-357.

Aranya, N., & Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. Accounting review, 59(1), 1-15.

Aranya, N., Lachman, R., & Amernic, J. (1982). Accountants' job satisfaction: A path analysis. Accounting, Organizations and Society, 7(3), 201-215.

Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. Accounting, Organizations and Society, 6(4), 271-280.

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

Bonner, S. E. (1990). Experience effects in auditing: The role of task-specific knowledge. Accounting Review, 65(1), 72-92.

Chitty, K. K. (2007). The professionalization of nursing. Professional nursing: Concepts and challenges. 5th ed. St Louis: WB Saunders Co, 163-95.

Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' personal characteristics. Behavioral research in accounting, 15(1), 87-110.

Elias, S. M. (2009). Employee commitment in times of change: Assessing the importance of attitudes toward organizational change. Journal of Management, 35(1), 37-55.

Giffords, E. D. (2003). An examination of organizational and professional commitment among public, not-for-profit, and proprietary social service employees. Administration in Social Work, 27(3), 5-23.

Gowrisankar, M. (2017). Role Of Locus Of Control & Emotional Quotient Towards Organizational Commitment. International Journal of Management Research and Reviews, 7(1), 28-35.

Greenfield, A. C., Norman, C. S., & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. Journal of Business Ethics, 83(3), 419-434.

Hall, M., Smith, D., & Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. Behavioral Research in Accounting, 17(1), 89-109.

Herda, D. N., & Martin, K. A. (2016). The effects of auditor experience and professional commitment on acceptance of underreporting time: A moderated mediation analysis. Current Issues in Auditing, 10 (2), 14-27.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

Hong, sc. (1999). Factors Influencing Job Satisfaction of Government Secondary School Teachers In The District Of Petaling, Selangor. Universiti Putra Malaysia.

Jeffrey, C., Weatherholt, N., & Lo, S. (1996). Ethical development, professional commitment and rule observance attitudes: A study of auditors in Taiwan. The international journal of accounting, 31(3), 365-379.

Kannan, R., & Pillai, M. P. (2008). An examination on the professional commitment of engineering college teachers. international business management, 2(6), 218-224.

Klein, H. J., J. T. Cooper, J. C. Molloy, and J. A. Swanson. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. Journal of Applied Psychology, 99(2), 222-238.

Libby, R. (1995). The role of knowledge and memory in audit judgment. Judgment and decision-making. research in accounting and auditing, 1, 176-206.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological bulletin, 108(2), 171-194.

McMahon, B. (2007). Organizational commitment, relationship commitment and their association with attachment style and locus of control (Doctoral dissertation, Georgia Institute of Technology).

Meixner, W. F., & Bline, D. M. (1989). Professional and job-related attitudes and the behaviours they influence among governmental accountants. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 2(1), 8-20.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior, 14(2), 224-247.

Nogueras, D. J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. Nursing economics, 24(2), 86-93.

Pond, S. B., & Geyer, P. D. (1991). Differences in the relation between job satisfaction and perceived work alternatives among older and younger blue-collar workers. Journal of Vocational Behavior, 39(2), 251-262.

Reed, S. A., Kratchman, S. H., & Strawser, R. H. (1994). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intentions of United States accountants: The impact of locus of control and gender. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 7(1), 31-58.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological monographs: General and applied, 80(1), 1-28.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]

Sabour, M. (2008). Review the professional commitment of teachers. Master of Science Thesis. Marand Research and Eaducation Committee.

Sharma, N., & Patterson, P. G. (2000). Switching costs, alternative attractiveness and experience as moderators of relationship commitment in professional, consumer services. International journal of service industry management, 11(5), 470-490.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative science quarterly, 16(2), 143-150.

Sinclair, C., Dowson, M., & Thistleton-Martin, J. (2006). Motivations and profiles of cooperating teachers: Who volunteers and why?. Teaching and teacher education, 22(3), 263-279.

Smith, D., & Hall, M. (2008). An empirical examination of a three-component model of professional commitment among public accountants. Behavioral Research in Accounting, 20(1), 75-92.

Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. Psychological Bulletin, 91(3), 482.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative science quarterly, 22(1), 46-56.

Suddaby, R., Gendron, Y., & Lam, H. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. Accounting, organizations and society, 34(3-4), 409-427.

Sunyoto, Y., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2017). Analysis of Auditor Performance by Using Covariance Based Structural Equation Modeling: A Study of Public Accounting Firms in Indonesia. European Research Studies, 20(3), 524-537.

Teng, C. I., Shyu, Y. I. L., & Chang, H. Y. (2007). Moderating effects of professional commitment on hospital nurses in Taiwan. Journal of Professional Nursing, 23(1), 47-54.

Vandenberghe, C., & Panaccio, A. (2015). Delving into the motivational bases of continuance commitment: Locus of control and empowerment as predictors of perceived sacrifice and few alternatives. European Journal of Work and Organizational Psychology, 24(1), 1-14.

Wolf, Z. R., & Hoerst, B. (2007). Professional commitment in RN-BSN and basic BSN students: program evaluation. Nurse educator, 32(2), 61-65.

Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. International Journal of Public Administration, 40(1), 77-88.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-05-17]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1397.3.5.4.4]

[DOI: 10.29252/aapc.3.5.131]