

## تأثیر توانمندسازی روانشناختی بر خاتمه دادن زود هنگام رویه‌ها و

### کم‌گزارش‌دهی زمان کار حسابرسی

مهدی مرادی<sup>۱\*</sup> محمد علی باقرپور والا<sup>۲</sup> رضای زمانی<sup>۳</sup> مهین شفیعی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۰۶

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۱۱

#### چکیده

کیفیت حسابرسی عنصری بنیادین است که نشان‌دهنده تقاضا برای خدمات حسابرسی است. همچنین، کیفیت حسابرسی بالا باعث بهبود اعتبار و تداوم فعالیت حرفه و موسسات حسابرسی می‌شود. هدف این پژوهش بررسی خاتمه دادن زود هنگام و کم‌گزارش‌دهی زمان به عنوان عوامل کاهش کیفیت حسابرسی و در نهایت، منافع بلندمدت موسسات حسابرسی است. در این راستا، داده‌های ۱۵۷ نفر از کارکنان موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به وسیله پرسش‌نامه‌های استاندارد در سال ۱۳۹۷ جمع‌آوری و با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه در نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی روانشناختی حسابرسان که از ابعاد معنادار بودن، شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری تشکیل می‌شود، بر خاتمه دادن زود هنگام رویه‌ها و کم‌گزارش‌دهی زمان کار حسابرسی تأثیر منفی و معناداری دارد. بنابراین، هر چه قدر حسابرسان توانایی بیشتری بر تأثیرگذاری بر نتایج کار حسابرسی را در جهت هدف‌های مثبت و قابل قبول داشته باشند و برای شغل خود ارزش و با اهمیت زیادی قائل باشند، رفتارهایی مانند خاتمه دادن زود هنگام رویه‌های حسابرسی و کم‌گزارش‌دهی زمان را به دلیل این‌که نتایج منفی برای موسسه و حرفه حسابرسی به دنبال دارد، انجام ندهد و برعکس در راستای ارتقاء موسسه و حرفه حسابرسی گام برمی‌دارند.

**کلید واژه‌ها:** کم‌گزارش‌دهی زمان کار، خاتمه دادن زود هنگام رویه‌ها، توانمندسازی روانشناختی.

<sup>۱</sup>استاد حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد ایران (نویسنده مسئول)، mhi\_moradi@um.ac.ir

<sup>۲</sup>دانشیار حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد ایران bagherpour@um.ac.ir

<sup>۳</sup>دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد ایران r.zamani97@yahoo.com

<sup>۴</sup>کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران mahinshafiee@gmail.com

## ۱-مقدمه:

در سال‌های اخیر، رفتارهای غیراخلاقی و ناکارآمد به رسوایی‌های مالی و شکست‌های تجاری بااهمیتی منجر شده است. در این راستا، بسیاری از افراد، حسابرسانی را که بر روی صورت‌های مالی این شرکت‌ها اظهارنظر کرده‌اند، بخاطر سهل‌انگاری در کشف و گزارش اشتباه یا تقلب‌هایی که منجر به این شکست‌ها شده، مورد انتقاد و سرزنش قرار داده‌اند که در نهایت، اعتبار مؤسسات حسابرسی و حرفه حسابرسی خدشه‌دار شده است (کوپلند، ۲۰۰۵). از این رو، اگر فرهنگ اخلاقی ایجاد می‌شد و حسابرسان به صورت مسئولانه رفتار می‌کردند، رفتارهای غیراخلاقی شرکت‌های آمریکایی منجر به شکست و رسوایی‌های ابتدای قرن ۲۱ نمی‌شد (مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲). بنابراین، بررسی رفتار حرفه‌ای و اخلاقی از سوی حسابرسان، افراد تحصیل کرده، هیئت‌های نظارتی، مجالس قانون‌گذاری و صاحبکاران، ضروری به نظر می‌رسد (ویور، تروینو و کوکران، ۱۹۹۹). از همین منظر، دست‌کاری و تقلب همان رفتارهای ناکارآمد حسابرسی<sup>۱</sup> هستند، بدین ترتیب که حسابرسان به منظور دستیابی به اهدافی که مد نظر دارد، فرآیند حسابرسی را دستخوش تغییر کرده است (دانلی، کیورین و بریان، ۲۰۰۳). در حرفه حسابرسی بروز رفتارهای غیراخلاقی که به عنوان رفتارهای ناکارآمد شناخته شده است، به طور مستقیم یا غیر مستقیم به کاهش کیفیت حسابرسی منجر می‌گردد (مهرانی و نعیمی، ۱۳۸۲). کاهش کیفیت حسابرسی به طور مستقیم شامل جمع‌آوری شواهد حسابرسی ناکافی<sup>۲</sup>، تغییر روش حسابرسی و خاتمه دادن زودهنگام<sup>۳</sup> است (آلدرمن و دیتریک، ۱۹۸۲؛ اسوانبرگ و اوهمان، ۲۰۱۶). از طرفی، رفتاری که اثر غیرمستقیمی بر کاهش کیفیت حسابرسی دارد، کمتر از واقع گزارش کردن زمان<sup>۴</sup> به وسیله حسابرسان است (عمر و همکاران، ۲۰۱۷). از این رو، با توجه به اهمیت موضوع که در بالا ذکر شد، این پژوهش به بررسی خاتمه دادن زودهنگام رویه‌های حسابرسی که مفهوم آن به این موضوع اشاره دارد که حسابرسان یک مرحله از حسابرسی را که به وسیله مرحله دیگری از حسابرسی پوشش داده نشده است، بدون تکمیل کار یا ثبت رویه‌های حذف شده، انجام می‌دهد (آلدرمن و دیتریک، ۱۹۸۲) و کمتر از واقع گزارش کردن زمان به وسیله حسابرسان که مفهوم آن به این موضوع اشاره دارد که حسابرسان کار خود را در زمان خارج از کار اداری انجام می‌دهد و آن را گزارش نمی‌کند که همراه با یک انگیزه برای جلوگیری از تجاوز زمان بودجه شده است (رود، ۱۹۷۸)، می‌پردازد.

<sup>1</sup> dysfunctional Audit Behavior

<sup>2</sup> Insufficient Gathering Audit Evidence

<sup>3</sup> Premature Sign-Off

<sup>4</sup> Underreporting Of Time

توانمندسازی روانشناختی حسابرسان می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر رفتار غیراخلاقی حسابرسان (خاتمه دادن زودهنگام و کمتر از واقع گزارش کردن زمان) در نظر گرفته شود. توانمندسازی روانشناختی نوعی استراتژی سازمانی است که به کارکنان مسئولیت بیشتری برای تصمیم‌گیری اعطاء می‌کند و مشارکت آنان را در کنترل فعالیت‌های سازمان افزایش می‌دهد (صفرزاده‌بندری، کاظمی و دهقانی‌سعدی، ۱۳۹۷، ص. ۷۴). احساس توانمندسازی روانشناختی به عنوان رویکردی مثبت در روانشناسی بر خصوصیات مثبت و سازنده افراد تکیه می‌کند و دور از انتظار نیست که رهبرانی که مقید به اصول اخلاقی هستند، زمینه‌ساز ایجاد و ارتقای احساس توانمندسازی روانشناختی در زیردستان باشند (موسیوند و همکاران، ۱۳۹۶). به عبارتی دیگر، زمانی که افراد از توانمندسازی روانشناختی برخوردارند (به عنوان نمونه، شایستگی، خودمختاری و مؤثر بودن در تصمیم‌گیری) آن‌ها احتمالاً افرادی معنوی و اخلاقی می‌شوند و یا حداقل بر این باورند که چنین خواهند شد (سوسیک، چون و زو، ۲۰۱۴، ص. ۷۶). بنابراین، مسئله اساسی این پژوهش این است که آیا بین توانمندسازی روانشناختی حسابرسان با خاتمه دادن زودهنگام و کمتر از واقع گزارش کردن زمان رابطه معناداری وجود دارد؟. در این راستا، با پاسخ به این مسئله، این پژوهش به دنبال ارائه راه‌کارهایی به منظور تحقق هدف‌های زیر خواهد بود: ۱. بهبود کیفیت حسابرسی، ۲. افزایش اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه، ۳. افزایش درآمد موسسات حسابرسی و ۴. بهبود روحیه حسابرسان از طریق ارزیابی منصفانه کار آنان.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ■ خاتمه دادن زودهنگام رویه‌ها و کم‌گزارش‌دهی زمان کار

کیفیت حسابرسی نه تنها برای موسسات حسابرسی بلکه برای عموم نیز مهم است، کیفیت حسابرسی عنصری بنیادین است که تقاضا برای خدمات حسابرسی را توضیح می‌دهد (نور، اسمیت و اسماییل، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، حسابرس نیاز دارد که کارهای حسابرسی را با کیفیت انجام دهد، زیرا حسابرس مسئولیت بزرگی نسبت به طرفین مربوط در صورت‌های مالی، از جمله جامعه دارد (بونیریتی، ۲۰۱۲). در این راستا، رفتارهایی که حسابرسان به طور مستقیم و یا غیر مستقیم انجام می‌دهند که منجر به کاهش کیفیت حسابرسی و یا شکست حسابرسی می‌شود، به عنوان رفتارهای ناکارآمد حسابرسی شناخته می‌شود (برایان، کیورین و دانلی، ۲۰۰۵).

رفتار ناکارآمد، رفتاری است که به کارکنان انگیزه کارهایی را می‌دهد که پیامدهای نامطلوبی را به دنبال دارد (بونیریتی، ۲۰۱۲)، از جمله این پیامدها، اعتماد کمتر بر گزارش حسابرسی است (بونیریتی، ۲۰۱۲). این رفتارها ناشی از رفتارهای اخلاقی ضعیف حسابرسان است (کوزومو، کزوبو و هندویو، ۲۰۱۸) که عواقب زیان‌باری را برای موسسه، حسابرسان و تشکل حرفه‌ای دارد

(سویینی و پیرس، ۲۰۰۴). رفتار ناکارآمد (غیراخلاقی) حسابرس شامل موارد متعددی از جمله کمتر از واقع گزارش کردن زمان (کلی و مارگیم، ۱۹۹۰) و خاتمه دادن زود هنگام (اوتلی و پیرس، ۱۹۹۵) می‌شود که در ادامه تشریح می‌شوند.

■ **خاتمه دادن زود هنگام رویه‌های حسابرسی** - بخش قابل توجهی از پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با کاهش کیفیت حسابرسی بر خاتمه دادن زود هنگام رویه‌های حسابرسی تمرکز کرده‌اند (رود، ۱۹۷۸؛ آلدومن و دیتریک، ۱۹۸۲؛ اوتلی و پیرس، ۱۹۹۶؛ پیرس و سویینی، ۲۰۰۴؛ الشبیل و همکاران، ۲۰۱۸؛ مهدوی و هوشمند، ۱۳۹۲؛ فیض‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶). خاتمه دادن زود هنگام عبارت است از ترک یک مرحله از حسابرسی بدون تکمیل کار و یا ثبت مراحل حذف شده که می‌تواند کیفیت حسابرسی را تهدید کند (اوتلی و پیرس، ۱۹۹۶). افزون بر این خاتمه دادن زود هنگام رویه‌ها اثر مستقیم بر کیفیت حسابرسی دارد و استانداردهای حرفه‌ای را نقض می‌کند (الشبیل، صالح و نور، ۲۰۱۸). عواقب خاتمه دادن زود هنگام بسیار جدی است، زیرا به طور مستقیم سیستم‌های کنترلی حمایت‌کننده از اظهارنظر حرفه‌ای حسابرس را تحت تأثیر قرار می‌دهد (پاینو، اسمایل و اسمیت، ۲۰۱۰). شایع‌ترین این موارد در پژوهش‌ها مواردی مانند کنار گذاشتن ناشیانه اقلام از نمونه، پذیرش شواهد مشکوک حسابرسی و آزمون نکردن تمامی اقلام نمونه انتخابی است (سوباریون و چنگباریان، ۲۰۰۶). تعداد زیادی از این پژوهش‌ها، موارد دیگری مانند کاهش کار در رویه‌های حسابرسی، شکست در بررسی اصول حسابداری، جایگزین کردن مدارک ضعیف، پذیرش توضیحات ضعیف و یا بررسی سطحی مدارک مشتریان را نیز در این ارتباط شناسایی کردند (اوتلی و پیرس، ۱۹۹۵). با توجه به مطالب بالا، خاتمه دادن زود هنگام رویه‌ها نه تنها باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود، بلکه می‌تواند اعتبار موسسه و حرفه حسابرسی را نیز در جامعه خدشه‌دار کند؛ زیرا موسسات حسابرسی نتوانسته‌اند مأموریت اصلی خود را به نحو مقتضی انجام دهند که در نهایت، این رفتار موجب شکست موسسات و حرفه حسابرسی در دستیابی به هدف‌های خود می‌شود.

■ **کم گزارش دهی زمان** - کم گزارش دهی زمان تهدیدی مستقیم برای قابلیت اطمینان یک فرایند حسابرسی است (سوباریون و چنگباریان، ۲۰۰۶) و زمانی اتفاق می‌افتد که حسابرسان کار خودشان را در زمانی خارج از وقت اداری انجام داده و در این ارتباط زمان کار خود را گزارش نمی‌کنند. این عمل در اصطلاحات رایج موسسات حسابرسی به عنوان «خوردن زمان»<sup>۱</sup> شناخته می‌شود (سوباریون و چنگباریان، ۲۰۰۶). به عبارت دیگر، کم گزارش دهی زمان تهدیدی برای قابلیت اعتماد یک روش حسابرسی محسوب می‌شود و همه زمان صرف شده برای وظایف

<sup>1</sup> Eating Time

حسابرسی را به وسیله حسابرس گزارش نمی‌کند (رود، ۱۹۷۸). کم‌گزارش‌دهی زمان منجر به تصمیم‌گیری نامناسب کارکنان، عدم توجه به اصلاح بودجه و فشار بر حسابرسان در حسابرسی‌های دوره‌های آتی می‌شود (دانلی، کیورین و برایان، ۲۰۰۳). هم‌چنین، کم‌گزارش‌دهی زمان باعث می‌شود که بودجه‌های زمانی آتی موسسات به درستی تعیین نشوند. در این ارتباط، این عمل بر پیشرفت و اندازه‌گیری عملکرد در موسسات حسابرسی تأثیرگذار است (پیرس و سوئینی، ۲۰۰۴) و می‌تواند باعث کاهش درآمد موسسات حسابرسی شود. افزون بر این، کم‌گزارش‌دهی زمان باعث می‌شود که حسابرسان در سایر رفتارهای ناکارآمد مانند خاتمه‌دادن زودهنگام، تغییر یا جایگزین کردن مراحل حسابرسی مشارکت داشته باشند (برایان، کیورین و دانلی، ۲۰۰۵). به نظر ایکرز و همکاران (۱۹۹۸) حسابرسان انفرادی نیز در ارتباط با کم‌گزارش‌دهی زمان با مشکلاتی از قبیل روحیه ضعیف و بهره‌وری کمتر به دلیل دریافت نکردن حقوق و دستمزد متناسب با کار انجام شده، روبرو هستند. در پژوهش‌های پیشین مشخص شده است که حسابرسان اقدام به کم‌گزارش‌دهی زمان می‌کنند (کیلی و سیلر، ۱۹۸۲؛ اوتلی و پیرس، ۱۹۹۶). نتیجه پژوهش لایتنر، لایسنرینگ و وینترز (۱۹۸۳) در این رابطه نشان داد که انگیزه حسابرسان برای کمتر از واقع گزارش کردن زمان، ارزیابی بهتر عملکرد و به رسمیت شناختن شایستگی و افزایش امنیت شغلی آنان از طرف دیگران است.

#### ■ توانمندسازی روانشناختی

توانمندسازی روانشناختی منعکس‌کننده احساس فرد در مورد توانایی تأثیرگذاری بر نقش‌های کاری خودش است (ماهاما و چنگ، ۲۰۱۳، ص. ۹۴) که ابزاری سودمند برای ارتقاء کیفیت کارکنان و اثربخشی سازمان محسوب می‌شود (صفری و همکاران، ۱۳۹۵). هم‌چنین، توانمندسازی روانشناختی یک ساختار مهم است که به طور بالقوه منجر به نتایج مثبت سازمانی و فردی می‌شود (زو، ۲۰۰۸، ص. ۶۶). براساس توماس و والٹوس (۱۹۹۰) و اسپریتیزر (۱۹۹۵)، توانمندسازی در مجموعه‌ای از چهار بعد معنادار بودن، شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری (مؤثر بودن) بیان شده که منعکس‌کننده انگیزه ذاتی یا واکنش روانشناختی فرد به کار خود است. معنادار بودن به ارزش‌های کاری که مرتبط با استانداردهای خود فرد است، اشاره دارد (ماهاما و چنگ، ۲۰۱۳، ص. ۹۴). شایستگی مربوط به باور فرد است که وی توانایی ماهرانه انجام فعالیت‌های خاص را دارد (ماهاما و چنگ، ۲۰۱۳، ص. ۹۴). خودمختاری<sup>۱</sup> نشان‌دهنده استقلال در تصمیم‌گیری در مورد روش‌های کار، رویه‌ها، تصمیم، سرعت و تلاش است (اسپریتیزر، ۱۹۹۵). در نهایت، مؤثر بودن به درجه‌ای اشاره دارد که افراد احساس می‌کنند که کار آنان، در

<sup>۱</sup> Self-determination

هدف کلی کار تفاوت ایجاد کرده (توماس و تایمون، ۱۹۹۴) و آنان می‌توانند نتایج مثبت را در سازمان ایجاد کنند (اسپریتزر، ۱۹۹۵).

توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها از مقاومت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند (صفری و همکاران، ۱۳۹۵). هم‌چنین، به گفته جینسبرگ و همکاران (۲۰۱۶) توانمندسازی روانشناختی می‌تواند نقش پیش‌بینی‌کننده مهمی در بروز رفتارهای فرافکنشی، شور و اشتیاق در کارکنان را داشته باشد. منظور از رفتارهای فرافکنشی (به نوعی رفتار شهروندی سازمانی)، نوعی رفتار داوطلبانه بوده که فراتر از نقش رسمی یک فرد، در جهت کمک به افراد دیگر و یا نشان دادن وجدان و پشتیبانی از سازمان است (دش و پرادمان، ۲۰۱۴). زمانی که شرکت‌ها کارکنان خود را توانمند می‌سازند، کارکنان با احتمال بیشتری در رفتارهای ریسک‌پذیری شرکت می‌کنند که به طور مثبت از هنجارهای (معیار یا اصل قانونی) سازمان گذر می‌کنند، به نحوی که برای سازمان مفید باشد (اپیل‌بوم، لاکنی و ماتوسک، ۲۰۰۷، ص. ۵۹۲). به گفته اسپریتزر و دونسون (۲۰۰۵)، توانمندسازی روانشناختی احتمالاً عاملی کلیدی برای دستیابی به انحراف مثبت است. نتیجه پژوهش گودرزوندچگیتی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که بین توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای مثبت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، زمانی که افراد از توانمندسازی روانشناختی برخوردارند (به عنوان نمونه، شایستگی، خودمختاربودن و مؤثربودن در تصمیم‌گیری) آن‌ها احتمالاً معنوی و اخلاقی می‌شوند و یا حداقل بر این باورند که چنین خواهد شد (سوسیک، چون و زو، ۲۰۱۴، ص. ۷۶). شواهد تجربی حاکی از رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی روانشناختی است (سوسیک، چون و زو، ۲۰۱۴، ص. ۹۳). نتیجه پژوهش آکوپنو و رید (۲۰۰۲) نشان داد که هویت اخلاقی با احساس مؤثر بودن، شایستگی و شجاعت که در مقابله با چالش‌های اخلاقی مفید است، در ارتباط است. نتیجه پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که بین ابعاد معناداربودن، شایستگی، مؤثر و خودمختار بودن با رهبری اخلاقی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه پژوهش زو (۲۰۰۸) نشان داد که توانمندسازی روانشناختی به عنوان متغیر واسطه‌ای رابطه بین رهبری اخلاقی و هویت اخلاقی را توضیح می‌دهد.

معنادار بودن به عنوان یکی از بعدهای توانمندسازی روانشناختی، اشاره به زمانی دارد که کارکنان برای شغل خود ارزش و یا اهمیت قائل می‌شوند (می، گیلسون و هارتر، ۲۰۰۴). مؤثر بودن نشان می‌دهد که فرد توانایی تأثیرگذاری بر نتایج کار را دارد (ماهاما و چنگ، ۲۰۱۳، ص. ۹۴) و می‌تواند نتایج مثبت را در سازمان ایجاد کند (اسپریتزر، ۱۹۹۵). بر خلاف معنادار و مؤثر بودن، خاتمه دادن زود هنگام و کم گزارش‌دهی زمان بیانگر این است که حساب‌رسان نه تنها برای شغل و حرفه خود ارزش و اهمیت قائل نیستند، بلکه رفتارهایی انجام داده که نتایج منفی برای

موسسه و حرفه حسابرسی به دنبال دارد. بعد دیگر توانمندسازی روانشناختی، شایستگی، نشان‌دهنده دانشی است که فرد دارای مهارت لازم برای موفقیت در یک زمینه خاص است (توماس و تایمون، ۱۹۹۴). در این راستا، ما انتظار داریم حسابرسانی که از شایستگی‌های بیشتری برخوردار هستند رفتارهایی مانند پذیرش توضیحات ضعیف مشتریان و کم‌گزارش‌دهی زمان را قبول نکنند، زیرا این بعد اشاره به مهارت و دانش بالای حسابرسان برای موفقیت در کار را دارد. همچنین، خودمختاربودن به عنوان پرورش دادن توانایی در خود و دیگران به منظور دستیابی به هدف‌های قابل قبول در نظر گرفته می‌شود (پرلتنسکی، ۱۹۹۷، ص. ۵۲۲). در حالی که، حسابرسان با انجام رفتارهای غیراخلاقی عملاً به دنبال هدف‌هایی غیر از هدف‌های قابل قبول موسسه و حرفه حسابرسی هستند. با توجه به این مطالب، خاتمه دادن زودهنگام و کمتر از واقع گزارش کردن زمان به وسیله حسابرس درست در مقابل توانمندسازی روانشناختی حسابرسان قرار می‌گیرد؛ بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، این رفتارهای غیراخلاقی منجر به نتایج منفی و زیان‌باری شامل کاهش کیفیت حسابرسی، ارزیابی نادرست عملکرد کارکنان، از دست دادن درآمد و اعتبار موسسه و حرفه و در نهایت، عدم دستیابی به فلسفه وجودی موسسات و حرفه حسابرسی می‌شود. در مقابل، توانمندسازی روانشناختی باعث می‌شود که حسابرسان رفتارهایی مثبتی را از خود نشان دهند که از هدف‌های موسسات حسابرسی (به عنوان نمونه اعتباربخشی، کسب درآمد) پشتیبانی کرده و در رفتاری‌های غیراخلاقی (به عنوان نمونه، خاتمه دادن زودهنگام و کم‌گزارش‌دهی زمان) کمتر مشارکت کنند. بنابراین، ما انتظار داریم که بین توانمندسازی روانشناختی با رفتارهای غیراخلاقی شامل کم‌گزارش‌دهی زمان و خاتمه دادن زودهنگام رابطه منفی و معناداری وجود داشته باشد.

### ۳- فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

۱- توانمندسازی روانشناختی حسابرسان تأثیر منفی بر کم‌گزارش‌دهی زمان کار به وسیله حسابرس دارد.

۲- توانمندسازی روانشناختی حسابرسان تأثیر منفی بر خاتمه دادن زودهنگام رویه‌ها به وسیله حسابرس دارد.

### ۴- روش‌شناسی پژوهش

برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از پرسش‌نامه استفاده شده است. زیرا پرسش‌نامه یک روش کارآمد برای جمع‌آوری داده‌ها از نمونه‌های بزرگ است (بروبرگ و همکاران، ۲۰۱۸). پس از جمع‌آوری داده‌ها، از نرم افزار SPSS و تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه برای آزمون

فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. همچنین، برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد ۱. توانمندسازی روانشناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵) شامل ۱۵ سؤال، ۲. خاتمه‌دادن زود هنگام رویه‌ها (آلدرمن و دیتریک، ۱۹۸۲؛ کلی و مارگیم، ۱۹۸۷) شامل ۶ سؤال و ۳. کم گزارش‌دهی زمان (دانلی، کیورین و برایان، ۲۰۰۳) شامل ۴ سؤال، استفاده شده است که تمامی این پرسش‌نامه‌ها بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شده است. در این راستا، این پرسش‌نامه‌ها برای قابل‌اجراء بودن در ایران و بررسی روایی، در چندین مرحله به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است. همچنین، برای بررسی پایایی با استفاده از ۳۰ عدد پرسش‌نامه اولیه، از آلفای کرونباخ و ضریب دو نیمه‌کردن استفاده شده است که عددی بین صفر و یک است؛ اگر مقدار آن بیشتر از ۰.۷ باشد، نشان از پایایی مناسب سوال‌های متغیرهای پژوهش دارد (مومنی و فعال‌قیومی، ۱۳۹۴؛ بنی‌مهد و همکاران، ۱۳۹۶). نتایج آزمون آلفای کرونباخ و ضریب دو نیمه‌کردن در جدول ۱، نشان از پایایی مناسب متغیرهای پژوهش دارد. افزون بر این، به منظور کنترل دیگر موارد اثرگذار بر متغیرهای پژوهش، بر اساس پژوهش‌های انجام شده که در ادامه تشریح می‌شود، متغیرهای تجربه، رده سازمانی و میزان تحصیلات به عنوان متغیر کنترلی در نظر گرفته شده‌اند. کیلی و سیلر (۱۹۸۲) نشان دادند که کمتر از واقع گزارش‌کردن زمان بین حسابرسان ارشد و کارکنان شایع‌تر است. همچنین، به گفته آنان خاتمه‌دادن زود هنگام تفاوت قابل‌توجهی با رده سازمانی افراد در موسسه دارد. به گفته دونلی، کیورین و برایان (۲۰۱۱) حسابرسانی که در سطوح بالاتر شرکت استخدام می‌شوند، کمتر رفتار ناکارآمد را می‌پذیرند و با افزایش تجربه حسابرسان این رفتارها کاهش پیدا می‌کند. افزون بر این، سطح بالای تحصیلات حسابرسان که نشان‌دهنده دانش و اطلاعات بیشتر آنان است (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷)، نیز ممکن است بر ارزش‌های اخلاقی موثر باشد (دش‌پنده، ۱۹۹۷).

جدول ۱: پایایی سوال‌های پرسش‌نامه

ردیف	متغیر	آلفای کرونباخ	ضریب دو نیمه‌کردن
۱	توانمندسازی روانشناختی	۰/۹۶۴	۰/۸۶۳
۲	خاتمه‌دادن زود هنگام	۰/۸۷۶	۰/۸۱۳
۳	کم گزارش‌دهی زمان	۰/۸۳۱	۰/۸۴۸

جامعه آماری این پژوهش را کلیه حسابرسان شاغل موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می‌دهد که برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامحدود (به دلیل این‌که آمار مشخصی از جامعه آماری در دسترس نیست) از فرمول زیر استفاده شده است:



$$N = \left( \frac{Za \times \sigma}{\varepsilon} \right)^2 = \left( \frac{1.96 \times 0.30954}{0.05} \right)^2 = 147$$

در این رابطه،  $Z$  مقدار احتمال نرمال استاندارد،  $a$  سطح خطا،  $\sigma$  انحراف معیار است که بر اساس انحراف معیار نمونه اولیه (شامل ۳۰ پرسش‌نامه) محاسبه شده است،  $\varepsilon$  دقت مورد نظر محقق است (مومنی، فعال قیومی، ۱۳۹۴). بنابراین، بر اساس این فرمول حجم نمونه ۱۲۷ عدد پرسش‌نامه است که پس از ارسال پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری و الکترونیکی، ۱۷۷ پرسش‌نامه دریافت شد که در نهایت، ۱۵۷ عدد، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## ۵- یافته‌های پژوهش

### ■ آمار توصیفی

همانطور که نتایج ارائه شده در جدول ۳ نشان می‌دهد، ۱. ۸۵/۴ درصد از اعضای جامعه پژوهش را مردان تشکیل می‌دهند و میانگین کم گزارش دهی زمان کار، خاتمه دادن زود هنگام رویه‌های حسابرسی و توانمندسازی روانشناختی آنان با زنان تقریباً برابر است، ۲. هرم قاعده در مدرک تحصیل با ۵۳/۵ درصد بر کارشناسی ارشد متمرکز است و با افزایش مدرک تحصیلی میانگین کم گزارش دهی زمان و خاتمه دادن زود هنگام کاهش و توانمندسازی روانشناختی حسابرسان افزایش پیدا می‌کند، ۳. تقریباً نیمی از حسابرسان پژوهش سابقه کاری آنان کمتر از ۸ سال است و حسابرسانی که تمایل بیشتری به انجام خاتمه دادن زود هنگام رویه‌های حسابرسی و کم گزارش دهی زمان کار خود را دارند و توانمندسازی روانشناختی آنان نسبت به حسابرسان باتجربه پایین‌تر است، سابقه کاری آنان کمتر از ۴ سال بوده است، ۴. ۵۶ درصد از اعضای جامعه پژوهش را رده‌های کمک حسابرس، حسابرس و حسابرس ارشد تشکیل می‌دهد که تقریباً این سه گروه از توانمندسازی روانشناختی کمتری نسبت به سایر رده‌ها برخوردار بوده و تمایل بیشتری به انجام کم گزارش دهی زمان کار و خاتمه دادن زود هنگام رویه‌های حسابرسی را دارند و ۵. ۳۸/۲ درصد از جامعه پژوهش عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند.

جدول ۲: آمار توصیفی اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین کم گزارش دهی زمان	میانگین دادن زود هنگام	میانگین توانمندسازی
جنسیت	مرد	۱۳۴	۸۵/۴	۲/۳۴۵	۳/۹۵۷۶
	زن	۲۳	۱۴/۶	۲/۵۴۳۵	۳/۸۸۴۱
مدرک تحصیلی	کاردانی	۵	۳/۲	۳/۰۸۳۳	۳/۱۳۳۳
	کارشناسی	۴۹	۳۱/۲	۲/۵۴۱۷	۳/۸۲۳۶
	کارشناسی ارشد	۸۴	۵۳/۵	۲/۳۰۴۲	۳/۹۶۱۴
	دکتری	۱۹	۱۲/۱	۲/۱۳۸۹	۴/۳۴۰۷
سابقه کار در حرفه حسابداری	تا ۴ سال	۵۷	۳۶/۳	۲/۵	۳/۸۴۲
	۵ تا ۸ سال	۳۰	۱۹/۱	۲/۱۹۸۳	۴/۰۵۹۸
	۹ تا ۱۲ سال	۱۶	۱۰/۲	۲/۴۳۳۳	۳/۸۵۳۳
	۱۳ تا ۱۶ سال	۸	۵/۱	۲/۱۸۷۵	۴/۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۵	۳/۲	۲/۴	۳/۹۰۶۷
رده سازمانی	بالاتر از ۲۰ سال	۱۴	۸/۹	۲/۱۲۵	۴/۲۹۰۵
	کمک حسابرس	۹	۵/۷	۲/۶۵۶۳	۳/۱۱۶۷
	حسابرس	۴۹	۳۱/۲	۲/۴۷۹۲	۳/۸۴۴۴
	حسابرس ارشد	۳۰	۱۹/۱	۲/۴۹۱۴	۴/۰۸۵۱
	سرپرست	۲۷	۱۷/۲	۲/۲۴۰۴	۳/۸۱۰۳
	سرپرست ارشد	۱۵	۹/۶	۲/۱۷۸۶	۴/۲۴۲۹
	مدیر	۱۰	۶/۴	۲/۱۲۵	۴/۳
	شریک	۱۷	۱۰/۸	۲/۲۶۴۷	۴/۱۴۵۱
عضو جامعه حسابداران رسمی	خیر	۹۷	۶۱/۸	۲/۴۳۹۵	۳/۹۱۰۹
	بلی	۶۰	۳۸/۲	۲/۲۶۷۵	۴/۰۰۸۵

نتایج مندرج در جدول ۳ مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش است. بر اساس جدول شماره ۳، میانگین کم گزارش دهی زمان کار و خاتمه دادن زود هنگام رویه‌های حسابداری (به

ترتیب برابر ۲/۳۵۸۳ و ۲/۰۱۸) کمتر از میانگین طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت «۳» است. بنابراین، به طور کلی حساب‌برسان از انگیزه کمتری برای کم‌گزارش‌دهی زمان کار و خاتمه دادن زودهنگام رویه‌های حسابرسی برخوردارند. همچنین، با توجه به میانگین توانمندسازی روانشناختی (۳/۹۴۶۱) در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، حساب‌برسان به طور میانگین از توانمندسازی روانشناختی بالایی برخوردار هستند. افزون بر این، همبستگی منفی و معناداری بین توانمندسازی روانشناختی حساب‌برسان با کم‌گزارش‌دهی زمان و خاتمه دادن زودهنگام در سطح ۹۹ درصد وجود دارد.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	انحراف معیار	میانگین	همبستگی پیرسون
کم‌گزارش‌دهی زمان	۱۵۷	۱	۴/۷۵	۰/۸۳۸۴۲	۲/۳۵۸۳	۱
خاتمه دادن زودهنگام	۱۵۷	۱	۵	۰/۷۸۷۳۱	۲/۰۱۸	۰/۳۸۶*
توانمندسازی روانشناختی	۱۵۷	۱	۵	۰/۷۱۴۱۷	۳/۹۴۶۱	۰/۴۱۱* -۰/۳۹۲*
* سطح معناداری ۹۹ درصد						

### ■ آمار استنباطی

#### نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

برای آزمون فرضیه اول پژوهش از الگوی رگرسیونی زیر استفاده شده است که عوامل این الگو شامل:  $UND-REP =$  کم‌گزارش‌دهی زمان،  $PS-EM =$  توانمندسازی روانشناختی،  $EX =$  تجربه،  $PO =$  رده سازمانی،  $ED =$  میزان تحصیلات است.

$$und - rep = b_0 + b_1ps - em + b_2ex + b_3 po + b_4 ed + \varepsilon$$

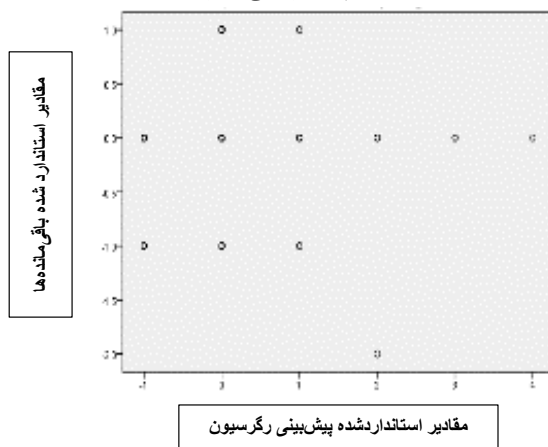
جدول ۴ نشان می‌دهد که آماره دوربین واتسون «۱/۹۷۲» با توجه به این که به عدد مطلوب ۲ نزدیک است، بین خطاهای الگو همبستگی وجود ندارد. آماره تورم واریانس نیز حاکی از عدم هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است. افزون بر این، بر اساس نمودار ۱ که نشان‌دهنده رابطه بین مقادیرهای پیش‌بینی‌شده کم‌گزارش‌دهی زمان کار (محور افقی) و باقی‌مانده‌های (محور عمودی) الگوی رگرسیون است، به دلیل این که روند خاصی بین مقادیر آن‌ها مشاهده نشد، فرض خطی بودن الگو و ثابت‌بودن واریانس خطاها برقرار است.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌کنید، ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۲۸/۳ درصد از تغییرات متغیر کم‌گزارش‌دهی زمان به وسیله متغیر توانمندسازی روانشناختی و سایر متغیرهای کنترلی توضیح داده می‌شود. همچنین، بر اساس آماره فیشر «۱۲/۳۴۵»، الگوی پژوهش در سطح

اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. در این راستا، آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به آماره  $t = -۵/۸۵۸$  و ضریب بتا استاندارد « $-۰/۴۸۴$ »، بین توانمندسازی روانشناختی حسابرسان با پذیرش کم گزارش‌دهی زمان به وسیله آنان رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش توانمندسازی روانشناختی حسابرسان، آنان از انگیزه کمتری برای کمتر از واقع گزارش کردن زمان کار خود برخوردار هستند.

#### نمودار ۱: ثابت بودن واریانس خطاها و خطی بودن الگو

متغیر وابسته: کم گزارش‌دهی زمان کار



جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه

الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	عامل تورم واریانس	سطح معناداری
	بتا	انحراف معیار	بتا			
عدد ثابت	۴/۸۴۲	۰/۳۷۴		۱۲/۹۳		۰/۰۰۰
توانمندسازی	-۰/۵۴۴	۰/۰۹۳	-۰/۴۸۴	-۵/۸۵۸	۱/۱۹	۰/۰۰۰
تجربه	۰/۰۳۲	۰/۰۷۷	۰/۰۶۵	۰/۴۱۶	۴/۲۳۳	۰/۶۷۸
رده سازمانی	-۰/۰۴۴	۰/۰۷۳	-۰/۰۹۵	-۰/۵۹۶	۴/۴۸۱	۰/۵۵۲
میزان تحصیلات	-۰/۰۹۳	۰/۰۹۳	-۰/۰۸	-۰/۹۹۵	۱/۱۲۳	۰/۳۲۲
ضریب همبستگی	۰/۵۳۲	ضریب تعیین		۰/۲۸۳		
میانگین باقیمانده‌ها	۰/۰۰۰	آماره دوربین-واتسون		۱/۹۷۲		
آماره F	۱۲/۳۴۵	سطح معناداری الگو		۰/۰۰۰		

### نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

برای آزمون فرضیه دوم پژوهش از الگوی رگرسیونی زیر استفاده شده است که عوامل این الگو شامل:

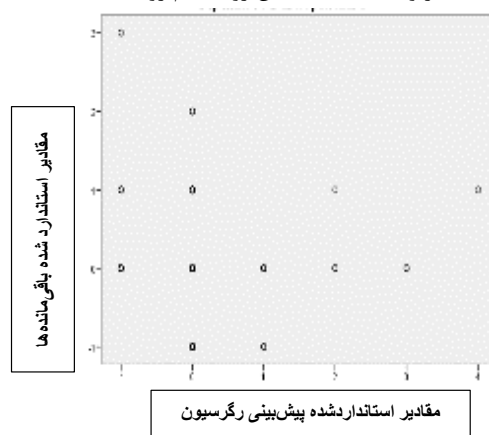
PRE-SIG = خاتمه دادن زودهنگام، PS-EM = توانمندسازی روانشناختی، EX = تجربه، PO = رده سازمانی، ED = میزان تحصیلات است.

$$pre - sig = b_0 + b_1ps - em + b_2ex + b_3 po + b_4 ed + \varepsilon$$

جدول ۵ نشان می‌دهد که آماره دوربین واتسون «۱/۹۹۴» با توجه به این که به عدد مطلوب ۲ نزدیک است، بین خطاهای الگو همبستگی وجود ندارد. آماره تورم واریانس نیز حاکی از عدم هم‌خطی بین متغیرهای مستقل است. افزون بر این، بر اساس نمودار ۲ که نشان‌دهنده رابطه بین مقادیرهای پیش‌بینی‌شده کم‌گزارش‌دهی زمان کار (محور افقی) و باقی‌مانده‌های (محور عمودی) الگوی رگرسیون است، به دلیل این که روند خاصی بین مقادیر آن‌ها مشاهده نشد، فرض خطی بودن الگو و ثابت‌بودن واریانس خطاها برقرار است.

### نمودار ۲: ثابت بودن واریانس خطاها و خطی بودن الگو

متغیر وابسته: خاتمه دادن زودهنگام رویه‌ها



همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌کنید، ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۲۲ درصد از تغییرات متغیر خاتمه دادن زودهنگام به وسیله متغیر توانمندسازی روانشناختی و سایر متغیرهای کنترلی توضیح داده می‌شود. هم‌چنین، بر اساس آماره فیشتر «۸/۸۱۷»، الگوی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. در این راستا، آزمون فرضیه اول پژوهش نشان می‌دهد که با

توجه به آماره t «۵/۲۸۷-» و ضریب بتا استاندارد «۰/۴۵۶-»، بین توانمندسازی روانشناختی حسابرسان با پذیرش کم گزارش‌دهی زمان به وسیله آنان رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش توانمندسازی روانشناختی حسابرسان، آنان کمتر اقدام به خاتمه دادن زودهنگام رویه‌های حسابرسی می‌کنند.

جدول ۵: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه

الگو	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	عامل تورم واریانس	سطح معناداری
	بتا	انحراف معیار	بتا			
عدد ثابت	۴/۱۲	۰/۳۹۱		۱۰/۵۳۴		۰/۰۰۰
توانمندسازی روانشناختی	-۰/۵۱۳	۰/۰۹۷	-۰/۴۵۶	-۵/۲۸۷	۱/۱۹	۰/۰۰۰
تجربه	۰/۰۲۴	۰/۰۸۱	۰/۰۴۹	۰/۳	۴/۲۳۳	۰/۷۵۶
رده سازمانی	-۰/۰۴۲	۰/۰۷۷	-۰/۰۹۱	-۰/۵۴۷	۴/۴۸۱	۰/۵۸۶
میزان تحصیلات	۰/۰۲۴	۰/۰۹۸	۰/۰۲۱	۰/۲۵	۱/۱۲۳	۰/۸۰۳
ضریب همبستگی	۰/۴۶۹		ضریب تعیین			۰/۲۲
میانگین باقیمانده‌ها	۰/۰۰۰		آماره دوربین-واتسون			۱/۹۹۴
آماره f	۸/۸۱۷		سطح معناداری الگو			۰/۰۰۰

#### ۶- نتیجه‌گیری و بحث

توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار باشند (صفری و همکاران، ۱۳۹۵). زمانی که شرکت‌ها کارکنان خود را توانمند می‌سازند، کارکنان با احتمال بیشتری در رفتارهای ریسک‌پذیری شرکت می‌کنند که به طور مثبت از هنجارهای (معیار یا اصل قانونی) سازمان گذر می‌کنند، به نحوی که برای سازمان مفید باشد (اپیل‌بوم، لاکنی و ماتوسک، ۲۰۰۷، ص. ۵۹۲). در این راستا، هدف از اجرای این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر برخی از اقدامات کاهنده کیفیت حسابرسی، کاهنده درآمد موسسات حسابرسی، ارزیابی نادرست عملکرد کارکنان و سرانجام، از دست دادن اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه است. بنابراین، برای تحقق هدف‌های بالا به بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی حسابرسان بر کم گزارش‌دهی زمان و خاتمه زودهنگام رویه‌های حسابرسی به وسیله آنان پرداخته شد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که حسابرسانی که از توانمندسازی روانشناختی بالایی برخوردارند کمتر رفتارهای غیراخلاقی کم‌گزارش‌دهی زمان و خاتمه دادن زودهنگام رویه‌های حسابرسی را انجام می‌دهند. به عبارتی دیگر، هر چه قدر حسابرسان توانایی بیشتری بر تأثیرگذاری بر نتایج کار حسابرسی را در جهت هدف‌های مثبت و قابل قبول داشته باشند، از دانش و مهارت بیشتری در حرفه حسابرسی برخوردار باشند و برای شغل خود ارزش و یا اهمیت زیادی قائل باشند، رفتارهایی مانند خاتمه دادن زودهنگام رویه‌های حسابرسی و کم‌گزارش‌دهی زمان را به دلیل این‌که نتایج منفی برای موسسه و حرفه حسابرسی به دنبال دارد و عملاً مانعی برای رسیدن به هدف‌های موسسه و حرفه حسابرسی می‌شود را انجام ندهند و برعکس در راستای ارتقاء موسسه و حرفه حسابرسی گام بردارند. نتایج پژوهش به طور مستقیم و غیرمستقیم با نتایج پژوهش‌های آکونو و رید (۲۰۰۲)، زو (۲۰۰۸)، لی و همکاران (۲۰۱۲)، سوسیک، چون و زو (۲۰۱۴) و گودرزوندچگیتی و همکاران (۱۳۹۷) سازگار است.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که به مولفه‌های توانمندسازی روانشناختی شامل معناداربودن، شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری توجه لازم را کرده و زمینه‌های مناسب را برای پیاده‌سازی این ابعاد با توجه به پیشنهاد‌های زیر فراهم کنند:

۱. مؤسسات حسابرسی اقدام به اندازه‌گیری توانمندسازی روانشناختی کارکنان خود کرده و بر کار کارکنانی که از توانمندسازی روانشناختی پایین‌تری برخوردارند، نظارت بیشتری کنند، ۲.
- مؤسسات حسابرسی هنگام استخدام نیروی‌های جدید، افراد با توانمندسازی روانشناختی بالا را جذب کنند، ۳.
- محیطی برای کارکنان خود ایجاد کرده که آنان در تمامی مراحل فرآیند آزمون حسابرسی اختیارات لازم را برای انجام کارها داشته باشند و ۴. مشارکت دادن و استفاده از پیشنهاد‌های تمامی کارکنان حسابرسی به گونه‌ای که در آنان احساس معنادار بودن و تأثیرگذاری ایجاد و ارتقاء یابد. همچنین، محدودیت پژوهش شامل این استدلال است که گزارش کمتر از واقع زمان کار و عدم تکمیل یک فرایند رسیدگی شاید برخاسته از استراتژی موسسه مبنی بر کاهش بودجه زمانی باشد.

## ۷- پیوست: پرسشنامه تحقیق

با سلام و احترام؛

فهریخته گرامی پرسشنامه حاضر برای "بررسی رفتار غیراخلاقی حسابرسان" طراحی شده است. خواهشمند است سؤالات را به دقت مطالعه کرده و به آن‌ها پاسخ دهید. لازم به ذکر است که این اطلاعات محرمانه بوده و صرفاً برای تجزیه و تحلیل در پژوهش استفاده خواهد شد. از این‌که ما را در انجام این پژوهش یاری می‌فرمایید صمیمانه سپاسگزاریم.

مشخصات پاسخ‌دهنده:

جنسیت: ☐ مرد ☐ زن

آیا عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستید؟ ☐ بلی ☐ خیر

سمت: کمک حسابرس ☐ حسابرس ☐ حسابرس ارشد ☐ سرپرست ☐ سرپرست ارشد ☐

مدیر ☐ شریک ☐

سابقه شغلی در حرفه حسابرسی؟ ..... سال

تحصیلات: کاردانی ☐ کارشناسی ☐ کارشناس ارشد ☐ دکتری ☐

رشته تحصیلی: حسابداری ☐ حسابرسی ☐ مدیریت ☐ اقتصاد ☐ سایر ☐

ردیف	قسمت اول (توانمندسازی روانشناختی)	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	مؤقتاً موافقم	کاملاً موافقم
۱. توانایی	۱. در مورد توانایی‌ام برای انجام دادن کار مطمئن هستم.					
	۲. کارم در محدوده تبحر و قابلیت‌هایم قرار دارد.					
	۳. به قابلیت‌هایم برای انجام دادن موفقیت آمیز کارم اطمینان دارم.					
	۴. بر مهارت‌هایی که برای انجام دادن کارم مورد نیازند، تسلط پیدا کرده‌ام.					
۲. استقلال	۵. برای تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام دادن کارم، آزادی عمل زیادی دارم.					
	۶. می‌توانم در مورد چگونگی انجام دادن کارم تصمیم بگیرم.					
	۷. آزادی و استقلال برای من فرصت قابل ملاحظه‌ای در چگونگی انجام کار فراهم آورده است.					
	۸. این فرصت را دارم که در انجام دادن کارم، از ابتکار شخصی خود استفاده کنم.					
۳. مشارکت	۹. بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، تأثیر چشم‌گیری دارم.					
	۱۰. بر آنچه در واحد کاری‌ام اتفاق می‌افتد، کنترل زیادی دارم.					
	۱۱. نظر من در مورد تصمیم‌گیری واحد کاری‌ام مورد توجه قرار می‌گیرد.					
۴. ارزش	۱۲. کاری که انجام می‌دهم برای من بسیار مهم است.					
	۱۳. فعالیت‌های کاری‌ام برای من شخصاً معنادار هستند.					
	۱۴. در مورد آنچه در کارم انجام می‌دهم، دقت می‌کنم.					
	۱۵. کاری که انجام می‌دهم، برای من اهمیت و معنای ویژه دارد.					



کاملاً موافقم	معتدلاً موافقم	نظری ندارم	معتدلاً مخالفم	کاملاً مخالفم	قسمت دوم (کم‌گزارش‌دهی زمان) لطفاً با انتخاب یکی از گزینه‌ها میزان موافقت یا مخالفت خود را با اظهارات زیر مشخص بفرمایید. من کمتر از واقع گزارش کردن زمان کار حسابرسی را می‌پذیرم اگر:
					۱. کمتر از واقع گزارش کردن زمان کار حسابرسی، فرصت من را برای ارتقاء و پیشرفت بهبود بخشد.
					۲. کمتر از واقع گزارش کردن زمان کار حسابرسی، عملکرد من را نزد مافوق خوب نشان دهد.
					۳. کمتر از واقع گزارش کردن زمان کار حسابرسی از طرف سرپرست پیشنهاد شده باشد.
					۴. کمتر از واقع گزارش کردن زمان کار حسابرسی برای رقابت با دیگران ضروری باشد.

خاتمه‌دادن زودهنگام: هنگامی رخ می‌دهد که حسابرس یک مرحله از حسابرسی را که به وسیله مرحله دیگری از حسابرسی پوشش داده نشده است، بدون تکمیل کار یا ثبت رویه‌های حذف شده، انجام می‌دهد.

هرگز نه	گاهی اوقات نه	گاهی اوقات	همیشه	قسمت سوم (خاتمه دادن زودهنگام) در طی سال گذشته، اغلب چگونه در هنگام انجام حسابرسی، اقدامات زیر (تا سوال ۵) را انجام داده‌اید؟
				۱. پذیرفتن توضیحات ضعیف صاحبکاران
				۲. بررسی سطحی مدارک صاحبکاران
				۳. کوتاهی در بررسی یکی از اصول حسابداری
				۴. کاهش مقدار کار انجام شده در یک مرحله از حسابرسی به میزانی کمتر از آن‌چه که از نظر شما معقول بوده است.
				۵. پایان دادن به یک برنامه حسابرسی بدون تکمیل کار یا ثبت موارد حذف شده
				۶. در کار خود به عنوان یک حسابرس، آیا هرگز یک مرحله از حسابرسی را که به وسیله مرحله دیگری از حسابرسی پوشش داده نشده است، بدون تکمیل کار یا ثبت رویه‌های حذف شده، خاتمه داده‌اید؟

## منابع

- بنی‌مهد، بهمن؛ عربی، مهدی؛ و حسن‌پور، شیوا. (۱۳۹۶). پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری (چاپ ۴). تهران: انتشارات ترمه.
- صفرزاده، محمدحسین؛ کاظمی، کاظم و دهقانی‌سعدی، علی‌اصغر. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۵، شماره ۱، صص ۷۱-۹۰.
- صفری، سمیه؛ امیدی، علیرضا؛ سجادی، نصرالله؛ و خبیری، محمد. (۱۳۹۵). ارتباط توانمندسازی روانشناختی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی مدارس متوسطه ایران، مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۱-۲۳.
- فیض‌آبادی، فرشته؛ طاهرآبادی، علی‌اصغر؛ و خیرالهی، فرشید. (۱۳۹۶). نقش دیدگاه اخلاقی در تعدیل اثر رهبری اصیل بر رفتار ناکارآمد حسابرسان. دانش حسابرسی، دوره ۷، شماره ۶۷، ۱۸۵-۲۰۹.
- گودرزوندچگیتی، مهرداد؛ عبدالله‌زاده لاله‌دشتی، مهرزاد؛ و رضایی‌کلیدپری، حمیدرضا. (۱۳۹۷). رابطه رهبری اصیل، توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای مثبت شغلی در کارکنان بخش اورژانس، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره ۲۷، شماره ۱۰۷، صص ۶۱-۶۸.
- مران‌جویری، مهدی؛ وکیلی‌فرد، حمیدرضا؛ پورزمانی، زهرا؛ و رئیس‌زاده، محمدرضا. (۱۳۹۶). تمایل به رفتار فریبنده و نگرش حسابرسان نسبت به رویه‌های غیراخلاقی حسابرسی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۳، صص ۹۹-۱۰۸.
- موسیوند، مریم؛ فرازبانی، فاتح؛ کریمی، علی؛ و ویسه، مهدی. (۱۳۹۶). تبیین تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی بر توسعه رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه، مطالعات رفتار مدیریت سازمانی در ورزش، دوره ۴، شماره ۴، صص ۷۱-۸۰.
- مومنی، منصور، فعال‌قیومی، علی. (۱۳۹۴). تحلیل آماری با استفاده از SPSS (چاپ ۱۴). تهران: گنج شایگان.
- مهدوی، غلامحسین؛ و زمانی، رضا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۳، شماره ۵، صص ۱۳۱-۱۵۰.

مهدوی، غلامحسین؛ و هوشمند، عبدالحمید. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار حسابرس. دانش حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۵۱، صص ۴۱-۶۱.

مهرانی، ساسان؛ و نعیمی، مهدیس. (۱۳۸۲). تئوری اخلاقی و تأثیر فشار بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۴۳-۶۱.

- Al Shbail, M., Salleh, Z., & Nor, M. N. M. (2018). The effect of ethical tension and time pressure on job burnout and premature sign-off. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(4), 43-53.
- Alderman, C. W., & Deitrick, J. W. (1982). Auditors' perceptions of time budget pressures and premature sign-offs: A replication and extension. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 1(2), 54-68.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A. (2007). Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(5), 586-598.
- Broberg, P., Umans, T., Skog, P., & Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(2), 374-399.
- Bryan, D. O., Quirin, J. J., & Donnelly, D. P. (2005). Locus of control and dysfunctional audit behavior. *Journal of Business & Economics Research*, 3(10), 9-14.
- Copeland Jr, J. E. (2005). Ethics as an imperative. *Accounting Horizons*, 19(1), 35-43.
- Dash, S., & Pradhan, R. K. (2014). Determinants and consequences of organizational citizenship behavior: A theoretical framework for Indian manufacturing organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 17-27.
- Deshpande, S. P. (1997). Managers' perception of proper ethical conduct: The effect of sex, age, and level of education. *Journal of Business Ethics*, 16(1), 79-85.
- 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.

- Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2011). Attitudes toward dysfunctional audit behavior: The effects of locus of control, organizational commitment, and position. *Journal of Applied Business Research*, 19 (1), 95-108.
- Ginsburg, L., Berta, W., Baumbusch, J., Rohit Dass, A., Laporte, A., Reid, R. C., ... & Taylor, D. (2016). Measuring work engagement, psychological empowerment, and organizational citizenship behavior among health care aides. *The Gerontologist*, 56(2), e1-e11.
- Kelley, T. and L. Margheim (1990). "The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Audit Behavior." *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9 (2), pp. 21-41.
- Kelley, T., & Margheim, L. (1987). The effect of audit billing arrangement on underreporting of time and audit quality reduction acts. *Advances in Accounting*, 5(4), 22-33.
- Kelley, T., & Seller, R. E. (1982). Auditor stress and time budgets. *The CPA Journal* (pre-1986), 52(000012), 24.
- Kusumo, B. Y. A., Koeswoyo, P. S., & Handoyo, S. (2018). Analyze of the Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and its Implication to Audit Quality: Study at the Audit Board of the Republic of Indonesia. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 19-33.
- Li, C., Wu, K., Johnson, D. E., & Wu, M. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in China. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 90-108.
- Lightener, S. M., Leisenring, J. J., & Winters, A. J. (1983). Underreporting chargeable time: Its effects on client billing, future budget preparation and staff evaluation and scheduling. *Journal of Accountancy*, 155 (1), 52-66.
- Mahama, H., & Cheng, M. M. (2013). The effect of managers' enabling perceptions on costing system use, psychological empowerment, and task performance. *Behavioral Research in Accounting*, 25(1), 89-114.
- Nor, M. N. M., Smith, M., & Ismail, Z. (2009). Auditors' perception of time budget pressure and reduced audit quality practices: a preliminary study from malaysian context. *Journal of Edith Cowan University*. <https://www.researchgate.net/profile/>

- Zubaidah\_Ismail3/ publication/228466720\_auditors'perception\_of\_time\_budget\_pressure\_and\_reduced\_audit\_quality\_practices\_a\_preliminary\_study\_from\_malaysian/links/02bfe50f5f 90383f57000000/auditorsperception-of-time-budget-pressure-and-reduced-audit-quality-practices-a-preliminary-study-from-malaysian.pdf.
- Otley, D. and B. Pierce (1995). "The Control Problem in Public Accounting Firms: An Empirical Study of the Impact of Leadership Style." *Accounting, Organizations and Society*, 20 (5), pp. 405-420.
- Otley, D. T., & Pierce, B. J. (1996). Auditor time budget pressure: consequences and antecedents. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 9(1), 31-58.
- Paino, H., Ismail, Z., & Smith, M. (2010). Dysfunctional audit behaviour: an exploratory study in Malaysia. *Asian Review of Accounting*, 18(2), 162-173.
- Pierce, B., & Sweeney, B. (2004). Cost-quality conflict in audit firms: an empirical investigation. *European Accounting Review*, 13(3), 415-441.
- Prilleltensky, I. (1997). Values, assumptions, and practices: Assessing the moral implications of psychological discourse and action. *American Psychologist*, 52(5), 517.
- Rhode, J. G. (1978). *Survey on the Influence of Selected Aspects of the Auditor's Work Environment on Professional Performance of Certified Public Accountants*. Issued as the Independent Auditor's Work Environment: A Survey. New York, NY: AICPA.
- Soobaroyen, T., & Chengabroyan, C. (2006). Auditors' Perceptions of Time Budget Pressure, Premature Sign Offs and Under-Reporting of Chargeable Time: Evidence from a Developing Country. *International Journal of Auditing*, 10(3), 201-218.
- Sosik, J. J., Chun, J. U., & Zhu, W. (2014). Hang on to your ego: The moderating role of leader narcissism on relationships between leader charisma and follower psychological empowerment and moral identity. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 65-80.

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., & Doneson, D. (2005). Musings on the past and future of employee empowerment. *Handbook of Organizational Development*. Thousand Oaks: Sage, 311-324.
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2016). The effects of time budget pressure, organisational-professional conflict, and organisational commitment on dysfunctional auditor behaviour. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 12(2), 131-150.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Umar, M., Sitorus, S. M., Surya, R. L., Shauki, E. R., & Diyanti, V. (2017). Pressure, Dysfunctional Behavior, Fraud Detection and Role of Information Technology in the Audit Process. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 11(4), 102-115.
- Weaver, G. R., Treviño, L. K., & Cochran, P. L. (1999). Corporate ethics practices in the mid-1990's: An empirical study of the Fortune 1000. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 283-294.
- Yuniarti, R. (2012). The effect of tenure audit and dysfunctional behavior on audit quality. In *International Conference of Economics, Business and marketing Management* (Vol. 29, pp. 18-22).
- Zhu, W. (2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Leadership Review*, 8(3), 62-73.