بررسی تأثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحسیلات حسابرسان بر تعهد
حرفه‌ای آنان
غلامحسین مهدوی ۱، رضا زمانت ۲
تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۱۶

چکیده
حسابرسی که از تعهد حرفه‌ای بالایی برخوردار است، تلاش می‌کند تا طبق آموزش خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی کام 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 تحسیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان است. با استفاده از برسش نامه، داده‌های مورد نیاز از ۲۸۱ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل افرادی 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، مسئولیت حسابرسی با اکتشاف استفاده نیروهای جدید، اقدام به منبع کنترل درونی که نتایج نشان دهنده انجام نشده است و سیاست خودشان و یا وابسته به خودشان را به واقعیت قابل کنترل مرتبط کرده را استفاده کنند و پیشبرد بر کار حسابرسان کمتر بهبود حسابرسانی که موفقیت را به شرایط نسبت می‌دهند و توانایی پذیرش مسئولیت خود را ندارند، نظارت کرده و زمینه ارتقای تعهد آنان به مسئولیت و حرکت حسابرسی را فراهم کند.

واژگان کلیدی: تعهد حرفه‌ای، منبع کنترل درونی، منبع کنترل برونی، تجربه و میزان تحسیلات حسابرسی

۱استاد حسابداری و حسابدار رسمی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول)
ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir

۲گارش‌نامه‌ی رصد، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران
r.zamani92@yahoo.com
1-مقدمه

تعید حرکاتی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعبیر کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوعی است که توجه به برخی از مدیران و افراد را در مکان‌های آموزشی به خود جلب کرده است (کتان و فیلا، ۲۰۰۸، ص. ۳۱۸). هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگرین انجام می‌شود، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگرین دارد. بدون تعهد، رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خود را از دست می‌دهد. بنابراین، تعهد یکی از ویژگی‌های انسانی است که در همه وگونه‌های انسانی از همه وگونه‌های انسانی

افرادی که از تعهد حرکاتی بالاتری برخوردارند در جهت کم‌ترین رفتارهای حرکه تلاش کرده و مستلزم بیشتری بیشتری دارند. همچنین، افراد متعهد، به هدف‌ها و ارزش‌های حرکه‌های معتقد بوده و به حرکه خود افتخار می‌کنند (تئگ، شیوا و چانگ، ۲۰۰۷). حرکه را به‌خیال جدایی‌ابزاری از زندگی خود (چینی، ۲۰۰۷) و به عنوان پیمایشی از هویت خویش می‌دانند (وولف و هوستر، ۲۰۰۷). نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که تعهد حرکه‌ای با کاهش احتمال ترک‌کردن حرکه (میکستر و واین، ۱۹۸۹)، به‌طور عمده کاری. یک کاهش تمامی به چهارگانه و رضایت بیشتر در هر دو سطح سازمانی و حرکه‌ای رابطه دارد (لباس، ۲۰۰۹). بنابراین، ضروری است که عوامل موثر بر تعهد حرکه‌ای حسابرسان شناسایی و بررسی شود. این اخبار از این طریق می‌تواند اینکه ترک خدمت حسابرسان با تجهیز و ماهری که این شکل، عملکرد آن و مؤسسات حسابرسی و سرانجام کمیت حسابرسی را افزایش داد.

عوامل متعددی باعث ایجاد تفاوت در تعهد افراد می‌شود، پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام شده و عواملی همچون اعتقادات دینی، اخلاق، فرهنگ، احساس تعلق و وضعیت اقتصادی، میزان تحصیلات، ویژگی‌های شخصیتی، عادت‌کاری و جوانگیری کاری، عمق سازمانی، درآمد، محل خدمت، سابقه کار و رضایت شغلی را بر مبنای تعهد حرکه‌ای افراد موثر است. بنابراین (صویر، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش‌های بالاس (۲۰۰۹) و گویستکان (۲۰۱۷) نشان داده که بین منفی کنترل و تعهد حرکه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش شارما و بانرسون (۲۰۰۸) نشان داده که بین تجربه و تعهد حرکه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش داتس (۲۰۰۹) حاکی از همبستگی معنادار بین میزان تحصیلات با تعهد حرکه یک‌باره، با توجه به این مطالعات، منظور اساسی پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که آیا تعهد حرکه‌ای حسابرسان متأثر از عواملی این می‌شود منفی کنترل، تجربه و میزان تحصیلات آن است؟

1 Proved Work Performance
2 Reduced Turnover Intentions
بررسی تأثیر معنی کنترل تجهیز و میزان تحلیلات حسابرسان بر تعیین حرفه‌ای اثری

2- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعیین حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین کننده رفتارهای کاری فرد در نظر گرفته می‌شود و موضوع است که توجه بسیاری از مدرسان و افراد در مثل ماه‌های گذشته به خود جلب کرده است (کنتن و اسکاتلند، 2008). آرانتس، پولونک و آمریکی (1981) تعیین حرفه‌ای را به طور کامل تعریف کرده‌اند: «اختصاص به هدف و ارزش‌های حرفه و پذیرش آن‌ها.» تمایل به انجام نتایج اقتصادی نسبت به حرفه. ۳. تمایل برای ادامه و حفظ عضویت در حرفه» (ص. ۲۳۳). به نظر اندروبار (۲۰۱۰) «تعیین حرفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در ارائه انتخابی اجتماعی در راستای ارزش و هنر حرفه کار می‌کند و عیمی است که یافتن حساسیت را در انجام وظایف حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌دهد.» (ص. ۲۹۳). به عبارات دیگر، افرادی که تمایل به حرفه‌شان دارند و تلاش ضروری را برای حفظ حریفه می‌کنند به‌طور کلی به حرفه‌ای پیوسته دارند، به ارشاره‌های بیشتری پایبندی و خود را به تحقق هدف‌های حسابرسان متعهد می‌پذیرند. مرداد و همکاران (۱۳۹۵) بهند کاردن که کارکنان متعهد سخت‌تر کار می‌کنند و تماشا کنترلی به قدر تازه‌سازی دارند. افرادی که قدرت تعیین سازمانی به‌طور مداوم پیش‌گامان سازمان بسیار انرژی و همبود، توسعه دهنده و رهبری به‌طور مداوم پیش‌گامان سازمانی در مورد ارزش‌های حسابرسی والدین تأثیر ارائه دارند. نوین ویژگی، حسابرسی که از انتخابات وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بزرگ دارند. همچنین، آن‌ها از انتخاب فعالیت‌ها که برای حرفه حسابرسی بخشی باشد و کیفی حسابرسی را کامیاب‌دهد، خودداری می‌کنند. افزون بر این، حسابرسان با تعیین حرفه‌ای بالاتر به حرفه حسابرسی اهمیت می‌دهند و نلاش خود را به‌طور سیدن به آرمان‌های حرفه حسابرسی به کار می‌گیرند. در زیر، تغییراتی پیشین، تعیین کنترل (۱۳۶۸) تغییرات (آرانتس و فری، ۱۹۸۴، چرخ و واترفل، ۱۹۹۶، ناکیو و تامین یک، ۲۰۰۰، فرایندر و واترفل، ۱۹۹۶) و میزان تحلیلات (نیو، واترفل، ۱۹۹۶) است. به‌طور کلی، حسابرسی به عنوان عوامل اثرگذار بر تعیین حرفه‌ای حسابرسان شناخته شده است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

«معنی کنترل، به اعتقاد افراد به چگونگی کنترل محیط اشکاره دارد» (ایری و گرگز، ۱۳۹۶). از نظر راتر (۱۹۶۶) هر یک از مجموعه گستره‌هایی است که افراد از آن‌ها اشیایی داریم که
پا‌داش‌ها و تنبیه‌ها را در زندگی ما کنترل می‌کنند. برخی از افراد جهت گرفتن موفقیت، می‌توانند با این اعتقاد به مهارت و رفتار مشترک یکدیگر به پیامدهای منجر خواده‌اند و نداشتن مهارت و رفتار غیرمستقلانه پیامدهای منفی منجر خواده‌اند. به عبارت دیگر، می‌توان کنترل از این افراد، بین رفتار و گرایش همبستگی مشترک وجود دارد، و چون پیامدها نتیجه فعالیت‌های خومان هستند، بنابراین، باید درگیر افراد جهت گریز از کنترل می‌کنند، با این اعتقاد که روسیدگی از طریق همان سه‌طرح، قدرت دیگران و هویت‌ها عامل ناشی از کنترل شخصی منفی است. اگر با این اعتقاد کنترل در طرفی از منبع کنترل درونی ۱ آموزش؟ قرار گیرد، در یک طرف، طبیعی حکایت یا هستند که معتقدند تقویت و یا ویژگی‌های شخصیت خود آنان سرچشمه می‌گیرد، و در طرف دیگر آن (پرورش‌های هستند که معتقدند تقویت به وسیله سرمایش، شناسی و اشخاص ذینفع تعیین می‌شود) (نکته از کوشتی، ۱۳۸۰، ص. ۸-۹). همچنین، حسابرسان با منبع کنترل پرورشی بر این باور هستند که در موسسات حسابرسی بالا خواهد شد و حسابرسان با منبع کنترل درونی بر این باور هستند که در موسسات حسابرسی بالا خواهد شد.

مانند و سرانجام، نتیجه آنالیز می‌شود (مودی، استیز و پورتر، ۱۹۷۹).

نتیجه پژوهش رید، کرانتچم و استرادا (۱۹۹۶) نشان داد که صرف نظر از جنسیت، حسابداران بر اساس منبع کنترل درونی آمریکا از تغییر بیشتر نسبت به حسابداران با منبع کنترل پرورشی برخوردارند. نتیجه پژوهش مودی، استیز و پورتر (۱۹۷۹) نشان داد که بین منبع کنترل درونی و تعهد به موسسه رابطه منفی وجود دارد. همچنین، نتیجه پژوهش دانلی، کوربان و برایان (۲۰۰۳) نشان داد که بین منبع کنترل پرورشی حسابرسان آمریکا با تعهد آنان به موسسه رابطه منفی موجود بوده و این نتیجه با منبع کنترل پرورشی نیاز به کار را برای حسابرسان خود گزارش می‌کند. نتیجه پژوهش الیاس (۲۰۰۹) در آمریکا نشان داد که افراد پلیس با منبع کنترل پرورشی نسبت با کنترل پلیس با منبع کنترل درونی، کمتر به حسابرسان خود تعهد دارند. نتیجه پژوهش اندربرگ و پانچسیو (۲۰۱۵) نشان داد که ابعاد توانمندسازی و تعهد مستمر با منبع کنترل پرورشی کاهش می‌یابد. نتیجه پژوهش گووستگان (۲۰۱۷) نیز در بررسی کارکنان شرکت‌های هندی حاکی از رابطه بین منبع کنترل و تعهد افراد به حسابرسان بود. همچنین، نتیجه پژوهش هیوگاردت و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد که بین منبع کنترل درونی و تعهد عاطفی رابطه منفی

۱ Internal Locus of Control
۲ external
بررسی تأثیر معنی کنتل، تجربه و میزان تحسینات حسابرسان بر تعهد حرفهای انان

و معناداري وجود دارد. نتیجه پژوهش زمگری، گالوی و رابرتز (2018) نشان داد که معنی کنتل درونی کارشناسان حرفه‌ای با قصد ماندن در حرفه همبستگی منبت، و معنی کنتل پیروی با قصد ماندن در حرفه همبستگی منبت و معناداري دارد.


1 Financial Planning Service
افزون بر تجربه حسابرس، میزان تحصیلات حسابرسان نیز می‌تواند بر تعهد حرفه‌ای آنان موز و باشد. هرچه میزان تحصیلات حسابرسان بالاتر باشد، آن‌ها از دانش و اطلاعات پیشرفته بیشتری برخوردار هستند. نتایج پژوهش‌های پیشین نشان داده که هر چه قدر میزان سود کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحده تهران افزایش یابد، میزان تعهد حرفه‌ای آنان نیز افزایش می‌یابد. نتیجه پژوهش نوگرادر (2007) نیز نشان داد که با افزایش میزان تحصیلات پرستاران آمریکا، تعهد حرفه‌ای آنان به حرفه پرستاری افزایش می‌یابد اما نتیجه پژوهش اکرم، افضل و رامی (2017) نیز نشان داد که بین میزان تحصیلات با تعهد به سازمان همیشه‌گی معناداری وجود ندارد.

3- فرضیه‌های پژوهش
فرضیه اول: بین منبع کنترل درونی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
فرضیه دوم: بین منبع کنترل خارجی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
فرضیه سوم: بین تجربه و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
فرضیه چهارم: بین میزان تحصیلات و تعهد حرفه‌ای حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

4- 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 جست‌جوگان در نرم‌افزار SPSS نسخه 24 استفاده شده است.
جامعه آماری این پژوهش را کارکنان مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل افرادی عضو جامعه حسابداران رسیدگی ایران تشکیل می‌دهد. تعداد جامعه آماری این پژوهش به دلیل نیوی آمار رسمی نامحدود فرض شده است. به دلیل انگیزه توجه به ماهیت جامعه آماری پژوهش امکان منوی گیری تصادفی وجود ندارد. شهره‌های تهران مشابه و شیار با توجه به این که، تقسیم 91 درصد موسسات حسابرسی (274 موسسه) در این شهرها واقع هستند، انتخاب نهایی و سپس داخل هر کدام از این شهرها پرسشنامه‌ها به صورت حضوری و اکثریتی توزیع و اطلاعات جمع‌آوری شده است. بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه به رابطه زیر در جامعه شماره اصلی استفاده شده است (منی، مهد، عربی و حسن‌پور، 1396، ص. 51): 

\[ n = \frac{z^2 \times \bar{y}^2}{e^2} = \frac{(1.96)^2 \times (0.84486)^2}{(0.1)^2} = 274 \]
بررسی تاثیر مقدار حجم نمونه، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعبیه حرافه ایان

در رابطه با $N$، با توجه به این که سطح خطای قابل تحمل ($\alpha$) 0.5% در نظارت گرفته می‌شود، میزان $\mathcal{Z}$ (2.58) باید 2 بین 2 و بررسی انحراف معیار نمونه 30 تاپی به دست آمده است؛ 3. دقت مورد نظر در پژوهش است که معمولاً معادل $1/\sqrt{N}$ در نظارت گرفته می‌شود (نیومن نوری و حسین پور، 1396 صص 518-516). بنابراین، با توجه به رابطه بالا حجم نمونه 374 نفر به دست می‌آید.

برای جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد انداره‌گیری متغیرهای پژوهش، از سه نوع پرسشنامه استفاده شده است. تعیین حرافه‌ای، منبع کنترل و رضایت شغلی حسابرسان، به‌ترتیب، بر اساس پرسشنامه استاندارد کراین، کوپر، مویل و سولسان (1984، اسکیتکا) و یوند و گیر (1991) (اندازه‌گیری شده است. در چنین مرحله اب تاگی‌های پیش‌گردش یا آزمون قابلیت اطمینان پرسشنامه از آلفا اکنتنبرک استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره 1 نشان داده‌ا‌ی باعث مناسب متغیرهای پژوهش است.

جدول (1): نتایج آزمون آلفا کرونباخ

<table>
<thead>
<tr>
<th>جوهر سوال</th>
<th>منبع کنترل درونی</th>
<th>منبع کنترل پیرورنی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0.048</td>
<td>0.561</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

 نحوه محاسبه متغیرهای استفاده‌ی تجربه حرافه‌ای و مستقل (منبع کنترل درونی، منبع کنترل پیرورنی، تجربه و میزان تحصیلات) به شرح ذیل است:

- تعیین حرافه‌ای: تعیین حرافه‌ای به فریم اشکال می‌کند که در تحلیل لغات‌های اجتماعی در راستای ارزش و هنجاره‌ای حرافه کار می‌کند (اندیاریس، 2016) که از میانرده‌های مربوط به بخش اول پرسشنامه به دست می‌آید. دانشمند آن برایه‌های آزمون شونده از 1 (خیلی کم) تا 7 (خیلی زیاد) است.

- منبع کنترل درونی: به افرادی مربوط می‌شود که تأمین دارند نتایج (عوامل) نشان‌های انجام شده به‌ویلی به نقش و با وابسته به خودشان را به واقعیت منبع کنترل منطقه‌ای (اسکیتکا) (1982) که از میانرده‌های مربوط به بخش دوم پرسشنامه به دست می‌آید. دانشمند آن برایه‌های 1 (کاملاً مخالف) تا 7 (کاملاً موافق) است. منبع کنترل پیرورنی: به افرادی مربوط می‌شود که موفقیت را به شرافت عارضه می‌دهند (میانه، 2012) که از میانرده‌های مربوط به بخش سوم پرسشنامه به دست می‌آید. دانشمند آن برایه‌های 1 (کاملاً مخالف) تا 7 (کاملاً موافق) است. تجربه در یک زمینه، عبارت است از پر‌لزه باید مورد

[DOI: 10.29252/aapc.35.35.131]
خاص که فرصتی را برای کسب دانش فراهم می‌کند و از ساکنه‌کار حسابرسان در حرفه حسابرسی به دست می‌آید. همچنین، میزان تحلیلات حسابرسی به این صورت محاسبه می‌شود:
کارشناسی = ۱، کارشناس آرشد = ۲ و دکتری = ۳.

۵- یافته‌های پژوهش

همانطور که در قسمت روش پژوهش بیان شد، نمونه‌آماده پژوهش حاصل متشکل از کمک حسابرس، حسابرس، حسابرس‌آرشد، سربست، سربست‌آرشد، مدیر و شرکت 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 تکمیل شده نیز لازم به ذکر است که برخی از پاسخ‌دهندگان در مواردی از ارائه اطلاعات عمومی خود، خودداری کرده‌اند که به دلیل کم‌همچون بودن تأثیر این اطلاعات بر تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش، از این پرسشنامه 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 اینکه، تعادل حسابرسان در رده‌های مختلف مؤسسات حسابرسی و بر اساس اینکه عضو جامعه حسابداران رسمی ایران باشد یا نه، نشان می‌دهد که ۳۶/۳۵% - ۱۰۰% (درصد از حسابرسان در رده‌های حسابرسی، سربست، سربست‌آرشد، مدیر و شرکت قرار دارند. سرم آن ۱۲/۶۴درصد از اعضای نمونه این پژوهش، سابقه کار آنان در حرفه حسابرسی بیشتر از ۵ سال است. بنابراین، با توجه به این مطالعه، ترکیب مناسبی از حسابرسان برای انجام این پژوهش انتخاب شده و آزمودن‌ها از صلاحیت کافی برای پاسخ به سوال‌های پرسشنامه برخوردار هستند.
بررسی تأثیر منع کنترل تجربه و میزان تحسیلات حسابرسان بر تعود حرفيه‌ای اینان

جدول (۳) اطلاعات عمومی پاسخ‌دهندگان

<table>
<thead>
<tr>
<th>فراوانی</th>
<th>شرح سؤال</th>
<th>رده سازمانی</th>
<th>میزان تحسیلات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>86</td>
<td>بی‌پاسخ</td>
<td>کمک حسابرسی</td>
<td>بهمن</td>
</tr>
<tr>
<td>69/3</td>
<td>خیر</td>
<td>حسابرس</td>
<td>سرپرست</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>بدون پاسخ</td>
<td>حسابرس‌ارشد</td>
<td>سرپرست‌ارشد</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>جمع</td>
<td>سرمربی</td>
<td>مدریر</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>جمع</td>
<td>شرکی</td>
<td>148</td>
</tr>
<tr>
<td>0</td>
<td>بدون پاسخ</td>
<td>جمع</td>
<td>۱۰۰</td>
</tr>
<tr>
<td>47/84</td>
<td>کمتر از ۵ سال</td>
<td>جمع</td>
<td>۱۶۴</td>
</tr>
<tr>
<td>40/67</td>
<td>از ۶ تا ۹ سال</td>
<td>جمع</td>
<td>۱۲۸</td>
</tr>
<tr>
<td>40/64</td>
<td>از ۱۰ تا ۱۳ سال</td>
<td>جمع</td>
<td>۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>25/38</td>
<td>از ۱۴ تا ۲۰ سال</td>
<td>جمع</td>
<td>۲۴</td>
</tr>
<tr>
<td>20/30</td>
<td>بالاتر از ۲۰ سال</td>
<td>جمع</td>
<td>۱۱</td>
</tr>
<tr>
<td>3/914</td>
<td>بدون پاسخ</td>
<td>جمع</td>
<td>۲۸</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۶/۸۹</td>
<td>کارشناسی</td>
<td>جمع</td>
<td>۷۵</td>
</tr>
<tr>
<td>۶۰/۸۵</td>
<td>کارشناسی ارشد</td>
<td>جمع</td>
<td>۱۷۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۳۲</td>
<td>دکتری</td>
<td>جمع</td>
<td>۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۲/۱۳۵</td>
<td>بدون پاسخ</td>
<td>جمع</td>
<td>۶</td>
</tr>
<tr>
<td>۲/۸۱</td>
<td>جمع</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج آماره‌های توصیفی منسجمیت پژوهش در جدول ۳ شامل این موارد است: ۱. میانگین تعود حرفيه‌ای حسابرسان در طبقه ۷ گزینه‌ای لیکرت بیشتر از ۴ (۰/۷۵) است; به طور متوسط حسابرسان از تعود حرفيه‌ای بالایی برخوردارند. ۲. حسابرسان منبع کنترل درونی بالاتر نسبت به منبع کنترل بیرونی دارند; میانگین منبع کنترل درونی بالاتر از ۴ (۰/۷۵) و منبع کنترل بیرونی کمتر از ۴ (۰/۷۵) در طبقه ۷ گزینه‌ای لیکرت است. در خصوص یکی از پرسش‌نامه‌ها.
یکی از گزاره‌های متغیر منبع کنترل بر روی پاسخ داده نشده بود، به همین علت تعداد متغیرهای منبع کنترل بر روی پرسش نامه است.

جدول ۲- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای پژوهش</th>
<th>کمینه</th>
<th>دامنه</th>
<th>تعداد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعهد حرفه‌ای</td>
<td>۱۹۱</td>
<td>۴</td>
<td>۲۸۱</td>
</tr>
<tr>
<td>منبع کنترل درونی</td>
<td>۷</td>
<td>۱</td>
<td>۲۸۱</td>
</tr>
<tr>
<td>منبع کنترل بیرونی</td>
<td>۵/۵</td>
<td>۱</td>
<td>۲۸۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

آمار استنباطی

برای آزمون فرصت‌های اول تا چهارم پژوهش، ابتدا ضریب همبستگی سایرین برای متغیرهای وابسته و مستقل محاسبه و سپس، از آزمون رگرسیون خطی چندی گیری برای تعیین معادلات بودن معادله و با استفاده ضرایب بنا و نتایج این استفاده شده است. بنابراین، یا توجه به فرض ناتوان بودن واریانس‌ها خطاهای با استفاده از دو الگوی بهینه رگرسیونی به برسی رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مستقل و وابسته پرداخته شده است.

همانطور که نتایج 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 مشبک و معناداری (سطح معناداری به ترتیب ۰/۰۰۰ و ۰/۰۶۷) وجود دارد. همچنین، بین تعهد حرفه‌ای با منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و معناداری (سطح معناداری = ۰/۰۱) در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و بین تعهد حرفه‌ای با میزان تحقیقات حسابرسان به دلیل اینکه سطح معناداری (سطح معناداری= ۰/۵۲۳) بالای ۵ درصد است همبستگی معناداری وجود ندارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی اسپیرمن

<table>
<thead>
<tr>
<th>احراز معیار</th>
<th>ضریب</th>
<th>معناداری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تعهد حرفه‌ای</td>
<td>۰/۱۰۰۰</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>منبع کنترل درونی</td>
<td>۰/۱۰۰۰</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>منبع کنترل بیرونی</td>
<td>۰/۱۰۰۰</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>تجربه حسابرس</td>
<td>۰/۱۰۰۰</td>
<td>۱</td>
</tr>
<tr>
<td>میزان تحقیقات</td>
<td>۰/۱۰۰۰</td>
<td>۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

[۱] همدان در این مقاله، نتایج نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای با منبع کنترل درونی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و بین تعهد حرفه‌ای و تجربه حسابرس در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه مشبک و معناداری وجود دارد. همچنین، بین تعهد حرفه‌ای با منبع کنترل بیرونی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. سطح معناداری بالای ۵ درصد است همبستگی معناداری وجود ندارد.
آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش

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

\[ PC = B_0 + B_1 \text{INLOC} + B_2 \text{EXLOC} + E_{it} \]  

الگوی (1)

متغیر وابسته در الگو با تعیید حرطه‌ای (PC) و متغیرهای مستقل شامل مربع کنترل درونی (INLOC) و مربع کنترل برونی است. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه در جدول‌های شماره‌های 5 و 6 ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول‌های 5 و 6 نشان می‌دهد که 1. آماره دوربرن-واتسون بین 1/5 تا 2/15 است (بین خطاهای الگو استقلال خصی و وجود دارد). 2. عامل ترم و اریکس کمتر از 10 است (همبستگی بین متغیرهای مستقل وجود دارد). همچنین، نمودار توزیع فراوانی خطاهای کار با در نمودار توزیع نرمال مقایسه شده و نمودار پراکنش به ترتیب، نشان می‌دهد که توزیع خطاهای تقیقاً نرمال و فرض خطی بودن الگو و ثابت بودن واریانس خطاهای بقیه است. بنابراین، تمام پیش فرض‌های آماری لازم برای انجام رگرسیون چندگانه برقرار است.

در سطح اطمینان 99 درصد مثبت و معناداری دارد و ضریب بتا استاندارد شده آن 0/230 است. بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. 2. بین مربع کنترل برونی و تعیید حرطه‌ای حساسیت در سطح اطمینان 95 درصد رابطه منفی و معناداری وجود دارد و ضریب بتا استاندارد شده آن 0/320 است. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

جدول 5- خلاصه الگوی رگرسیون

<table>
<thead>
<tr>
<th>الگو</th>
<th>ضریب تعیین</th>
<th>ضریب تعیین همبستگی</th>
<th>دوربرن-واتسون</th>
<th>آماره f</th>
<th>سطح معناداری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0/95</td>
<td>1/00</td>
<td>1/045</td>
<td>0/00</td>
<td>1/06</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Downloaded from aapc.khu.ac.ir at 21:25 +0330 on Sunday October 31st 2021
برای آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم پژوهش

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

\[
PC = B_0 + B_1 \times \text{EXP} + B_2 \times \text{EJ} + E_{it}
\]

الگوی (2)

متغیر وابسته در الگو با تعهد حرفه‌ای (PC) و متغیرهای مستقل شامل تجربه حسابرس (EXP) و میزان تحصیلات (EJ) است. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه در جدول‌های شماره‌های 7 و 8 ارائه شده است.

نتایج مندرج در جدول‌های 8 نشان می‌دهد که 1. آماره دوربین-واتسون بین 11/5 تا 21/5 است (بین خطاهای الگو استقلال خصی خود دارد). 2. عامل تورم و اورباس کمتر از 100 است (همبستگی بین متغیرهای مستقل وجود دارد). همچنین، نمودار توزیع قرارایی خطاهای به نمودار توزیع نموداری نمایش دهنده که توزیع خطای تقیق ظرفیت دارد بودن الگو و نتایج بودن واریانس خطای تکرار است. بنابراین، تمام پیش‌فرض‌های آماری لازم برای انجام رگرسیون چندگانه برقرار است.

نتایج مندرج در جدول 8 نشان می‌دهد که 1. تجربه با تعهد حرفه‌ای حسابرسان در سطح اطمینان 95 درصد رابطه معنادار و معمولی دارد و ضریب بنا استاندارد شده آن 13/0140/01 است.
بررسی تأثیر معنی‌داری تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تبعید رفاهی آنان

بنابراین، فرصت سوم پژوهش تأیید می‌شود و ۲. بین میزان تحصیلات و تبعید رفاهی حسابرسان رابطه معناداری وجود ندارد و ضریب بنا استاندارد شده است. بنابراین، فرصتهای چهارم و پنجم را نشان می‌دهد. با افزایش میزان تحصیلات حسابرسان، تبعید آنان به حرفه و شغل حسابرسی افزایش پیدا نمی‌کند.

جدول ۷ - خلاصه نگاهی رگرسیون

<table>
<thead>
<tr>
<th>محل</th>
<th>سطح معنادار</th>
<th>ضریب تعیین</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آماره ۱</td>
<td>۴/۴۵</td>
<td>۰/۱۷</td>
<td>۰/۳۴</td>
</tr>
<tr>
<td>آماره ۲</td>
<td>۱/۱۵۵</td>
<td>۱/۰۴</td>
<td>۰/۳۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۸ - ضرایب معادله رگرسیون

<table>
<thead>
<tr>
<th>محل</th>
<th>سطح غیراستاندارد</th>
<th>ضرایب استاندارد</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>عدد تابع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>آماره ۱</td>
<td>۲/۳۳</td>
<td>۱/۲۹</td>
<td>۱/۴۲</td>
<td>۱/۴۲</td>
</tr>
<tr>
<td>آماره ۲</td>
<td>۱/۲۳</td>
<td>۱/۲۱</td>
<td>۱/۲۲</td>
<td>۱/۲۲</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۶- نتیجه‌گیری و بحث

حسابرسانی که از تبعید رفاهی بالایی برخوردارند، تلاش می‌کنند تا وظایف خود را به درستی انجام داده و در راه موفقیت حرفه حسابرسی گام بردارند. همچنین، انان از انجام فعالیت‌های برای حرفه حسابرسی پاک می‌کنند و کیفیت حسابرسی را گاهی دهد خودداری می‌کند. افزون بر این، حسابرسان با تبعید رفاهی بالاتر به حرفه حسابرسی همکاری می‌دهند و تلاش خود را برای رسیدن به آرامان‌های حرفه حسابرسی به کار می‌گیرند. بنابراین، این پژوهش به مطالعه رابطه بین منبع کنتل، تبعید و میزان تحصیلات با تبعید رفاهی حسابرسی شاخص مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران پرداخته شد که نتایج آن به شرح زیر است.

در بررسی رابطه بین منبع کنترل درونی با تبعید رفاهی حسابرسان مشخص شد، حسابرسانی که ۱. به توانایی‌های خود در مهارت‌های زبان‌گویی باور دارند. ۲. در تکمیل خود عملکرد پهپادی دارند. ۳. کمتر تحت نفوذ دیگران قرار می‌گیرند. ۴. برای مهارت‌ها و پیشرفت‌های شخصی خود ارزش بالاتری دارند و ۵. در کنار آمدن با ناراحتی‌های روابط خود توانایی پهپادی دارند، به حرفه حسابرسی نیز تبعید بهتری دارند. به عبارت دیگر، بین منبع کنترل درونی و تبعید رفاهی
حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌ها مطابق است.
(7) 2009 و گویوندنک (2017) هم‌اواز است.
نتایج حاصل از بررسی رابطه بین منبع کنترل بروزی با تعدد حرفه‌ای حسابرسان نشان داد.
حسابرسی که 1. بعدها کنترل زندگی خود در زمان حال با آن‌ها ارتباط دارد.
حسابرسی که 2. احساس می‌کند که بر محتوی اطلاعات کنترل نداشته.
4. پیشروی از حسابرسان با منبع کنترل دوستی به شاخص اعتماد دارد و 5. در واقع بای آن‌ها
پیشروی یکی از بخش است. به حرفه حسابرسی نیز تعدد کنترل دارد. به عبارت دیگر، بین
منبع کنترل بروزی و تعدد حرفه‌ای حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتیجه این
فرضیه با نتایج پژوهش‌های کنیکی و وکیو (1994)، انگری و همکاران (2016) و گویوندنک
(2017) هم‌اواز است.
رابطه بین تجربه و تعدد حرفه‌ای حسابرسان نشان داد که هر چه قدرت میزان تجربه حسابرسان
افزایش یابد، این نسبت به حرفه حسابرسی احساس تعداد بیشتری می‌کند. نتیجه این فرضیه
با نتایج پژوهش‌های پژوهش علائم و همکاران (1994)، شلدون (1971)، نورگارس (2009)، و
شارما و پترسون (2006) هم‌اواز است. همچنین، نتیجه حاصل از بررسی رابطه بین میزان
تحصیلات و تعدد حرفه‌ای حسابرسان نشان داد که بین این دو هیچ رابطه معناداری وجود ندازد.
نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های الدور و الکسوویت (2014)، اکرم و رامی (2017) و
سازگار و با نتایج پژوهش‌های نوروزی (1977)، استیرز (1977)، مینو و راجک (1995)، و
نورگارس (2006) در تضاد است که احتمالاً دلیل آن در جامعه مورد بررسی این پژوهش‌ها است;
زیرا در حرفه حسابرسی این فرضیه برای اولین بار تأیید گردیده است.

مخاطب اصلی پژوهش حاضر موسسات حسابرسی است که در این راستا، پیشنهادی زیر ارائه
می‌شود: 1. با توجه به رابطه مشابه بین منبع کنترل درونی و تعدد حرفه‌ای حسابرسی، پیشنهاد
می‌شود موسسات حسابرسی هنگام استفاده نیروهای جدید، منبع کنترل آن را از طریق
بررسی‌نامه اندازه‌گیری کند، سپس اقدام با منبع کنترل درونی را استخدام کند. 2. با توجه به
رابطه منفی بین منبع کنترل بروزی با تعدد حرفه‌ای حسابرسی به موسسات حسابرسی، پیشنهاد
می‌شود که بر کارکنان خود که دارای منبع کنترل بروزی بوده و نظارت پیشتری کنند.
و 3. با توجه به رابطه مشابه بین تجربه و تعدد حرفه‌ای حسابرسی پیشنهاد می‌شود که موسسات
حسابرسی پیشتر بیشتر کار حسابرسان کمتر به نظارت گردیده و زمینه‌های ارتقاء آن‌ها کمتر با میان‌های
حرفه حسابرسی را فراهم کند. افزون بر این، محدودیت‌های پژوهش نیز به این صورت است;
1. احتمال وجود تعصب بالقوه در ارتباط با خودگزارش‌های (تعصبی تکمیل کردن پرسشنامه)
و 2. پژوهشگر نظارت مستقیمی بر ارائه پاسخ آزمون‌ها نداشته است.
پرسی تأثیر منع کنترل تجربه و میزان تحسینات حسابرسان بر تعهد حررفه ای‌ان

7- پیوست

با سلام و احترام؛ فریخته‌گرگرامی پرسشنامه حاضر برای "پرسی تعهد حررفه‌ای حسابرس" طراحی شده است. تعداد حررفه‌ای به فردی اشاره می‌کند که در طول فرآیندهای اجتماعی در راستای ارزش و هنجاره‌ای حررفه کار می‌کند و عاملی است که رفتار حسابرسی را در انجام وظایف حسابرسی تحت تأثیر قرار می‌دهد. به همین منظور، بررسی‌نامه زیر طراحی شده است. خواهشمند است سوالات را به دقت مطالعه کرده و به آن‌ها پاسخ دهید. لازم به ذکر است که این اطلاعات محرمانه خواهد بود و اینکه ما را در انجام این پژوهش باری می‌فرماي‌د صمیمانه سپاس گزاریم.

مشخصات پاسخ‌دهنده (اختیاری)

1- سوال‌های عمومی

آیا عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستید؟ بی‌پی □ خیر □ مطم‌ی

اطلاعات زیر را مشخص نمایید:

- کمک حسابرس □ حسابرس □ سرپرست □ مدیر □ شرکت □ 

سایه شغلی در حررفه حسابرسی؟ سال □

- تخصص: کارشناس □ کارشناسی ارشد □ دکتری □

2- سوال‌های تخصصی

الف: گزارش‌های مرتبط با تعهد حررفه

<table>
<thead>
<tr>
<th>شماره</th>
<th>سوال</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>چقدر شما به حررفه حسابرسی تعهد دارید؟</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>تا چه میزان شما به این حررفه اهمیت می‌دهید؟</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>چه مقدار وقت به حررفه اختصاص داده‌اید؟</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>تا چه میزان انجام این حررفه به‌وسیله شما در تعهد شما به حررفه مؤثر است؟</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>چقدر نسبت به ماندن در حررفه حسابرسی احساس مستقیمی کردید؟</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>چقدر به مهارت حسابرسی نسبت به حررفه احساس می‌کردید؟</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>حسابرسی، در این حررفه ماندباید</td>
</tr>
<tr>
<td>کلمه</td>
<td>مدل (1)</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>گزاره</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

ب: گزاره‌های مرتبط با منبع کنترل درونی

<table>
<thead>
<tr>
<th>کلمه</th>
<th>مدل (1)</th>
<th>مدل (2)</th>
<th>مدل (3)</th>
<th>مدل (4)</th>
<th>مدل (5)</th>
<th>مدل (6)</th>
<th>مدل (7)</th>
<th>مدل (8)</th>
<th>مدل (9)</th>
<th>مدل (10)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>گزاره</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>کلمه</th>
<th>مدل (1)</th>
<th>مدل (2)</th>
<th>مدل (3)</th>
<th>مدل (4)</th>
<th>مدل (5)</th>
<th>مدل (6)</th>
<th>مدل (7)</th>
<th>مدل (8)</th>
<th>مدل (9)</th>
<th>مدل (10)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>گزاره</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

لطفاً مراجعی که به نظر شما در موارد فوق قید نشده است را ذکر نمایید.
فهرست منابع

ایمر، فرشید؛ گرگرز، منصور. (1396). شبیه‌لغزندگی با رفتار جریانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداری. فصلنامه حسابداری و ارزشی رفتاری. سال 2، شماره 4، صفحات 123-152.

بنی‌مهد، محمد‌علی؛ حسن‌پور، شیوا. (1396). پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری (چاپ 4). تهران: ترجمه علامی عباسی; محمدی، نوبدی؛ شیرازی، مندان. (1396). تجربه اعضای هیات علمی در آموزش تعییدات حرفه‌ای به دانشجویان علوم پزشکی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. سال 7، شماره 3، صفحات 111-


مرادی، مهدی؛ رستمی، امین و ابادرا، زهره. (1395). بررسی عوامل مؤثر بر اعمال رفتارهای ناگهان حسابرسان. فصلنامه حسابداری مالی، سال 8 شماره 3، صفحه 40-64 (چاپ 14).

مومنی، منصور؛ فعال قیمی. علی؛ فعال (1394). تحلیل آماری با استفاده از SPSS (چاپ 1). تهران: گنگ شابکان.

نوروزی، فیض‌الله. (1389). میزان تعیید حرفه‌ای کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران- شمال و دانشگاه شهید بهشتی و عوامل مؤثر بر آن. جامعه‌شناسی مطالعات جوانان، سال 1، شماره 3، صفحه 147-167.


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


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


