Semiannually journal of Value & Behavioral Accounting 10.52547/aapc.5.10.129

The Effect of locus of Control and Organizational Commitment on Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior Based on the Theory of Planed Behavior

Reza Rostaminia
PhD student,Department of Accounting, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish Island, Iran(r.rostaminia@iau-shoushtar.ac.ir)

Rezvan Hejazi *
Professor of accounting,Department of Accounting, Kish International Branch, Islamic Azad University, Kish Island, Iran(Corresponding author) , Hejazi33@gmail.com

Ghodratolah Talebnia
associate professor,Department of Accounting, Sciense and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.(gh_talebnia@yahoo.com)

Rasol Baradaran Hasanzadeh
associate professor,Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran(drh313@gmail.com)

Abstract:

Acceptance of dysfunctional audit behavior is accepting any activity that is against the audit standards. This behavior is a serious problem for professional auditing that can lead to its failure. The purpose of this study was to examine the effect of internal locus of control, external locus of control and organizational commitment to the acceptance of dysfunctional audit behavior Based on the Theory of Planed Behavior. The target population of this study is the auditors of Iranian Association of Certified Public Accountants in the year 2018. The sample was chosen by random sampling method and 310 auditors were selected by using Cochran formula. Data were collected by questionnaire and then they were analyzed by structural equation model with the approach of Partial Least Squares. The Smart PLS software was used for analyzing the data. The results of the analysis showed that the internal locus of control and organizational commitment had the negative effect and the external locus of control had a positive effect on the acceptance of dysfunctional audit behavior. This means that auditors with internal

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

locus of control and organizational commitment, avoid accepting dysfunctional audit behavior and auditors with external locus of control tend to accept the audit dysfunctional behavior.

Keywords: Acceptance of Dysfunctional Audit Behaviors, Locus of Control, Organizational Commitment, Premature sign-off, Theory of Planned Behavior

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]

[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

Copyrights

This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

مقاله پژوهشی

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال پنجم، شماره دهم، پاییزو زمستان ۱۳۹۹، صفحه ۱۰۳-۱۲۹

تاثیر منبع کنترل و تعهدسازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه ریزی شده

رضا رستمی نیا[۱] رضوان حجازی[*۲] قدرت الله طالب نیا[۳] رسول برادران حسن زاده[۴]

تاریخ دریافت:۹۸/۰۲/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۱۰

چکیده

پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی، پذیرش هرگونه اقدامی است که مطابق با استانداردهای حسابرسی نباشد. این رفتار یک مشکل جدی برای حرفه حسابرسی محسوب می‌شود و می‌تواند باعث شکست و ناکامی آن گردد. هدف این مطالعه بررسی تاثیر منبع‌کنترل درونی، منبع‌کنترل بیرونی و تعهدسازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده است. جامعه هدف این پژوهش حسابرسان شاغل عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۹۷ بودند که از بین آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران، نمونه مورد نظر تعیین و از طریق نمونه-گیری تصادفی، تعداد ۳۱۰ نفر انتخاب گردید. داده‌های مورد نیاز از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری و با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تحلیل شدند. نتایج نشان داد که منبع کنترل‌درونی و تعهدسازمانی تاثیر منفی و منبع‌کنترل بیرونی تاثیر مثبت بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند. به این معنی که حسابرسان با منبع کنترل درونی و تعهدسازمانی از پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی اجتناب می‌کنند و حسابرسان با منبع کنترل بیرونی تمایل به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند.

واژه‌های کلیدی: پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی، تعهدسازمانی، منبع‌کنترل، شانه‌خالی‌کردن، تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده

---

[۱]دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران (r.rostaminia@iau-shoushtar.ac.ir)

[۲]استاد حسابداری، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین المللی کیش (نویسنده مسئول)، Hejazi33@gmail.com

[۳]دانشیار حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (gh_talebnia@yahoo.com)

[۴]دانشیار حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی ، تبریز، ایران(drh313@gmail.com)

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

۱-مقدمه

ناکامی‌های حرفه حسابرسی باعث ایجاد فشار عمومی برای بهبود فرایند حسابرسی شده است (دانلی و همکاران، ۲۰۱۱). همچنین با توجه به گسترش روز افزون واحدهای اقتصادی و پیچیدگی آن‌ها، افزایش قابل توجه سهم سهامدارن کوچک در شرکت‌ها و به دنبال آن تضاد منافع، حرفه حسابرسی باید هر روز بیشتر از دیروز به کیفیت بپردازد و راهکارهای نوینی را برای افزایش کیفیت به‌کار گیرد. یکی از عواملی که بر کیفیت حسابرسی تاثیر دارد و باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود، رفتار ناکارآمد حسابرسی[1] است (چان و همکاران ، ۲۰۰۹؛ دانلی و همکاران ۲۰۰۶). رفتار ناکارآمد، رفتاری است که منطبق بر استانداردها نباشد و در طول فرایند حسابرسی می‌تواند به صورت مستقیم و غیرمستقیم منجر به کاهش کیفیت حسابرسی شود (مهرانی و نعیمی، ۱۳۸۲). لذا با توجه به شناخت عوامل تاثیرگذار بر رفتار ناکارآمد حسابرسی به عنوان یکی از عوامل کاهنده کیفیت حسابرسی، انجام تحقیقات بر روی عواملی که منجر به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی می‌شوند، لازم به‌نظر می‌رسد.

عوامل متعددی بر رفتار ناکارآمد حسابرسی نقش دارند (تروو و همکاران، ۲۰۱۴). پژوهش‌های روانشناسی می‌گویند که رفتار فرد متاثر از شخصیت فرد و عوامل موقعیتی در زمان اتخاذ تصمیم است (کونس و مرکر، ۲۰۰۵). این مطالعه بر عوامل شخصیتی یا فردی متمرکز است. مالون و رابرت (۱۹۹۶) بیان می‌کنند که تفاوت‌های فردی تاثیر با اهمیتی بر روی رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند. تئوری رفتار برنامه ریزی شده[2]، یک تئوری روانشناسی برای توضیح و پیش‌بینی رفتار افراد می‌باشد که بر باورهای فردی تاکید می‌کند(آیزن و فیشبین، ۲۰۰۳). باورهایی که یک فرد در طول زندگی‌اش به دست آورده است، تعیین‌کننده بی‌واسطه نگرش او می‌باشند و چگونگی نگرش فرد، بر قصد انجام رفتار تاثیر می‌گذارد (آیزن و فیشبین، ۲۰۰۰). مطابق این تئوری، قصد رفتاری[3] بهترین و تنها پیش‌بینی‌کننده رفتار واقعی محسوب می‌شود (هادی‌زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۳). در این مقاله، دو عامل فردی یعنی منبع کنترل[4] و تعهد سازمانی[5] بر اساس مبانی نظری تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده مورد مطالعه قرار می‌گیرند.

برخی مطالعات به بررسی اثرات ویژگی‌های فردی، از جمله منبع کنترل بیرونی[6] و تعهدسازمانی، روی رفتار ناکارآمد حسابرسی پرداخته‌اند در حالی که این مطالعات دارای نتایج

---

[1] Dysfunctional Audit Behavior
[2] Theory of Planed Behavior
[3] Behavioral Intention
[4] Locus of Control
[5] Organizational Commitment
[6] External Locus of Control

متعارض می‌باشند. برای مثال، بلحاظ منبع کنترل بیرونی، دانلی و همکاران (۲۰۰۳)، دانلی و همکاران (۲۰۱۱)، قربانپور و همکاران (۲۰۱۴) و مرادی و همکاران (۱۳۹۵) به اثرات مثبت معنی‌داری پی‌بردند. دیگر مطالعات نشان می‌دهد که اثرات معنی دار نمی‌باشد (پاینو و همکاران، ۲۰۱۱، پاینو و همکاران، ۲۰۱۴). از جهت دیگر، شاپیرو و همکاران (۲۰۰۳)، باسکارا و ایک (۲۰۱۱)، اثرات منفی معنی‌داری را نشان دادند. از طرف دیگر در این مطالعه اثرات هر دو بعد منبع‌کنترل یعنی درونی و بیرونی مورد آزمون قرار گرفته‌اند در حالی که در مطالعات دیگر فقط بعد بیرونی منبع کنترل آزمون شده است.

راتر (۱۹۷۳)، واضع نظریه منبع کنترل، افراد از از لحاظ باور به منبع کنترل به دو دسته بیرونی‌ها[1] و درونی‌ها[2] تقسیم می‌کند. بیرونی‌ها آن‌هایی هستند که باور دارند نمی‌توانند وقایع یا نتایج زندگی خود را کنترل کنند (اسپکتور، ۱۹۸۲). بلکه رویدادها در رابطه با شانس و تصادف، موقعیت و نیروهای پیچیده‌ی خارجی که او را احاطه کرده‌اند، می‌پندارند. این افراد برای اعمال یا پیامدهای ناشی از آن قبول مسولیت نمی‌کنند (راتر، ۱۹۷۳). در موقعیت‌هایی که بیرونی‌ها قادر نیستند قدرت لازم را برای بقا خود به دست آورند، اقدام به دست‌کاری یا فریب می‌کنند (سولار و برهبل، ۱۹۷۱). این رفتار به احتمال زیاد در موقعیت‌هایی که از درجه بالایی از ساختارمندی و کنترل نظارتی (مانند حرفه حسابرسی) برخوردار است، بیشتر آشکار می‌شود (گبل و دانجیلو، ۱۹۹۴). در یک موقعیت حسابرسی دست‌کاری یا فریب، خود را به شکل رفتار ناکارآمد نشان می‌دهد (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). در مقابل درونی‌ها افرادی هستند که نتایج عملکرد خود را با تلاش‌های خود مرتبط می‌دانند و باور دارند وقایع تحت کنترل آن‌هاست (اسپکتور، ۱۹۸۲). این افراد چون باور دارند که رویدادهای زندگی در نتیجه نقشه دقیق و کوشش بیشتر خود آنها به‌دست می‌آید، برای اعمال، رفتار و پیامدهای ناشی از آن قبول مسولیت می‌کنند (سیف، ۱۳۷۸) و باور دارند که مهارت و رفتار مسئولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت خواهد انجامید (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷). افراد با تعهدسازمانی بالا نیز به اهداف سازمان باور دارند، سخت‌تر کار می‌کنند و سهم اثر بخش‌تری در سازمان دارند (موادی و همکاران، ۱۹۸۲). این افراد در شرایط دشوار مطابق با استانداردها کار می‌کنند و از رفتارهایی که منطبق با استانداردها نباشد پرهیز می‌کنند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). لذا در این مقاله درصدد پاسخ به این سوال هستیم که آیا باور به داشتن کنترل بر وقایع زندگی خود و باور به اهداف سازمان، بر طبق تئوری رفتار برنامه-ریزی شده، تعیین‌کننده نگرش حسابرسان نسبت به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی[3] می‌باشد

[1] Externals
[2] Intrenals
[3] Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

یا خیر؟ به عبارت دیگر آیا منبع کنترل بیرونی، منبع کنترل درونی و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیر دارند یا خیر؟

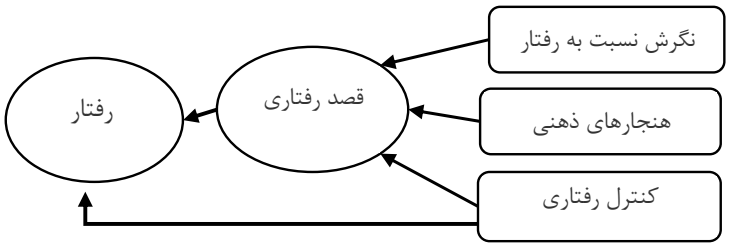
هدف این مطالعه، بررسی تاثیر عوامل شخصیتی یا فردی مطرح شده فوق بر پذیرش یا عدم پذیرش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌باشد. انتظار آن است که نتایج این پژوهش بتواند موجب بسط مبانی نظری متون مرتبط با رفتار ناکارآمد حسابرسی گردد. همچنین، نتایج پژوهش اطلاعات سودمندی را در اختیار موسسه‌های حسابرسی در جهت کاهش رفتارهای ناکارآمد و افزایش کیفیت حسابرسی قرار دهد.

۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

■ تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده

تئوری رفتار برنامه ریزی‌شده توسط آیزن و فیشبین (۲۰۰۳) ارایه گردید. بر اساس این تئوری قصد رفتاری، بهترین و تنها پیش‌بینی‌کننده رفتار واقعی محسوب می‌شود. به عبارت دیگر هر چه قصد فرد برای انجام رفتار معین قوی‌تر باشد، بیشتر انتظار می رود تا موفقیت آمیز واقع شود (هادی زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۳). این تئوری از سازه‌های تعیین کننده تمایل رفتاری (قصد رفتاری)، نگرش نسبت به رفتار[1] و هنجارهای ذهنی[2] و کنترل رفتاری درک‌شده[3] مطابق شکل ۱ تشکیل شده است.

شکل۱:روابط میان سازه‌های تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده (آیزن و فیشبین، ۲۰۰۳)



مطابق این تئوری، نگرش، از باورهای مرتبط با پیامدهای انجام اعمال و رفتارهایی ساخته می‌شود که یک شخص در طول زندگی خود به دست آورده و روی هم انباشت کرده است. تنها برخی باورهای مشخص بر نگرش افراد اثر می‌گذارد، این باورها را که تعیین کننده نگرش افراد می‌باشند، باورهای برجسته می‌گویند (آیزن و فیشبین، ۲۰۰۰). باورهای برجسته قوی منجر به

[1] Attitude Toward Behavior
[2] Subjective Normal
[3] Perceived behavioral control

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

نگرش‌های مثبت نسبت به یک رفتار مشخص می‌شوند و بر عکس. هنجارهای ذهنی یا هنجارهای اجتماعی منعکس‌کننده ادراک افراد از طرز فکر سایرین در رابطه با رفتاری خاص است. باورهایی که تحت تاثیر هنجارهای ذهنی شکل می گیرند، باورهای هنجاری نامیده می‌شوند(هادی زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۳). به عبارت دیگر این تئوری بیان می‌کند که سه نوع از باورها به ترتیب بر سه نوع از ادراکات اثر می‌گذارد. باورهای رفتاری[1] بر نگرش نسبت به رفتار تاثیر می‌گذارد، باورهای هنجاری[2]، نگرش نسبت به هنجارهای ذهنی را معین می‌کند و باورهای کنترلی[3] به رفتار کنترلی ادراک شده شکل می‌دهد (هادی زاده مقدم و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۴).

■ منبع‌کنترل و تاثیر آن بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی

میزان باور شخص درباره اینکه می‌تواند بر زندگی خود اثر داشته باشد منبع کنترل گفته می‌شود که با نام‌های مکان‌کنترل، موضع‌قدرت، کانون‌کنترل و مسندمهار معرفی می‌شود. (اسپالدینگ، ۱۹۹۷). واضع نظریه منبع کنترل جولیان راتر است که افراد را از لحاظ اعتقاد به منبع‌کنترل به دو دسته تقسیم می‌کند: ۱-گروهی که موفقیت‌ها و شکست‌های خود را به شخص خود (کوشش‌ها یا توانایی شخصی) نسبت می‌دهند افراد دارای منبع‌کنترل درونی نامیده می شوند. ۲- گروهی که موفقیت‌ها و شکست‌های خود را به عوامل محیطی بیرون نسبت می‌دهند (مانندبخت، اقبال یا سطح دشواری تکالیف)، افراد دارای منبع‌کنترل بیرونی نامیده می‌شوند(سیف، ۱۳۷۸). هر یک از ما مجموعه گسترده‌ای از باورها درباره‌ی افراد یا اشیایی داریم که پاداش‌ها و تنبیه‌ها را در زندگی ما کنترل می‌کنند. برخی 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. 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 می‌شوند، یعنی از نظر این دسته افراد، نتایج ورای کنترل شخصی ماست (مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷: ۱۳۳و۱۳۴).

حسابرس با منبع‌کنترل درونی بر این باور است که همه چیز در نتیجه تلاش او به‌دست می‌آید و در انجام کار متناسب بر اساس استانداردها مشکلی ندارد بنابراین آنها رفتار ناکارآمد حسابرسی را نمی‌پذیرند (دانلی و همکاران، ۲۰۱۱). یک حسابرس با منبع‌کنترل درونی این اطمینان را دارد که اعمال انجام شده بر طبق استانداردها منجر به عملکرد خوب می‌شود در نتیجه امکان ارتقا یافتن و مورد تشویق واقع شدن نیز بیشتر می‌شود (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳).

---

[1] Behavioral Beliefs
[2] Normative Beliefs
[3] Control Beliefs

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

این نگرش در حسابرسان انگیزه ایجاد می‌کند تا رفتار ناکارآمد حسابرسی را نپذیرد. حسابرس با منبع کنترل بیرونی بر این باور است که نتایج بدست آمده بیشتر تحت تاثیر عوامل بیرونی مانند سرنوشت، محیط و غیره می‌باشد و توسط آنها تعیین نمی‌شوند(دانلی و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین چنین حسابرسانی اعتقاد دارند که آنچه آنها به دست می‌آورند نتیجه تلاش‌های آنها نیست (پاینو و همکاران، ۲۰۱۴). این حسابرسان وقتی دیگران را پیرامون خود می‌بینند که کارشان را مطابق با استانداردها انجام نمی‌دهند, آنها نیز نسبت به پذیرش و انجام رفتار ناکارآمد تمایل پیدا می‌کنند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). این‌گونه حسابرسان اطمینان دارند که محیط از آنها انتظار دارد که چنین رفتاری انجام دهند (پاینو و همکاران، ۲۰۱۴). حسابرس احساس می‌کند که وقتی دیگران پیرامون او تمایل به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند او نیز برای انجام رفتار مشابه انگیزه پیدا می‌کند. با این نگرش اینگونه حسابرسان بر این باورند که دیگران شغل یا کار خود را در نتیجه اعمال و رفتار ناکارآمد حسابرسی حفظ کرده‌اند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳).

■ تعهدسازمانی و تاثیر آن بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی

تعهدسازمانی، نگرشی را بیان می‌کند که فرد طی آن خود را با سازمان خاصی همانندسازی می‌کند. تعهدسازمانی مفهومی است که نشان می‌دهد کارمند تا چه حد خودش را با اهداف سازمانی تطبیق داده است، عضویت در آن سازمان را ارزشمند می‌داند و تمایل دارد با تمام توان جهت نیل به اهداف سازمان تلاش کند(طالبان، ۱۳۸۱: ۳۴). اورایلی و چاتمن (۱۹۸۶) تعهدسازمانی را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان بدلیل خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دست‌یابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند (رنجبریان، ۱۳۷۵). تعریف دیگری که محقق نیز برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر تعهدسازمانی از آن بهره برده‌است، تعریفی است که پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) ارائه نموده‌اند. آنها اظهار می‌دارند که تعهدسازمانی می‌تواند حداقل به‌وسیله سه مولفه زیر مشخص و تعریف شود: ۱- اعتقاد راسخ به اهداف سازمان و پذیرش آنها. ۲- تمایل به تلاش بیشتر در راه تحقق اهداف سازمانی. ۳- تمایل شدید به باقی‌ماندن و حفظ عضویت خویش در آن سازمان.

تعهدسازمانی حسابرسان می‌تواند بر پذیرش رفتار ناکارآمد توسط آنان تاثیرگذار باشد. یک حسابرس که تعهدسازمانی بالایی دارد احتمال کمی وجود دارد، سازمانی را که در آن کار می‌کند، ترک کند (سریمین‌دارتی و همکاران، ۲۰۱۵). مطابق با تئوری تعهدسازمانی، چنین حسابرسانی باورهای قاطعانه‌ای درباره هدف سازمان دارند بنابراین به عضویت در سازمانی که کار می‌کنند، ادامه می‌دهند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). حسابرسانی با تعهدسازمانی بالا حتی در شرایط دشوار مطابق با استانداردها کار می‌کنند و از رفتارهایی که منطبق با استانداردها نباشد پرهیز می‌کنند

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

(دانلی و همکاران، ۲۰۰۶). مالون و روبرتس (۱۹۹۶) عقیده دارند حسابرسانی با تعهد سازمانی بالا کمتر درگیر رفتار ناکارآمد حسابرسی می‌شوند.

پیشینه پژوهش

ساریخانی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی عوامل مؤثر بر قصد گزارشگری تقلب با استفاده از مثلث تقلب و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده: از دیدگاه حسابداران پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر این است که ترکیب مثلث تقلب و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده چارچوب تئوریکی مناسبی را برای پیش‌بینی قصد گزارشگری تقلب فراهم می‌آورد.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) به مطالعه تأثیر منبع کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان پرداختند. نتایج نشان داد که بین منبع کنترل درونی و تجربه حسابرس رابطه مثبت و معنی‌داری و بین منبع کنترل بیرونی و تعهد حرفه‌ای رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین میزان تحصیلات حسابرسان و تعهد حرفه‌ای آنان همبستگی معناداری وجود ندارد.

لاری و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان: آثار جو اخلاقی مدیران و روابط سرپرستان حسابرسی پرداخته است. نتایج تشان داد بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. جو اخلاقی در سطوح بالای سازمان، رابطه معکوس بین روابط کاری با سرپرستان حسابرسی و رفتار ناکارآمد حسابرسان را کم می کند.

سعیدی و ناصری (۱۳۹۶) به بررسی نقش تفاوت‌های فردی حسابرسان در قضاوت آن‌ها پرداختند نتایج تحقیق نشان می‌دهد کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این مقاله (خوش بینی و اعتماد به نفس، تجربه و جنسیت) منجر به وجود تفاوت در قضاوت حرفه ای حسابرسان می‌شود.

ایمر و گرکز (۱۳۹۶) به مطالعه شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم گیری های اخلاقی حسابداری پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که ویژگی-های فردی شامل سطوح بالای ترس به عنوان یک حالت عاطفه منفی، رفتاری را نشان می‌دهد که منجر به شیب لغزنده می‌شود. در مقابل، عاطفه منفی (ترس) کمتر به رفتار جبرانی منجر می‌شود. از طرف دیگر، افراد با منبع کنترل درونی بالا، در حالتی که عاطفه منفی (ترس) پایین باشد رفتار جبرانی را نشان می‌دهند.

اکبری و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی عوامل موثر بر رفتار ناکارآمد و تاثیر آن بر تغییر شغل حسابرسان در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری و نرم افزار PLS حاکی از آن بود که پیچیدگی‌کار، استقلال حسابرس و فشار بودجه‌زمانی بر رفتار ناکارآمد و این رفتار بر تغییر شغل در موسسات

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

حسابرسی تاثیر دارد. ضمن اینکه اهمیت مشتری بر رفتار ناکارآمد در این موسسات مورد تایید قرار نگرفته است.

مزینانی و همکاران، (۱۳۹۵) به بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی‌کار و اثربخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که ارتباط منفی بین فشار زمانی، پیچیدگی‌کار و اثر بخشی حسابرسی وجود دارد و همچنین به وجود یک رابطه مستقیم بین برنامه‌ریزی عملیات و اثربخشی حسابرسی دست‌یافتند. ابزار اندازه گیری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه بود. جامعه‌آماری تحقیق شامل کلیه حسابرسان در رده‌ها و پست‌های مختلف از حسابرس تا حسابرس‌کل در دیوان محاسبات کشور است. برای آزمون فرضیات از ضریب همبستگی و رگرسیون خطی ساده استفاده شده‌است.

مرادی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی عوامل موثر بر رفتار ناکارآمد پرداختند. اطلاعات لازم برای تجزیه و تحلیل فرضیات از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده‌است. نتایج نشان داد که منبع‌کنترل بیرونی، فشار بودجه زمانی و خودارزیابی عملکرد پایین رابطه مثبتی با اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارند. هچنین نتایج نشان داد که با افزایش تعهدحرفه ای حسابرسان، رفتارهای ناکارآمد کاهش می‌یابد. با این حال رابطه‌ای میان چرخش حسابرس و سیستم کنترلی سازمان یافت نشد.

برزیده و خیرالهی (۱۳۹۰) اثر فشارهای شغلی موجود در حرفه حسابرسی را بر روی رفتار فرصت‌طلبانه فردی حسابرسان بررسی می‌کنند. نتایج بدست آمده بیانگر این است که در صورت مواجه شدن حسابرسان با شواهد متناقض با یافته‌های اولیه در فرآیند حسابرسی؛ مسئوولیت پاسخگویی برای کار حسابرسی انجام شده و وجود فشار زمانی منجر به ایجاد نگرانی مربوط به از دست دادن شهرت گردیده و احتمال کتمان شواهد حسابرسی افزایش می‌یابد.

سولیستیو و همکاران (۲۰۱۸) در مقاله خود تحت عنوان: یک مطالعه تجربی روی نقش استقلال حسابرس در کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسی به بررسی تجزیه و تحلیل تاثیر منبع کنترل و تعهد حرفه‌ای روی رفتار ناکارآمد حسابرسی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر استقلال حسابرس پرداختند. نتایج نشان داد که منبع کنترل و تعهد حرفه‌ای باعث بهبود استقلال حسابرس می‌شوند. علاوه بر این منبع‌کنرل و تعهد حرفه‌ای و استقلال حسابرس باعث کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسی می‌شوند و متغیر تعدیلگر استقلال می‌تواند باعث تقویت تاثیر منبع کنترل و تعهد حرفه‌ای در کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسی شود.

سولیستیو و امام غوزالی (۲۰۱۷) در مقاله خود تحت عنوان "نقش کنترل مذهبی (دینی) در رفتار ناکارآمد حسابرسی: یک مطالعه تجربی روی حسابرسان شرکت حسابداری دولتی در اندونزی" به تحلیل تاثیر منبع کنترل بیرونی و تعهد حرفه ای روی رفتار ناکارآمد حسابرسی با

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

نقش میانجی کنترل‌مذهبی پرداختند. نتیجه این مطالعه نشان داد که تا حدی، منبع کنترل بیرونی، تعهدحرفه ای، و کنترل‌مذهبی، رفتار ناکارآمد حسابرسی را کاهش می‌دهد. بعلاوه، این تحقیق نشان می‌دهد که کنترل‌مذهبی، تاثیر تعهدحرفه ای را روی رفتار ناکارآمد حسابرسی تعدیل می‌کند. البته، کنترل‌مذهبی قادر به تعدیل منبع‌کنترل بیرونی در کاهش رفتار ناکارآمد حسابرسی نیست.

سوانستروم (۲۰۱۶) در مطالعه ای تحت عنوان " فشار زمانی، فعالیت‌های آموزشی و رفتار ناکارآمد حسابرسی: شواهدی از شرکت‌های کوچک حسابرسی" به بررسی ارتباط میان فشار زمانی، فعالیت‌های آموزشی و رفتار ناکارآمد حسابرسی در شرکت‌های کوچک حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد که فشار زمانی رابطه مستقیمی با رفتار ناکارآمد حسابرس‌ها دارد، درحالی که میزان مشارکت در برخی فعالیت‌های آموزشی مانند کارگاه‌های آموزشی و سمینارها، رابطه معکوسی با رفتار ناکارآمد حسابرس‌ها دارد.

پاینو و همکاران (۲۰۱۴) به مطالعه ارائه مدل رفتار ناکارآمد: فاکتورهای فردی و تصمیم مالی اخلاقی پرداختند. در این مطالعه به بررسی فاکتورهای خاصی مانند منبع‌کنترل، خودارزیابی عملکرد و قصدترک که از جمله مسائل رفتاری هستند، پرداخته شده است. هدف از این مطالعه بررسی فاکتورهای شخصی سهیم در تفاوتهای فردی حسابرس در پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی است. برای این هدف یک مدل نظری ایجاد شد که منبع کنترل، خودارزیابی عملکرد، تعهد سازمانی و قصد ترک را در پذیرش رفتار ناکارآمد مرتبط می‌کرد.

دسموند و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله خود تحت عنوان "رفتار ناکارآمد حسابرسی: شواهد تجربی روی رفتار حسابرسان در ماکائو" به بررسی فاکتورهایی که ممکن است منجر به افزایش میزان قصدترک شغل در حسابرسان در ماکائو شود، پرداختند. فاکتورهای در نظر گرفته‌شده در این تحقیق عبارتند از اهمیت مشتری ، پیچیدگی‌کار ، فشار بودجه‌زمانی، استقلال حسابرس و پذیرش رفتارناکارآمد بوسیله شرکت های حسایرسی. یافته‌های آنها نشان داد که فاکتورهای ذکر شده بر رفتار ناکارآمد تاثیر گذار می‌باشند و در نهایت منجر به تغییر شغل در حسابرسان می‌شوند.

دانلی و همکاران (۲۰۰۶) به مطالعه نگرش‌هایی بسوی رفتار ناکارآمد: تاثیرات منبع کنترل ، تعهدسازمانی و موقعیت پرداختند. در این مطالعه با استفاده از مبانی نظری یک مدل نظزی ارائه شد که در آن منبع کنترل، موقعیت و تعهدسازمانی به عنوان عوامل موثر بر رفتار ناکارآمد شناسایی شدند. با استفاده از طرح متقابل سازمانی و یک تکنیک تحلیل مسیر نتایج بررسی از ۱۱۳ حسابرس از مدل نظری ارائه شده پشتیبانی کرد.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

دانلی و همکاران (۲۰۰۳) به مطالعه‌ای تحت عنوان "پذیرش حسابرس از رفتار ناکارآمد حسابرسی: یک مدل تجربی که از ویژگی های شخصی حسابرسان استفاده می‌کند" در کشور آمریکا پرداختند. نتایج نشان داد حسابرسانی که بیشتر رفتار ناکارآمد را می‌پذیرند: ۱- تمایل به منبع‌کنترل بیرونی دارند. ۲- خودارزیابی عملکرد آنها کمتر از حد واقعی است. ۳- قصد ترک شغل در آنها بیشتر است.

۳-فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش برای دست‌یابی به اهداف پژوهش، فرضیه‌ها تدوین گردید. حسابرس با منبع‌کنترل درونی بر این باور است که همه چیز در نتیجه تلاش او به‌دست می‌آید (دانلی و همکاران، ۲۰۱۱) واطمینان را دارد که اعمال انجام شده بر طبق استانداردها منجر به عملکرد خوب می‌شود در نتیجه امکان ارتقا یافتن و مورد تشویق واقع شدن نیز بیشتر می‌شود (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). این نگرش در حسابرسان انگیزه ایجاد می‌کند تا رفتار ناکارآمد حسابرسی را نپذیرد. بر این اساس فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه اول: منبع‌کنترل درونی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیر منفی دارد.

یک حسابرس با منبع کنترل بیرونی باور دارد، آنچه به دست می‌آورد نتیجه تلاش‌های او نیست (پاینو و همکاران، ۲۰۱۴). این حسابرسان وقتی دیگران را پیرامون خود می‌بینند که کارشان را مطابق با استانداردها انجام نمی‌دهند, آنها نیز نسبت به پذیرش و انجام رفتار ناکارآمد تمایل پیدا می‌کنند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). بر این اساس فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه دوم: منبع‌کنترل بیرونی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیر مثبت دارد.

حسابرسان با تعهد سازمانی بالا، باورهای قاطعانه‌ای درباره اهداف سازمان دارند(دانلی و همکاران، ۲۰۰۳) و در شرایط دشوار مطابق با استانداردها کار می‌کنند و از رفتارهایی که منطبق با استانداردها نباشد پرهیز می‌کنند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۶). بر این اساس فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه سوم: تعهدسازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیر منفی دارد.

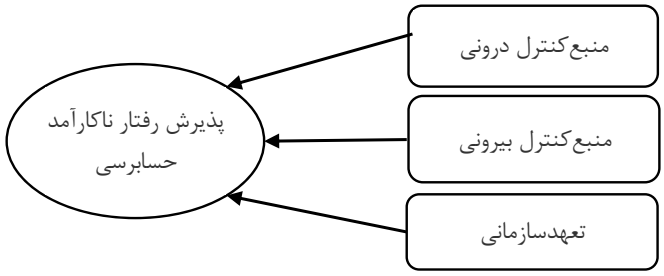
آنچه تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده بر آن تاکید دارد، این است که باورهای افراد تعیین کننده نگرش آن‌ها می‌باشند (آیزن و فیشبین، ۲۰۰۰) لذا باور حسابرسان به کنترل داشتن بر وقایع زندگی خود (منبع کنترل درونی[1])، باور حسابرسان به کنترل نداشتن بر وقایع زندگی خود (منبع کنرل بیرونی) و باور حسابرسان به اهداف سازمان (تعهد سازمانی)، نگرش آن‌ها نسبت به رفتار

[1] Internal Locus of Control

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

ناکارآمد را شکل می‌دهد و چگونگی نگرش حسابرسان بر قصد رفتاری (پذیرش یا عدم پذیرش رفتار ناکارآمد) تاثیر می‌گذارد. بنابراین مطابق با مبانی نظری و همسو با فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۲ تدوین گردید:

شکل۲: مدل مفهومی پژوهش



۴-روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر فرایند اجرا یک تحقیق کمی است و از نظر بعد زمانی یک تحقیق مقطعی می‌باشد و از نظر هدف، کاربردی است و از نظر استراتژی پژوهش، پیمایشی است. با توجه به اینکه ابزار گردآوری داده‌های این تحقیق، پرسشنامه می‌باشد لذا روش گردآوری اطلاعات، میدانی می‌باشد. بر اساس چگونگی گردآوری داده‌ها، از نوع تحقیق‌های توصیفی است. اجرای تحقیق های توصیفی می تواند صرفا برای شناخت بیشتر وضعیت موجود و کمک به فرایند تصمیم‌گیری باشد. با توجه به انواع طبقه‌بندی تحقیقات توصیفی، این تحقیق از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری تحقیق حسابرسان شاغل عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۷ می باشند. دلیل انتخاب آنها به عنوان جامعه آماری، این است که آنها جهت حسابدار رسمی شدن نیازمند احراز شرایط خاص از جمله قبولی در آزمون حسابدار رسمی و دارا بودن سابقه حرفه‌ای می‌باشند. با توجه به آمار دریافتی از سایت جامعه حسابداران رسمی ایران، تعداد آنها ۱۵۸۲ نفر می‌باشند و با توجه به اینکه جامعه آماری مورد نظر یک جامعه محدود می‌باشد لذا برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردید و تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شد.

در این تحقیق ابتدا مبانی نظری به صورت کتابخانه‌ای و با استفاده از مجلات و کتاب‌های تخصصی فارسی و لاتین جمع‌آوری گردید و سپس بر اساس پرسشنامه نسبت به جمع‌آوری داده‌ها از نمونه آماری اقدام شد. از مجموع پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده بین اعضای جامعه آماری

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

تعداد ۳۱۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد و بعد از بررسی آن‌ها و حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، تجزیه و تحلیل بر اساس ۳۱۰ مورد از آن‌ها انجام شد.

منبع‌کنترل به وسیله پرسشنامه اسپکتور (۱۹۸۸) که ارتباط متناسبی با نتایج مربوط به کار دارد، مورد سنجش قرار گرفت. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته شده رابطه بین پاداش/ نتیجه و علت‌ها را بر اساس مقیاس لیکرت پاسخ دهند. پایایی این پرس‌شنامه پیش از این نیز توسط مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) بررسی گردید و برای منبع کنترل بیرونی، آلفای کرونباخ ۰.۷۶۴ و برای منبع کنترل بیرونی ۰.۶۶۸ محاسبه شد.

متغیر تعهدسازمانی با استفاده از پرسشنامه شکل کوتاه مودی و همکاران (۱۹۷۹) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه متشکل از ۹ سوال می‌باشد که نمره گذاری آن بر اساس یک مقیاس لیکرت انجام گرفت.

پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی براساس پرسشنامه دانلی و همکاران (۲۰۰۳) اندازه‌گیری شد. اگرچه اشکال مختلفی از رفتار ناکارَآمد حسابرسی بصورت گسترده در ادبیات حسابرسی مورد بحث قرار گرفته است (مارگیم و کلی، ۱۹۹۰؛ مارگیم و پنی، ۱۹۸۶؛ لایتنر و همکاران، ۱۹۸۲؛ آلدرمن و دیتریک، ۱۹۸۲؛ دانلی و همکاران، ۲۰۰۳؛ دانلی و همکاران، ۲۰۰۶) این مطالعه به بررسی ۲ نوع اصلی این رفتار که برای کیفیت حسابرسی در محیط حسابرسی ایران مضر و زیانبار هستند، می‌پردازد که عبارتند از: ۱- شانه‌خالی‌کردن از انجام کامل برخی مراحل حسابرسی: شانه‌خالی‌کردن زمانی رخ می‌دهد که یک حسابرس مراحل لازم برای انجام یک حسابرسی را متوقف کند بدون اینکه مراحل دیگری را جایگزین، یا کار را تکمیل کند. ۲- تغییر یا جایگزین کردن روش حسابرسی: این عمل زمانی رخ می‌دهد که حسابرسان اقدام به کاهش مجموعه‌ای از شواهد موثر در طول توافق می‌کنند. این پرسشنامه دارای ۲ بخش و ۸ پرسش می‌باشد تا از طریق آن اطلاعات مربوط به رفتار ناکارآمد در یک محیط حسابرسی بدست آید. برای هر کدام از ۲ شکل رفتار ناکارآمد ۴ پرسش مطرح شده است. گزینه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شده‌بودند.

برای اطمینان از روایی محتوایی و ظاهری پرسش‌نامه، ویرایش اولیه آن در اختیار صاحب-نظران و خبرگان قرار گرفت و پس از اصلاحات براساس نظرات و پیشنهادات آنان، ویرایش نهایی آماده شد. فرضیه‌های پژوهش به کمک مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نسخه دوم نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس برازش و آزمون شدند. برای تحلیل مدل‌ها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ابتدا باید به بررسی برازش مدل و فرضیه‌های پژوهش پرداخت. بررسی برازش مدل طی سه مرحله برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

۵- یافته‌های پژوهش

به منظور شناخت بهتر جامعه مورد مطالعه، جدول ۱ اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول۱: اطلاعات جمعیت شناختی

توزیع سنی پاسخ دهندگان			سطح تحصیلات پاسخ دهندگان		
سن	تعداد	درصد	مدرک تحصیلی	تعداد	درصد
کمتر از ۳۵	۶۵	٪۲۱	کارشناسی	۱۱۹	٪۳۸.۵
از ۳۵-۴۵	۱۲۱	٪۳۹	کارشناسی ارشد	۱۸۳	٪۵۹
بیش از ۴۵	۱۲	٪۴۰	دکتری	۸	٪۲.۵
جمع	**۱۰**	**٪۱۰۰**	**جمع**	**۳۱۰**	**٪۱۰۰**
موقعیت شغلی پاسخ دهندگان			تجربه پاسخ دهندگان		
موقعیت	تعداد	درصد	میزان تجربه	تعداد	درصد
حسابرس ارشد	۹۰	٪۲۹	از ۶ تا ۱۰ سال	۴۶	٪۱۵
سرپرست	۸۷	٪۲۸	از ۱۱ تا ۱۵ سال	۸۰	٪۲۶
سرپرست ارشد	۷۱	٪۲۳	از ۱۶ تا ۲۰ سال	۶۶	٪۲۱
مدیر	۶۲	٪۲۰	از ۲۱ تا ۲۶ سال	۱۱۰	٪۳۵
			از ۲۶ تا ۳۰ سال	۸	٪۳
جمع	**۳۱۰**	**٪۱۰۰**	**جمع**	**۳۱۰**	**٪۱۰۰**

برای برازش مدل اندازه‌گیری باید از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده کرد. برای سنجش پایایی مدل، به بررسی پایایی ترکیبی و آلفای کرانباخ پرداخته شده‌است. همان طور که در جدول ۲ مشخص شده است، مقدار مربوط به این معیارها یعنی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی عامل‌ها در هر ۴ متغیر اصلی بالاتر از ۰.۷ می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد.

جدول ۲: پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس

عامل های تحقیق	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس (AVE)
منبع کنترل بیرونی	۰.۹۶۰	۰.۸۰۰	۰.۸۰۰
منبع کنترل درونی	۰.۹۵۷	۰.۷۸۸	۰.۷۸۸
رفتار ناکارآمد حسابرسی	۰.۹۴۲	۰.۶۷۰	۰.۶۷۰
تعهد سازمانی	۰.۹۵۷	۰.۷۱۳	۰.۷۱۳

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

روایی پرسش‌نامه به کمک دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا که مخصوص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. جهت روایی همگرا از معیار AVE که نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر عامل با سوالات خود می‌باشد، استفاده گردید. معیار AVE میزان همبستگی یک عامل با سوالات خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE، ۰.۵ می‌باشد، لذا روایی همگرای مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تایید می‌شود.

روایی واگرا یک معیار دیگر جهت بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری است که جهت محاسبه آن از روش فورنر و لارکر (۱۹۸۱) استفاده می‌گردد که معیار مهمی برای روایی واگرا مشخص می‌کند، در این روش میزان رابطه یک عامل با سوالاتش در مقایسه با رابطه آن عامل با سایر عامل‌هاست، به طوری که روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک عامل در مدل تعامل بیشتری با سوالات خود دارد تا با عامل‌های دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر عامل بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن عامل و عامل‌های دیگر در مدل باشد. همان گونه که در جدول۳ مشخص شده است، مقدار جذر AVE هر عامل از مقدار همبستگی دو عامل بیشتر است. لذا براساس خروجی همبستگی درونی سوالات پرسشنامه با هریک از متغیرهای پژوهش، مدل ساختاری برازش شده است که نتایج آن حاکی از روایی درونی پرسشنامه است.

جدول۳: روایی واگرا به روش فورنل لارکر

متغیرهای تحقیق	منبع کنترل بیرونی	منبع کنترل درونی	رفتار ناکارآمد حسابرسی	تعهد سازمانی
منبع کنترل بیرونی	۰.۸۹۸			
منبع کنترل درونی	۰.۰۴۱	۰.۸۸۷		
رفتار ناکارآمد حسابرسی	۰.۴۵۸	۰.۶۸۰-	۰.۸۱۸	
تعهد سازمانی	۰.۷۱۰-	۰.۴۱۱	۰.۷۷۸-	۰.۸۴۴

برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش حداقل مربعات، ضرایب تعیین (R^2) و Q^2 استفاده می‌گردد که مقادیر آن‌ها در جدول ۵ آمده است. ضریب تعیین معیاری است که نشان از تاثیر یک عامل برون‌زا بر یک عامل درون‌زا دارد و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود. با توجه به جدول ۵ مقدار R^2 برای همه عامل وابسته مدل در حد قوی قرار دارد و با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری، تایید می‌شود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یکی از عامل‌های درون زا سه مقدار ۰.۰۲، ۰.۱۵و ۰.۳۲ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی عامل یا عامل‌های برون زای مربوط به آن دارد. همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود (که در آن SSO جمع مقادیر مربع مربوط به سوالات و SSE جمع مربع مقادیر خطا در پیش‌بینی سوالات عامل وابسته می باشد) این معیار برای هر سه عامل درون زا در حد قوی می‌باشد که این نشان می‌دهد که عامل‌های برون زا (مستقل) در پیش‌بینی عامل‌های وابسته مناسب هستند و برازش مناسب مدل ساختاری را بار دیگر تایید می‌سازد.

جدول ۴: مقادیر Q^2 و R^2

عامل های تحقیق	جمع مربع مقادیر خطا SSO	جمع مقادیر مربع مربوط به سوالات SSE	1-SSE/SSO	ضریب تعیین R^2
رفتار ناکارآمد حسابرسی	۲۴۸۰	۱۲۲۴.۲۲۱	۰.۵۰۶	۰.۶۷۸

برازش کلی مدل

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تایید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. بررسی برازش کلی مدل از طریق معیار نیکویی برازش (GOF) انجام می‌شود این معیار از رابطه زیر محاسبه می‌شود که در آن $\overline{\text{Communality}}$ = از میانگین مقادیر اشتراکی هر عامل درون‌زای مدل به دست می‌آید و $\overline{R^2}$ میانگین مقادیر ضریب تعیین عامل‌های درون زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{\overline{R^2} * \overline{\text{Communality}}} = \sqrt{0.767 * 0.670} = 0.716$$

با توجه به سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰.۷۱۶ برای GOF، نشان از برازش مناسب مدل دارد.

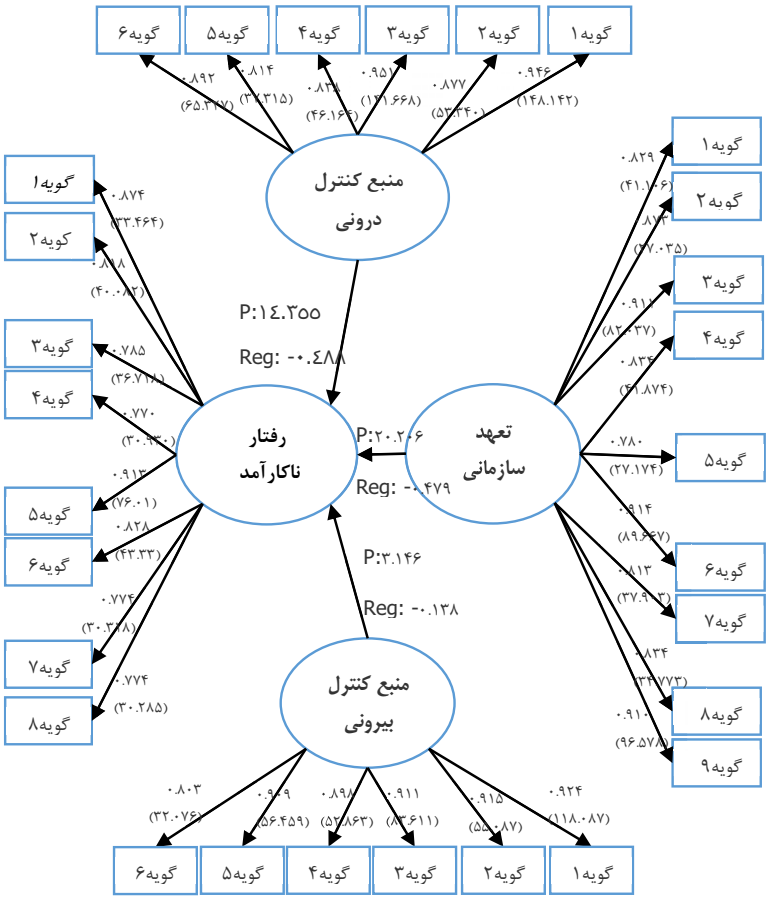
نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها در روش پی‌ال‌اس و تایید برازش مدل کلی پژوهش، می‌توان به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید. در جدول ۶ مقادیر ضریب مسیر، مقدار خطای استاندارد و معناداری آن‌ها برای هریک از فرضیه‌ها بررسی شده است. همچنین ضریب مسیر و مقدار تی‌ولیو (داخل پرانتز نوشته شده اند) نیز بر روی خطوط مدل ساختاری تحقیق در شکل ۳ نمایش داده شده‌اند. با توجه به جدول ۶ که برای همه رابطه‌ها نشان داده شده است بین ۱۰۰ درصد روابط مدل، رابطه معنی‌داری برقرار است زیرا مقدار تی-

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

ولیو برای این رابطه‌ها بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشد و از آنجا که ۱۰۰ درصد روابط تایید شده اند در نتیجه برازش مدل ساختاری در حد مطلوبی می‌باشد.

شکل ۳: مدل نهایی تحقیق



مطابق فرضیه اول، منبع کنترل درونی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیر منفی و معنی‌داری دارد. لذا با توجه به جدول ۵ ، ضریب مسیر برابر با ۰.۴۸۸- مقدار تی ولیو برابر با ۱۴.۳۵۵ می‌باشد. از آنجا که مقدار تی ولیو بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشد می‌توان گفت که فرض صفر رد می‌شود .در نتیجه فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود. مطابق فرضیه دوم، منبع کنترل بیرونی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. با توجه به جدول ۶ ، ضریب مسیر برابر با ۰.۱۳۸ مقدار تی ولیو برابر با ۳.۱۴۶ می‌باشد. از آنجا که مقدار تی ولیو بیشتر از

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

۱.۹۶ می‌باشد می‌توان گفت که فرض صفر رد می‌شود در نتیجه فرضیه دوم پژوهش تایید می-شود. مطابق فرضیه سوم، تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیر منفی و معنی-داری دارد. با توجه به جدول۵ ، ضریب مسیر برابر با ۰.۴۷۹- تی ولیو برابر با ۱۰.۲۰۶ می‌باشد. از آنجا که مقدار تی ولیو بیشتر از ۱.۹۶ می‌باشد می‌توان گفت که فرض صفر رد می‌شود .در نتیجه فرضیه سوم پژوهش تایید می‌شود.

جدول ۵: ضرایب استاندارد و معنی داری و خطای استاندارد

بررسی رابطه ها درون مدل ساختاری تحقیق	ضرایب مسیر استاندارد	خطای استاندارد	مقدار آزمون تی	نتیجه
منبع کنترل درونی⟵ رفتار ناکارآمد حسابرسی	-۰.۴۸۸	۰.۰۳۴	۱۴.۳۵۵	رد فرض صفر
منبع کنترل بیرونی ⟵ رفتار ناکارآمد حسابرسی	۰.۱۳۸	۰.۰۴۴	۳.۱۴۶	رد فرض صفر
تعهد سازمانی⟵ رفتار ناکارآمد حسابرسی	-۰.۴۷۹	۰.۰۴۷	۱۰.۲۰۶	رد فرض صفر

۶- نتیجه‌گیری و بحث

این مطالعه به بررسی تاثیر منبع‌کنترل درونی، منبع‌کنترل بیرونی و تعهدسازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی در قالب سه فرضیه بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، پرداخت. نتایج آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد که حسابرس با منبع درونی کنترل تمایل به رد کردن رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد. تبیین نظری عدم پذیرش چنین رفتاری، این است که حسابرس با منبع‌کنترل درونی بر این باور است که همه چیز در نتیجه تلاش او به‌دست می آید لذا وظایف خود را مطابق استانداردها انجام می‌دهد(دانلی و همکاران، ۲۰۱۱). او این اطمینان را دارد که اعمال انجام شده بر طبق استانداردها منجر به عملکرد خوب می‌شود در نتیجه امکان ارتقا یافتن و مورد تشویق واقع شدن نیز بیشتر می‌شود(دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). این نگرش در حسابرسان انگیزه ایجاد می‌کند تا رفتار ناکارآمد حسابرسی را نپذیرند. نتایج مزبور از لحاظ تجربی با نتایج پژوهش مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) و از لحاظ نظری با تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده که بیان می‌کند باورها در شکل‌دهی به نگرش‌ها تاثیرگذار هستند، مطابقت دارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد که حسابرس با منبع‌کنترل بیرونی تمایل به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد. تبیین نظری این است که حسابرس با منبع‌کنترل بیرونی به تلاش‌ها و توانمندی‌های خود متکی نیست و باور دارد آنچه به‌دست می‌آورد نتیجه تلاش‌های او نیست (پاینو و همکاران، ۲۰۱۴) بلکه بیشتر تحت تاثیر عوامل بیرونی مانند سرنوشت، شانس، قدرت دیگران، محیط و غیره می باشد (دانلی و همکاران، ۲۰۰۶) (باورهایی که نگرش حسابرس

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

نسبت به رفتار را شکل می‌دهند). اینگونه حسابرسان اطمینان دارند که محیط از آنها انتظار دارد که چنین رفتاری انجام دهند و وقتی دیگران را پیرامون خود می‌بینند که کارشان را مطابق با استانداردها انجام نمی‌دهند، آنها نیز نسبت به پذیرش و انجام رفتار ناکارآمد تمایل پیدا می‌کنند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳) (باورهایی که نگرش نسبت به هنجارهای ذهنی را شکل می‌دهند). نتایج مزبور با نتایج پژوهش‌های مهدووی و زمانی (۱۳۹۷) دانلی و همکاران (۲۰۰۳) و مرادی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد. یافته‌های این فرضیه منطبق است بر مبانی نظری تئوری رفتار برنامه ریزی‌شده که بیان می‌کند: باورهای رفتاری بر نگرش نسبت به رفتار تاثیر می‌گذارد و باورهای هنجاری، هنجارهای ذهنی را معین می‌کند. به طور خلاصه، نگرش نسبت به رفتار و هنجارهای ذهنی منجر به شکل گیری تمایلات رفتاری می‌شوند که رفتار را تعیین می‌کنند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که حسابرس با تعهدسازمانی بالا تمایل به رد رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد. تبیین نظری آن است که حسابرسان با تعهدسازمانی بالا، باور دارند که کار کردن در سازمان برای آنها بااهمیت و هدف‌مند است و به ارزش‌های سازمان باور بیشتری دارند و احساس می‌کنند که به‌عنوان بخشی از سازمان هستند(دانلی و همکاران، ۲۰۰۳) بنابراین سعی می‌کنند مشارکت خود را در امور سازمان افزایش دهند و وظایف خود را به درستی و مطابق با استانداردهای حسابرسی انجام دهند. حسابرس باور دارد که وقتی از پذیرش رفتار ناکارآمد امتناع کند، نتایج عملش باعث حفظ شغلش می‌شود (سریمین دارتی و همکاران، ۲۰۱۵). مطابق با تئوری تعهدسازمانی، حسابرسان متعهد به سازمان باورهای قوی درباره اهداف سازمان دارند (مودای و. همکاران، ۱۹۸۲) لذا چنین حسابرسانی حتی در شرایط دشوار مطابق با استانداردها کار می‌کنند و از رفتارهای ناکارآمد دوری می‌کنند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳). مطابق تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده اینگونه باورها، نگرش حسابرس را شکل می‌دهند. نتایج مزبور از لحاظ تجربی با نتایج پژوهش‌های دانلی و همکاران (۲۰۰۳)، دانلی و همکاران (۲۰۰۶) و هلیل پاینو و همکاران (۲۰۱۴) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج فوق موسسه‌های حسابرسی باید به‌این نکته توجه کنند که در استخدام حسابرسان جدید از افراد با منبع‌کنترل درونی و تعهدسازمانی بالا بهره‌مند شوند. آگاهی از منبع‌کنترل حسابرسان می‌تواند در به‌حداقل رساندن رفتار ناکارآمد و در نهایت افزایش کیفیت حسابرسی مفید باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود موسسه‌های حسابرسی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و فعالیت‌های مدیریتی خود را به نحوی تنظیم نمایند که منبع‌کنترل حسابرسان منعکس شود. در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای متناسب با حسابرسان دارای منبع‌کنترل بیرونی باید مکررا این موضوع را تقویت کنند که کار حسابرسی با کیفیت، از بالاترین اولویت برخوردار است. از طرف دیگر تعهدسازمانی آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمانی داشته و می‌تواند پیش‌گویی‌کننده

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

مهمی برای اثربخشی سازمان باشد بنابراین نادیده گرفتن آن می‌تواند برای سازمان زیان‌بار باشد (بنخوف، ۱۹۹۷). عدم تعهد کارکنان به سازمان عملکرد پایین‌تر، تأخیر، غیبت (روانی و فیزیکی) و ترک سازمان را به همراه دارد که علاوه بر هزینه های متعددی که برای سازمان ایجاد می‌کند، در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴) که در نهایت منجر به کاهش کیفیت خدمات حسابرسی می‌گردد. هنگامی که کارکنان در محل کارشان راضی نیستند، تعهد کمتری داشته و در جهت اهداف سازمان عمل نخواهند کرد و در جستجوی فرصت‌هایی برای ترک آن خواهند بود و اگر چنین فرصت‌هایی وجود نداشته باشند، آنها سعی می‌کنند بصورت ذهنی یا فیزیکی، خود را از آن محل دور کنند. (کانچانا و پانچنادم، ۲۰۱۱). لذا به موسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود که حسابرسان را در جهت همراهی با اهداف سازمان هدایت کنند و باور به اهداف سازمان را در آن‌ها تقویت نمایند. داشتن برنامه منظم و بلندمدت برای استخدام و ترفیع و همچنین متناسب بودن حق‌الزحمه کارکنان حسابرسی در همه رده‌های مختلف، نقش مهمی در ارتقای تعهد سازمانی حسابرسان و ماندگاری آنان خواهد داشت.

همانند هر پژوهش دیگری، پژوهش حاضر نیز دارای محدودیت‌هایی است که در ادامه به آنها اشاره می گردد. ۱- در این مقاله تاثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی به عنوان دو عامل از مجموعه عوامل فردی مورد بررسی قرار گرفتند. حال آن‌که عوامل فردی و شخصیتی دیگری نیز بر رفتار ناکارآمد حسابرسی تاثیرگذار می باشند که کنترل همه این عوامل با توجه به اینکه حجم پرسشنامه زیاد می‌شد، امکان‌پذیر نبود. ۲- ابزار پرسش‌نامه دارای محدودیت‌های ذاتی در گردآوری داده‌ها می‌باشد. بنابراین ممکن است مشارکت‌کندگان در تحقیق هنگام پاسخ‌گویی به سوالات پرسش‌نامه دقت کافی نداشته باشند.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظات اخلاقی

بدینوسیله از تمامی اشخاصی که با تکمیل این پرسشنامه انجام این پژوهش را ممکن ساختند نهایت قدردانی و سپاس را داریم .

پیوست: پرسشنامه

حسابرس گرامی

با سلام و احترام، پرسشنامه پیوست برای بررسی "رفتار ناکارآمد حسابرسی" طراحی شده است. رفتار ناکارآمد، هرگونه اقدام یا رفتاری است که مطابق استانداردهای حسابرسی نباشد و باعث کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. ۲نوع رفتار ناکارآمد در این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است که عبارتند از: ۱- شانه خالی کردن از انجام کامل مراحل حسابرسی پیش از اتمام زمان

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

فرایند حسابرسی : شانه خالی کردن زمانی رخ می‌دهد که یک حسابرس مراحل لازم برای انجام یک حسابرسی را متوقف کند بدون اینکه مراحل دیگری را جایگزین، یا کار را تکمیل کند. ۳- تغییر یا جایگزین کردن روش حسابرسی : این عمل زمانی رخ می‌دهد که حسابرسان اقدام به کاهش مجموعه‌ای از شواهد حسابرسی موثر در طول توافق می‌کنند. خواهشمند است ضمن پاسخگویی به سوالات پرسشنامه مزبور محقق را در انجام این امر یاری نمایید. در ضمن اطلاعات منعکس شده در پاسخ‌نامه کاملا محرمانه تلقی خواهد شد. با تشکر و آرزوی موفقیت

بخش الف: پرسش‌های عمومی:

۱-لطفا سطح تحصیلات خود را انتخاب کنید ؟

دکتری□ کارشناسی ارشد□ کارشناسی□

۲- در حال حاضر موقعیت شغلی شما چیست؟

حسابرس ارشد□ سرپرست□ سرپرست ارشد□ مدیر□

۳- لطفا سن خود ر مشخص کنید؟

کمتر از ۳۵ سال□ از ۳۵ تا ۴۵سال □ بیش از ۴۵ سال□

۴- سابقه فعالیت حسابرسی شما چند سال است؟ .....

بخش ب: پرسش‌های تخصصی:

پرسش‌های مرتبط با رفتار ناکارآمد حسابرسی

این پرسش‌ها شامل ۲ بخش می‌باشند و در هر بخش ۴ پرسش طراحی شده است. لطفا به پرسش‌های هر بخش با توجه به پرسش اصلی پاسخ دهید.

پرسش اصلی بخش اول: شانه خالی کردن از انجام کامل مراحل حسابرسی توسط حسابرسان بیشتر قابل پذیرش است اگر:	کاملا مخالف	مخالف	نسبتا مخالفم	نه مخالف نه موافق	نسبتا موافقم	موافقم	کاملا موافقم
۱-حسابرسان بر این باور باشند که اگر مراحل حسابرسی کامل نباشد، مشکلی ندارد.							
۲- در حسابرسی های قبلی مشکلی در اسناد/سیستم مشتری به وجود نیامده است.							
۳- سرپرست حسابرسی حساسیت زیادی نسبت به زمان انجام مراحل حسابرسی نشان دهد و روی انجام شدن آن فشار وارد کند.							

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

۴- باور حسابرسان بر این باشد که انجام مراحل حسابرسی لازم نیست.							
پرسش اصلی بخش دوم: تغییر یا جایگزینی مراحل حسابرسی توسط حسابرسان بیشتر قابل پذیرش است اگر:							
۱-حسابرسان عقیده داشته باشند مراحل اصلی حسابرسی ضروری نیست.							
۲-در حسابرسی های قبلی مشکلی در این بخش بوجود نیامده باشد							
۳-حسابرسان عقیده داشته باشند که مراحل اصلی مشکلی پیدا نمی‌کند.							
۴-حسابرسان تحت فشار زمانی زیادی برای تکمیل حسابرسی باشند.							

پرسش‌های مرتبط با منبع کنترل بیرونی

حسابرس گرامی توجه داشته باشید که پرسش‌های زیر با عقاید شما در مورد کار به صورت کلی سروکار دارد و به شغل فعلی شما مربوط نمی‌شوند.

	کاملا مخالف	مخالف	نسبتا مخالفم	نه مخالف نه موافق	نسبتا موافقم	موافقم	کاملا موافقم
۱-ارتقا سمت، از خوش اقبالی است.							
۲- برای داشتن شغلی ایده‌آل، داشتن رابطه مهمتر از میزان مهارت و دانش است							
۳- پول در آوردن در اصل به بخت و اقبال مربوط است.							
۴- برای به دست آوردن پول لازم است افراد با نفوذ را بشناسی							
۵- در بیشتر مشاغل، ممتاز بودن کارکنان تا حد زیادی خوش‌شانسی است.							
۶- پیدا کردن شغلی که می خواهید بیشتر مساله شانس است							

گزاره‌های مرتبط با منبع کنترل درونی

حسابرس گرامی توجه داشته باشید که پرسش‌های زیر با عقاید شما در مورد کار به صورت کلی سروکار دارد و به شغل فعلی شما مربوط نمی‌شوند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

	کاملا مخالف	مخالف	نسبتا مخالفم	نه مخالف نه موافق	نسبتا موافقم	موافقم	کاملا موافقم
۱-در بیشتر مشاغل افراد می‌توانند هر وظیفه‌ای که برای‌شان تعیین شده رو به خوبی انجام دهند.							
۲- اگر شما بدانید که از یک شغل چه می خواهید، می توانید شغلی را پیدا کنید که خواسته شما را تامین کند.							
۳- اگر کارکنان از تصمیمی که به وسیله رئیس شان اتخاذ شده ناراضی هستند، باید کاری در این باره انجام دهند.							
۴- بیشتر افراد اگر تلاش کنند، می توانند کارشان را به خوبی انجام دهند.							
۵- ارتقا به افرادی داده می شود که کارشان را به خوبی انجام می‌دهند.							
۶- به طور کلی افرادی که کارشان را خوب انجام می دهند، پاداش دریافت می کنند.							

گزاره‌های مرتبط با تعهد سازمانی

حسابرس گرامی لطفا میزان توافق خود را در مورد هر پرسش مشخص فرمایید.

	کاملا مخالف	مخالف	نسبتا مخالفم	نه مخالف نه موافق	نسبتا موافقم	موافقم	کاملا موافقم
۱-من مایلم برای موفقیت این سازمان خیلی بیش از آنچه که معمولا از من انتظار می رود، تلاش کنم.							
۲-من سازمان محل کار خود را نزد دوستانم به عنوان بهترین سازمان معرفی می کنم.							
۳-برای ادامه کار در این سازمان، هر نوع وظیفه ای را که به من محول شود، می پذیرم.							
۴-ارزش های من و ارزش های سازمان محل کارم خیلی به هم شبیه هستند.							
۵-من افتخار می کنم که به دیگران بگویم که عضوی از این سازمان هستم.							

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

۶-من شیوه عملکرد شغلی خود را واقعا مرهون و الهام گرفته از این سازمان می دانم.							
۷-برای من از بین همه سازمان‌هایی که می‌توانستم کار کنم، این بهترین سازمان است.							
۸-من بی نهایت خوشحالم که از بین سازمانهای دیگر، این سازمان را برای کارکردن انتخاب نموده ام.							
۹-من واقعا نسبت به سرنوشت این سازمان حساس هستم.							

فهرست منابع

اکبری، محسن؛ محفوظی، غلامرضا؛ هوشمند، رضوان. (۱۳۹۵). عوامل موثر بر رفتار ناکارآمد و اثر آن بر تغییر شغل حسابرسان، پژوهش های تجربی حسابداری, سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۱۲۵-۱۰۳.

ایمر، فرشید و گرکز، منصور. (۱۳۹۶). شیب لغزنده یا رفتار جبرانی: نقش منبع کنترل و عاطفه منفی در تصمیم گیری های اخلاقی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره چهارم، صص ۱۵۲-۱۲۳

برزیده، فرخ و خیراللهی، مرشید. (۱۳۹۰). مسئولیت پاسخگویی،فشار زمانی،و کتمان شواهد حسابرسی، دانش حسابرسی، دوره۱۱، شماره ۴۵، صص ۲۷-۴

رنجبریان، بهرام. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره۱و۲، صص ۵۷-۴۱.

ساریخانی، مهدی؛ ایزدی نیا، ناصر؛ دائی‌کریم‌زاده، سعید. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر قصد گزارشگری تقلب با استفاده از مثلث تقلب و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده: از دیدگاه حسابداران. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. سال سوم، شماره ششم، صص -۱۰۵ ۱۳۵.

سیف، علی‌اکبر. (۱۳۷۸). روانشناسی پرورشی (چاپ بیست و دوم). تهران: انتشارات آگاه.

سعیدی گراغانی، مسلم و ناصری، احمد.(۱۳۹۶). تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس. فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۹، شماره ۳۶، صص ۱۳۰-۱۱۱

طالبان، محمدرضا. (۱۳۸۱). تاملی بر مطالعات و تحقیقات مربوط به تعهدسازمانی در ایران و جهان، نامه پژوهش فرهنگی، سال هفتم، شماره چهارم، صص ۷۸-۳۱

مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر منبع‌کنترل، تجربه و میزان تحصیلات حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنان، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال سوم، شماره پنجم، بهار و تابستان ۹۷، صص ۱۵۰-۱۳۱

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

لاری دشت بیاض، محمود؛ صالحی، مهدی؛ زاهدی، مرضیه.(۱۳۹۶). بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان، نقش تعدیلی جو اخلاقی مدیران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره سوم، بهار و تابستان ۱۳۹۶، صص ۱۴۶-۱۱۱

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

مزینانی، مهدی؛ کرمی، غلامرضا؛ وکیلی فرد، حمیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین فشار زمانی، پیچیدگی‌کار و اثربخشی حسابرسی در دیوان محاسبات کشور، دانش حسابرسی، سال۱۶، شماره ۶۳، صص ۳۴-۵

مهرانی، ساسان و نعیمی، مهدیس. (۱۳۸۲)، تئوری اخلاقی و تاثیر بودجه زمانی بر رفتار حسابرسان مستقل، بررسی های حسابداری و حسابرسی، سال دهم، شماره ۳۲، صص ۶۱-۴۳.

هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ رضاییان، علی؛ طبرسا، غلامعلی؛ رامین‌مهر، حمید. (۱۳۹۳). ارائه مدل مدیریت رفتارهای کاری نابهنجار بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره۲،شماره۳، پیاپی۷، صص ۸۸-۶۵

Ajzen, I., and Fishbein, M. 2003. Questions Raised by a Reasoned Action Approach: Reply to Ogden. Health Psychology 23: 431-438

Ajzen, I., and Fishbein, M. 2000. Attitudes and the Attitude–Behavior Relation: Reasoned and Automatic Processes. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.). European Review of Social Psychology 11: 1–33.

Alderman, C. W., and Deitrick, J. W. 1982. Auditors' Perception of Time Budget Pressures and Premature Sign offs: A Replication and Extension. Auditing: A Journal of Practice & Theory 1(2):54-68.

Baskara, A. E., and Ike, S. 2011. Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah). MAKSI 11(1): 1-17.

Benkhoff, B. 19970. Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches to Establish the Missing Link between Commitment and Performance. Human Relations 26: 701-726.

Chan, K., Kleinman, G., and Lee, P. 2009. The Impact of Sarbanes-Oxley on Internal Control Remediation. International Journal of Accounting & Information Management 17(1): 53-65.

Kanchana, P., and Panchanatham N. 2012. Analytical study on Organizational Commitment with Reference to Tamil Nadu Papers limited, Kagidapuram, Karur District. International Journal of Multidisciplinary Research, 2(1).

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

Desmond C.Y. Yuen., Philip K.F. Law., and Chan Lu, Jie Qi Guan, 2013 Dysfunctional auditing behaviour: empirical evidence on auditors' behaviour in Macau. International Journal of Accounting & Information Management, 21 (3): 209-226,

Donnelly, D. P., and Quirin, J. J., and Bryan, D. O. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors Personal Characteristics. Behavioral Research in Accounting 15: 87-110 .

Donnelly, D. P., and Quirin, J. J., and Bryan, D. O. 2006. Attitudes toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects of Locus of Control, Organizational Commitment, and Position. The Journal of Applied Business Research 19(1): 95-108 .

Donnelly, D. P., and Quirin, J. J., and Bryan, D. O. 2011. Attitudes toward Dysfunctional Audit Behavior: The effects of Locus of Control, Organizational Commitment, and Position. Journal of Applied Business Research (JABR) 19(1).

Frucot, V., and Shearon, W. T. 1991. Budgetary Participation, Locus of Control, and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction. The Accounting Review 66(1): 80-99 .

Gable, M., and F. Dangello. 1994. Locus of control, Machiavellianism, and managerial job performance. The Journal of Psychology 128: 599–608.

Ghorbanpour, Z., and Dehnavi, H. D., and Heyrani, F. 2014. Examination of Auditor Acceptance of Dysfunctional Behavior Using a Heuristic Model. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences 4(1): 41-51.

Hyatt, T. A., and Prawitt, D. F. 2001. Does Congruence Between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance. The Accounting Review 76(2): 263-274 .

Koonce, L.L., and Mercer, M. (2005). Using Psychology Theories in Archival Financial Accounting Research. McCombs Research Paper Series No. ACC-01-05.

Lightner, S. M., and Adams, S. J., and Lightner, K. M. 1982. The influence of Situational, Ethical, and Expectancy Theory Variables on Accountants' Underreporting Behavior. Auditing: A Journal of Practice & Theory 2: 1-12 .

Malone, C. F., and Roberts, R. W. 1996. Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors. Auditing: A Journal of Practice and Theory 15(2).

Margheim, L., and Kelley, T. 1990. The Impact of Time Budget Pressure Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior. Auditing: A Journal of Practices & Theory 9: 21-42 .

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]
[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

Margheim, L., and Pany, K. 1986. Quality Control, Premature Signoff, and Underreporting of Time: Some Empirical Findings. Auditing: A Journal of Practice & Theory 5(2): 50-63.

Mowday, R., Porter, L. W., and Steers R. M. 1982. Employee-Organizational Linkages. New York, NY: Academic Press.

Mowday, R., Steers, R. M., and Porter, L. W. 1979. The measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior 14: 224–227.

Paino, H., Ismail, Z., and Smith, M .2014 .Modelling Dysfunctional Behaviour: Individual Factors and Ethical Financial Decision. Procedia - Social and Behavioral Sciences 145: 116-128 .

Paino, H., Pahang, U. T. M., and Ismail, Z., Smith, M. 2011. Dysfunctional Audit Behaviour: The Effects of Employee Performance, Turnover Intentions and Locus of Control. Journal of Modern Accounting and Auditing 7(4): 418-423.

Porter, L.W., Steers, R.M., and Mowday, R.T., and Boulian, P.V. 1974, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology 59: 603-609

Rotter, J. B. 1973. The Future of Clinical Psychology. Journal of Consulting and Clinical Psychology 40(2): 313-321 .

Shapeero, M., Chye Koh, H., and Killough, L. N. 2003. Underreporting and Premature Sign-off in Public Accounting. Managerial Auditing Journal 18(6/7): 478-489.

Spalding, M. D., and Grenfell, A. M. 1997. New estimates of Global and Regional Coral Reef Areas. Coral Reefs 16(4): 225-230.

Solar, D., and D. Bruehl. 1971. Machiavellianisn and locus of control: Two conceptions of interpersonal power. Psychological Reports 29: 1079–1082.

Spector, P. E. 1988. Development of the Work Locus of Control Sscale. Journal of Occupational Psychology 61: 335–340.

Spector, P. E. 1982. Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. Psychological Bulletin 91: 482–497.

Sulistiyo, H., & Ghozali, I. (2017). The Role of Religious Control in Dysfunctional Audit Behavior: An Empirical Study of Auditors of Public Accounting Firm in Indonesia. Journal of Applied Business Research (JABR), 33(5), 1047-1058.

Sulistiyo, H., Darsono, D., and Subchan, S. 2018. An empirical study on the role of auditor independence in reducing dysfunctional audit behavior of public accountants in Indonesia. Quality - Access to Success. 19(167):93-97.

Srimindarti, C., and Widati, L. W. 2015. The Effect of Locus of Control and Organizational Commitment to Acceptance of Dysfunctional Audit

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]

[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]

Behavior Based on the Theory of Planned Behavior. International Journal of Business, Economics and Law 7(1): 27-35.

Svanstrom. T. 2016. Time Pressure, Training Activities and Dysfunctional Auditor Behaviour: Evidence from Small Audit Firms. International Journal of Auditing. 20: 42-51

Tervo, T., Murphy, L, S., and Pitman, M. 2014. Dysfunctional Auditor Behavior: The Effects of Tone at the Top and Supervisors' Relationships, in (ed.) Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, 17: 47 - 77

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-04-19]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1399.5.10.1.5]

[DOI: 10.52547/aapc.5.10.129]