

Construction , Validation and Typology of the Accountants Job Performance Questionnaire

Valid Sabih

*Ph.D. Student of Accounting, Department of Accounting, Ahv.c.,
Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.(Valied.sabih@iau.ac.ir)*

Rasoul Karami *

*Assistant Professor, Department of Accounting, Arv.c., Islamic Azad University,
Abadan, Iran. (Corresponding Author)- rasoul.karami@iau.ac.ir*

Ghasem Rekabdar

*Assistant Professor, Department of Mathematics, Arv.c., Islamic Azad University,
Abadan, Iran. gh.rekabdar@ iau.ac.ir*

Abstract:

The main objective of this study is to construct and validate a questionnaire for measuring the job performance of accountants. The research method, based on the nature of the data, is mixed, and based on the method of data collection; it is descriptive of the correlational type. In the qualitative phase, using the nominal group technique, 30 items for the job performance of accountants were considered based on the opinions of 8 professors of accounting with executive work experience. Then, content validity of the questionnaire was assessed by the Lawshe method with a purposeful selection of 10 experienced accountants, resulting in the selection of 24 items with the highest content validity ratio for the next phase. In the quantitative phase of the study, the statistical sampling included 210 experienced accountants who were randomly selected in 2024. Examining the construct validity of the questionnaire using exploratory factor analysis showed that 22 items are placed on four factors or subscales with the interpretation of contextual, task, counterproductive, and adaptive job performance. Confirmatory factor analysis for the final confirmation of the factors indicated the confirmation of the four-factor model of accountants' job performance with 22 items. The criterion validity of the questionnaire was confirmed predictively through the positive relationship between accountants' job performance and their basic accounting skills. The reliability of the subscales and the overall scale of the job performance

questionnaire in accounting was appropriate, as measured by Cronbach's alpha reliability coefficient and composite reliability. Additionally, cluster analysis indicated that accountants' job performance can be categorized into two types: normal and non-normal. Accountants with normal performance had higher mean scores in task, contextual, and adaptive subscales and a lower mean scores in the counterproductive subscale compared to the group of accountants with non-normal performance.

Keywords: Job performance, Basic accounting skills, Koopmans job performance model.

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.

ساخت، اعتباریابی و گونه‌شناسی پرسشنامه عملکرد شغلی حسابداران

ولید صبیح^۱ رسول کریمی^{۲*} قاسم رکابداری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۵

چکیده:

هدف اصلی این مطالعه ساخت و اعتباریابی یک پرسشنامه برای سنجش عملکرد شغلی حسابداران است. روش پژوهش با توجه به ماهیت داده‌ها، آمیخته و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. در مرحله کیفی با روش گروه اسمی ۳۰ گویه برای عملکرد شغلی حسابداران طبق دیدگاه ۸ نفر از اساتید رشته حسابداری با سابقه کار اجرایی در نظر گرفته شد. سپس با انتخاب ۱۰ حسابدار با سابقه به صورت هدفمند روایی محتوایی پرسشنامه با روش لاوشه بررسی شده است و ۲۴ گویه برای مرحله بعدی که دارای بالاترین مقدار نسبت روایی محتوا بودند انتخاب گردیده‌اند. در مرحله کمی پژوهش، نمونه آماری شامل ۲۱۵ حسابدار خبره بوده‌اند که در سال ۱۴۰۳ به صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. بررسی روایی سازه پرسشنامه با تحلیل عاملی اکتشافی نشان می‌دهد که ۲۲ گویه بر روی چهار عامل یا خرده مقیاس با تفسیر عملکرد شغلی زمینه‌ای، وظیفه‌ای، غیرمولد و انطباقی قرار می‌گیرند. تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید نهایی عامل‌ها بیانگر تأیید مدل چهار عاملی عملکرد شغلی حسابداران با ۲۲ گویه بود. روایی ملاک پرسشنامه به صورت پیش‌بین با رابطه مثبت عملکرد شغلی حسابداران و مهارت‌های مقدماتی آنها در حسابداری تأیید شده است. پایایی خرده مقیاس‌ها و مقیاس کلی پرسشنامه عملکرد شغلی در حسابداری با استفاده از ضریب پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مناسب بود. همچنین تحلیل خوشه‌ای نشان می‌دهد که با این پرسشنامه عملکرد حسابداران ۲ گونه نرمال و غیرنرمال است. حسابداران با عملکرد نرمال دارای میانگین بالاتر در خرده مقیاس‌های وظیفه‌ای، زمینه‌ای و انطباقی و میانگین کمتر در خرده مقیاس غیرمولد در مقایسه با گروه حسابداران با عملکرد غیرنرمال هستند.

کلید واژه‌ها: عملکرد شغلی، مهارت‌های مقدماتی حسابداری، مدل عملکرد شغلی کوپمنز.

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
(Valied.sabih@iau.ac.ir)

^۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد بین‌المللی اروند، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. (نویسنده مسئول)
Rasoul.karami@iau.ac.ir

^۳ استادیار، گروه ریاضی و آمار، واحد بین‌المللی اروند، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. gh.rekabdari@iau.ac.ir

۱-مقدمه

در کسب و کارهای امروز، تمرکز کمتری بر منابع نامشهود سازمان به ویژه منابع انسانی صورت می‌گیرد و شرکت‌هایی که بر روی منابع انسانی خود سرمایه‌گذاری کرده‌اند با ایجاد یک مزیت رقابتی بلند مدت، عملکرد سازمانی خود را افزایش داده‌اند (ماتا و همکاران، ۲۰۲۴). تاثیر عملکرد منابع انسانی بر رفتار و عملکرد سازمانی در پژوهش‌های متعددی مانند (کالتیان و همکاران، ۲۰۲۲؛ اتامی و همکاران، ۲۰۲۲) تاکید شده است. تئوری مبتنی بر منابع^۱، سرمایه انسانی را مهمترین، غیرقابل جایگزینی و غیرقابل مقایسه می‌داند که یک شرکت می‌تواند با موفقیت از آن برای افزایش کارایی و رقابت سازمانی خود استفاده کند. مطابق این تئوری، سرمایه انسانی را باید جزء حیاتی در ساختن اقتصاد یک ملت در نظر گرفت (ماتا و همکاران، ۲۰۲۴).

از سوی دیگر سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف استراتژیک و رقابتی ماندن، به کارمندی متکی هستند که به طور مداوم عملکرد شغلی^۲ بالایی از خود نشان می‌دهند (آگوندوز، ۲۰۱۵). حسابداران به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی نقش بسزایی در تصمیم‌های مدیریتی و عملکرد سازمانی دارند. حسابداران با ترکیب دانش تخصصی، مهارت‌های تحلیلی و توانایی‌های ارتباطی، می‌توانند به بهبود کارایی، افزایش شفافیت و ایجاد ارزش افزوده در سازمان کمک کنند. به عبارتی عملکرد شغلی حسابداران به عنوان یکی از اهرم‌های اصلی موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود (بیمانی و ویلکاکس، ۲۰۱۴).

در طول سالیان گذشته، مطالعات زیادی در مورد عملکرد شغلی انجام شده و تعاریف مختلفی ارائه شده است. به گفته حمزوی و همکاران (۱۴۰۲)، عملکرد شغلی به عنوان یک رفتار مرتبط با عناصر ارزشیابی کار، به منظور تحقق انتظارات عملکرد کلی سازمانی توسط هر یک از افراد تعریف است. عملکرد شغلی شامل کلیه رفتارها یا اقداماتی است که به تحقق هر وظیفه یا اهداف سازمانی کمک می‌کند (یوکه و پاناتیک، ۲۰۱۵) و بیان می‌کند که چگونه افراد می‌توانند به طور موثر اقدامات سازگار با اهداف سازمانی را انجام دهند (آکاد و همکاران، ۲۰۱۹). عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی خاص انجام می‌دهند، تعریف نمود (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). ادبیات مربوط به عملکرد شغلی بر دو جنبه اساسی تاکید می‌کند: اهمیت حفظ عملکرد شغلی بالا در بین کارکنان و شناسایی استراتژی‌های موثر برای بهبود عملکرد شغلی (ایونگ و لام، ۲۰۱۶). نکته مشترک تقریباً در تمام تعاریف عملکرد شغلی، تحقق عملکرد شغلی افراد در چارچوب اهداف تعیین شده

^۱ Resource-Based View (RBV)

^۲ Job Performance

و حصول نتایج در سطح بالا است. به طور خلاصه، عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان فعالیت‌ها و رفتارهای سازگار کارکنان با اهداف سازمانی و تحت کنترل منابع انسانی تعریف نمود. عملکرد شغلی حسابداران در واقع به این اشاره دارد که یک حسابدار چگونه مسئولیت‌ها و وظایف شغلی خود را به خوبی انجام می‌دهد و می‌توان آن را با عواملی مانند دقت، کارایی، رعایت استانداردها و مقررات حسابداری و رعایت مهلت‌های قانونی، اندازه‌گیری کرد (کمالی و همکاران، ۱۴۰۱). خطیب و همکاران (۲۰۲۱) خاطر نشان می‌کنند که کیفیت گزارشگری مالی، یک عامل مهم تصمیم‌گیری در سازمان است. و هرچه صورت‌های مالی با کیفیت بالاتری ارائه گردد، تعادل مناسبی بین عملکرد کوتاه مدت و بلند مدت شرکت‌ها ایجاد شده و در نهایت عملکرد کلی افزایش خواهد یافت (کیازاد و رحیمی، ۱۴۰۲). انتظار می‌رود عملکرد بهینه یک سازمان از گزارشگری با کیفیت و عملکرد شغلی بالای حسابداران متأثر گردد. بنابراین بررسی عملکرد شغلی حسابداران به علت تأثیری که بر کیفیت صورت‌های مالی می‌گذارد، اهمیت بسزایی دارد. مرور ادبیات موجود نشان می‌دهد، برای ارزیابی عملکرد در بسیاری از مشاغل و حرفه‌ها، ابزارهای مختلفی وجود دارد، درحالی که در زمان انجام این پژوهش در حوزه سنجش عملکرد شغلی حسابداران از ابزارهای عمومی استفاده شده و هنوز روش‌ها و ابزارهای اختصاصی و قابل اعتمادی برای اندازه‌گیری و سنجش آن مشاهده نشد. به‌طور نمونه می‌توان به پرسشنامه ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) در پژوهش تافور و سروا (۲۰۲۲)، پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) در پژوهش کمالی و همکاران (۱۴۰۳) و پرسشنامه دو عاملی کمپیل (۱۹۹۰) در پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۶) اشاره نمود. پرسشنامه‌های عمومی ممکن است به خوبی مفاهیم و اصطلاحات تخصصی را منتقل نکنند. ساخت پرسشنامه‌های تخصصی علاوه بر شناسایی نیازها و چالش‌ها با تحلیل عمیق داده‌ها باعث افزایش اعتبار و روایی نتایج می‌گردد (کاپلان و نورتون، ۲۰۰۲). بنابراین این پژوهش در راستای پر کردن این شکاف تحقیقاتی با ارائه یک ابزار معتبر که ابعاد مختلف عملکرد شغلی حسابداران را در بر می‌گیرد، طراحی و اجرا شده است و با اتخاذ یک دیدگاه چند بعدی، بینش‌های ارزشمندی را در مورد آنچه که عملکرد موثر حسابداران را تشکیل می‌دهد، ارائه می‌کند تا از این طریق حرفه حسابداری در پاسخ به پیشرفت‌های فن‌آورانی و تغییر چشم‌اندازهای نظارتی بتواند به تکامل خود ادامه داده و انتظارات ذینفعان را برآورده سازد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

منابع انسانی به عنوان مهمترین و با ارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارند؛ زیرا آنها قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارند و عملکرد، مهمترین ابزار تحقق اهداف سازمانی

است (قندهاری و همکاران، ۱۴۰۱). سرمایه انسانی^۱ را دانش، مهارت و تجربه‌ای توصیف می‌کنند که به شخصیت منحصر به فرد سازمان کمک می‌کند (ماتا و همکاران، ۲۰۲۴) و در طول چند دهه اخیر توجه به کارکنان و عملکرد شغلی آنها، به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان، رشد فراوانی داشته است (کمالی و همکاران، ۱۴۰۳). مفهوم عملکرد^۲، به عنوان کیفیت ناشی از فعالیت‌های انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بیان می‌شود. عملکرد، در میان نتایج مطلوبی که سازمان‌ها و مؤسسات به دنبال آن هستند، احتمالاً به دلیل توانایی آن در تأثیرگذاری بر تداوم یک سازمان، به عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت تلقی می‌گردد (آکاد و همکاران، ۲۰۱۹). مفهوم عملکرد شغلی به ویژه به یک نقطه کانونی در زمینه‌های سازمانی تبدیل شده است و به دلیل تأثیر قابل توجه آن بر عملکرد کلی سازمان، جایگاه مهمی در پویایی سازمانی دارد (آگوندوز، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر بخش زیادی از اهداف سازمان‌ها با عملکرد حسابداران آن سازمان در ارتباط است. حسابداری به مثابه زبان کسب و کار از طریق فرایند گزارشگری مالی مهم‌ترین ابزار شفافیت برای سهامداران، تامین کنندگان منابع مالی، دستگاه مالیاتی و سایر دستگاه‌های اجرایی به حساب می‌آید. بررسی‌های انجام شده درباره توسعه پایدار سازمان‌ها نشان از سهم بالای حسابداران در سطوح تصمیم‌گیری، فعالیت‌های کسب و کار و نیز ارتباط موثر با سهامداران دارد (ابراهیمی‌راد، ۱۳۹۷). برای اتخاذ تصمیم‌های مدیریتی بهینه و دستیابی به توسعه پایدار، حسابداران باید از شایستگی‌های حرفه‌ای و روان‌شناختی کافی برخوردار باشند (بوبریشف و همکاران، ۲۰۲۱). با وجود این مسائل و سختی‌ها، حسابداران اخلاق مدار معتقدند که حرفه حسابداری به دلیل آرایه خدمات عمومی به جامعه باید بر معضلات اخلاقی غلبه کند و درست‌ترین مسیر را انتخاب کنند حتی اگر این انتخاب به نفع شرکت نباشد (سالومه، ۲۰۱۲). این درحالی است که برخی دیگر از حسابداران ممکن است با زیر پا گذاشتن اصول اساسی اخلاق حرفه‌ای در محیط کار، عملکرد ضعیف‌تری داشته باشند. بنابراین از آنجایی که حسابداران اغلب با ساعات کاری طولانی، بازه‌های زمانی سخت و سطوح بالای مسئولیت مواجه هستند (چاپتا و همکاران، ۲۰۲۲) ممکن است وظایف خود را به درستی انجام ندهد و عملکرد شغلی آنها تحت تأثیر این مسائل قرار گیرد.

به طور کلی در خصوص متغیرها و شاخص‌های عملکرد، هنوز اتفاق نظر کاملی در بین صاحب‌نظران موجود نیست و اغلب شاخص‌های عملکرد به دو دسته ذهنی و عینی قابل تقسیم

^۱ Human Capital

^۲ Performance

هستند. شاخص‌های عینی عملکرد، شاخص‌هایی هستند که به صورت کاملاً واقعی و بر اساس داده‌های عینی اندازه‌گیری می‌گردد و شاخص‌های ذهنی عملکرد، بیشتر شاخص‌هایی را مشمول می‌گردد که بر مبنای قضاوت گروه‌های ذینفع سازمان شکل می‌گیرد (مهدی‌زاده، ۱۳۹۱). با این حال، مرور ادبیات موجود نشان می‌دهد که در خصوص مفهوم عملکرد شغلی و ابعاد آن، تعاریف مختلفی وجود دارد. این تعاریف از یک سو، به رفتارهای کارکنان توجه دارد و از سوی دیگر، بر فعالیت‌هایی که کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمان انجام می‌دهند، متمرکز می‌شوند. در جدول ۱ به برخی از آنها اشاره شده است.

جدول ۱: تعاریف و ابعاد عملکرد شغلی

ردیف	تعریف	منبع
۱	عملکرد شغلی فردی شامل تعداد تولید، کیفیت کار، تصدی، توانایی نظارت و رهبری است.	توپز (۱۹۴۵)
۲	عملکرد شغلی شامل هفت بعد ۱- وضوح نقش، ۲- توانایی، ۳- حمایت سازمانی، ۴- انگیزه، ۵- ارزیابی، ۶- اعتبار و در نهایت ۷- محیط است.	هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)
۳	عملکرد شغلی افراد از ترکیبی از توانایی، انگیزه و محدودیت‌های موقعیتی قرار می‌گیرد.	برناردین و بیٹی (۱۹۸۴)
۴	عملکرد شغلی از چهار بعد شامل رفتارهای زمان بیکاری، عملکرد وظیفه، رفتارهای بین فردی و رفتارهای مخرب است.	مورفی (۱۹۸۹)
۵	عبارت است از "رفتارها یا اقدامات مرتبط با اهداف سازمان".	کمپبل (۱۹۹۰)
۶	عملکرد شغلی اعمال و رفتارهایی هستند که تحت کنترل فرد هستند و به اهداف سازمانی کمک می‌کنند.	روتاندو (۲۰۰۲)
۷	میزان تلاش و حدود موفقیت کار در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار، بیان می‌شود.	محمد و همکاران (۲۰۱۶)
۸	عبارت است از رفتاری که در جهت رسیدن به اهداف سازمانی اندازه‌گیری شده یا ارزش گذاری شده است.	چوی و همکاران (۲۰۱۶)
۹	عملکرد شغلی کارکنان را می‌توان به عنوان رفتار فردی و کاری قابل مشاهده که برای سازمان ارزش ایجاد می‌کند.	کارپینی و همکاران (۲۰۱۷)
۱۰	به توانایی یک کارمند برای دستیابی به اهداف کاری و برآورده کردن انتظارات هنگام انجام وظایف خاص اشاره دارد.	شیون و آحن (۲۰۲۳)

۱۱	عملکرد شغلی، یک عامل حیاتی در تضمین سریع، با کیفیت بالا و ارائه خدمات کارآمد و تحت تاثیر عوامل فردی، سازمانی و محیطی مثبت و منفی است.	دنیزلی و کنیس (۲۰۲۵)
----	---	----------------------

اکثر محققان بر این باورند که عملکرد شغلی یک سازه چند بعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد که در مدل‌های عمومی مورد تاکید قرار گرفته، عبارتند از: عملکرد وظیفه‌ای^۱ و عملکرد زمینه‌ای^۲ (سعادت، ۱۳۹۲). بورمن (۱۹۹۳) دو معیار عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای را جهت اندازه‌گیری عملکرد شغلی افراد پیشنهاد کرده‌اند. از نظر وی عملکرد وظیفه‌ای شامل وظایف اصلی است که به طور رسمی در شرح شغل فرد ذکر شده است و در برگیرنده فعالیت‌هایی است که به طور مستقیم به تولید کالا یا خدمات کمک می‌کند.

در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی اشاره دارد که از طریق آن فرد از محیط سازمانی خود حمایت می‌کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۶) و به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود (از قبیل کارکردن سخت، کمک به دیگران) که به طور غیررسمی در اثر بخشی سازمانی تأثیر دارند ولی به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شوند (صادقی، ۱۳۹۰). گالسن (۲۰۲۰) بیان می‌کند عملکرد وظیفه‌ای، شامل رفتارهایی است که فرآیند تولید محصول یا خدمات مؤسسات یا مشاغل را پوشش می‌دهد. توکر (۲۰۲۱) معتقد است عملکرد زمینه‌ای فعالیت‌هایی را پوشش می‌دهد که بخشی از کار انجام شده نیستند و در اجرای وظایف در مؤسسات یا مشاغل مورد استفاده قرار می‌گیرند. برخی از پژوهشگران عملکرد وظیفه‌ای را مهارت اختصاصی کار، مهارت فنی و عملکرد مبتنی بر نقش و عملکرد زمینه‌ای را مهارت‌های غیرشغلی، عملکرد مافوق وظیفه، رفتارهای وابسته به سازمان و روابط بین فردی تلقی کرده‌اند (عباسی و همکاران، ۱۴۰۰).

محققانی مانند ویسوزاران و همکاران (۲۰۰۰)، روتاندو و ساکت (۲۰۰۲)، ارکان (۱۹۸۸) و برمن (۱۹۹۳) معتقدند که معیارهای عملکرد شغلی، از یک شغل با شغل دیگر متفاوت است و در نتیجه از معیارهای بی‌شماری جهت ارزیابی عملکرد شغلی استفاده شده است. کوپمنز و همکاران (۲۰۱۱) در یک مطالعه با بررسی تمامی رفتارهایی که عملکرد شغلی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهند، با اضافه نمودن دو بعد ۱- رفتار شغلی/کاری غیرمولد^۳ و ۲- عملکرد انطباقی^۴

^۱ Task performance

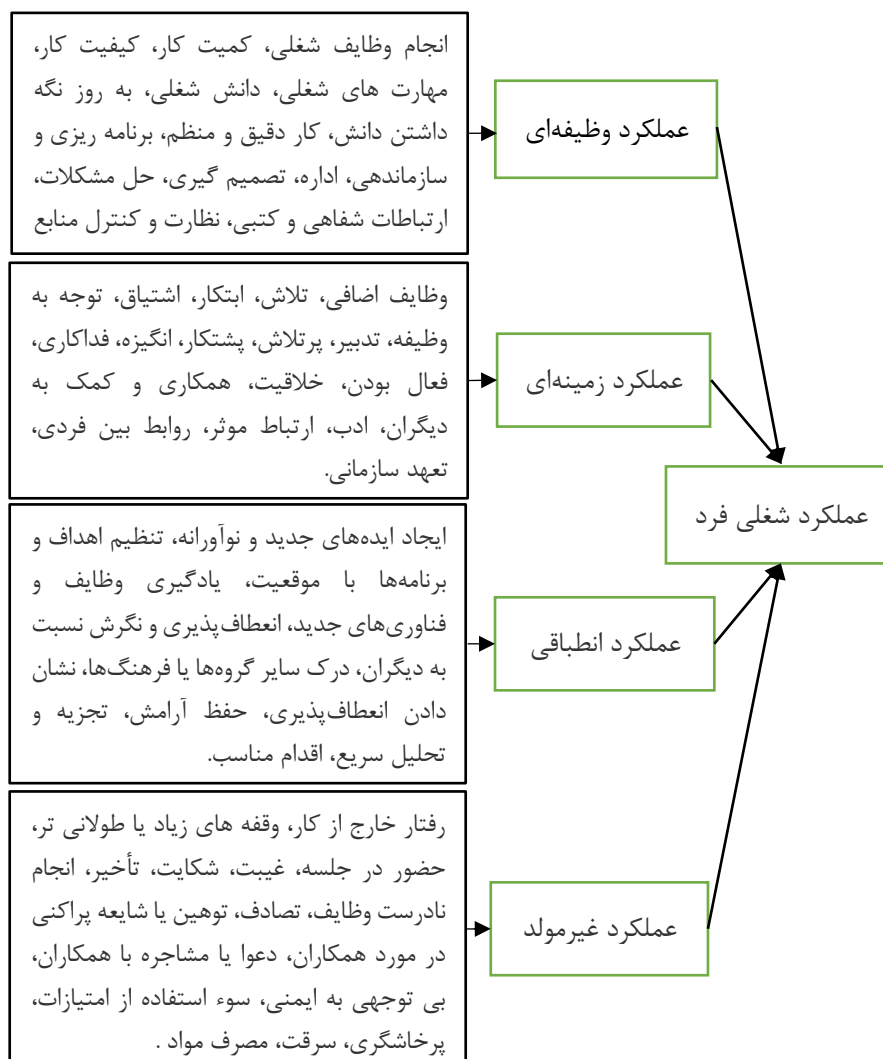
^۲ Background performance

^۳ Counterproductive work behavior

^۴ Adaptive performance

(سازگار/ تطبیقی) به مدل‌های عمومی (عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای) که در بالا به آن اشاره شد در نهایت مدل چهار بعدی را ارائه و یک ساختار مفهومی برای ارزیابی عملکرد شغلی فردی مطابق شکل ۱ استخراج نمودند.

شکل ۱: مدل استنتاجی عملکرد شغلی (کوپمنز و همکاران، ۲۰۱۱)



رفتار شغلی غیرمولد یا ضد بهره‌وری به رفتارهایی گفته می‌شود که به رفاه سازمان و سلامت آن صدمه می‌زند (روتاندو، ۲۰۰۲). هانت (۱۹۹۶) این نوع رفتار را ناشی از رفتار نامناسب با همکاران، رفتار خارج از وظیفه، سرقت و مصرف مواد مخدر می‌داند. عباسی و همکاران (۱۴۰۰)

به دو بعد غیبت از کار به دلیل بیماری و حضور در محل کار همراه با بیماری تاکید دارند. گریفین و همکاران (۲۰۰۷) عملکرد تطبیقی را به معنای همسو شدن (سازگار شدن) فرد با تغییرات در سیستم کاری و نقش‌های کاری عنوان می‌کنند. در این عامل افراد با حل خلاقانه مشکلات، در موقعیت‌های کاری نامعلوم و غیرقابل پیش‌بینی و رویارویی با روبه‌های جدید خود را سریعاً سازگار می‌کنند (عباسی و همکاران، ۱۴۰۰). به عبارتی در عملکرد تطبیقی، فرد به طور پویا تغییراتی در عملکرد و رفتار خود ایجاد می‌کند که با محیط اطراف سازگار شود تا بتواند بهترین عملکرد را برای رسیدن به اهداف خود و سازمان داشته باشد (حمزوی و همکاران، ۱۴۰۲).

پیشینه پژوهش‌های خارجی

بر اساس نیازها و ویژگی‌های هر صنعت یا شغل، در برخی از کشورها پژوهش‌ها و پرسشنامه‌های عملکرد شغلی خاصی طراحی شده است، که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود: هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بیان می‌کنند که عملکرد شغلی کارکنان به عوامل مختلفی مانند سطح رشد فردی (مانند مهارت‌ها، دانش و انگیزه) و شرایط محیطی (مانند الزامات وظیفه‌ای و فشارهای سازمانی) بستگی دارد. آنها معتقدند که برنامه‌ریزی عملکرد نباید به صورت یکنواخت و ثابت انجام شود. بلکه مدیران باید از رویکردی انعطاف‌پذیر و موقعیتی استفاده کنند و به ویژگی‌های فردی کارکنان و شرایط محیطی نیز توجه کند. این رویکرد به بهبود عملکرد شغلی، افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس در محیط کار منجر می‌شود.

ویلیامز و اندرسون (۱۹۹۱) پرسشنامه عملکرد شغلی را با دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای به عنوان یک ابزار معتبر و پرکاربرد برای ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان ارائه کردند. آنها استدلال می‌کنند که این ابزار برای شناسایی رفتارهایی که به بهبود محیط کار و افزایش بهره‌وری سازمانی کمک می‌کنند، سودمند است و می‌تواند تصویر جامع‌تری از عملکرد کارکنان ارائه دهد.

بونتیس و سرنکو (۲۰۰۷) در پژوهشی به طراحی و اعتباریابی پرسشنامه عملکرد شغلی پرداختند. پرسشنامه استاندارد آنها در نهایت با ۱۱ گویه و در سه بعد کارایی، اثربخشی و کیفیت شکل گرفت.

کوپمنز و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی مروری به بررسی عملکرد شغلی فردی در پایگاه‌های داده پزشکی، روان‌شناختی و مدیریتی پرداختند. آنها در مجموع ۱۷ چارچوب کلی عمومی و ۱۸ چارچوب خاص شغلی شناسایی کردند و برای توصیف عملکرد شغلی فرد از چهار بعد، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، رفتار کاری غیرمولد (ضد بهره‌وری) و عملکرد انطباقی استفاده کردند.

کوپمنز و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به توسعه مدل چند عاملی عملکرد شغلی فردی پرداختند. آنها با بهره‌گیری از تحلیل عاملی بر روی نمونه‌ای شامل ۱۱۸۱ نفر از کارکنان هلندی در سه گروه کارگری، خدماتی و اداری، در نهایت از چارچوب مفهومی چهاربعدی پرسشنامه اولیه خود به سمت یک پرسشنامه سه‌عاملی حرکت کردند. این پرسشنامه نهایی شامل ابعاد عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای و رفتار غیرمولد معرفی گردید.

کوپمنز و همکاران (۲۰۱۶) سازگاری بین فرهنگی پرسشنامه عملکرد شغلی فردی را مورد بررسی قرار دادند. آنها با ترجمه پرسشنامه ساخته شده خود به دنبال این بودند که در بین تعداد ۴۰ نفر با فرهنگ آمریکایی-انگلیسی قابلیت درک پرسشنامه را مورد سنجش قرار دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سازگاری بین فرهنگی موفق بوده و ویژگی‌های اندازه‌گیری نسخه ترجمه شده از نظر آنها امیدوارکننده بود.

بودابووس (۲۰۲۰) در پژوهشی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی حسابداران تونس را مورد بررسی قرار دادند. آنها در مجموع ۲۴۰ متخصص حسابداری را از طریق یک نظرسنجی پرسشنامه در این مطالعه شرکت داده‌اند. نتایج پژوهش آنها حاکی از آن است، هرچه در مراحل شغلی پیشرفت بیشتری داشته باشیم، رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد در محل کار، به استثنای مرحله عدم مشارکت، قوی‌تر می‌شود.

عبدالمولا (۲۰۲۱) در پژوهشی تاثیر رابطه جنسیت و تخصص با رضایت شغلی بر عملکرد شغلی در حوزه مالیاتی را مورد بررسی قرار داده است. وی یک مطالعه مقایسه‌ای بین متخصصان "حسابداری" و "غیرحسابداری" زن و مرد تونس را انجام داده است. نتایج تحقیق ایشان نشان داد که تخصص به عنوان یک عامل تعدیل‌کننده قوی، رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و منجر به تفاوت معناداری بین متخصصان حسابداری و غیرحسابداری می‌شود. همچنین بین زنان و مردان از نظر تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی در نگهداری سوابق مالیاتی تفاوت قابل توجهی وجود دارد و این تأثیر برای مردان بیشتر از زنان است.

تافور و سروا (۲۰۲۲) در پژوهش خود ارتباط بین شایستگی‌ها و عملکرد شغلی فارغ التحصیلان حسابداری را مورد بررسی قرار دادند. آنها جهت سنجش عملکرد شغلی، مدل ویلیامز و اندرسون را توسعه دادند و نتایج پژوهش حاکی از آن است، سه عامل صلاحیت فنی، مهارت و نگرش حرفه‌ای به شدت بر اشتغال فارغ التحصیلان حسابداری موثر است و با بهبود صلاحیت‌های مذکور، شایستگی و توانایی حسابداران باعث افزایش عملکرد شغلی آنها می‌شود.

پلاتینیا و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به اعتباریابی پرسشنامه عملکرد شغلی با ویژگی‌های روان‌سنجی در میان کارکنان سازمان‌های ایتالیایی پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌های آنها با استفاده از آزمون‌های تحلیل عاملی روی نمونه‌ای ۱۰۵۳ نفری به صورت مشابه نمونه هلندی در

سه گروه کارگری، خدماتی و اداری و به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس انجام شده است. نتایج پژوهش آنها حاکی از تائید نسخه سه عاملی (عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای و رفتار غیرمولد) با ۱۷ گویه در میان کارکنان ایتالیایی است.

لوسا و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی تطبیق و اعتبارسنجی پرسشنامه عملکرد شغلی و ارزیابی ویژگی‌های روان‌سنجی کارکنان در سازمان‌های پرتغالی پرداختند. محققان بر اساس مدل کوپمنز، در یک نمونه شامل ۴۲۳ نفر از حوزه دیجیتال، با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، به ساختاری سه عاملی اشاره کردند و تأکید نمودند که این پرسشنامه به عنوان ابزاری معتبر و قابل اعتماد برای ارزیابی عملکرد شغلی فردی در سازمان‌های پرتغالی قابل استفاده است. نگوین دوک و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی روایی سازه و پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی در کشور ویتنام پرداختند. نتایج پژوهش آنها با استفاده از تحلیل عاملی حاکی از تائید و اعتبار نسخه سه عاملی پرسشنامه کوپمنز، بدون در نظر گرفتن روایی محتوایی و صوری را نشان داد.

بررسی پیشینه پژوهش‌های خارجی نشان می‌دهد که عملکرد شغلی تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله ویژگی‌های فردی، شرایط محیطی، رضایت شغلی و مهارت‌های مقدماتی قرار دارد و در کشورهای مختلف پرسشنامه چندعاملی کوپمنز (۲۰۱۳) نسبت به پرسشنامه‌های استاندارد مانند ویلیامز-اندرسون (۱۹۹۱)، هرسی-گلداسمیت (۱۹۸۰)، بونتیس-سرنکو (۲۰۰۷) و پاترسون (۱۹۹۲) بیشتر اعتبارسنجی شده و به عنوان ابزاری معتبر برای ارزیابی عملکرد شغلی استفاده شده است.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

در بین تحقیقات داخلی اولین تحقیق مرتبط با عملکرد شغلی حسابداران مربوط به دین پژوه و همکاران (۱۳۹۳) است که پژوهشی را با عنوان نقش ویژگی‌های فردی بر عملکرد شغلی حسابداران حرفه‌ای انجام دادند. جامعه آماری تحقیق آنها، حسابداران فعال در شرکت‌های مختلف سطح شهر یزد است. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که سابقه شغلی و میزان تحصیلات بر عملکرد شغلی حسابداران تأثیر معنی‌دار داشته است.

مرادی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری آنها شامل ۲۰۸ نفر از دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد رشته حسابداری دانشگاه‌های سطح شهر مشهد بود. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که بین مهارت مدیریت دانش شخصی و دو بعد عملکرد شغلی وظیفه‌ای و زمینه‌ای حسابداران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد.

صالحی‌دشتی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود تأثیر عوامل فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان را انجام دادند. نتایج پژوهش آنها حاکی از آن است، فشار روانی شغلی، فشار اجتماعی و فشار زمانی بر حسابرس می‌تواند منجر به کاهش عملکرد شغلی حسابرسان شود.

شاهنده و همکاران (۱۴۰۳) تحقیقی با عنوان "واکوی مکانیسم تأثیرگذاری نظارت توهین‌آمیز، رفتار کاری غیرمولد و انگیزش درونی بر رابطه میان مهارت سیاسی و عملکرد شغلی" را بین ۲۶۴ نفر از کارکنان قراردادی بخش دولتی استان یزد انجام دادند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. نتایج، حاکی از آن است رفتارهای کاری غیرمولد بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار و منفی داشته است.

کمالی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی مدل ساختاری رابطه خودکارآمدی با عملکرد شغلی حسابداران را با نقش میانجی سلامت روان و سرسختی ذهنی حسابداران را طراحی کردند. داده‌های متغیر عملکرد شغلی پژوهش آنها از طریق پرسشنامه استاندارد هرسی و گلداسمیت جمع‌آوری شده است. یافته‌های آنها نشان داد خودکارآمدی اثر مستقیمی بر عملکرد شغلی دارد و این رابطه از طریق سلامت روان و سرسختی ذهنی میانجی‌گری می‌شود.

باتوجه به بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی بسیاری از پژوهشگران از پرسشنامه‌های استاندارد جهانی ترجمه شده بهره گرفتند که ممکن است با محیط کاری و فرهنگ سازمانی کشور ایران همخوانی نداشته باشد. برخی از پژوهش‌ها نیز به دنبال تأیید فرضیه‌های از پیش تعیین شده هستند و کمتر به بررسی دقیق و علمی عملکرد شغلی پرداخته‌اند. این رویکرد باعث شده است که پرسشنامه‌ها به صورت سطحی طراحی شوند و ابعاد عمیق‌تر عملکرد شغلی نادیده گرفته شود. همچنین پرسشنامه‌های موجود در زمینه سنجش عملکرد شغلی حسابداران کلی و عمومی هستند که با توجه به تحولات سریع در حوزه حسابداری، پرسشنامه‌های قدیمی ممکن است نتوانند این تغییرات را در نظر بگیرند. بنابراین در زمینه عملکرد شغلی حسابداران باتوجه به ابعاد فنی و تخصصی نیاز به ساخت و اعتباریابی پرسشنامه‌ای مناسب برای حرفه ضرورت دارد. ساختن پرسشنامه اختصاصی اهمیت ویژه‌ای دارد زیرا می‌تواند به طور قابل توجهی بر نحوه درک، اندازه‌گیری و در نهایت بهبود عملکرد شغلی حسابداران تأثیر بگذارد و اهداف پژوهشی و کاربردی را برای پژوهشگران در آینده فراهم سازد.

با توجه به مباحث مطرح شده در مبنای نظری و پیشینه پژوهش مدل مفهومی بر مبنای شکل ۱ که توسط مدل کوپمنز و همکاران ارائه شده، مبنای این پژوهش قرار می‌گیرد. در این شکل سازه عملکرد شغلی حسابدار بر اساس مدل کوپمنز و همکاران (۲۰۱۱) دارای ۴ بعد یا زیرسازه

عملکرد زمینه‌ای، وظیفه‌ای، غیرمولد و انطباقی است. همچنین شاخص‌ها برای اندازه‌گیری سازه‌ها بگونه‌ای معرفی می‌شوند که مرتبط با شغل یک حسابدار باشد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش بر اساس ادبیات موجود و مدل کوپمنز^۱، پرسشنامه چهارعاملی عملکرد شغلی حسابداران طراحی شده است. یکی از مهم‌ترین جنبه‌های اعتبارسنجی ابزارهای اندازه‌گیری روایی سازه است که نشان می‌دهد آیا ابزار طراحی شده به درستی متغیر مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند یا خیر. بنابراین فرضیه اول به شکل زیر تدوین می‌شود.

فرضیه اول: روایی سازه مدل ۴ عاملی (زمینه‌ای، وظیفه‌ای، غیرمولد و انطباقی) عملکرد شغلی حسابداران قابل قبول است.

جهت بررسی ارتباط معنادار بین نتایج پرسشنامه طراحی شده و معیارهای خارجی موثر بر آن (مانند ویژگی‌های فردی، شرایط محیطی و مهارت‌های مقدماتی) به روایی ملاک به روش پیش‌بین نیازمند است. مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان داد که مهارت‌های مقدماتی حسابداری به عنوان یک ضرورت برای هر حسابدار، نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت حرفه‌ای برای آنها دارد. بویریشف و همکاران (۲۰۲۱) بیان می‌کنند که دانش و مهارت‌های مقدماتی (پایه‌ای) حسابداران به‌طور مستقیم بر کیفیت گزارشگری مالی و در نهایت عملکرد شغلی آنها تأثیر می‌گذارد. بنابراین، پرسشنامه‌ای که بتواند این مهارت‌ها را به‌درستی اندازه‌گیری کند، می‌تواند به‌عنوان ابزاری معتبر برای پیش‌بینی عملکرد شغلی حسابداران مورد استفاده قرار گیرد. برای بررسی این موضوع، فرضیه دوم به شکل زیر تدوین می‌شود.

فرضیه دوم: روایی ملاک به روش پیش‌بین با عامل‌های پرسشنامه محقق ساخته عملکرد شغلی حسابداران با مهارت‌های مقدماتی حسابداری تأیید می‌شود.

پایایی ابزار اندازه‌گیری، نقش کلیدی در اعتبارسنجی نتایج پژوهش دارد. در این پژوهش، پایایی عامل‌های پرسشنامه محقق ساخته عملکرد شغلی حسابداران به بررسی این موضوع می‌پردازد که آیا پرسشنامه طراحی شده قادر است به‌صورت سازگار و بدون تغییرات قابل توجه، نتایج مشابهی را در شرایط یکسان ارائه دهد. بنابراین فرضیه سوم به شکل زیر تدوین می‌شود.

فرضیه سوم: پایایی عامل‌های پرسشنامه محقق ساخته عملکرد شغلی حسابداران قابل قبول است.

برای اینکه ابزار طراحی شده به ابزاری قدرتمند برای مدیران و تصمیم‌گیرندگان تبدیل شود باید اطلاعاتی کامل‌تر در اختیار آنها قرار گیرد. گونه‌شناسی^۱ به معنای تقسیم‌بندی افراد، پدیده‌ها یا

^۱ Typology

واحدهای تحقیق بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌های مشخصی مانند جنسیت است (دهقانی و همکاران، ۱۴۰۱) و به محققان کمک می‌کند تا تنوع و پیچیدگی داده‌ها را سازمان‌دهی کرده و الگوهای قابل درک و تفسیری برای استفاده‌کنندگان ایجاد کنند. برای بررسی این مورد فرضیه چهارم به شکل زیر تدوین می‌شود.

فرضیه چهارم: پرسشنامه محقق ساخته عملکرد شغلی حسابداران از قابلیت گونه‌شناسی حسابداران برخوردار است.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. از لحاظ هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی رده‌بندی می‌شود، زیرا نتایج آن را می‌توان در عمل به کار گرفت. همچنین، به جهت ماهیت داده‌ها به صورت آمیخته (کیفی و کمی) است. در مرحله کیفی، ابتدا با روش گروه اسمی^۱ ویژگی‌های یک حسابدار بررسی می‌شود. روش گروه اسمی، یک روش ساختارمند برای جمع‌آوری و اولویت‌بندی دیدگاه‌های خبرگان است که از ترکیب تفکر فردی و گروهی به منظور رسیدن به اجماع بهره می‌برد. این روش در شناسایی، اصلاح و انتخاب عبارات یا گویه‌های مناسب در تحقیقات کیفی به کار می‌رود (کوهن و همکاران، ۲۰۱۳). برای این منظور ۸ نفر از متخصصان حوزه حسابداری که شامل ۲ نفر استاد راهنما و مشاور و ۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه و ۳ نفر از مدیران مالی با حداقل ۱۰ سال سابقه کار اجرایی، به صورت هدفمند انتخاب شدند. در جدول ۲ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان شرکت‌کننده در مرحله کیفی گزارش شده است.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در مرحله کیفی

شرکت‌کننده	نقش	مرتبه علمی / سمت	سابقه کار اجرایی (سال)
۱	استاد راهنما	استادیار	۱۵
۲	استاد مشاور	استادیار	۱۹
۳	هیئت علمی	دانشیار	۲۵
۴	هیئت علمی	دانشیار	۲۲
۵	هیئت علمی	استادیار	۱۱
۶	حسابدار	مدیر مالی	۱۲
۷	حسابدار	مدیر مالی	۱۶
۸	حسابدار	مدیر مالی	۱۸

^۱ Nomial Group Technique

سپس، توسط یک مصاحبه‌گر (که به منظور جلوگیری از سوگیری، نقش خنثی داشت) از شرکت‌کنندگان خواسته شد که به صورت مستقل و در حداکثر ۱۰ دقیقه، حداقل ۳ ویژگی برای هر یک از ۴ عامل عملکرد شغلی حسابدار بیان کنند. در این مرحله هر شرکت‌کننده بصورت مستقل و بدون اینکه نظر سایر خبرگان را بداند روی برگه، ویژگی‌های عملکرد شغلی حسابدار را ثبت کردند که در مجموع ۴۳ ویژگی یا عبارت به ثبت رسید. پس از جمع‌آوری و بررسی نظرات شرکت‌کنندگان توسط تیم پژوهشی، عبارت‌های تکراری، شامل ۷ مورد حذف و ۳ ویژگی‌های مشابه نیز ادغام شدند. همچنین برای دستیابی به وضوح بیشتر، عبارت‌ها بازنویسی شدند. در آخر، فهرست ۳۳ عبارت انتخاب‌شده در مرحله قبل مورد بحث قرار گرفت و هر عبارتی که حداقل ۶ نفر از ۸ نفر خبرگان موافق آن بودند، انتخاب شد. در این مرحله، ۳۰ عبارت درباره عملکرد شغلی حسابدار با اجماع نظر خبرگان انتخاب شد که در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: عبارت‌های مرتبط با عملکرد شغلی حسابداران، مستخرج از مرحله کیفی با شاخص

روایی محتوا

ردیف	عبارت	**E	CVR	نتیجه
۱	رعایت اصول و استانداردهای حسابداری در ثبت اسناد توسط حسابدار الزامی است.	۷	۰/۴۰	تأیید
۲	تسلط بر امور مالی و مالیاتی از ویژگی‌های ضروری یک حسابدار حرفه‌ای محسوب می‌شود.	۹	۰/۸۰	تأیید
۳	استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی و عمومی مانند اکسل برای بهبود کارایی در فرآیندهای حسابداری بسیار ضروری است.	۹	۰/۸۰	تأیید
۴	مدیریت زمان و اولویت‌بندی وظایف همراه با ارائه گزارش‌های به‌موقع، از شایستگی‌های کلیدی حسابداران است.	۹	۰/۸۰	تأیید
۵	حفظ محرمانگی اطلاعات مالی یک اصل اخلاقی غیرقابل انکار در حسابداری است.	۷	۰/۴۰	رد
۶	تمایل به یادگیری مهارت‌های جدید، نشان‌دهنده پویایی و توسعه‌گرایی حرفه‌ای در حسابداری است.	۹	۰/۸۰	تأیید
۷	آشنایی با سامانه‌های مالیاتی و بیمه برای انجام دقیق وظایف حسابداری ضروری است.	۹	۰/۸۰	تأیید
۸	تهیه صورت‌های مالی مطابق با استانداردهای روز از مسئولیت‌های اصلی حسابداران است.	۹	۰/۸۰	تأیید

تأیید	۰/۸۰	۹	شناسایی مسیر توسعه حرفه‌ای و اقدام عملی برای دستیابی به آن، نشان‌دهنده بلوغ شغلی حسابدار است.	۹
تأیید	۰/۸۰	۹	کارایی و اثربخشی در انجام وظایف محوله از معیارهای ارزیابی عملکرد حسابداران است.	۱۰
تأیید	۰/۸۰	۹	تمرکز و مسئولیت‌پذیری در ثبت اسناد، انعکاس دهنده تعهد حرفه‌ای نسبت به اهداف سازمان است.	۱۱
تأیید	۰/۲۰	۶	همکاری و راهنمایی همکاران کم تجربه از مصادیق رفتار حرفه‌ای در محیط کار است.	۱۲
رد	۰/۲۰	۶	حس تعلق و افتخار به نقش حسابدار در حفظ دارایی‌های نامشهود سازمان مؤثر است.	۱۳
تأیید	۰/۸۰	۹	پذیرش مسئولیت‌های اضافی با نگرش مثبت نشان دهنده انعطاف‌پذیری و تعهد شغلی بالای یک حسابدار است.	۱۴
تأیید	۰/۸۰	۹	پیگیری و تحلیل هزینه‌های سازمان برای اتخاذ تصمیمات مالی بهینه، در شغل حسابداری ضروری است.	۱۵
تأیید	۱	۱۰	استقبال از بازخوردهای حسابرسی و اصلاح نقاط ضعف، بهبود مستمر در عملکرد مالی یک حسابدار را به دنبال دارد.	۱۶
تأیید	۰/۸۰	۹	تعامل سازنده با حسابرسان داخلی از الزامات رعایت اخلاق حرفه‌ای در حسابداری است.	۱۷
تأیید	۱	۱۰	تجزیه و تحلیل داده‌های مالی و ارائه راهکار از مهارت‌های کلیدی حسابداران تحلیل‌گر محسوب می‌شود.	۱۸
تأیید	۰/۸۰	۹	توانایی برقراری ارتباط مؤثر با مشتریان در نقش حسابدار، به ویژه در واحدهای خدماتی، حیاتی است.	۱۹
رد	۰/۲۰	۶	استفاده از تفکر تحلیلی برای شناسایی روندهای مالی به سازمان در دستیابی به اهدافش کمک می‌کند.	۲۰
تأیید	۱	۱۰	بررسی سطحی اسناد مالی می‌تواند منجر به خطاهای گزارش‌گیری و تصمیم‌گیری نادرست شود.	۲۱
تأیید	۰/۸۰	۹	ثبت اسناد بدون مستندات کامل نقض آشکار اصول حسابداری است.*	۲۲
تأیید	۰/۸۰	۹	تلاش برای اجرای دقیق استانداردهای حسابداری نشان دهنده پایبندی به کیفیت در کار حسابداری است.	۲۳

۲۴	کاهش زمان اختصاص یافته به وظایف محوله می‌تواند کیفیت کار را تحت تأثیر قرار دهد.*	۶	۰/۲۰	رد
۲۵	اعتماد بی‌قید و شرط به مستندات مالی به دلیل کمبودن حقوق و مزایا یک رفتاری غیر حرفه‌ای است.*	۹	۰/۸۰	تأیید
۲۶	عملکرد سلیقه‌ای در مواجهه با ابهامات مالی، ممکن است خطرات قانونی و اخلاقی برای سازمان ایجاد می‌کند.*	۹	۰/۸۰	تأیید
۲۷	تأخیر عمدی در ثبت برخی از اسناد، نقض تعهدات حرفه‌ای حسابدار محسوب می‌شود.*	۱۰	۱	تأیید
۲۸	علاقه نداشتن به حرفه حسابداری، بازدهی و کیفیت کار را کاهش می‌دهد.*	۷	۰/۴۰	رد
۲۹	تلاش برای نمایش سودآوری و مدیریت سود به هر قیمتی می‌تواند منجر به تخلفات مالی شود.*	۶	۰/۲۰	رد
۳۰	بی‌توجهی به پرداخت مالیات مضاعف، مغایر با مسئولیت‌های اجتماعی حسابدار است.*	۹	۰/۸۰	تأیید

*گویه‌های معکوس

**تعداد حسابداران متخصصی که این گویه را ضروری دانسته‌اند.

در مرحله بعد برای بررسی روایی محتوایی ویژگی‌ها از نظرات ۱۰ حسابدار متخصص استفاده گردید. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی این گروه در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی حسابداران متخصص ارزیابی‌کننده روایی محتوا

ردیف	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه کار (سال)
۱	مرد	دکتری	۲۴
۲	مرد	کارشناسی ارشد	۱۴
۳	مرد	کارشناسی ارشد	۱۵
۴	زن	کارشناسی ارشد	۱۶
۵	مرد	کارشناسی ارشد	۱۲
۶	زن	دکتری	۲۶
۷	مرد	کارشناسی ارشد	۱۵
۸	مرد	کارشناسی ارشد	۱۲
۹	مرد	دکتری	۲۱
۱۰	مرد	کارشناسی ارشد	۱۸

همانطور که از این جدول مشاهده می‌شود دامنه سابقه کاری آنها از ۱۲ تا ۲۶ سال است و بیشتر آنها مرد (۸ نفر) و دارای مدرک کارشناسی ارشد (۷ نفر) هستند. برای بررسی روایی محتوا از این حسابداران خواسته شد که نظر خود را در مورد ۳۰ عبارت به دست آمده در مرحله اول (جدول ۳) طی پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت ۳ تایی پاسخ دهند. روایی محتوا با نسبت روایی محتوا (CVR) طبق رابطه زیر مشخص می‌گردد (لاوشه، ۱۹۷۵):

$$CVR = (E - 0.5N) / 0.5N$$

در این رابطه N تعداد کل متخصصان و E تعدادی از آنها است که یک عبارت را ضروری تشخیص دادند. طبق جدول لاوشه چون $N=10$ است عبارت‌هایی که $CVR < 0.62$ حذف شدند. همانطور که در جدول ۳ مشخص است برای ۶ عبارت (ردیف‌های ۵، ۱۳، ۲۰، ۲۴، ۲۸، ۲۹) مقدار CVR کمتر از ۰/۶۲ هستند که از تحلیل در مرحله کمی کنار گذاشته می‌شوند و ۲۴ عبارت برای بررسی روایی سازه در تحلیل باقی می‌ماند. همچنین روایی صوری پرسشنامه استخراج شده از جدول ۳ توسط ۵ نفر از اساتید حسابداری تأیید شد.

جامعه آماری در مرحله کمی شامل تمامی حسابداران خبره در استان خوزستان در سال ۱۴۰۳ به تعداد برآوردی ۹۰۰ نفر بوده‌اند که با همکاری انجمن صنفی کارفرمایی حسابداری استان خوزستان، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. چون این پژوهش از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است، برای تعیین اندازه نمونه از جدول توان برای اندازه اثر^۲ ضریب همبستگی کوهن (۱۹۸۸) استفاده گردید. با فرض اندازه اثر کوچک ($f=0.2$) بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵ و توان آماری ۰/۸ (مطابق استاندارد کوهن، ۱۹۸۸)، حداقل نمونه طبق فرمول زیر ۱۹۴ نفر محاسبه شد که با در نظر گرفتن ریزش احتمالی به ۲۱۵ نفر افزایش یافت.

$$n = \frac{\left(Z_{\{1-\frac{\alpha}{2}\}} + Z_{\{1-\beta\}} \right)^2}{ES^2} + 3 = \frac{(1.96 + 0.84)^2}{(0.2027)^2} + 3 = 194$$

که در این رابطه اندازه اثر ES بر حسب f بصورت زیر است:

$$ES = \frac{1}{2} \ln \left(\frac{1+r}{1-r} \right)$$

تاباچنیک و فیدل (۲۰۱۹) قاعده کلی نمونه‌گیری را برای تحلیل عاملی حداقل ۵ تا ۱۰ نمونه به ازای هر گویه مناسب می‌دانند. بنابراین برای ۲۴ گویه این پژوهش، حداقل نمونه مورد نیاز بین ۱۲۰ تا ۲۴۰ نفر است و نمونه‌گیری در بازه زمانی این پژوهش، از بین حسابداران فعال با

^۱ Content Validity Ratio

^۲ Power for Effect Size r

حداقل ۳ سال سابقه کار اجرایی انجام شد. در نهایت نمونه شامل ۲۱۵ نفر (۷۱ زن و ۱۴۴ مرد) بوده‌اند که دارای میانگین و انحراف معیار سنی ۳۹/۴۸ و ۷/۱۴ سال هستند.

در مرحله کمی پژوهش برای پاسخ به فرضیه اول ابتدا از تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش مایل اُبلیمین^۱ برای تشخیص تعداد عامل‌ها و همچنین گویه‌هایی که بر روی هر عامل قرار می‌گیرند، استفاده شده است. در این مرحله هر ۲۴ گویه باقی مانده از جدول ۳ که دارای شاخص روایی محتوایی بیش از $CVR > 0.62$ بودند، طی پرسشنامه‌ای که هر گویه آن با طیف لیکرت ۵ درجه‌ای اندازه‌گیری می‌شود به ۲۱۵ حسابدار مرحله کمی پژوهش ارائه گردید. برای تعیین تعداد عامل‌ها از تحلیل موازی هورن^۲ استفاده می‌شود. تحلیل موازی شامل مقایسه مقادیر ویژه ماتریس همبستگی گویه‌ها با مقادیر ویژه به دست آمده از مجموعه داده‌های شبیه‌سازی شده تصادفی با همان تعداد گویه و اندازه نمونه است. این شیوه در مقایسه با معیار کیسر^۳ و آزمون نمودار شیب‌دار کتل^۴ برای مشخص کردن تعداد عامل‌ها که حفظ می‌شوند بیشترین نیرومندی را دارد (پلنت، ۲۰۰۷). همچنین، براساس نظر تاباچنیک و فیدل (۲۰۱۹) برای انتخاب گویه‌هایی که روی هر عامل قرار می‌گیرند و حفظ گویه‌های با اهمیت نظری، گویه‌هایی انتخاب شده که بار عاملی استاندارد آنها حداقل ۰/۳۰ باشد. پس از مشخص شدن تعداد عامل‌ها و گویه‌های آنها در مرحله بعد در تحلیل عاملی تأییدی بارهای عاملی حداقل ۰/۴۰ در نظر گرفته شده است. بنابراین از نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای پاسخ به فرضیه پژوهشی اول استفاده می‌شود.

پس از بررسی روایی سازه برای پاسخ به فرضیه پژوهشی دوم و تعیین روایی ملاکی پرسشنامه به دست آمده همبستگی هر یک از عامل‌ها و مقدار کلی آزمون عملکرد شغلی حسابداران با ۱۲ سؤال مهارت مقدماتی در حسابداری (پیوست ب) بررسی شده است. هر یک از سؤال‌های این آزمون دارای جواب‌های درست و غلط است. در صورتی که شرکت‌کننده پاسخ را نداند یا مردد باشد، می‌تواند گزینه نمی‌دانم را انتخاب کند. برای هر سؤال جواب درست امتیاز مثبت ۱، جواب غلط نمره منفی ۱ و برای گزینه نمی‌دانم نمره صفر در نظر گرفته می‌شود. روایی صوری و محتوایی این آزمون توسط اساتید حسابداری تأیید شد. همچنین پایایی این آزمون با تبدیل

^۱ Oblimin

^۲ Horn's Parallel Analysis

^۳ Kaiser's Criterion

^۴ Catell's scree test

مقادیر ۱- به صفر با روش کودر-ریچاردسون (مقدار آن ۰/۶۰۱ محاسبه شد که بیانگر پایایی قابل قبول این آزمون است).

برای بررسی پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی حسابداران از ضریب پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ استفاده شد. در مطالعات مختلف حداقل مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ مقدار ۰/۷۰ در نظر گرفته شده است. کورتینا (۱۹۹۳) مقادیر کمتر از ۰/۶۰ را پایایی ناکافی می‌داند و بیان می‌دارد که ابزار نیاز به طراحی مجدد دارد. هنگام استفاده از آلفای کرونباخ فرض بر این است که گویه‌های اندازه‌گیری شده دارای خطای اندازه‌گیری نیستند. پایایی ترکیبی خطای اندازه‌گیری هر یک از گویه‌ها را در نظر می‌گیرد. این روش، نسبت به روش آلفای کرونباخ، نیازمند اندازه نمونه‌ی بیشتری برای محاسبه شدن است و به این دلیل معمولاً در هنگام تعیین اندازه نمونه، در نمونه‌گیری‌های ابتدایی که نمونه اولیه کم است از آلفای کرونباخ که در اندازه نمونه‌های کم هم قابل محاسبه است، برای بررسی پایایی استفاده می‌شود (نانالی و برن‌اشتاین، ۱۹۹۴).

در انتها برای بررسی فرضیه چهارم از تحلیل خوشه‌ای برای رده‌بندی یا گونه‌شناسی حسابداران شرکت‌کننده در پژوهش با ابعاد پرسشنامه محقق ساخته عملکرد شغلی حسابداران استفاده شده است. ابتدا برای تعیین تعداد بهینه خوشه‌ها از ملاک اطلاع بیزی^۳ به عنوان یک معیار استاندارد در تحلیل خوشه‌بندی استفاده شد. این روش با بررسی توازن بین دقت مدل و پیچیدگی آن، به صورت عینی بهترین تعداد خوشه‌ها را مشخص می‌کند (کاس و رافتری، ۱۹۹۵). سپس با استفاده از روش خوشه‌بندی سلسله مراتبی، حسابداران به خوشه‌های نرمال (بهنجار) و غیرنرمال (نابهنجار) رده‌بندی شدند. نرم‌افزارهای استفاده شده در این پژوهش برای تحلیل عاملی تأییدی AMOS و برای سایر روش‌های آماری SPSS نسخه ۲۲ است.

۵- یافته‌های پژوهش

برای ۲۴ گویه استخراج شده در مرحله کیفی پژوهش در جدول ۳، ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش مایل اُلبیمین مستقیم انجام شد. گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ داشتند یا میزان اشتراک کوچکی داشتند، مانند گویه‌های ۱ و ۱۱ در تحلیل نهایی حذف شدند. با این شرایط ۲۲ گویه برای تحلیل نهایی باقی می‌ماند. در جدول ۵ مناسب بودن داده‌های جمع‌آوری شده برای تحلیل عاملی مشخص است. ملاک کیسر-میر-کلین^۴ کفایت اندازه نمونه را برای تحلیل عاملی نشان می‌دهد و مقادیر بیشتر از ۰/۶۰ بیانگر مناسب بودن اندازه نمونه برای

^۱ Kuder & Richardson

^۲ Composite Reliability (CR)

^۳ Bayesian Information Criterion (BIC)

^۴ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

تحلیل عاملی است (منلی، ۱۹۹۴). برای این داده‌ها $KMO=0/692$ است، که نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری برای تحلیل عاملی است. هرچند این مقدار در محدوده قابل قبول (۰/۶۰ تا ۰/۷۰) قرار دارد که حاکی از مناسب بودن حجم نمونه ($n=215$) برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی کافی است (پالانت، ۲۰۰۷). فرض صفر در آزمون کرویت بارتلت^۱ بیانگر همانی و یکه بودن ماتریس همبستگی بین گویه‌ها است. اگر آزمون بارتلت معنی‌دار باشد نشان‌دهنده مناسب بودن ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی است. با توجه به جدول ۵ آماره آزمون بارتلت که دارای توزیع کای‌دو است در سطح خطای یک درصد معنی‌دار است ($p < 0/01$ و $X^2 = 2692/366$).

جدول ۵: آزمون بارتلت و کفایت نمونه ($n=215$)

KMO	مقدار احتمال	درجه آزادی	X^2
۰/۶۹۲	۰/۰۰۰	۲۳۱	۲۶۹۲/۳۶۶

در جدول ۶ مقادیر ویژه به دست آمده از روش مؤلفه‌های اصلی و مقادیر ویژه محاسبه شده از شبیه‌سازی تحلیل عاملی با ۲۲ متغیر و ۲۱۵ نمونه در ۱۰۰ بار شبیه‌سازی را نشان می‌دهد. در این جدول فقط مقادیر ویژه بیشتر از یک طبق معیار کیسر گزارش شده است. یعنی با روش کیسر تعداد عامل‌ها ۶ عامل است. اگر مقادیر ویژه محاسبه شده با روش مؤلفه‌ها اصلی برای داده‌های نمونه بیشتر از میانگین مقادیر ویژه حاصل از ۱۰۰ بار شبیه‌سازی در تحلیل موازی باشد آن عامل در تحلیل باقی می‌ماند، در غیر این صورت آن عامل رد می‌شود (پالانت، ۲۰۰۷).

جدول ۶: نتایج تحلیل موازی برای تعیین تعداد عامل‌های عملکرد شغلی حسابداران

شماره مؤلفه	شماره گویه‌ها	مقادیر ویژه واقعی	درصد	درصد تجمعی	مقادیر ویژه شبیه‌سازی	تصمیم‌گیری
۱	۱۹،۱۵،۱۴،۱۶،۱۲،۱۷	۶/۱۹۶	۲۷/۸۱۱	۲۷/۸۱۱	۱/۶۲۹۳	پذیرش
۲	۲۲،۲۱	۲/۸۷۰	۱۳/۰۴۶	۴۱/۲۱۱	۱/۵۱۶۱	پذیرش
۳	۷،۸،۲	۲/۱۵۵	۹/۷۹۶	۵۱/۰۰۷	۱/۴۳۴۰	پذیرش
۴	۲۷،۱۸،۴،۳،۲۶	۱/۶۲۱	۷/۳۶۹	۵۸/۳۷۷	۱/۳۸۲۵	پذیرش
۵	۳۰،۲۵،۲۳	۱/۲۹۳۳	۵/۸۷۹	۶۴/۲۵۶	۱/۲۹۸۰	رد
۶	۶،۹،۱۰	۱/۰۸۱	۴/۹۱۵	۶۸/۴۴۶	۱/۲۴۰۰	رد

^۱ Bartlett's Test of Sphericity

با توجه به جدول ۶ تعداد عامل‌های مناسب برای تحلیل نهایی با روش تحلیل موازی چهار عامل است. نسبت مجموع مقادیر ویژه ۴ عامل اول به تعداد گویه‌ها ($k=22$) برابر 0.58377 است، در نتیجه می‌توان گفت که $58/377$ درصد واریانس (تغییرات) جامعه را می‌توان توسط این ۴ عامل بیان کرد. گویه‌های استخراج شده برای هر عامل نیز در این مرحله گزارش شده‌اند که در مرحله چرخش با ۴ عامل نهایی دارای تفسیر روشنی هستند.

برای تفسیر مناسب‌تر ضرایب گویه‌ها روی هر عامل عملکرد شغلی حسابداران، با توجه به ماهیت همبسته‌ی ابعاد عملکرد شغلی در مدل نظری کوپمنز و همکاران (۲۰۱۱)، از چرخش متعامد ابلیمین استفاده شده است. چرخش ابلیمین به عنوان یک چرخش مایل، برخلاف چرخش‌های متعامد (مثل واریماکس)، به عوامل اجازه می‌دهد با هم همبستگی داشته باشند که در علوم انسانی و اجتماعی واقع‌بینانه‌تر است (کاستلو و اسیوم، ۲۰۰۵). هدف چرخش دستیابی به ساختاری ساده و روشن برای بارهای عاملی گویه‌ها است، به گونه‌ای که تفسیر عامل‌ها ساده‌تر شود. در جدول شماره ۷ شماره گویه‌ها در پرسشنامه ابتدایی مرحله کیفی (جدول ۳) و بارهای عاملی هر گویه بر روی عاملی که بیشترین ضریب را دارد، گزارش شده است. در تحلیل نهایی باید گویه‌های ۱۰ و ۲۷ را به صورت معکوس (۱=کاملاً موافقم، ۲=موافقم، ۳=تأخیر، ۴=مخالقم، ۵=کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری کرد. قرار دادن گویه‌هایی که برعکس بقیه گویه‌های هم‌عاملی خود هستند، باعث می‌شود که شرکت‌کننده با دقت بیشتری به گویه‌های یک پرسشنامه پاسخ دهد. همچنین، می‌توان با توجه به پاسخ‌هایی که به آنها داده می‌شود شرکت‌کنندگانی که شناسی به گویه‌ها جواب می‌دهند را حدس زده یا به صورت احتمالی مشخص کرد.

مرحله مهم در تحلیل عاملی اکتشافی تفسیر و نام‌گذاری هر عامل بر مبنای گویه‌هایی است که بر روی آن قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج جدول شماره ۶ عامل استخراج شده اول به تنهایی حدود $27/811$ درصد واریانس جامعه را بیان می‌کند، شامل گویه‌هایی است که به رفتار بین فردی همچون تعامل با حساب‌برسان داخلی و خارجی، عملکرد فرانشی مانند همکاری با سایر بخش‌ها برای کاهش هزینه‌ها و تعامل با اهداف سازمان اشاره دارد. در نتیجه می‌توان این عامل را عملکرد شغلی زمینه‌ای حسابدار نام‌گذاری کرد.

درصد واریانس تبیین شده توسط عامل استخراج شده دوم $13/046$ درصد از کل پراکندگی است. این عامل به رفتارهای ناپه‌نچار و مضر در حوزه شغلی حسابداری نظیر عدم دقت در بررسی اسناد، عدم توسعه حرفه‌ای مستمر و ناکارآمدی در انجام وظایف حسابداری توجه دارد. در نتیجه می‌توان آن را عملکرد شغلی غیرمولد حسابدار در نظر گرفت.

عامل استخراج شده سوم $9/796$ درصد واریانس را تبیین می‌کند. این عامل به تأمین نیازهای شغلی یک حسابدار نظیر آشنایی با استانداردهای شغلی، اسناد حسابداری، آشنایی با سامانه‌های

مورد نیاز حسابداران اشاره دارد. این وظایف شغلی برای تأمین نیازهای سازمان یا ادارات از یک حسابدار انتظار می‌رود، بنابراین این عامل از عملکرد شغلی حسابدار را می‌توان عملکرد وظیفه‌ای نامید.

در رتبه بعدی عامل استخراج شده چهارم است که ۷/۳۶۹ درصد واریانس را تبیین می‌کند. بارعاملی گویه‌های ۳، ۴ و ۱۸ بر روی این عامل منفی است و برای گویه ۲۷ مثبت است این عامل به سازگاری با تغییرات در سیستم حسابداری مانند استفاده از فن‌آوری‌های جدید نظیر نرم‌افزارها، ثبت اسناد حسابداری طبق روال و مدیریت زمان بر اساس نیاز سازمان اشاره دارد. این عامل با این ضریب را می‌توان عملکرد شغلی انطباقی (سازگار) نام‌گذاری کرد. برای اینکه با نظریه ابعاد شغلی کوپمنز و همکاران هماهنگی وجود داشته باشد در هنگام تحلیل نهایی می‌توان گویه ۲۷ را معکوس نمره‌گذاری کرد تا این عامل عملکرد شغلی انطباقی را نشان دهد.

جدول ۷: بارهای عاملی تحلیل عاملی اکتشافی عملکرد شغلی حسابداران

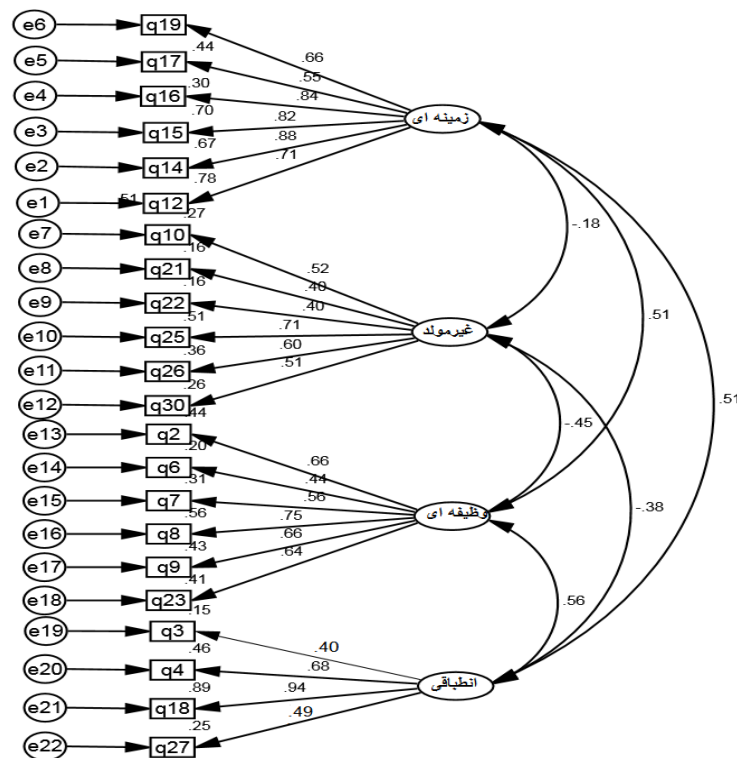
شماره	گویه	عامل	بارعاملی
۱۶	اگر ضعف‌هایی در گزارش حسابرسی به عملکرد شرکت وجود داشته باشد، از پیشنهادات تیم حسابرسی جهت رفع آنها استقبال می‌کنم.	زمینه‌ای	۰/۹۰۹
۱۴	در صورت نیاز شرکت به مسئولیت اضافی در حوزه مالی با نگرش مثبت قبول خواهم کرد.		۰/۸۱۶
۱۵	اگر متوجه شوم که هزینه‌های سازمان در حال افزایش است، سعی می‌کنم با پیگیری با سایر بخش‌ها، درست‌ترین تصمیم را اتخاذ کنم.		۰/۷۸۵
۱۷	جهت رعایت اخلاق حرفه‌ای تلاش می‌کنم با حسابرس داخلی تعامل سازنده داشته باشم.		۰/۷۱۴
۱۹	به عنوان یک حسابدار می‌توانم با طیف گسترده‌ای از مشتریان ارتباط برقرار کنم.		۰/۶۸۶
۱۲	من به سایر همکاران کم تجربه در فرایندهای حسابداری کمک می‌کنم و آنها را تشویق می‌کنم تا کارشان را تکمیل کنند.		۰/۶۱۰
۲۵	به دلیل کم بودن حقوق و مزایای پرداختی به تمام فاکتورهای هزینه و مستندات دریافتی اعتماد می‌کنم.	غیرمولد	۰/۶۹۱
۲۱	اسناد حسابداری را به صورت سطحی بررسی می‌کنم.		۰/۶۷۰
۳۰	پرداخت مالیات مضاعف شرکت برای من اهمیتی ندارد.		۰/۵۶۷
۲۲	در صورت نقص مدارک و مستندات نسبت به ثبت سند حسابداری اقدام می‌کنم.		۰/۵۶۳

۰/۵۵۲-		در نقش خود به عنوان یک حسابدار، به طور موثر و کارآمدی کار می‌کنم.*	۱۰
۰/۵۰۹		در صورت ایجاد ابهام در ماهیت حساب‌ها، بدون کمک از همکاران به صورت سلیقه‌ای عمل می‌کنم.	۲۶
۰/۸۰۰	وظیفه‌ای	در تهیه صورت‌های مالی طبق استانداردهای جدید مشکلی ندارم.	۸
۰/۷۴۸		با سامانه‌های مورد نیاز شغلم از قبیل سامانه مودیان، بیمه و مالیات آشنایی دارم.	۷
۰/۶۷۵		به عنوان یک حسابدار در تمام زمینه‌های مالی و مالیاتی مرتبط با شغلم، تسلط دارم.	۲
۰/۶۵۶		مسیر و روش‌های رسیدن به توسعه حرفه‌ای مداوم در حسابداری را پیگیری می‌کنم و انجام می‌دهم.	۹
۰/۳۹۶		برای بررسی و اجرای کامل یک استاندارد حسابداری تلاش کافی را انجام می‌دهم.	۲۳
۰/۳۹۲		من برای کسب مهارت‌های جدید مرتبط با حسابداری مشتاق هستم.	۶
۰/۷۲۸		در ثبت اسناد حسابداری به صورت گزینشی عمل می‌کنم و برخی از اسناد را با تأخیر انجام می‌دهم.*	۲۷
۰/۶۵۷-	انطباقی	توانایی تفسیر داده‌های مالی، تجزیه و تحلیل و تعامل بین اطلاعات و بخش‌های مختلف را دارم.	۱۸
۰/۶۵۸-		برای ساده کردن فرآیندهای حسابداری و افزایش کارایی از اکسل و نرم‌افزارهای واسط استفاده می‌کنم.	۳
۰/۶۳۳-		به عنوان یک حسابدار وظایف محول شده در بازه‌های زمانی مختلف را به صورت برنامه‌ریزی شده و با اولویت‌بندی، مدیریت می‌کنم و گزارش‌های لازم را تهیه و در اختیار مدیران قرار می‌دهم.	۴

بعد از تعیین تعداد عامل‌ها و گویه‌های تعریف کننده آنها از تحلیل عاملی تأییدی برای پاسخ به فرضیه پژوهشی اول استفاده شده است. برای برآورد مدل با توجه به نرمال نبودن داده‌ها از روش کمترین مربعات مقیاس آزاد^۱ استفاده گردید. همچنین، بارهای عاملی استاندارد حداقل ۰/۴۰ در نظر گرفته شد (هایر و همکاران، ۲۰۱۷). مقادیر بارهای عاملی استاندارد شده مدل در شکل ۲ نمایش داده شده است.

^۱ Scale-Free Least Squares (SFLS)

شکل ۲: مدل نهایی برازش شده عملکرد شغلی حسابداران



همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، قدر مطلق همه بارهای عاملی استاندارد شده گویه‌ها حداقل ۰/۴۰ هستند. بنابراین نیازی به حذف گویه‌ها وجود ندارد. توجه داریم که گویه‌های ۱۰ و ۲۷ بصورت معکوس شماره‌گذاری شده‌اند تا همه بارهای عاملی استاندارد بر روی عامل‌ها در یک جهت باشند.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل نهایی عملکرد شغلی حسابداران (df=۲۱۳)

شاخص	مقدار	ملاک قابل قبول	تفسیر
χ^2/df	۲/۸۵۳	< ۵	برازش خوب
GFI	۰/۹۰۳	> ۰/۹۰	برازش قابل قبول
CFI	۰/۹۲۳	> ۰/۹۰	برازش قابل قبول
NFI	۰/۹۲۱	> ۰/۹۰	برازش قابل قبول
TLI	۰/۹۱۵	> ۰/۹۰	برازش قابل قبول
RMR	۰/۰۶۸	< ۰/۰۸	برازش قابل قبول

در جدول ۸ شاخص‌های برازش کلی مدل تحلیل عاملی ۴ عاملی عملکرد شغلی حسابدار با ۲۲ گویه گزارش شده است. برازش کلی مدل با استفاده از آماره کای دو رد می‌شود ($p < 0/01$) و $X^2 = 659/029$). آماره کای دو تحت تأثیر اندازه نمونه است و برای نمونه‌های بزرگ معمولاً معنی‌دار است. بنابراین، در بررسی برازش مدل از شاخص‌های برازش دیگر استفاده می‌شود. شاخص X^2/df در صورتی که کمتر از ۳ باشد بیانگر برازش مطلق خوب است و اگر کمتر از ۵ باشد قابل قبول است. مقادیر قابل قبول برای شاخص نیکویی برازش^۱ بیش از ۰/۹۰ است. همچنین جذر میانگین مربع باقیمانده‌ها^۲ برای مقادیر کمتر از ۰/۰۸ بیانگر برازش قابل قبول و کمتر از ۰/۰۵ بیانگر برازش عالی مدل است. همچنین شاخص برازش تطبیقی^۳ (CFI)، شاخص برازش نرم‌شده^۴ (NFI) و شاخص توکر-لوییس^۵ (TLI) برای مقادیر بیشتر از ۰/۹۰ بیانگر برازش قابل قبول و برای مقادیر بیشتر از ۰/۹۵ نشان‌دهنده برازش مطلوب هستند (پهلوان‌شریف و مهدویان، ۱۳۹۴؛ کلانین، ۲۰۱۰). با توجه به جدول ۸ مقدار شاخص‌های NFI، TLI، CFI، GFI و RMR نشان‌دهنده برازش قابل قبول و X^2/df بیانگر برازش خوب مدل ۴ عاملی پرسشنامه عملکرد شغلی حسابداران محقق ساخته است. بنابراین، از آنجا که فرضیه صفر (عدم برازش) در سطح خطای یک درصد (سطح اطمینان ۰/۹۹) رد می‌شود، اما شاخص‌های جایگزین برازش مطلوب را نشان می‌دهند، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود و مدل چهارعاملی از روایی سازه کافی برخوردار است.

در پیوست الف، پرسشنامه نهایی همراه با گویه‌های هر عامل به صورت طبقه‌بندی شده آمده است. از جمع گویه‌هایی که بر روی هر عامل قرار می‌گیرند، آن عامل شغلی محاسبه می‌شود. در صورتی که عملکرد کلی شغلی حسابدار مد نظر باشد ابتدا گویه‌های عملکرد شغلی غیرمولد معکوس می‌شوند، سپس از جمع ۲۲ گویه عملکرد شغلی کلی حسابدار به دست می‌آید. در جدول شماره ۹ همبستگی بین مقیاس عملکرد شغلی حسابداران با مهارت مقدماتی حسابداری برای تعیین روایی ملاکی پیش‌بین پرسشنامه محقق ساخته و پاسخ به فرضیه پژوهشی دوم آمده است. به گفته کوهن (۱۹۸۸)، اگر مقدار r در حدود ۰/۱۰ تغییر کند، اندازه اثر کم است، اگر r حدود ۰/۳۰ تغییر کند، متوسط، و اگر r بیش از ۰/۵۰ تغییر کند، اندازه اثر بزرگ است. با توجه به مقادیر جدول اندازه اثر برای رابطه بین مهارت مقدماتی حسابداری و عملکرد

۱ Goodness of Fit Index

۲ Root Mean Square of Residuals

۳ Comparative Fit Index

۴ Normed Fit Index

۵ Tucker-Lewis Index

کلی شغلی حسابداران اندازه اثری متوسط است. همان‌طور که از این جدول مشاهده می‌شود، بین عملکرد کلی شغلی حسابداران و نمره مهارت‌های مقدماتی در حسابداری رابطه مثبت و معنی‌دار در سطح خطای یک درصد وجود دارد ($p < 0/01$ و $t = 0/414$). مقدار مثبت رابطه بین مهارت مقدماتی حسابداری و عملکرد کلی شغلی حسابداران با پیش‌بینی نظری هماهنگ است. زیرا انتظار می‌رود حسابدارانی که مهارت‌های مقدماتی بالاتری دارند، دارای عملکرد شغلی بالاتری در حسابداری باشند. برای ابعاد عملکرد زمینه‌ای ($p < 0/01$ و $t = 0/178$) و وظیفه‌ای ($p < 0/01$ و $t = 0/202$) روابط مثبت و در سطح خطای یک درصد معنی‌دار است. رابطه عملکرد شغلی غیرمولد حسابدار با مهارت مقدماتی حسابداری منفی و در سطح خطای یک درصد معنی‌دار است ($p < 0/01$ و $t = -0/557$). در نتیجه فرضیه پژوهشی دوم برای ابعاد زمینه‌ای، وظیفه‌ای، غیرمولد و مقیاس کلی عملکرد شغلی حسابدار در سطح خطای یک درصد تأیید می‌شود. برای بعد عملکرد انطباقی علیرغم مثبت رابطه آن با مهارت‌های مقدماتی رابطه آن در سطح خطای ۵ درصد معنی‌دار نیست.

جدول ۹: همبستگی بین عملکرد شغلی حسابدار و مهارت‌های مقدماتی در حسابداری

عملکرد شغلی	مهارت‌های مقدماتی	عملکرد کلی	انطباقی	غیرمولد	زمینه‌ای
وظیفه‌ای	۰/۲۰۲**	۰/۷۷۷**	۰/۴۲۵**	-۰/۲۱۷**	۰/۴۲۹**
زمینه‌ای	۰/۱۷۸**	۰/۶۹۹**	۰/۳۷۰**	-۰/۰۹۵	
غیرمولد	-۰/۵۵۷**	-۰/۵۴۶**	-۰/۱۹۲**		
انطباقی	۰/۰۳۶	۰/۶۴۴**			
عملکرد کلی	۰/۴۱۴**				

$p < 0/01$ **

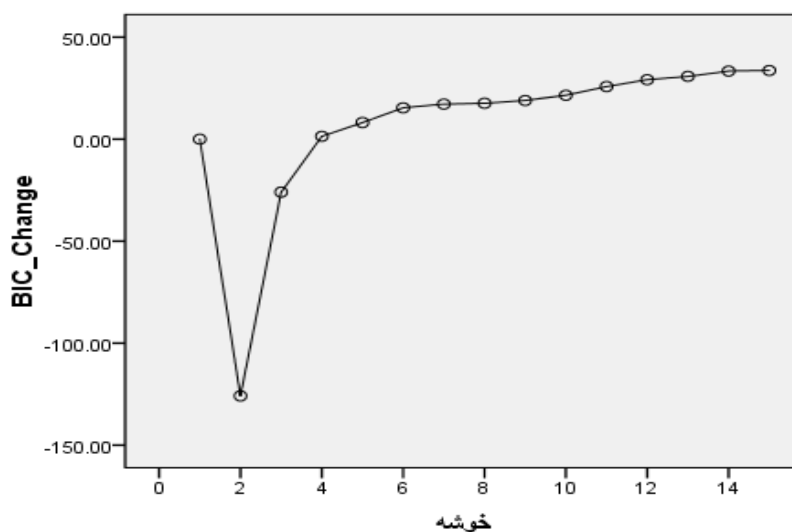
برای بررسی پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی حسابداران ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در جدول شماره ۱۰ آمده است. همان‌طور که از این جدول مشاهده می‌شود برای عامل‌ها یا خرده مقیاس‌های عملکرد شغلی وظیفه‌ای، زمینه‌ای، انطباقی و مقیاس کلی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همسانی درونی بین گویه‌ها بیشتر از ۰/۷۰ بوده و قابل قبول است. برای عملکرد شغلی غیرمولد آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی کمتر از بقیه ابعاد عملکرد شغلی است ولی در حد قابل قبولی است. بنابراین، فرضیه پژوهشی سوم نیز تأیید می‌شود و پایایی پرسشنامه به‌ویژه در حالت کلی و بعد عملکرد شغلی زمینه‌ای تأیید می‌شود.

جدول ۱۰: پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی حسابداران ($n=215$)

عملکرد شغلی	تعداد گویه‌ها	آلفای کرنباخ	پایایی ترکیبی
وظیفه‌ای	۶	۰/۷۸۵	۰/۷۹۴
زمینه‌ای	۶	۰/۸۸۰	۰/۸۸۶
غیرمولد	۶	۰/۷۱۹	۰/۷۳۱
انطباقی	۴	۰/۷۲۷	۰/۷۳۷
کلی	۲۲	۰/۸۲۸	۰/۹۴۳

برای پاسخ به فرضیه چهارم پژوهش ابتدا باید تعداد خوشه‌ها یا گونه‌هایی که توسط ۴ خرده مقیاس‌های پرسشنامه عملکرد شغلی حسابداران تشکیل می‌شود، برآورد شوند. در شکل شماره ۳ تغییرات ملاک اطلاع بیزی (BIC) در مقابل تعداد خوشه‌ها نمایش داده شده است. کمترین مقدار مشاهده شده در این شکل نشان‌دهنده تعداد خوشه‌هایی است که برآورد می‌شوند. همانطور که از این شکل مشاهده می‌شود کمترین مقدار تغییرات ملاک اطلاع بیزی برای ۲ خوشه بوده است. بنابراین تعداد گونه‌های حسابداران $K=2$ گونه در نظر گرفته می‌شود.

شکل ۳: تغییرات ملاک اطلاع بیزی در مقابل تعداد خوشه‌ها



برای گونه‌شناسی حسابداران از روش خوشه‌بندی سلسله‌مراتبی^۱ با روش وارد^۲ استفاده شد، همچنین رده‌بندی حسابداران به ۲ خوشه با کمترین فاصله اقلیدسی است. خلاصه نتایج خوشه‌بندی در جدول ۱۱ گزارش شده است. طبق نتایج این جدول ۱۱۱ نفر از حسابداران به خوشه اول و ۱۰۴ نفر آنها به خوشه دوم رده‌بندی شده‌اند. با مقایسه میانگین هر یک از ابعاد عملکرد شغلی با آزمون من-ویتی مشاهده می‌شود برای عامل‌ها یا خرده‌مقیاس‌های مثبت عملکرد شغلی وظیفه‌ای، زمینه‌ای و انطباقی در سطح خطای یک درصد میانگین خوشه اول بیشتر از میانگین خوشه دوم است. همچنین، برای خرده‌مقیاس منفی عملکرد شغلی غیرمولد میانگین خوشه دوم در سطح خطای یک درصد بیشتر از میانگین خوشه اول است. بنابراین، خوشه اول می‌تواند گونه بهنجار یا نرمال شغلی حسابداران باشند و گونه دوم که در خرده‌مقیاس عملکرد غیرمولد دارای میانگین بیشتری است، گونه نابهنجار یا غیرنرمال هستند. بنابراین، پرسشنامه ساخته شده برای عملکرد شغلی حسابداران توانایی گونه‌شناسی حسابداران را دارد و فرضیه پژوهشی چهارم در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌شود.

جدول ۱۱: مقایسه عملکرد حسابداران برای ۲ گونه نرمال ($n_1=111$) و غیرنرمال ($n_2=104$)

عملکرد شغلی	گونه	میانگین	انحراف معیار	Z	مقدار احتمال
وظیفه‌ای	نرمال	۲۶/۷۳۹	۲/۲۴۷	۷/۱۱۴	۰/۰۰۰۱
	غیرنرمال	۲۳/۳۶۵	۳/۱۹۹		
زمینه‌ای	نرمال	۲۸/۴۹۵	۱/۳۳۱	۱۱/۲۷۷	۰/۰۰۰۱
	غیرنرمال	۲۳/۳۷۵	۳/۳۳۰		
غیرمولد	نرمال	۹/۳۶۰	۳/۲۷۲	-۴/۵۶۲	۰/۰۰۰۱
	غیرنرمال	۱۱/۴۴۲	۳/۲۰		
انطباقی	نرمال	۱۸/۹۷۳	۱/۱۵۶	۹/۱۲۰	۰/۰۰۰۱
	غیرنرمال	۱۶/۷۲۱	۱/۶۹۲		

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیقات گذشته جهت سنجش عملکرد شغلی حسابداران از پرسشنامه‌های کلی و عمومی استفاده شده است، این پژوهش با هدف ساخت و اعتباریابی پرسشنامه عملکرد شغلی با توانایی ارائه ماهیت چند بعدی عملکرد شغلی حسابداران مانند مهارت‌های فردی، توانایی‌های

^۱ Hierarchy Cluster Analysis

^۲ Ward's Method

بین گروهی و استانداردهای اخلاقی و مبتنی بر مدل کوپمنز انجام شد. بعد از جمع آوری اطلاعات لازم و با تحلیل عاملی تأییدی یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه ساخته شده، عملکرد چند وجهی حسابداران را به خوبی اندازه‌گیری می‌کند و طبق مدل کوپمنز گویه‌های این پرسشنامه، علاوه بر نتایج کار می‌تواند رفتارها و فرآیندهای موثر در آن نتایج را نیز، پوشش دهد (کوپمنز و همکاران، ۲۰۱۱). این رویکرد چند بعدی در حرفه حسابداری بسیار حائز اهمیت است، زیرا موفقیت یک سازمان تنها با ارائه اعداد و ارقام و در قالب کیفیت گزارشگری و صورت‌های مالی تعریف نمی‌شود، بلکه براساس پایبندی به استانداردهای اخلاقی، توانایی انجام کار گروهی با همکاران، قبول مسئولیت‌های اضافی، ضمن افزایش عملکرد شغلی فرد، به اثربخشی و افزایش عملکرد کلی سازمان منجر خواهد شد. نتایج نشان داد که این ابعاد را می‌توان در چهار عامل یا خرده مقیاس عملکرد شغلی زمینه‌ای، وظیفه‌ای، غیرمولد و انطباقی اندازه‌گیری کرد.

عملکرد شغلی وظیفه‌ای با ۶ گویه، بر مسئولیت‌های اصلی، شایستگی‌های فنی، دقت و کارایی در وظایف حسابداری مانند گزارش‌دهی مالی، آشنایی با استانداردهای شغلی، افزایش توسعه حرفه‌ای و تحلیل صورت‌های مالی اشاره دارد.

عملکرد شغلی زمینه‌ای با ۶ گویه، به رفتار بین فردی همچون تعامل با حساب‌برسان داخلی و خارجی، عملکرد فرآیندهای مانند همکاری با سایر بخش‌ها، کار گروهی برای کاهش هزینه‌ها و تعامل با اهداف سازمان اشاره دارد.

عملکرد شغلی غیرمولد با ۶ گویه به رفتارهای نابهنجار و مضر در حوزه شغلی حسابداری نظیر عدم دقت در بررسی اسناد، تعلل ورزی و اهمال کاری، عدم توسعه حرفه‌ای مستمر و ناکارآمدی در انجام وظایف حسابداری توجه دارد.

درنهایت عملکرد شغلی انطباقی نیز با ۴ گویه به سازگاری با تغییرات در سیستم حسابداری مانند استفاده از فن‌آوری‌های جدید نظیر نرم‌افزارها، ثبت اسناد حسابداری طبق روال و مدیریت زمان بر اساس نیاز سازمان اشاره دارد.

برای تعیین روائی ملاکی پیش‌بین پرسشنامه همبستگی بین عملکرد شغلی حسابداران با مهارت‌های مقدماتی حسابداری مورد بررسی قرار گرفت و مشاهده شد حسابدارانی که مهارت‌های مقدماتی بالاتری دارند، دارای عملکرد شغلی بالاتری نیز هستند. همچنین تحلیل خوشه‌ای نشان داد که طبق این پرسشنامه عملکرد شغلی حسابداران به دو گونه نرمال (بهنجار) و غیرنرمال (نابهنجار) قابل رده‌بندی است. خرده مقیاس‌های مثبت عملکرد شغلی وظیفه‌ای، زمینه‌ای و انطباقی در خوشه اول (نرمال) بیشتر از خوشه دوم (غیرنرمال) و خرده مقیاس منفی عملکرد شغلی غیرمولد خوشه دوم (غیرنرمال) بیشتر از خوشه اول (نرمال) است. طراحی پرسشنامه‌های چند بعدی با تعداد سوالات کم انعطاف‌پذیری بیشتری داشته و به آسانی برای مشاغل مختلف

ساخته می‌شوند (فاولر، ۲۰۱۳). اگر پرسشنامه کوتاه باشد، پاسخ دهندگان کمتر خسته شده و با انگیزه بیشتری جواب‌ها را می‌دهند و داده‌های دقیق‌تری جمع‌آوری می‌شود (دیلمان و همکاران، ۲۰۱۴) همچنین با محدود کردن تعداد سوالات، بر روی ابعاد اصلی و مهم تمرکز می‌شود (فاولر، ۲۰۱۳) و تحلیل، تفسیر و شناسایی روندها و الگوها آسان‌تر می‌گردد (گراوز و همکاران، ۲۰۰۹). عملکرد شغلی کارکنان مینا و محور اصلی موفقیت سازمان‌ها است (لیو و همکاران، ۲۰۲۰) و تحت تأثیر ویژگی‌های فردی، تناسب فرد با شغل، شرایط محیط کاری و عوامل متعدد دیگری قرار دارد (دیویدسچو و همکاران، ۲۰۲۰). نظریه‌های مختلفی در این زمینه مطرح شده‌اند، از جمله نظریه هدف‌گذاری لاک و لاثام (۲۰۱۳) که بیان می‌کند که اهداف خاص و چالش برانگیز، عملکرد را افزایش می‌دهند. چارچوب مهم دیگر مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) است که بر نقش طراحی شغل در تأثیرگذاری بر انگیزه و عملکرد تأکید دارد. بیکر و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند که ترکیبی از معیارهای کمی و ارزیابی‌های کیفی نتیجه بهتری از عملکرد فرد را نشان می‌دهد. کمالی و همکاران (۱۴۰۱) عملکرد شغلی مطلوب حسابداران را تابعی از عواملی چون تنوع و پیچیدگی موضوعات، حجم زیاد کار، خستگی، کسالت، بی‌اطلاعی، بی‌دقتی و عملیات تکراری می‌داند که باعث افزایش اشتباه می‌شوند. در این پژوهش سعی شد یک ابزار قابل اعتماد و معتبر از لحاظ روایی و پایایی طراحی گردد که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا مدیریت منابع انسانی خود را بهبود بخشند و برای سنجش عملکرد شغلی حسابداران خود را ارتقا دهند. پیشنهاد می‌گردد مراجع تخصصی و حرفه‌ای حسابداری از این پرسشنامه تخصصی و کاربردی برای ارزیابی کیفیت و کارایی عملکرد شغلی حسابداران در انجام وظایف و مسئولیت‌های آنها استفاده نمایند تا با شناسایی نقاط ضعف و قوت، برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای لازم جهت بهبود عملکرد شغلی آنها را طراحی و اجرا کنند. همچنین پژوهشگران می‌توانند از پرسشنامه محقق‌ساخته عملکرد شغلی حسابداران به شیوه‌ای مؤثر و کارآمد استفاده کنند و با انجام پژوهش‌های مقایسه‌ای بین صنایع مختلف یا بین حسابداران در سازمان‌های مختلف به نتایج مفیدی در زمینه بهبود عملکرد شغلی حسابداران دست یابند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش عدم کنترل متغیرهای مداخله‌گر محیطی و سازمانی است که می‌توانند بر روابط بین ابعاد عملکرد شغلی تأثیرگذار باشند. عواملی مانند فرهنگ سازمانی، فشارهای کاری، سیاست‌های مدیریتی، انگیزش شغلی و شرایط اقتصادی ممکن است به عنوان متغیرهای مخدوش‌کننده، تفسیر نتایج تحلیل عاملی را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین، این پژوهش بر اساس خوداظهاری انجام شده است که ممکن است تحت تأثیر تمایل به پاسخ‌دهی اجتماعی مطلوب یا سوگیری‌های شناختی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، این متغیرها به صورت عوامل تعدیل‌گر یا

متغیرهای کنترل مورد بررسی قرار گیرند تا سهم هر یک در تبیین واریانس عملکرد شغلی مشخص شود.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظات اخلاقی

نویسندگان این مقاله از تمام اساتید و حسابداران محترمی که در این پژوهش همکاری داشته‌اند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

پیوست‌ها

الف) پرسشنامه عملکرد شغلی: شرکت‌کننده گرامی لطفاً با توجه به آنچه در عمل انجام می‌دهید به گویه‌های پرسشنامه زیر با علامت گذاشتن در یکی از ستون‌های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نظر خود را بیان کنید.

عامل	پرسشنامه تخصصی عملکرد شغلی حسابداران	میزان توافق				
		کاملاً موافقم	موافقم	نخوردی	مخالفم	کاملاً مخالفم
عملکرد وظیفه‌ای	به عنوان یک حسابدار در تمام زمینه‌های مالی و مالیاتی مرتبط با شغلم، تسلط دارم.					
	من برای کسب مهارت‌های جدید مرتبط با حسابداری مشتاق هستم.					
	من با سامانه‌های مورد نیاز شغلم از قبیل سامانه مودیان، بیمه و مالیات آشنایی دارم.					
	در تهیه صورت‌های مالی طبق استانداردهای جدید مشکلی ندارم.					
	من مسیر و روش‌های رسیدن به توسعه حرفه‌ای در حسابداری را می‌دانم و انجام می‌دهم.					
	برای بررسی و اجرای کامل یک استاندارد حسابداری تلاش کافی را انجام می‌دهم.					
	من به سایر همکاران کم تجربه در فرایندهای حسابداری کمک می‌کنم و آنها را تشویق می‌کنم تا کارشان را تکمیل کنند.					

				در صورت نیاز شرکت به مسئولیت اضافی در حوزه مالی با نگرش مثبت قبول خواهیم کرد.	
				اگر متوجه شوم که هزینه‌های سازمان در حال افزایش است، سعی می‌کنم با پیگیری با سایر بخش‌ها، درست‌ترین تصمیم را اتخاذ کنم.	
				اگر ضعف‌هایی در گزارش حسابرسی به عملکرد شرکت وجود داشته باشد، از پیشنهادات تیم حسابرسی جهت رفع آنها استقبال می‌کنم.	
				جهت رعایت اخلاق حرفه‌ای سعی می‌کنم با حسابرس داخلی تعامل سازنده داشته باشم.	
				به عنوان یک حسابدار می‌توانم با طیف گسترده‌ای از مشتریان ارتباط برقرار کنم.	
				در نقش خود به عنوان یک حسابدار، به طور موثر و کارآمدی کار می‌کنم.*	
				اسناد حسابداری را به صورت سطحی بررسی می‌کنم.	عملکرد
				در صورت نقص مدارک و مستندات نسبت به ثبت سند حسابداری اقدام می‌کنم.	غیرمولد
				به دلیل کم بودن حقوق و مزایای پرداختی به تمام فاکتورهای هزینه و مستندات دریافتی اعتماد می‌کنم.	
				در صورت ایجاد ابهام در ماهیت حساب‌ها، بدون کمک از همکاران بصورت سلیقه‌ای عمل می‌کنم.	
				پرداخت مالیات مضاعف شرکت برای من اهمیتی ندارد.	
				برای ساده کردن فرآیندهای حسابداری و افزایش کارایی از اکسل و نرم‌افزارهای واسط استفاده می‌کنم.	عملکرد
				من به عنوان یک حسابدار وظایف محول شده در بازه‌های زمانی مختلف را به صورت برنامه‌ریزی شده و با اولویت‌بندی، مدیریت می‌کنم و گزارش‌های لازم را تهیه و در اختیار مدیران قرار می‌دهم.	انطباقی

					توانایی تفسیر داده‌های مالی، تجزیه و تحلیل و تعامل بین اطلاعات و بخش‌های مختلف را دارم.
					در ثبت اسناد حسابداری بصورت گزینشی عمل می‌کنم و برخی از اسناد را با تاخیر انجام می‌دهم.*

*گویه‌هایی که باید معکوس شوند.

ب) مهارت‌های مقدماتی در حسابداری

- اگر جمع دارایی‌های شرکتی ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال و بدهی‌های آن ۲۰۰,۰۰۰ ریال باشد سرمایه شرکت.....است.
الف) ۱,۲۰۰,۰۰۰ (ب) ۸۰۰,۰۰۰ (ج) نمی‌دانم
- اگر برای خرید یک قلم دارایی شرکت یک فقره چک به فروشنده تسلیم نماید، حساب..... می‌گردد.
الف) اسناد دریافتنی(بدهکار) (ب) اسناد پرداختنی (بستانکار) (ج) نمی‌دانم
- شرکتی کالایی با بهای ۱,۰۰۰,۰۰۰ ریال و نرخ ارزش افزوده ۱۰٪ خریداری می‌کند حساب مالیات بر ارزش افزوده در دفاتر شرکت.....می‌گردد.
الف) ۱۰۰,۰۰۰- بدهکار (ب) ۱۰۰,۰۰۰- بستانکار (ج) نمی‌دانم
- در تاریخ ابتدای آذر ماه ۱۴۰۳ مبلغ ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال برای بیمه یکساله خودروی شرکت پرداخت شده است، هزینه بیمه در سال ۱۴۰۳ چقدر است؟
الف) ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ (ب) ۴,۰۰۰,۰۰۰ (ج) نمی‌دانم
- شرکتی مبلغ ۱۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال تجهیزات اداری بصورت نسیه خریداری نمود کدام حساب بدهکار می‌گردد.
الف) موجودی تجهیزات (ب) ائانه اداری (ج) نمی‌دانم
- در یک موسسه خدماتی موجودی ملزومات اداری اول سال ۲۰,۰۰۰ ریال است در طی سال هم مبلغ ۶۰۰,۰۰۰ ریال مجدداً خریداری گردید، اگر در پایان سال طبق شمارش فقط مبلغ ۳۵,۰۰۰ ریال از آن باقی مانده باشد، هزینه ملزومات چقدر است؟
الف) ۵۸۵,۰۰۰ (ب) ۵۶۵,۰۰۰ (ج) نمی‌دانم
- در تاریخ اول دی ماه قرارداد ۶ ماهه‌ای به مبلغ ۳,۶۰۰,۰۰۰ ریال منوط به تأیید کارشناس، جهت نصب دستگاه حرارتی در یک ساختمان توسط موسسه خدماتی آلفا منعقد گردید. در پایان سال حساب..... به مبلغ ۱,۸۰۰,۰۰۰ ریال بستانکار می‌گردد.
الف) پیش دریافت درآمد (ب) درآمد (ج) نمی‌دانم
- حساب برداشت صاحب موسسه با کدام حساب بسته می‌شود.

- الف) سود و زیان (ب) سرمایه (ج) نمی دانم
 ۹. طبق قواعد حسابداری افزایش در حساب هزینه‌ها ماهیتاً..... می‌گردد.
- الف) بدهکار (ب) بستانکار (ج) نمی دانم
 ۱۰. نحوه رفتار با تخفیفات تجاری در دفاتر خریدار و فروشنده چگونه است؟
- الف) ثبت می‌شوند (ب) ثبت نمی‌شوند (ج) نمی دانم
 ۱۱. هنگام صادر کردن چک برای انجام یک رویداد مالی کدام حساب بستانکار می‌شود؟
- الف) بانک (ب) اسناد پرداختنی (ج) نمی دانم
 ۱۲. حساب استهلاک انباشته با ماهیت بستانکار در کدام سمت ترازنامه نوشته می‌شود؟
- الف) چپ (ب) راست (ج) نمی دانم

فهرست منابع

- ابراهیمی‌راد، سید سجاد. (۱۳۹۷)، نقش حسابداران در توسعه‌ی پایدار، انجمن حسابداران خیره ایران.
- پهلوان‌شریف، سعید و مهدویان، وحید. (۱۳۹۴)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با AMOS. تهران، انتشارات بیشه.
- حمزوی، حسین؛ خادمی، عبدالواسع؛ محبی، عاطفه. (۱۴۰۲)، تأثیر سبک رهبری اصیل بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی با نقش میانجی خودکارآمدی اجتماعی. مدیریت دانشگاهی، ۲(۲): صص ۲۰-۴۸.
- دهقانی، مصطفی؛ حقیقت نائینی، غلامرضا؛ زبردست، اسفندیار. (۱۴۰۱)، گونه‌شناسی فضاهای دانش‌بنیان. فصلنامه مطالعات شهری، ۱۱(۴۲): صص ۱۰۳-۱۱۷.
- دین پژوه، فاطمه و واقفی، طیبه. (۱۳۹۳)، نقش ویژگی‌های فردی بر عملکرد شغلی حسابداران حرفه‌ای، کنفرانس بین‌المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران.
- سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
- شاهنده، محمدعلی؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ شریفی راد، محمدصادق؛ شاکر اردکانی، محمد. (۱۴۰۳)، واکاوی مکانیسم تأثیرگذاری نظارت توهین‌آمیز، رفتار کاری غیرمولد و انگیزش درونی بر رابطه‌ی میان مهارت سیاسی و عملکرد شغلی، پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۱۰(۲): ۹۷-۱۲۰.
- شکرکن، حسین؛ نعمی، عبدالزهره؛ نیسی، عبدالکاسم؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰)، بررسی رابطه‌ی خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. علوم تربیتی، ۸(۲): صص ۱-۲۲.

صادقی، محمدصادق. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی با عملکرد مدیران راهور تهران بزرگ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.
 صالحی دشتی، محمدرضا و ساعدی، رحمان. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عوامل فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان. حسابداری سلامت، دوره ۹، شماره ۱، صص ۴۱-۶۰.

عباسی، میلاد؛ منظم، محمدرضا؛ شمسی پور، منصور؛ عرب علی بیک، حسین. (۱۴۰۰). مدل های ارزیابی عملکرد شغلی فردی: یک مطالعه مروری نظامند، بهداشت و ایمنی کار، ۱۱(۴): ۶۲۷-۶۴۴.

قندهاری، مهتاب؛ بحرالعلوم، حسن؛ دهقان پوری، حوریه. (۱۴۰۱). تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی با نقش میانجی تعهد سازمانی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۰(۲۹): ۲۵۹-۲۸۸.

کمالی، سمیرا؛ کرمی، رسول؛ کارگرپور، خاطره. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران: مطالعه موردی ادارات منطقه آزاد اروند. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۷(۱۳): ۲۹۸-۳۳۴.

کمالی، سمیرا؛ کرمی، رسول؛ کارگرپور، خاطره. (۱۴۰۳). طراحی مدل ساختاری رابطه خودکارآمدی با عملکرد شغلی از طریق نقش میانجی سلامت روان و سرسختی ذهنی حسابداران. مطالعات حسابداری و حسابرسی، ۱۳(۵۰): ۱۱۵-۱۳۶.

کیازاد، کیانا و رحیمی، حسین. (۱۴۰۲). تأثیر کیفیت گزارشگری مالی بر رابطه بین نزدیک بینی سرمایه گذاران و عملکرد شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار.

مرادی، مهدی؛ مرنندی، زکیه؛ محسنی، ایمان. (۱۳۹۶). رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹(۱۹): ۹۷-۱۱۶.
 مهدی‌زاده، علی. (۱۳۹۱). پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان بر اساس توانمندسازی، رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه‌های روانشناختی، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد گرایش: صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان.

Abdelmoula, L. ۲۰۲۱. Effect of the Association of Gender and Specialization on the Relationship between Job Satisfaction and Performance in the Tax Field: Tunisian Context. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, ۹(۱): ۳۶۲-۳۷۲.

- Akgunduz, Y. ۲۰۱۵. The influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, ۲۷(۶): ۱۰۸۲-۱۰۹۹.
- Aqqad, N., B. Obeidat, A. Tarhini, and R. E. Masa'deh, ۲۰۱۹. The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. *International Journal of Human Resources Development and Management*, ۱۹(۳): ۲۲۵-۲۶۵.
- Baker, D. J., and S. Decker, and J. Smith. ۲۰۱۶. Evaluating teacher performance: A multidimensional approach. *Journal of Educational Research*, ۱۰۹(۲): ۱۲۳-۱۳۵.
- Bernardin, H. J., and R. W. Beatty. ۱۹۸۴. Performance appraisal: Assessing human behavior at work. (No Title).
- Bhimani, A., and L. Willcocks. ۲۰۱۴. Digitisation, 'Big Data' and the transformation of accounting information. *Accounting and business research*, ۴۴(۴): ۴۶۹-۴۹۰.
- Bobryshev, A. N., G. S. H. Dudaev, N. F. Krivorotova, M. A. Vahrushina, and L. A. Meshcheryakova. ۲۰۲۱. Features of professional and psychological training of an accountant-analyst for making management decisions in an economic crisis. In *The Challenge of Sustainability in Agricultural Systems: Vol(۲)*: ۳۱۷-۳۲۷.
- Bontis, N., and A. Serenko. ۲۰۰۷. The moderating role of human capital management practices on employee capabilities. *Journal of knowledge management*, ۱۱(۳): ۳۱-۵۱.
- Borman, W. C. ۱۹۹۳. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*; San Francisco: Jossey-Bass.
- Boudabbous, S. ۲۰۲۰. The relationship between job satisfaction and performance at work: case of Tunisian accounting firms. *Accounting*, ۶(۳): ۲۳۱-۲۴۰.
- Campbell, J. P. ۱۹۹۰. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Carpini, J. A., S. K. Parker, and M. A. Griffin. ۲۰۱۷. A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, ۱۱(۲): ۸۲۵-۸۸۵.

- Choy, J., D. McCormack, and N. Djurkovic. ۲۰۱۶. Leader-member exchange and job performance: The mediating roles of delegation and participation. *Journal of Management Development*, ۳۵(۱): ۱۰۴-۱۱۹.
- Cohen, J. ۱۹۸۸. *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (۲nd Ed.). New York: Routledge.
- Cohen, J. ۲۰۱۳. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Cortina, J. M. ۱۹۹۳. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, ۷۸(۱): ۹۸.
- Costello, A. B., and J. Osborne. ۲۰۰۵. Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, ۱۰(۱).
- Davidescu, A. A., S. A. Apostu, A. Paul, and I. Casuneanu. ۲۰۲۰. Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, ۱۲(۱۵): ۶۰۸۶.
- Denizli, F., and Z. Kinis. ۲۰۲۵. The Effect of Ethical and Altruistic Leadership Behaviors on Job Performance and Turnover Intention: The Case of a Public Hospital. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, ۷(۴): ۱۱۲۳-۱۱۳۳.
- Dillman, D. A., J. D. Smyth, and L. M. Christian. ۲۰۱۴. *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method*. John Wiley & Sons.
- Fowler Jr, F. J. ۲۰۱۳. *Survey research methods*. Sage publications.
- Griffin, M. A., A. Neal, and S. K. Parker. ۲۰۰۷. A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, ۵۰(۲): ۳۲۷-۳۴۷.
- Groves, R. M., F. J. Fowler, M. P. Couper, J. M. Lepkowski, E. Singer, and R. Tourangeau. ۲۰۰۹. *Survey Methodology*. Wiley.
- Gülşen, B.Y.C. ۲۰۲۰. *Examining the Relationship between Talent Management, Job Motivation and Job Performance in Academicians* (Unpublished Master Thesis). Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt University Institute of Health Sciences.
- Gupta, P. K., J. Thimmapuram, P. Krishna, Y. Karmarkar, and D. K. Madhusudhan. ۲۰۲۲. The effect of Heartfulness meditation program

- on burnout and satisfaction with life among accounting professionals. *Global Advances in Health and Medicine*, ۱۱.
- Hackman, J. R., and G. R. Oldham. ۱۹۷۵. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, ۶۰(۲): ۱۵۹.
- Hair, J. F., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt. ۲۰۱۷. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications Inc.
- Hersey, P., and M. Goldsmith. ۱۹۸۰. A situational approach to performance planning. *Training & Development Journal*, ۳۴(۱۱): ۳۸-۴۴.
- Hunt, S. T. ۱۹۹۶. Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Personnel Psychology*, ۴۹(۱): ۵۱-۸۳.
- Ieong, C. Y., and D. Lam. ۲۰۱۶. Role of internal marketing on employees' perceived job performance in an Asian integrated resort. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, ۲۵(۵): ۵۸۹-۶۱۲.
- Kaltiainen, J., and J. Hakanen. ۲۰۲۲. Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership, *BRQ Bus. Res. Q.*, ۲۵(۱): ۲۸-۴۳.
- Kaplan, R. S., and D. P. Norton. ۲۰۰۲. *The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment (Vol.۲)*, Boston, MA: Harvard Business school press.
- Kass, R. E., and A. E. Raftery. ۱۹۹۵. Bayes factors. *Journal of the american statistical association*, ۹۰(۴۳۰): ۷۷۳-۷۹۵.
- Khatib, S. F., D. F. Abdullah, A. A. Elamer, and R. Abueid. ۲۰۲۱. Nudging toward diversity in the boardroom: A systematic literature review of board diversity of financial institutions. *Business strategy and the environment*, ۳۰(۲): ۹۸۵-۱۰۰۲.
- Koopmans, L., C. M. Bernaards, V. H. Hildebrandt, D. Lerner, H. C. de Vet, and A. J. Van der Beek. ۲۰۱۶. Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, ۵۳(۳): ۶۰۹-۶۱۹.
- Koopmans, L., C. M., Bernaards. V. H., Hildebrandt. D. Lerner, H. C. de Vet, and A. J. Van der Beek. ۲۰۱۱. Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, ۵۳(۸): ۸۵۶-۸۶۶.

- Koopmans, L., C. M., Bernaards. V. H., Hildebrandt. D. Lerner, H. C. de Vet, and A. J. Van der Beek. ۲۰۱۳. Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*, ۶۲(۱): ۶-۲۸.
- Lawshe, C. H. ۱۹۷۵. A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology/Berrett-Koehler Publishers*.
- Liu, Y., K.T. Hau, H. Liu, J. Wu, X. Wang, and X. Zheng. ۲۰۲۰. Multiplicative effect of intrinsic and extrinsic motivation on academic performance: A longitudinal study of Chinese students. *Journal of Personality*, ۸۸(۳): ۵۸۴-۵۹۵.
- Locke, E. A., and G. P. Latham. ۲۰۱۳. Goal setting theory: The current state. In *New developments in goal setting and task performance*, (pp: ۶۲۳-۶۳۰). Routledge.
- Lousã, E. P., M. P. Alves, and L. Koopmans. ۲۰۲۴. Adaptation and Validation of the Individual Work Performance Questionnaire into a Portuguese Version. *Administrative Sciences*, ۱۴(۷): ۱۵۰.
- Manly, B. F. J. ۱۹۹۴. *Multivariate Statistical Methods: A Primer*. New York: Chapman & Hall.
- Mohamad, M., and J. Jais. ۲۰۱۶. Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, ۳۵: ۶۷۴-۶۸۲.
- Murphy, K. R. ۱۹۸۹. *Dimensions of job performance*.
- Mutua, J., R. Kimanthi, and J. Kinyili. ۲۰۲۴. Human Capital Investment and Organizational Performance: A Theoretical Review.
- Nguyen-Duc, T., L. P. Nguyen, T. T. Phuong, H. T. H. Nguyen, and V. T. H. Cao. ۲۰۲۴. Validation of individual work performance questionnaire in a Vietnamese context. *European Journal of Training and Development*, ۴۸(۹): ۸۹۶-۹۱۶.
- Nunnally, J. C. and I. H. Bernstein. ۱۹۹۴. *Psychometric theory* (۳rd ed.). McGraw-Hill.
- Organ, D. W. ۱۹۸۸. *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*: Lexington Books/DC Heath and Com.
- Pallant, J. ۲۰۰۷. *SPSS survival manual—A step by step guide to data analysis using SPSS for windows* (۳rd ed.), Maidenhead: Open University Press.