

## عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان

دکتر محمد محمدی<sup>۱\*</sup>، دکتر سمانه طریقی<sup>۲</sup>، نگین طایفه آقاخان هشترودی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۸

### چکیده

عملکرد حسابرسان شاغل در گروه‌های حسابرسی می‌تواند کیفیت حسابرسی را نیز تحت تأثیر قرار دهد و باعث کاهش اثربخشی در جمع‌آوری شواهد حسابرسی شود. این رفتارها، کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به اعتبار حرفه نیز خدشه وارد می‌سازد. هدف از پژوهش حاضر، شناخت عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای کاهنده کیفیت رایج بین حسابرسان اجرایی در سطح ارشد و ارتباط آن با رضایت شغلی آنان است.

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی و روش گردآوری مباحث نظری آن، کتابخانه‌ای است. داده‌های لازم برای تحقق بخشیدن به اهداف پژوهش، با استفاده از پرسشنامه، جمع‌آوری شده و سپس با استفاده از روش رگرسیون چندگانه، تلاش شده است صحت فرضیه‌های پژوهش آزمون شود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد از میان شاخص‌های رضایت شغلی، بین سه عامل سازمانی، شامل «حقوق و دستمزد»، «ترفیعات» و «مشارکت در تصمیم‌گیری» و سه عامل محیطی شامل «سبک سرپرستی»، «گروه کاری» و «رهبری و مدیریت» با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معناداری وجود دارد. از سوی دیگر، بین ماهیت کار و عوامل فردی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

**کلیدواژه‌ها:** رضایت شغلی، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی.

### مقدمه

تصمیم‌گیری و رفتار افراد، سعی در رفع این مشکل کرد. دی آنجلو<sup>۴</sup> (۱۹۸۱)، کیفیت حسابرسی را این‌گونه تعریف کرده است:

ارزیابی (استنباط) جامعه از احتمال اینکه حسابرس، موارد تحریفات بااهمیت در صورت‌های مالی یا سیستم حسابداری صاحب کار را کشف کند و در صورت کشف تحریف بااهمیت، آن را گزارش دهد؛ احتمال اینکه حسابرس، موارد تحریفات

براساس اظهارات شرکای حسابرسی، حسابرسان پس از مدتی فعالیت در این حرفه، از کار حسابرسی احساس خستگی می‌کنند و اکثر آنان تمایل پیدا می‌یابند که در حوزه حسابداری، فعالیت خود را ادامه دهند (باصری و نیکبخت نورو، ۱۳۸۴). این وضعیت برای مؤسسات حسابرسی هزینه مضاعف ایجاد می‌کند و همچنین، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد که می‌توان با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر

mmohammadi4166@gmail.com

samanehtarighi@gmail.com

mo\_1222@yahoo.com

4. De Angelo, L.

\*۱. دکترای مدیریت اجرایی کسب و کار (DBA)، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران،

۲. دکترای اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم تحقیقات تهران،

۳. کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه غیرانتفاعی خاتم،

به‌دست آمده از این پژوهش نیز مانند پژوهش‌های پیشین، حاکی از این است که اثربخشی کیفیت حسابرسی گاهی اوقات به‌دلیل عدم اجرای صحیح مراحل کاری ازسوی حسابرسان به‌مخاطر می‌افتد.

کاسیگوا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۳)، به بررسی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. آنان معتقدند بیشتر پژوهش‌ها، حول رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در کشورهای توسعه‌یافته انجام شده است. بنابراین، گروه مذکور تصمیم گرفتند این پژوهش را در کشورهای در حال توسعه یا توسعه‌نیافته، مانند اوگاندا انجام دهند. آنان در پژوهش خود، ۱۲۷ مؤسسه حسابرسی را بررسی کردند و به تجزیه و تحلیل رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. آنان دریافتند که رایج‌ترین رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی، «پذیرفتن اظهارات شفاهی صاحبکاران» و کمترین رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی، «عدم بررسی موضوعات سؤال‌برانگیز» است که به‌طور غیرمنتظره در فرایند کار حسابرسی پیش می‌آید. درواقع رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در حسابرسان مختلف، متفاوت است.

گارسیا الیک<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، رضایت شغلی را براساس سه محور بیان کردند: توقعات و انتظارات افراد در رابطه با موقعیت‌های واقعی، میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی و سطح ابقای ارزش‌های مهم.

مرهات<sup>۳</sup> و هاولکا<sup>۴</sup> (۲۰۱۰)، برای تدوین نظریه فرایند حسابرسی و به‌کارگیری روش‌های جمع‌آوری اطلاعات به‌طور گروهی، پژوهش خود را آغاز کردند تا بتوانند چارچوبی را برای عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی، ارائه کنند. آنان بیش از ۲۶۰ شاخص تأثیرگذار را بر کیفیت حسابرسی مشاهده کردند، اما فقط توانستند عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی را به‌طور اسمی طبقه‌بندی کنند و موفق نشدند مستندات عینی برای پشتیبانی از چارچوب نظری خود فراهم سازند. یکی از اهداف این پژوهش، بررسی تجربی عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است.

باهمیت را کشف و کیفیت حسابرسی را در قالب دانش و توانایی حسابرسان بیان کند؛ و احتمال اینکه حسابرس، موارد تحریفات بااهمیت کشف‌شده را گزارش کند، کیفیت حسابرسی را در قالب انگیزه وی برای افشاگری عنوان می‌کند.

بنابراین، عملکرد حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است. بر همین اساس، در این پژوهش، رابطه بین رضایت شغلی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی که ناشی از عدم تقارن اطلاعاتی و تفاوت موقعیت بین شرکا و اعضای تیم‌های حسابرسی است، بررسی شده است.

قصور حسابرسان در اجرای صحیح مراحل حسابرسی را می‌توان به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نسبت داد. رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی که ناشی از اعمال حسابرسان در طی دوره حسابرسی است، سبب کاهش اثربخشی در جمع‌آوری شواهد حسابرسی می‌شود. این رفتارها ممکن است کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهند و نیز به اعتبار حرفه خدشه وارد کنند.

رضایت شغلی کارکنان، از مسائل رفتاری بسیار مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود و خود تعیین‌کننده بسیاری از دیگر متغیرهای سازمانی است. مطالعات متعدد نشان داده است که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار و بالا بردن روحیه کارکنان است. همچنین، رضایت شغلی بر مسائل مهمی مانند میزان تأخیر، غیبت، ترک خدمت و نیز بر کارایی و اثربخشی فردی، مانند میزان تولید و بهره‌وری فرد تأثیر می‌گذارد.

### پیشینه پژوهش

علی‌رغم تفاوت در سؤالات و الگوی به‌کاررفته در این پژوهش با پژوهش‌های داخلی و خارجی که قبلاً در زمینه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی انجام گرفته است، نتایج

1. Kasigwa, G.

2. Garcia Alic

3. Merhout, J.

4. Havelka, D.

مطالعات خود را در دانشگاه بایلور با نمونه آماری، شامل ۲۰۰ حسابرس مستقل انجام داد و به رابطه مثبت تردید حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی پی برد؛ به طوری که حسابرسی که تردید حرفه‌ای بیشتری دارند، حسابرسی با سطح کیفیت بالاتری را ارائه می‌کنند.

ویدن می‌یر<sup>۳</sup> و رامامورتی<sup>۴</sup> (۲۰۰۶)، با توجه به بیشتر احساس شدن نیاز به حسابرس، پژوهشی را درباره درک سازمان‌ها از حسابرسی و عوامل محیطی سازمان‌ها انجام دادند. آنان در پژوهش خود، ۴۵۰ شرکت را بررسی کردند که از سوی مؤسسات خصوصی حسابرسی شده بودند و تنها به تجزیه و تحلیل جنبه‌های شخصیتی حسابرسان در فرایند حسابرسی پرداختند. آنان دریافتند که با پیشرفت فناوری اطلاعات و پیچیده‌تر شدن اطلاعات مالی، حسابرسی، یکی از موضوعاتی است که دائم نیاز به به‌روزرسانی و ارتقای کیفیت دارد؛ و شخصیت، رفتار و رضایت شغلی حسابرسان نقش به‌سزایی در این باره دارد.

هرباچ<sup>۵</sup> (۲۰۰۱)، در پژوهشی با عنوان «کیفیت حسابرسی»، عوامل مؤثر بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را بررسی کرد. وی در پژوهش خود، تأثیر عوامل نقض یا اجرای قرارداد روانی، تعهدات عاطفی سازمانی، درک کنترل کیفیت در داخل مؤسسه و کمتر گزارش کردن زمان کاری را بر سه رفتار، شامل رفتارهای سرپرستی، رفتارهای حرفه‌ای و رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی بررسی کرده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که آموزش حرفه‌ای، استقلال کاری، روابط مناسب در میان کارکنان، فضای مناسب شغلی و درک کنترل کیفیت با رفتارهای کاهنده کیفیت رابطه معناداری دارد. همچنین، آموزش حرفه‌ای، استقلال کاری و تعهدات عاطفی سازمانی و کمتر گزارش کردن زمان کاری، با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی مرتبط است و نیز اینکه آموزش حرفه‌ای، استقلال در کار، فرصت‌های شغلی در داخل و خارج از مؤسسه و تنوع در کار با رفتارهای

کرام<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان «ضرب اخلاقی اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی»، ویژگی‌های اساسی عمل/رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را بررسی کردند. به عقیده آنان، از آنجا که رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، ممکن است ناشی از قضاوت‌های اخلاقی باشد، می‌توان بررسی کرد که آیا چنین رفتارهایی بر اساس ضرب اخلاقی فرق می‌کنند یا خیر. آنان به این منظور، بررسی کردند که آیا درک حسابرسان از هفت عمل/ رفتار کاهنده کیفیت حسابرسی با توجه به سه عامل: اجماع اجتماعی، بزرگی یا اهمیت پیامدها و احتمال تأثیر، فرق می‌کنند؟

نتایج نشان داد که در رابطه با اجماع اجتماعی، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی (سوءعملکردها) تفاوت‌های چندانی با هم ندارند، ولی در ارتباط با احتمال تأثیر و اهمیت پیامدها تفاوت معناداری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش بیان می‌کنند که رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از لحاظ ضرب اخلاقی فرق می‌کنند؛ بنابراین تصمیم حسابرسان درباره ارتکاب به عمل‌های کاهنده کیفیت حسابرسی، ممکن است نتیجه احتمالی درباره خود موضوع عمل‌های کاهنده کیفیت حسابرسی باشد.

هرت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، بیشترین تحقیقات را در جهان درخصوص تردیدگرایی، طی سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۸، انجام داد. در سال ۲۰۰۳، هرت و همکارانش مدل نظری از تردید حرفه‌ای را در دو حوزه فلسفه تردیدگرایی و ادبیات حسابداری حرفه‌ای ارائه دادند. آنها مدل تردید حرفه‌ای را به‌عنوان ساختار چندبعدی با ۶ ویژگی یا شاخص ارائه کردند. سه شاخص اولیه، مرتبط با آزمون اسناد و مدارک بود که عبارت‌اند از: الف - ذهن پرسشگر، ب - تعلیق قضاوت و ج - تحقیق برای کسب شواهد. مؤلفه چهارم نیز فهم میان‌فردی یا درک متقابل است. مؤلفه پنجم و ششم با ابتکار کارکنان در انجام عمل بر مبنای شواهد کسب‌شده مرتبط است و شامل اعتماد به نفس و خودرأیی است. هرت در سال ۲۰۰۸،

1. Coram, P.

2. Hurr

3. Weidenmier, M. L.

4. Ramamoorti, S.

5. Herrbach, O.

رؤیایی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «ادراک حسابرسان از تأثیر رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرس»، رابطه بین رهبری مورد اعتماد و فرهنگ سازمانی اخلاق محور و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را بررسی کردند و به این نتیجه دست یافتند که رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تحت تأثیر شیوه رهبری و فرهنگ سازمانی اخلاق محور، و فرهنگ سازمانی نیز تحت تأثیر سبک رهبری مؤسسات حسابرسی قرار می‌گیرد.

باقرپور و لاشانی و همکاران (۱۳۹۱)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی حسابرسان را در پژوهش خود با عنوان «دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی آنان»، بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که دیدگاه حسابرسان نسبت به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، در مناطق و سطوح تحصیلی گوناگون، متفاوت است و حسابرسان خانم و آقا در خصوص عوامل مؤثر بر رضایت شغلی دیدگاه یکسانی دارند.

یعقوب‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین شاخص‌های تردیدگرایی و کیفیت حسابرسی»، ارتباط بین کیفیت حسابرسی و تردیدگرایی را بررسی کردند. آنان به این نتیجه رسیدند که بین تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل و کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد.

محمدی (۱۳۹۰)، در تحقیقی با عنوان «رابطه بین معیارهای شخصیتی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی»، ارتباط بین پنج عامل شخصیت (شامل برون‌گرایی، درون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، سازگاری و انعطاف‌پذیری) را با رفتارهای (حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای) کاهنده کیفیت حسابرسی و نیز ارتباط بین تعهدات سازمانی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بررسی کرده است. یافته‌های پژوهش، بیانگر آن است که بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی مطرح شده در پژوهش به‌طور مستقیم رابطه معناداری با شخصیت

سرپرستی نامناسب تیم حسابرسی ارتباط دارد. ویکری و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، پانزده عامل تأثیرگذار بر کیفیت حسابرسی را بررسی کردند و تعداد چهار مورد از آنها را (عوامل سازمانی، برنامه حسابرسی، استقلال و روش‌های حسابرسی) به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت حسابرسی معرفی کردند.

کاتاناک<sup>۲</sup> و واکر<sup>۳</sup> (۱۹۹۹)، مدلی معرفی کردند که نشان می‌دهد کیفیت حسابرسی تابع دو عامل مرتبط با عملکرد حسابرسی است. این دو عامل عبارت‌اند از: توانایی‌های حسابرس (شامل دانش، تجربه، قدرت تجزیه و تحلیل و کارایی فنی) و ویژگی‌های حرفه‌ای (شامل استقلال، عینیت، مراقبت حرفه‌ای، تضاد منافع و قضاوت).

مدل آنان علاوه بر ویژگی‌های عملکرد مذکور، انگیزه‌های اقتصادی (شامل حق الزحمه، مخارج، کارایی، دعاوی حقوقی و خدمات مشاوره‌ای)، ساختار بازار (شامل رقابت، تمرکز صنعت و سازوکارهای قانونگذاری) و وضعیت استخدامی را نیز دربر می‌گیرد.

مالونه<sup>۴</sup> و رابرتز<sup>۵</sup> (۱۹۹۶)، طی پژوهشی در ایالات متحده، مدلی را تدوین کردند که در آن، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بررسی شده است. آنان «ارتباط بین دفعات بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ویژگی‌های شخصیتی و حرفه‌ای حسابرسان، درک کنترل کیفیت، روش بررسی و رویه‌های بررسی، ساختار مؤسسه‌های حسابرسی و برداشت حسابرسان از فشار بودجه زمانی» را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که حسابرسان، کنترل کیفیت، روش‌های بررسی و نیز تنبیهات مؤسسه خود را به‌خوبی درک کرده‌اند که به‌طور معکوس با بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی مرتبط است. به‌علاوه، نتایج نشان داد، حسابرسان سطوح بالاتر که کمتر به تأیید و تشویق نیازمندند، احتمال اینکه مرتکب رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شوند، کمتر است.

1. Vickrey et al.

2. Catanack, A. H., Jr.

3. Walker, P. L.

4. Malone, C. F.

5. Roberts, R. W.

6. need for approval

### فرضیه‌های پژوهش

برای پاسخ به سؤالات مطرح شده در این پژوهش، چهار فرضیه اصلی، طرح و مورد آزمون قرار گرفت. سه فرضیه اول از این چهار فرضیه، هر کدام شامل تعدادی فرضیه‌های فرعی‌اند. در فرضیه‌های فرعی، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به اجزای تشکیل دهنده آنها، تفکیک و تأثیر هریک از آنها بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بررسی شده است.

**فرضیه اول:** بین عوامل سازمانی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.

#### فرضیات فرعی فرضیه اول:

— بین حقوق و دستمزد با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛

— بین ترفیعات با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛

— بین مشارکت در تصمیم‌گیری با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛

— بین اندازه سازمان با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.

**فرضیه دوم:** بین عوامل محیطی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.

#### فرضیات فرعی فرضیه دوم:

— بین سبک سرپرستی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛

— بین گروه کاری با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛

— بین شرایط کاری با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛

— بین رهبری و مدیریت مؤثر با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛

— بین امنیت شغلی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.

**فرضیه سوم:** بین ماهیت کار با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.

حسابرسان دارد. همچنین، بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با تعهدات سازمانی دارای رابطه معنادار به صورت معکوس است.

کازمی و همکاران (۱۳۹۰)، رابطه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و درک حسابرسان را در پژوهشی با عنوان «بررسی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیدگاه قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمان» بررسی کردند. آنان به این نتیجه دست یافتند که رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تحت تأثیر درک حسابرس از اجرا یا نقض قرارداد روانی یا تعهدات عاطفی سازمانی قرار نمی‌گیرد؛ بلکه درک حسابرسان از اجرا یا نقض قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمانی با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معناداری دارد و به‌طور غیرمستقیم کیفیت حسابرسی را از طریق کاستن کارایی و اثربخشی مؤسسات حسابرسی به مخاطره می‌اندازد.

رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)، تأثیر «عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آنان برای تداوم همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی» را بررسی کردند. در این پژوهش، تفاوت‌های احتمالی موجود میان میزان اقدام‌های سرپرستی و سطح رضایت شغلی حسابرسان در مؤسسه‌های بزرگ و کوچک بررسی شده است. نتایج پژوهش آنان، بیانگر این است که انگیزه حسابرسان برای ادامه همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی، با میزان رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری دارد و سه اقدام مهم سرپرستی، شامل ۱. هدایت و راهنمایی، ۲. فراهم‌ساختن شرایط کاری مناسب، ۳. تقسیم صحیح کار با رضایت شغلی حسابرسان و نیز انگیزه آنان برای ادامه همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی به‌طور معناداری رابطه مثبت دارد.

همچنین، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی حسابرسان و میزان اقدام‌های سه‌گانه سرپرستی در سازمان حسابرسی ایران با مؤسسه‌های حسابرسی خصوصی تفاوت معناداری وجود دارد و حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های خصوصی درمورد این سه اقدام، رضایت بیشتری دارند و در نتیجه، رضایت شغلی آنان بیشتر است.

### فرضیات فرعی فرضیه سوم:

- بین تنوع با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛
- بین آزادی عمل با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد؛
- بین احساس مفیدبودن با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه چهارم:** بین عوامل فردی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.

### روش پژوهش

باتوجه به هدف پژوهش، «تعیین ارتباط بین معیارهای رضایت شغلی در حسابرسان با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی»، روش تحقیق براساس هدف، از نوع کاربردی است و از لحاظ گردآوری داده‌ها، از نوع مطالعات توصیفی-پیمایشی، و از لحاظ زمان، مقطعی است؛ یعنی اینکه داده‌ها درباره چند صفت مورد مطالعه در مقطعی از زمان گردآوری شده است. به‌علاوه، در این پژوهش، نظر به اینکه روابط میان متغیرها براساس هدف پژوهش تجزیه و تحلیل می‌شوند، روش تحقیق از نوع همبستگی «مطالعات رگرسیونی» است. جامعه آماری این پژوهش، شامل حسابرسان ارشد (با سابقه حسابرسی ۳ تا ۱۰ سال)، شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی ایران است و دلایل انتخاب این گروه از حسابرسان برای این پژوهش به شرح زیر است:

اول اینکه این گروه، دسته محوری در سلسله‌مراتب شغلی مؤسسه‌های حسابرسی هستند؛ دوم اینکه باتوجه به داشتن حداقل سه سال تجربه حسابرسی در رابطه با موضوع مورد پژوهش، رفتارها و نگرش‌های تثبیت شده دارند.

در این تحقیق، متغیر وابسته، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است که سعی شده است تغییرپذیری در آنها از طریق متغیرهای مستقل (معیارهای رضایت شغلی)، تعیین و بررسی شود. برای جمع‌آوری اطلاعات مبنای پژوهش از دو روش عمده استفاده شده است: ابتدا برای تبیین ادبیات

نظری پژوهش، با استفاده از روش کتابخانه‌ای، مبنای نظری جمع‌آوری شده است. پس از مطالعه نظری، به کمک پرسشنامه طراحی شده، داده‌های مورد نیاز، جمع‌آوری و سپس برای انجام تجزیه و تحلیل‌های آماری، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شده است. پرسشنامه طراحی شده در این پژوهش براساس مبنای نظری و الهام از پرسشنامه پژوهش‌های پیشین طراحی شده است؛ به‌طوری که سؤالات مرتبط با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از کاظمی و همکاران (۱۳۹۰) و محمدی (۱۳۹۰)؛ رؤیایی و همکاران (۱۳۹۱)؛ یعقوب‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱)؛ مالونه و رابرتز (۱۹۹۶)؛ هریچ (۲۰۰۱)؛ کرام و همکاران (۲۰۰۸)؛ مرهات و هاوولکا (۲۰۱۰)؛ کاسیگوا و همکاران (۲۰۱۳) و سؤالات مرتبط با رضایت شغلی از باقرپور و لاشانی و همکاران (۱۳۹۱)؛ رضازاده و همکاران (۱۳۸۷) و گارسیا الیک و همکاران (۲۰۱۱) اقتباس شده است.

### نتایج پژوهش

در جدول ۱، آمار توصیفی مربوط به هریک از متغیرهای رضایت شغلی ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین همه متغیرها به میانه آن نزدیک است و این بیانگر نرمال بودن توزیع متغیرها است. همچنین، خطای استاندارد ضریب کشیدگی و ضریب چولگی بین ۲ و ۲- قرار دارد که بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اصلی و فرعی در جدول ۲ و ۳ نشان داده شده است.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، نتایج به‌دست‌آمده بیانگر آن است که میان ضرایب همبستگی عوامل سازمانی و عوامل محیطی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه منفی و معنادار وجود دارد، به این معنا که هرچه حسابرسان، مدیران و شرکای مؤسسه، عوامل سازمانی و محیطی تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان خود را بیشتر درک کنند، از دفعات بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی کاسته خواهد شد.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای مستقل پژوهش

متغیر مستقل	معیارهای اندازه گیری	میانگین	میانه	مد	انحراف استاندارد	ضریب چولگی	خطای استاندارد ضریب چولگی	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد ضریب کشیدگی
عوامل سازمانی	حقوق دستمزد	۲.۴۸	۲.۵۰	۱.۵۰	۰.۹۹	۰.۲۸	۰.۲۸	-۰.۸۵	۰.۵۵
	ترفیعات	۳.۳۹	۳.۵۰	۴	۱.۰۳	-۰.۵۰	۰.۲۸	-۰.۳۲	۰.۵۵
	مشارکت در تصمیم گیری	۳.۵۴	۳.۶۷	۳.۳۳	۰.۸۷	-۰.۷۵	۰.۲۸	۰.۹۵	۰.۵۵
	اندازه سازمان	۳.۵۸	۳.۶۷	۴	۰.۸۷	-۰.۱۶	۰.۲۸	-۰.۶۱	۰.۵۵
عوامل محیطی	سبک سرپرستی	۳.۳۹	۳.۵۰	۳.۶۳	۰.۸۶	-۰.۵۴	۰.۲۸	-۰.۲۲	۰.۵۵
	گروه کاری	۳.۶۳	۳.۶۷	۳.۶۷	۰.۸۱	-۰.۶۴	۰.۲۸	۰.۴۹	۰.۵۵
	شرایط کاری	۳.۱۷	۳.۱۱	۳.۲۲	۰.۴۸	۰.۸۵	۰.۲۸	۳.۵۷	۰.۵۵
	رهبری و مدیریت	۳.۳۹	۳.۵۰	۳.۵۰	۰.۸۹	-۰.۵۸	۰.۲۸	-۰.۱۷	۰.۵۵
	امنیت شغلی	۲.۹۸	۳	۲.۸۰	۰.۵۷	۰.۶۰	۰.۲۸	۱.۲۳	۰.۵۵
ماهیت کار	تنوع	۳.۱۳	۳	۳	۰.۹۲	-۰.۳۶	۰.۲۸	۰.۰۸	۰.۵۵
	آزادی عمل	۳.۳۱	۳.۵۰	۳.۷۵	۰.۸۳	-۰.۵۶	۰.۲۸	-۰.۴۱	۰.۵۵
	احساس مفید بودن	۳.۳۱	۳.۳۰	۳.۴۰	۰.۴۳	۰.۷۴	۰.۲۸	۳.۴۹	۰.۵۵
	عوامل فردی	۳.۵۴	۳.۵۶	۳.۴۴	۰.۷۲	-۰.۵۴	۰.۲۸	-۰.۰۸	۰.۵۵

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تأیید یا رد فرضیه
۱	عوامل سازمانی	رفتارهای کاهنده	-۰/۵۷۷	۰/۰۴۲	تأیید
۲	عوامل محیطی	کیفیت حسابرسی	-۰/۶۴۳	۰/۰۲۱	تأیید
۳	ماهیت کار		-۰/۱۰۰	۰/۶۷۳	عدم تأیید
۴	عوامل فردی		-۰/۴۲۰	۰/۲۲۰	عدم تأیید

باتوجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های اصلی تحقیق و عدم وجود رابطه معنادار بین معیارهای ماهیت کار و عوامل فردی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، آزمون فرضیه‌های فرعی، تنها شامل بررسی رابطه میان شاخص‌های عوامل سازمانی و عوامل محیطی (فرضیه‌های فرعی فرضیه اول و دوم) با متغیر وابسته است که نتایج به دست آمده در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

فرضیه اصلی	فرضیه فرعی	متغیرهای مستقل	ضریب	سطح معناداری	تایید یا رد فرضیه
فرضیه اول	۱-۱	حقوق و دستمزد	-۰/۳۹۱	۰/۰۰۶	تایید
	۲-۱	ترفیعات	-۰/۲۷۹	۰/۰۴۸	تایید
	۳-۱	مشارکت در تصمیم‌گیری	-۰/۴۸۲	۰/۰۲۴	تایید
فرضیه دوم	۴-۱	اندازه سازمان	-۰/۰۸۰	۰/۵۸۵	رد
	۱-۲	سبک سرپرستی	-۰/۲۱۹	۰/۰۴۶	تایید
	۲-۲	گروه کاری	-۰/۱۸۶	۰/۰۱۱	تایید
	۳-۲	شرایط کاری	۰/۲۶۰	۰/۱۱۴	رد
	۴-۲	رهبری و مدیریت	-۰/۶۴۳	۰/۰۱۵	تایید
۵-۲	امنیت شغلی	۰/۰۸۰	۰/۶۳۳	رد	

معنادار بین ماهیت کار و عوامل فردی با رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی رد شده است. یافته‌های پژوهش به علاوه، بیانگر این است که از میان متغیرهای توصیف‌کننده «عوامل سازمانی»، مشارکت در تصمیم‌گیری، حقوق و دستمزد، ترفیعات و اندازه سازمان، به ترتیب با دارا بودن بیشترین ضریب همبستگی، بیشترین تأثیر را بر بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی دارند و بر همین اساس، با توجه به سطح معناداری و ضریب تعیین متغیرهای مذکور در آزمون آماری انجام‌شده، بین متغیرهای حقوق و دستمزد، ترفیعات و مشارکت در تصمیم‌گیری با رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، ولی بین اندازه سازمان با رفتار کاهنده کیفیت حساسی رابطه معناداری وجود ندارد.

نتایج به دست‌آمده از آزمون فرضیه اول تحقیق با نتایج تحقیقات پیشین کاظمی و همکاران (۱۳۹۰)، رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)، ویکری و همکاران (۲۰۰۰)، و کاتاناک و واکر (۱۹۹۹) همسو هستند. به علاوه اینکه نتایج برخی از تحقیقات رضازاده و همکاران (۱۳۸۷)؛ پاتن (۱۹۹۵) نشان

نتایج به دست‌آمده براساس جدول ۳، بیانگر آن است که بین ضرایب همبستگی حقوق و دستمزد، ترفیعات و مشارکت در تصمیم‌گیری از فرضیه اول و سبک سرپرستی، گروه کاری و رهبری و مدیریت مؤثر از فرضیه دوم با رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به اهمیت و تأثیر رضایت شغلی حساسان بر کارایی و کیفیت خدمات آنها، در این پژوهش، بر گسترش پایه‌های نظری عوامل مؤثر رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی تمرکز شده و نتایج به دست‌آمده حاکی از وجود رابطه معنادار و منفی بین اکثر شاخص‌های رضایت شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی است؛ البته وجود رابطه معنادار بین برخی از شاخص‌های مورد آزمون با رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی نیز تأیید نشده است، به این صورت که وجود رابطه معنادار بین عوامل سازمانی و عوامل محیطی با رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی، تأیید و وجود رابطه



تحقیقات رؤیایی و همکاران (۱۳۹۱) و هریاج (۲۰۰۱) همسو است. هریاج (۲۰۰۱) معتقد است که آموزش حرفه‌ای، استقلال کاری و روابط مناسب در میان کارکنان، فضای مناسب شغلی و درک کنترل کیفیت با رفتارهای کاهنده کیفیت، دارای رابطه معنادار است.

نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، بیانگر آن است که میان ضرایب همبستگی متغیر مستقل ماهیت کار با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی وجود ندارد. این در حالی است که مالونه و رابرتز (۱۹۹۶) معتقدند که حسابرسان، کنترل کیفیت و روش‌های بررسی و نیز تنبیهات مؤسسه خود را به‌خوبی درک کرده‌اند که به‌طور معکوس با بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی مرتبط است. همچنین، نتایج تحقیقات آنان نشان داد، حسابرسان سطوح بالاتر که به تأیید و تشویق کمتری نیازمندند، کمتر مرتکب رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌شوند.

در ارتباط با فرضیه چهارم تحقیق، نتایج رگرسیون آماری بیانگر آن است که بین ضرایب همبستگی عوامل فردی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد.

در این خصوص، مبانی نظری و نتایج تحقیقات یعقوب‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، محمدی (۱۳۹۰)، کاسیگو و همکاران (۲۰۱۳)، گارسیا الیک و همکاران (۲۰۱۱)، کرام و همکاران (۲۰۰۸)، هرت و همکاران (۲۰۰۸)؛ ویدن‌می‌یر و رامامورتی (۲۰۰۶) و نتایج به‌دست‌آمده، آزمون فرضیه‌های اول و دوم این پژوهش را تأیید کرده‌اند مبنی بر اینکه عوامل محیطی، سازمانی و موضوعی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند. البته بررسی و کنکاش در ادبیات تحقیقات پیشین، نشان می‌دهد که نتایج این تحقیقات در خصوص تأثیر این عوامل یکسان نیست. برای مثال، ویدن‌می‌یر و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند با پیشرفت فناوری اطلاعات و پیچیده‌تر شدن اطلاعات مالی، حسابرسی از موضوعاتی است که به‌طور دائم نیاز به به‌روزرسانی و ارتقای

داده که میزان رضایت شغلی حسابرسان در مؤسسات حسابرسی کوچک، بیشتر از مؤسسات حسابرسی بزرگ است. نتایج پژوهش باقرپور و لاشانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز مؤید این است که اندازه مؤسسات حسابرسی موجب افزایش رضایت شغلی میان حسابرسان می‌شود، ولی وجود رابطه معنادار بین اندازه سازمان با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در این پژوهش تأیید نشده است. همچنین، نتایج پژوهش کلاباف<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰) نیز این رابطه را تأیید نکرده است.

از میان متغیرهای توصیف‌کننده «عوامل محیطی»، سبک سرپرستی، گروه کاری، رهبری و مدیریت مؤثر، شرایط کاری و امنیت شغلی، به‌ترتیب، با دارا بودن بیشترین ضریب همبستگی، بیشترین تأثیر را بر بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارند و بر همین اساس، با توجه به سطح معناداری و ضریب تعیین متغیرهای مذکور در آزمون آماری انجام‌شده، بین سه متغیر توصیف‌کننده عوامل محیطی، شامل سبک سرپرستی، گروه کاری و رهبری و مدیریت مؤثر با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، ولی بین متغیرهای شرایط کاری و امنیت شغلی حسابرسان با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود ندارد. این در شرایطی است که در تحقیق انجام‌شده ازسوی باقرپور و لاشانی و همکاران (۱۳۹۱)، عنوان شده است که بین همه عوامل محیطی با رضایت شغلی حسابرسان ارتباط معنادار وجود دارد. بلکویی<sup>۲</sup> (۱۹۸۹)، کارکنان مؤسسات حسابرسی را مهم‌ترین و اساسی‌ترین دارایی‌های آنها برمی‌شمرد و بر اهمیت رضایت شغلی آنها تأکید می‌کند. موفقیت مؤسسات حسابرسی به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه برای کارکنان، راضی نگهداشتن و حفظ آنان بستگی دارد. بر همین اساس، انجام تحقیقات در زمینه نیروی انسانی مؤسسات حسابرسی برای شناسایی عوامل مؤثر به‌منظور ایجاد فضای کاری مناسب و ایده‌آل برای کارکنان، به‌طوری ضروری است که به افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان منجر شود. نتایج آزمون فرضیه‌های دوم با نتایج به‌دست‌آمده از

1. Clabaugh, C. A.

2. Belkaoui

3. Weidenmier et al.

نیز قابل مقایسه باشد. از این رو، براساس نتایج تحقیق، توجه به این مسئله و برطرف کردن این نیاز برای حسابرسان، می‌تواند دفعات بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را کاهش دهد. همچنین، حسابرسانی که در پست‌های بالاتری قرار می‌گیرند، انتظار دارند متناسب با مسئولیتی که به آنان محول می‌شود، حقوق بیشتری دریافت کنند. بنابراین، همان‌طور که نتایج تحقیق نیز نشان می‌دهد، از بین عوامل سازمانی، تنها حقوق و دستمزد منبع اصلی رضایت شغلی نیست.

— حسابرسان از بدو ورود به مؤسسه انتظار دارند که به مرور زمان، به رده‌های بالاتر ارتقا یابند؛ از این رو، طبیعی است که عدم توجه به ترفیعات شغلی نیز ممکن است موجب بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شود. سهمیم‌کردن حسابرسان در اطلاعات و شرکت‌دادن آنان در تصمیم‌گیری‌های روزانه و آتی، نیازهای پایه‌ای آنان را به تعلق داشتن و احساس اهمیت کردن برآورده می‌کند و درنهایت، به کاهش تعداد دفعات بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی منجر می‌شود.

— جامعه حسابداران رسمی و مدرسان دروس حسابرسی در آموزش مباحث مربوط به آیین رفتارهای حرفه‌ای باید به نقش عوامل انسانی و به‌خصوص رضایت شغلی توجه ویژه‌ای داشته باشند و افراد شاغل در حرفه را بیشتر با این موضوعات آشنا کنند.

#### سازمان حسابرسی، مرجع تدوین استانداردهای

##### حسابرسی:

— باتوجه به اینکه در رابطه با فرهنگ سازمانی مؤسسات حسابرسی و چگونگی تأثیرگذاری عوامل محیطی این مؤسسات بر کیفیت حسابرسی و نیز، تأثیرگذاری این عوامل در فرد برای تصمیم‌گیری در شرایط مختلف، شواهد تجربی اندکی وجود دارد و از طرف دیگر، باتوجه به موقعیت خاص حرفه حسابرسی در کشور، توجه به کیفیت کار و اظهارنظرهای ارائه‌شده از سوی حسابرسان، موضوعی است که باید مورد توجه مؤسسات حسابرسی قرار گیرد، چراکه این موضوع به حفظ جایگاه و ماندگاری مؤسسات در بلندمدت کمک خواهد کرد. از این رو، مؤسسات حسابرسی با انتخاب سرپرستان شایسته

کیفیت دارد. و شخصیت، رفتار و رضایت شغلی حسابرسان نقش به‌سزایی در این‌باره دارد،

از سوی دیگر، مرهات و هاو لکا (۲۰۱۰) در انجام پژوهشی به‌منظور تدوین نظریه فرایند حسابرسی و به‌کارگیری روش‌های جمع‌آوری اطلاعات به‌طور گروهی، که یکی از اهداف این پژوهش، بررسی تجربی عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است، بیش از ۲۶۰ شاخص تأثیرگذار بر کیفیت حسابرسی را مشاهده کردند، اما فقط توانستند عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی را به‌طور اسمی طبقه‌بندی کنند و موفق نشدند در تأیید چارچوب نظری پژوهش خود، مستندات عینی ارائه دهند.

### پیشنهاد‌های پژوهش

برای افزایش درک رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و عوامل مؤثر بر آن و توسعه ادبیات در این زمینه و نیز بهبود کیفیت حسابرسی در ایران، پیشنهادهایی در دو بخش ارائه شده است. این پیشنهادها باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش و آزمون فرضیه‌ها در قالب پیشنهاد‌های کاربردی و پیشنهاد‌هایی برای انجام پژوهش‌های آتی تقسیم‌بندی شده‌اند.

### ۱. پیشنهاد‌های کاربردی

#### جامعه حسابداران رسمی و مؤسسات حسابرسی:

— باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش و با در نظر گرفتن اینکه عوامل انسانی مانند رضایت شغلی نقش به‌سزایی در رفتار افراد دارند، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی، نسبت به این مسئله و سرمایه‌گذاری لازم در خصوص افزایش رضایت شغلی در بین کارکنان خود، اقدامات مؤثری به‌عمل آورند. زیرا داشتن کارکنانی با رضایت شغلی بالا، باعث ارائه خدمات حسابرسی با کیفیت بالاتری می‌شود و در نتیجه، این موضوع به بقای مؤسسات حسابرسی نیز کمک شایانی خواهد کرد،

— از آنجا که بیشتر افراد برای گذران زندگی نیاز به حداقل معینی از درآمد دارند، در مرحله اول، باید درآمد حاصل از شغل کافی باشد و سپس با آنچه در سطح جامعه پرداخت می‌شود

شده است خدمات پژوهشی، از قبیل دسترسی به کتاب‌ها، مجلات، آمار، بانک‌های اطلاعاتی و ... در کشور به راحتی ممکن نباشد. بخشی از این مشکل، ناشی از فقدان یا کمبود هریک از تحقیقات مذکور است و از سوی دیگر، فرهنگ غلط، سبب خصوصی تلقی کردن این موارد شده است و در نتیجه، افراد و مؤسسات به نوعی از انتقال یافته‌های خویش به دیگران خودداری می‌کنند. از طرف دیگر، متغیرهای ناخواسته که ممکن است حاصل طرح‌ها و روش‌های ویژه‌ای باشند که در پژوهش استفاده می‌شوند، غالباً به گونه‌های مختلف، اعتبار درونی و بیرونی پژوهش را به مخاطره می‌اندازند. البته در تحقیقات علوم رفتاری، کنترل یا حذف کامل این نوع عوامل غیرممکن است؛ اما به هر حال، در این پژوهش سعی شده است تا حد امکان، این عوامل، پیش‌بینی و تمامی احتیاط‌های لازم به منظور کاهش آنها به کار گرفته شود.

به هر حال، برخی از محدودیت‌های موجود در راستای انجام این پژوهش به شرح زیر است:

#### ۱. محدودیت‌های ذاتی تحقیقات پرسشنامه‌ای

باتوجه به اینکه اطلاعات مربوط به این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است، مانند همه تحقیقات پرسشنامه‌ای، یکی از محدودیت‌های این پژوهش، محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه و این موضوع است که امکان دارد نمونه گردآوری شده معرف کل جامعه حسابرسان نباشد.

#### ۲. فقدان بودجه لازم برای اجرا و پیشبرد کار

هر کار پژوهشی در مراحل مختلف خود، نیازمند صرف هزینه‌های مالی است که مسلماً تحقیقات دانشجویی به دلیل شرایط خاص محقق از این موضوع مستثنا نیست.

#### مرجع‌ها

اعرابی، حسن و ساعتچی، محمود. ۱۳۷۹. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی حسابرسان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبایی.

و آموزش مستمر آنان درخصوص نحوه برخورد مناسب با زبردستان و نیز فراهم‌ساختن محیط و شرایطی که در آن، حسابرسان با یکدیگر روابط صمیمی و دوستانه داشته باشند، موجب کاهش تعداد دفعات بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی خواهد شد، کیفیت خدمات آنان افزایش می‌یابد و در نتیجه، موجب تداوم فعالیت آنان در درازمدت می‌شود.

— باتوجه به نقش اساسی سازمان حسابرسی در تدوین استانداردها و دستورالعمل‌های حسابرسی، پیشنهاد می‌شود در تدوین دستورالعمل‌های مربوط به ارزیابی کنترل کیفیت مؤسسات، توجه ویژه‌ای به عوامل انسانی مبذول شود.

#### ۲. پیشنهاد برای انجام پژوهش‌های آتی

باتوجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر برای پژوهش‌های آتی ضروری به نظر می‌رسد:

— اجرای پژوهش در زمینه بستر و بافت هریک از اجزای رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، باتوجه به پیامدهای آن رفتارها؛

— بررسی ارتباط بین فرهنگ و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی (زیرا معیارهای رضایت شغلی خود به نوعی برگرفته از فرهنگ است)؛

— بررسی رابطه بین تردید حرفه‌ای و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی؛

— بررسی رابطه بین انگیزش و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی؛

— بررسی رابطه بین قدرتمندسازی کارکنان (که رویکردی مدیریتی در رفتار است که براساس آن به کارکنان اختیار اساسی داده می‌شود تا خود تصمیم‌گیری کنند) و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی.

#### محدودیت‌های پژوهش

پژوهشگران همواره در تحقیقات خود با محدودیت‌هایی مواجه هستند که بخشی از آنها حتی در ابتدای کار نیز خود را نشان می‌دهند. از عمده‌ترین ارکان پژوهش، دسترسی به آمار و اطلاعات است. در این زمینه مشکلاتی وجود دارد که موجب

- ایالات علمداری، رسول؛ بهرامفر، نقی؛ اسلامی بیدگلی، غلامرضا. ۱۳۷۶. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی حسابرسان در مؤسسات حسابرسی ایران (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران.
- باصری، سعید و نیکبخت نوروش، ایرج. ۱۳۸۴. بررسی رضایت شغلی در میان حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و حسابداران واحدهای تجاری و مقایسه رضایت شغلی دو گروه (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران.
- باقرپور ولاشانی، محمدعلی؛ ساعی، محمدجواد؛ شعنی، سیداسماعیل. ۱۳۹۱. «تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی آنان»، پژوهش‌های تجربی حسابداری ۶، ۶۵-۹۴.
- پوریانسب، امیر. ۱۳۸۵. «به‌سوی چارچوب مفهومی حسابرسی»، مجله حسابدار رسمی، ۹۳-۶۰.
- حافظنیا، محمدرضا. ۱۳۸۴. مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ یازدهم. انتشارات سمت.
- حساس یگانه، یحیی و قنبریان، رضا. ۱۳۸۵. «کیفیت حسابرسی از دیدگاه نظری و تحقیقات تجربی»، مجله حسابدار رسمی، ۴۷-۱.
- حساس یگانه، یحیی و منصوری، فردین. ۱۳۸۹. «روشی برای اعمال مراقبت حرفه‌ای و آموزش کارورزان به‌هنگام اجرای عملیات حسابرسی»، فصلنامه حسابرسی، ۹۲-۸۴.
- خاکی، غلامرضا. ۱۳۸۴. روش تحقیق در مدیریت. چاپ اول. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- رضازاده، جواد؛ رجب‌زاده، علی؛ دوانی‌پور، ایرج. ۱۳۸۷. «تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آنها برای تداوم همکاری با مؤسسه‌های حسابرسی»، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی ۵۱.
- رؤیایی، رمضانعلی؛ حساس یگانه، یحیی؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ جلیلی، صابر. ۱۳۹۱. «ادراک حسابرسان از رهبری مورد اعتماد و فرهنگ اخلاق‌محور بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی»، فصلنامه علوم مدیریت ایران ۲۵، ۲۲-۱.
- سجادی، حسن و ابراهیمی‌مند، مهدی. ۱۳۸۴. «عوامل فزاینده استقلال حسابرسان مستقل»، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی ۴۰.
- سعدی، رسول؛ قلی‌پور، آرین؛ قلی‌پور، فتنه. ۱۳۸۹. «بررسی اثرات شخصیت سرمایه‌گذاران و خطاهای ادراکی در سرمایه‌گذاری آنها در بورس اوراق بهادار تهران»، تحقیقات مالی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شترت، بروس ای. ۱۳۷۱. بررسی و برنامه‌ریزی زندگی تحصیلی و شغلی. ترجمه طیبه زندی‌پور. تهران: انتشارات فردوس.
- شلیله، محمد. ۱۳۸۴. «کیفیت: تصویر خرد، تصویر کلان»، مجله حسابرسی ۳۰، ۶۸-۶۹.
- قدیری، جوانشیر. ۱۳۸۹. رضایت شغلی حسابداران رسمی و ارتباط آن با نواحی کاری کانون کنترل و متغیرهای جمعیت‌شناختی (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه مشهد.
- کاظمی، جواد. ۱۳۸۸. تأثیر قرارداد روانی بین حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده اقتصاد و حسابداری دانشگاه اصفهان.
- کاظمی، جواد؛ عرب صالحی، مهدی؛ ذولفعلی‌زاده، مهرداد. ۱۳۹۰. «بررسی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از دیدگاه قرارداد روانی و تعهدات عاطفی سازمان»، مجله دانش حسابداری ۵، ۱۴۷-۱۲۷.
- کمپ، استوارت. ۱۳۷۳. روان‌شناسی اجتماعی کاربردی. ترجمه فرهاد ماهر. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی. استانداردهای حسابرسی. ۱۳۷۳. چاپ دوم. سازمان حسابرسی.
- کمیته مسئول تدوین بیانیه‌های مفاهیم بنیادی حسابرسی. ۱۳۷۱. بیانیه مفاهیم بنیادی حسابرسی. ترجمه علی نیکخواه آزاد. چاپ دوم. سازمان حسابرسی.
- کورمن، آبراهام. ۱۳۷۸. روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکرکن. چاپ ششم. تهران: انتشارات رشد.
- محمدی، محمد. ۱۳۹۰. رابطه بین معیارهای شخصیتی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده اقتصاد و حسابداری دانشگاه تهران.
- مقیم، سیدمحمد. ۱۳۸۵. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. چاپ ششم. انتشارات ترمه.

- on Job Satisfaction”, *Working Paper Series*, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley.
- Catanack, A. H., Jr. & Walker, P. L. 1999. “The International Debate over Mandatory Auditor Rotation: A Conceptual Research Framework”, *Journal of International Accounting, Auditing & Taxation* 8, 43-66.
- Clabaugh, C. A.; Monro, G. S.; Soutar, G. 2000. “Supervisory Factors Affecting Job Satisfaction in Public Accounting Firms”, *Australian Accounting Review* 10(1).
- Coram, P., Ng, J.; Glavovic, A.; Woodliff, D. R. 2008. “The Moral Intensity of Reduced Audit Quality Acts”, *A Journal of Practice and Theory* 27(1), 127-149.
- De Angelo, L. 1981. “Auditor Size and Audit Quality”, *Journal of Accounting and Economics*, 189-199.
- Dean, R. A.; Ferris, K. R.; Konstans, C. 1988. “Occupational Reality Shock and Organizational Commitment: Evidence from the Accounting Profession”, *Accounting, Organization and Society* 19, 235-250.
- Ford, R. N. 1979. *Motivation through the Work Itself*. New York: American Management Association.
- Frimette Kass-Shraibman. 2008. “An Examination of the Job Satisfaction of Certified Public Accountants as It Relates to Their Area of Practice and Their Locus of Control”, *Working Paper Series*.
- Garcia Alic et al. 2011. “Organizational Commitment, Role Tension and Affective States in Audit Firms”, *Managerial Auditing Journal* 25(3).
- مهدوی، مژگان و روحی عزیز، مریم. ۱۳۷۹. «عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان»، نشریه تعاون ۱۰۷.
- مؤمنی و فعال قیومی، منصور و فعال قیومی، علی. ۱۳۸۷. تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. چاپ دوم. انتشارات کتاب نو.
- یعقوب‌نژاد، احمد؛ رؤیایی، رمضانعلی؛ آذین‌فر، کاوه. ۱۳۹۱. «ارتباط بین شاخص‌های تردیدگرایی و کیفیت حسابرسی»، فصلنامه علمی - پژوهشی حسابداری مدیریت ۱۴.
- Agung, D.; Muliawan, Peter F.; Green, David A. 2009. “The Turnover Intentions of Information Systems Auditors”, *International Journal of Accounting Information Systems* 10, 117-136.
- Albert, W. S.; Brown, S. W.; Field, D. R. 1981. “Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPA”, *Journal of Accountancy*, 61-66.
- Annick Willem, Marc Buelens, ves De Jonghe. 2007. “Impact of Organizational Structure on Nurses’ Job Satisfaction: A Questionnaire Survey”, *International Journal of Nursing Studies* 44(6), 1011-1020.
- Armstrong, P. 1991. “Contradictions and Social Dynamics in the Capitalist Agency Relationship”, *Accounting, Organizations and Society*, 1-25.
- Blauner, R. 1971. *Alienation & Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bowling, N. A. & Hammond, G. D. 2008. “A Meta-Analytic Examination of the Construct Validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale”, *Journal of Vocational Behavior* 73, 63-77.
- Belkaoui, A. (1989). *Behavioral Accounting*. New York: Quorum Books. ISBN- 13: 978-0899303413
- Card, David; Mas, Alexandre; Saez, Emmanuel. 2010. “Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries

- Validity of the Job Descriptive Index: A Review and Meta-Analysis”, *Journal of Applied Psychology* 87(1), 14-32.
- Koh, Hian & Boo, Alfred. 2004. “Organizational Ethics and Employee Satisfaction and Commitment”, *Management Decision* 42(5), 677-693.
- Lawson. R. B. & Shen, Z. 1998. *Organizational Psychology Foundations & Applications*. Oxford University Press.
- Locke. E. A. 1979. “The Nature & Causes of Job Satisfaction in M.D Dunnette”, *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*.
- Malone, C. F. & Roberts, R. W. 1996. “Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors”, *Auditing: A Journal of Theory and Practice* 15(2), 370-396.
- Margheim, L. & Pany, K. 1986. “Quality Control, Premature Signoff, and Underreporting of Time: Some Empirical Findings”, *Auditing: A Journal of Theory & Practice* 5, 50-63.
- May-Chiun Lo & Ramayah, T. 2011. “Mentoring and Job Satisfaction in Malaysian SMEs”, *Journal of Management Development* 30(4), 427-440.
- Merhout, J. & Havelka, D. 2010. “Information Technology Auditing: A Value-Added IT Governance Partnership between IT Management and Audit”, *Comm. Assoc. Info Syst.* 23, 463-83.
- Moizer, P. 1997. “Auditor Reputation the International Empirical Evidence”, *International Journal of Auditing* 1(1), 61-74.
- Mosadegh Rad, A. M. 2008. “An Analysis of Job Satisfaction and Job Satisfier Factors among Hospital Employees”, *Journal of the Faculty*
- Gati, I. 1989. “Person-Environment Research: Problem & Prospects”, *Journal of Vocational Behavior* 18.
- Hackman, J. R. & Oldham G. R. 1980. *Work Redesign*. London: Addison-Wesley.
- Haffman, L. R. 1981. “Condition for Creative Problem-Solving”, *Journal of Psychology* 84, 206-214.
- Hanafiah, H. & Normah, H. 2007. “An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka”, *Journal of Financial Reporting and Accounting* 5(1), 21-39.
- Herrbach, O. 2001. “Audit Quality, Auditor Behavior and the Psychological Contract”, *The European Accounting Review* 10(4), 787-802.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; Ssynderman, B. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, ©1959
- Hofstede, Geer. 2004. “Cultures and Organization”, *Software of the Mind*, New York: McGraw-Hill.
- Hurt, R. K. et al. 2008. “An Experimental Examination of Professional Skepticism”, *Hankamer School of Business*, 1-38.
- Kasigwa, G. et al. 2013. “Reduced Audit Quality Behavior among Auditors in Uganda”, *African Journal of Accounting, Economics, Finance and Banking Research* 9(9).
- Kelly, T. & Margheim, L. 1990. “The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Audit Behavior Auditing”, *Journal of Practice & Theory* 9, 21-42.
- Kinicki, A.; McKee-Ryan, F.; Schriesheim, C.; Carson, K. P. 2002. “Assessing the Construct

- Terez, T. 2000. "22 Keys Creating A Meaningful Workplace", *Workplace Solutions, Inc.*, Ohio: Columbus.
- Vickrey D. & Schroeder, M. S., Solomon I., (2000). Audit quality: *The prescriptions of audit committee chairperson and audit partners*, *Auditing: A journal of Practice and Theory*, 5(2), 86-94
- Weidenmier, M. L. & Ramamoorti, S. 2006. "Research Opportunities in Information Technology and Internal Auditing", *Journal Info Syst.* 20(15).
- Wyatt, S.; Fraster, J. A.; Stok. F. 1979. *The Comparative Effects of Variety & University in Work*. London: Industrial Fatigue Research.
- Yammarino, F.; Dionne, S.; Schriesheim, C.; Dansereau, F. 2008. "Authentic Leadership Positive Organizational Behavior: A meso. Multi-Level Perspective", *The Leadership Quarterly* 19, 693-707.
- Zumbo, D. B.; Gadermann, A. M.; Zeisser, C. 2007. "Ordinal Versions of Coefficient Alpha and Theta for Likert Rating Scales", *Journal of Modern Applied Statistical Methods* 6, 21-29.
- of *Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan* 20(1), 49-66.
- Nagy, M. S. 1996. "What To Do When You Are Dissatisfied with Job Satisfaction Scales: A Better Way To Measure Job Satisfaction", *Technical Affairs Section*, Radford University.
- Patten. D. M. June 1995. "Supervisory Actions and Job Satisfaction: An Analysis of Differences between Large and Small Public Accounting Firms", *Accounting Horizons* 9(2), 17-28.
- Rebele, J. E.; Michaels, R. E.; Wachter, R. 1996. "The Relationship of Career Stage to Job Outcomes and Role Stress Study of External Auditors", *Advances in Accounting* 14, 58-241.
- Rollinson, D.; Broadfield, A.; Edwards, D. J. 1998. *Organizational Behavior & Analysis: An Integrated Approach*. Addison Wesley Longman.
- Satava, D.; Caldwell, C.; Richards, L. 2006. "Ethics and the Auditing Culture Rethinking the Foundation of Accounting and Auditing", *Journal of Business Ethics* 64, 271-284.
- Stoel, D.; Havelka, D. W.; Merhhout, J. 2011. "An Analysis of Attributes that Impact Information Technology and Audit Quality", *International Journal of Accounting Information Systems*.