

Research Article

A Study of the Effect of Professional Maturity and Job Satisfaction of Auditors on Organizational Commitment¹

Mohammadreza Abbasi Astamal¹, Mohammad Marefat²

¹ Assistant Professor, Department of Accounting, Varzeghan Branch, Islamic Azad University, Varzeghan, Iran.
(Corresponding author). reza_abbasi28@yahoo.com

² Master's student, Department of Accounting, Siraj Institute of Higher Education, Tabriz, Iran.
mohammad.marefat1997@yahoo.com

Abstract

The purpose of the present study is to review the effect of professional maturity and job satisfaction of auditors on organizational commitment. The Model of Abolqāsemi et al. (2021) was considered for the assessment of auditors' professional maturity and for their job satisfaction, the theory of Smith et al. (1969), and for organizational commitment, the theory of Meyer and Allen (1990) were used. For the hypothesis testing and after measurement of validity and reliability, the questionnaire of auditors' professional maturity with 36 questions, the questionnaire of organizational commitment with 24 questions, and the questionnaire of auditors' job satisfaction with 30 questions were used for the sample under study. The statistical population consisting of 204 members were chosen from among all auditors working in auditing organizations and institutions. For data analysis, Kolmogorov-Smirnov, Pearson and regression tests were used. The results of the hypothesis testing indicate the effectiveness of auditors' professional maturity and relative aspects (cognitive, multidimensional, and extra-occupational features) on the organizational commitment of the auditors working in auditing organizations and institutes. Also, their job satisfaction and relative aspects (colleagues, work place, job nature, supervision, income, and promotion) are effective on the organizational commitment of the auditors working in auditing organizations and institutes.

Keywords: Professional Maturity, Job Satisfaction, Auditors, Organizational Commitment, Auditing Organizations and Institutes.

<http://sebaa.journal.qom-iau.ac.ir/>

1. Received: 2022/01/01 ; Revised: 2022/02/05 ; Accepted: 2022/03/12 ; Published online: 2022/03/21

© the authors

Publisher: Qom Islamic Azad University



بررسی تأثیر بلوغ حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی^۱

محمد رضا عباسی استمال^۱، محمد معرفت^۲

^۱ استادیار، گروه حسابداری، واحد ورزقان، دانشگاه آزاد اسلامی، ورزقان، ایران (نویسنده مسئول). reza_abbasi28@yahoo.com
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، موسسه آموزش عالی سراج، تبریز، ایران. mohammad.marefat1997@yahoo.com

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر بلوغ حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی است. الگوی مورد نظر در این تحقیق، در رابطه با بلوغ حرفه‌ای حسابرسان، مدل ابوالقاسمی و همکاران (۲۰۲۱)، در رابطه با رضایت شغلی حسابرسان، نظریه اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) و در رابطه با تعهد سازمانی، نظریه می‌یر و آلن (۱۹۹۰) می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌ها، پرسشنامه بلوغ حرفه‌ای حسابرسان، با ۳۶ سؤال، پرسشنامه تعهد سازمانی با ۲۴ سؤال و پرسشنامه رضایت شغلی حسابرسان با ۳۰ سؤال، پس از سنجش روایی و پایایی، در اختیار نمونه مورد بررسی قرار گرفت. نمونه آماری از میان حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی به تعداد ۲۰۴ نفر انتخاب شد. برای تحلیل داده‌ها، آزمون کولموگوروف اسمیرنوف، پیرسون و رگرسیون مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها بیانگر تأثیرگذاری بلوغ حرفه‌ای حسابرسان و هر یک از ابعاد (ویژگی‌های شناختی، چندبعده‌ی و فراشغلی حسابرسان) بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی می‌باشد. همچنین رضایت شغلی حسابرسان و هر یک از ابعاد (همکاران، محیط کار، ماهیت کار، سرپرستی، حقوق و ارتقاء حسابرسان) بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی تأثیر دارند.

کلیدواژه‌ها: بلوغ حرفه‌ای، رضایت شغلی، حسابرسان، تعهد سازمانی، سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی.

۱. مقدمه

شاغلان فعال در هر حرفه، برای رسیدن به نقطه توانمندی کامل و تخصصی، به کسب تجربه نیاز دارند، تجاربی که شاغلان بنا به کارراهه شغلی (مسیر شغلی) به دست می‌آورند و قدرت تصمیم‌گیری و ادراک شرایط در آن حرفه را ارتقاء می‌دهند. حساب‌رسان نیز از این قاعده مستثناء نیستند و با توجه به مسئولیتی که برعهده دارند، به سطحی از ادراک اثربخش برای تصمیم‌گیری نیازمندند (پاور و ترزیوسکی^۱، ۲۰۰۶). در واقع، سطحی از اثربخشی ادراکی که در اصطلاح به آن بلوغ حرفه‌ای حساب‌رسان گفته می‌شود، به حساب‌رسان کمک می‌کند تا ابعاد عملکردی صاحب‌کاران را بهتر بررسی کنند. بلوغ در حرفه حساب‌رسانی، توانایی انجام وظیفه‌های نسبتاً پیچیده، به شیوه‌ای مناسب و اندوختن دانش تخصصی برای استفاده به موقع از آن تعریف می‌شود. اما نمی‌توان بلوغ در حساب‌رسانی را صرفاً منوط به یک بعد و رسیدن به آن، از طریق آموزش قلمداد کرد؛ چرا که به دلیل ماهیت پیچیده این حرفه، حساب‌رسان معمولاً در کنار سایر توانمندی‌های تخصصی، می‌بایست به واسطه سال‌ها تجربه، توانمندی‌های شناختی و شهودی لازم در این عرصه را کسب کنند تا به درک مناسبی از بلوغ در حساب‌رسانی دست یابند (راسل^۲، ۲۰۰۸). از لحاظ مفهومی، بلوغ حرفه‌ای در حساب‌رسان، انجام موفق مسئولیت‌های محول شده، هم‌راستا با زنجیره مداومی از مراحل زندگی اجتماعی و مادی آنها در دل حرفه حساب‌رسانی است، به بیان دیگر حساب‌رسان، بنا به ذات و مسئولیتی که برایش تعریف شده است، چرخه‌ای از تولد تا افول را طی می‌کند؛ در این میان، هرچه از مرحله بلوغ و شکوفایی شغلی خود فاصله بگیرد، رو به افول حرکت می‌کند و این دقیقاً همانند چرخه زندگی فردی است. بر این مبنای، می‌توان بلوغ را در دل مسیر شغلی حرفه حساب‌رسانی تعریف کرد و هر حساب‌رسانی که در این چرخه موفق‌تر عمل کند و گام به گام رسیدن به کسب مهارت‌ها و تجربه را آموخته باشد، مسیر شغلی بهتری را تجربه می‌کند و کمتر حسرت دوران حرفه‌ای خود را می‌خورد. پیامد چنین اتفاقی این است که خودپنداره حرفه‌ای پخته‌تری در درون حساب‌رسان شکل می‌گیرد و آن‌ها بررسی‌ها و قضاوت‌های خود را با انگیزه و تعهد بیشتری انجام می‌دهند (دیاز و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

http://sebaa.journal.gorn-iau.ac.ir/

همچنین همان‌گونه که می‌دانید افراد دارای ویژگی‌ها و استعداد‌های متفاوتی هستند، بنابراین،

1. Power & Terziowski
2. Russell
3. Diaz & et al.

ویژگی‌های خاص هر کس انتخاب ایشان در پست جدید را سخت‌تر می‌کند و نیاز به مطالعه و دقت نظر بیشتری دارد و انتخاب نابجا در پست‌های غلط علاوه بر این که می‌تواند استعدادهای فرد که جزئی از سرمایه انسانی سازمان است را هدر دهد، همچنین می‌تواند منجر به نارضایتی نیروها گردد. عدم رضایت کارکنان در محیط کاری به عنوان یکی از مهم‌ترین آفت‌های اساسی امروز در علم منابع انسانی به شمار می‌رود و همین موضوع سبب می‌گردد امروزه رضایت شغلی کارکنان به عنوان یکی از مهمترین دغدغه‌های اصلی مدیران شناخته شود؛ چرا که در صورت ایجاد رضایت شغلی در کارکنان می‌توانند با ایجاد محیطی مساعد استعدادهای کارکنان را از حالت بالقوه به بالفعل درآورند (موسوی جراحی و عزیز، ۱۳۹۷، ص ۷۳). مطابق با نظریه ذی‌نفعان که شرکت‌ها را به عنوان مجموعه‌ای از قراردادها با اشخاص مختلف حقیقی و حقوقی از جمله سرمایه‌گذاران، دولت، جامعه، اعتباردهندگان و... تعریف می‌کنند، استفاده‌کنندگان متعددی از صورت‌های مالی این شرکت‌ها بهره‌مند می‌شوند. مهم‌ترین موضوع از دید این گروه از ذی‌نفعان، قابلیت اتکاء و کیفیت اطلاعاتی است که توسط مدیران شرکت‌ها در قالب صورت‌های مالی تهیه می‌شود. حسابرسی به عنوان یکی از راه‌های مسأله‌نماینده است و در صورتی که حساب‌سازان از تعهد حرفه‌ای و سازمانی برخوردار بوده و پایبند به آئین رفتار حرفه‌ای باشند، می‌تواند نگرانی استفاده‌کنندگان در خصوص مطلوبیت و قابلیت اتکاء اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی را کاهش دهد. با افزایش رقابت در حرفه حسابرسی، ارائه خدمات باکیفیت‌تر توسط مؤسسات حسابرسی ضرورت خاصی پیدا کرده است. تغییر رویکرد از فعالیت سیستمی به فعالیت مبتنی بر ریسک در حسابرسی موجب گردید که توجه بیشتری به سمت کیفیت حسابرسی و روش‌های انجام کار سوق پیدا کند؛ زیرا هرچه روش‌های کار، کیفیت کم‌تری داشته باشند، ریسک حرفه‌ای افزایش می‌یابد. همچنین کاهش کیفیت ممکن است تهدیدی برای اعتبار، حسن شهرت، حق‌الزحمه درخواستی حساب‌ساز و مشروعیت حرفه حسابرسی باشد (جعفری، ۱۳۸۵). بنابراین، تعهد حساب‌سازان نسبت به حرفه و سازمان یا مؤسسه‌ای که در آن فعالیت حرفه‌ای انجام می‌دهند و همچنین رضایت شغلی آن‌ها، بسیار حیاتی و حائز اهمیت است. از طرف دیگر، تعهد حساب‌ساز به سازمان و حرفه و رضایت شغلی او می‌تواند منجر به افزایش کیفیت کار حسابرسی شده و در زمینه موارد غیر اخلاقی بازدارنده باشد (دومینو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

در این راستا، تحقیق حاضر، به دنبال پاسخ‌گویی به سؤال زیر می‌باشد: بلوغ حرفه‌ای و رضایت

شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی چه تأثیری دارد؟

۲. مبانی نظری

۱-۲. بلوغ حرفه‌ای حسابرسان

لزوم توجه به نقش بلوغ حرفه‌ای طی سالیان اخیر را می‌توان در آیین نامه‌های پرتکرار در رعایت اخلاق حرفه‌ای و لزوم نظارت بر عملکرد حسابرسان و ایجاد قوانینی مبنی بر دوره زمانی تصدی حسابرسان در شرکت‌ها جست و جو کرد؛ چرا که این شغل نیز همانند مشاغل دیگر، به دلیل نرسیدن به بلوغ حرفه‌ای، ممکن است با مشکلات مختلفی همچون معضلات اخلاقی و رفتار غیراخلاقی مواجه شده و به از دست دادن شهرت حسابرسان منجر شود. از طرف دیگر، تصمیم‌گیری در حسابرسی که با برخی از معضلات اخلاقی همراه است، به چیزی بیش از شایستگی صرفاً فنی، نیاز دارد (ملائنظری و اسماعیلی‌کیا، ۱۳۹۳). شناخت حسابرسان از جو حسابرسی و ماهیت حسابرسی، به تقویت هرچه بیشتر بینش و آگاهی آن‌ها در عرصه‌های مختلف کمک می‌کند و انگیزه و تعهد فرد را حتی در موقعیت‌های شغلی پیچیده، حفظ می‌کند. از این منظر، بلوغ حرفه‌ای حسابرسان، توانمندی اتخاذ تصمیم‌های منطقی و مبتنی بر قواعد حرفه‌ای حسابرسی با اتکا به تفکر شهودی و تفکر استدلالی در حرفه حسابرسی تعریف می‌شود و بسیار مهم است؛ زیرا حسابرسی به واسطه دستیابی به بلوغ حرفه‌ای، درک منسجم‌تری از ساختار حرفه‌ای کار حسابرسی به دست می‌آورد و متعهدانه خود را به رعایت و حفظ موازین عرفی و قانونی آن ملزم می‌کند. این فرایند، به دلیل آمادگی روانی و رفتاری کسب شده حسابرسی طی سال‌ها تجربه، به سازگاری شغلی حسابرسی در کارراه حسابرسی منجر می‌شود و به حسابرسی در بهبود انجام وظایف حرفه‌ای در زمان حال یا آینده، کنار آمدن با تحولات شغلی و نیز، پیشگیری از وارد آمدن آسیب‌های ممکن در محیط کار، کمک می‌کند (شمس زارع و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۸۱).

یافتن راه‌هایی بر اساس تقویت و بهبود کمی و کیفی کارکنان در سطح سازمانی، ملی و بین‌المللی از اولویت‌های مهم جهان پیچیده امروز است. بلوغ حرفه‌ای به معنای یک روند مستمر به سمت عمق دادن به میزان آگاهی و مهارت یک فرد است. بلوغ حرفه‌ای در معنای عام، به رشد یک فرد در ایفای نقش خود باز می‌گردد. بلوغ کارکنان نیز یک رشد حرفه‌ای است که کارکنان با افزایش تجربه و همچنین ارزیابی مرتب روش‌های خود به آن دست پیدا می‌کند. این روند باعث آگاهی و بیداری فرد می‌شود تا با پتانسیل خود آشنا شود، بتواند اعتماد به نفس داشته باشد و طی آن بتواند زندگی خود را به سمت شأن

حقیقی و تکامل خود هدایت نماید (کانتیک^۱، ۲۰۱۸). بلوغ حرفه‌ای کارکنان عبارت است از فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای کارکنان به منظور بهبود بخشیدن به عملکرد کاری (عبدالهی و صفری، ۱۳۹۵، ص ۱۰۳).

۲-۲. رضایت شغلی حسابرسان

بسیاری از صاحب‌نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان‌شناسی سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی را از مهمترین زمینه‌های پژوهشی می‌دانند. رشد سریع مؤسسات حسابرسی در چند دهه اخیر و در نتیجه افزایش قابل توجه حسابرسان و پرسنل مؤسسات حسابرسی، موجب افزایش اهمیت مدیریت نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی شده است. بلکویی، پرسنل مؤسسات حسابرسی را مهم‌ترین و اساسی‌ترین دارائی‌های آن‌ها می‌داند و بر اهمیت رضایت شغلی آنان تاکید و اظهار می‌کند موفقیت مؤسسات حسابرسی به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه برای پرسنل، راضی نگه داشتن و حفظ آنان بستگی دارد، لذا، انجام تحقیقات در زمینه نیروی انسانی مؤسسات حسابرسی به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد یک فضای کاری مناسب و ایده‌آل برای پرسنل، به طوری که منجر به افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان شود، ضروری است. طبق اظهارات شرکای مؤسسات حسابرسی، اکثر حسابرسان پس از مدتی فعالیت در این بخش از کار حسابرسی احساس خستگی کرده‌اند و تمایل داشته‌اند در بخش حسابداری فعالیت خود را ادامه دهند، این وضعیت برای مؤسسات ایجاد هزینه مضاعف نموده که می‌توان با ایجاد انگیزه‌های لازم و افزایش رضایت شغلی حسابرسان، استفاده بیشتری از تجربیات آنان نمود (باقرپورولاشانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۷).

رضایت شغلی باعث افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری سازمان و نیز احساس رضایت‌مندی فرد می‌شود و عدم رضایت شغلی به جابجایی و غیبت و نهایتاً به ترک کارکنان از مؤسسات منجر خواهد شد. به طور خلاصه، رضایت شغلی بیانگر گرایش و احساسی است که افراد نسبت به شغل خود دارند؛ به عبارت دیگر، رضایت شغلی بیانگر عکس‌العملی است که افراد با مقایسه دستاوردهای واقعی و دستاوردهای مورد انتظار نسبت به شغل خود نشان می‌دهند (دسلر^۲، ۲۰۱۷). همچنین، رضایت شغلی حسابرسان بر مسائل مهمی مانند میزان تأخیر، غیبت، ترک خدمت و نیز بر کارایی و اثربخشی فردی، مانند میزان تولید و بهره‌وری فرد تأثیر می‌گذارد (محمدی و همکاران،

1. Caintic

1. Desler

۱۳۹۷، ص ۲۴). رضایت شغلی، یک نوع ارزشیابی نسبت به خصوصیات و جلوه‌های شغلی، قضاوت مثبت یا منفی یک فرد در مورد شغل یا موقعیت شغلی خود می‌باشد (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۴۷). در حرفه حسابرسی نیز رضایت شغلی حسابرسان یکی از موضوعات مهم در مؤسسات حسابرسی است؛ زیرا با بهبود رضایت شغلی حسابرسان، می‌توان زمینه افزایش بهره‌وری آنان را فراهم ساخت و از این طریق به مؤسسات حسابرسی در نیل به هدف‌های خود کمک کرد (مهدوی وزمانی، ۱۴۰۰، ص ۳).

لزوم به کارگیری توان و استعداد تخصصی موجود نیروی انسانی، وجود جو مساعد، انگیزه مناسب و رضایت شغلی در میان آنها می‌باشد. لذا، نیروی انسانی، عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف موردنظر خود دست یابد (موسوی کاشی و زاهدی قره بابا، ۱۳۹۵، ص ۱۰۵).

۲-۳. تعهد سازمانی حسابرسان

همواره صورت‌های مالی یکی از مهم‌ترین منابع جهت کسب اطلاعات مالی به منظور تصمیم‌گیری توسط سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان بوده است؛ اما اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی باید از قابلیت اتکای مناسبی برخوردار باشد تا موجب گمراهی استفاده‌کنندگان نشود. بنابراین، حسابرسان به عنوان اشخاص متخصص و مستقل، وظیفه بررسی و تأیید مطلوبیت اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی را بر عهده دارند. اما سؤالی که مطرح می‌شود این است که آیا تمامی حسابرسان وظایف محوله را به بهترین نحو ایفا می‌کنند؟ به طور کلی، ایفای وظایف محوله، ممکن است به عوامل متعددی بستگی داشته باشد؛ یکی از این عوامل میزان تعهد حسابرس به سازمان تحت استخدام خود و رضایت شغلی حسابرس است. از جمله مواردی که در پژوهش‌های متعدد مورد توجه قرار گرفته است تعهد کارکنان به سازمان و حرفه خویش است که در صورت توجه می‌تواند منجر به پیامدهای سودمند سازمانی و البته حرفه‌ای شود. تعهد سازمانی به معنای پذیرش و باور هدف‌های سازمانی، میل و تلاش زیاد در راستای اهداف سازمان و تمایل به ماندن در سازمان است. رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد به سازمان و حرفه متعهد شود و مهارت‌های حرفه‌ای جدید را به سرعت فراگیرد. تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی نظیر فرهنگ، احساسات و تفاوت‌های فردی قرار گیرد. یکی از مهمترین عوامل، ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی حسابرسان است (مشعشعی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۵۵-۵۶). تعهد سازمانی نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر

در راستای تحقق اهداف سازمان کار کند. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف تلاش زیاد نموده و حتی ایثار و فداکاری نشان می‌دهد. کارکنان متعهد سوابق خدمتی بهتر و طولانی‌تر نسبت به کارکنان فاقد تعهد دارند. کارکنانی که برای مدت طولانی در سازمان مانده‌اند، معمولاً تعهد سازمانی قوی دارند و رفتار و احساس مثبتی نسبت به سازمان نشان می‌دهند. سطوح بالای سازمان نیز معمولاً تعهد سازمانی بالاتری نسبت به افراد سطوح پایین‌تر دارند. این موضوع بدان علت است که موقعیت‌های قدرت به افراد اجازه می‌دهد بر تصمیم‌گیری سازمان تأثیر بگذارند و در مجموع آن‌ها که سطوح اختیار بالاتری دارند، اختیار عمل بیشتری دارند تا رفتار خود را روی شغل متمرکز کنند (شهابی و رضایی، ۱۴۰۰، ص ۸۱).

۳. پیشینه پژوهش

سیما و گاریم^۱ (۲۰۲۱)، در تحقیقی با عنوان تأثیر رضایت شغلی بر اهداف دو کاری (دو شغله بودن): اثر میانجی تعهد سازمانی نشان دادند که تعهد سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رضایت شغلی و اهداف دو کاری دارد، در حالی که رضایت شغلی تأثیر مثبت بسیار بالایی بر تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، تعهد سازمانی رابطه معکوس و معناداری با اهداف دو کاری نشان می‌دهد. جیمز و مریدنس^۲ (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان بی‌اعتنایی رئیس (بخاطر گوشه همراه)، اعتماد، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان نشان دادند که بی‌اعتنایی رئیس از طریق اعتماد شغلی و رضایت شغلی ارتباط منفی با عملکرد شغلی کارکنان دارد.

گرین، کنوآس و استیتینا^۳ (۲۰۱۹)، در پژوهشی، تأثیر مهارت‌های فردی غیرفنی را بر بلوغ روش‌های چابکی عملکرد فردی بررسی کردند. در این پژوهش ۱۱۳ نفر از افراد چند تیم تخصصی در ۶ شرکت نر افزاری مشارکت داشتند. مهارت‌های غیرفنی، همچون ارتباطات بین فردی، دانش تعاملی، رهبری فردگرا برای تأثیرگذاری بر نقطه بلوغ سرعت عمل تصمیم‌گیری‌های فردی در وضعیت بحران و ادراک ماهیت حرفه‌ای در تصدی مشارکت کنندگان بررسی شد. بر اساس نتایج، سه مهارت فردی غیرفنی، بر ارتقای سطح چابکی عملکردهای فردی تأثیرگذار است و باعث می‌شود که فرد در کارراهه شغلی خود، پویایی بیشتری از خود نشان دهد.

1. Seema & Garima
2. James & Meredith
3. Gren, Knauss & Stettina

شایلیپی و ساراف^۱ (۲۰۱۸)، با بررسی نقش تعدیل‌گر فرهنگ سازمانی در رابطه بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی نشان دادند ایجاد فرهنگ سازمانی به عنوان یک تعدیل‌کننده در سازمان‌های هندی منحصر به فرد است. این مطالعه از داده‌های کارمندان در دپارتمان‌های مختلف سازمان‌ها برای ارائه پاسخ‌های بی‌طرفانه استفاده کرده است. نتایج نشان می‌دهند که تأثیر تعهد احساسی بر رضایت شغلی کارمندان توسط فرهنگ‌های حامی و نوآورانه تعدیل می‌شود. علاوه بر این، این تحقیق همچنین ثابت می‌کند که فرهنگ بروکراتیک نقش برجسته‌ای در تعدیل رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بازی نمی‌کند.

با^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهشی معیارهای تأثیرگذار بر عملکرد و قابلیت‌های شرکت‌های حساب‌برسی را از منظر بلوغ حرفه‌ای در کشور استونی بررسی کرد. بر اساس نتایج، معیارهای پاسخ‌گویی رفتاری (اخلاقی)، قابلیت اتکای مالی و دقت حساب‌برسی، معیارهای مهم در عملکرد و قابلیت‌های شرکت‌های حساب‌برسی محسوب می‌شوند. چنانچه شرکت‌ها بتوانند این معیارها را رعایت کنند، در زمینه جذب سهم بیشتر بازار، به موفقیت بیشتری دست می‌یابند.

لطیفی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر قضاوت‌های حرفه‌ای حساب‌برسان با تأکید بر نقش تعدیل‌گر حرفه‌گرایی نشان داد تعهد سازمانی بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان تأثیر دارد. همچنین، نشان داد که حرفه‌گرایی بر رابطه بین تعهد سازمانی و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان تأثیر دارد.

سلیمانی (۱۴۰۰)، در پژوهشی با بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان و عوامل مؤثر بر آن نتایج نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن رابطه وجود دارد. نتایج پژوهش مشعشی و همکاران (۱۴۰۰)، با عنوان تأثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهند، منبع کنترل درونی و خود کارآمدی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حساب‌برسان اثر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه بیانگر اهمیت توجه به ویژگی‌های فردی مانند منبع کنترل درونی و خود کارآمدی در حساب‌برسان فعلی و متقاضیان جذب در سازمان حساب‌برسی و مؤسسه‌های حساب‌برسی است که نیازمند توجه ویژه مسئولین امر به این حوزه می‌باشد.

نتایج پژوهش ابوالقاسمی و همکاران (۱۴۰۰)، با عنوان طراحی مدل علل زمینه‌ای ایجادکننده بلوغ حرفه‌ای حساب‌برسان مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد، یک سازه از علل زمینه‌ای ایجادکننده بلوغ

حرفه‌ای حسابرسان معرفی نمود که در آن بلوغ حرفه‌ای به عنوان یک فرآیند منسجم مبتنی بر ویژگی‌های شناختی که شامل سه نوع بلوغ روان‌شناختی، بلوغ ادراکی و بلوغ مهارتی، ویژگی چندبعدی شامل دو نوع: بلوغ ساختاری و جایگاه شغلی و در نهایت ویژگی فراشغلی شامل بلوغ فرهنگی و بلوغ اجتماعی می‌باشد.

رستمی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان تأثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده نشان دادند که منبع کنترل درونی و تعهد سازمانی تأثیر منفی و منبع کنترل بیرونی تأثیر مثبت بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند. به این معنی که حسابرسان با منبع کنترل درونی و تعهد سازمانی از پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی اجتناب می‌کنند و حسابرسان با منبع کنترل بیرونی تمایل به پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان نشان می‌دهند که بین منبع کنترل درونی، تعهد حرفه‌ای و تجربه حسابرسان رابطه مثبت و معنادار و بین منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات آنان با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش، مؤسسات حسابرسی بهتر است هنگام استخدام نیروهای جدید، افراد با منبع کنترل درونی را استخدام کرده و زمینه بهبود تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی حسابرسان کم تجربه و حسابرسانی که میزان تحصیلات آنان بالاتر است را فراهم کنند.

حاجیها (۱۳۹۰)، در پژوهشی با بررسی رابطه بین عوامل مؤثر بر بلوغ حرفه‌ای حسابرسان مستقل با ریسک‌های حسابرسی نشان می‌دهد ریسک حسابرسی با سابقه کار حسابرسی مستقل، سابقه کار به عنوان مدیر یا شریک حسابرسی، تحصیلات و رشته تحصیلی رابطه دارد. ریسک ذاتی با سابقه کار حسابرسی مستقل، سابقه کار به عنوان مدیر یا شریک حسابرسی و رشته تحصیلی رابطه دارد و ریسک کنترل با سابقه کار حسابرسی داخلی، سابقه کار حسابداری، رشته تحصیلی و عضویت در انجمن‌ها رابطه معنی‌داری دارد.

۴. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ روش همبستگی و رگرسیونی و از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. جامعه پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی هستند که از این تعداد کل حسابرسان در دسترس به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری تحقیق

انتخاب شدند. در این پژوهش اطلاعات مربوط به ادبیات موضوعی، مبانی نظری، پیشینه و سوابق پژوهش‌های انجام شده قبلی درباره موضوع پژوهش، از منابع کتابخانه‌ای و از طریق مطالعه کتب و نشریات مقالات، پایان‌نامه‌ها اعم از منابع داخلی و خارجی جمع‌آوری شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم شده تحقیق حاضر، از پرسشنامه‌ای در سه بخش بلوغ حرفه‌ای حساب‌رسان با ۳۶ سؤال، رضایت شغلی حساب‌رسان با ۳۰ سؤال و تعهد سازمانی حساب‌رسان با ۲۴ سؤال استفاده شد.

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف معیار	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر
بلوغ حرفه‌ای حساب‌رسان	۲۰۴	۱/۵۱۹	۰/۴۵۸	۰/۶۷۶	۳	۱	۴
رضایت شغلی حساب‌رسان	۲۰۴	۱/۰۲۹۴	۰/۰۲۹	۰/۱۶۹۳	۱	۱	۲
تعهد سازمانی حساب‌رسان	۲۰۴	۱/۵۹۳	۰/۶۷۶	۰/۸۲۲۲	۳	۱	۴

۵-۲. آزمون کلموگروف اسمیرنوف

جدول ۲- نتایج آزمون نرمال بودن

ردیف	متغیرها	تعداد داده‌ها	آماره کولموگروف اسمیرنوف	p-مقدار
۱	بلوغ حرفه‌ای حساب‌رسان	۲۰۴	۰/۶۴۱	۰/۸۰۶
۲	رضایت شغلی حساب‌رسان	۲۰۴	۱/۱۱۱	۰/۱۶۹
۳	تعهد سازمانی حساب‌رسان	۲۰۴	۱/۶۹۸	۰/۱۰۶

با توجه به نتایج به دست آمده و از آنجائیکه p -مقدار به دست آمده برای آزمون‌ها بزرگ‌تر از سطح معناداری ما، یعنی $\alpha = ۰/۰۵$ می‌باشد، فرض نرمال بودن داده‌ها را پذیرفته و می‌توان برای بررسی فرضیه‌ها از روش‌های پارامتری استفاده کرد که در این پژوهش از روش ضریب پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شده است.

۵-۳. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بلوغ حرفه‌ای حساب‌رسان بر تعهد سازمانی حساب‌رسان شاغل در سازمان حساب‌رسی و مؤسسات حساب‌رسی تأثیر دارد.

جدول ۳- آزمون t پیرسون برای تعیین همبستگی

بلوغ حرفه‌ای حسابرسان		
۰/۱۰۲	همبستگی پیرسون	تعهد سازمانی حسابرسان
۰/۰۴۸	سطح معنی داری	
۲۰۴	تعداد	

چنانچه در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌گردد، در سطح معنی داری یک دامنه‌ای، سطح معنی داری آزمون t پیرسون ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری (۰/۰۵) کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار t محاسبه شده که ۰/۶۳۵ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی پیرسون در سطح اطمینان ۰/۹۵ بزرگ‌تر است، لذا، رابطه معنی داری بین دو متغیر بلوغ حرفه‌ای حسابرسان و تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی وجود دارد.

جدول ۴- تحلیل واریانس فرضیه اول

R		ضریب تشخیص (R2)	ضریب تشخیص تعدیل شده		خطای استاندارد		
۰/۱۰۲		۰/۰۱۰	۰/۰۰۵		۱۲/۳۳۱۳		
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری	سطح اطمینان	
رگرسیون	۱	۳۲۰/۶۵۷	۳۲۰/۶۵۷	۲/۱۰۹	۰/۹۹	۰/۰۴۸	
باقیمانده	۲۰۲	۳۰۷۱۶/۷۷	۱۵۲/۰۶۳		نتیجه آزمون: رد فرض H_0		
کل	۲۰۳	۳۱۰۳۷/۴۲۶	-----				

از آنجا که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۴۸ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی دار است. ضریب تشخیص (R2) که عبارت است از: نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۰۱۰ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (تعهد سازمانی حسابرسان)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (بلوغ حرفه‌ای حسابرسان) تبیین می‌شود.

جدول ۵- ضرایب پارامتر فرضیه اول

عنوان متغیر	β شیب خط	β	t محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
عرض از مبدأ	۹۵/۰۶۷	---	۱۹/۵۹	۰/۰۰۰	رد فرض H_0
بلوغ حرفه‌ای حسابرسان	-۰/۰۶۴	۰/۱۰۲	-۱/۴۵۲	۰/۰۴۸	رد فرض H_0

بنابراین رابطه ریاضی بین متغیر بلوغ حرفه‌ای حسابرسان با تعهد سازمانی حسابرسان به صورت زیر خواهد بود:

$$X = 95/067 + -0/064 Y$$

می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر X (تعهد سازمانی حسابرسان) باعث ۰/۰۶۴ - واحد افزایش در متغیر بلوغ حرفه‌ای حسابرسان می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از نظر آماری معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه دوم: رضایت شغلی حسابرسان بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی تأثیر دارد.

جدول ۶ - آزمون ۲ پیروسون برای تعیین همبستگی

رضایت شغلی حسابرسان		
۰/۳۹۸	همبستگی پیروسون	تعهد سازمانی حسابرسان
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۲۰۴	تعداد	

چنانچه در جدول شماره (۶) ملاحظه می‌گردد، در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون ۲ پیروسون ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کوچک‌تر می‌باشد و نیز با توجه به مقدار ۲ محاسبه شده که ۰/۳۹۸ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی پیروسون در سطح اطمینان ۰/۹۵ بزرگ‌تر می‌باشد، لذا، رابطه معنی‌داری بین دو متغیر رضایت شغلی حسابرسان و تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی وجود دارد.

جدول ۷ - تحلیل واریانس فرضیه دوم

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص (R2)		R	
۱۱/۳۷۰۹۹		۰/۱۵۴		۰/۱۵۸		۰/۳۹۸	
سطح معنی‌داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات	
۰/۰۰۰	۰/۹۹	۳۸۰۴۳۶	۴۹۱۸/۹۵۲	۴۹۱۸/۹۵۲	۱	رگرسیون	
نتیجه آزمون: رد فرض HO			۱۲۹/۲۹۹	۲۶۱۱۸/۴۷۴	۲۰۲	باقیمانده	
			-----	۳۱۰۳۷/۴۲۶	۲۰۳	کل	

از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۱ یا سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی‌دار است. ضریب تشخیص (R2) که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر x به تغییرات کل، ۰/۱۵۸ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۱۵/۸ درصد تغییرات متغیر وابسته (تعهد سازمانی حسابرسان)، توسط تغییرات در متغیر مستقل (رضایت شغلی حسابرسان) تبیین می‌شود.

جدول ۸ - ضرایب پارامتر فرضیه دوم

عنوان متغیر	β شیب خط	β	T محاسبه شده	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
عرض از مبدأ	۳۸/۵۴۷	---	۴/۷۷۱	۰/۰۰۰	رد فرض H0
رضایت شغلی حسابرسان	۰/۵۰۰	۰/۳۹۸	۶/۱۶۸	۰/۰۰۰	رد فرض H0

بنابراین، رابطه ریاضی بین متغیر رضایت شغلی حسابرسان با تعهد سازمانی حسابرسان به صورت زیر خواهد بود:

$$X = 38/547 + 0/500 Y$$

می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر X (تعهد سازمانی حسابرسان) باعث ۰/۵۰۰ واحد افزایش در متغیر رضایت شغلی حسابرسان می شود. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از نظر آماری معنی دار است.

۴-۵. اولویت بندی ابعاد بلوغ حرفه ای حسابرسان

جدول ۹- نتایج آزمون فریدمن بلوغ حرفه ای حسابرسان

شرح	مقدار
تعداد	۳
درجه آزادی	۲
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

جدول ۱۰- اولویت بندی ابعاد بلوغ حرفه ای حسابرسان

ردیف	ابعاد	میانگین رتبه
۱	ویژگی های فراشغلی حسابرسان	۲/۱۶
۲	ویژگی های چندبعدی حسابرسان	۲/۱۳
۳	ویژگی های شناختی حسابرسان	۱/۷۱

چنانچه در جدول شماره (۱۰) ملاحظه می شود، به دلیل اینکه سطح معنی داری آزمون فریدمن کم تر از ۰/۰۵ است؛ پس، بین میزان ابعاد بلوغ حرفه ای حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی تفاوت معنی داری وجود دارد. به طوری که از بین ابعاد بلوغ حرفه ای حسابرسان، بعد ویژگی های فراشغلی حسابرسان بیشترین و بعد ویژگی های شناختی حسابرسان کم ترین تأثیر را بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی دارد.

۵-۵. اولویت‌بندی ابعاد رضایت شغلی حسابرسان

جدول ۱۱- نتایج آزمون فریدمن رضایت شغلی حسابرسان

شرح	مقدار
تعداد	۶
درجه آزادی	۵
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

جدول ۱۲- اولویت‌بندی ابعاد رضایت شغلی حسابرسان

ردیف	ابعاد	میانگین رتبه
۱	همکاران حسابرسان	۴/۳۲
۲	محیط کار حسابرسان	۴/۰۹
۳	ارتقاء حسابرسان	۳/۷۱
۴	ماهیت کار حسابرسان	۳/۵۷
۵	حقوق حسابرسان	۲/۶۷
۶	سرپرستی حسابرسان	۲/۶۴

چنانچه در جدول شماره (۱۱) ملاحظه می‌شود، به دلیل اینکه سطح معنی‌داری آزمون فریدمن کم‌تر از ۰/۰۵ است؛ پس، بین میزان ابعاد رضایت شغلی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به طوری که از بین ابعاد رضایت شغلی حسابرسان، بعد همکاران حسابرسان بیشترین و بعد سرپرستی حسابرسان، کم‌ترین تأثیر را بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی دارد.

۶. نتیجه‌گیری

یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر بلوغ حرفه‌ای حسابرسان، تعهد سازمانی آنان است. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی حاضر است فراتر از وظایف مقرر نیز فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. میزان تعهد به این مسائل که یک کارمند برای خود چقدر ارزش قائل است و نیز چقدر می‌خواهد از توانایی‌هایش به نحو احسن استفاده نماید تأثیر می‌گذارد. افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا می‌باشند بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آنها احتمالاً با ارزش‌های سازمانشان موافق بوده، خود را به عنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت‌قدم هستند و تجارب کاری مهم را

جهت رفاه خود و سازمانشان کسب می‌کنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آن‌ها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است. انسانها مؤثرترین عامل شکل‌دهنده سازمان‌ها هستند تجربه دنیای پیشرفته نشان می‌دهد که عامل عمده صحنه رقابت جهانی که باعث حرکت و سرعت بخشیدن به افزایش توان سازمان‌ها و نهایتاً جامعه گردیده منابع انسانی است. در سازمان‌ها با افراد مختلفی برخورد می‌کنیم که هر یک به کار و سازمان خویش نگاه‌های گوناگونی دارند. اگر این دیدگاه‌ها را بررسی کنیم، در یک‌سو افرادی هستند که علاقه و احساس تکلیف و تعلق به سازمان خود دارند و تا پای جان نسبت به پیشبرد اهداف سازمان کوشش ورزیده و تمایل نشان می‌دهند و در سوی دیگر افرادی را می‌بینیم که نسبت به سازمان خود وابستگی ندارند و به ارزش‌ها و اهداف سازمان بدبین هستند و بعضاً اهداف سازمان را مغایر با اهداف خود می‌بینند و احساس وفاداری نسبت به سازمان خود ندارند و نه تنها خود در جهت اهداف سازمان حرکت نمی‌کنند، بلکه محرک افراد دیگر به سوی این روند در سازمان هستند و نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول نشان می‌دهد که بلوغ حرفه‌ای حسابرسان و هر یک از ابعاد: ویژگی‌های شناختی، ویژگی‌های چندبعدی و ویژگی‌های فراشغلی آن‌ها، بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی تأثیر دارند. بنابراین، فرضیه تحقیق مورد تأیید می‌باشد. لذا، نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات سیما و گاراما (۲۰۲۱)، تانگ و همکاران (۲۰۱۹)، گرین، کنوآس و استیتینا (۲۰۱۹)، شاپلی و ساراف (۲۰۱۸)، لطیفی (۱۴۰۰)، بازیاری و مهدی‌زاده اشرفی (۱۴۰۰)، سلیمانی (۱۴۰۰)، مشعشی و همکاران (۱۴۰۰)، ابوالقاسمی و همکاران (۱۴۰۰)، رستمی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹)، ریحانی و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۸)، موسوی جراحی و عزیزی (۱۳۹۷) و حاجیها (۱۳۹۰) مشابه می‌باشد.

از دیرباز یکی از دغدغه‌های مدیران منابع انسانی درک عوامل انگیزشی کارکنان و به دنبال آن، بهبود عملکرد آنان بوده است. بسیاری از صاحب‌نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روانشناسی سازمانی و صنعتی، در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، رضایت شغلی را از مهمترین زمینه‌های پژوهشی می‌دانند که تعدیل‌کننده رابطه بین شرایط کاری از یک طرف و نتایج سازمانی و فردی از طرف دیگر است. رضایت شغلی به عنوان یک نگرش که اشخاص نسبت به شغلشان دارند و حاصل ادراکشان از شغل و درجه سازگاری مناسب میان شخص و سازمان است تعریف شده است. رضایت یا عدم رضایت شغلی یک تابع از رابطه احساس شده میان آنچه یک نفر انتظار دارد و آنچه که از شغلش کسب می‌کند، است. رضایت شغلی یعنی افراد نسبت به شغلشان و جنبه‌های متفاوت آن چه احساسی دارند. انگیزش انجام دادن

شغل، زمانی که افراد شغلشان را معنی‌دار و لذت بخش در نظر می‌گیرند، افزایش خواهد یافت. ماهیت رضایت شغلی این مفهوم را می‌رساند که فرد تمایل دارد در شغلی که او را راضی می‌کند بماند و شغلی را که باعث نارضایتی او می‌شود ترک کند. رضایت شغلی می‌تواند به وسیله سطح حمایتی که کارمند از سازمانش کسب می‌کند، وضعیت استخدام و ارزیابی کارکنان از جو کار در سازمان در نظر گرفته شود (پور^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). تعهد سازمانی یکی از جنبه‌های مهم در مدیریت رفتار سازمانی تعهدی است که کارکنان به سازمان خود دارند. تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان قدرت تشخیص افراد با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد. تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. با توجه به ادبیات و پیشینه مرور شده به نظر می‌رسد از یک سو اهمیت بالای افزایش رضایت مشتریان و ارباب‌رجوعان از سازمان‌ها و از سوی دیگر اهمیت نقش منابع انسانی در دستیابی به این هدف از طریق تأمین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش تمایل آنان به ترک سازمان از جمله دغدغه‌های مدیران سازمان‌های فعال در عرصه خدمات به شمار می‌رود و نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد که رضایت شغلی حسابرسان و هر یک از ابعاد: همکاران، محیط کار، ماهیت کار، سرپرستی، حقوق و ارتقاء ایشان بر تعهد سازمانی حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی تأثیر دارند. بنابراین فرضیه تحقیق مورد تأیید می‌باشد. لذا، نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات سیما و گاریما (۲۰۲۱)، آتیشری و همکاران (۲۰۲۱)، جیمز و مریدنس (۲۰۲۰)، تانگ و همکاران (۲۰۱۹)، شیوم و همکاران (۲۰۱۹)، شایلیپی و ساراف (۲۰۱۸)، لطیفی (۱۴۰۰)، بازیاری و مهدی‌زاده اشرفی (۱۴۰۰)، سلیمانی (۱۴۰۰)، اصغریان و مهدی بیگی (۱۴۰۰)، مشعشی و همکاران (۱۴۰۰)، رستمی‌نیا و همکاران (۱۳۹۹)، ریحانی و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۸)، مهدوی و زمانی (۱۳۹۷)، موسوی جراحی و عزیزی (۱۳۹۷) مشابه می‌باشد.

منابع

- ابوالقاسمی، محمود؛ عبدلی، محمدرضا؛ ولیان، حسن؛ دهدار، فرهاد (۱۴۰۰). طراحی مدل علل زمینه‌ای ایجادکننده بلوغ حرفه‌ای حسابرسان مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۱(۳۹)، ص ۱۰۵-۱۳۶.
- اصغریان، محمدرضا؛ مهدی بیگی، نجمه (۱۴۰۰). *نقش ابعاد سرمایه فکری در رضایت شغلی کارکنان*. در: تهران: چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- بازیاری، بهناز؛ مهدی‌زاده اشرفی، علی (۱۴۰۰). *تأثیر تفکر استراتژیک مدیران بر توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان فیروزکوه*. در: تهران: چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- باقرپور ولاشانی، محمدرضا؛ ساعی، محمدرضا؛ شعی، سید اسماعیل (۱۳۹۱). تحلیل دیدگاه حسابرسان در رابطه با عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی شغلی آن‌ها. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۲(۶)، ص ۶۵-۹۴.
- جعفری، علی (۱۳۸۵). *عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی*. رساله دکتری. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- حاجیه‌ها، زهره (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین شاخص‌های بلوغ حرفه‌ای حسابرسان و درک آن‌ها از ریسک‌های واحد مورد رسیدگی. *حسابداری مدیریت*، ۴(۱۰)، ص ۱۷-۳۳.
- رستمی‌نیا، رضا؛ حجازی، رضوان؛ طالب‌نیا، قدرت‌اله؛ برادران حسن‌زاده، رسول (۱۳۹۹). *تأثیر منبع کنترل و تعهد سازمانی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی بر اساس تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده*. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۵(۱۰)، ص ۱۰۳-۱۲۹.
- سلیمانی، افسانه (۱۴۰۰). *بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در آموزش و پرورش قره ضیالین*. تهران: چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- شمس زارع، میلاد؛ طهماسبی، رضا؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۷). *ارزیابی بلوغ فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر اساس مدل فیلیپس*. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰(۱)، ص ۱-۲۴.
- شهبازی، سیده‌سور؛ رضایی، فرزین (۱۴۰۰). *تأثیر عدالت، اعتماد و تعهد سازمانی حسابرسان مستقل بر افشاکاری تخلفات حسابرسی*. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۰(۳۹)، ص ۷۹-۸۸.
- عبداللهی، بیژن؛ صفری، اکرم (۱۳۹۵). *بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان*. *نوآوری‌های آموزشی*، ۱۵(۵۸)، ص ۹۹-۱۳۴.
- لطیفی، سلطانه‌لی (۱۴۰۰). *بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان با تأکید بر نقش تعدیل‌گر حرفه‌گرایی*. در: تهران: چهارمین کنفرانس بین‌المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- محمدرضا، محمد؛ طریقی، سمانه؛ طایفه آقاخان هشترودی، نگین (۱۳۹۷). *عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حسابرسان*. *پژوهشنامه اقتصاد و کسب و کار*، ۹(۱۹)، ص ۲۳-۳۷.
- مشعشعی، سید محمد؛ هاشمی، سید عباس؛ فروغی، داریوش (۱۴۰۰). *تأثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان*. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۱(۳)، ص ۵۳-۷۴.
- ملانظری، مهناز؛ اسماعیلی‌کیا، غریبه (۱۳۹۳). *شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی*. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۱(۴)، ص ۵۰۵-۵۲۶.
- مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا (۱۳۹۷). *تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان*. *دانش حسابرسی*، ۱۸(۷۱)، ص ۳۷-۵۶.

- مهدوی، غلامحسین؛ زمانی، رضا (۱۴۰۰). تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار بر رضایت شغلی حسابداران: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رده سازمانی. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، شماره ۵۰، ص ۱-۲۲.
- موسوی جراحی، مهرداد؛ عزیزی، امیر (۱۳۹۷). بررسی گردش شغلی با توجه به ویژگی خودشیفتگی نهفته افراد بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۳(۳).
- موسوی کاشی، زهره؛ زاهدی قره بابا، داوود (۱۳۹۵). رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت شغلی در حسابداران شاغل در مؤسسات حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۵(۲۰)، ص ۱۰۳-۱۱۶.
- نیکخواه فرخانی، محمد؛ ریحانی، زهرا (۱۳۹۸). نقش تعدیلی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در تأثیر بازاریابی درونی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱۷(۱)، ص ۱۵۱-۱۶۷.
- یوسفی، شکوفه؛ نایب‌زاده، شهناز؛ اسلامی، حسین (۱۳۹۴). تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران. *سلامت کار ایران*، ۱۲(۳)، ص ۴۶-۵۳.
- Atishree, B., Swati, M. & Trilok, K.J. (2021). *An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry*. Materials Today: Proceedings, Vol.37, Part 2, P.170-174.
- DOI:** <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.783>
- Ba, J.E. (2016). *Measuring performance audit effectiveness: the case of Estonia*. Thesis in partial fulfillment of the requirements for the Master of Arts Degree in Public Administration and Social Policy. University of Tartu.
- Caintic, V.I. (2018). *Overcoming professional stagnation*. University of Mindano, National Seminar, Workshop on Scaling the Heights of Professional Development.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management 10th edition*. Florida International University, Prentice-hall. Inc.
- Diaz, M.Ch., Loraas, T.M. & Apostolou, B. (2017). How do mentoring rewards influence experienced auditors? *The British Accounting Review*, 49(6), P.1-14.
- Domino, M.A., Wingreen, S.C. & Blanton, J.E. (2019). The effect of Auditors' Social Characteristics on their Judgment to resolving conflict between Auditor and Management. *Journal of Audit Science*, 17(67), P.71-98.
- Gren, L., Knauss, A., Stettina, K. & Ch.J. (2019). Non-technical individual skills are weakly connected to the maturity of agile practices. *Information and Software Technology*, 99(3), P.11-20.
- James, A.R. & Meredith, E.D. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 85, P.1-8.
- Pour, K., Taghi, P. & Rokni, P. (2021). *Employee's nadaja' job satisfaction and its role in development of the makran coast*. In: First National conference on development of the makran coast and Iran's maritime authority, Chabahar, Maritime and marine science university of Chabahar, Third region of navy strategic of Iranian army, P.28-30.
- Power, D. & Terziovski, M. (2006). Quality audit roles and skills: Perceptions of non-financial auditors and their clients. *Journal of Operations Management*, 25(1), P.126-147.
- Russell, J.E.A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16, P.117-131.
- Seema, V.Ch. & Garima, S. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating

Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27, P.1-11.

Shilpi, S. & Saraf, P.K. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), P.184-206.

Shivam, G., Sameer, K., Shampy, K., Bharat, B. & Zongwei, L. (2019). Impact of IS agility and HR systems on job satisfaction: an organizational information processing theory perspective. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), P.1782-1805.

DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0466>

Tang, Y., Qi, Q. & Yigang, W. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, P.1-8.