



بررسی اثر مداخله گرانه تعهد حرفه‌ای و سازمانی بر رابطه دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان

مرتضی حاجی عباسی^۱، محمدابراهیم حسن خانی^{۲*} و محمدرضا آزاده دل^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۵/۶ و تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۱

چکیده

معاملات و رویدادهای اقتصادی از راه گردآوری شواهد به‌وسیله حسابداران مستند و در حساب‌ها ثبت می‌شود. نتیجه‌ی معاملات در چارچوب گزارش‌های مالی در اختیار اشخاص ذی‌نفع قرار می‌گیرد. این در حالی است که اطلاعات جهت‌دار، گمراه‌کننده، نامربوط یا ناقص می‌تواند موجب تصمیم‌گیری نادرست شود. حسابرسان به‌عنوان امین سهام‌داران با نگرش تردید حرفه‌ای می‌توانند در این مسیر نقش مؤثر خود را ایفا نموده و جلوی ارائه نادرست اطلاعات را بگیرند. هدف این پژوهش، بررسی اثرگذاری تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر رابطه دلبستگی شغلی با تردید حرفه‌ای در حرفه حسابرسی است. نمونه آماری این پژوهش شامل ۳۹۲ نفر از حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی در سال ۱۳۹۸ بوده که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردید. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی بوده و داده‌های پژوهش با استفاده از ابزار پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. برای بررسی تأثیرگذاری متغیرهای پژوهش بر تردید حرفه‌ای و همچنین برای برازش الگوی پیشنهادی از روش مدل معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار LIS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی اثر مداخله‌کننده‌ای بر رابطه دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای دارد.

واژه‌های کلیدی: دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی، تردید حرفه‌ای.

۱. استادیار گروه حسابداری، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران؛ mortezahajiabbasi@yahoo.com
۲. مربی گروه حسابداری، واحد ایهر، دانشگاه آزاد اسلامی ایهر، ایران، (نویسنده مسئول)؛ m.e.hasankhani@gmail.com
۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی رشت، ایران؛ reza_azadehdel@yahoo.com

مقدمه

تردید حرفه‌ای، عنصر ذاتی اعمال قضاوت حرفه‌ای است و طبق استانداردهای حسابرسی (استاندارد ۲۰۰د)، حسابرس باید کار خود را با تردید و نه با سوءظن و بدگمان به انجام برساند؛ بنابراین حفظ موازنه منطقی بین دو روی سکه الزامی است (حاجیها و همکاران، ۱۳۹۲). حرفه حسابرسی مدت‌هاست که اهمیت تردید حرفه‌ای را در هدایت حسابرسی، به رسمیت شناخته و مورد تأکید قرار داده است. با این وجود، ناکارایی‌ها و اتفاقات ناخوشایند حسابرسی منجر به افزایش توجه به مفهوم تردید حرفه‌ای شده است. علاوه بر این، عکس العمل کمیسیون بورس و اوراق بهادار و هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام به این اتفاقات نشان می‌دهد که مفهوم تردید حرفه‌ای مورد بررسی بیشتری قرار خواهد گرفت (آهنگری، ۱۳۹۴). از طرفی دیگر با افزایش علم و تکنولوژی، جوامع به سوی تخصصی شدن پیش می‌روند. سازمان‌ها نیز به عنوان بخش‌هایی از جامعه از این قاعده جدا نیستند. در این شرایط نیروی انسانی متعهد، با انگیزه و قدرتمند جز در سایه‌ی توجه به نیازهای افراد و آموزش و تربیت نیروی انسانی به وجود نمی‌آید. بنابراین کار سازمان‌ها در این رقابت برای بقاء مشکل‌تر شده است. لازم است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها می‌باشند و این انسان‌ها هستند که به سازمان‌ها جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. از این رو بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای آن سازمان بود (کانگو، ۱۹۸۲). کارکنانی که به شدت دلبسته شغل خود هستند، تلاش اساسی در جهت اهداف و وظایف شغلی خود انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل و پیشه خود را کنار می‌گذارند (لاولر، ۱۹۹۲). تعهد، فرایندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌نماید. این موضوع باعث میشود تا دیدگاه‌ها نزدیک شود و کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان بدست آورند (اشنایدر و نیگرن، ۱۹۷۰). در برخی مواقع با شرایطی مواجه می‌شویم که ارزش‌ها و هنجارهای سازمان (واحد تجاری) با ارزش‌ها و هنجارها، ضوابط و استانداردهای حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی در تضاد است (نافذی و لشگری، ۱۳۹۴). بنابراین نقش حرفه حسابرسی و اعضای تیم حسابرسی، امروزه در موضوع نظارت بسیار مهم می‌باشد. در این راستا حسابرسان ملزم به برنامه ریزی و انجام مراحل حسابرسی به نحوی هستند که به استفاده کنندگان اطمینان معقول دهند که صورت‌های مالی، عاری از هرگونه اشتباه با اهمیت و تقلب می‌باشد (موریس و مک دونالد، ۱۹۹۵).

با توجه به آنچه بیان شد، سوال اصلی پژوهش، تاثیر تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر ارتباط بین دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای چگونه است؟

مطالعات انجام شده در پژوهش‌های قبلی، بیانگر توجه کمتر در ویژگی رفتاری حسابرسان در قضاوت حرفه‌ای آنها می‌باشد. همچنین سوابق تحقیق نشان می‌دهد که از منظر رفتارشناسی، تحقیقی در خصوص تاثیر دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای انجام نشده است. از دیگر ابعاد نوآوری این پژوهش بررسی ابعاد اثرگذار بر قضاوت حرفه‌ای با توجه به سطوح گوناگون تعهد حرفه‌ای و سازمانی می‌باشد.

مبانی نظری

تردید حرفه‌ای

فرهنگ مختصر آکسفورد (۲۰۱۸)، فرد تردیدگرا را اینگونه تعریف می‌کند: فردی که تمایل به زیر سوال بردن یا تشکیک در خصوص اظهارنظرهای پذیرفته شده را دارد. تردید حرفه‌ای، بخش لاینفک حسابرسی صورت‌های مالی است و در متون دانشگاهی و حرفه‌ای بر استفاده از آن تأکید شده است (هارت و همکاران، ۲۰۰۳).

در حرفه حسابرسی، تردید حرفه‌ای یکی از عناصر قضاوت و تصمیم‌گیری و به طور بالقوه ویژگی مهمی از عملکرد شغلی حسابرسان محسوب می‌شود. تردید حرفه‌ای شامل رفتارهای شخصی، دانش و مهارت است. رفتارهای شخصی؛ نظیر دانش، اعتماد به نفس، توانایی تجزیه و تحلیل، ذهن پرسشگر و توانایی حل مسئله و... می‌باشند. حالت‌ها و تمایلات رفتاری می‌تواند هم اثرات مثبت و هم اثرات منفی بر قضاوت و تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد. تحقیقات نشان داده است، قضاوت و تردید حرفه‌ای افراد، تحت تأثیر واکنش‌های عاطفی آن‌ها است. این یافته‌ها تأکید دارند که تصمیم‌گیری و قضاوت افراد، مستلزم موازنه میان عواطف و شناخت است (هارت، ۲۰۱۰).

تردید حرفه‌ای به‌عنوان یک ویژگی چند بعدی در نظر گرفته شده است. به عبارتی تردید حرفه‌ای هم می‌تواند به‌عنوان یک صفت شخصی باشد و هم به‌عنوان یک حالت که در واقع تحت تأثیر شرایط در فرد به وجود می‌آید (یک حالت موقتی است که به‌وسیله متغیرهای وضعیتی به وجود می‌آید). نحوه تأثیر صفت و حالت تردید بر رفتار تردیدآمیز بدین صورت است که ابتدا صفت تردید و حالت تردید بر ذهن فرد اثر می‌گذارند و ذهنیت فرد بر رفتار فرد اثر می‌گذارد (هارت، ۲۰۱۰). حسابرسان با لحاظ نمودن تردید حرفه‌ای به‌ویژه در شواهد حسابرسی و نتایج مندرج در گزارش حسابرسی و در نظر گرفتن مستمر آن در قضاوت‌های حرفه‌ای اعمال شده در فرایند حسابرسی، بر کیفیت حسابرسی می‌افزایند. این کیفیت بالاتر علاوه بر ایجاد حسن شهرت برای حسابرسان مستقل، موجب اعتماد استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی به گزارش‌های حسابرسان می‌گردد؛ هرچند باید توجه داشت که سطح اعمال تردید حرفه‌ای بستگی به دانش، تجربه، خبرگی و شناخت حسابرسان از واحد مورد رسیدگی نیز دارد (هارت، ۲۰۰۹). از طرفی نیز باید در نظر داشت که تردید بیش‌ازحد و تمایل به سوءظن و بدگمانی در خصوص مدیریت صاحب‌کار، موجب می‌گردد حسابرسان از انجام کامل کار حسابرسی بازمانده و از کارایی مطلوب برخوردار نشود؛ و از سوی دیگر اعتماد صددرصدی به مدیریت نیز بر کار حسابرسان تأثیر منفی گذاشته و اثربخشی او و درنهایت شهرت او را به مخاطره می‌اندازد. سطح معقول تردید حرفه‌ای بین این دو حد است که مدیران نه متقلب هستند و نه بدون هیچ تردیدی در همه موارد صادق‌اند. براین اساس، تردید حرفه‌ای به‌عنوان یک تمایل طبیعی در فرد در نظر گرفته می‌شود که در آن فرد تا زمانی که شواهد کافی و قانع‌کننده، برای دفاع از یک گزینه را کسب نکرده است؛ نتیجه‌گیری و قضاوت را به تعویق می‌اندازد (هارت، ۲۰۱۰).

دلبستگی شغلی

دلبستگی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد (هارونا و مارساندان، ۲۰۱۷). دلبستگی شغلی در روانشناسی سازمانی، مفهومی اساسی است. پژوهش‌های این حوزه کاربرد بسیاری در مدیریت منابع انسانی دارد. این مفهوم تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و نیز در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا کرده است. اهمیت رضایت شغلی از یکسو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو به این علت است که علاوه بر این تعاریف و مفهوم پردازیهای متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز، سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و حتی اقتصاد و سیاست بوده است (هومن، ۱۳۸۰). دلبستگی شغلی موجب افزایش عملکرد شغلی افراد در سازمان می‌شود. در حرفه حسابرسی نیز مطالعات نشان داده‌اند هر چه دلبستگی شغلی بهبود یابد، عملکرد شغلی حسابرسان موضوع تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسی خواهد داشت (موسوی کاشی و زاهدی قره‌با، ۱۳۹۵). نیز بهبود و این زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان نگران آن‌ها است و نیروهای خود را مورد حمایت قرار می‌دهد، خود را جزئی از سازمان دانسته و سازمان را معرف خود می‌داند و نسبت به آن احساس پایداری و وفاداری می‌کند (سلوس، کلیمچاک و هولمز، ۲۰۰۸).

تعهدات حرفه‌ای و سازمانی

تعهد حرفه‌ای، اعتقاد و باور یک شخص درباره شغل خود است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده کند، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل و حرفه خود هستند، شغل را بخش مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد با وابستگی شغلی بالا، بیشتر علائق خود را وقف شغل خود می‌کنند (آرانی و فریس، ۱۹۸۴). تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر گرفته می‌شود. بر این اساس، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد بنابراین تعهد سازمانی، عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد، نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کار هستند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (غیائی، ۱۳۹۰). پورتر و همکاران (۱۹۷۴) در پژوهشی تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری فرد در سازمان تعریف کرده و معتقدند که تعهد سازمانی را می‌توان به وسیله سه مؤلفه شامل ۱. اعتقاد راسخ به هدف‌ها و ارزش‌های سازمان و پذیرش آن، ۲. تمایل به تلاش قابل ملاحظه به خاطر سازمان و به منظور تحقق هدف‌های سازمانی و ۳. تمایل شدید برای ادامه همکاری با سازمان تعریف کرد تعهد سازمانی، ابزاری راهبردی برای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان است. وابستگی به حرفه حسابرسی نقش مهمی در قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای

حسابرسان دارد. تعهد حرفه‌ای می‌تواند، تعهد سازمانی شکل دهد و این دو بر تردید حرفه‌ای حسابرس در اتخاذ تصمیمات و قضاوت‌های حرفه‌ای تاثیرگذار هستند (آریانا و همکاران، ۱۹۸۱).

روابط تنویریک دلبستگی شغلی، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی با تردید حرفه‌ای

دلبستگی و تعهد کارکنان، نه تنها با سازمان، بلکه با مراجع دیگری چون حرفه (شغل)، خانواده و مذهب در ارتباط است که در این خصوص ۲ جنبه از تعهد بیشتر مورد توجه قرار گرفته است که عبارت است از تعهد سازمانی و حرفه‌ای (ماتیو و زاج، ۱۹۹۵). به اعتقاد کوهن دلبستگی شغلی همانند تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای نوعی تعهد تلقی می‌شود. تحقیقات مختلف حاکی از این است که این نوع متغیر با متغیرهای تعهد حرفه‌ای و سازمانی ارتباط معناداری دارد (کوهن، ۲۰۰۴). این متغیر یک عامل مهم در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی و یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری است که شغل می‌تواند نیازهای فرد را ارضا کند (ون گوون، ۲۰۱۹). کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا تلاش اساسی و آشکاری را در جهت اهداف و وظایف سازمان و حرفه انجام می‌دهند و پیوندهای عاطفی قوی با سازمان دارند (لی چن لیو و کیو، ۲۰۱۶). از طرف دیگر امنیت شغلی و ابقای کارکنان نیز از مهم‌ترین مسائلی است که امروزه موسسات حسابرسی با آن روبرو هستند (گرو، ۱۹۷۷).

به نظر می‌رسد مولفه‌ها و ویژگی‌های تردید حرفه‌ای، همگرایی کاملی با دلبستگی شغلی دارد. به عبارت دیگر، می‌توان نتیجه گرفت حسابرسان با داشتن تعهد حرفه‌ای، دارای ذهنی پرسشگر بوده و وقفه در قضاوت دارند؛ یعنی با شواهد کمتر متقاعد کننده، راضی نمی‌شوند. هم چنین کنجکاو و ذهن جستجوگر و یادگیرنده دارند و دنبال آن هستند که چرا صاحبکار به یک روش خاص رفتار می‌کند. دارا بودن اعتماد به نفس و خود رای بودن نیز از جمله ویژگی‌های اشخاص دلبسته به شغل دانست و می‌توان ادعا کرد که دلبستگی شغلی موجب اعتماد به نفس بیشتر می‌شود در آن صورت می‌توان گفت که این ارتباط‌ها با تعریف نولدز و کادوس (۲۰۱۸) درباره تردید حرفه‌ای، مطابقت دارد؛ آن‌ها تردید حرفه‌ای را بر اساس شناخت و نگرش تعریف می‌کنند.

بررسی‌های انجام شده در حرفه حسابرسی بیانگر آن است که عوامل سازمانی و حرفه‌ای، شاخص‌های مهم و اثر گذاری بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. این بررسی‌ها نشان داده‌اند که کشف تحریفات با اهمیت و افشای تقلب توسط حسابرسان به عوامل سازمانی نظیر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد حرفه‌ای و همچنین رضایت شغلی آن‌ها وابسته است. مطالعات نشان داده است که دلبستگی شغلی و تعهد به سازمان موجب افزایش کارایی حسابرسان می‌شود. همچنین این موضوع باعث می‌شود تا تردید حرفه‌ای آن‌ها و در نتیجه کیفیت حسابرسی بهبود یابد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین، پژوهش پرتنار (۲۰۱۴)، نشان می‌دهد تردید حرفه‌ای نیز به خصوصیات فردی (مانند دلبستگی شغل) ارتباط دارد. همچنین، یافته‌های پژوهش حیرانی و همکاران (۱۳۹۵)، نشان داد که حرفه‌ای گرایی و تعهد حرفه‌ای حسابرسان بر قضاوت و تردید حرفه‌ای آنها تاثیر می‌گذارد.

پیشینه پژوهش

لامبوگلیا و مانچینی (۲۰۲۱) ویژگی‌های سرمایه انسانی نظیر تخصص و زمینه‌های فرهنگی و بومی در ارزیابی کنترل داخلی توسط حسابرسان را متغیرهای تأثیرگذار بر قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها درباره ارزیابی ریسک تقلب می‌دانند. به نظر آن‌ها ویژگی‌های سرمایه انسانی می‌توانند در ایجاد سوگیری در فرایند کسب شواهد حسابرسی و به تبع آن بر تردید حرفه‌ای حسابرس نقش داشته باشند لیو و وو (۲۰۲۰) عواملی چون فرهنگ و محیط قانونی و ساختار سازمانی را از جمله عوامل تأثیرگذار در ایجاد سوگیری‌های شناختی در تردید حرفه‌ای معرفی می‌کنند. به عقیده آن‌ها متغیرهای فرهنگی متغیرهای تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرس می‌باشد و ممکن است در قضاوت او نسبت به ارائه اطلاعات نادرست تأثیر گذار باشد. نولدر و کادوس (۲۰۱۸) تردید حرفه‌ای را شامل دو مفهوم ساختار فکری و نگرش می‌دانند. به عقیده آن‌ها ساختار فکری حسابرس بر حسب فرایند شناختی و نگرش نیز بر اساس فرایند قضاوت اندازه‌گیری می‌شود. یعنی فرایند شناختی حسابرس بر قضاوت او اثر می‌گذارد. به عنوان نمونه، کسب شناخت واقع بینانه و انتقادی از شواهد، منجر به ارزیابی صحیح از ریسک می‌شود و در نهایت این موضوع منجر به قضاوت حسابرس می‌شود. آن‌ها تردید حرفه‌ای حسابرس را متأثر از عوامل فردی و اجتماعی می‌دانند. عوامل فردی ویژگی‌های شخصیتی، دانش، توانایی و تعهد حرفه‌ای و انگیزش حسابرس (دلبستگی) را شامل می‌شود. عوامل اجتماعی نیز شامل فرهنگ سازمانی حاکم بر موسسه (مستعمل بر تعهد سازمانی) فشار صاحبکار، استانداردهای حسابرسی و تکنیک‌های حسابرسی است.

امانی و همکاران (۱۴۰۰) رابطه خودکارآمدی و جو اخلاقی سازمان با تردید حرفه‌ای حسابرس را بررسی نمودند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد رابطه معنی دار و مثبت بین جو اخلاقی سازمان و تردید حرفه‌ای وجود دارد. قاسمی نژاد و بنی مهد (۱۳۹۹) در بررسی تأثیر محافظه‌کاری اجتماعی بر تردید حرفه‌ای نشان دادند محافظه‌کاری اجتماعی موجب افزایش تردید حرفه‌ای حسابرسان و مولفه‌های آن شامل، ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خود رای بودن می‌شود. نتایج بررسی‌های غلامرضایی و حسنی (۱۳۹۸) بیانگر آن است که میان اختلال‌های شخصیتی حسابرسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. آن‌ها دریافتند اختلالات شخصیتی دارای بیشترین رابطه منفی با معیار درک میان فردی تردید حرفه‌ای است.

حیدر و نیکومرام (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی سبک‌های تفکر و تردید حرفه‌ای در حسابرسی پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل و یافته‌ها بیانگر این است که سبک تفکر قانون‌گذار بر تردید حرفه‌ای تأثیر منفی و معنادار و همچنین سبک‌های تفکر اجرایی، قضاوتگر، درون‌نگر، برون‌نگر، و آزاد اندیش با تردید حرفه‌ای رابطه معنی دار و مثبت دارد. هم‌چنین سبک‌های تفکر کلی نگر، جزئی نگر و محافظه‌کار با تردید حرفه‌ای رابطه معنی داری ندارند و در آن تأثیرگذار نیستند. رضایی و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس مستقل نشان دادند هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای

تأثیر معنادار و مثبتی بر هر شش بعد تردید حرفه‌ای شامل بعد جستجوی دانش، وقفه در قضاوت، خودرأی بودن، درک میان فردی، اعتماد به نفس و ذهن پرسشگر دارد.

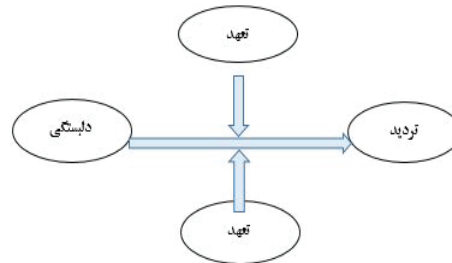
فرضیه‌های پژوهش

پژوهش براساس مبانی نظری بیان شده به شرح زیر می‌باشد.

فرضیه اول: فرضیه اول: بین دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه دوم: تعهد حرفه‌ای اثر مداخله‌گری بر رابطه دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای دارد.

فرضیه سوم: تعهد سازمانی اثر مداخله‌گری بر رابطه دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای دارد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

این پژوهش با توجه به ماهیت، از نوع پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌رود چرا که هدف آن توسعه دانش در حرفه حسابرسی است و به لحاظ شیوه اجرا، از نوع تحقیقات پیمایشی بوده است. مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های تحقیق با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. همچنین این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی بوده که با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی و روش الگویابی معادلات ساختاری انجام می‌گیرد. این روش شامل دو مرحله می‌باشد که شامل آزمون اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد. آزمون اندازه‌گیری به بررسی اعتبار و روایی ابزارهای اندازه‌گیری می‌پردازد و آزمون ساختاری فرضیه‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. پایایی پرسشنامه به‌وسیله آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی و روایی آن با روایی همگرا و واگرا به ترتیب با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و ماتریس فورنل و لارکر مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. و برای اندازه‌گیری متغیر دلبستگی شغلی از پرسشنامه کانونوگو که شامل پرسشنامه ۱۰ سوالی می‌باشد استفاده شده است. برای اندازه‌گیری تردید حرفه‌ای از پرسشنامه هارت مشتمل بر ۲۹ سؤال استفاده شده است برای متغیر تعهد

حرفه‌ای از پرسشنامه کلایمن مشتمل بر ۱۴ سؤال و برای متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه مؤادی و استیرز مشتمل بر ۱۵ سؤال استفاده شده است. پاسخ‌ها بر اساس شاخص پنج گزینه‌ای می‌باشد که امتیاز ۱ برای پایین‌ترین انگیزه همداردهی و امتیاز ۵ برای بالاترین انگیزه همداردهی می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) بهره گرفته شده است.

جامعه آماری این پژوهش، کارکنان حسابرسی شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از طریق مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار "اس.پی.اس" انجام شده است. این روش، تاحدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد و می‌توان، از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. این روش به پژوهشگر این اجازه را می‌دهد تا یک فرضیه را به یک مدل آزمایشی تبدیل کند. مدل معاملات ساختاری براساس تکنیک‌های آماری هم چون همبستگی - رگرسیون و تجزیه و تحلیل واریانس بنا گردیده است. معاملات ساختاری براساس این فرضیه بنا شده که متغیرهای اندازه‌گیری شده یک ساختار کوواریانس مشخص ایجاد می‌کنند که دارای توزیع پیوسته نرمال چند متغیره است. این روش یک رویکرد جامع و انعطاف پذیر برای طراحی پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارزیابی همزمان سازه‌های اندازه‌گیری و ساختار مسیرهای بین این سازه‌ها را فراهم می‌کند. در واقع این روش، انعطاف پذیری کافی برای کار کردن با معاملات متعدد مرتبط را بطور همزمان فراهم و تصویر دقیقی از روابط علی بین ساختارهای کلیدی ارائه می‌دهد (هومن، ۱۳۸۷). با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه ۳۸۵ نفر به دست آمد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری افراد در دسترس استفاده شده و جهت افزایش اعتبار تحقیق تعداد ۴۵۰ پرسشنامه کاغذی میان حسابرسان توزیع گردید ۳۹۲ پرسش نامه آن دریافت شد و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

اطلاعات جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کار و محل اشتغال مربوط به مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در جدول ۱ مورد اشاره قرار گرفته است.

جدول ۱- ویژگی جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

درصد	تعداد	عنوان	
۶۳٪	۲۴۶	مرد	جنسیت
۳۷٪	۱۴۶	زن	
۴۰٪	۱۵۵	کمتر از ۳۰	سن
۴۵٪	۱۷۶	۳۰-۴۰	
۱۶٪	۶۱	بیش از ۴۰	
۴۳٪	۱۶۹	کارشناسی و پایین‌تر از آن	تحصیلات
۵۲٪	۲۰۴	کارشناسی ارشد	
۵٪	۱۹	دانشجوی دکتری و دکتری	
۴۳٪	۱۶۹	کمتر از ۵ سال	
۲۷٪	۱۰۶	۵-۱۰ سال	سابقه کار
۱۷٪	۶۷	۱۰-۱۵ سال	
۱۳٪	۵۰	بیشتر از ۱۵ سال	

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جمعیت‌شناسی

مشخصه‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه نشان می‌دهد که از ۳۹۲ نفر معادل ۳۷ درصد نمونه زن و ۶۳ درصد مرد بودند. حدود ۴۳ درصد از مشارکت‌کنندگان در تحقیق در رتبه حسابرس، ۳۰ درصد حسابرس ارشد، ۱۹ درصد سرپرست حسابرسی و ۸ درصد در سطح مدیر حسابرسی بودند. ۴۳ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناسی، ۵۲ درصد کارشناسی ارشد، ۵ درصد دکتری یا دانشجوی مقطع دکتری بودند.

همبستگی بین متغیرها (اعتبار تشخیصی-روایی واگرا)

ضریب همبستگی، یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر است. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. این ضریب بین ۱ تا ۱- است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر، برابر صفر است. در این راستا، جدول ۱ همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بیشترین

همبستگی میان ابعاد، مربوط به درجه همبستگی بین ابعاد تعهد حرفه‌ای و دلبستگی شغلی، تردید حرفه‌ای و تعهد سازمانی با مقادیر ۰/۷۲۶ و ۰/۷۱۲ است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی - روایی واگرا

متغیر	دلبستگی شغلی	تعهد سازمانی	تعهد حرفه‌ای	تردید حرفه‌ای
دلبستگی شغلی	۰/۷۷۶	-	-	-
تعهد سازمانی	۰/۵۸۵**	۰/۷۲۷	-	-
تعهد حرفه‌ای	۰/۷۲۶**	۰/۶۲۳**	۰/۷۷۳	-
تردید حرفه‌ای	۰/۳۷۰**	۰/۷۱۲**	۰/۵۳۴**	۰/۷۵۷

ماخذ: یافته‌های تحقیق *معناداری در سطح ۹۵ درصد و **معناداری در سطح ۹۹ درصد

با توجه مقادیر سطح معناداری هریک از ابعاد در جدول ۱ مشاهده می‌شود که اکثر ابعاد مذکور از لحاظ سطح معناداری مورد تایید قرار گرفته‌اند. همچنین، معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود، میزان ارتباط یک سازه با شاخص هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ به گونه ای که روایی واگرای قابل قبول یک مدل نشان دهنده آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارد تا با سازه های دیگر. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر (یعنی مجذور ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در مدل باشد؛ که این امر در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

برآورد مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش

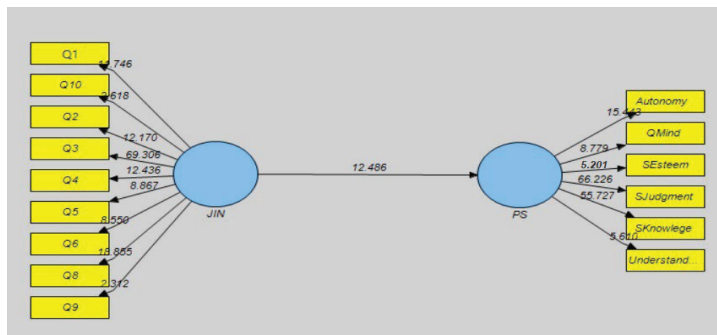
الف. آزمون دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای بدون در نظر گرفتن عوامل مداخله‌گر

با توجه به شکل ۱ (مدل نهایی پژوهش) و جدول ۲ مشاهده می‌شود که آماره t برای فرضیه پژوهش که نشان دهنده آن است که دلبستگی شغلی دارای رابطه مثبت معنادار با تردید حرفه‌ای (ضریب ۰/۴۹۵ و آماره t ۱۲/۴۸۶) است. همچنین، مطابق با جدول ۳ مشاهده می‌شود میان متغیرهای آشکار تردید حرفه‌ای (شامل خود اطمینانی، ذهن پرسشگر، استقلال رای، وقفه در قضاوت، جستجو برای دانش و درک میان فردی) و دلبستگی شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش قبل از تاثیر عوامل مداخله‌گر

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	رابطه
پذیرش فرضیه	۱۲/۴۸۶**	۰/۴۹۵	دل‌بستگی شغلی و تردید حرفه‌ای

ماخذ: یافته‌های تحقیق *معناداری در سطح ۹۵ درصد و **معناداری در سطح ۹۹ درصد



شکل ۱. مدل ساختاری (تحلیل مسیر)

جدول ۴- نتایج آزمون ارتباط بین متغیرهای پنهان و آشکار قبل از تاثیر عوامل مداخله‌گر

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	رابطه
پذیرش	۹/۹۸۹ ^{oo}	۰/۲۸۶	دل‌بستگی شغلی و خود اطمینانی
پذیرش	۲/۱۰۷ ^{oo}	۰/۱۰۷	دل‌بستگی شغلی و ذهن پرسشگر
پذیرش	۲/۰۳۶ ^{oo}	۰/۰۵۹	دل‌بستگی شغلی و استقلال رای
پذیرش	۱۲/۳۴۴ ^{oo}	۰/۳۲۱	دل‌بستگی شغلی و وقفه در قضاوت
پذیرش	۱۲/۳۴۳ ^{oo}	۰/۳۷۷	دل‌بستگی شغلی و جستجو برای دانش
پذیرش	۴/۲۸۶ ^{oo}	۰/۲۱۹	دل‌بستگی شغلی و درک میان فردی

ماخذ: یافته‌های تحقیق *معناداری در سطح ۹۵ درصد و **معناداری در سطح ۹۹ درصد

ب. آزمون دل‌بستگی شغلی و تردید حرفه‌ای با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد حرفه‌ای

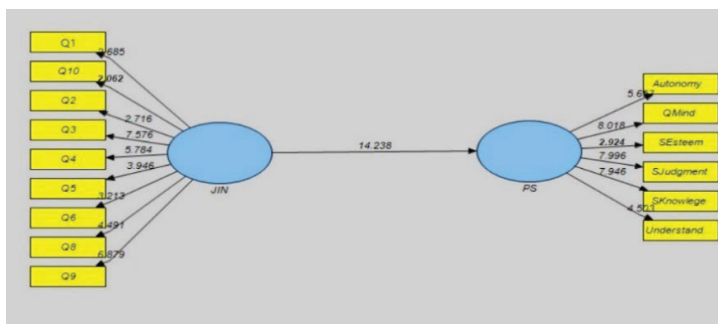
با توجه به شکل ۲ (مدل نهایی پژوهش) و جدول ۵ مشاهده می‌شود که آماره t برای فرضیه پژوهش نشان دهنده آن است که با توجه به مدنظر قراردادن اثر مداخله‌ای تعهد حرفه‌ای، دل‌بستگی شغلی دارای رابطه مثبت معنادار با تردید حرفه‌ای (ضریب ۰/۷۸۹ و آماره t ۱۴/۲۳۸) است. همچنین، مطابق با جدول ۵ مشاهده می‌شود میان متغیرهای آشکار تردید حرفه‌ای (شامل خود

اطمینانی، ذهن پرسشگر، استقلال رای، وقفه در قضاوت، جستجو برای دانش و درک میان فردی) و دلبستگی شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد حرفه‌ای

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای	۰/۷۸۹	۱۴/۲۳۸**	پذیرش فرضیه

ماخذ: یافته‌های تحقیق *معناداری در سطح ۹۵ درصد و **معناداری در سطح ۹۹ درصد



شکل ۲. مدل ساختاری (تحلیل مسیر)

جدول ۶. نتایج آزمون ارتباط بین متغیرهای پنهان و آشکار با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد حرفه‌ای

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
دلبستگی شغلی و خود اطمینانی	۰/۳۹۲	۳/۵۴۲**	پذیرش
دلبستگی شغلی و ذهن پرسشگر	۰/۳۰۳	۶/۷۸۴**	پذیرش
دلبستگی شغلی و استقلال رای	۰/۱۰۵	۲/۱۰۳**	پذیرش
دلبستگی شغلی و وقفه در قضاوت	۰/۵۵۷	۶/۱۴۳**	پذیرش
دلبستگی شغلی و جستجو برای دانش	۰/۷۷۶	۶/۲۹۱**	پذیرش
دلبستگی شغلی و درک میان فردی	۰/۴۹۹	۴/۰۳۹**	پذیرش

ماخذ: یافته‌های تحقیق *معناداری در سطح ۹۵ درصد و **معناداری در سطح ۹۹ درصد

آزمون‌های اضافی مرتبط فرضیه اول

الف. آزمون آماره Z

در این بین، مقدار آماره‌های مرتبط با آزمون Z که مرتبط با متغیرهای پژوهش است، در سطح ۹۵ درصد نقش متغیر تعهد حرفه‌ای در صورت مداخله‌گری یا عدم مداخله‌گری در رابطه فرضیه پژوهش به شرح جدول ۷ بیان نموده است.

جدول ۷. نتایج آزمون بررسی تفاوت معناداری وجود و عدم وجود متغیر تعهد حرفه‌ای

نتیجه	معنی‌داری	آماره Z	متغیر
تایید	۰/۰۰۰	۹/۳۸۷	تردید حرفه‌ای
تایید	۰/۰۰۰	۳/۳۳۸	خود اطمینانی
تایید	۰/۰۴۴	۲/۰۱۲	ذهن پرسشگر
عدم تایید	۰/۱۴۳	۱/۴۶۲	استقلال رای
تایید	۰/۰۰۰	۵/۵۰۱	وقفه در قضاوت
تایید	۰/۰۰۰	۵/۶۰۵	جستجو برای دانش
تایید	۰/۰۰۳	۲/۹۳۹	درک میان فردی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

ب. آزمون تحلیل کوواریانس

قبل از آزمون تحلیل کوواریانس می‌بایست صحت همگنی واریانس‌های متغیرهای مورد آزمون پژوهش مورد تایید قرار گیرند. لذا، با توجه به سطح معنی‌داری جدول شماره ۸ (۰/۰۹۹) فرضیه صفر مبنی بر همگونی واریانس‌ها در سطح ۹۵ درصد رد نمی‌شود. در نتیجه فرضیه برابری واریانس‌ها تایید خواهد شد. با توجه به مقدار آماره F (۸/۱۴۸) مندرج در جدول شماره ۹ بازگوکننده آن است که اثر متغیر تعهد حرفه‌ای با اندازه اثر ۰/۵۵۵ در رابطه دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای در حالت کلی معنادار است.

جدول ۸. نتایج همگنی واریانس‌ها (آزمون لوینز)

آماره F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
۲/۸۱۳	۴۰	۲۶۹	۰/۰۹۹

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۹- نتایج تحلیل کوواریانس برای نقش متغیر تعهد حرفه‌ای

اندازه اثر	سطح معناداری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
۰/۵۵۵	۰/۰۰۰	۸/۱۴۸	۱/۲۲۳	۴۱	۵۰/۱۴۰

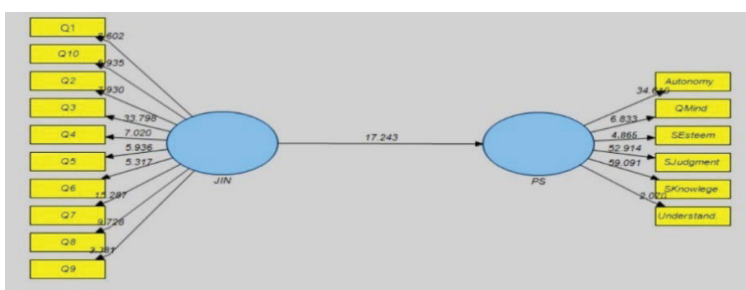
ماخذ: یافته‌های تحقیق

پ. آزمون دل‌بستگی شغلی و تردید حرفه‌ای با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد سازمانی با توجه به شکل ۳ (مدل نهایی پژوهش) و جدول ۱۰ مشاهده می‌شود که آماره t برای فرضیه پژوهش که نشان دهنده آن است که با توجه به مدنظر قراردادن اثر مداخله‌ای تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی دارای رابطه مثبت معنادار با تردید حرفه‌ای (ضریب ۰/۵۳۴ و آماره t ۱۷/۲۴۳) است. هم‌چنین، مطابق با جدول ۱۱ مشاهده می‌شود میان متغیرهای آشکار تردید حرفه‌ای (شامل خود اطمینانی، ذهن پرسشگر، استقلال رای، وقفه در قضاوت، جستجو برای دانش و درک میان فردی) و دل‌بستگی شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد سازمانی

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
دل‌بستگی شغلی و تردید حرفه‌ای	۰/۵۳۴	۱۷/۲۴۳ ^{***}	پذیرش فرضیه

ماخذ: یافته‌های تحقیق *معناداری در سطح ۹۵ درصد و **معناداری در سطح ۹۹ درصد



شکل ۳. مدل ساختاری (تحلیل مسیر)

جدول ۱۱. نتایج آزمون ارتباط بین متغیرهای پنهان و آشکار با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد سازمانی

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر	رابطه
پذیرش	۱۷/۸۱۳**	۰/۳۷۱	دل‌بستگی شغلی و خود اطمینانی
پذیرش	۲/۲۳۹**	۰/۲۹۵	دل‌بستگی شغلی و ذهن پرسشگر
پذیرش	۲/۷۷۷**	۰/۱۷۰	دل‌بستگی شغلی و استقلال رای
پذیرش	۱۱/۱۱۰**	۰/۵۱۸	دل‌بستگی شغلی و وقفه در قضاوت
پذیرش	۱۰/۶۰۵**	۰/۵۶۶	دل‌بستگی شغلی و جستجو برای دانش
پذیرش	۲/۱۲۷**	۰/۳۷۱	دل‌بستگی شغلی و درک میان فردی

ماخذ: یافته‌های تحقیق *معناداری در سطح ۹۵ درصد و **معناداری در سطح ۹۹ درصد

آزمون‌های اضافی مرتبط فرضیه دوم

الف. آزمون آماره Z

در این بین، مقدار آماره‌های مرتبط با آزمون Z که مرتبط با متغیرهای پژوهش است، در سطح ۹۵ درصد نقش متغیر تعهد سازمانی در صورت مداخله‌گری یا عدم مداخله‌گری در رابطه فرضیه پژوهش به شرح جدول ۱۲ بیان نموده است.

جدول ۱۲. نتایج آزمون بررسی تفاوت معناداری وجود و عدم وجود متغیر تعهد سازمانی

نتیجه	معنی‌داری	آماره Z	متغیر
تایید	۰/۰۰۰	۱۰/۱۱۳	تردید حرفه‌ای
تایید	۰/۰۰۰	۸/۷۱۳	خود اطمینانی
عدم تایید	۰/۱۲۴	۱/۵۳۴	ذهن پرسشگر
عدم تایید	۰/۱۰۱	۱/۶۴۱	استقلال رای
تایید	۰/۰۰۰	۸/۲۵۸	وقفه در قضاوت
تایید	۰/۰۰۰	۸/۰۴۴	جستجو برای دانش
عدم تایید	۰/۰۵۶	۱/۹۰۵	درک میان فردی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

ب. آزمون تحلیل کوواریانس

قبل از آزمون تحلیل کوواریانس می‌بایست صحت همگنی واریانس‌های متغیرهای مورد آزمون پژوهش مورد تایید قرار گیرند. لذا، با توجه به سطح معنی‌داری جدول شماره ۱۳ (۰/۱۲۷) فرضیه صفر مبنی بر همگونی واریانس‌ها در سطح ۹۵ درصد رد نمی‌شود. در نتیجه فرضیه برابری واریانس‌ها تایید خواهد شد. با توجه به مقدار آماره F (۳/۶۶۲) مندرج در جدول شماره ۱۳ بازگوکننده آن است که اثر متغیر تعهد سازمانی با اندازه اثر ۰/۳۵۹ در رابطه دلبستگی شغلی و تردید حرفه‌ای در حالت کلی معنادار است.

جدول ۱۳. نتایج همگنی واریانس‌ها (آزمون لوینز)

آماره F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
۲/۳۳۵	۴۰	۲۶۹	۰/۱۲۷

ماخذ: یافته‌های تحقیق

جدول ۱۴. نتایج تحلیل کوواریانس برای نقش متغیر تعهد سازمانی

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	سطح معناداری	اندازه اثر
۳۲/۴۴۶	۴۱	۰/۷۹۱	۳/۶۶۲	۰/۰۰۰	۰/۳۵۹

ماخذ: یافته‌های تحقیق

آماره‌های پایایی، روایی و تاییدی متغیرها و مدل پژوهش

در این بین، مطابق با آماره GOF نیز، که مرتبط با برازش کلی مدل است با نمایش اعداد ۰/۳۷۹، ۰/۳۹۲ و ۰/۴۱۹ بازگوکننده برازش مناسب مدل‌های کلی دارد. مقدار R2 برای متغیر وابسته پژوهش در هر سه حالت به ترتیب برابر با ۰/۲۳۸، ۰/۲۴۵ و ۰/۲۸۵ است. بنابراین، با توجه به این مقادیر می‌توان چنین بیان کرد که ۲۵/۲۴، ۲۳/۸ و ۲۸/۵ درصد از تغییرات متغیر دلبستگی شغلی به وسیله تردید حرفه‌ای در هر سه حالت قابل پیش‌بینی است. در این بین، با مشاهده جدول شماره ۱۵ و براساس آماره Q2 که بیانگر کیفیت مناسب متغیرهای مدل است، با نمایش اعداد مثبت، نشانگر کیفیت مناسب تمامی متغیرهای الگو است. ازسویی، مشاهده می‌شود که، شاخص قابلیت اعتبار مرکب (CR) سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، نشان‌دهنده اعتبار ترکیبی (پایایی) مناسب این متغیرها را نشان می‌دهد. همچنین، شاخص واریانس استخراج شده (AVE) نیز، بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است.

جدول ۱۵. خلاصه آماره‌های مرتبط با مدل پژوهش با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد سازمانی

متغیر	AVE	CR	Q ²	R ²	GOF
قبل از در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر					
دلبستگی شغلی	۰/۵۸۶	۰/۸۰۱	۰/۳۸۶	۰/۲۴۵	۰/۳۹۲
تردید حرفه‌ای	۰/۶۷۰	۰/۷۹۹	۰/۴۳۴		
با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد حرفه‌ای					
دلبستگی شغلی	۰/۵۱۳	۰/۸۰۰	۰/۳۱۴	۰/۲۳۸	۰/۳۷۹
تردید حرفه‌ای	۰/۶۹۳	۰/۷۵۹	۰/۴۷۴		
با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تعهد سازمانی					
دلبستگی شغلی	۰/۵۷۳	۰/۸۳۳	۰/۳۷۲	۰/۲۸۵	۰/۴۱۹
تردید حرفه‌ای	۰/۶۶۱	۰/۷۱۲	۰/۴۰۷		

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج حاصل از بررسی فرضیه اول نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی بر تردید حرفه‌ای دارای تاثیر مثبت و معنا داری می باشد. طبق تعریف دلبستگی شغلی که شامل سه بُعد توان (انرژی)، فداکاری (وقف) و جذب است؛ چنین می‌توان نتیجه گرفت که به طور معمول حسابرسانی که دارای انرژی مثبت در محیط کار هستند و این انرژی را در وظایف محول شده بکار می‌گیرند؛ از تعهد بالاتری نسبت به سایرین در انجام وظایف محوله برخوردارند. از این رو، انتظار می‌رود حسابرسانی که از ویژگی‌هایی مانند کمک به همکاران در حد توان (فداکاری) و نگه داشتن جو مثبت و صمیمی در محیط کار (جذب) برخوردارند نیز، نسبت به سایرین از تعهد حرفه‌ای بیشتری بهره‌گیرند. دلبستگی می‌تواند در ذهن پرس جوگر حسابرسان و ارزیابی نقادانه شواهد، نقش موثری را ایفا کند. دلبستگی شغلی علاقه مندی حسابرسان در جمع‌آوری مدارک و شواهد حسابرسی بالا برده و انگیزه کافی در مواجهه با مشکلات، فراروی حسابرسی فراهم نماید. نتایج این پژوهش با پژوهش انجام شده توسط محمدی و همکاران (۱۳۹۷) و نولدر و کادوس (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

از سویی دیگر، تعهد یکی از موضوعاتی است که در حوزه کسب و کار و سازمان توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. تعهد کارمندان نه تنها با سازمان، بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم و غیره در ارتباط است. اشخاصی که شدیداً درگیر حرفه هستند، حرفه را بخش مهمی از هویت شخصی خود در نظر دارند. در این راستا، تعهد حرفه‌ای به معنای

تعیین هویت با حرفه است که شامل تعهد به شغل، وقف حرفه شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه‌ای است. یافته‌های دیگر مطالعه حاضر (فرضیه دوم) حاکی از آن است که تعهد حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای تأثیر معنا داری دارد. در این بین، انتظار بر این است حسابرسی که از سه ویژگی الف) اعتقاد قوی به اهداف سازمان و قبول آن؛ ب) اراده برای تلاش حداکثری در سازمان؛ و ج) تمایل زیاد برای ماندن در سازمان برخوردارند باشند، در سطح مناسبی از تعهد سازمانی قرار گیرند. لذا، حسابرسی که دارای توان روحی و علمی بالا، توانایی کمک به همکاران در صورت نیاز و مشارکت اجتماعی بالاتری در کار گروهی داشته باشند نیز، همواره در تلاش جهت تحقق اهداف پیشرو سازمان، کوشش برای موفقیت حداکثری سازمان و ماندگاری بالاتری در سازمان خواهند بود. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق لامبوگلیا و مانچینی (۲۰۲۱)، آریانا و همکاران (۱۹۸۱) و حیرانی و همکاران (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم (تأثیر تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای) نشان می‌دهد که سازمانی تعهد سازمانی از جمله عوامل تأثیرگذار بر رفتار حسابرسان در قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها درباره ارزیابی ریسک تقلب است. تردید حرفه‌ای که به عنوان یک ویژگی که شامل ذهن پرسشگر و ارزیابی نقادانه‌ی شواهد به وسیله حسابرسان تعریف شده است یا به عنوان نگرشی که متضمن وجود یک ذهن پرسشگر است (هوشیاری نسبت به شرایطی که می‌تواند نشانه‌ی تحریف ناشی از تقلب یا اشتباه باشد) بیان شده است. زمانی این ویژگی در میان حسابرسان شهود پیدا می‌کند که از تعهد حرفه‌ای (رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای شخص، بدون هرگونه سیستم نظارتی) و تعهد سازمانی (نگرشی درباره وفاداری کارمندان به سازمان و فرایند مستمری که از طریق آن اعضا علاقه خود را به موفقیت و بهره‌وری سازمان نشان دهند) در سطح مناسبی برخوردار باشند. به عبارتی، هرآنچه که حسابرسان دارای تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی باشند، پیش‌بینی می‌شود که میزان رسیدگی دقیق‌تر و کامل‌تری بر شواهد حسابرسی داشته باشند. از سویی، نسبت به شرایط درون و برون سازمانی حاکم بر محیط صاحب‌کار، هوشیاری بیشتری خواهند داشت. در نتیجه، اعتبار مدارک و شواهد جمع‌آوری شده و در نهایت، ارایه گزارشات مربوطه بر پایه مدارک حاصل شده، قابل‌اتکاتر خواهد بود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش آشنایدر و نیگرن (۱۹۷۰)، مائل و اشفورت (۱۹۹۲) و رضایی و همکاران (۱۳۹۷) مطابقت دارد.

پیشنهاده‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش به مدیران ذی ربط در حوزه حسابرسی پیشنهاد می‌شود ضمن فراهم آوردن شرایط مطلوب در ایجاد روابط دوستانه در کارکنان و ارائه مشوق‌های کارا و اثر بخش، شرایط مناسب جهت افزایش تعهد حرفه‌ای و سازمانی کارکنان و دل‌بستگی شغلی آنان ایجاد نمایند. به موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌گردد در فرایند جذب حسابرسان علاوه بر دانش و تخصص متقاضیان، مسئولیت پذیر بودن و متعهد بودن افراد نیز مورد توجه جدی (آزمون) قرار بگیرد و از

متخصصان روانشناسی در این خصوص کمک گرفته شود. سیستم‌های مدیریتی به گونه ای طراحی شود که ضمن تقویت تعهد سازمانی کارکنان، رضایت مندی شغلی و دل‌بستگی شغلی در اولویت‌های کاری مدیران حسابرسی قرار گیرد. با توجه به موضوع مورد بررسی شده در این پژوهش، محققین می‌توانند همین پژوهش را سطح حسابرسان سازمان‌های دولتی (سازمان حسابرسی و دیوان محاسبات) اجرا نمایند. در این صورت جامعه آنها را شامل حسابرسان سازمان‌های مزبور می‌باشد. علاوه بر آن، پیشنهادهای زیر قابل ارائه می‌باشد:

- بررسی رابطه بین قدرتمند سازی کارکنان و تردید حرفه ای
- ارتباط ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان با تردید حرفه ای
- تاثیر دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی آنها
- تاثیر استرس کاری را بر تردید حرفه ای
- بررسی رابطه بین دل‌بستگی شغلی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

محدودیت های پژوهش

وجود موانع و محدودیت در مراحل اجرای هر پژوهشی متصور می‌باشد و این پژوهش نیز از این موضوع مستثنی نبوده و انجام آن با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه است که شامل محدودیت ذاتی است که از آن جمله می‌توان در نظر نگرفتن زمینه‌های ذهنی نظیر احساسات، عواطف و نگرش‌ها و برداشت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بیان کرد. همچنین به دلیل استفاده از روش نمونه گیری در دسترس نمی‌توان نتایج این پژوهش را به کل حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تعمیم داد.

منابع و مأخذ

- Ahangari, Mahnaz. (2015). " Level of Interpretation of Information and Doubt of Auditors' Profession", *Certified Public Accountant Quarterly*, No. 30, pp. 76-82.
- Amani, Koroush; Niko Maram, Hashem; Bani Mahd, Bahman; Talibnia, Ghodrattollah. (2021). "The Relationship between Auditor's Cognition Performance and Professional Skepticism". *Quarterly Journal of the Stock Exchange*, No. 52 pp. 115-139.
- Andon P; Free C; Jidin R; Monroe GS; Turner MJ, (2018), "The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention", *Journal of Business Ethics*, Vol. 151, PP. 165
- Aranya, N. & K. Ferris (1984). A Reexamirlation of Accountants' Organizational Professional conflict. *The Accounting Review*. (January), PP. 1-15.

- Cammilleri E. (2002). Some antecedents of organizational commitment: Results from an information systems public sector organization. Malta, Bank of Volleta review,
- Dart E. (2011). UK investors' perceptions of auditor independence. *British Accounting Review*; 43: 173– 185.
- Garrow J. (1977). Manpower Planning for Accountants. **C. A.**
- Ghiasi, Mohammad Reza. (2011). Organizational Commitment to Productivity and Methods of Improving It in Organizations, Abrishami Publisher, pp 20.
- Hajiha , Zohreh ;Goodarzi, Ahmad and Fattahi, Zahra. (2013). "Auditors' Skeptical Characteristics and Their Relationship to Auditors' Judgments and Decisions", Journal of Management Accounting, Volume 6, Number 19, pp. 43-59.
- Haruna, Aliyu Yelwa. Marthandan, Govindan. (2017) "Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 Issue: 3, pp. 165 - 184, <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>.
- Heyrani, Forough; Vakilifard, Hamidreza; Bani Mahd, Bahman; Roodpashti guide, Fereydoun. (2016). "The Effect of Professionalism, Antisocial and Overconfidence On Their Judgments to Resolve the Conflict Between the Auditor and Management ", *Financial Accounting Quarterly*, Volume 8, Number 32, pp. 106-143.
- Hooman, Heydar Ali (2001), Preparing and Standardizing the Job Satisfaction Scale. *Public Management Publications*, No. 54, p. 12
- Hooman, Heydar Ali. (۲۰۰۸). Structural Equation Modeling with Lisrel Application, First Edition, Samat Publications, p.161.
- Hosseini, Seyed Hossein; Mehran Zakariaei (2019). Neutral and Presumptive Doubt Perspectives of Professional Skepticism and Auditor Job Outcomes. *journal of Value & Behavioral Accounting*. pp 134-103,4.
- Hurt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. Auditing: *A Journal of Practice & Theory*. 29(1): 149- 171.
- Hurt, R. M Eining, M. & Plumlee, D. (2003). Professional Skepticism: A Model with Implications for Research, Practice and Education, Working paper. University of Wisconsin-Madison, (3): 130.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kenny, K., Fotaki, M., Vandekerckhove, W., (2019), "Whistleblower Subjectivities: Organization and Passionate Attachment", *Organization Studies*, for the coming.

- Lamboglia, R., Mancini, D. (2021). The relationship between auditors' human capital attributes and the assessment of the control environment: *Journal of Management and Governance Forthcoming*.
- Lawler, E. E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high- involvement organization*. San Francisco: Josses-Bass.
- Li, Y., Chen, M., Lyu, Y., & Qiu, C. (2016). Sexual harassment and proactive customerservice performance: The roles of job engagement and sensitivity to interpersonal mistreatment. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 116-126.
- Liu, C., Wu, S.S., (2020) National Culture, Legal Environment and Fraud, Corporate Fraud Exposed, Emerald Publishing Limited, pp. 127-147.
- Liu, Y., Ye, L., & Guo, M. (2019). The influence of occupational calling on safety performance among train drivers: The role of work engagement and perceived organizational support. *Safety Science*, 120, 374-382.
- Mael F, Ashforth B. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *J Organ Beha*, 13:10323-. *Magazine*. (November) ,PP. 73-77.
- Mathieu, E., & zajac, D. M. (1995). A review and meta- analysis of the antecedents, correlates and consciences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171 -194
- Mohammadi, Mohammad, Tarighi Samaneh, Taifeh, Negin. (2018). Organizational factors and the effect of job satisfaction on auditors' performance. *Journal of Economics and Business*. Ninth year. Issue nineteen. pp. ۲۳-۲۷
- Morris, S.A., and R. A. McDonald. (1995). The role of moral intensity in moral judgments: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14: 715-726.
- Mousavi Kashi, Zohreh. Zahedi Gharababa, Davood (2016), The relation between leadership style and job satisfaction of the Auditors employed in audit firms, pp. 103-116.
- Nafezi, Elnaz; Lashgari, Zahra. (2015). Investigating the Relationship between Professional Commitment and Organizational Commitment with Audit Quality in Trusted Auditing Institutions of Tehran Stock Exchange. *Journal of New Management and Accounting Research*. No. 1. pp. 1-20.
- Nawawi,A., Puteh Salin,A.S.A., (2019) "To whistle or not to whistle? Determinants and consequences", *Journal of Financial Crime*, <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2017-0090>
- Ndllovu, N., & Parumasur, S.B. (2005, March). The perceived impact of downsizing and organisational transformation on survivors. Paper presented at the Changing World of Work Conference, Vanderbijlpark, South Africa.

Porter, L. W.; Steers, R. T.; Mowday, R. T.; and P. V. Boulain (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609.

Pretnar, S. (2014). Professional skepticism of auditors and risk of fraudulent financial reporting. *Journal of Accounting and Management*, 4(1), 25-31.

Rezaei, Narges; Bani Mahd, Bahman; Hosseini, Seyed Hossein. (1397). The effect of organizational and professional identity on the professional skepticism of the independent auditor. *Quarterly Journal of Auditing Knowledge*. 18th year. No. 71. pp. 175-199.

Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464.

Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 208, 999-1008.

The impact of professional and organizational commitment on the relation of job insolvent with professional skepticism in audit profession

Morteza Hajiabbasi^۱, Mohammad Ebrahim Hasankhani^۲ and Reza Azadehdel^۳

Abstract

Economic transactions and events are documented and recorded in accounts through the collection of evidence by accountants. The result of the transactions will be made available to the interested parties within the framework of the financial reports. However, directional, misleading, irrelevant or incomplete information can lead to incorrect decisions. Auditors as trustworthy shareholders with a professional skepticism can play an effective role in this direction and prevent incorrect presentation of information. The purpose of this study was to investigate the effect of professional commitment and organizational commitment on the relationship between job attachment and professional skepticism in the audit profession. The statistical sample of this study included 392 auditors working in the auditing profession in 2019 which was selected by random sampling method. The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method and research data were collected using a questionnaire. The structural equation modeling method was used to evaluate the effect of research variables on professional skepticism and also to fit the proposed model using pls software. The results show that professional commitment and organizational commitment have an intervening effect on the relationship between job attachment and professional skepticism.

Keywords: Job Attachment, Professional Commitment, Organizational Commitment, Professional Doubt

^۱Assistant Professor, Department of Accounting, Tonekabon Branch, Islamic Azad University, Tonekabon, Iran. Email Address: mortezahajiabbasi@yahoo.com

^۲Corresponding Author, Instructor, Department of Accounting, Abhar Branch, Islamic Azad University, Abhar, Iran. Email Address: m.e.hasankhani@gmail.com.

^۳Assistant Professor, Department of government Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. Email Address: reza_azadehdel@yahoo.com.