



بررسی تأثیر منبع کنترل و ویژگی‌های عمومی حساب‌برسان بر عملکرد شغلی آنان

محمد نمازی

استاد حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

رضا زمانی^۱

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

مهین شفیعی

کارشناس ارشد حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۳ فروردین ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۵ دی ۱۴۰۱)

هدف: ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین هدف‌هایی است که مدیران سازمان‌ها به دنبال آن هستند. به گونه‌ای که در حرفه حسابداری نیز، موفقیت و شکست موسسات حسابداری به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد. بنابراین، هدف این پژوهش بررسی منبع کنترل و ویژگی‌های عمومی حساب‌برسان بر عملکرد شغلی آنان است.

روش: داده‌های مورد نیاز به وسیله ۱۷۴ نفر از کارکنان موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل کمک‌حسابرس، حسابرس، حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست ارشد، مدیر و شریک در سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ تکمیل و با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. **یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین منبع کنترل درونی و میزان تحصیلات با عملکرد شغلی حساب‌برسان رابطه مثبت و معناداری و بین منبع کنترل بیرونی با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین، بین سمت سازمانی، تجربه و جنسیت با عملکرد شغلی رابطه‌ای مشاهده نشد. **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش، برای موسسات حسابداری بهتر است که نظارت و سرپرستی بیشتری را بر کار حساب‌برسان با منبع کنترل بیرونی اعمال کرده و برنامه‌های تشویقی به عنوان نمونه در اختیار قرار دادن ساعت آموزشی ماهانه در دانشگاه را برای امکان ادامه تحصیل حساب‌برسان خود فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، منبع کنترل، معادلات ساختاری، ویژگی‌های عمومی حساب‌برسان.

^۱ r.zamani97@yahoo.com

مقدمه

موفقیت و شکست موسسات به عملکرد کارکنان آن بستگی دارد و به گونه کلی اهم تلاش‌های مدیران و روانشناسان صنعتی و سازمانی به گونه مستقیم و غیرمستقیم در جهت بهبود عملکرد شغلی کارکنان است [۲۴]. به عبارت دیگر، ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان یکی از مهم‌ترین هدف‌هایی است که مدیران سازمان‌ها به دنبال آن هستند، چرا که باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقاء کیفیت خدمات و تولید سازمان خواهد شد [۱۷]. در این راستا، «رشد فزاینده و پیچیدگی‌های جامعه، نیاز به اطلاعات اقتصادی مربوط، نظام‌های اطلاعاتی و نیز فرایندهای مولد اطلاعات را توجیه می‌کند و در این میان نیاز به حسابرسی به عنوان بخشی از فرایند گزارشگری و اطلاع‌رسانی بیشتر می‌شود. از این رو، کیفیت بالای خدمات حسابرسی مستلزم عملکرد شغلی بالای حسابرسان است. به گونه‌ای که آگاهی و ادراک از عملکرد شغلی حسابرسان در ارزیابی کیفیت حسابرسی اثربخش خواهد بود [۳]. افزون بر این، «آخرین رسوایی‌های حسابداری و حسابرسی، مانند انرون، نیاز به عملکرد حسابرسی با کیفیت را در سطح فردی و شرکتی افزایش داده است. بنابراین، برای مؤسسات حسابرسی، عملکرد شغلی فردی برای کیفیت حسابرسی، درآمد، افشاء قانونی و حتی ادامه وجود، پیامدهای قابل ملاحظه‌ای دارد. هم‌چنین، برای حسابرسان انفرادی، ارزیابی عملکرد شغلی برای بالا بردن، ارتقاء و حفظ شغل اهمیت دارد» [۳۳]. در حسابرسی، عملکرد شغلی مربوط به کیفیت کار حسابرسی است، عملکرد ضعیف ممکن است که خطای بالقوه، مسئولیت قانونی و از دست دادن اعتبار را نیز وجود بیاورد [۲۷]. با رشد رقابت در حرفه، موسسات حسابداری ضرورت ارائه خدمات خود با کیفیت هر چه بهتر به بازار را دریافته‌اند [۱۶].

از این رو، با توجه به اهمیت عملکرد شغلی، برای اینکه حسابرسی به نحو کارا انجام شود و حسابرسان بتوانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند، باید به دنبال راه‌هایی برای بهبود عملکرد شغلی حسابرسان بود که به تبع آن به هدف‌هایی همچون افزایش کیفیت حسابرسی، ارتقاء اعتبار حرفه حسابرسی در جامعه و کمک به مؤسسات حسابرسی و کارکنان آنان دست یافت.

از جمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود، شخصیت افراد است؛ سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط، باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود [۴]. با توجه به این مطالب، هدف اصلی این مقاله، بررسی تأثیر منبع کنترل و ویژگی‌های عمومی حسابرسان بر عملکرد آنان در مؤسسات حسابرسی است. در این راستا، تجربه، سمت سازمانی، جنسیت و میزان تحصیلات حسابرسان، به عنوان ویژگی‌های عمومی و منبع کنترل^۱ به عنوان ویژگی اختصاصی برای اولین بار در ایران مورد مطالعه قرار خواهد گرفت و دانش جدیدی را در ارتباط با نقش متغیرهای فوق بر عملکرد حسابرسان ارائه می‌دهد. بنابراین مسئله اساسی این پژوهش این است که آیا منبع کنترل و ویژگی‌های عمومی حسابرسان شامل تجربه، سمت سازمانی، جنسیت و میزان تحصیلات بر عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار است؟

^۱ . منبع کنترل به این معنی است که شخص تا چه اندازه باور دارد که بر شرایط خود موثر بوده و کنترل دارد (راتر، ۱۹۶۶).

پیشینه پژوهش

عملکرد شغلی

بررسی عملکرد یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چرا که بسیاری از وظایف مدیریت بر آن اساس شکل می‌گیرد؛ به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آیین عملکردشان مشاهده کرد [۲]. هم‌چنین، عملکرد شغلی حوزه‌ای از رفتار سازمانی را در بر می‌گیرد که مرتبط با شغل افراد و در راستای محقق شدن هدف‌های سازمان بوده [۲۴]. تعریف‌های عملکرد شغلی عمدتاً بر رفتار در مقایسه با نتایج تأکید می‌نماید [۴۰]. در یک تعریف جامع، عملکرد شغلی رفتار و نتایج را در بر می‌گیرد. این تعریف عملکرد سازمانی به این موضوع اشاره می‌کند که در عملکرد شغلی باید هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) مد نظر قرار گیرند [۲۱]. در حرفه حسابرسی نیز کیفیت حسابرسی به توانایی‌های فردی حسابرسان به عنوان نوعی ورودی در عملکرد شغلی بستگی دارد [۱۴]. افزون بر این، به گفته موتویدلو عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره‌ی زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود [۴۸]. هم‌چنین، عملکرد شغلی در یک سازمان به نیازمندی‌های شغلی، هدف و مأموریت‌های موسسه و باورهای افراد نسبت به رفتارهای پراهمیت وابسته است [۲۲]. به عبارت دیگر، عملکرد شغلی ابزاری است که اگر به طور شایسته و بایسته بررسی شود و به نحو صحیح و مطلوبی کنترل گردد، وسیله‌ی مناسبی جهت تحقق هدف‌های فردی و سازمانی و نیز ابزاری برای استفاده‌ی کارآمد از منابع انسانی سازمان خواهد بود [۳۱].

در حال حاضر بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می‌شود تا از این راه عوامل مرتبط با آن مانند، جذب، آموزش، پرورش و حفظ کارکنان به شکل بهتری به وسیله مدیریت منابع انسانی برنامه‌ریزی و اجرا شود [۱۰]. در حقیقت، نگرانی و دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله مطرح می‌شود، این است که چرا برخی از کارکنان در موسسات عملکرد بهتری نسبت به بقیه دارند؟ چرا برخی از کارکنان تمایلی به کار ندارند؟ کدام عوامل و متغیرها ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی دارند؟ [۱۰]. از آن‌جا که هدف تمام موسسات حسابرسی افزایش کارایی و اثربخشی است، عملکرد شغلی فرد به علت تأثیری که بر بهبود کارایی و اثربخشی موسسات [۱۸] و در نهایت کیفیت حسابرسی می‌گذارد، بسیار حائز اهمیت است و تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی به گونه مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابرسی تأثیرگذار است [۳۳]. بنابراین، در ادامه به بررسی عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی در حسابرسی می‌شود.

منبع کنترل

منبع کنترل ویژگی شخصیتی است که نخستین بار به وسیله راتر در راستای نظریه یادگیری اجتماعی مطرح شد که به عنوان یک جنبه از شخصیت، انتظارات فردی را برای نیازهای کنترل داخلی یا خارجی تقویت می‌کند [۴۴]. به عبارت دیگر، «افراد با منبع کنترل درونی بر این باورند که رفتار، ظرفیت‌ها یا ویژگی‌ها تعیین‌کننده دست‌آوردهای آنان است و افراد با منبع کنترل بیرونی بر این باورند که پاداش‌هایی

که در زندگی دریافت می‌کنند، عموماً خارج از کنترل آن‌ها است» [۴۴]. واکنش افراد که به وسیله استرس، رضایت و عملکرد شغلی اندازه‌گیری می‌شود، ممکن است به چندین ویژگی شخصیتی فرد، به خصوص منبع کنترل بستگی داشته باشد [۳۶]. بنابراین، منبع کنترل فرد شاغل بسیار مهم است و بر عملکرد شغلی اش اثر می‌گذارد [۶]. پژوهش‌های متعددی از این مفهوم حمایت می‌کنند که افراد با منبع کنترل درونی نسبت به افراد با منبع کنترل بیرونی برای شغل خود بیشتر تلاش کرده و به تدریج عملکرد بهتری دارند. یکی از این پژوهش‌ها نشان داده است که هنگامی که افراد با منبع کنترل درونی با اختلاف بین استاندارد قابل قبول عملکرد و عملکرد واقعی روبرو می‌شوند، تمایل دارند تلاش خود را در جهت تطابق عملکرد واقعی با استاندارد عملکرد، افزایش دهند [۴۷]. اندریزانی و نستل در پژوهش خود نیز نشان دادند که منبع کنترل به طور قابل توجهی به عملکرد مرتبط است [۲۱]. بر اساس نتایج پژوهش جاج و بونو اعتماد به نفس، خودکارآمدی عمومی، منبع کنترل درونی و ثبات عاطفی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد [۳۲]. نتایج پژوهش هیات و پرویت نیز نشان داد که ارزیابی عملکرد شغلی سرپرست به گونه مثبتی بین منبع کنترل حسابرسان فردی و ساختار حسابرسی موسسه استخدام کننده، مربوط است [۳۰]. نتیجه پژوهش چن و سیلورتون نیز نشان داد که منبع کنترل نقش مهمی در پیش‌بینی سطح رضایت، استرس و عملکرد شغلی دارد؛ افراد با منبع کنترل درونی بالاتر، احتمال بیشتری دارد که استرس شغلی کمتر و رضایت و عملکرد شغلی بالاتری داشته باشند [۲۵]. کلانگ به بررسی ارتباط ابعاد شخصیت با عملکرد کارکنان در سوئد پرداخت [۳۴]. نتایج پژوهش وی حاکی از آن بود که از ابعاد پنج‌گانه شخصیت، ابعاد برون‌گرایی، وجدانی بودن و نورووتیسم، با عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش مودیز و رامب نیز نشان می‌دهد که بین منبع کنترل داخلی و عملکرد شغلی کارکنان مهندسی اسکوم، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این کارکنان، به راحتی به وسیله نیروهای خارجی تحت تأثیر قرار می‌گیرند [۳۸]. هم‌چنین، نتایج پژوهش آنان نشان داد که مدیران با منبع کنترل داخلی که حداکثر تصمیمات را می‌گیرند، به طور قابل ملاحظه‌ای در مواضع خود مؤثر بوده‌اند. نتایج پژوهش رامب، مودیس و چیپونزا نشان داد که خود رهبری و منبع کنترل متغیرهای مستقل قابل توجهی هستند و زمانی که به طور مشترک در نظر گرفته می‌شوند، تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی دارند [۴۳]. بنابراین، بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های اول و دوم پژوهش به این صورت است.

فرضیه ۱: بین منبع کنترل درونی و عملکرد شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین منبع کنترل بیرونی و عملکرد شغلی حسابرسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

ویژگی‌های عمومی حسابرسان

تجربه یک نکته مهم برای استخدام و ارتقاء است [۳۳]. مفهوم تجربه شامل زمان صرف شده برای شغل و یا مقدار کار در سازمان (به عنوان نمونه، تکرار وظایف) و نوع کار است [۴۲]. به عبارت دیگر، تجربه توانایی افراد در قالب تخصص است [۴۵]. تخصص حرفه‌ای از تجربه کاری حاصل می‌شود [۳۵]. که حسابرسان باید تجربه کاری کافی برای انجام حسابرسی داشته باشد [۴۵]. «در حرفه حسابرسی، حسابرسان در رده‌های پایین‌تر، تجربه نظارت و حسابرسی کمتری دارند. مدیران و شرکا نه تنها تجربه بیشتری دارند،

بلکه می‌توان انتظار داشت که مهارت‌های فنی و ویژگی‌های رهبری را به منظور دستیابی به سطح مربوطه در شرکت داشته باشند. بنابراین به این دلایل، می‌توان انتظار داشت که بین تجربه و عملکرد شغلی رابطه مثبتی وجود داشته باشد» [۳۳]. در این راستا، نتیجه پژوهش فریس [۲۶] با مطالعه حسابداران، نشان می‌دهد که تجربه تأثیر قابل توجهی بر عملکرد دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس پژوهش مودسانوسی و همکاران نیز نشان داد که میانگین جنسیت و رده شغلی حساب‌برسان با عملکرد شغلی تفاوت معناداری دارد؛ به این معنا که عملکرد مردان از عملکرد زنان بهتر است. هم‌چنین، سرپرستان، عملکرد بهتری در قضاوت نسبت به کمک حساب‌برسان و حساب‌برسان ارشد دارند و همبستگی مثبتی بین تجربه و عملکرد قضاوتی حساب‌برسان است [۴۰].

نتایج پژوهش شیرخدايي، مدهوشي و حاتمي نشان داد که در خصوص کارکنان با تجربه بین مهارت و عملکرد فروش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۲]. نتیجه پژوهش علیرضایی، مساح و اکرمی نیز نشان داد که بین میزان تحصیلات و جنسیت با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد [۱۳]. نتیجه پژوهش خانه‌شناس، الهیاری و خلخالی نشان داد که بین میزان تحصیلات، جنسیت و سابقه کار با عملکرد شغلی کارکنان بانک رابطه معناداری وجود ندارد [۸]. نتایج پژوهش درانی و ادیبان نشان داد که عملکرد شغلی با سابقه کار و میزان تحصیلات رابطه معناداری ندارد [۹]. هم‌چنین، نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین جنسیت با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش بخشی، کلانتری و سلیمی حاکی از آن بود که بین جنسیت و میزان تحصیلات با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد [۵]. از طرفی زنان نسبت به مردان کارها را با دقت و حساسیت بیشتری انجام می‌دهند. نتیجه پژوهش حسینی، جوادیان و فرهنگ‌نشان داد که بین میزان تحصیلات با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود ندارد اما عملکرد شغلی زنان از عملکرد شغلی مردان بهتر است [۷].

نتایج پژوهش گرین‌هوس، پارسورامان و کرملی نشان داد که جنسیت با عملکرد شغلی وظیفه‌ای و رابطه‌ای مدیران، همبستگی معناداری ندارد [۲۹]. نتیجه پژوهش کالبرز و سنکر نشان داد که بین تجربه و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۳۳]. نتایج پژوهش نگ و فلدمن نشان داد که سطح تحصیلات علاوه بر تأثیر مثبت بر عملکرد وظیفه‌ای اصلی و رفتار شهروندی با غیبت و استفاده از مواد در محل کار رابطه منفی دارد [۴۱]. نتایج پژوهش فریدر، وانگ و اوه نشان داد که بین جنسیت و سطح تحصیلات با عملکرد شغلی فروشندگان همبستگی معناداری وجود ندارد [۲۸]. ون وینگدن، درکز و باکر در پژوهش خود نشان دادند که بین عملکرد وظیفه‌ای و بازخورد عملکرد با جنسیت و سطح تحصیلات کارفرمایان هلندی و سرپرستان آن‌ها در بخش‌های شغلی متفاوت، همبستگی معناداری وجود ندارد [۴۷]. از طرفی احساس تبعیض جنسیتی در حساب‌برسان، موجب می‌شود که از رفتارهای شهروندی سازمانی خود در سازمان بکاهند یا رفتار انحرافی سازمانی را در پیش بگیرند و در نهایت انگیزه خروج از مؤسسه را در ذهن خود بپرورانند [۲۱].

بنابراین، با توجه به مطالب بالا، در پژوهش‌های انجام شده با جامعه آماری متفاوت، نتایج متفاوتی دیده شده است و از طرفی، در حرفه حسابرسی در ایران نیز این موضوع هنوز بررسی نشده، بنابراین نمی‌توان جهت رابطه را تعیین کرد. از این رو، می‌توان فرضیه‌های پژوهش را به این صورت تدوین کرد:

فرضیه ۳: آیا با افزایش رده سازمانی حسابرسان، عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا می‌کند؟

فرضیه ۴: آیا با افزایش میزان تحصیلات حسابرسان، عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا می‌کند؟

فرضیه ۵: آیا با افزایش تجربه کاری حسابرسان، عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا می‌کند؟

فرضیه ۶: آیا بین جنسیت زنان و مردان و عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد؟.

روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از دسته پژوهش‌های پیمایشی-توصیفی است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده می‌شود که داده‌های ۱۷۴ نفر از جامعه پژوهشدر ایران با استفاده از نرم‌افزار SPSS و SMART PLS در سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ تجزیه و تحلیل می‌شود. لازم به ذکر است که قلمرو موضوعی پژوهش نیز بررسی تأثیر منبع کنترل و ویژگی‌های عمومی حسابرسان بر عملکرد شغلی آنان است. سوال‌های پرسش‌نامه شامل دو بخش عمومی و اختصاصی است. سوال‌های بخش عمومی شامل ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان اعم از عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران، جنسیت، سمت سازمانی، سابقه کار در حرفه حسابرسی، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی است. سوال‌های بخش اختصاصی نیز به وسیله پرسش‌نامه‌های استاندارد زیر تهیه و تدوین شده است: ۱. عملکرد شغلی مک نیکولز، استال و مانلی [۳۷] (۱۴ گزاره در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت): عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره‌ی زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود [۴۸] و ۲. منبع کنترل اسپکتور [۴۸] (۱۲ گزاره در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت): منبع کنترل ویژگی شخصیتی است که نخستین بار به وسیله راتر در راستای نظریه یادگیری اجتماعی مطرح شد که به عنوان یک جنبه از شخصیت، انتظارات فردی را برای نیازهای کنترل داخلی یا خارجی تقویت می‌کند. هم‌چنین، این پرسش‌نامه‌ها در چندین مرحله به منظور قابل اجراء بودن در ایران، به وسیله خبرگان بررسی و اصلاح شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مؤسسات حسابرسی و حسابرسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی تشکیل می‌دهد. از آن‌جا که آمار رسمی برخی از جامعه پژوهش در دسترس نیست [۲۰]. تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شده است. بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه از رابطه‌های ۱ و ۲ استفاده شده است که در این رابطه Z مقدار احتمال استاندارد است که برابر ۱/۹۶ و سطح خطا برابر با ۰/۰۵ است. e دقت مورد نظر پژوهشگر است که برابر با ۰/۱ فرض شده است. [۱۹]. بنابراین، حجم نمونه ۱۷۰ نفر است.

رابطه (۱)

$$\delta = \frac{\max(x_t) - \min(x_t)}{6} = 0.667$$

$$n = \frac{a}{z^2 e} = 170$$

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

نتایج مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد که: ۱. ۸۴/۵ درصد از جامعه آماری پژوهش را مردان و ۱۵/۵ درصد آن را زنان تشکیل می‌دهد که میانگین عملکرد شغلی و منبع کنترل درونی در بین این دو طبقه تقریباً برابر است اما مردان منبع کنترل بیرونی بیشتری نسبت به زنان دارند، ۲. با افزایش میزان تحصیلات حسابرسان، عملکرد شغلی و منبع کنترل درونی آنان افزایش پیدا می‌کند و حسابرسان با مدرک کارشناسی ارشد بیشترین منبع کنترل بیرونی را دارند. ۳. حسابرسانی که سابقه کاری آنان کمتر از ۵ سال است، دارای کمترین میانگین عملکرد شغلی و منبع کنترل درونی هستند و حسابرسان با سابقه بیشتر از ۲۰ سال دارای کمترین منبع کنترل بیرونی هستند و ۴. در سمت سازمانی بیشترین عملکرد شغلی، منبع کنترل درونی و منبع کنترل بیرونی را به ترتیب سرپرست ارشد، شریک و کمک حسابرس دارند. هم‌چنین، جدول شماره ۲ نیز نشان می‌دهد که عملکرد شغلی حسابرسان با میانگین ۳/۸۸ در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بالا بوده و حسابرسان از عملکرد شغلی مطلوبی برخوردار هستند. منبع کنترل درونی و بیرونی حسابرسان نیز به ترتیب با میانگین ۳/۵۹ و ۲/۵۵ در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت نشان می‌دهند که حسابرسان از منبع کنترل بیرونی قوی‌تری نسبت به منبع کنترل درونی برخوردار هستند.

جدول ۱- آمار توصیفی جمعیت‌شناختی پژوهش

منبع کنترل بیرونی	منبع کنترل درونی		عملکرد شغلی		درصد فراوان ی	فراوان ی	طبقه‌بندی	
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین			انحراف معیار	میانگین
۰/۷۵۱	۲/۳۶۴	۰/۵۷۴	۳/۵۱۸	۰/۵۶۰	۳/۸۴۱	۱۵/۵	۲۷	زن
۱/۸۵۳	۲/۵۹۲	۰/۶۷۸	۳/۶۰۶	۰/۶۷۳	۳/۸۹۶	۸۴/۵	۱۴۷	مرد
۱/۲۰۳	۲/۶۳۸	۰/۵۲۰	۳/۳۶۱	۰/۳۷۴	۳/۴۵۲	۳/۴	۶	کاردانی
۰/۸۵۹	۲/۴۷۸	۰/۷۵۷	۳/۴۹۰	۰/۸۲۷	۳/۷۳۴	۳۰/۵	۵۳	کارشناسی
۰/۷۷۱	۲/۶۷۱	۰/۵۹۶	۳/۶۴۹	۱/۵۵۳	۳/۹۱۴	۵۵/۲	۹۶	کارشناسی ارشد
۰/۸۷۵	۲/۱۴۰	۰/۷۳۷	۳/۶۶۶	۰/۴۴۲	۴/۲۸۵	۱۰/۹	۱۹	دکتری
۱/۷۳۸	۱/۵۳۸	۰/۶۸۲	۳/۴۸۰	۰/۶۰۵	۳/۸۰۲	۴۳/۷	۷۶	کمتر از ۵ سال

۰/۸۱۵	۲/۶۴۲	۰/۵۸۰	۳/۵۵۲	۰/۶۱۵	۳/۸۸	۱۹	۳۳	بین ۶ تا ۱۰ سال	
۰/۹۹۲	۲/۵۳۵	۰/۸۶۲	۳/۶۹۱	۰/۸۱۸	۱/۹۹۳۵ ۳	۶/۹	۱۲	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	
۰/۷۱۷	۲/۵۷۴	۰/۵۵۲	۳/۶۱۱	۰/۶۷۹	۳/۸۷۳	۵/۲	۹	بین ۱۶ تا ۲۰ سال	
۰/۷۶۴	۲/۱۸۵	۰/۵۴۴	۱/۷۸۷ ۳	۰/۴۵۲	۳/۹۴۴	۱۰/۳	۱۸	بیشتر از ۲۰ سال	
						۱۵	۲۶	بدون پاسخ	
۰/۹۱۶	۲/۶۸۰	۱/۷۵۳۷ ۰	۳/۴۱۶	۰/۸۲۱	۳/۵۲۳	۶	۱۲	کمک حسابرس	سمت سازمانی
۱/۸۷۷ ۰	۲/۶۲۴	۰/۸۳۷	۳/۶۱۵	۰/۵۱۳	۳/۸۱۲	۲۹	۵۲	حسابرس	
۰/۷۳۵	۲/۶۵۶	۰/۴۹۲	۳/۵۶۳	۰/۵۶۵	۳/۹۶۲	۱۹	۳۴	حسابرس ارشد	
۰/۸۹۴	۲/۶۳۷	۱/۰۲۷	۳/۵۶۹	۱/۰۰۷	۳/۹۱۱	۱۶	۲۹	سرپرست	
۰/۸۰۹	۲/۶۴۰	۰/۷۱۷	۳/۵۶۲	۰/۵۱۵	۴/۱۷۴	۹	۱۶	سرپرست ارشد	
۰/۹۱۷	۲/۵۱۶	۰/۵۹۰	۳/۶۸۳	۰/۲۴۷	۴/۱۶۴	۵	۱۰	مدیر	
۰/۷۸۵	۲/۲۹۳	۰/۵۳۹	۳/۶۹۸	۰/۵۲۵	۳/۷۷۵	۱۲	۲۱	شریک	

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمینه	بیشینه	دامنه	مد	انحراف معیار	میانگین	میانه
عملکرد شغلی	۱/۱۴	۵	۳/۸۶	۴	۰/۶۲۰۶۵	۳/۸۸۷۷	۴
منبع کنترل درونی	۱	۵	۴	۴	۰/۶۶۲۹۱	۳/۵۹۲۹	۳/۶۶۶۷
منبع کنترل بیرونی	۱	۵	۴	۲	۰/۸۴۰۵۶	۲/۵۵۳۶	۲/۵

آمار استنباطی

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از الگوی تکنیک معادلات ساختاری استفاده شده که شامل دو مرحله اصلی برای برازش مدل است که در ادامه تشریح می‌شود.

بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری که کیفیت و مناسب بودن مدل پژوهش را نشان می‌دهد از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. همان‌طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، پایایی

ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب مدل پژوهش است. همچنین، به دلیل این که مقادیر واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۴ است، مدل از روایی همگرایی مناسبی برخوردار است. همچنین، بر اساس مقادیر شاخص اعتبار اشتراک و افزونگی در جدول ۳ که برای تمام مسیرها عدد مثبت است، الگوی ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. نتایج مندرج در جدول ۴ نیز نشان می‌دهد که جذر مقادیر واریانس استخراج شده از مقادیر همبستگی بین متغیرهای پژوهش بیشتر است. بنابراین، مدل اندازه‌گیری از روایی واگرایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۳- نتایج پایایی و روایی همگرا مدل اندازه‌گیری

متغیر	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	AVE	مقادیر اعتبار اشتراک	مقادیر اعتبار افزونگی
عملکرد شغلی	۰/۹۴۳	۰/۹۳۵	۰/۵۴۹	۰/۲۳۹	۰/۴۷۳
منبع کنترل درونی	۰/۸۱۱	۰/۷۲۲	۰/۴۲۰	۰/۱۸۹	۰/۱۸۹
منبع کنترل بیرونی	۰/۸۷۴	۰/۸۲۷	۰/۵۳۹	۰/۳۵۹	۰/۳۵۹

جدول ۴- نتایج روایی واگرا مدل اندازه‌گیری

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
عملکرد شغلی	۰/۷۴۱						
منبع کنترل درونی	۰/۶۳۴	۰/۶۴۸					
منبع کنترل بیرونی	۰/۳۳۶	-۰/۱۹۰	۰/۷۳۴				
سمت سازمانی	۰/۱۱۴	۰/۰۳۸	-۰/۱۲۹	۱			
میزان تحصیلات	۰/۲۶۷	۰/۱۲۶	-۰/۰۵	۰/۲۶۲	۱		
تجربه	-۰/۰۵۶	-۰/۰۸۳	-۰/۰۲	۰/۰۹۳	-۰/۰۲۱	۱	
جنسیت	۰/۰۱۱	۰/۰۴۶	۰/۱۰۷	۰/۱۹۷	۰/۱۱۱	-۰/۰۸۲	۱

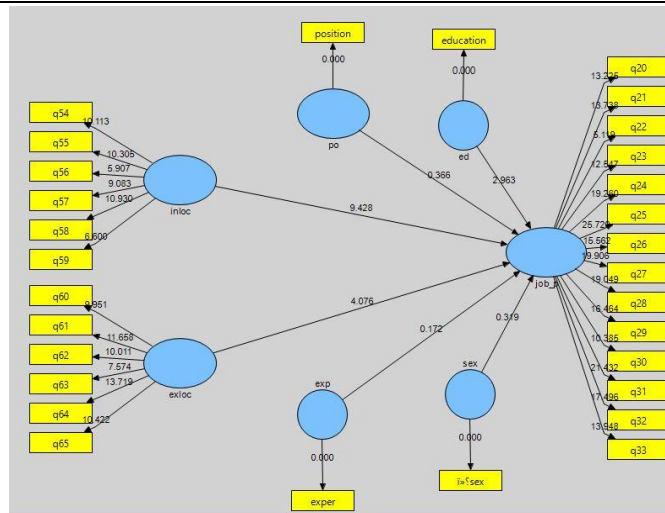
برازش مدل پژوهش

خلاصه نتایج آزمون مدل پژوهش با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری با توجه به جدول ۵ و نمودار ۱ به شرح زیر است: ۱. با توجه به آماره t (۹/۵۵۳) و ضریب مسیر ۱ (۰/۵۷۱) بین منبع کنترل درونی حساب‌برسان با عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد، ۲. با توجه به

آماره t (۴/۰۰۶) و ضریب مسیر ۲ (-۰/۲۱۳) بین منبع کنترل بیرونی حسابرسان با عملکرد شغلی آنان رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد، ۳. با توجه به آماره t (۲/۸۲۳) و ضریب مسیر ۴ (۰/۱۸) بین میزان تحصیلات حسابرسان با عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد، و ۴. با توجه به آماره‌های t مربوط به مسیرهای ۲، ۵ و ۶ بین سمت سازمانی، تجربه و جنسیت حسابرسان با عملکرد شغلی آنان هیچگونه رابطه‌ای مشاهده نشد. افزون بر این، با توجه به این که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است، مقدار GOF به دست آمده مدل با عددی برابر ۰/۴۹۴، نشان می‌دهد که مدل از برازش بسیار مناسبی برخوردار است. همچنین، ضریب تعیین مدل نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تقریباً ۴۵ درصد از تغییرات عملکرد شغلی حسابرسان را توضیح می‌دهند.

جدول ۵- نتایج آزمون مدل پژوهش

مسیر	متغیر	آماره t	ضرایب رگرسیون مسیر	سطح معناداری	نتیجه
۱	عملکرد شغلی با منبع کنترل درونی	۹/۵۵۳	۰/۵۷۱	۹۹ درصد	تأیید
۲	منبع کنترل بیرونی	۴/۰۰۶	-۰/۲۱۳	۹۹ درصد	تأیید
۳	عملکرد شغلی با سمت سازمانی	۰/۳۶۶	۰/۰۲۱	-	رد
۴	عملکرد شغلی با میزان تحصیلات	۲/۸۲۳	۰/۱۸	۹۹ درصد	تأیید
۵	عملکرد شغلی با تجربه	۰/۱۶	-۰/۰۰۸	-	رد
۶	عملکرد شغلی با جنسیت	۰/۳۱۴	-۰/۰۱۸	-	رد
$GOF = \sqrt{0.503348 * 0.485} = 0.494$					
ضریب تعیین ۰/۴۵۸					



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هر سازمانی برای رسیدن به هدف‌های خاصی به وجود آمده است که رسیدن به این هدف‌ها (اثربخشی سازمان) و استفاده بهینه از منابع (کارایی) در گرو عملکرد کارکنان سازمان است [۱۲]. از طرفی، عملکرد شغلی حسابرسان به علت تأثیری که بر کیفیت حسابرسی می‌گذارد، بسیار حائز اهمیت است و تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی به گونه مستقیم بر کارایی و عملکرد حسابرسی تأثیرگذار است [۳۴]. از این رو، عملکرد ضعیف کارکنان حسابرسی نه تنها بر درآمد و تداوم فعالیت موسسات حسابرسی، بلکه بر اعتبار حرفه حسابرسی هم می‌تواند تأثیر منفی داشته باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول و دوم پژوهش به ترتیب نشان می‌دهند که رابطه مثبت و معناداری بین منبع کنترل درونی با عملکرد شغلی حسابرسان در سطح ۹۹ درصد و رابطه منفی و معناداری بین منبع کنترل بیرونی و عملکرد شغلی حسابرسان در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. به عبارت دیگر، حسابرسانی که بر این باورند که رفتار، ظرفیت‌ها یا ویژگی‌ها تعیین کننده دست‌آوردهای آنان است، به راحتی به وسیله نیروهای خارجی تحت تأثیر قرار نمی‌گیرند، به طور قابل ملاحظه‌ای در مواضع خود در تصمیم‌گیری مؤثر هستند و در انجام کارها مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند، درست بر عکس حسابرسان با منبع کنترل بیرونی، در انجام کارها، مهارت‌های ارتباطی و نوشتاری و سرانجام، استفاده از قوانین و مقررات و استانداردهای حسابداری و حسابرسی از عملکرد بهتری برخوردار هستند. نتایج فرضیه‌های اول و دوم پژوهش با نتایج گل‌محمدنژاد بهرامی و برغول [۱۵]، جاج و بونو [۳۲]، وایس و شرمین [۴۷]، چن و سیلورتون [۲۵]، مودیز و رامب [۳۸] و رامب، مودیس و چپیونزا [۴۳] سازگار است. به‌گونه‌ای که نتایج این پژوهش‌ها نیز نشان داده است که منبع کنترل افراد تأثیر معناداری با عملکرد شغلی آنان دارد؛ هر چه میزان منبع کنترل درونی بهتر باشد، عملکرد شغلی آنان نیز بالاتر خواهد بود.

نتایج فرضیه‌های سوم، پنجم و ششم پژوهش نشان می‌دهد که بین سمت سازمانی، تجربه و جنسیت حسابرسان با عملکرد شغلی آنان رابطه معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر، در تمامی سطح سازمانی و با تجربه و جنسیت متفاوت، عملکرد شغلی برابر است. نتایج پژوهش‌های فریس [۲۶]، کالبرز و سنکر [۳۳]، مودسانوسی و همکاران [۳۹] در ارتباط با فرضیه سوم در تضاد است. نتیجه فرضیه پنجم پژوهش با نتایج پژوهش‌های علیرضایی، مساح و اکرمی [۱۳]، خانه‌شناس، الهیاری و خلخالی [۷]، درانی و ایبان [۹] سازگار و با نتیجه پژوهش کالبرز و سنکر [۳۳] ناسازگار است. نتیجه فرضیه ششم پژوهش با نتایج پژوهش مودسانوسی و همکاران [۳۹]، درانی و ادیبان [۹]، بخشی، کلانتری و سلیمی [۵] و حسینی، جوادیان و فرهمند [۷] ناسازگار و با نتایج پژوهش گرین‌هوس، پارسورامان و کرملی [۲۹]، فریدر، وانگ و اوه [۲۸]، ون وینگدن، درکز و باکر [۴۶]، علیرضایی، مساح و اکرمی [۱۳] و خانه‌شناس، الهیاری و خلخالی [۸] سازگار است. نتیجه فرضیه چهارم پژوهش نشان می‌دهد که بین میزان تحصیلات حسابرسان با عملکرد شغلی آنان در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های فریدر، وانگ و اوه [۲۷]، خانه‌شناس، الهیاری و خلخالی [۸]، درانی و ادیبان [۹]، حسینی، جوادیان و فرهمند [۷] ناسازگار و با نتایج پژوهش‌های نگ و فلدمن [۴۱] و بخشی، کلانتری و سلیمی [۵] سازگار است. با توجه به مقایسه نتایج فرضیه‌های سوم الی چهارم پژوهش با پژوهش‌های مشابه، مشخص گردید که هنوز تأثیر تجربه، رده سازمانی و میزان تحصیلات با عملکرد شغلی به وضوح در ادبیات پژوهش تبیین نشده است. لکن، با افزایش میزان تحصیلات، عملکرد افراد بهبود پیدا می‌کند.

با توجه به نتایج فرضیه‌های پژوهش به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که ۱. فرآیند جذب افراد در موسسه را با در نظر داشتن منبع کنترل انجام دهند، ۲. نظارت و سرپرستی بیشتری را بر کار حسابرسان با منبع کنترل بیرونی اعمال کرده و آنان را در کارهای کم اهمیت‌تر به کار گیرند، ۳. برنامه‌های تشویقی به عنوان نمونه در اختیار قرار دادن ساعت آموزشی ماهانه در دانشگاه بدون کسر از حقوق را برای امکان ادامه تحصیل حسابرسان خود فراهم کرده و ۴. در هنگام جذب افراد اولویت را برای کسانی قرار دهند که از مدرک تحصیلی بالاتری برخوردار هستند. افزون بر این، پیشنهادهای زیر برای انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود: ۱. تأثیر سبک‌های رهبری ملاحظاتی و ساختار بر عملکرد شغلی حسابرسان، ۲. تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر عملکرد شغلی حسابرسان، ۳. رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی حسابرسان.

فهرست منابع

۱. ابزری، مهدی، رنجبریان، بهرام، فتحی، سعید و قربانی، حسن (۱۳۸۸). "تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری". چشم انداز مدیریت، ۳۱، ۲۵-۴۳.
۲. انصاری، مهدیه، بنی مهد، بهمن، حسینی، حسین. (۱۴۰۰). "رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان". دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۳۷)، ۴۳-۵۸.
۳. بابائیان؛ علی، سامانی، یوسف، کرمی، ذبیح اله. (۱۳۹۳). "بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های ماموریتی ناجا". نشریه منابع انسانی ناجا، ۵ (۳۷).

۴. بخشی، احسان، کلانتری، رضا، و سلیمی، نوشین. (۱۳۹۶). "بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام‌آباد غرب بر اساس مدل اچپو در سال ۱۳۹۴". دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۲۰ (۲)، ۹-۱.
۵. برزگر بفرویی، کاظم، و اربابی، یونس. (۱۳۹۴). "رابطه بین منبع کنترل و تنیدگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و کارکنان مدارس استثنایی". **تعلیم و تربیت استثنایی**، ۱، ۲۴-۱۵.
۶. حسینی، عاطفه، جوادیان، رضا، و فرهمند، مهناز. (۱۳۹۷). "رابطه جو سازمانی با عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی شهر تهران". **مددکاری اجتماعی**، ۱۷ (۱)، ۳۷-۴۵.
۷. خانه شناس، فرین، الهیاری، تیمور، خلخالی، حمید رضا. (۱۳۹۲). "بررسی ارتباط عوامل استرس زای روانی-اجتماعی کار با عملکرد شغلی در بین کارکنان بانک". **مجله ارگونومی**، ۱ (۳)، ۱-۱۰.
۸. درانی، کمال، ادیبان، هاشم. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان در آموزش". **مطالعات دانش‌شناسی**، ۱ (۴)، ۲۵-۱.
۹. سجادی، نصراله، و امید، علیرضا. (۱۳۸۷). "بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی". **نشریه حرکت**، ۳۸، ۸۱-۹۳.
۱۰. شوشتریان، زکیه، عاملی، فاطمه، لاری، محمود. (۱۳۸۸). "بررسی تأثیر هوش هیجانی بر نگرش و عملکرد شغلی نیروی کار". **فصلنامه کار سالم**، ۲ (۷)، ۵۲-۴۷.
۱۱. شیرخدايي، میثم، مدهوشی، مهرداد، حاتمی، کیوان. (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین مهارت‌های فروش و عملکرد کارکنان فروش: نقش میانجی رضایت شغلی". **چشم‌انداز مدیریت بازرگانی**، ۱۲، ۱۶۹-۱۴۹.
۱۲. علیرضایی، نفیسه، مساح، هاجر، اکرمی، ناهید. (۱۳۹۲). "رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی". **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۸ (۲)، ۷۶-۷۸.
۱۳. کرمشاهی، ب. (۱۳۹۶). "تأثیر کیفیت حسابرسی بر هزینه نمایندگی، مدیریت سود و محافظه کاری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران". **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۶ (۲۱)، ۸۶-۱۰۱.
۱۴. گل محمدنژاد، بهرامی، غلامرضا، برغول، لیلا. (۱۳۸۷). "رابطه بین انگیزه پیشرفت و منبع کنترل با عملکرد مدیران دبیرستان های دخترانه و پسرانه شهر تبریز". **آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)**، ۲، ۱۸۵-۲۰۰.
۱۵. مجتهدزاده، ویدا، پروین، آقایی. (۱۳۸۳). "عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی مستقل از دیدگاه حسابرسان مستقل و استفاده‌کنندگان". **بررسی‌های حسابداری و حسابرسی**، ۱۱ (۳۸)، ۷۶-۵۳.
۱۶. محمدی مقدم، یوسف، زارع، محمد. (۱۳۸۷). "بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان یزد در سال ۱۳۸۷". **پژوهش های مدیریت انتظامی**، ۳ (۴)، ۵۰۳-۵۱۳.
۱۷. مرادی، مهدی، افشار ایمانی، یگانه‌السادات. (۱۳۹۶). "رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرسان". **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی**، ۹ (۳۵)، ۶۴-۴۱.
۱۸. مومنی، م. و فعال‌قیومی، ع. (۱۳۹۴). **تحلیل آماری با استفاده از SPSS** تهران: گنج شایگان.
۱۹. مهدوی، غ. و زمانی، ر. (۱۳۹۸). "تأثیر تعهد حرفه‌ای و رده سازمانی بر پذیرش کمتر از واقع گزارش کردن زمان به وسیله حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی رضایت شغلی". **مطالعات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۸ (۳)، ۲۰-۵.

20. Andrisani, P. J., & Nestel, G. (1976). "Internal-external control as contributor to and outcome of work experience". **Journal of applied psychology**, 61(2), 156.
21. Befort, N., & Hattrup, K. (2003). "Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors". **Applied HRM Research**, 8(1), 17-32.
22. Brumback, G. B. (1988). "Some ideas, issues and predictions about performance management". **Public Personnel Management**, 17(4), 387-402.
23. Campbell, J. P. (1990). "An overview of the army selection and classification project (Project A)". **Personnel Psychology**, 43(2), 231-239.
24. Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). "The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan". **Leadership & Organization Development Journal**, 29(7), 572-582.
25. Ferris, K. R. (1977). "A test of the expectancy theory of motivation in an accounting environment". **Accounting review**, 605-615.
26. Fisher, R. T. (2001). "Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance". **Behavioral research in accounting**, 13(1), 143-170.
27. Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I. S. (2018). "Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model". **Journal of Applied Psychology**, 103(3), 324.
28. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes". **Academy of management Journal**, 33(1), 64-86.
29. Hyatt, T. A., & Prawitt, D. F. (2001). "Does congruence between audit structure and auditors' locus of control affect job performance?". **The Accounting Review**, 76(2), 263-274.
30. Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A. L. (2012). "Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance". **Human resource management review**, 22(2), 73-85.
31. Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). "Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis". **Journal of applied Psychology**, 86(1), 80.
32. Kalbers, L. P., & Cenker, W. J. (2008). "The impact of exercised responsibility, experience, autonomy, and role ambiguity on job performance in public accounting". **Journal of Managerial Issues**, 327-347.
33. Klang, A. (2012). "The Relationship between Personality and Job Performance in Sales: A Replication of Past Research and an Extension to a Swedish Context".
34. Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). "A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables". **Journal of applied psychology**, 85(5), 799.
35. Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O., & McNamara, R. (2005). "The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of

- control and work reactions”. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 78(1), 141-147.
36. McNichols, C. W., Stahl, M. J., & Manley, T. R. (1978). “A validation of Hoppock's job satisfaction measure”. **Academy of Management Journal**, 21(4), 737-742.
 37. Modise, D., & Rambe, P. (2017). “Locus of Control of Engineering Workforce in a Power Distribution Utility: Implications for Job Performance”. Unit for Enterprise Studies, Faculty of Management Sciences, Central University of Technology, **Free State Hosted at the Hotel School** 5-7 April 2017, 28.
 38. Mohd Sanusi, Z., Iskandar, T. M., Monroe, G. S., & Saleh, N. M. (2018). “Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors”. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 31(1), 75-95.
 39. Murphy, K. R. (1989). “Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time?”. **Human performance**, 2(3), 183-200.
 40. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). “How broadly does education contribute to job performance?”. **Personnel psychology**, 62(1), 89-134.
 41. Quinones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S. (1995). “The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review”. **Personnel psychology**, 48(4), 887-910.
 42. Rambe, P., Modise, D. L., & Chipunza, C. (2018). “The combined influence of self-leadership and locus of control on the job performance of engineering workforce in a power generation utility: An empirical perspective”. **SA Journal of Human Resource Management**, 16(1), 1-9.
 43. Rotter, J. (1966). “Generalised expectancies for internal versus external control of reinforcement”. **Psychol Monogr**, 80(1), 169-214.
 44. Sunyoto, Y., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2017). “Analysis of Auditor Performance by Using Covariance Based Structural Equation Modeling: A Study of Public Accounting Firms in Indonesia”. **European Research Studies**, 20(3A), 524.
 45. van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2018). “Facilitating interns' performance: The role of job resources, basic need satisfaction and work engagement”. **Career Development International**. 23 (4), 382-396.
 46. Weiss, H., & Sherman, J. (1973). “Internal-external control as a predictor of task effort and satisfaction subsequent to failure”. **Journal of Applied Psychology**, 57(2), 132.
 47. Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance, 39-53, in **Handbook of Psychology Volume 12 Industrial and Organizational Psychology**, Eds. Borman, Walter C., Daniel R. Ilgen, Richard J. Klimoski, John Wiley and Sons, New Jersey.
 48. Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. **Psychological bulletin**, 91(3), 482.



Investigating the Impact of source of control and Auditors' General Characteristics on their Job Performance

Mohammad Namazi

Prof.of Accounting, Faculty of Economics, Management and Social Sciences, Shiraz University, Shiraz, Iran

Reza Zamani¹©

Ph.D. Candidate of Accounting, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Mahin Shafiee

MSc of Accounting, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Isfahan University, Isfahan, Iran

(Received: April 12, 2022; Accepted: December 26, 2022)

Objective : Promoting employees' job performance is one of the most important goals that managers of organizations are looking for. As in the audit profession, the success and failure of audit firms depends on the performance of its staff. Therefore, the purpose of this study is to investigate the source of control and general characteristics on the job performance of auditors.

Methods: The required data were collected by 174 employees of auditing institutions, members of the Iranian Society of Certified Accountants, including assistant auditors, auditors, senior auditors, supervisors, senior supervisors, managers, and partners in 2018 and 2019 and analyzed using the structural equation technique.

Results: The results of the research indicate that there is a positive and significant relationship between the internal control source and the level of education with the job performance of the auditors, and there is a negative and significant relationship between the external control source and the job performance. Also, there was no relationship between organizational side, experience and gender with job performance.

Conclusion : Based on the findings of the study, it is suggested to audit firms to further oversee and supervise the work of auditors with external outsourcing and to use them in less important work, and encouraging programs, for example, to provide monthly school hours at the university without deducting the salary for continuing education of their auditors.

Keywords: Job Performance, Locus of Control, The Auditor General Characteristics, Structural Equation.

¹ r.zamani97@yahoo.com © (Corresponding Author)