

رابطه اعتماد به کارفرما با اهمال کاری و انگیزش شغلی حسابداران (مطالعه موردی)

محسن بلندرفتار^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۱۲/۲۹

چکیده

حسابداران در کنار مهارت‌های تخصصی خود، واجد داشتن و نداشتن برخی از ویژگی‌ها در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود هستند. اهمال کاری به عنوان یک عامل منفی و انگیزش شغلی آنان در کیفیت کارشان موثر است و اعتماد به کارفرما از آنجایی که احتمالاً بر نگرش‌های شغلی فرد موثر است از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پژوهش حاضر سعی کرده تا ضمن بررسی رابطه بین اعتماد به کارفرما با اهمال کاری حسابداران، رابطه اعتماد به کارفرما با انگیزش شغلی را نیز حسابداران مورد سنجش قرار دهد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و زمینه، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد که در آن از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۱۹ حسابدار در سطوح مختلف مهارتی در ارتباط با یکی از موسسات خدمات حسابداری مستقر در شهر بندرعباس بود. برای انتخاب نمونه آماری برابر فرمول کوکران، حداقل تعداد ۲۲۱ نفر در نظر گرفته شد و داده‌ها نیز از طریق نرم افزار SPSS26 در سطوح توصیفی و استنباطی با آزمون‌های کولموگروف-اسمینوف و اسپیرمن مورد تحلیل قرار گرفت. برابر نتایج، اعتماد حسابدار به کارفرما با اهمال کاری حسابدار رابطه منفی و اعتمادش با انگیزش شغلی او رابطه مثبت دارد؛ یعنی افزایش اعتماد حسابدار به کارفرما با شدت ۵۴/۱ درصد، کاهش اهمال کاری و افزایش این اعتماد با شدتی برابر با ۴۲/۵ درصد نیز افزایش انگیزش شغلی حسابدار را پیش‌بینی می‌نماید. اما در زیرمؤلفه‌های انگیزش شغلی، اعتماد به کارفرما با هویت شغلی و اهمیت شغلی رابطه قوی و معناداری ندارد. در ادامه پژوهش نیز یافته‌ها نشان داد که در عامل‌های مدرک تحصیلی و سن بالاتر و همچنین در حسابداران مرد، اعتماد به کارفرما با اهمال کاری حسابداران رابطه قوی و معناداری ندارد و میانگین اعتماد به کارفرما نیز در حسابداران شرکت کننده در پژوهش در سطح ضعیف گزارش شد.

واژگان کلیدی

اعتماد، انگیزش شغلی، اهمال کاری، حسابداری، کارفرما، مدیریت

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. (* نویسنده مسئول: bolandraftar_m@yahoo.com)

۱. مقدمه

در حسابداری، حصول اطمینان از صحت، بموقع بودن و قابل اتکا بودن صورت‌های مالی، نقش مهمی در حصول اطمینان از انطباق گزارش‌های مالی با تعهدات و ایجاد اعتماد بین سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان درگیر در فرآیند تصمیم‌گیری ایفای کند (رنالدو و سوندی^۱، ۲۰۲۳). آنچه که به تصمیم‌گیرندگان کمک می‌کند، کیفیت عملکرد حسابداری در شاخص قابل اطمینان بودن و بموقع بودن گزارشات مالی است، نه حجم اطلاعات ارائه شده (الزیدیک^۲، ۲۰۲۰). در واقع، گزارش‌های ارائه شده توسط یک حسابدار، می‌تواند مشکلات موجود را در خصوص کسب و کار مورد نظر شناسایی نموده و از این طریق به کیفیت روند تصمیم‌گیری تاثیر می‌گذارد (بایلی و همکاران^۳، ۲۰۲۳). انسان‌ها، اشتباه محاسباتی می‌کنند، نادیده می‌گیرند، فراموش می‌کنند و بسیاری از این شکست‌ها زمانی اتفاق می‌افتند که کسی با توجه به توانایی‌ها و شرایطش، کاری را که انجام آن برای او آسان است انجام نمی‌دهد (کلارک^۴، ۲۰۰۳). اگرچه بنا بر پژوهش آگه و استوبر^۵ (۲۰۲۲) ارزیابی کیفیت حسابداری بجز زمانی که عملکرد حسابدار منجر به شکست‌های عمده شود مشکل است اما به هر حال عدم رسیدگی به صورت‌های مالی مشتریان، بی‌دقتی در مهارت‌های حرفه‌ای و سهل‌انگاری و اهمال‌کاری در انجام وظایف به دلیل عدم توانایی در انجام مراقبت‌های حرفه‌ای، از عوامل آسیب‌زننده در کیفیت حسابداری و حسابرسی است (زاین و همکاران^۶، ۲۰۲۱). به همین دلیل، حسابداران می‌بایست در کنار مهارت‌های تخصصی خود، واجد داشتن و نداشتن برخی از ویژگی‌هایی باشند که با تجربه زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بدست می‌آورند (لوگووا^۷، ۲۰۲۳). پژوهش اندلوو و همکاران^۸ (۲۰۲۰) نشان داد که استفاده‌کنندگان از اطلاعات حسابداری، برداشت منفی از گزارشات دریافتی داشته و نسبت به آن بدبین هستند و یکی از عوامل‌های این ادراک را در غفلت و بی‌توجهی در عملکرد حسابداری می‌دانند. در برخی از کسب و کارها و یا در شرکت‌های دولتی، نگرانی از سهل‌انگاری در عملکرد یا حتی تحریف اطلاعات حسابداری با اهمیت در ارائه به ذینفعان، بیشتر است (بارپولیم و همکاران^۹، ۲۰۲۳). سالانه دعاوی حقوقی زیادی در نقاط مختلف در رابطه با گزارش‌های نادرست ناشی از اهمال‌کاری و سهل‌انگاری‌های سهوی و عمدی حسابداران و حسابرسان در سطوح مختلف مالی مطرح می‌شود که ادعای زیان ناشی تنها یکی از آنها بالغ بر ۸/۷ میلیون دلار است (بلایت^{۱۰}، ۲۰۲۱). بنظر رضایی و همکاران (۱۴۰۰) سهل‌انگاری مدیران در انتخاب افرادی که در تشخیص، تسلیم و پرداخت مالیات شرکت‌ها اهمال‌کاری می‌کنند، هزینه‌های سنگین مالی و خسارت معنوی به شرکت از جهت مخدوش شدن شهرت، اعتبار و حیثیت تجاری آن وارد می‌کند (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). روی دیگر این سکه برای مدیران، ایجاد میل، اشتیاق و علاقه برای انجام کار در فرد در تعریفی به نام انگیزش است؛ از جنبه مدیریتی، انگیزش سبب ایجاد حالتی از برانگیختگی از طریق ارضای نیازهای مادی، اجتماعی و روانی در جهت افزایش کارایی می‌شود (پیش‌یار و همکاران، ۱۳۹۹). از آنجایی که انتظارات مثبت و منفی در مورد انگیزه‌های دیگران در موقعیت‌های مختلف، حالتی از

1. Renaldo & Sevendy
2. Elsidig
3. Bailey et al
4. Clarke
5. Ege & Stuber
6. Zain et al
7. Lugova
8. Ndlovu et al
9. Barr-Pulliam et al
10. Blythe

اطمینان به نام اعتماد را شکل می‌دهد (کوچک زاده و همکاران، ۱۴۰۱)، این پژوهش سعی می‌کند تا بفهمد که رابطه بین این اعتماد به شکل اعتماد کارکنان به کارفرمای خویش با اهمال کاری و انگیزش شغلی آنان در شغل حسابداری چگونه خواهد بود؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

اهمال کاری^{۱۱} عمل تأخیر انداختن کاری است که باید انجام شود یا خودداری از انجام وظیفه‌ای است که لازم است تا موعد مشخصی انجام شود (فراری و همکاران^{۱۲}، ۱۹۹۵). پژوهش تمدنی (۱۳۸۹) نشان داد که اهمال کاری دانشجویان مورد پژوهش با میانگین ۶۹/۲ و انحراف استاندارد ۱۱/۳ در ۵۴/۶ درصد دانشجویان بالاتر از متوسط بود. وظیفه یک حسابدار حرفه‌ای این است که وظایف خود را با صداقت و دقت انجام دهد و به عنوان یک حرفه‌ای باید از سهل‌انگاری و اهمال کاری خودداری کند (سرانگ و ویوک^{۱۳}، ۲۰۲۰). نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۱۴۰۱) حاکی از آن است که عدم انجام تکالیف قانونی توسط مودیان، عدم پرداخت بقوق مالیات، اطلاع دادرسی مالیاتی و عدم استفاده بهینه از منابع انسانی، تحقق درآمدهای بودجه ای کشور را با مشکل روبرو می‌کند (صادقی و همکاران، ۱۴۰۱). در واقع، نتایج پژوهش‌ها در سه دهه گذشته نشان از آمیخته شدن روانشناسی با بازار و کسب و کار تا سطح کلان اقتصادی دارد (عسگری و همکاران، ۱۴۰۰). پارسلی و رینولدزموهرل^{۱۴} (۲۰۲۳) معتقدند که محدودیت و تعارض نقش به نحو موثری بر وظایف محوله حسابداران تأثیرات منفی می‌گذارد. پژوهش بلوندیل و همکاران^{۱۵} (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که عوامل مانند کمبود انگیزه و خود تنظیمی در دانشجویان حسابداری منجر به اهمال کاری آنان در دروس حسابداری می‌گردد. اگرچه نتایج پژوهش زاین و همکاران^{۱۶} (۲۰۲۱) حاکی از آن است که ویژگی‌های اخلاقی حسابدار قادر به تعدیل، تقویت یا تضعیف مراقبت حرفه‌ای در کیفیت حسابداری نیست، اما بسیاری از پژوهش‌ها، سیستم انگیزشی شغلی را مهمترین عامل تأثیرگذار بر موفقیت و عقب ماندگی دانسته به نحوی که غفلت از آن منجر به هدر رفتن منابع می‌گردد (پیش یار و همکاران، ۱۳۹۹). نتایج یک مطالعه نشان‌دهنده آن است که تنها ۲۰ درصد عامل موفقیت سازمان‌ها به تلاش کارکنان وابسته است و ۸۰ درصد آن به انگیزش کارکنان آن برمی‌گردد. همین موضوع سازمان‌های امروزی را با چالش نیروهای کم انگیزه مواجه نموده است (صادقی فر و همکاران، ۱۳۹۳). انگیزه به عنوان دلیل شروع رفتار شناخته می‌شود که در آن شامل نگرش افراد است که در پاسخ به عوامل بیرونی و درونی شکل می‌گیرد. انگیزش شغلی^{۱۷} می‌تواند به دلیل علاقه شخصی فرد نسبت به یک کار و یا در نتیجه پاسخ به یک پاداش بیرونی رخ دهد (کومار و کوماری^{۱۸}، ۲۰۲۳). این نگرش و حالت حساس روانی در فرد نسبت به وظیفه شغلیش، چگونگی واکنش او نسبت به ویژگی‌هایی مانند تنوع مهارت شغلی^{۱۹}، هویت شغلی^{۲۰}، اهمیت شغلی^{۲۱}، استقلال شغلی^{۲۲} و بازخورد شغلی^{۲۳} می‌باشد (پیش یار و همکاران، ۱۳۹۹). انگیزش شغلی

11 . Procrastination

12 . Ferrari

13 . Serang & Wiwik

14 . Parsley & Reynolds-Moehrle

15 . Blondeel et al

16 . Zain et al

17 . Job Motivation

18 . Kumari & Kumari

19 . Job Skill Variety

20 . Job Identity

21 . Job Significance

22 . Job Autonomy

تأثیر بسزایی در عملکرد کارکنان به عنوان کاری که انجام می‌دهند یا نمی‌دهند دارد (کورنیاوان و همکاران^{۲۴}، ۲۰۲۳). نتایج پژوهش یونانتی^{۲۵} (۲۰۲۳) نشان داد که انگیزش شغلی بر عملکرد حسابداران تأثیر گذار است. اعتماد یکی از مولفه‌های اصلی شرکت های موفق و یکی از شرایط حیاتی در عملکرد موفق مدیریت است. بسیاری از محققان به این واقعیت اشاره می‌کنند که اعتماد بین فردی بر حوزه‌های مختلف عملکرد تأثیر می‌گذارد (کوچک زاده و همکاران، ۱۴۰۱). حس اعتماد، حالتی از آمادگی ذهنی است که ناشی از نوعی ارزیابی روانشناختی از وقایع یا افکار است که ممکن است به اقدامات خاصی برای تأیید و یا کنار آمدن با آن منجر شود (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۸۷). اعتماد به کارفرما^{۲۶} عبارت است از تمایل زبردست به قبول ریسک از جانب رفتارها و اعمال کارفرما در برابر مسولیتی که به زبردستان ابلاغ شده تا به اهداف و خط مشی‌های مشخص شده برسند (روبرت^{۲۷}، ۲۰۰۹). اعتماد می‌تواند پیامدهای مثبت بسیاری در سطوح فردی، گروهی و سازمانی داشته باشد. همچنین، ادبیات موجود در حوزه اعتماد، همواره به شکننده بودن آن اذعان داشته است. اگر کارفرما به گونه‌ای عمل کند که اعتماد کارکنان، مشتریان و دیگر ذینفعان تضعیف شود، ممکن است سبب مختل شدن موضع‌گیری نسبی طرفین شود و با این فرض که طرفین مایل به تعادل در هنجارها و روابط اجتماعی هستند، این اختلال پیش‌آمده باعث عدم تعادل در روابط و زمینه‌های اجتماعی آن‌ها می‌شود (محمودزاده و همکاران، ۱۴۰۰). گزارش شده است که بیش از ۷۸ درصد از کارگران آمریکایی به مدیریت مشکوک هستند و در برابر آن‌ها به گونه‌ای جبهه‌گیری می‌کنند که در عملکرد آنها اختلال ایجاد می‌کند (میشرا و مورسی^{۲۸}، ۲۰۰۰). برندل^{۲۹} (۲۰۲۱) معتقد است که فقط اعتماد متقابل قوی می‌تواند بر افزایش سودآوری شرکت تأثیر مثبت بگذارد و اشکال ضعیف‌تر اعتماد و اعتماد یک‌جانبه کافی نیستند. گلدوست و همکاران (۱۳۹۶) معتقدند، داشتن قابلیت اعتماد اعتمادشونده به عنوان مهم‌ترین منبع اعتماد است؛ به این معنا که برای شکل‌گیری اعتماد، قبل از هر چیز، اعتمادشونده می‌بایست برخوردار از یک سری خصوصیات و ویژگی‌ها باشد که او را در نظر اعتمادکننده قابل اعتماد سازد (گلدوست و همکاران، ۱۳۹۶). مسعودفر و ناصری نژاد (۱۴۰۲) معتقدند که سبک ارتباطی کارفرما با کارمندان می‌تواند منجر به اعتماد به کارفرما شده و در نهایت رشد و شکوفایی کارکنان را به همراه داشته باشد (مسعودفر و ناصری نژاد، ۱۴۰۲). گیمیر^{۳۰} (۲۰۱۹) معتقد است که کاهش اعتماد بین کارفرما و کارمند، از نظر روانی ناراحت کننده است و این ناراحتی احتمالاً بر نگرش‌های شغلی فرد تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد است تا ضمن بررسی رابطه بین اعتماد به کارفرما با اهمال کاری حسابداران، رابطه اعتماد به کارفرما با انگیزش شغلی و زیرمولفه‌های انگیزش شغلی در حسابداران را نیز مورد سنجش قرار دهد. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر می‌باشند:

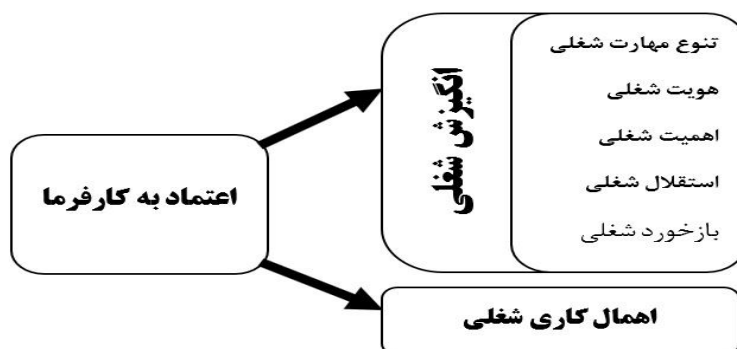
۱- بین اعتماد به کارفرما و اهمال کاری شغلی حسابداران رابطه وجود دارد.

۲- بین اعتماد به کارفرما و انگیزش شغلی حسابداران رابطه وجود دارد.

و فرضیه‌های فرعی شامل:

-
- 23 . Job Feedback
 24 . Kurniawan
 25. Yunanti
 26. Trust the employer
 27. Robert
 28 . Mishra & Morrissey
 29 . Brandl
 30 . Ghimire

- ۱- بین اعتماد به کارفرما و تنوع مهارت شغلی حسابداران رابطه وجود دارد.
- ۲- بین اعتماد به کارفرما و هویت شغلی حسابداران رابطه وجود دارد.
- ۳- بین اعتماد به کارفرما و اهمیت شغلی حسابداران رابطه وجود دارد.
- ۴- بین اعتماد به کارفرما و استقلال شغلی حسابداران رابطه وجود دارد.
- ۵- بین اعتماد به کارفرما و بازخورد شغلی حسابداران رابطه وجود دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف در میان پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و از نظر ماهیت و زمینه، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. در این پژوهش، از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش شامل حسابدارانی در سطوح مختلف مهارتی بودند که مجموعه شاغل در آن، از همکاری یکی از موسسات خدمات حسابداری مستقر در شهر بندرعباس بهره گرفته است. موسسه مذکور در سال ۱۴۰۲ به ۵۱۹ کسب‌وکار در صنوف مختلف یا حسابداران آنها، آموزش، مشاوره و خدمات حسابداری و مالیاتی ارائه داده است. برای انتخاب نمونه آماری برابر فرمول کوکران، حداقل تعداد ۲۲۱ نفر در نظر گرفته شد و جهت جلوگیری از افت آزمودنی‌ها از همکاری پژوهشی ۲۳۰ حسابدار که بصورت تصادفی انتخاب شدند، به وسیله پرسشنامه در انجام پژوهش استفاده گردید و پرسشنامه‌های ناقص حذف و در نهایت ۲۲۱ پرسشنامه مورد بهره برداری قرار گرفت. داده‌ها نیز از طریق نرم افزار SPSS26 در سطوح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش شامل: پرسشنامه رایبسون و روسو^{۳۱} (۱۹۹۴) بود که اعتماد به کارفرما را با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای در سه سطح اعتماد ضعیف (نمرات ۷-۱۴)، متوسط (نمرات ۱۴-۲۱) و خوب (نمرات ۲۱-۳۵) می‌سنجد (سوالات ۱ تا ۷ پرسشنامه این پژوهش). پایایی این پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش شده است (رایبسون و روسو، ۱۹۹۴). همچنین برای سنجش انگیزش شغلی از پرسشنامه ۱۵ گویه ای هاکمن و اولدهام^{۳۲} (۱۹۸۰) با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای استفاده شد (سوالات ۸-۲۲ پرسشنامه این پژوهش). در این پرسشنامه، حداقل نمرات قابل کسب ۱۵ و حداکثر ۷۵ می‌باشد. نمرات ۱۵-۲۵ نشان‌دهنده سطح انگیزش شغلی پایین، ۲۵-۵۰ سطح انگیزش شغلی متوسط و نمرات ۵۰-۷۵ بیانگر سطح انگیزش شغلی بالا در فرد است. انگیزش شغلی شامل پنج خرده مقیاس یا زیر مولفه است (جزنی، ۱۳۹۸):

31 . Robinson & Rousseau

32 . Hackman & Oldham

- ۱-تنوع مهارت شغلی: به معنای گسترش نیازهای شغلی و استفاده از استعدادها یا مهارت‌های متعدد به منظور انجام موفق شغل (سوالات ۸-۱۰ پرسشنامه این پژوهش)؛
- ۲-هویت شغلی: به معنی شروع و خاتمه کار مشخصی توسط اطلاعات قابل استفاده (سوالات ۱۱-۱۳ پرسشنامه این پژوهش)؛
- ۳-اهمیت شغلی: یعنی ارائه عملکرد موفقیت آمیزتر نسبت به دیگر شغل‌ها در تماس با سایر افراد (سوالات ۱۶-۱۴ پرسشنامه این پژوهش)؛
- ۴-استقلال شغلی: به معنای آزادی در تصمیم‌گیری وظایف شغلی و نحوه اجرای شغل (سوالات ۱۹-۱۷ پرسشنامه این پژوهش)؛
- ۵-بازخورد شغلی: آگاهی و توانایی تشریح انجام وظیفه بطور موثر و کامل پس از اجرای شغل (سوالات ۲۲-۲۰ پرسشنامه این پژوهش)؛
- آلفای کرونباخ پرسشنامه انگیزش شغلی و زیرمولفه‌های آن بالای ۰/۷۰ گزارش شده که ضرایب قابل قبولی می باشد (رشیدی و رحیمیان، ۱۳۹۴).
- برای سنجش عامل اهمال کاری از پرسشنامه ۱۶ گویه‌ای تاکمن^{۳۳} (۱۹۹۱) استفاده شد (سوالات ۲۳-۳۸ پرسشنامه این پژوهش) که عامل اهمال کاری را با طیف ۴ گزینه‌ای در سه سطح پایین (نمرات ۱۶ تا ۳۲)، متوسط (نمرات ۳۲ تا ۴۸) و بالا (نمرات ۴۸ به بالا) در فرد می‌سنجد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۸). کاظمی و همکاران (۱۳۸۹) میزان پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ گزارش داده اند که گویای اعتبار بالای پرسشنامه است. روایی محتوایی تمامی پرسشنامه‌های این پژوهش بر اساس نظر خبرگان و اساتید فن مورد تایید قرار گرفته است.

۴. یافته‌های پژوهش

نتایج بدست آمده در این پژوهش به شرح جداول زیر است:

جدول ۱: جدول دموگرافی شرکت کنندگان در پژوهش

جمع	زن	مرد	فوق دیپلم و پایینتر	لیسانس	بالتر از لیسانس	کمتر از ۲۵ سال	۲۵ تا ۳۵ سال	بالتر از ۳۵ سال
۲۲۱	۱۴۲	۷۹	۱۹	۱۸۹	۱۳	۶۲	۱۵۲	۷
٪۱۰۰	٪۶۴	٪۳۶	٪۹	٪۸۵	٪۶	٪۲۸	٪۶۹	٪۳

همانگونه که در جدول ۱ آمده است، تعداد ۱۴۲ نفر حسابدار زن بوده که برابر با ۶۴ درصد از شرکت کنندگان پژوهش و ۳۶ درصد از شرکت کنندگان یعنی تعداد ۷۹ نفر مرد بوده اند و ۹ درصد از شرکت کنندگان دارای مدرک پایین تحصیلی و ۶ درصد از شرکت کنندگان دارای مدرک عالی تحصیلی بوده اند. همچنین تعداد ۷ نفر یعنی ۳ درصد از شرکت کنندگان در پژوهش بالاتر از ۳۵ سال سن داشته اند که بیانگر جوان بودن اکثر حسابداران است.

جدول ۲: ارزیابی سطوح متغیرهای اصلی در حسابداران

مؤلفه‌های اصلی پژوهش	سطح پایین	سطح متوسط	سطح بالا	کمترین نمره اکتسابی	بیشترین نمره اکتسابی	میانگین	انحراف معیار
اعتماد به کارفرما	٪۷۱	٪۲۶	٪۳	۷	۲۶	۱۳/۲۶	۳/۲۱
انگیزش شغلی	٪۳۹	٪۴۱	٪۲۰	۲۸	۵۹	۴۲/۷۸	۵/۴۶
اهمال کاری شغلی	٪۸	٪۲۴	٪۶۸	۲۶	۶۰	۵۶/۰۰	۳/۱۳

برابر جدول ۲، مقدار اعتماد به کارفرما با میانگین ۱۳/۲۶ و در سطح ضعیف، یعنی نمرات کسب شده بین ۷ الی ۱۴ بوده است که مقدار اعتماد در ۷۱ درصد از پاسخ دهندگان در همین سطح گزارش شده است و تنها ۳ درصد از حسابداران شرکت کننده در پژوهش نمره ای بین ۲۱ الی ۳۵ یعنی در سطح خوب کسب کرده اند. در رابطه با مؤلفه انگیزش شغلی نیز با مقدار میانگین ۴۲/۷۸ یعنی کسب نمراتی بین ۲۵ الی ۵۰ در سطح متوسط قرار دارد و این سطح در ۴۱ درصد از پاسخ دهندگان نیز متوسط بوده است. ۲۰ درصد حسابداران شرکت کننده در پژوهش نیز نمراتی بالاتر از ۵۰ کسب کرده اند. همچنین در خصوص مؤلفه اهمال کاری شغلی با میانگین ۵۶ یعنی کسب نمراتی بالاتر از ۴۸ به مقداری در سطح بالا گزارش شده است و ۶۸ درصد از حسابداران شرکت کننده در پژوهش نیز در این سطح قرار دارند. نمرات ۸ درصد از حسابداران در بازه ای بین نمره ۱۶ تا ۳۲ بوده که نمره اهمال کاری آنها در سطح کم یا پایین است.

جدول ۳: ارزیابی سطوح زیرمؤلفه‌های انگیزش شغلی حسابداران

زیرمؤلفه‌های انگیزش شغلی	حداقل نمره قابل اکتساب	حد اکثر نمره قابل اکتساب	میانگین مؤلفه	کمترین نمره اکتسابی	بیشترین نمره اکتسابی	میانگین نمرات اکتسابی	انحراف معیار
تنوع مهارت شغلی	۳	۱۵	۹	۳	۱۰	۷/۴۰	۷/۲۸
هویت شغلی	۳	۱۵	۹	۱۱	۱۵	۱۱/۶۰	۱/۰۶
اهمیت شغلی	۳	۱۵	۹	۱۴	۱۵	۱۳/۲۰	۱/۱۳
استقلال شغلی	۳	۱۵	۹	۳	۱۱	۵/۲۱	۳/۵۳
بازخود شغلی	۳	۱۵	۹	۳	۱۰	۵/۵۶	۳/۳۱

برابر جدول ۳، بیشترین میانگین نمرات کسب شده در زیرمؤلفه‌های انگیزش شغلی مربوطه به اهمیت شغلی با مقدار ۱۳/۲۰ و کمترین آن مربوطه به استقلال شغلی با مقدار ۵/۲۱ بوده است. از آنجایی سطح بندی در زیرمؤلفه‌ها تعریف نشده بود و نمرات قابل کسب در هر زیرمؤلفه عددی مابین ۳ الی ۱۵ است، میانگین نمرات قابل کسب در هر مؤلفه یعنی عدد ۹ به عنوان مبنایی برای مقایسه در نظر گرفته شد که برابر گزارش این جدول، زیرمؤلفه‌های هویت شغلی و اهمیت شغلی دارای مقادیری بالاتر از میانگین نمرات قابل کسب در هر زیرمؤلفه بوده و سایر زیرمؤلفه‌ها و بخصوص زیرمؤلفه استقلال شغلی مقدارشان کمتر از میانگین قابل اکتساب است.

در قسمت آمار استنباطی و برای بررسی فرضیه‌ها ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمینوف برای بررسی نرمال بودن جامعه استفاده شد که سطح معنی داری حاکی از عدم نرمال بودن جامعه آماری بود ($\text{sig}=0/000$) و به همین علت برای بررسی فرضیه‌ها از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شد.

جدول ۴: نتایج آزمون اسپیرمن و رد و قبول و فرضیه‌ها

فرضیه‌ها	ضریب همبستگی (۲)	ضریب تبیین (r^2)	سطح معنی داری	رد یا قبول فرضیه
بین اعتماد به کارفرما و اهمال کاری شغلی حسابداران رابطه وجود دارد (فرضیه اصلی)	-۰/۷۳۶	-۰/۵۴۱	۰/۰۰۷	قبول/رابطه منفی دارد
بین اعتماد به کارفرما و انگیزش شغلی حسابداران رابطه وجود دارد (فرضیه اصلی)	۰/۶۵۲	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰	قبول/رابطه دارد
بین اعتماد به کارفرما و تنوع مهارت شغلی حسابداران رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۵۶۴	۰/۳۱۳	۰/۰۱۱	قبول/رابطه دارد
بین اعتماد به کارفرما و هویت شغلی حسابداران رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۰۸۵	۰/۰۰۷	۰/۲۱۰	رد فرضیه
بین اعتماد به کارفرما و اهمیت شغلی حسابداران رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۰۹۱	۰/۰۰۸	۰/۲۱۶	رد فرضیه
بین اعتماد به کارفرما و استقلال شغلی حسابداران رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۶۱۶	۰/۳۷۹	۰/۰۰۲	قبول/رابطه دارد
بین اعتماد به کارفرما و بازخورد شغلی حسابداران رابطه وجود دارد (فرضیه فرعی)	۰/۶۲۴	۰/۳۸۹	۰/۰۱۳	قبول/رابطه دارد

برابر جدول ۴، اعتماد به کارفرما با شدت $۷۳/۶$ درصد با اهمال کاری حسابداران رابطه منفی و معناداری دارد ($\text{sig}<0/05$)؛ در واقع هرچه مقدار اعتماد به کارفرما کمتر باشد مقدار اهمال کاری پیش بینی شده بیشتر است و برعکس؛ همچنین برابر نتایج در جدول، بین اعتماد به کارفرما و انگیزش شغلی حسابداران نیز رابطه مثبت و معناداری با شدت $۶۵/۲$ درصد وجود دارد ($p=0/000$ ، $r=0/652$)، یعنی هرچه مقدار اعتماد به کارفرما بیشتر باشد، انگیزش شغلی حسابداران بیشتر و با ضریب تبیین $۰/۴۲۵$ پیش بینی می‌شود. اما بین اعتماد کارفرما و هویت شغلی حسابداران و بین اعتماد به کارفرما و اهمیت شغلی حسابداران رابطه معناداری گزارش نشد ضمن اینکه در رابطه اعتماد به کارفرما با زیرمؤلفه‌های انگیزش شغلی، بازخورد شغلی حسابداران با مقدار $۰/۳۸۹$ و تنوع مهارت شغلی حسابداران با مقدار $۰/۳۱۳$ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین ضریب تبیین هستند.

در کنار فرضیه‌های اصلی و فرعی پژوهش، همچنین از دیگر یافته‌ها می‌توان به سنجش رابطه اعتماد به کارفرما با اهمال کاری در سطوح جمعیت شناختی حسابداران شرکت کننده در پژوهش اشاره کرد که نتایج گزارش شده به شرح جدول ۵ است:

جدول ۵: بررسی رابطه بین اعتماد به کارفرما با اهمال کاری در سطوح جمعیت شناختی

نتیجه	ضریب همبستگی (r)	ضریب تبیین (r ²)	سطح معنی داری	نتیجه
مرد	-۰/۴۲۰	-۰/۱۷۶	۰/۰۶۱	رد
زن	-۰/۵۲۸	-۰/۲۷۸	۰/۰۰۵	قبول/ رابطه دارد
X<25	-۰/۵۱۳	-۰/۲۶۳	۰/۰۱۰	قبول/ رابطه دارد
25<X<35	-۰/۶۱۵	-۰/۳۸۴	۰/۰۰۸	قبول/ رابطه دارد
X>۳۵	-۰/۱۸۲	-۰/۰۳۳	۰/۰۷۲	رد
فوق دیپلم و پایتتر	-۰/۴۰۶	-۰/۱۶۴	۰/۰۰۰	قبول/ رابطه دارد
لیسانس	-۰/۶۴۱	-۰/۴۱۰	۰/۰۰۰	قبول/ رابطه دارد
بالتر از لیسانس	-۰/۱۹۰	-۰/۰۳۶	۰/۰۶۰	رد

چنانچه ملاحظه می‌شود، در این پژوهش بین اعتماد به کارفرما با اهمال کاری حسابداران مرد شرکت کننده در پژوهش (p=0/061، r=0/420)، بین اعتماد به کارفرما با اهمال کاری حسابداران بالاتر از ۳۵ سال شرکت کننده در پژوهش (p=0/072، r=0/182) و اعتماد به کارفرما با اهمال کاری حسابداران با مدارک تحصیلی بالاتر از لیسانس شرکت کننده در پژوهش (p=0/060، r=0/190) رابطه قوی گزارش نشد و در سایر عوامل این رابطه قابل تامل و معنادار گزارش شده است که در میان آنها، بیشترین مقدار مربوط به حسابداران با سطح تحصیلاتی لیسانس با شدت ۶۴/۱ درصد و کمترین مقدار آن مربوط به سطح تحصیلاتی فوق دیپلم و پایتتر با شدت ۴۰/۶ گزارش شده است.

۵. بحث و نتیجه گیری

برابر نتایج، اعتماد حسابدار به کارفرما با اهمال کاری حسابدار رابطه منفی و اعتماد حسابدار به کارفرما با انگیزش شغلی او رابطه مثبت دارد؛ یعنی افزایش اعتماد حسابدار به کارفرما با شدت ۵۴/۱ درصد، کاهش اهمال کاری حسابدار را پیش‌بینی می‌کند و افزایش این اعتماد با شدتی برابر با ۴۲/۵ درصد نیز افزایش انگیزش شغلی حسابدار را پیش‌بینی می‌نماید. در این راستا، این پژوهش با پژوهش‌های برندل^{۳۴} (۲۰۲۱)، اندلوی و همکاران^{۳۵} (۲۰۲۰)، گیمیر^{۳۶} (۲۰۱۹)، میسرا و مورسی^{۳۷} (۲۰۰۰)، رضایی و همکاران (۱۴۰۰)، محمودزاده و همکاران (۱۴۰۰) و تمدنی (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. اگرچه در جزئیات انگیزش شغلی، با رابطه‌های ضعیف بدست آمده در زیرمولفه‌های هویت شغلی و اهمیت شغلی، این زیرمولفه‌ها در حسابداران بطور مستقل عمل می‌کند. درواقع، ظاهراً حسابداران پذیرفته‌اند که شغل آنها به گونه‌ای است که می‌توان آن را به وسیله داده‌هایی که در اختیار دارند به طور کامل انجام دهند و نتایج کارشان در مقایسه با سایر حرفه‌ها، بر رفاه و آسایش دیگران تأثیر دارد ولی تنوع مهارت، استقلال و بازخود شغلی خود را با توجه به کیفیت اعتماد به کارفرما، مناسب نمی‌دانند که نیاز به بررسی بیشتری دارد. اما زمانیکه رابطه این اعتماد را در سطوح جمعیت شناختی بررسی می‌کنیم، می‌بینیم که عامل مدرک تحصیلی و سن، مولفه‌هایی هستند که بالاتر بودن آنها با اهمال کاری رابطه نداشته که ازین لحاظ با پژوهش اسمیت و همکاران^{۳۸} (۲۰۲۳) همسو می‌باشد. در واقع، عامل پختگی علمی و سنی در کیفیت کاری حسابداران اثرگذار

34 . Brandl

35 . Ndlovu et al

36 . Ghimire

37 . Mishra & Morrissey

38 . Smith et al

است. همچنین با رد رابطه اعتماد به کارفرما با اهمال کاری حسابداران مرد، این پژوهش با پژوهش خلیلی و نهمه^{۳۹} (۲۰۲۳) که تمایل بیشتر به ارتکاب ناکارآمدی های غیراخلاقی را در حسابداران زن گزارش کرده است همپوشانی دارد. همچنین با توجه به مقادیری که از سطح ضعیف اعتماد به کارفرما که در ۷۱ درصد از پاسخ دهندگان گزارش شده و میانگین پایین گزارش شده در اعتماد به کارفرما در کل، مقوله این کم اعتمادی، نگران کننده بنظر می آید.

اعتماد به کارفرما برای تحقق به اهداف فردی و سازمانی امری حیاتی است و از این لحاظ اعتماد بین کارفرما و کارمند در شرکت ها و همچنین در روابط استخدامی، یعنی بین نمایندگان کارکنان و مدیریت، عملکرد فرد و بالتبع، شرکت را تحت تأثیر قرار می دهد. اعتماد متقابل طرفین و بخصوص کارفرما به حسابدار، اگرچه در مرحله اول منجر به شکل گرفتن رابطه شغلی شده است اما فقط اعتماد متقابل قوی می تواند از هزینه هایی که در بلندمدت ممکن است به خسارت های جبران ناپذیر کسب و کار منجر شود جلوگیری کند. مفهوم اعتماد به کارفرما به عنوان مفهوم اعتمادی که از رفتارهای روانی، کاری و عملی کارفرما توسط کارمند و اختصاصاً حسابدار درک می شود، نیازمند بازنگری در نحوه تعامل طرفین باهم و بر مبنای این پژوهش، اصطلاحاً نیازمند بازسازی و بهسازی اعتماد توسط کارفرما است. با تکیه بر این دیدگاه، ویژگی های کارفرما، نگرش ها، جهت گیری و تصمیم گیری آنها در ارتباط با حسابدار به هزینه هایی منجر خواهد شد که اگر آنها را از ادامه رقابت در کسب و کار باز ندارد، استهلاک زیادی داشته و از حاشیه سود بیشتر جلوگیری می کند. از دیگر سو، تعامل و ارتباط موثر برای همه نقش های تجاری از جمله حسابداران در کنار مهارت های علمی، سخت افزاری و نرم افزاری آنان امری ضروری است. این مهارت ها، ویژگی هایی شخصیتی هستند که شاید با تجربه زندگی و حرفه ای حسابدار به دست می آیند اما توسعه یا بهبود آنها در هر سنی امکان پذیر است. بررسی رابطه عوامل تجربه، سنوات شغلی و سایر مهارت های ضمنی حسابدار مانند مهارت های خاص نرم افزاری، سطوح، اندازه و گستردگی حسابداری در صنف و محل کار آنها و عوامل مداخله گری مانند وجود یا عدم وجود همکاران همپراز یا غیرهمپراز مانند سرپرست در بخش حسابداری در جهت تأثیر کارگروهی و گروه های کاری، از جمله مولفه هایی بوده که در این پژوهش بررسی نگردید.

منابع:

- پیش یار، فرزاد؛ قایمی، فرشته و کیخا، احمد. (۱۳۹۹). تبیین رابطه بین ویژگی های شغل و انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه تربیت مدرس. نشریه جغرافیا و روابط انسانی. ۳(۱). صص ۱۱۳-۱۳۱.
- تمدنی، مجتبی. (۱۳۸۹). اهمال کاری در دانشجویان. مجله روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی. ۶(۲۴). ۳۷۳-۳۳۴
- جزنی، نسرين. (۱۳۹۸). مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر نی
- رحمانی، ناصر؛ ابراهیم پور، حبیب، عسگر نژاد نوری، باقر و حسن زاده، محمد. (۱۳۹۷). تأثیر ابعاد شخصیت بر احساس، اعتماد و جذابیت در برند کارفرما. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۷(۴). ۲۴۵-۲۸۰.
- رضایی، علیرضا؛ عامری نیا، محمدباقر و جعفری، مهران. (۱۴۰۰). مسئولیت مدنی مدیران شرکت های تجاری خصوصی ناشی از عدم پرداخت به موقع مالیات قطعی شده شرکت. پژوهشنامه مالیات. ۲۹(۵۱). ۷-۳۱.
- رشیدی، علی و رحیمیان، علی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ویژگی های شغلی و فرهنگی با بهره وری نیروی انسانی در کارمندان آموزش و پرورش. فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی. ۱(۴). ۸۵-۱۰۵.

- صادقی سیاح، محمد؛ فلاح شمس، میرفیض؛ عرب مازار، علی اکبر و غلامی جمکرانی، رضا. (۱۴۰۱). طراحی مدل ریسک معوقات مالیاتی با رویکرد دادرسی مالیاتی. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش سرمایه گذاری. ۱۱(۴۴). ۳۳۵-۳۶۱.
- صادقی فر، جمیل؛ فاضلی، معصومه؛ کرامتمنش، فاطمه؛ تولید، زهرا و موسوی، سیدمسعود. (۱۳۹۳). رابطه رهبری معنوی و انگیزش شغلی در بین مدرسین دانشگاه پیام نور ایلام. فصلنامه اخلاق زیستی. ۴(۱۲). ۳۱-۴۷.
- عسگری، حشمت الله؛ روزی طلب، آناهیتا و منصور، امیر. (۱۴۰۰). تحلیل رفتاری تمایل به پرداخت مالیات (مطالعه موردی شهرک صنعتی سمنان). پژوهشنامه مالیات. ۲۹(۴۹): ۷-۳۲.
- کاظمی، مصطفی؛ فیاضی، مرجان و کاوه، منیژه. (۱۳۸۹). بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه. پژوهش نامه مدیریت. ۴. ۴۲-۶۲.
- کوچک زاده، حسن؛ خندان علمداری، صابر و موحدی، محمدمهدی. (۱۴۰۱). طراحی الگوی بهبود عملکرد مدیریتی مبتنی بر سازوکار تقویت اعتماد بین فردی در سازمان. نشریه مدیریت عملیات. ۲(۸). ۹-۳۶.
- گلدوست، یاسر؛ صبحیه، محمدحسین؛ خداداحسینی، سیدحمید؛ شاکری، اقبال و امیری، مجتبی. (۱۳۹۶). شناخت منابع اعتماد کارفرما به پیمانکار بر پایه ویژگی‌های قابلیت اعتماد پیمانکار (مورد مطالعه: پروژه‌های ساخت شهری تهران). نشریه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی. ۸(۳۱). ۲۵-۷۹.
- محمودزاده، سیدمجتبی؛ دهدشتی، زهره؛ سیدنقوی، سیدعلی و عبداللهی، هادی. (۱۴۰۰). مرور نظام‌مند و چندسطحی ادبیات بازسازی اعتماد: جستارهایی برای پژوهشگران. فصلنامه انجمن علوم مدیریت ایران. ۱۶(۶۳). ۵۳-۱۰۲.
- مرادی، آسیه؛ بابایی، عبدالرحمن و کرم، جهانگیر. (۱۳۹۸). نقش خودتنظیمی عاطفی و اهمال کاری رفتاری در پیش بینی اشتیاق تحصیلی دانش آموزان. دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری. ۸(۱۴). ۵۷-۷۱.
- مسعودفر، ابوالفضل و ناصری نژاد، الهه. (۱۴۰۲). شناسایی الگوی ذهنی کارفرمایان از ویژگی‌های ظاهری و رفتاری مؤثر بر استخدام بازاریاب در سازمان‌های مشهد. نشریه تحقیقات بازاریابی نوین. ۱۳(۱). ۴۷-۷۲.
- Bailey, C., Brody, R. G., Gupta, G., & Nash, J. (2023). The objectivity of accounting professionals based in India. *Managerial Auditing Journal* .
- Barr-Pulliam, D., Brown-Liburd, H. L., & Carlson, A. G. (2023). Do Audit Data Analytics Influence Juror Perceptions of Audit Quality and Auditor Negligence?. *Current Issues in Auditing*, P1-P10 .
- Blythe, S. (2021). Auditors' Duty to Detect Illegal Acts Having a Material Effect on the Financial Statements: A Case Study of Miller Investment Trust v. KPMG. 5: 7. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 81-90 .
- Blondeel, E., Everaert, P. C., & Opdecam, E. (2023). Why Do Accounting Students Procrastinate? A Qualitative Analysis Using ChatGPT. *A Qualitative Analysis Using ChatGPT* (November 14, 2023).
- Brandl, B. (2021). Trust relationships in employment relationships: The role of trust for firm profitability. *International Journal of the Economics of Business*, 28(1), 139-161.
- Clarke, R. (2003). Freedom of the Will. *The Blackwell guide to philosophy of mind*, 369-404 .
- Ege, M. S., & Stuber, S. B. (2022). Are auditors rewarded for low audit quality? The case of auditor lenience in the insurance industry. *Journal of Accounting and Economics*, 73(1), 101424.
- Elsiddig Ahmed, I. (2020). The qualitative characteristics of accounting information, earnings quality, and Islamic banking performance: Evidence from the gulf banking sector. *International Journal of Financial Studies*, 8(2), 30.
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). Procrastination and task avoidance: Theory, research, and treatment. *Springer Science & Business Media* .
- Ghimire, B. (2019). Factors affecting employees' trust in management. *NCC Journal*, 4(1), 31-39.

- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1976. Motivation Through the Design of Work: Test of Theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 158, 1-11.
- Kumari, Joti. & Kumari, Jai. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 158, 1-11.
- Khalil, S., & Nehme, R. (2023). Performance evaluations and junior auditors' attitude to audit behavior: a gender and culture comparative study. *Meditari Accountancy Research*, 31(2), 239-257.
- Kurniawan, A., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2023). Efforts to Increase Motivation and Performance Based on Employee Competency and Job Characteristics. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(07), 3153-62.
- Lugova, O. (2023). Soft skills of a modern successful accountant. *Modern Economics*, 37, 72-77.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (2000). Trust in employee/employer relationships: A survey of west Michigan managers. *Seidman Business Review*, 6(1), 9.
- Ndlovu, J., Yasseen, Y., & Brahmhatt, Y. (2020). Trainee Accountants' Perceptions of the Current State of the Accountancy Profession in South Africa and their Responses Based on the EVLN Model. *The Journal of Accounting and Management*, 10.(۲)
- Parsley, S., & Reynolds-Moehrle, J. (2023). Mitigating the Negative Impacts of Job-Related Stress. *The CPA Journal*, 93(3/4), 10-12.
- Renaldo, N., & Sevendy, T. (2023). Development of Intermediate Accounting Teaching Materials: Financial Accounting and Accounting Standards. *Reflection: Education and Pedagogical Insights*, 1(1), 1-12.
- Robert ,(2009)" Trust in leadership is vital for employee performance " , Sharkie," *Management Research News* " , Vol 5 , pp 491-498.
- Robinson , S.L ., & Rousseau , D.M .(1994) . Violating the psychological contract :not the exception but the norm . *JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, Vol. 15,245-259.
- Serang, J. E., & Wiwik, U. (2020). The Effect of Professionalism, Leadership Style, Organizational Commitment and Locus of Control on Auditor Performance. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 6(3), 217-226.
- Smith, K. W., Davis, M., Malone, C., & Owens-Jackson, L. (2023). Faculty that look like me: An examination of historically Black colleges and universities accounting faculty motivation and job satisfaction. *Issues in Accounting Education*, 38(1), 35-58
- Tuckman, B. W.(1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological measurement*, 51.
- Yunanti, S. (2023). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance In Sout Jakarta Publik Accountants. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 6(2), 281-285.
- Zain, J., Hutagalung, G., Pakpahan, E., & Sutanto, A. T. (2021) The effect of Due Professional care and time budget pressure on audit quality whit ethics auditors as moderating variables in the public accountant office in the city of medan. *nternational Journal of Business, Economics and Law*, 24(3), 133-141.

The relationship between trust in the employer and procrastination and job motivation of accountants (case study)

Mohsen Bolandraftar ^{*1}

Abstract

Accountants must have some qualities and some they must not in addition to some of their professional skills. Procrastination as a negative factor and their job motivation is effective in the quality of their work and trust in the employer is of particular importance since it probably affects one's career attitudes. the research has tried to evaluate the relationship between trust in the employer and negligence of accountants and to evaluate the relationship between trust in the employer and career motivation in accountants too. this research is practical in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of nature and context in which a questionnaire was used as a data collection tool. the statistical population of this research included 519 accountants at different skill levels in connection with an accounting service institution located in Bandar Abbas city. Cochran's formula was used to select a statistical sample and 221 people were considered as the minimum number and the data was analyzed through SPSS26 software at descriptive and inferential levels with Kolmogorov-Sminov and Spearman tests. according to the results, the accountant's trust in his employer has a negative relationship with his procrastination and his trust has a positive relationship with his job motivation. that's mean, the increase in the accountant's trust in the employer predicts the reduction of procrastination with the intensity of 54.1 percent and also the increase of this trust predicts the increase of the accountant's job motivation with an intensity equal to 42.5 percent but in the Subscales of job motivation, trust in the employer does not have a strong and significant relationship with job identity and job significance. In the continuation of the research, the findings showed that in the factors of higher education degree and older age and in male accountants, trust in the employer does not have a strong and significant relationship with accountants' procrastination and the average trust in the employer was also reported at a weak level among the accountants participating in the research.

Keywords

Accounting, Employer, Job motivation, Management, Procrastination, Trust.

1. Business Management MSc, Islamic Azad University, Rasht, Iran (*Corresponding Author: bolandraftar_m@yahoo.com).