

شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی استانهای منطقه (۱): سمنان، تهران، البرز، قم، قزوین، مرکزی  
\* محسن دارایی  
\*\* حبیب اله دانایی

#### چکیده:

از آنجا که منابع انسانی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمان بشمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می‌توانند بر عملکرد سازمانی آنها موثر باشند، از اهمیت روزافزونی برخوردار شده است. بر این اساس، این پژوهش با هدف شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی انجام شده است. روش مورد استفاده روش پیمایشی بوده که مهمترین ابزار گردآوری در این روش پرسشنامه است، که بر اساس ۳۰ سوال طراحی و در جامعه آماری ۲۲۴ نفره، بین ۱۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی (در هر طبقه بصورت نمونه‌گیری تصادفی ساده) توزیع که ۱۵۸ پرسشنامه تکمیل و اعاده گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات بوسیله نرم‌افزار آماری SPSS و نمودارها توسط نرم‌افزار EXCEL ترسیم و حل معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار AMOS بوده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد بین عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

باتوجه به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف هر ۵ فرضیه مورد تایید قرار گرفتند.

#### واژه‌های کلیدی:

انگیزش، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تخلفات مالی

\* کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی (گرایش مالی) - حسابرس ارشد دیوان محاسبات استان سمنان

mohsendaraei5595@yahoo.com

\*\* استادیار گروه مدیریت و عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور

## ۱- مقدمه

شناخت مسائل انگیزشی کارکنان جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره وری سازمان بسیار حائز اهمیت است. این مسئله مدیران را وادار و ناگزیر می‌سازد تا محیط درونی و بیرونی حاکم بر سازمان را به گونه ای شکل دهند تا اهداف مناسب برای ارضای نیاز کارکنان را انتخاب کنند و برای ایجاد انگیزش در کارکنان خود موفق باشند. اگر علل و یا عدم رضایت کارکنان نسبت به کارشان مشخص گردد، می‌توان بمنظور بهبود و ارتقاء شرایط کار و نیز جلب رضایت بیشتر آنها تلاشهای اساسی تری انجام داد. عواملی که موجب ایجاد انگیزه در کارکنان و رفع نیازهای آنها می‌شود عامل موثری در رسیدن به هدف سازمان است. مدیران، با شناخت علایق و انگیزه‌ها و هم چنین عواملی که باعث رضایت و یا نارضایتی کارکنان میشود و با ایجاد تسهیلات و رفع نیازها، می‌توانند کارکنان را به تلاش بیشتر در جهت تحقق اهداف سازمان ترغیب و تشویق نمایند. بدین ترتیب کارآیی و ثمر بخشی کارکنان را افزایش دهند.

یکی از مشکلات دیوان محاسبات در نقاط مختلف کشور کم انگیزگی حسابرسان دیوان در جهت شناسایی و برخورد قاطعانه با تخلفات مالی می‌باشد و از آنجائیکه راضی بودن حسابرسان دیوان کنترل بهتری نسبت به حیف و میل مالی دولت میشود، لذا ضرورت انجام این تحقیق نظر به هرچه دقیقتر و کارا تر انجام شدن وظایف دیوان محاسبات می‌باشد. با توجه به اهمیت موضوع و عدم وجود مطالعه ای برانگیزش حسابرسان دیوان محاسبات در این زمینه، در پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی مورد بررسی قرار می‌گیرد تا بتوان براساس نتایج به دست آمده، در امر برنامه ریزی مناسب و در جهت افزایش انگیزش حسابرسان و کارکنان و همچنین در جهت دست یابی هرچه بهتر به اهداف دیوان محاسبات گام برداشت. به این منظور، نخست به بیان مسئله و پیشینه تحقیق پرداخته می‌شود، سپس فرضیه‌ها و روش پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرد و در ادامه با مشخص نمودن جامعه آماری با استفاده از روش های آماری مناسب فرضیه های پژوهش را آزمون نموده و در پایان نیز تجزیه و تحلیل یافته‌ها و نتایج ارایه می‌شود.

## ۲- بیان مساله

پژوهشها نشان میدهد انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان فراهم می‌آید اما برای افزایش روحیه و رضایت شغلی کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم و فقط مدیرانی می‌توانند موجبات ارضای مراتب بالاتر کارکنان تحت نظارت خود را فراهم سازند که فضای روانی مناسب را در درون سازمان به وجود آورده باشند (فرانک، ۲۰۰۲: ۷۸)

نظر به اینکه مسئله وجود نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزه با اهمیت بوده و با توجه به اینکه هر نظام و مجموعه ای سعی می‌کند برای رشد و توسعه خود و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده اش بیشترین کارآیی را داشته باشد، میبایستی تلاش مجدانه ای در راستای توجه به نیروی انسانی و انگیزه های آنها، داشته باشند تا از پیامدهای نامطلوب ناشی از بی توجهی به نیروی انسانی دوری گزینند. زیرا نقش و اهمیت نیروی انسانی در اجرای برنامه های سازمانها به قدری مهم و ارزشمند است که بسیاری از اندیشمندان معتقدند که تفاوت بین کشور صنعتی و غیر صنعتی، تنها در کیفیت نیروی انسانی آنها است (شولتر، ۱۳۸۴: ۶۵) بنابراین انگیزش و ارضای نیازها در رسیدن به اهداف سازمانی به عنوان یکی از

شاخصهای اصلی و متغیرهای تاثیر گذار در موفقیت سازمانها است. از این روی تلاش برای به حداقل رساندن و برطرف کردن این مسائل انگیزشی و مشکلات بر سر راه اجتناب ناپذیر است (اسلاوین، ۱۳۸۵ : ۱۰۱)

انگیزش یکی از ساده ترین و درعین حال پیچیده ترین وظایف مدیریت است به این دلیل، ساده است که مردم اصولاً به رفتاری که احساس کنند پاداشی در پی دارد جذب و برانگیخته می شوند. بنابراین برانگیختن شخص نباید کار چندان سختی باشد، فقط باید مشخص کنید که شخص چه میخواهد، تا بتوانید از آن به عنوان پاداش (انگیزه) استفاده کنید (طالب پور، ۱۳۸۱ : ۱۱۴) اما در همین مرحله است که انگیزش پیچیده می شود اول اینکه آنچه را که یک نفر به عنوان پاداش مهم تلقی می کند، ممکن است برای شخص دیگری مهم نباشد. باین حال، علیرغم پیچیدگی انگیزش، تردیدی نیست که انگیزش اساس مدیریت است. مدیران امور را به دست افراد دیگر انجام می دهند و در صورتی که نتوانند به نحوی آنها را تشویق به کار کنند، در مدیریت موفق نخواهند شد. بنابراین بهتر است که پیچیدگی انگیزش را به عنوان یک واقعیت قبول کنیم و به تعمق در آن و بررسی انگیزش کارکنان بپردازیم (اسمیت، ۲۰۰۸ : ۲۵)

برای هر مدیری در سازمان آگاهی از مسئله انگیزش کارکنان، که در واقع شناسایی و پی جویی علت و سبب حرکت و رفتارهای اعضا و افراد سازمان است، مسئله اساسی می باشد. کنکاش در مسئله انگیزش، پاسخ چراهای رفتار آدمی است، چرا انسان در سازمان کار می کند؟ چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی کم کارند؟ علت علاقه به شغل و بی علافگی به کار چیست؟ این سوالات و بسیاری دیگر همه با موضوع انگیزش در ارتباط اند و پاسخ آنها در انگیزش و انگیزه های کارکنان خلاصه می شود (هرگنهان، ۲۰۰۱ : ۲۳۶) از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه های آنان می توانند در تحقق اهداف سازمان به کمک کارکنان به سهولت گام برداشته و در انجام سایر وظایف خود نیز موفق باشند. از جمله سازمانهای مهم کشور دیوان محاسبات می باشد این سازمان با استناد به اصل ۵۴ و ۵۵ قانون اساسی به کلیه حسابهای وزارتخانه، موسسات، شرکتهای دولتی و سایر دستگاههایی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می کنند به ترتیبی که قانون مقرر می دارد رسیدگی یا حسابرسی می نماید که هیچ هزینه ای از اعتبارات مصوب تجاوز نکرده و هر وجهی در محل خود به مصرف رسیده باشد. نظر به نقش خطیر این سازمان پژوهش حاضر در جهت هرچه دقیقتر و کارا تر انجام شدن وظایف این سازمان با شناسایی عوامل مؤثر بر انگیزش حسابرسان و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی پرداخته است.

### ۳- پیشینه تحقیق

#### مروری بر تحقیقات انجام شده

در ایران درباره عوامل مؤثر بر انگیزش و تأثیر آنها بر نیروی انسانی تحقیقات زیادی انجام شده است این تحقیقات معمولاً بعنوان مقاله و یا پایان نامه های تحصیلی دانشگاههای کشور صورت گرفته است.

۱-۳- خانم سمیه همتی در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ در تحقیق خود به دنبال شناسایی نیازها و ارزیابی تاثیر نیازها در انگیزش کارکنان امور اداری شرکت ملی گاز استان سمنان بوده است. از تجزیه و تحلیل اطلاعات بر حجم نمونه ۱۲۵ نفری از کارکنان و نتایج حاصله مشخص گردید که ترکیب نیازهای شدید کارکنان در مقطع زمانی انجام پژوهش نیاز به کسب موفقیت، نیاز ایمنی، نیاز به رشد و پیشرفت، نیاز به نظم، نیازهای زیستی، نیاز به استقلال و نیازهای اجتماعی بوده که با نادیده گرفته شدن این نیازها میزان انگیزش کارکنان تقلیل یافته است.

۲-۳- خانم رعنا قربانی عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر در سال ۱۳۹۰ در مقاله خود به بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی بر عملکرد کارکنان دانشگاه ابهر با حجم نمونه ۱۴۷ نفری پرداخت. یافته‌ها نشان می‌دهد، همبستگی معناداری میان کلیه متغیرهای انگیزه‌های درونی و عملکرد کارکنان رده پایین، میانی و بالا وجود دارد. از سوی دیگر، یافته‌ها نشان داد انگیزه مالی و شرایط و امکانات مطلوب کاری بعنوان دو متغیر انگیزه بیرونی تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان رده پایین و رده میانی داشته اما بر عملکرد کارکنان رده بالا تأثیر معناداری ندارد. انگیزه دوره‌های آموزشی بر عملکرد کارکنان رده پایین تأثیر نداشته اما بر عملکرد کارکنان رده میانی و رده بالا تأثیر معناداری داشته است. با توجه به اهمیت شناخت نوع انگیزه‌ها در راستای افزایش عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی، بهبود کیفیت پرداختی حقوق و مزایا (انگیزه بیرونی) و ایجاد بستر مناسب جهت موفقیت و شایستگی برای کارکنان (انگیزه درونی) در اولویت می‌باشند.

۳-۳- آقای علی رضا عاطفت دوست دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تربیت مدرس تهران در تحقیق خود در تابستان ۱۳۸۹ به بررسی میزان مصداق مدل ترکیبی انگیزش کارکنان آلدهام-روزنباوم در شرکت برق منطقه ای تهران پرداخته است. طبق این مدل، سه متغیر ترفیع، حقوق و دستمزد و عوامل مرتبط با ماهیت شغل بر سطح انگیزش کارکنان تأثیر گذارند. با حجم نمونه انتخابی شامل ۳۵۰ نفر از کارمندان رسمی این شرکت، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که هر سه متغیر مذکور بر انگیزش کارکنان این شرکت تأثیر دارند اما تأثیر متغیرهای ارتقاء و عوامل مرتبط با ماهیت شغل بر انگیزش کارکنان مستقیم می‌باشد اما تأثیر متغیر حقوق و دستمزد بر انگیزش کارکنان غیرمستقیم بوده و از طریق متغیر عوامل مرتبط با ماهیت شغل می‌باشد. برای توجیه این موضوع به بررسی سیستم کارراه منحصر به فرد در شرکت‌های ایرانی و مشکلات و مسائل عاملیت بین سازمان‌ها و سرپرستان آنها به عنوان عامل اصلی وقوع این موضوع پرداخته شده است.

۴-۳- خانم زهرا موسوی شجاعی دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در پژوهش خود به بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۹-۸۸ پرداخته است. با استفاده از حجم نمونه مورگان نمونه آماری برای مدیران به تعداد ۹۳ نفر و برای کارکنان ۳۲۶ نفر تعیین شد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد چنانچه مدیران در سازمانها دارای منبع کنترلی درونی باشند بر روی کارکنان تحت مدیریتی خود تأثیر مثبت تری را خواهند گذاشت. همچنین بدلیل معکوس بودن رابطه بین منبع کنترل بیرونی مدیران با انگیزش

شغلی کارکنان، هر قدر مدیری دارای منبع کنترلی بیرونی باشد و بر اساس آن در سازمان رفتار نماید، انگیزش شغلی کارکنان آن مدیر تقلیل و کاهش پیدا خواهد نمود.

۵-۳- ایمادا و هیراتا (ایمادا و هیراتا، ۲۰۰۹: ۱۲۲) ساتو و سایرین (ساتو، فوجیمارو و یاشیرو، ۲۰۰۸: ۱۷۵) در تحقیقات خود نشان داده اند که سازمانها به منظور حفظ نظام ارتقاء ارشد محور و اجتناب از کاهش سطح انگیزش کارکنان، نظام خود را تعدیل می کنند تا مطابق با توسعه مهارتها - و نه ارتقاء در پست - دستمزدها را افزایش دهند. دستمزد و ارتقاء لزوماً با هم عجین نیستند. به موازات پیشرفت در سطح مهارتها با گذر زمان، سطح دستمزدها هم افزایش می یابد. با این حال، بهبود در سطح مهارتها لزوماً به معنی ارتقاء عمودی در سمتهای سازمانی نیست. هدف از افزایش حقوق - که همزمان با ارتقاء سیمت روی می دهد - حفظ نظام ارتقاء براساس ارشدیت است. با این حال تفکیک سطوح پستها و مهارتها باعث تغییر در نظام پرسنلی به میزان قابل توجهی شده است. اگر کارکنان احساس کنند که ارتقاء مشکل است دست از پیگیری ارتقاء در شغل خود برداشته و به سمت بهبود مهارتهای خود گام بر خواهند داشت تا بدین ترتیب دستمزدهای بالاتری دریافت کنند.

این مطالعات همچنین نشان می دهد که سطح نسبی دستمزد و تجربیات فرد در مورد افزایش حقوق تأثیر شگرفی بر روی انگیزش کارکنان دارند. این یافته ها نشان می دهند که مشوق های مالی برای تشویق کارکنان برای کار کردن ضروری اند. این مشوق ها برای جوانان انگیزاننده تر از مسن ترها هستند. اگر ارتقاء در شغلی سخت شود لازم است مسیرهای کارراه ای جدید وضع شوند و از کارکنان خواسته شود که دانش ها و مهارت های تخصصی لازم را کسب نموده و به طور کامل تخصص خود را بکار گیرند نه اینکه به دنبال پیش رفت در سطوح مختلف سازمانی باشند (تاکاهاشی، ۲۰۰۹: ۱۲)

۶-۳- بر اساس مطالعه ای که بر روی ۱۲۰۰ نفر از کارکنان ۵۲ شرکت برتر از میان ۱۰۰۰ شرکت مجله فورچون بین سالهای ۲۰۰۶ تا ۲۰۰۸، توسط موسسه تحقیقاتی سیروتا (نیویورک) انجام شد، انگیزه پرسنل در شش ماهه اول به سرعت کاهش می یابد و در سالهای بعد نیز روحیه آنها بدتر خواهد شد. این مشکل به اصول و مبانی مدیریت مربوط می شود. یعنی هم به سیاستها و رویه هایی که شرکتها در مدیریت کردن نیروهایشان به کار می گیرند و هم به روابطی که مدیران به صورت فردی برقرار می کنند. آنها به جای آنکه سعی کنند تا به کارکنان خود انگیزه بدهند، باید از بی انگیزه شدن کارکنان خود جلوگیری کنند.

۷-۳- (روزنام، ۲۰۰۴: ۱۷۲) در تحقیقات خود نشان داده است که طبق نظریه تورنامنت دو نوع مشوق که باعث تمایل کارکنان برای مشارکت در رقابت کار می شوند شامل افزایش دستمزد و ارتقاء هستند. طبق این نظریه، اثربخشی این مشوق ها بستگی به وجود امنیت شغلی دارد یعنی فرصت های ارتقاء فقط وقتی برانگیزاننده هستند که امنیت شغلی وجود داشته باشد در حالی که اگر استخدام موقت باشد سطح دستمزد باعث انگیزش افراد می شود. به عبارت دیگر ارتقاء به عنوان مشوقی بلندمدت برای افراد با روابط استخدامی دایمی با سازمان، کارساز است درحالی که افزایش دستمزد وقتی که فرد به طور کوتاه مدت استخدام می شود، به عنوان عامل انگیزشی عمل می کند.

۸-۳- مافسون و نوویکی (به نقل از سلیمان نژاد، ۱۳۷۹) اشناپدر، فریند، مک دونالد(به نقل از کدیور، ۱۳۸۲) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین منبع کنترل و عواملی مانند انگیزش و خود تنظیمی در روی یک آزمودنی رابطه وجود دارد ولی چنانچه این عوامل هر کدام در روی یک آزمودنی بطور جداگانه ای مورد مطالعه قرار گیرد رابطهای بین آن دو عامل وجود ندارد.

#### ۴- سوالهای پژوهش

همان طور که گفته شد ، هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی است برای رسیدن به هدف اصلی پژوهش ، سوالهای زیر طراحی شده است :

سوال اول : آیا بهبود کیفیت زندگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد ؟

سوال دوم : آیا بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد ؟

سوال سوم : آیا رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد ؟

سوال چهارم : آیا تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد ؟

سوال پنجم : آیا انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد ؟

#### ۵- فرضیات تحقیق

به منظور بررسی سوال اصلی این پژوهش پنج فرضیه به شرح زیر طراحی و آزمون شده است :

فرضیه اول : بهبود کیفیت زندگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.

فرضیه دوم : بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.

فرضیه سوم : رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.

فرضیه چهارم : تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش ، بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.

فرضیه پنجم: انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش، برکشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد.

### ۶- متغیرهای تحقیق

۶-۱ متغیر مستقل: آن متغیری است که محقق تأثیر آن را بر سایر متغیرها مورد سنجش قرار می دهد. در تحقیق حاضر متغیرهای مستقل شامل:

- بهبود کیفیت زندگی حسابرسان دیوان محاسبات
  - بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط حسابرسان دیوان محاسبات
  - رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان
  - تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان دیوان محاسبات
  - انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی حسابرسان دیوان محاسبات
- ۶-۲ متغیر وابسته: آن متغیری است که متغیر مستقل بر روی آن اثر می کند.

انگیزش، کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی متغیر وابسته تحقیق حاضر است.

### ۷- روش تحقیق

روشهای پژوهش درواقع ابزارهای دست یابی به واقعیت به شمار می روند. درهرپژوهش، پژوهشگرتلاش می کند تا مناسب ترین روش را انتخاب کند و آن روشی است که دقیق تر از سایر روش های دیگر قوانین واقعیت را کشف کرده و روابط موجود بین متغیرها را تبیین کند. بنابراین شناخت واقعیت های موجود و پی بردن به روابط میان آنان مستلزم انتخاب روش تحقیق مناسب می باشد. درواقع می توان گفت که اثربخشی یک کارپژوهشی، موکول به انتخاب درست روش تحقیقی است که مناسب با آن نوع خاص پژوهش باشد.

با عنایت به موضوع انتخابی، این پژوهش به طور کلی پژوهش " توصیفی (غیرآزمایشی) " است که موضوع آن بررسی روابط موجود بین متغیرها و ارائه پیشنهادهای کاربرد پذیر در عرصه عملی است. در روش توصیفی محقق به "شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و رابطه آن با کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی" پرداخته و پیشنهادات کاربردی ارائه می گردد. در این پژوهش از روش پیمایشی استفاده نمودیم که اطلاعات بطور مستقیم از حسابرسان، توسط پرسشنامه (۵)گزینه ای طرح لیکرت بدست آمده، می باشد.

### ۸- روشهای گردآوری اطلاعات

در این تحقیق، برای جمع آوری داده های مورد نیاز از دو روش زیر استفاده شده است:  
الف) مطالعات کتابخانه ای (داده و اطلاعاتی هستند که قبلا تولید شده و قابل دسترسی هستند)  
ب) مطالعات میدانی:

داده‌هایی هستند که از قبل وجود نداشته و بایستی توسط محقق تهیه و ایجاد شوند. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از نمونه‌های آماری از طریق پرسشنامه اقدام شده است، پرسشنامه از نوع پرسشنامه عادی بی‌نام و الزامات و ملاحظات اخلاقی در حد توان و استاندارد رعایت شده است. هر کدام از سوالات پرسشنامه برای اندازه‌گیری یکی از فرضیات تحقیق تدوین شده است. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از یک پرسشنامه از نوع پرسشنامه عادی بی‌نام و حاوی بخش‌های زیر بوده است.

۱- مشخصات پاسخگویان شامل نام استان‌های منطقه ۱ (شامل استان قم، تهران، مرکزی، البرز، قزوین، سمنان)، جنسیت (مرد، زن)، سن بر حسب سال، سابقه خدمت براساس سال، میزان تحصیلات (دیپلم و فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس و دکتری)، سطح پست سازمانی (حسابرس، حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد، رئیس اداره، معاون، مدیر کل) بوده است.

۲- سوالات پژوهش: پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال در خصوص "عوامل موثر در ایجاد انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی" با انتخاب گزینه‌های (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بوده است.

#### ۹- جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری عبارت است از کلیه افراد، وقایع یا چیزهایی که محقق می‌خواهد به تحقیق در مورد آنها بپردازد. بطوریکه حداقل در یک صفت مورد نظر مشترک باشند (سکاران، ۱۳۸۱) جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه حسابرسان دیوان محاسبات منطقه یک شامل استانهای قم، تهران، مرکزی، البرز، قزوین، سمنان که بالغ بر ۲۲۴ نفر بوده است.

در بسیاری از تحقیقات علمی، دسترسی به تمام اعضای جامعه، کاری بسیار زمان‌بر و پرهزینه است. در این شرایط، نمونه‌هایی از جامعه انتخاب می‌شود که بیانگر خصوصیات جامعه بوده و دسترسی به آن مقرون به صرفه باشد، صرف زمان کمتر از مزایای دیگر نمونه‌گیری است. نمونه عبارتست از تعدادی از افراد جامعه که صفات آنها با صفات جامعه مشابهت داشته و معرف جامعه بوده و از تجانس و همگونی با افراد جامعه برخوردار باشند (حافظ نیا، ۱۳۸۵، ص ۱۲۱).

روش انتخاب نمونه‌های آماری در این پژوهش، با توجه به موضوع و ماهیت آن روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی (در هر طبقه بصورت نمونه‌گیری تصادفی ساده) با تخصیص متناسب برای حسابرسان که طبقات شامل استان‌های منطقه یک می‌باشد که تعداد نمونه‌ها از طریق فرمول کوکران بصورت

$$n = \frac{Nt^2 p(1-p)}{Nd^2 + t^2 p(1-p)}$$

۱۵۸ نفر حسابرس بصورت تصادفی انتخاب گردیده‌اند.



توضیح اینکه تعداد ۱۶۰ پرسشنامه بین نمونه آماری ( شامل استانهای قم ، تهران مرکزی، البرز، قزوین، سمنان) توزیع گردید که ۱۵۸ پرسشنامه تکمیل و اعاده گردید. لذا نرخ بازگشت پرسشنامه ۹۸/۷۵ درصد بوده که درصد قابل قبول بوده که در جدول شماره ۱ آورده شده است .

جدول ۱: محاسبه نمونه از طریق کوکران

فرمول محاسبه نمونه از طریق کوکران		
۲۲۴	تعداد جامعه	N
۱,۹۶	جدول t	t <sub>2</sub>
۰,۰۵	p حداکثر اختلاف قابل قبول	d <sub>2</sub>
۰,۵	نسبت موفقیت در جامعه (موفقیت اثربخشی انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلف)	p
۰,۵	نسبت در شکست جامعه	1-p
۱۵۸	$n = \frac{Nt^2 p(1-p)}{Nd^2 + t^2 p(1-p)}$	n
۶۸	-	نسبت نمونه به جامعه

#### ۱۰- تعیین اعتبار و روایی پژوهش

در هر پژوهش علمی روایی و اعتبار وسیله اندازه‌گیری بسیار مهم است. به منظور شناسایی اینکه وسیله اندازه‌گیری واقعاً بتواند خصیصه مورد نظر و نه متغیر دیگری را اندازه‌گیری نماید، روایی پرسشنامه را بدست می آوریم. وقتی خصوصیات فیزیکی اشیاء را اندازه‌گیری می‌نمائیم مساله و روایی چنان مهم نیست ولی در تحقیق مسائل اجتماعی و رفتاری روایی ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهشی، کار مهمی است.

#### ۱۰-۱- روایی

ملاک اصلی ارزشیابی ابزارهای اندازه‌گیری روایی است به منظور تعیین روایی پرسشنامه در اولویت پیش آزمون انجام گرفته و در تهیه پرسشنامه از نظرات حسابرسان و خبرگان ذی‌ربط علاوه بر نظرات اساتید راهنما و مشاور بهره‌گیری شده است.

جهت بررسی روایی پژوهش از ضریب رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شده که در این پژوهش این میزان در پرسشنامه برابر ۰/۸۷۳ بدست آمده است که قابل قبول می‌باشد که در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲: جدول ضریب همبستگی محاسبه شده رتبه‌ای اسپیرمن دو نفر کارشناس خبره

کارشناس	کارشناس خبره اول	کارشناس خبره دوم
کارشناس خبره اول	۱	+۰/۸۷۳
کارشناس خبره دوم	+۰/۸۷۳	۱

۲-۱۰- اعتبار پرسشنامه

پرسشنامه‌ای دارای اعتبار است که در صورت تکرار و بکارگیری مجدد، به همان نتیجه‌ای برساند که در مرحله اول بدست آمده باشد. درجه اعتبار مربوط به ثبات یعنی حصول یک نتیجه بطور مکرر است. اگر یک شی امروز اندازه‌گیری شود و مدتی بعد همان اندازه‌گیری صورت گیرد نتایج باید قریب به همسانی باشد مگر آنکه در طی این مدت، یک تغییر واقعی در شی صورت گرفته باشد. به منظور تعیین اعتبار پرسشنامه تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ ( $\alpha$ ) به شرح ذیل استفاده شده که با استفاده از نرم افزار SPSS و انجام محاسبات لازم، ضریب آلفای پرسشنامه کل برابر ۰/۸۲۶ بدست آمده است که نشان‌دهنده اعتبار مطلوب و قابل قبول می‌باشد که در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳: جدول نتیجه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ

Reliability Statistics			
N of Items	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha	شرح
تعداد سئوالات	ضریب آلفای کرونباخ استاندارد شده	ضریب آلفای کرونباخ	
۳۰	۰/۹۱۶	۰/۸۲۶	کل سئوالات
۷	۰/۶۵۴	۰/۲۹۸	فرضیه ۱
۶	۰/۷۶۷	۰/۷۸۳	فرضیه ۲
۷	۰/۸۶۷	۰/۸۶۳	فرضیه ۳
۴	۰/۸۳۴	۰/۸۳۴	فرضیه ۴
۶	۰/۸۱۶	۰/۷۹۰	فرضیه ۵

## ۱۱- روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات:

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. ابتدا در روش آمار توصیفی برای هر یک از مشخصات پاسخگویان تحقیق، جدولی حاوی فراوانی و درصد مشخصات پاسخگویان تنظیم گردیده، سپس آمارهای توصیفی مانند میانگین، میانه، نما (مد) و انحراف معیار هر یک از مشخصات پاسخگویان محاسبه شده و سپس نمودار ستونی مربوط به درصد فراوانی هر یک از مشخصات پاسخگویان محاسبه گردیده است.

برای رد یا اثبات هر فرضیه پژوهش از روش آمار استنباطی به روش آزمون T-test، ضریب همبستگی پیرسون و همچنین برای نرمال بودن فرضیات از آزمون کلموگرف-اسمیرنوف و جهت رتبه بندی فرضیات از آزمون فریدمن و آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات بوسیله نرم افزار آماری SPSS و نمودارها توسط نرم افزار EXCEL ترسیم و حل معادلات ساختاری توسط نرم افزار AMOS بوده است.

## ۱۲- تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات پاسخگویان:

الف) اطلاعات توصیفی پاسخگویان به تفکیک محل خدمت در استانهای منطقه ۱

جدول فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان

محل خدمت	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
Valid	قم	۲۴	۱۵/۲	۱۵/۲
	تهران	۴۰	۲۵/۳	۲۵/۳
	مرکزی	۲۰	۱۲/۷	۱۲/۷
	البرز	۲۰	۱۲/۷	۱۲/۷
	قزوین	۲۱	۱۳/۳	۱۳/۳
	سمنان	۳۳	۲۰/۹	۲۰/۹
	کل	۱۵۸	۱۰۰	-

در این تحقیق افراد از نظر محل خدمت به ۶ گروه تقسیم شده‌اند که بیشترین فراوانی مربوط به محل خدمت پاسخگویان، استان تهران و کمترین محل خدمت پاسخگویان استانهای البرز و مرکزی می‌باشد.

(ب) اطلاعات توصیفی پاسخگویان به تفکیک جنس

جدول فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان

جنس	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
Valid	مرد	۱۳۵	۸۵/۴	۸۵/۴
	زن	۲۳	۱۴/۶	۱۰۰
	کل	۱۵۸	۱۰۰	-

در این تحقیق افراد از نظر جنسیت به دو گروه تقسیم شده‌اند که بیشترین درصد فراوانی مربوط به جنسیت مرد با ۸۵/۴ درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به جنسیت زن با ۱۴/۶ درصد می‌باشد.

پ) اطلاعات توصیفی پاسخگویان به تفکیک سن بر حسب سال

### جدول فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان

سن بر حسب سال		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
Valid	۲۵-۳۵	۵۵	۳۴/۷	۳۴/۷	۳۴/۷
	۳۶-۴۵	۹۱	۵۷/۷	۵۷/۷	۹۲/۴
	۴۶-۵۳	۱۲	۷/۶	۷/۶	۷/۶
	کل	۱۵۸	۱۰۰	۱۰۰	

در این تحقیق افراد از نظر سن به ۳ گروه تقسیم شده‌اند که بیشترین درصد فراوانی مربوط به سنین ۳۶-۴۵ ساله ۵۷/۷ درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به سنین ۴۶-۵۳ ساله با ۷/۶ درصد می‌باشد.

ت) اطلاعات توصیفی پاسخگویان به میزان تحصیلات

### جدول فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان

تحصیلات		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
Valid	دیپلم و فوق دیپلم	۹	۵/۷۰	۵/۷۷	۵/۷۷
	لیسانس	۹۷	۶۱/۳۹	۶۲/۱۸	۶۷/۹۵
	فوق لیسانس	۵۰	۳۱/۶۵	۳۲/۰۵	۱۰۰
	جمع	۱۵۶	۹۸/۷۳	۱۰۰	-
	عدم پاسخگویی	۲	۱/۲۷	-	-
	کل	۱۵۸	۱۰۰	-	-

در این تحقیق افراد از نظر مدرک تحصیلی به ۳ گروه تقسیم شده‌اند که بیشترین درصد فراوانی مربوط به مدرک لیسانس با ۶۱/۳۹ درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به مدرک تحصیلی، دیپلم و فوق دیپلم ۵/۷ درصد می‌باشد.

(ث) اطلاعات توصیفی پاسخگویان به تفکیک سطح پست سازمانی

جدول فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان

پست سازمانی		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
Valid	حسابرس	۲۹	۱۸/۴	۱۸/۴	۱۸/۴
	حسابرس ارشد	۵۶	۳۵/۴	۳۵/۴	۵۳/۸
	سر حسابرس	۳۶	۲۲/۸	۲۲/۸	۷۶/۶
	سر حسابس ارشد	۱۵	۹/۵	۹/۵	۸۶/۱
	رئیس اداره	۱۲	۷/۶	۷/۶	۹۳/۷
	معاون	۱۰	۶/۳	۶/۳	۱۰۰
	کل	۱۵۸	۱۰۰	۱۰۰	

در این تحقیق افراد از نظر محل خدمت به ۶ گروه تقسیم شده‌اند که بیشترین درصد فراوانی مربوط به سطح پست سازمانی، حسابرس ارشد با ۳۵/۴ درصد و کمترین سطح پست سازمانی، معاون با ۶/۳ درصد می‌باشد.

د) اطلاعات توصیفی پاسخگویان به تفکیک سابقه خدمت بر حسب سال جدول فراوانی و درصد فراوانی پاسخگویان

سابقه خدمت	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
Valid	۱-۱۰	۶۱	۳۸/۷	۳۸/۷
	۱۱-۲۰	۷۱	۴۴/۹	۸۳/۶
	۲۱-۳۰	۲۴	۱۵/۸	۱۰۰
	جمع	۱۵۶	۹۹/۴	۱۰۰
	عدم پاسخگویی	۲	۰/۶	-
	کل	۱۵۸	۱۰۰	-

در این تحقیق افراد از نظر سابقه خدمت به ۳ گروه تقسیم شده‌اند که بیشترین درصد فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۱۱-۲۰ ساله ۴۴/۹ درصد و کمترین درصد فراوانی مربوط به سابقه خدمت ۲۱-۳۰ ساله با ۱۵/۸ درصد می‌باشد.

۱۳-آزمون نرمال بودن فرضیات :

قبل از انجام آزمون t-test تک نمونه‌ای برای فرضیات ۱ الی ۵، به عنوان پیش فرض، آزمون ناپارامتری کلموگرف - اسمیرنف<sup>۱</sup> جهت بررسی نرمال بودن فرضیات به شرح ذیل انجام شده‌است:

متغیر دارای توزیع نرمال است :  $H_0$       عدم تاثیر فرضیه‌های پژوهش :  $H_0$

متغیر دارای توزیع نرمال نیست :  $H_1$       تاثیر فرضیه‌های پژوهش :  $H_1$        $\Rightarrow$

با توجه به جدول شماره ۴ مقدار سطح احتمال محاسبه شده برای فرضیات داریم:

$$p - v\text{value} > \alpha = 0.05$$

سطح احتمال فرضیات ۱ الی ۵

<sup>۱</sup> Kolmogorov-Smirnov

لذا فرض  $H_0$  در سطح ۹۵ درصد اطمینان برای فرضیات ۱ الی ۵ رد نشد. یعنی فرضیات ۱ الی ۵ همگی دارای توزیع نرمال بوده و لذا از آزمون t-test استفاده شد.

جدول ۴: آزمون نرمال بودن فرضیات

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
آزمون نرمال بودن فرضیات						
شاخص	عنوان شاخص	فرضیه اول	فرضیه دوم	فرضیه سوم	فرضیه چهارم	فرضیه پنجم
N	تعداد	۱۵۸	۱۵۸	۱۵۸	۱۵۸	۱۵۸
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	۴/۰۴۶۹	۳/۷۹۳۸	۴/۲۸۹۲	۴/۲۲۷۸	۴/۱۲۳۱
	Std. Deviation	۰/۸۰۳۹۱	۰/۷۵۹۱۵	۰/۵۵۹۰۵	۰/۶۳۷۴۶	۰/۶۵۵۶۳
Kolmogorov-Smirnov Z	مقدار آماره کلموگروف اسمیرنوف	۱/۷۱۶	۱/۲۱۶	۱/۳۴۶	۱/۵۴۳	۱/۳۰۰
Asymp. Sig. (2-tailed)	سطح احتمال	۰/۶۰۱	۰/۱۰۴	۰/۵۳	۰/۱۷	۰/۱۶۸
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						

#### ۱۴- تحلیل داده های تحقیق (آزمون فرضیه ها)

در این پژوهش چنانچه متوسط (میانگین) پاسخگویان به فرضیه به میزان بیش از متوسط<sup>۱</sup> معتقد باشند، فرض  $H_0$  رد و در غیر این صورت فعلا فرض  $H_0$  را می پذیریم. فرضیه ۱:

این فرضیه بوسیله سئوالات (۱) الی (۷) پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان بیان شده است. برای آزمون فرضیه اول می توان فرضیه صفر و فرضیه مقابل را به صورت زیر بنویسیم:

بهبود کیفیت زندگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه های اجرایی تاثیر ندارد:  $H_0$   $H_0: \mu \leq 3$

<sup>۱</sup> امتیاز گزینه متوسط برابر ۳ می باشد.



بهبود کیفیت زندگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد:  $H1: \mu > 3$

برای آزمون فرضیه اول از روش آمار استنباطی به روش آزمون T-test، ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از برآورد فرضیه اول در جدول‌های شماره ۵ و ۶ ارائه شده است. رقم میانگین ۴,۰۴۶۹ بدست آمده در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد پاسخگویان به فرضیه اول به میزان بیش از متوسط<sup>۱</sup> معتقد هستند و مقدار میانگین اختلاف در جدول آزمون T-test مابین حد پایین و حد بالا قرار گرفته است، با توجه به اطلاعات جدول در خصوص فرضیه داریم:  $p - value < \alpha = 0.05$

بنابراین فرض صفر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان، رد گردید و لذا نتیجه گیری شد با احتمال ۹۵ درصد اطمینان به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف (حسابرس، حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد، رئیس اداره، معاون، مدیر کل)، بهبود کیفیت زندگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد.

<sup>۱</sup> - امتیاز گزینه متوسط برابر ۳ می‌باشد.

جدول ۵: آمار توصیفی (فرضیه اول)

One-Sample Statistics				
خلاصه آمارهای توصیفی				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	شرح
انحراف استاندارد از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.06388	.80291	4.0469	158	فرضیه اول

جدول ۶: آزمون T-test (فرضیه اول)

One-Sample Test					
آزمون فرضیه برابری میانگین یک جامعه - t-test					
Test Value = 3					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
مقدار t	درجه آزادی	سطح احتمال	میانگین اختلاف	حد پایین	حد بالا
۱۶/۳۸۹	۱۵۷	۰/۰۰۰	۱/۰۴۶۸۷	۰/۹۲۰۷	۱/۱۷۳۰

فرضیه ۲:

این فرضیه بوسیله سئوالات (۸) الی (۱۳) پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان بیان شده است. برای آزمون فرضیه دوم می توان فرضیه صفر و فرضیه مقابل را به صورت زیر نوشت:

بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر ندارد:  $H_0: \mu \leq 3$

بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی تاثیر دارد:  $H_1: \mu > 3$

برای آزمون فرضیه دوم از روش آمار استنباطی به روش آزمون T-test، ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از برآورد فرضیه دوم در جدولهای شماره ۷ و ۸ ارائه شده است. رقم میانگین ۳,۷۹۳۸ بدست آمده در جدول شماره ۷ نشان میدهد پاسخگویان به فرضیه دوم به میزان بیش از متوسط<sup>۱</sup> معتقد هستند و مقدار میانگین اختلاف در جدول آزمون T-test مابین حد پایین و حد بالا فرار گرفته است، با توجه به اطلاعات جدول در خصوص فرضیه داریم:  $p - value < \alpha = 0.05$

بنابراین فرض صفر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان، رد گردید و لذا نتیجه گیری شد با احتمال ۹۵ درصد اطمینان به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف (حسابرس، حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد، رئیس اداره، معاون، مدیر کل)، بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد.

جدول ۷: آمار توصیفی (فرضیه دوم)

One-Sample Statistics				
خلاصه آمارهای توصیفی				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	شرح
انحراف استاندارد از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.06039	.75915	3.7938	158	فرضیه دوم

<sup>۱</sup> - امتیاز گزینه متوسط برابر ۳ می‌باشد.

جدول ۸: آزمون T-test (فرضیه دوم)

One-Sample Test					
آزمون فرضیه برابری میانگین یک جامعه - t-test					
Test Value = 3					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				فاصله اطمینان ۹۵ درصدی برای اختلاف میانگین	
				Lower	Upper
مقدار t	درجه آزادی	سطح احتمال	میانگین اختلاف	حد پایین	حد بالا
۱۳/۱۴۳	۱۵۷	۰/۰۰۰	۰/۷۹۳۷۸	۰/۶۷۴۵	۰/۹۱۳۱

فرضیه ۳:

این فرضیه بوسیله سئوالات (۱۴) الی (۲۰) پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان بیان شده است. برای آزمون فرضیه سوم می توان فرضیه صفر و فرضیه مقابل را به صورت زیر بنویسیم:

رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر ندارد.  $H_0: \mu \leq 3$

رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد.  $H_1: \mu > 3$

برای آزمون فرضیه سوم از روش آمار استنباطی به روش آزمون T-test، ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از برآورد فرضیه سوم در جدولهای شماره ۹ و ۱۰ ارائه شده است. رقم میانگین ۴,۲۸۹۲ بدست آمده در جدول شماره ۹ نشان میدهد پاسخگویان به فرضیه سوم به میزان بیش از متوسط<sup>۱</sup> معتقد هستند و مقدار میانگین اختلاف در جدول آزمون T-test مابین حد پایین و حد بالا قرار گرفته است، با توجه به اطلاعات جدول در خصوص فرضیه داریم:

$$p - value < \alpha = 0.05$$

۱- امتیاز گزینه متوسط برابر ۳ می‌باشد.

بنابراین فرض صفر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان، رد گردید و لذا نتیجه گیری شد با احتمال ۹۵ درصد اطمینان به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف (حسابرس، حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد، رئیس اداره، معاون، مدیر کل)، رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد.

جدول ۹: آمار توصیفی (فرضیه سوم)

One-Sample Statistics				
خلاصه آمارهای توصیفی				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	شرح
انحراف استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.04448	.55905	4.2892	158	فرضیه سوم

جدول ۱۰: آزمون T-test (فرضیه سوم)

One-Sample Test					
آزمون فرضیه برابری میانگین یک جامعه - t-test					
Test Value = 3					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
مقدار t	درجه آزادی	سطح احتمال	میانگین اختلاف	حد پایین	حد بالا
۲۸/۹۸۶	۱۵۷	۰/۰۰۰	۱/۲۸۹۱۸	۱/۲۰۱۳	۱/۳۷۷۰

## فرضیه ۴:

این فرضیه بوسیله سئوالات (۲۱) الی (۲۴) پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان بیان شده است. برای آزمون فرضیه چهارم می توان فرضیه صفر و فرضیه مقابل را به صورت زیر نوشت:

تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از

$$H_0: \mu \leq 3 \quad H_o: \text{تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر ندارد.}$$

تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از

$$H_1: \mu > 3 \quad H_1: \text{تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد.}$$

برای آزمون فرضیه چهارم از روش آمار استنباطی به روش آزمون T-test، ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از برآورد فرضیه چهارم در جدولهای شماره ۱۱ و ۱۲ ارائه شده است. رقم میانگین ۴,۲۲۷۸ بدست آمده در جدول شماره ۱۱ نشان میدهد پاسخگویان به فرضیه چهارم به میزان بیش از متوسط<sup>۱</sup> معتقد هستند و مقدار میانگین اختلاف در جدول آزمون T-test مابین حد پایین و حد بالا قرارگرفته است، با توجه به اطلاعات جدول در خصوص فرضیه داریم:

$$p - value < \alpha = 0.05$$

بنابراین فرض صفر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان، رد گردید و لذا نتیجه گیری شد با احتمال ۹۵ درصد اطمینان به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف (حسابرس، حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد، رئیس اداره، معاون، مدیر کل)، تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد.

جدول ۱۱: آمار توصیفی (فرضیه چهارم)

One-Sample Statistics				
خلاصه آمارهای توصیفی				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	شرح
انحراف استاندارد از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.05071	.63746	4.2278	158	فرضیه چهارم

<sup>۱</sup> - امتیاز گزینه متوسط برابر ۳ می‌باشد.

جدول ۱۲: آزمون T-test (فرضیه چهارم)

One-Sample Test					
آزمون فرضیه برابری میانگین یک جامعه - t-test					
Test Value = 3					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
مقدار t	درجه آزادی	سطح احتمال	میانگین اختلاف	حد پایین	حد بالا
۲۴/۲۱۱	۱۵۷	۰/۰۰۰	۱/۲۲۷۸۵	۱/۱۲۷۷	۱/۳۲۸۰

فرضیه ۵:

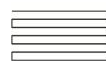
این فرضیه بوسیله سئوالات (۲۵) الی (۳۰) پرسشنامه شناسایی عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان بیان شده است. برای آزمون فرضیه پنجم می توان فرضیه صفر و فرضیه مقابل را به صورت زیر بنویسیم:

انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر ندارد:  $H_0: \mu \leq 3$

انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد:  $H_1: \mu > 3$

برای آزمون فرضیه پنجم از روش آمار استنباطی به روش آزمون T-test، ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از برآورد فرضیه پنجم در جدولهای شماره ۱۳ و ۱۴ ارائه شده است. رقم میانگین ۴،۱۲۳۱ بدست آمده در جدول شماره ۱۳ نشان میدهد پاسخگویان به فرضیه پنجم به میزان بیش از متوسط<sup>۱</sup> معتقد هستند و مقدار میانگین اختلاف در جدول آزمون T-test مابین حد

<sup>۱</sup> - امتیاز گزینه متوسط برابر ۳ می‌باشد.



پایین و حد بالا قرار گرفته است ، با توجه به اطلاعات جدول در خصوص فرضیه داریم:

$$p - value < \alpha = 0.05$$

بنابراین فرض صفر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان، رد گردید و لذا نتیجه گیری شد با احتمال ۹۵ درصد اطمینان به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف (حسابرس، حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد، رئیس اداره، معاون، مدیر کل)، انتصابات و ارتقاء شغلی بر اساس شایستگی حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی تاثیر دارد.

جدول ۱۳ : آمار توصیفی ( فرضیه پنجم )

One-Sample Statistics				
خلاصه آمارهای توصیفی				
Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	شرح
انحراف استاندارد از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.05216	.65563	4.1231	158	فرضیه پنجم



جدول ۱۴: آزمون T-test (فرضیه پنجم)

One-Sample Test					
آزمون فرضیه برابری میانگین یک جامعه - t-test					
Test Value = 3					
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
مقدار t	درجه آزادی	سطح احتمال	میانگین اختلاف	حد پایین	حد بالا
۲۱/۵۳۲	۱۵۷	۰/۰۰۰	۱/۱۲۳۱۰	۱/۰۲۰۱	۱/۲۲۶۱

اولویت بندی فرضیات :

در صورتی که میانگین ۵ رتبه فرضیات جامعه آماری تفاوت معنی داری از لحاظ آماری داشته باشند،  $H_0$  رد و در غیر این صورت فعلا می پذیریم.

اولویت‌های رتبه فرضیات ۱ الی ۵ بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی یکسان است:  $H_0$

اولویت‌های رتبه فرضیات ۱ الی ۵ بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی یکسان نیست:  $H_1$

در جدول شماره ۱۵ و ۱۶ سنجش اولویت‌های رتبه فرضیات ۱ الی ۵ نشان داده شده است .

جدول ۱۵: جدول توصیفی شاخص آماری متغیر رتبه فرضیات ۱ الی ۵

Descriptive Statistics				
فرضیه	Mean	Std. Deviation	N	Mean Rank
	میانگین	انحراف معیار	تعداد	میانگین رتبه
فرضیه ۱	۴,۰۴۷	۰,۸۰۳	۱۵۸	۲,۶۹۰
فرضیه ۲	۳,۷۹۴	۰,۷۵۹	۱۵۸	۲,۴۳۴
فرضیه ۳	۴,۲۸۹	۰,۵۵۹	۱۵۸	۳,۵۲۲
فرضیه ۴	۴,۲۲۸	۰,۶۳۷	۱۵۸	۳,۳۲۹
فرضیه ۵	۴,۱۲۳	۰,۶۵۶	۱۵۸	۳,۰۲۵

جدول ۱۶: جدول محاسبه آزمون فریدمن<sup>۱</sup>

میزان شاخص	شرح	
158	تعداد	N
53.867	میزان کای دو	Chi-Square
4	درجه آزادی	Df
.000	سطح احتمال	Asymp. Sig.

<sup>۱</sup> Friedman Test

با توجه به مقدار p-Value بدست آمده از نتایج پژوهش بوسیله نرم افزار Spss داریم :

$$\alpha = \text{خطای نوع اول} = (\text{معمولاً برابر } 5\% \text{ در نظر می گیرند})$$

$$p - value = 0.000 < \alpha = 0.05$$

نتایج بدست آمده از آزمون فریدمن نشان داد که با احتمال (اطمینان) ۹۵ درصد میانگین اولویت‌های رتبه فرضیات ۱ الی ۵ یکسان نیست و میانگین‌های رتبه فرضیات تفاوت معنی‌داری از لحاظ آماری با هم دارند و به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف (حسابرس، حسابرس ارشد، سرحسابرس، سرحسابرس ارشد، رئیس‌اداره، معاون، مدیر کل) متغیرهای رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان، تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان، انتصابات و ارتقاء شغلی براساس شایستگی حسابرسان، بهبود کیفیت زندگی حسابرسان، بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده توسط حسابرسان دیوان محاسبات در ایجاد انگیزش بر کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاه‌های اجرایی، به ترتیب فرضیات ۳، ۴، ۵، ۱ و ۲ در اولویت قرار دارند که در جدول شماره ۱۷ آورده شده است.

جدول ۱۷: جدول اولویت بندی فرضیه‌ها بر اساس نتایج بدست آمده

اولویت اول (فرضیه سوم)	اولویت دوم (فرضیه چهارم)	اولویت سوم (فرضیه پنجم)	اولویت چهارم (فرضیه اول)	اولویت پنجم (فرضیه دوم)
رفتار و نحوه برخورد مدیران دیوان محاسبات با حسابرسان	تقسیم مناسب کاری بین حسابرسان	انتصابات و ارتقاء شغلی براساس شایستگی حسابرسان	بهبود کیفیت زندگی حسابرسان	بازخورد مناسب به گزارشات تهیه شده حسابرسان

### ۱۵- محدودیت ها

در پژوهشی که از پیش روی گذشت همچون سایر پژوهشهای دیگر محدودیت هایی وجود داشته که به نوعی مانع از تحقق اهداف تعیین شده بوده اند. از جمله آن می توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- یکی از محدودیت های موجود در تحقیقات علمی به خصوص در زمینه علوم انسانی است که مدل های طراحی شده، متاثر از متغیرهای زیادی هستند که به دلیل محدود بودن مدل نمی توان تاثیر همه آن ها را بررسی کرد، بنابراین معمولا نادیده گرفته می شوند. این مدل نیز استثنا نبوده و متغیرهایی مانند تاثیر قومیت و تنوع فرهنگی، جو سازمانی، نگرش مدیریت، فشارهای اجتماعی و قانونی و ... می توانند عوامل تاثیر گذاری در نتایج تحقیق باشند.

۲- این تحقیق به کارکنان یک سازمان خاص محدود شده است و بنابراین تعمیم نتایج آن به سازمان های دیگر باید با احتیاط صورت گیرد.

۳- ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بوده است و پرسشنامه خود دارای محدودیت ذاتی است .

۴- به دلیل عدم دسترسی به پرسشنامه استاندارد مطابق با موضوع مورد نظر، فرایند ساخت ، آزمودن و تست پرسشنامه طولانی گردید .

۱۶- نتیجه گیری و پیشنهاد :

نتایج حاصل از برآورد فرضیه های اول تا پنجم در جدولهای شماره ۵ و ۱۷ ارائه شده و یافته های این پژوهش نشان میدهد بین عوامل موثر بر انگیزش حسابرسان دیوان محاسبات منطقه (۱) و کشف و پیشگیری تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

**باتوجه به نظر پاسخگویان با سطح پست سازمانی مختلف هر ۵ فرضیه مورد تایید قرار گرفتند.**

با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهادهای کاربردی ذیل بر اساس اولویت بندی فریدمن ارائه می گردد :

**پیشنهادات بر اساس فرضیه ۳ :**

✓ پشتیبانی و حمایت کافی مدیران دیوان محاسبات استانها و مرکز از حسابرسان جهت حسابداری در دستگاههای اجرایی

✓ افزایش اختیارات تصمیم گیری و آزادی عمل حسابرسان در حوزه عملیاتی، تصمیم گیری و اعتماد به آنان

✓ ایجاد علاقه به نوآوری و حمایت خلاقیت فکری در حیطه کاری حسابرسان دیوان توسط مدیران استانی و ستادی

- ✓ رفع موانع و محدودیتها از طرف مدیران استانها و ستاد در خصوص ادامه تحصیل حسابرسان و برعکس حمایت و تشویق حسابرسان برای افزایش سطح علمی آنان و به طبع جایگاه علمی دیوان
- ✓ توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از حسابرسان توسط مدیران
- ✓ توجه بیشتر مدیران به شناخت مشکلات حسابرسان خود
- ✓ ارتقاء رفتار مطلوب مدیران با حسابرسان
- ✓ افزایش روحیه انتقاد پذیری مدیران در استانها و مرکز
- ✓ تعریف حیطه اختیارات مدیران استانی در اجرای نظام سیستم تنبیه و تشویق مادی

#### پیشنهادات بر اساس فرضیه ۴ :

- ✓ تعیین میزان استاندارد کار حسابرسی در دیوان محاسبات
- ✓ ایجاد شیوه نامه تقسیم کار در دیوان محاسبات مرکز و استانها بمنظور جلوگیری از موازی کاری توسط مدیران و معاونتهای مختلف دیوان محاسبات کشور و استانها
- ✓ تقسیم بندی صحیح حسابرسان در هیاتهای حسابرسی به تناسب استعداد و توانایی حسابرسان
- ✓ تعیین حجم کار حسابرسی با توجه به تعداد حسابرسان مستقر در استانها در جهت افزایش کیفیت کار حسابرسی

#### پیشنهادات بر اساس فرضیه ۵ :

- ✓ اصلاح چارت سازمانی فعلی دیوان و افزایش سقف پستهای سازمانی و غنی سازی مشاغل که از سرخوردگی در پست و در جازدن جلوگیری شود
- ✓ جلوگیری از سیاسی کاری و جناح بندی درون سازمانی که باعث بروز تبعیض ، ناعدالتی و کاهش انگیزش کارکنان دیوان می گردد.
- ✓ انتصاب و انتخاب مدیران میانی دیوان از میان حسابرسان و کارکنان دیوان باشد
- ✓ ارتقاء شغلی و انتصاب صحیح و به جای حسابرسان در چارچوب ضوابط و مقررات بر اساس شایستگی ، دانش ، مهارت ، آموزش مستمر ، تجربه و علاقه باشد نه اعمال سلیقه شخصی و رابطه
- ✓ افزایش تعداد دفعات برگزاری آزمون ارتقاء و انتصاب حسابرسان در طول سال (مقاطع ۶ ماهه ، ۳ یا ۴ ماهه )
- ✓ عدم وجود رابطه بین منابع آزمون ارتقاء و انتصاب حسابرسان با فعالیتهای و تجربه های کاری حسابرسان

#### پیشنهادات بر اساس فرضیه ۱ :

- ✓ استفاده از ظرفیت ماده ۶۰ قانون وصول بابت پرداخت پاداش نقدی به حسابرسان موثر در کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در دستگاههای اجرایی همانند ماده ۲۱۷ قانون مالیاتهای مستقیم و یا حق الکشف نیروی انتظامی و...
- ✓ ایجاد محیطی امن و پویا برای حسابرسان به جهت بیان دیدگاهها و احساسات خود علی رغم وجود نظام پیشنهادات و انتقادات به صورت on line و بی واسطه با رئیس سازمان

- ✓ ایجاد نظام ارزیابی جامع بمنظور رفع تبعیض بین حسابرسان و کارکنان مرکز با استانها در خصوص پاداشهای نقدی، ارتقاء، انتصاب و...
- ✓ بین میزان پاداش و عملکرد رابطه ای معقول و منطقی وجود داشته باشد
- ✓ افزایش مشارکت حسابرسان در تصمیم گیریهای مدیریت
- ✓ افزایش انگیزش حسابرسان به منظور تقویت تعهد سازمانی آنان به دیوان محاسبات

### پیشنهادهای بر اساس فرضیه ۲:

- ✓ ایجاد سایت داخلی بمنظور ثبت انواع تخلفات صورت گرفته ونحوه شکل گیری تخلف و شیوه کشف تخلف و..
- ✓ لحاظ امتیاز کشف و پیشگیری از تخلفات مالی در فرمهای ارزشیابی پایان سال
- ✓ مطلع کردن حسابرس از نتیجه گزارش تهیه شده و بازخورد آن بمنظور افزایش باور موثر بودن حسابرس در دیوان
- ✓ رفع تبعیض و عدم ملاحظات سیاسی بین دستگاههای رسیدگی شونده از سوی مدیران دیوان محاسبات در استانها و مرکز
- ✓ تطابق بیشتر دیوان محاسبات با اصول حرفه ای کارحسابرسی (خروج دیوان از ارائه گزارشهای آماری و حرکت به سوی گزارشهای تحلیلی)
- ✓ تمرکز دیوان به جای مسائل جزئی و سطحی به سمت حسابرسی عملکرد و ارائه بازخورد مسائل کلان
- ✓ استفاده بهینه از فرصت قانونی (اصل ۵۴ و ۵۵ قانون اساسی) بمنظور استفاده موثر از عملکرد دیوان محاسبات کشور در برنامه ریزی کلان اقتصادی و مالی کشور

### پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی:

- با توجه به نتایج و محدودیتهای تحقیق، پیشنهادهای ذیل برای انجام تحقیقات بعدی ارائه می شود:
- ۱- با توجه به جدید بودن تحقیق در زمینه شناسایی عوامل موثر بر انگیزش در دیوان محاسبات پیشنهاد می گردد در تحقیق جداگانه ای سایر عوامل موثر بر انگیزش مورد مطالعه قرار گیرد.
  - ۲- با توجه به یافته های تحقیق، پیشنهاد می شود در تحقیق جداگانه ای این موضوع در سایر مناطق دیوان محاسبات مورد تحقیق قرار گیرد تا شواهد بیشتری برای تحقیق گردآوری شود.
  - ۳- پیشنهاد می شود در تحقیق جداگانه ای این مدل در بین استان های مختلفی که فرهنگ های متفاوت دارند انجام شده و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه گردد.
  - ۴- در آخر پیشنهاد می شود در تحقیق جداگانه ای نتایج بدست آمده در کلیه مناطق با همدیگر مقایسه گردد.

(منظور از مناطق، تقسیم بندی ادارات کل دیوان محاسبات استانها توسط دیوان محاسبات کشور از لحاظ مناطق آموزشی می باشد.)

پی نوشت ها:

- 1-The statistical package for social science (spss)
- 2-Kolmogorov-Smirnov
- 3- Friedman Test

## منابع و ماخذ :

الف - منابع فارسی

- ۱- آذر، عادل و مو. منی، منصور (۱۳۷۹) *آمار و کاربرد آن در مدیریت انتشارات سمت*، جلد دوم، چاپ چهارم
- ۲- رابینز، استیفن، (۱۳۷۸) *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی
- ۳- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۰) *تشخیص عوامل انگیزش کارکنان بر اساس نظریه دی اچ و روم*، انتشارات دواوین چاپ اول
- ۴- سید جوادین، سید رضا، (۱۳۸۱)، *مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*، نشر نگاه دانش
- ۵- عاطفت دوست، علی رضا (تابستان ۱۳۸۹) «بررسی مدل ترکیبی انگیزش کارکنان آدها م- روزنیام در شرکت برق منطقه ای تهران» *پژوهشهای مدیریت سال سوم*، شماره ۸
- ۶- عباس پور، عباس (۱۳۸۲)، *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)* انتشارات سمت
- ۷- قاسمی، وحید، (۱۳۸۹) *مدل سازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*، انتشارات جامعه شناسان، تهران
- ۸- قربانی، رعنا، (۱۳۹۰) «بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر» *فصلنامه علوم رفتاری*
- ۹- موسوی، زهرا (تابستان ۱۳۹۰) « بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۹-۸۸» *فرا سوی مدیریت*، سال پنجم شماره ۱۷
- ۱۰- مومنی، منصور (۱۳۸۶) *تحلیل های آماری با استفاده از spss*، انتشارات کتاب نو، تهران، چاپ اول
- ۱۱- نایلی، محمد علی (۱۳۷۳) *انگیزش در سازمانها*، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز، چاپ اول
- ۱۲- ووناک، توماس اچ، ورنلد جی، (۱۳۷۰) *آمار و احتمال مقدماتی*، ترجمه محمدرضا مشکانی، انتشارات مرکز نشر دانشگاهی، تهران، چاپ دوم

## سایتهای فارسی

<http://www.mgtsolution.com>  
<http://managerial.ir>  
<http://www.irandoc.ac.ir>  
<http://www.pjiran.ir/forum>  
<http://www.modir.ir/default.aspx>  
<http://system.parsiblog.com>

## ب - منابع انگلیسی

1. Maher, M. (2005). School culture, motivation and achievement: Michigan E. J. (P.P. 310-385).
2. Kit, H. (2001). School of public health A study on motivation of healthstaff in north Vietnam, Amsterdam: Royal Tropical Institute
3. Steers, Richard, Porter, W. Symen (1998), "Motivation and Work behavior", McGraw-Hill, 5th Edition.
4. Grawel JE., "Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs", Washington, ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation, 1997, [cited 2004 sep. 10].
5. Porter L.W., Lawler E.E., Hackman J.R. (1987), "Behavior in organizations", New York, McGraw-Hill
6. Lawrence K, "Motivating staff", Data Processing, (1984), 26, 17- 19.
7. Porter L.W., Miles, R.E. (1974), "Motivation and Management", J.W. McGuire (Ed), Contemporary management: Issue and viewpoint, Englewood cliffs, N.J., Prentice Hall.

## سایتهای لاتین

1. www.enotes.com/management-encyclopedia/reinforcement-theory
2. www.fiu.edu/~cryan/motivation/intrinsic.htm
3. www.improvingyourworld.com/motivation
4. www.hhpublishing.com/\_onlinecourses/study\_strategies/BSL/motivation/H4.html
5. www.hhpublishing.com/\_onlinecourses/study\_strategies/BSL/motivation/H5.html
6. www.laynetworks.com/TYPES-OF-MOTIVATION.html
7. www.motivation.co.in/importance-of-motivation.htm
8. www.oncourseworkshop.com/Motivation003.htm
9. psychcentral.com/lib/2007/the-power-of-positive-internal-motivation
10. www.speaknotes.com/legal/privacy.html
11. en.wikipedia.org/wiki/job\_satisfaction
12. en.wikipedia.org/wiki/hygiene\_factors
13. en.wikipedia.org/wiki/Motivation