

تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان بر تردید گرایي و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حساب‌رسان

هادی جوادی

دانشجوی دکترای گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
Koord1365@yahoo.com

سید حسین حسینی

استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)
hossein.hosseini@kiau.ac.ir

بهرام همتی

استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
Hemmati_b@yahoo.com

اعظم شکری

استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
Azam.shokri@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۷

چکیده

بررسی نقش جانبی مؤلفه‌های مؤثر بر تردید گرایي و قضاوت حساب‌رسان، نه صرفاً رابطه مستقیم آن‌ها، زمینه مناسب‌تری را برای تحلیل همه‌جانبه ابعاد بهبود کیفیت حساب‌رسانی در اختیار ذینفعان قرار می‌دهد. هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی‌کنندگی تمایل به اشتراک‌گذاری دانش بر تردید گرایي و قضاوت حساب‌رسان و تحلیل تفاوت نتایج با توجه به محل اشتغال حساب‌رسان است. اطلاعات لازم برای این پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. نمونه موردبررسی شامل ۴۹۲ پرسشنامه تکمیل شده توسط حساب‌رسان شاغل در مؤسسات حساب‌رسانی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حساب‌رسانی در سال ۱۳۹۹ است. نتایج پژوهش نشان داد، بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. اشتراک‌گذاری دانش و تردید گرایي در رابطه فوق نقش میانجی جزئی دارند؛ و محل اشتغال حساب‌رسان نقش تعدیل‌کنندگی دارد؛ و تأثیرپذیری آن در حساب‌رسان شاغل در سازمان حساب‌رسانی از حساب‌رسان شاغل در مؤسسات حساب‌رسانی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بیشتر است.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های تاریک شخصیت، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، تردید گرایي، قضاوت حرفه‌ای.

۱- مقدمه

حسابرسی حرفه‌ای است که شباهت زیادی به قضاوت در دادگاه-ها دارد. هم قاضی و هم حسابرس با ادعاهایی مواجه هستند، شواهد پشتوانه ادعاها را جمع‌آوری و ارزیابی نموده و نهایتاً بر اساس معیارهایی که در اختیار آن‌هاست نظر داده و قضاوت می‌کنند (اولسن و گلد^۱، ۲۰۱۸). ارزشی که با حسابرسی صورت‌های مالی ایجاد می‌شود، ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود (کمدر^۲، ۲۰۱۹). هر چه قضاوت‌های حسابرسان بر اساس اصول و استانداردهای حرفه‌ای و به‌دوراز هرگونه تعصب و سوگیری انجام شود، اتکاپذیری به گزارش‌های حسابرسی بیشتر می‌شود (هاسون^۳، ۲۰۱۹). حسابرس به‌منظور اعتبار دهی به صورت‌های مالی، مربوط بودن و قابلیت اعتماد محتوای آن‌ها را بررسی و با این کار برای صورت‌های مالی ارزش‌افزوده^۴ فراهم می‌کند. ارزش‌افزوده ایجادشده توسط حسابرس، اگر توسط افراد دارای صلاحیت فراهم‌شده باشد پدیده‌ای مثبت است؛ و ایجاد آن توسط افراد فاقد صلاحیت، باعث از بین رفتن اثر مثبت آن به‌عنوان عامل کنترلی می‌شود. ارزش‌افزوده مثبت محصول فرآیند حسابرسی، باعث اعتبار دهی به صورت‌های مالی می‌شود؛ و برای تحقق این امر، حسابرسی باید از کیفیت بالایی برخوردار باشد (دمیر^۴، ۲۰۲۰). کیفیت حسابرسی به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده عملکرد حسابرسی، تابع دو عامل مرتبط با عملکرد حسابرس یعنی توانایی حسابرس و اجرای حسابرسی است (هاردینگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت حرفه‌ای افراد در مشاغل گوناگون، اجرای حرفه‌ای در هر شغل از جمله حرفه حسابرسی است؛ که مستلزم تناسب تخصص حرفه‌ای افراد با تحصیلات، محیط و وسایل است؛ اما گاهی به‌رغم وجود این تناسب‌ها، نتیجه کار رضایت‌بخش نیست. یکی از دلایل آن، بی‌توجهی به عوامل روانی و انسانی افراد است (کوهن و هارپ^۶، ۲۰۱۷). حسابرسی نیز به دلیل نقش بالای قضاوت و تصمیم‌گیری از این قاعده مستثنا نیست. باوجود استانداردهای حسابرسی واحد و لازم‌الاجرا برای همه حسابرسان بازهم در خصوص موضوعات یکسان و مشابه، قضاوت‌های متفاوتی از حسابرسان شاهد هستیم. این تفاوت‌ها عمدتاً از تفاوت در شخصیت حسابرسان ناشی می‌شود (اولسن و گلد^۷، ۲۰۱۸). ویژگی‌های فردی حسابرسان می‌تواند بر حرفه و نقش حسابرس و در نتیجه بر کیفیت حسابرسی آنان تأثیر بگذارد. مطالعه پژوهش‌های پیشین، از احتمال وجود ارتباط بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی خبر می‌دهند (جیسون^۸، ۲۰۲۰). شخصیت، عملکرد شغلی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برخی

از عوامل شخصیتی (فطری) از جمله نوع شخصیت که در شکل-گیری شخصیت مؤثر است، می‌تواند به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی در حرفه حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد (هاسون^۹، ۲۰۱۹). سه نوع متغیر بر عملکرد شغلی فرد تأثیرگذارند که عبارت‌اند از: متغیرهای فردی^{۱۰}، متغیرهای روان-شناختی^{۱۱} و متغیرهای سازمانی^{۱۲}، نوع شخصیت یکی از متغیرهای روان‌شناختی مؤثر بر عملکرد است (جورج^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به مطالب بیان‌شده از آنجاکه شرایط روان‌شناختی فرد عامل مهمی در تعیین رفتار وی است، در این پژوهش به بررسی نقش ویژگی‌های تاریک شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش^{۱۴} حسابرسان بر تردیدگرایی^{۱۵} و قضاوت حرفه‌ای^{۱۶} آن‌ها با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال^{۱۷} پرداخته شده است.

اهمیت پژوهش‌های رفتاری برای درک و فهم بهتر رفتار حسابرسان و همچنین فقدان پژوهش کافی درباره این عنوان پژوهش، موجب شد تا نویسندگان پژوهش حاضر، نقش ویژگی تاریک شخصیت و اشتراک‌گذاری دانش بر تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حسابرسان مورد مطالعه قرار دهند؛ بنابراین هدف مقاله حاضر بسط و گسترش مبانی نظری پژوهش‌های رفتاری در حوزه حسابرسی می‌باشد و نتایج این پژوهش می‌تواند به ما در ارزیابی کیفیت حسابرسی کمک نماید. همچنین ایده‌های جدیدی برای بهبود و ارتقا کیفیت حسابرسی پیشنهاد کند و نیز پیشنهادهایی را برای انجام پژوهش‌های آتی در اختیار پژوهشگران قرار دهد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱ ویژگی‌های تاریک شخصیت

شخصیت عامل تعیین‌کننده‌ای است که تمامی رفتارهای انسان را در عرصه زندگی شخصی و اجتماعی تحت تأثیر قرار می‌دهد. گاهی بر اثر صفات ناسازگارانه، فرد و اطرافیان را با مشکل جدی مواجه می‌کند (آولینو و لیما^{۱۸}، ۲۰۱۴). در بین شخصیت‌های اجتماعی، سه ویژگی شخصیتی (ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی) از نظر پژوهشی توجه بیشتری را به خود جلب کرده‌اند؛ و پژوهشگران به‌ویژه در حوزه شخصیت به آن‌ها علاقه نشان داده‌اند (هاسون، ۲۰۱۹). این صفات در رفتار مدیران، با تحقیر کارکنان، دروغ و فریبکاری، سرزنش و آزار دیگران به خاطر اشتباهاتشان نمایان می‌شود و باعث کاهش کارایی کارکنان، افزایش انحرافات کارکنان، افزایش سطح پریشانی روانی کارکنان و کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد (جسن^{۱۹}، ۲۰۱۸).

تردیدگرایی خود را تا سطح تردیدگرایی کارشناسان قضایی بالا برده تا درستی شواهد ارائه شده توسط مدیریت و صداقت (درستکاری) وی را ارزیابی کنند (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۷). بررسی رفتار حسابرسان و چگونگی تأثیر تردیدگرایی بر مهارت-های کشف تقلب یک مؤلفه حیاتی، برای محافظت در برابر قصور حسابرسی است (هاسون، ۲۰۱۹)؛ بنابراین فرضیه زیر در این ارتباط ارائه می‌شود.

فرضیه دوم: بین تردید گرایی حسابرسان و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

۲-۳ اشتراک‌گذاری دانش

در مؤسسات حسابرسی از یکسو به دلیل ماهیت حرفه‌ای آن‌ها و از سوی دیگر به دلیل توسعه و تنوع مستمر خدمات توجه به اشتراک‌گذاری دانش از اهمیت روزافزونی برخوردار است. این امر به دلیل تغییر فضای کسب‌وکار و تغییر قواعد حاکم بر فعالیت مؤسسات از جمله رقابت، تغییر نیازهای مشتریان، تغییر استانداردها و شیوه‌های حسابرسی می‌باشد (مونیکا^{۲۹}، ۲۰۲۱). مؤسسات حسابرسی می‌توانند با انتشار دانش موجبات افزایش عملکرد خود را فراهم نمایند، انتشار دانش کمک می‌کند که مؤسسات بتوانند از تجربیات سایر مؤسسات استفاده نمایند (دلیو و سرچيو^{۳۰}، ۲۰۲۰). در موسسه‌های حسابرسی، به دلیل کاربر محور بودن و گردش زیاد کارکنان، مبحث اشتراک‌گذاری دانش، اهمیت دوچندانی دارد (کالونکی^{۳۱}، ۲۰۱۹). اگر حسابرسان مستقل در خصوص اشتراک‌گذاری دانش، نگرش مثبتی داشته باشند و محیط پیرامونی (شامل مدیران، همکاران و سایر افراد مهم و اثرگذار بر تصمیم آن‌ها)، اشتراک‌گذاری دانش را عملی مطلوب تلقی کنند، حسابرسان نیز تمایل پیدا می‌کنند تا دانش خود را به اشتراک بگذارند و هرچه این تمایل بیشتر باشد، انتظار می‌رود رفتار واقعی اشتراک‌گذاری دانش در آن‌ها بیشتر نمایان شود؛ اما نکته مهم در این خصوص، وجود سایر عوامل اثرگذار (ویژگی‌های شخصیتی)، بر این عامل می‌باشد (کالونکی، ۲۰۱۹). بررسی ادبیات موجود در حوزه حسابداری و حسابرسی نشان می‌دهد که خلأ محسوسی در ارتباط با این مبحث مهم وجود دارد که به آن پرداخته نشده است؛ بنابراین فرضیه زیر در این ارتباط ارائه می‌شود.

فرضیه سوم: تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان نقش میانجی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و تردید گرایی حسابرسان دارد.

بر این اساس ویژگی‌های تاریک شخصیت مورد مطالعه در ادامه تشریح می‌گردد. اولین مشخصه از ویژگی‌های تاریک شخصیت خودشیفتگی^{۳۰} می‌باشد، حسابرسان خودشیفته بیشتر به خودشان و نقشی که از آن‌ها در جامعه حرفه‌ای نشان داده می‌شود، به‌عنوان یک فرد متخصص و تصویری از بهترین فرد در حرفه توجه می‌کنند (بوگمن^{۳۱} و همکاران، ۲۰۱۴). در نتیجه کمتر تحت تأثیر فشارهای ناشی از خوشنود نمودن مشتریان قرار می‌گیرند و تلاش بیشتر در جهت حفظ استقلال خود می‌کنند. این باعث بهبود کیفیت حسابرسی و در نتیجه قضاوت حسابرسان می‌گردد (دلپا^{۳۲}، ۲۰۲۰). از طرف دیگر، با بی‌توجه بودن به نیروهای کار خود و عدم توجه به تلاش آن‌ها باعث از بین رفتن انگیزه و تلاش کارکنان می‌شوند که این باعث کاهش کیفیت حسابرسی^{۳۳} می‌گردد (هریسون^{۳۴} و همکاران، ۲۰۱۸). دومین مشخصه از ویژگی‌های تاریک شخصیت ماکیاولیسم^{۳۵} می‌باشد، حسابرسانی که دارای ویژگی ماکیاولیسم بالایی هستند ممکن است تحت فشارهایی از طرف مشتری، مانند ترس از دست دادن مشتری و کاهش درآمد، قضاوت نادرستی داشته باشند و اظهار نظر نامناسبی درباره صورت‌های مالی ارائه دهند (آولینو و لیما، ۲۰۱۴). سومین مشخصه از ویژگی‌های تاریک شخصیت جامعه‌ستیزی^{۳۶} می‌باشد، حسابرسان با ویژگی جامعه‌ستیزی طول عمر و حس مسئولیت اجتماعی کسب‌وکار را تهدید می‌کنند تا منافعشان را بالاتر از منافع موسسه قرار دهند؛ زیرا هیچ احساس گناه و شرمساری نسبت به عواقب تصمیم‌های خود ندارند (هاسون، ۲۰۱۹). از یک طرف سلطه‌ای که در افراد جامعه‌ستیز دیده می‌شود، می‌تواند بر عملکرد کلی کار و ارتباطات موفق تأثیر مثبت داشته باشد؛ از سوی دیگر تکانش‌گری و خودخواهی منجر به رفتار غیراخلاقی می‌شود (جورج و همکاران، ۲۰۱۹)؛ بنابراین فرضیه زیر در این ارتباط ارائه می‌شود.

فرضیه اول: بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و تردید گرایی رابطه معنادار و منفی وجود دارد.

۲-۲ تردید گرایی حسابرسان

استانداردهای حسابرسی تردیدگرایی را بدین صورت تعریف می‌کند: وضعیتی که شامل ذهن پرسشگر^{۳۷} و ارزیابی منتقدانه از شواهد حسابرسی است، که اغلب به‌عنوان ارزیابی صداقت مدیریت تعبیر می‌شود (اولسن و گلد، ۲۰۱۸). رسوایی‌های مالی اخیر باعث شد که حرفه حسابرسی توجه جدی به تردیدگرایی داشته باشد؛ و نیاز حسابرسان به افزایش سطوح تردیدگرایی روزبه‌روز بیشتر احساس گردد (هاردینگ و تروتمن^{۳۸}، ۲۰۱۷). در حال حاضر حسابرسان میزان

۴-۲ قضاوت حرفه‌ای حسابر

در حسابداری، قضاوت حرفه‌ای به معنای کاربرد دانش و تجربه در چارچوب استانداردهای حسابداری، حسابداری و آیین رفتار حرفه‌ای برای تصمیم‌گیری درباره انتخاب یک گزینه از میان گزینه‌های مختلف است (مشایخی و اسکندر، ۱۳۹۶). قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری صورت‌های مالی به دلیل آن که مستقیماً بر کیفیت حسابداری تأثیر می‌گذارد، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است (دمیر، ۲۰۲۰). افزایش کیفیت حسابداری انجام شده نه تنها بر اعتبار و شهرت حرفه‌ای حسابر، بلکه بر منافع سایر ذینفعان از جمله کارکنان، سرمایه‌گذاران و سازمان‌های مختلف تأثیر دارد (شهبازی و مهرانی، ۱۳۹۹). حسابرسان هم درباره استفاده درست صاحب‌کار از استانداردهای حسابداری و هم نحوه انجام کار خود با توجه به استانداردهای حسابداری باید پیوسته از قضاوت حرفه‌ای خود استفاده کنند. در نتیجه شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت حسابداری ضروری به نظر می‌رسد (جیسون، ۲۰۲۰). یکی از عوامل تأثیرگذار بر قضاوت و ویژگی‌های فردی و روان‌شناسی حسابر است. حسابرسان به‌عنوان یک انسان از یک شخصیت و ویژگی‌های مختلف شخصیتی برخوردار هستند؛ که این مفاهیم به‌عنوان مفاهیمی نهفته در ویژگی‌های فردی می‌توانند بر عملکرد حسابرسان تأثیرگذار باشند (دلپا، ۲۰۲۰)؛ بنابراین فرضیه زیر در این ارتباط ارائه می‌شود.

فرضیه چهارم: تردید گزایی حسابر نقش میانجی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حسابر دارد.

و در نهایت با توجه به محل اشتغال حسابر (مؤسسات دولتی یا خصوصی) فرضیه پنجم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌گردد:

فرضیه پنجم: محل اشتغال حسابر (مؤسسات دولتی یا خصوصی) نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، تردید گزایی و قضاوت حرفه‌ای حسابر دارد.

۵-۲ پیشینه تجربی

استرومیک^{۳۲} و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند ویژگی‌های مثبت روانشناسی افراد منجر به اتخاذ تصمیمات مالی مثبت و خوب میشود. آنها نشان دادند افرادی که از خویشترداری و خودرایی بالایی برخوردار هستند، رفتار مالی بهتری دارند و معمولاً در رابطه با موضوعات مالی، نگرانی از آینده ندارند.

آلیسا^{۳۳} و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تجربی اثر ویژگی‌های حسابر بر عملکرد حسابر پرداختند.

هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر ویژگی‌های حسابر بر عملکرد حسابر با نقش پیچیدگی در کار، تجربه حسابر و تلاش حسابر بر عملکرد حسابر می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که کاهش پیچیدگی کار و افزایش تجربه حسابر ارتباط مثبت با تلاش‌های حسابر و عملکرد حسابر دارد.

زسابو^{۳۴} و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی ویژگی‌های تاریک شخصیت به عنوان عوامل پیشگویی‌کننده رفتارهای درون و بیرونی مرتبط با محیط کار و فراتر از تأثیر متغیرهای وضعیتی و موقعیتی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رفتارهای ضداجتماعی یک پیش‌بینی‌کننده منفی ثابت از رفتارهای درونی و خارج از محیط کار می‌باشد و زمانیکه رفتارهای ضداجتماعی کنترل شود، ماکیاولیسم رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه مثبت خواهد داشت. اما خودشیفتگی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط ندارد.

شفر^{۳۵} (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان، بررسی تأثیر انتقال دانش بر میزان تردید حرفه‌ای در حسابرسان و همچنین چگونگی ارتباط صلاحیت و تخصص حسابرسان با فرایند انتقال دانش پرداخت. نتایج نشان داد، انتقال دانش نقش مهمی در افزایش تردید حرفه‌ای حسابر و در نتیجه، بهبود صحت تصمیم‌گیری‌های حسابرسان دارد. هم‌چنین بر اساس یافته‌های پژوهش، صلاحیت و تخصص حسابرسان منجر به افزایش انتقال دانش می‌گردد.

فرجر^{۳۶} (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان، بررسی رابطه استقلال، حرفه‌ای‌گرایی و تردید حرفه‌ای بر کیفیت حسابداری نشان داد، استقلال حسابر با کیفیت حسابداری رابطه مثبت دارد؛ اما این رابطه از لحاظ آماری معنادار نمی‌باشد. هم‌چنین نتایج نشان داد، حرفه‌ای بودن و تردید حرفه‌ای حسابر با کیفیت حسابداری رابطه مثبت و معنادار دارد.

دلپا (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان، تردید حرفه‌ای در حسابداری (عوامل روانی مؤثر بر قضاوت و بدبینی حسابرسان) نشان داد، علاوه بر دانش نظری مربوط به آموزش حرفه‌ای حسابرسان، لازم است حسابرسانی که فعالیت خود را انجام می‌دهند، دارای تجربه کافی، مهارت ارتباطی، توانایی کار تیمی و تشخیص عناصر مهم مربوط، برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خود باشند؛ و به این نتیجه رسید که بروز نگرش تردید حرفه‌ای به اعمال کنترل بر تصمیمات اتخاذ شده و نتایج به دست آمده کمک می‌کند.

برازل^{۳۷} و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان، پیامدهای تردید حرفه‌ای یک ویژگی برای کاهش احتمال تقلب با استفاده از روش تحلیل محتوا نشان دادند، چهار معیار اصلی

بختیاری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان شناسایی عوامل موثر بر ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان در قضاوت حسابرسی نشان دادند، شرایط زمینهای با خرده مقولات خانواده، عوامل قانونی، عوامل محیطی، فرهنگ و محیط سیاسی و شرایط مداخله گر: عوامل سازمانی و محیط اقتصادی بر راهکار/تعاملی با خرده مقولات: مهارت‌ها، دانش حسابرس، احساس تعلق به حرفه و قدرت تصمیم‌گیری به نهادهای تصمیم‌گیر موثر می‌باشند. این عوامل البته خارج از کنترل برای تربیت حسابرس می‌باشند ولی بایستی با شناسایی این عوامل و آموزش مناسب جهت تاثیرگذاری بر تفکر حسابرسان تا حد امکان از نتایج منفی آنها کاست و پیامدهای مثبت آنرا افزایش داد.

انصاری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان نشان دادند، ماکیاولیسم با عملکرد شغلی رابطه منفی و معنی دار دارد و همچنین ماکیاولیسم بر ابعاد مختلف عملکرد شغلی، شامل بعد عملکرد وظیفه‌ای، بعد عملکرد زمینه‌ای، بعد عملکرد تطبیقی و بعد رفتار کاری معکوس تأثیرگذار است.

احمد نظامی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و توافق‌پذیری) بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی نشان دادند، توافق‌پذیری رویکردی، موجب کاهش و توافق‌پذیری اجتنابی، موجب بهبود کیفیت قضاوت حسابرسان می‌گردد؛ و حسابرسان با تیپ شخصیتی متفکر در مقابل احساسی قضاوت حرفه‌ای‌تری دارند. علاوه بر این تمام ابعاد شخصیت (به جز وجدان) به واسطه خودکارآمدی حرفه‌ای بر قضاوت حسابرسان تأثیر معنی‌داری دارد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای حسابرس بر ارزیابی ریسک تقلب، بیان کردند، از آنجایی که ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی حسابرسان در به‌کارگیری تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب مؤثر است، توجه هرچه بیشتر به ابعاد رفتاری و اخلاقی آن‌ها در محیط کار حسابرسی حائز اهمیت است.

حسینی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر ابعاد فرهنگی و مؤلفه‌های رفتاری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل بیان کردند، عوامل فرهنگی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معناداری ندارد، درحالی‌که تردید گرایي حسابرسان تحت تأثیر مؤلفه‌های رفتاری آن‌ها می‌باشد.

مرادی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر تردید حرفه‌ای ناشی از ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های مشتری بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان نشان داده‌اند، ویژگی‌های مشتری بر تردید حرفه‌ای تأثیر منفی و غیرمستقیم دارد؛ و

تحت عنوان ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرس، ویژگی‌های تخصصی حسابرس، ویژگی‌های حمایتی شریک حسابرس و ویژگی‌های بازرگانی مؤسسات حسابرسی، به‌عنوان عوامل مهم در تردید حرفه‌ای شناسایی می‌شوند.

پان^{۳۸} و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان، ویژگی شخصیتی و مخفی کردن دانش، نشان داده‌اند، همه سه بعد شخصیتی، یعنی ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی، دارای رابطه مثبت با مخفی کردن دانش (عدم اشتراک‌گذاری دانش) هستند. این مخفی سازی از طریق تعامل روان‌شناسی انتقالی انجام می‌شود. همچنین، ویژگی شخصیتی با سه مؤلفه خود، دارای رابطه قوی با استراتژی مخفی کردن دانش دارد.

چوو^{۳۹} و همکاران (۲۰۱۸) به دنبال درک مناسبی از میزان عوامل تسهیم دانش در دو موسسه از چهار موسسه بزرگ حسابرسی بودند. نتایج پژوهش نشان داد، هر دو شرکت سطح بالایی از تسهیم دانش را دارند، ولی از سطح مطلوب فاصله زیادی دارند. عوامل مؤثر بر تسهیم دانش شامل ویژگی‌های مشتری، موسسه حسابرسی، گروه حسابرسی و ویژگی‌های فردی هر حسابرس می‌باشد.

نولدِر و کادوس^{۴۰} (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند، تردید حرفه‌ای حسابرسان ناشی از اندیشه و نگرش فردی است و تفکر انتقادی عنصر اصلی تردید حرفه‌ای در حسابرسان می‌باشد؛ و ویژگی‌های رفتاری و عواطف حسابرسان می‌تواند قدرت پیش‌بینی آن‌ها در جمع‌آوری مدارک را بهبود بخشد.

اسمیت^{۴۱} و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان نشان دادند، ویژگی‌های تاریک شخصیت تأثیر منفی بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارند.

کارپنتر^{۴۲} و همکاران (۲۰۰۲) در پژوهش خود با عنوان نقش تجربه تردید حرفه‌ای، کسب دانش و شناخت نشان داده‌اند، تردید حرفه‌ای و تسهیم دانش دارای رابطه هستند؛ و این رابطه در بین کسب دانش و تردید حرفه‌ای نیز وجود دارد. آن‌ها اعلام کردند، تردید حرفه‌ای جزء مهمی از کار حسابرسی و حسابداری است؛ که باید حسابرسان آن را داشته باشند، به‌طوری‌که بدون تردید حرفه‌ای و داشتن دانش نمی‌توانند به نحو احسن کارهای خود را پیش ببرند.

صفاچو و پورزمانی (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان تأثیر تردید حرفه‌ای بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان با توجه به نقش میانجی خالقیت فردی نشان دادند، تردید حرفه‌ای بر خالقیت فردی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و خالقیت فردی در تأثیر تردید حرفه‌ای بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نقش میانجی دارد.

ویژگی‌های تاریک شخصیت ماکیاولیسم، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی بر تردید حرفه‌ای تأثیر غیرمستقیم دارند.

حسینی و ذکریایی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای خنثی و سوگیرانه^{۴۳} بر پیامدهای شغلی حسابرس نشان دادند تردید حرفه‌ای سوگیرانه و خنثی، به ترتیب تأثیر معنی‌دار منفی و مثبت بر حمایت درک شده شریک و سازمان دارد. همچنین، حمایت درک شده شریک به طور غیرمستقیم تأثیر مثبت بر رفتار سازمانی فردی و تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل حسابرسان دارد.

آذین فر و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان ارتباط میان تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل نشان داده‌اند، بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

ملانظری و اسماعیلی‌کیا (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابداری نشان دادند، شش ویژگی شخصیتی در چهار مرحله حسابداری اهمیت دارد؛ اما درجه اهمیت هر یک در مراحل گوناگون متفاوت است. مهم‌ترین ویژگی‌ها در مرحله اول، مسئولیت‌پذیری و به‌گزینی و در مرحله دوم، تمایز میان اطلاعات مرتبط و نامرتبط می‌باشد. ویژگی ادراکی توجه، در مرحله سوم حسابداری حائز بیشترین اهمیت می‌باشد؛ و در مرحله آخر حسابداری، ویژگی خودکارآمدی بیشترین درجه اهمیت را به خود اختصاص داده است.

حاجیه‌ها و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین تردید حرفه‌ای حسابرسان بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نشان دادند، چهار عامل ویژگی تردید حرفه‌ای حسابرسان (اعتماد فردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه‌ای) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان مؤثر است.

حاجیه‌ها، زهره (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان تفاوت درک حسابرسان ارشد در دو بخش دولتی و خصوصی حسابداری به ارزیابی ریسک‌های حسابداری در محیط حسابداری ایران پرداخت. در این پژوهش مشخص شد، تفاوت معناداری بین درک حسابرسان از عوامل تأثیرگذار بر ریسک حسابداری و ریسک ذاتی در دو گروه حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری (بخش دولتی) و حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابداری خصوصی وجود ندارد؛ اما تفاوت معناداری بین درک حسابرسان از عوامل تأثیرگذار بر ریسک‌های کنترل و ریسک عدم کشف در دو گروه حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری (بخش دولتی) و حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابداری خصوصی وجود دارد.

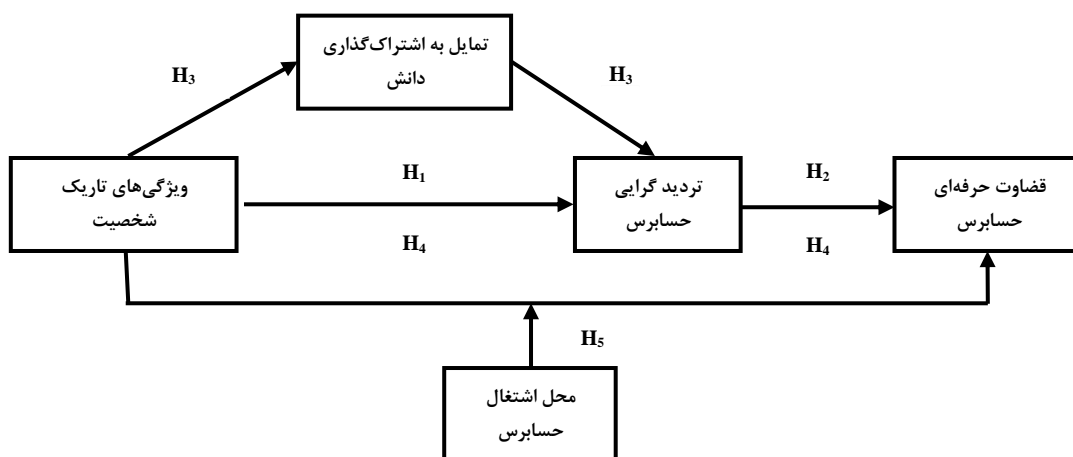
پژوهش‌های اخیر پیرامون حسابداری به‌طور عام، بیشتر متغیرهای کلانی مانند اندازه مؤسسات حسابداری، اندازه سازمان‌ها، حق‌الزحمه حسابداری و عوامل دیگر را بر کیفیت و قضاوت حسابرسان موردبررسی قرار داده‌اند؛ اما در حقیقت، بخش بزرگی از حسابداری، اظهارنظر بر مبنای قضاوت حرفه‌ای است و این ویژگی‌های شخصیت حسابرسان است که باید به‌صورت دقیق‌تری موردبررسی قرار گیرد تا بتوان پیرامون کیفیت حسابداری مطالعات دقیق‌تری انجام داد علاوه بر این تفاوت‌های روان‌شناختی فردی می‌تواند به‌عنوان یک متغیر اثرگذار بر قضاوت حرفه‌ای شناسایی شود (جورج و همکاران، ۲۰۱۹). این پژوهش متغیرهای شخصیتی حسابرسان شامل ویژگی‌های تاریک شخصیت، تردید حرفه‌ای و اشتراک‌گذاری دانش را بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان به‌منظور ارتقای کیفیت حسابداری برای نخستین بار آزمون می‌نماید. یافته‌های این پژوهش می‌تواند دلایل، انگیزه‌ها و محرک‌های رفتاری حسابرسان را فراتر از فرضیه‌های تحقیقات اثباتی ارائه نماید؛ بنابراین، شواهد این پژوهش اهمیت پژوهش‌های رفتاری را در حسابداری و گزارشگری مالی تأیید و موجب بسط مبانی نظری پژوهش‌ها در حوزه ویژگی‌ها و رفتارهای شخصیتی حسابرسان از دیدگاه رفتاری می‌شود.

۳- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع و ماهیت مسأله و اهداف پژوهش، کاربردی می‌باشد؛ و با توجه به روش جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی همبستگی محسوب می‌شود. برای اندازه‌گیری ویژگی‌های تاریک شخصیت از پرسشنامه استاندارد جونز و پولهوز^{۴۴} (۲۰۱۳) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴۱ سوال و سه خرده مقیاس شامل: خودشیفتگی (۱۳ سوال)، جامعه‌ستیزی (۱۵ سوال) و ماکیاولیسم (۱۳ سوال) در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. برای اندازه‌گیری تردید گرای حسابرس از پرسشنامه استاندارد هارت^{۴۵} (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۳۰ سوال و شش بعد شامل: ذهن پرسشگر^{۴۶}، وقفه در قضاوت^{۴۷}، جستجوی دانش^{۴۸}، درک میان فردی^{۴۹}، اعتماد به نفس^{۵۰} و استقلال رای^{۵۱} در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. برای اندازه‌گیری قضاوت حرفه‌ای حسابرس از پرسشنامه استاندارد جمیل^{۵۲} و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۲ سوال در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. برای اندازه‌گیری تمایل کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش، از پرسشنامه استاندارد بوک^{۵۳} و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای دو بعد، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش ضمنی (با سه گویه) و آشکار (با سه گویه)

ساختاری استفاده نمود (کلاین^{۵۵}، ۲۰۱۶). در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر و از ۱۵ بیشتر باشد (بلانچ، ۲۰۰۸). با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه‌های استاندارد که ۹۵ مورد می‌باشد، به ازای هر سوال ۵ نمونه انتخاب گردیده است. در نتیجه حجم نمونه انتخابی ۴۷۵ مورد می‌باشد؛ و جهت افزایش اعتبار پژوهش، تعداد ۵۵۰ پرسشنامه اینترنتی میان حسابرسان به صورت تصادفی توزیع گردید. در نهایت تعداد ۵۱۷ پرسشنامه دریافت و تعداد ۴۹۲ پرسشنامه مبنای تحلیل آماری قرار گرفت. بر اساس مبنای نظری و روش پژوهش بیان شده، مدل مفهوی پژوهش به شکل نمودار (۱) در نظر گرفته شده است.

در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است؛ و برای اندازه‌گیری محل اشتغال حسابرس از سوال دو مؤلفه‌ای محل خدمت (حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی) استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Amos 26 و Spss 22 استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. برای انتخاب نمونه از آنجا که روش‌شناسی مدل‌سازی معادلات ساختاری تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد (بلانچ^{۵۴}، ۲۰۰۸). می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌سازی معادلات



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

(چانگ^{۵۶} و همکاران، ۲۰۰۷؛ آنوگرا^{۵۷} و همکاران، ۲۰۱۴؛ هارت، ۲۰۱۰؛ راجرز، میوباکو و هال^{۵۸}، ۲۰۱۷)

۴-۱- روایی و پایایی متغیرها

برای سنجش روایی از شاخص AVE^{۵۹} استفاده شده است؛ که به وسیله آن همبستگی هر عامل با شاخص‌های آن سنجیده می‌شود. اگر مقدار آن بالای ۰/۵ باشد، مناسب تشخیص داده می‌شود. برای سنجش پایایی از شاخص CR^{۶۰} استفاده شده است. اگر مقدار آن بالای ۰/۷ باشد، مناسب تشخیص داده می‌شود. نتایج روایی و پایایی متغیرهای پژوهش در جدول زیر ارائه می‌گردد.

جدول (۱) روایی و پایایی متغیرها

متغیر	AVE	CR
ویژگی‌های تاریک شخصیت	۰/۷۰۶	۰/۹۲۵
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۶۸۳	۰/۹۴۱
تردید گرایی حسابرس	۰/۸۵۱	۰/۹۱۶
قضاوت حرفه‌ای حسابرس	۰/۵۹۶	۰/۸۶۷

۴- یافته‌های پژوهش

نمونه آماری به دو قسمت شامل حسابرسان شاغل در بخش خصوصی (حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی) و بخش دولتی (حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی) تقسیم شده است. از نمونه انتخابی ۴۶ درصد حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و ۵۴ درصد حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی را شامل می‌شود. از این تعداد ۷۵ درصد مرد و ۲۵ درصد زن می‌باشد. در خصوص ترکیب تحصیلات ۶۶٪ دارای مدرک لیسانس و ۲۳٪ فوق لیسانس و ۱۱٪ دارای مدرک دکترا می‌باشند.

۴-۲- آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. در آزمون فرضیه‌ها، ضریب مسیر بیانگر میزان تأثیر و آماره T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بیانگر معنی داری آن است؛ به گونه‌ای که ضریب مسیر در صورتی معنی‌دار است که آماره T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از -۱/۹۶ باشد. نتایج روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، در حالت استاندارد و معنی‌داری در جداول شماره (۲)، (۳) و (۴) نشان داده شده است.

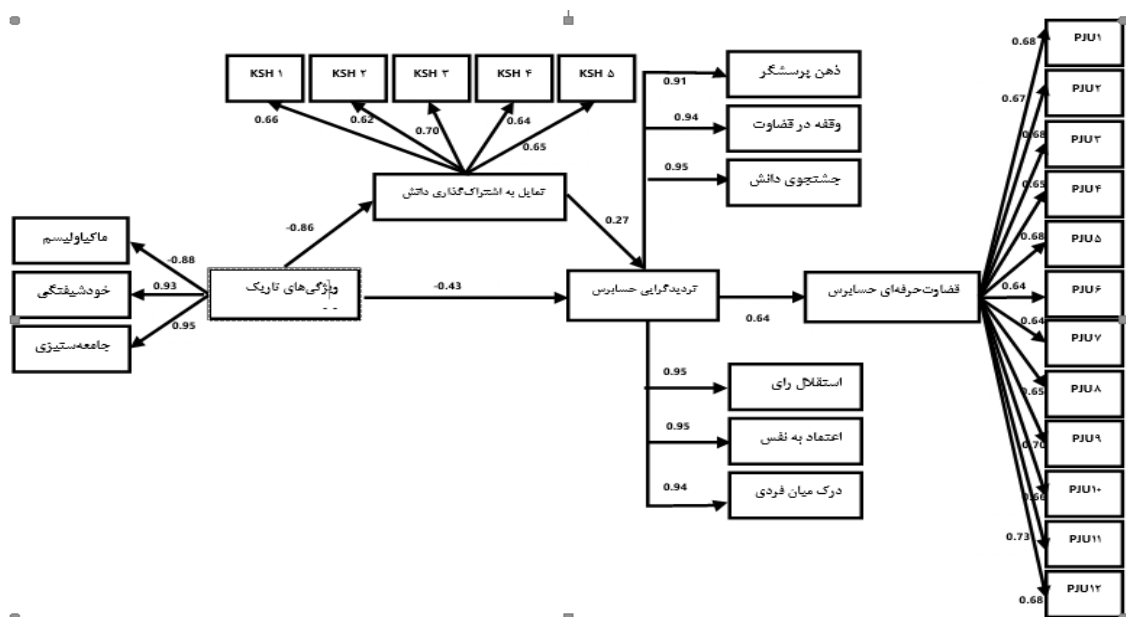
همانطور که در جدول شماره (۲) نشان داده شده است، ویژگی‌های تاریک شخصیت تأثیر منفی (۰/۴۳۳) بر تردید گرای حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در ویژگی‌های تاریک شخصیت، متغیر تردید گرای حسابرسان به میزان (۰/۴۳۳) واحد و مخالف ویژگی‌های تاریک شخصیت تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۴/۲۴۴) می‌باشد که این میزان از مقدار ۱/۹۶- بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه ویژگی‌های تاریک شخصیت بر تردید گرای حسابرسان تأثیر معناداری دارد را نمی‌توان رد کرد.

همچنین در جدول شماره (۲) نشان داده شده است، تردید گرای حسابرسان تأثیر مثبت (۰/۶۴۱) بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در تردید گرای حسابرسان، متغیر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان به میزان (۰/۶۴۱)

واحد و هم‌جهت با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره T-Value برابر با (۱۲/۷۷۵) می‌باشد و از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد؛ بنابراین فرضیه تردید گرای حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معناداری دارد را نمی‌توان رد کرد.

جهت بررسی میانجی بودن متغیر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان، ابتدا مدل را در حضور متغیر میانجی برازش داده شد و سپس با مدلی که متغیر میانجی در آن حضور ندارد مقایسه می‌شود. با توجه به جدول (۳)، رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و تردید گرای حسابرسان در حضور متغیر میانجی همچنان معنادار است؛ و ضریب مسیر استاندارد شده این رابطه نسبت به ضریب مسیر استاندارد شده مدل بدون حضور متغیر میانجی (۰/۰۶) کاهش یافته است؛ لذا متغیر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش یک متغیر میانجی جزئی می‌باشد.

جهت بررسی میانجی بودن متغیر تردید گرای حسابرسان، ابتدا مدل را در حضور متغیر میانجی برازش داده شد. سپس با مدلی که متغیر میانجی در آن حضور ندارد مقایسه می‌شود. با توجه به جدول (۳) رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان در حضور متغیر میانجی همچنان معنی‌دار است و ضریب مسیر استاندارد شده این رابطه نسبت به ضریب مسیر استاندارد شده مدل بدون حضور متغیر میانجی (۰/۳۲) افزایش یافته است. لذا متغیر تردید گرای حسابرسان یک متغیر میانجی جزئی می‌باشد.



شکل (۲): نتایج آزمون فرضیه‌ها در حالت استاندارد

با توجه به جدول (۴) نتایج آزمون تعدیلگری نشان می‌دهد، محل اشتغال حسابرس را نمی‌توان پذیرفت. به عبارتی متغیر محل اشتغال حسابرس نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت، تمایل به اشتراک‌گذاری دانش، تردید گرای و قضاوت حرفه‌ای دارد.

جدول (۲) ضرایب مسیر مدل پژوهش

P	آماره تی	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	شرح
<۰/۰۰۱	-۱۵/۱۳۲	۰/۰۵۶	-۰/۸۵۸	تمایل به اشتراک‌گذاری دانش → ویژگی‌های تاریک شخصیت
<۰/۰۰۱	-۴/۲۴۴	۰/۱۲۶	-۰/۴۳۳	تردید گرای → ویژگی‌های تاریک شخصیت
<۰/۰۰۱	۳/۱۹۱	۰/۱۰۵	۰/۲۶۶	تردید گرای → تمایل به اشتراک‌گذاری دانش
<۰/۰۰۱	۱۲/۷۷۵	۰/۰۴۲	۰/۶۴۱	قضاوت حرفه‌ای → تردید گرای

جدول (۳) ضریب مسیر برای رابطه بین متغیرها با حضور و بدون حضور میانجی

P	آماره تی	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	شرح	مدل
<۰/۰۰۱	-۴/۲۴۴	۰/۱۲۶	-۰/۴۳۳	ویژگی‌های تاریک شخصیت → تردید گرای	با حضور میانجی اشتراک‌گذاری دانش
<۰/۰۰۱	-۸/۳۸۹	۰/۰۷۲	-۰/۴۹۲	ویژگی‌های شخصیتی → تردید گرای	بدون حضور میانجی اشتراک‌گذاری دانش
<۰/۰۰۱	-۴/۵۷۷	۰/۰۷۱	-۰/۳۱۳	ویژگی‌های شخصیتی → قضاوت حرفه‌ای	با حضور میانجی تردید گرای
<۰/۰۰۱	-۱۲/۴۶۴	۰/۰۵۲	-۰/۶۲۷	ویژگی‌های شخصیتی → قضاوت حرفه‌ای	بدون حضور میانجی تردید گرای

جدول (۴) ضرایب مسیر روابط با در نظر گرفتن نقش تعدیلگری محل اشتغال

P	آماره تی	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	ضریب غیر استاندارد	شرح	شماره تعدیلگری
<۰/۰۰۱	-۱۶/۴۶۲	۰/۰۴۲	-۰/۶۹۲	-۰/۶۹۲	ویژگی‌های تاریک شخصیت → تمایل به اشتراک‌گذاری دانش	۱
<۰/۰۰۱	۵/۲۹۷	۰/۰۶۳	۰/۱۶۶	۰/۳۳۴	محل اشتغال → تمایل به اشتراک‌گذاری دانش	
۰/۰۲۷	۲/۴۳۷	۰/۰۶۳	۰/۰۷۲	۰/۱۲۸	اثر تعاملی → تمایل به اشتراک‌گذاری دانش	
<۰/۰۰۱	-۲۱/۴۰۲	۰/۰۳۱	-۰/۶۷۳	-۰/۶۷۳	ویژگی‌های تاریک شخصیت → تردید گرای	۲
<۰/۰۰۱	۱۸/۹۴۳	۰/۰۴۷	۰/۴۴۵	۰/۸۹۳	محل اشتغال → تردید گرای	
۰/۰۳۱	۲/۱۵۹	۰/۰۴۷	۰/۰۶۶	۰/۱۰۲	اثر تعاملی → تردید گرای	
<۰/۰۰۱	-۱۰/۹۰۲	۰/۰۵۰	-۰/۵۴۰	-۰/۵۴۰	ویژگی‌های تاریک شخصیت → قضاوت حرفه‌ای	۳
<۰/۰۰۱	۵/۱۷۰	۰/۰۷۴	۰/۱۹۲	۰/۳۸۴	محل اشتغال → قضاوت حرفه‌ای	
۰/۰۳۶	۲/۲۰۹	۰/۰۷۵	۰/۰۵۹	۰/۱۱۶	اثر تعاملی → قضاوت حرفه‌ای	

جدول (۵) خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه	توضیحات	نتیجه فرضیه
۱	بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و تردید گرای رابطه معنادار و منفی وجود دارد	آماره T-Value برابر با (۴/۲۴۴) می‌باشد که این میزان از مقدار -۱/۹۶ - بیشتر می‌باشد	تایید شد
۲	بین تردید گرای حسابرس و قضاوت حرفه‌ای حسابرس رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد	آماره T-Value برابر با (۱۲/۷۷۵) می‌باشد و از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد	تایید شد
۳	بین ویژگی‌های تاریک شخصیت با تردید گرای حسابرس اشتراک‌گذاری دانش نقش میانجی جزئی دارد	با توجه به جدول (۳) ضریب مسیر استاندارد شده این رابطه نسبت به ضریب مسیر استاندارد شده مدل بدون حضور متغیر	تایید شد

ردیف	فرضیه	توضیحات	نتیجه فرضیه
		میانجی (۰/۰۶) کاهش یافته است؛ لذا متغیر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش یک متغیر میانجی جزئی می‌باشد.	
۴	تردید گزایی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان نقش میانجی جزئی دارد	با توجه به جدول (۳) ضریب مسیر استاندارد شده این رابطه نسبت به ضریب مسیر استاندارد شده مدل بدون حضور متغیر میانجی (۰/۳۲) افزایش یافته است. لذا متغیر تردید گزایی حسابرس یک متغیر میانجی جزئی می‌باشد	تایید شد
۵	متغیر محل اشتغال حسابرس نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت با تردید گزایی حسابرس دارد	سطح معنی‌داری برای آزمون اثر تعاملی بر متغیر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش برابر با (۰/۰۲۷) و تردید گزایی حسابرس برابر با (۰/۰۳۱) و قضاوت حرفه‌ای حسابرس برابر با (۰/۰۳۶) به‌دست آمده است	تایید شد

۳-۴- نتایج برازش الگوی مفهومی پژوهش

پس از آزمون فرضیه‌های پژوهش باید اطمینان نمود که مدل معادلات ساختاری از برازش لازم برخوردار است. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری کل الگو مورد استفاده قرار گیرند. یک محقق باید از معیارهای مختلفی برای قضاوت در مورد برازش

مدل استفاده کند، زیرا شاخص واحدی وجود ندارد که به طور قطعی برای آزمون مدل، مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد (علی‌مرادی، ۱۳۹۶). بر این اساس در جدول (۶) به چند شاخص مهم سنجش برازش الگوی مفهومی در خصوص هر یک از مدل - های معادلات ساختاری پیش گفته که در این پژوهش مورد اندازه‌گیری قرار گرفته، اشاره می‌شود.

جدول (۶) نتایج برازش معادلات ساختاری

شاخص‌های برازش	CMIN/DF	CFT ⁶²	RMSRA ⁶³	GFI ⁶⁴
مقادیر توصیه شده	مقادیر ۰/۹ و بالاتر	مقادیر ۰/۹ و بالاتر	مقدار کمتر از ۰/۸	مقادیر ۰/۹ و بالاتر
مدل مفهومی	۱/۶۸۶	۰/۹۷۱	۰/۰۳۷	۰/۹۰۳
با حضور میانجی اشتراک‌گذاری دانش	۱/۶۸۶	۰/۹۷۱	۰/۰۳۷	۰/۹۰۳
بدون حضور میانجی اشتراک‌گذاری دانش	۱/۲۷۰	۰/۹۹۱	۰/۰۲۳	۰/۹۳۸
با حضور میانجی تردید گزایی حسابرس	۱/۶۸۳	۰/۹۷۱	۰/۰۳۷	۰/۹۰۱
بدون حضور میانجی تردید گزایی حسابرس	۱/۹۳۲	۰/۹۵۶	۰/۰۴۴	۰/۹۱۲
محل اشتغال (متغیر تعدیلگر)	۱/۶۵۲	۰/۹۱۲	۰/۰۳۳	۰/۹۴۳
وضعیت برازش	قابل قبول	قابل قبول	قابل قبول	قابل قبول

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس نقش میانجی تمایل به اشتراک‌گذاری دانش و تردید گزایی حسابرس و نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حسابرس پرداخته شده است. نتایج حاصل نشان می‌دهد، در فرضیه اول، بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و تردید گزایی رابطه معنادار و منفی وجود دارد؛ یعنی با افزایش ویژگی‌های تاریک شخصیت ویژگی‌های تاریک شخصیت، سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرسان کاهش می‌یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام شده توسط اسمیت و همکاران (۲۰۱۷)، احمد نظامی و همکاران (۱۳۹۹) و بلور (۱۳۹۴) مطابقت دارد. حسابرسی که ویژگی‌های تاریک شخصیت مثبت

دارند، می‌توانند موجب بهبود تردید گزایی و عملکرد خود شوند و در نتیجه به ارتقای کیفیت حسابرسی کمک نمایند. در مقابل، حسابرسی که ویژگی‌های تاریک شخصیت منفی دارند، عملکرد و تردید گزایی پایین‌تر از سایر افراد حرفه دارند (جورج و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو، توجه به ویژگی‌های تاریک شخصیت حسابرس و بهبود آن از سوی مؤسسات حسابرسی می‌تواند کیفیت کار آن مؤسسات، در ارائه بهتر خدمات حسابرسی به صاحب‌کار را ارتقاء دهند (هابسون، ۲۰۱۹). در فرضیه دوم بیان گردید، بین تردید گزایی حسابرس و قضاوت حرفه‌ای حسابرس رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط هارت و همکاران (۲۰۰۳)، هارت (۲۰۰۸)، کواداکرز (۲۰۰۹)، نلسون (۲۰۱۰) و آدین فر و

گردد؛ و پیامدهای منفی آن برای افراد حرفه روشن و واضح گردد. شرکای مؤسسات حسابرسی تلاش نمایند تا در هر تیم کاری حداقل یک حسابرس با تردید‌گرایی بالا قرار دهند تا به بهبود قضاوت حرفه‌ای کمک نماید. به تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری و خصوصاً استانداردهای حسابرسی پیشنهاد می‌شود، در تدوین استانداردها، جنبه تردید‌گرایی بیش‌ازپیش لحاظ شود. چراکه بحران‌های مالی که در جوامع رخ داده است، حاکی از این موضوع است که مکتب تردید‌گرایی کم‌رنگ بوده و باید ویژگی تردید‌گرایی به‌طور خاص برای استاندارد اظهارنظر و به‌طور کلی در همه استانداردها لحاظ گردد. سیاست‌گذاران حسابرسی، به‌منظور افزایش کیفیت رسیدگی‌ها، با شناساندن و افزایش آگاهی در خصوص اهمیت مبحث اشتراک‌گذاری دانش در مؤسسات و سازمان حسابرسی، در مدیران و شرکا نگرش مثبتی ایجاد کنند. مدیرانی که هنجارهای انتزاعی حسابرسان و نیروهای پایین‌دستی را شکل می‌دهند. تا زمانی که نگرش مدیران و شرکا به مدیریت و اشتراک‌گذاری دانش مثبت نشود، تمایل در آن‌ها شکل نمی‌گیرد.

منابع فارسی

- * آذین‌فر، کاوه؛ رویایی، رضوانعلی؛ یعقوب نژاد، احمد (۱۳۹۳)، ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۲۲، ص ۶۷-۹۵.
- * امانی، کورش؛ نیکومرام، هاشم؛ بنی مهد، بهمن (۱۳۹۶)، عواطف فردی و تردید حرفه‌ای حسابرسان. فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال پنجم، شماره نهم، ص ۵۳-۳۵.
- * انصاری، مهدیه؛ بنی‌مهد، بهمن؛ حسینی، سید حسین (۱۴۰۰)، رابطه میان ماکیاولیسم و عملکرد شغلی حسابرسان. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۷، بهار ۱۴۰۰، ص ۴۳-۵۸.
- * ایمر، فرشید؛ گرکز، منصور (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین سه-گانه شخصیتی با تصمیم‌گیری فرصت‌طلبانه مدیران مالی در حسابداری. مجله پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، سال دهم، شماره اول، ص ۲۷۳-۳۰۳.
- * بختیاری، عباس؛ حجازی، رضوان؛ جرجزاده، علیرضا (۱۴۰۰)، شناسایی عوامل مؤثر بر ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان در قضاوت حسابرسی. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۷، بهار ۱۴۰۰، ص ۱۴۳-۱۵۸.

همکاران (۱۳۹۳) مطابقت دارد. اگر حسابرسان تردید‌گرایی بیشتری اعمال نمایند، به شناسایی انحراف در فرآیند حسابرسی کمک قابل توجهی می‌شود؛ و باعث انجام قضاوت درست و حرفه-ای توسط حسابرسان می‌گردد (کمدر، ۲۰۱۹). در نتیجه کیفیت و کارایی حسابرسی ارتقاء خواهد یافت. بنابراین تردید‌گرایی در حسابرسی حیاتی است. در فرضیه سوم بیان گردید، در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت با تردید‌گرایی حسابرسان اشتراک‌گذاری دانش نقش میانجی جزئی دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده توسط کارپنتر و همکاران (۲۰۰۲)، خواجویی و کرمانی (۱۳۹۷) و شفر (۲۰۲۰) مطابقت دارد. حسابرسان می‌توانند با اشتراک‌گذاری دانش موجبات افزایش عملکرد حرفه‌ای خود را فراهم نمایند. اشتراک‌گذاری دانش کمک می‌کند، حسابرسان بتوانند از تجربیات سایر حسابرسان استفاده نمایند و خود نیاز به تجربه و تولید دانش نداشته باشند (مونیکا، ۲۰۲۱). به‌این‌ترتیب زمان کمتری برای دستیابی به عملکرد بالاتر اتلاف می‌شود. در فرضیه چهارم بیان گردید، تردید‌گرایی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان نقش میانجی جزئی دارد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده توسط ملاظری و اسماعیلی کیا (۱۳۹۳)، عزیزگرد و ناصری (۱۳۹۶) و جیک (۲۰۲۰) مطابقت دارد. بین ویژگی‌های تاریک شخصیت حسابرسان و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. ویژگی‌های تاریک شخصیت در حسابرسان منجر به کاهش کیفیت قضاوت حسابرسی می‌گردد. این تأثیر منفی را می‌توان با افزایش تردید‌گرایی حسابرسان در فرآیند حسابرسی تا حدودی کاهش داد (جیک، ۲۰۲۰). در فرضیه پنجم بیان گردید که متغیر محل اشتغال حسابرسان نقش تعدیل‌کنندگی در رابطه بین ویژگی‌های تاریک شخصیت با تردید‌گرایی حسابرسان دارد و نتایج حاصل با نتایج پژوهش انجام‌شده توسط حاجیها، زهره (۱۳۸۹) مطابقت دارد. حاجیها، زهره (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان داد بین درک حسابرسان ارشد در دو بخش دولتی و خصوصی حسابرسی تفاوت معناداری وجود دارد.

در آخر با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادها زیر ارائه می‌شود: سازمان و مؤسسات مربوط به‌گزینش، ارزیابی و کنترل کیفیت کار حسابرسان مستقل، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی به افراد حرفه‌ای، اثرات مخرب ویژگی‌های تاریک شخصیت را در وظایف حرفه‌ای به آنان گوشزد نمایند. تا در جریان مضرات این ویژگی-های اجتماعی در عملکرد خود باشند. هم‌چنین توصیه می‌شود، سازمان‌های مربوطه و قوه قضاییه، در ساختار سازمانی خود جایگاه بخش دادگاهی حرفه را قوی‌تر نموده تا خود مانعی برای بروز رفتارهای ناشی از ویژگی‌های تاریک شخصیت نامناسب

- * حاجیان، الناز؛ سردار، سهیلا (۱۳۹۶)، ارائه الگویی برای سنجش عوامل انگیزشی درونی و بیرونی مؤثر در تمایل کارکنان به تسهیم دانش. پژوهش‌نامه پردازش و مدیریت اطلاعات، دوره ۳۲، شماره ۴، ص ۹۳-۱۰۹.
- * حاجیها، زهره (۱۳۸۹)، تفاوت درک حسابرسان ارشد در دو بخش دولتی و خصوصی حسابرسی از ارزیابی ریسک‌های حسابرسی در محیط حسابرسی ایران، پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۲، شماره ۷، پاییز ۱۳۸۹، ص ۱۷۱-۲۰۱.
- * حاجیها، زهره؛ گودرزی، احمد؛ فتاحی، زهرا (۱۳۹۲)، ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال ۶، شماره ۱۹، زمستان ۱۳۹۲، ص ۴۳-۵۹.
- * حسینی، سید حسین؛ بنی مهد، بهمن؛ صفری، زهرا (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای حسابرس بر ارزیابی ریسک تقلب، با توجه به اثر مداخله‌کنندگی مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی. مجله دانش حسابداری، دوره یازدهم، شماره ۲، ص ۷۱-۱۰۵.
- * حسینی، سید حسین و ذکریایی، مهران (۱۳۹۷)، تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای خنثی و سوگی رانه بر پیامدهای شغلی حسابرس، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال چهارم، شماره ۷، ص ۱۰۳-۱۳۴.
- * حسینی، سید حسین، نیکو مرام، هاشم؛ رضایی، علی‌اکبر (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر ابعاد فرهنگی مؤلفه‌های رفتاری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، نشریه علمی حسابداری مدیریت، سال ۱۳، بهار ۱۳۹۹، شماره ۴۴، ص ۵۸-۷۳.
- * حیرانی، فروغ؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ بنی مهد، بهمن؛ رهنمای رود پشته، فریدون (۱۳۹۶)، تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت ویژگی‌های منتخب: (بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم). دانش حسابرسی، سال ۱۷، شماره ۶۷، ص ۹۵-۱۱۴.
- * خواجوی، شکر اله؛ کرمانی، احسان (۱۳۹۸)، بررسی عوامل مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی. دانش حسابرسی سال ۱۹، شماره ۷۵، ص ۸۷-۱۰۴.
- * شفیع، مرتضی؛ ولیان، حسن؛ عبدلی، محمد رضا (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر استعاره سازی ذهنی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب و کیفیت حسابرسی. نشریه حسابداری مدیریت، سال ۱۳، شماره ۴۴، ص ۴۵-۶۷.
- * شهبازی، مجید؛ مهرانی، کاوه (۱۳۹۹)، تدوین مدل قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی دانشگاه تهران، سال ۲۷، شماره ۱، ص ۶۰-۸۶.
- * صفا جو، محسن؛ پور زمانی، زهرا؛ (۱۴۰۰)، تأثیر تردید حرفه‌ای بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان با توجه به نقش میانجی خلاقیت فردی. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۹، پاییز ۱۴۰۰، ص ۳۳۷-۳۴۹.
- * علیمرادی، عباس (۱۳۹۶)، مدل یابی معادلات ساختاری با نرم‌افزار آموس چاپ دوم انتشارات فدک ایستاتیس.
- * مشایخی، بیتا؛ اسکندری، قربان (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و قضاوت حسابرس. دانش حسابرسی، شماره ۱۷، ص ۶۱-۸۰.
- * مرادی، مهدی؛ گرگانی، محمدابراهیم، وهاب آهاری، پگاه (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر تردید حرفه‌ای ناشی از ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های مشتری بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، دانشگاه فردوسی مشهد، شماره ۱، سال ۱۳۹۷، ص ۱-۱۵.
- * ملانظری، مهناز و اسماعیلی کیا، غریبه (۱۳۹۳)، شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی، مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳، ص ۵۰۵-۵۲۶.
- * مؤمنی، منصور؛ قیومی، فعال (۱۳۹۶)، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS انتشارات کتاب نو.
- * نظامی، احمد؛ پور حیدری، امید؛ پاکدامن، مجید (۱۳۹۹)، بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و توافق‌پذیری)، احساسات-تفکر و ریسک‌پذیری بر قضاوت حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی، مجله علمی دانش حسابداری مالی، دوره ۷، شماره ۱، بهار ۱۳۹۹، ص ۱-۲۴.

منابع لاتین

- * Alissa, W. Capkun, V, Jeanjean, T and Suca, N (2021), An Empirical Investigation of the Impact of Audit and Auditor Characteristics on Auditor Performanc. Accounting, Organizations and Society, Forthcoming. ssm.
- * Arbuckle, J. 2010. Full information estimation in the presence of incomplete datd. In G. A. Marcoulides and R. E. Schumacker (Eds.), Advanced structural equation modeling, Journal of Personality and Social Psychology 95(1): 111-127.
- * Avelino, B. C. and G. A. Lima. 2014. A influência do narcisismo no ambiente acadêmico: aspectos relacionados à desonestidade European Management Journal 35(1): 102-115.

- deliver better audits? *Contemporary Accounting Research* 36(3): 1373-1416.
- * Kamder, B. R. 2019. Personal Characteristics and Quality of Audit Work: Study on Regional Internal Audit Bodies in Indonesia, *Advances in Experimental Social Psychology* 36:119-197.
 - * Kline, R. B. 2016. Principles and Practice of Structural Equation Modeling, *Iranian Journal of Management Studies* 5 (2):115-144.
 - * Kremer, H. I. Villamor, and H.Aguinis. 2019. Innovation leadership: Bestpractice recommendations for promoting employee creativity, voice and knowledge sharing. *Business Horizons* 62(1): 65-74.
 - * Monika, C. T. Floyd, N. T. Jenkins, and S. M. Soltis. 2021. The ties that bind: Knowledge-seeking networks and auditor job performance. *Advances in Accounting Behavioral Research* 24(1):29-49
 - * Olsen, C. and A. Gold. 2018. Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting Literature* 41: 127-141.
 - * Serenko, A. and N. Bontis.2016. Negotiate, reciprocate, or cooperate? The impact of exchange modes on inter-employee knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management* 20(4): 687-712.
 - * Szabó, Z. P. Czibor, A. Restás, P. & Bereczkei, T. (2021). "The Darkest of all" The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, 134, 352-356
 - * Wang, C. and Q. Hu. 2018. Knowledge sharing in supply chain networks: Effects of collaborative innovation activities and capability on innovation performance. *Journal of Business Ethics* 105: 139-149
 - * Baughman, H. M. P. K. Jonason, M. Lyons, and P. A. Vernon. 2014. Liar liar pants on fire: Cheater strategies linked to the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, *Journal of Accounting and Auditing* 71(2): 35-38.
 - * Blunch, N. 2008. Introduction to structural equation modeling using SPSS and AMOS, London, Sage Publications Ltd pp: 156-182
 - * Church, B.W. N.T. Dai, X. Kuang, and X. Liu. 2019. The role of auditor narcissism in auditor-client negotiations: Evidence from China. *Contemporary Accounting Research* forthcoming:243-261
 - * Cohen, J. R. D. W. Dalton, and N. L. Harp. 2017. Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes. *Accounting, Organizations and Society* 62:1-20.
 - * Delia, D. 2020. Elevating Professional Reasoning in Auditing. *Psycho-Professional Factors Affecting Auditor's Professional Judgement and Skepticism*, *Journal of Accounting and Auditing: Research and Practice* 20(2):46-80.
 - * Demir, S. 2020. An Examination of Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgments. *Accounting, Organizations and Society* 66: 14-28.
 - * Delio, I. C. and C. Sergio. 2020. Knowledge sharing and innovation: A systematic review, 52.-. Available at <https://ssrn.com/abstract=2581157>
 - * Goldman, N. M. Harris, and T.C. Omer. 2019. Does task-specific knowledge improve audit quality: Evidence from audits of income tax accounts. *Behavioral research in accounting* 22(2): 27-49.
 - * Harding, N. M. Azim, R. Jidin, and J. Muir. 2016. A consideration of literature on trust and distrust as they relate to auditor professional skepticism. *Australian Accounting Review* 78 (26): 243-254.
 - * Harding, N. and K. Trotman. 2017. The effect of partner communications of fraud likelihood and skeptical orientation on auditors' professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 36 (2): 111-131.
 - * Harrison, A. J. Summers, and B. Mennecke. 2018. The effects of the Dark Triad on unethical behavior. *Journal of Business Ethics* 153 (1): 53-77.
 - * Hasson, B. and W.R. Knechel. 2019. Getting from skeptical judgment to skeptical action: A field study of auditor behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* 95(4): 933-943.
 - * Hobson, J.L. M. T. Stern, and A. F. Zimbelman. 2019. The benefit of mean auditors: The influence of social interaction and the Dark Triad on unjustified auditor trust. *Contemporary Accounting Research* (in press: <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12511>).
 - * Jayson, V. H. 2020. An Examination of the Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgment. *Accounting and Business Research* 27(1): 41-50.
 - * Jessen L. H. and M. T. Stern. 2018. The Benefit of Mean Auditors: The Influence of Social Interaction and the Dark Triad on Unjustified Auditor Trust. *Journal of Personality and Individual Differences* 138:157-162
 - * Kallunki, J. J. P. Kallunki, L. Niemi, and H. Nilsson. 2019. IQ and audit quality: Do smarter auditors

یادداشت‌ها:

- 1- Olsen & Gold
- 2- Kamder
- 3- Hasson
- 4- Demir
- 5- Harding
- 6- Cohen & Harp
- 7- Olsen & Gold
- 8- Jayson
- 9- Hobson
- 10- Individual variables
- 11- Psychological variables
- 12- Organizational variables
- 13- Church
- 14- Tendency to share knowledge
- 15- Skepticism
- 16- Professional judgment
- 17- Place of employment
- 18- Avelino & Lima
- 19- Jessen
- 20- Narcissism
- 21- Baughman
- 22- Delia
- 23- audit quality
- 24- Harrison
- 25- Machiavellianism
- 26- Anti-socialism
- 27- Questioning mind
- 28- Harding & Trotman
- 29- Monika
- 30- Delio & Sergio
- 31- Kallunki
- 32- Strombeck
- 33- Alyssa

- 34- Zsabu
- 35- Shefer
- 36- Fejer
- 37- Brazil
- 38- Pan
- 39- Chow
- 40- Nolder & Kadus
- 41- Smith
- 42- Carpenter
- 43- Neutral and biased professional skepticism
- 44- Jones & Pulhouse
- 45- Hart
- 46- Questioning mind
- 47- Interruption in judgment
- 48- Knowledge search
- 49- Interpersonal understanding
- 50- Self Confidence
- 51- Independence of votes
- 52- Jamileh
- 53- Bock
- 54- Blunch
- 55- Kline
- 56- Chung
- 57- Anugrah
- 58- Rodgers, Mubako & Hall
- 59- Average Variance Extracted
- 60- Composite Reliability
- 61- Comparative Fit Index
- 62- Root Mean Square Error of Approximation
- 63- Goodness of Fit Index



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 12/ No. 46/ Summer 2023

The effect of dark personality traits and the tendency of auditors to share knowledge on their skepticism and professional judgment: Considering the moderating role of the auditor's place of employment

Hadi Javadi

PhD student in Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
Koord1365@yahoo.com

Seyyed Hossein Hosseini

Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.
Corresponding Author
Hosseini.Hosseini@kia.ac.ir

Bahram Hemmati

(Ph.D.) Assistant Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
Email Address: Hemmati_b@yahoo.com

Azam Shokri

Assistant Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
Email Address: Azam.shokri@yahoo.com

Abstract

Examining the side role of the components affecting the auditor's skepticism and judgment, not just their direct relationship, provides a more appropriate context for a comprehensive analysis of the dimensions of audit quality improvement. The purpose of this study is to investigate the mediating role of knowledge sharing tendency on auditors' skepticism and judgment and to analyze the difference in results according to the auditor's place of employment. The necessary information for this research has been collected through a questionnaire. The sample includes 492 questionnaires completed by auditors working in auditing firms, members of the Society of Certified Public Accountants of Iran and the Auditing Organization in 1399. The results showed that there is a negative and significant relationship between dark personality traits and auditing professional judgment. Knowledge sharing and skepticism play a minor mediating role in this relationship; And the auditor's place of employment has a minor adjusting role; And its effectiveness in auditors working in the auditing organization is more than auditors working in auditing firms that are members of the Iranian Society of Certified Public Accountants.

Keywords: Dark personality traits, tendency to share knowledge, skepticism, professional judgment.

