

تبیین خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان بر اساس ابعاد شخصیتی

احمد نظامی

دانشجوی دکترای حسابداری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
Nezami.a@pnu.ac.ir

امید پورحیدری

استاد حسابداری، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول)
opourheidari@uk.ac.ir

مجید پاکدامن

استادیار روانشناسی، واحد قائنات، دانشگاه آزاد اسلامی، قائنات، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۸

چکیده

در این پژوهش به بررسی نقش ابعاد شخصیتی در خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان پرداخته می‌شود. وجدان، سازگاری، شخصیت احساسی-متفکر و ریسک‌پذیری بعنوان ویژگی‌های شخصیتی ارتباط آن با خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان مورد بررسی قرار گرفته است.

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده، توصیفی همبستگی است. جامعه‌آماري پژوهش شامل حساب‌رسان مشغول به کار در رده‌های حساب‌رس ارشد و بالاتر در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی بود که از نمونه در دسترس تعداد ۳۸۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی داده‌ها، ضریب همبستگی و تحلیل مسیر استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین وجدان کاری و خودکارآمدی حرفه‌ای ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. با وجود ارتباط مثبت و معنادار سازگاری رویکردی، اما سازگاری اجتنابی ارتباط معکوس و معناداری با خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان دارد. ویژگی شخصیت متفکر (در مقابل احساسی) ارتباط معنادار و مستقیم با خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان داشت. علاوه بر این بین ریسک‌پذیری نامعین ارتباط معنادار و معکوسی با خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان وجود دارد.

این یافته‌ها بر این دلالت دارد که ویژگی‌های شخصیتی، نقش مهمی در خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان دارد. برای ارزیابی خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌رسان نیاز است تا ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد ارزیابی قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، وجدان، سازگاری، شخصیت احساسی-متفکر، ریسک‌پذیری، خودکارآمدی حرفه‌ای.

۱- مقدمه

خودکارآمدی حسابرسان و در نهایت بهبود عملکرد آنها بگذارند، موجب گردید تا پژوهشی با این موضوع نگارش شود. انتظار داریم نتایج این پژوهش بتواند موجبات بسط و توسعه ادبیات و مبانی نظری در حوزه روانشناختی و اثرات آن در بهبود عملکرد حسابرسان گردد و علاوه بر این نتایج پژوهش با هدف ارتقای عملکرد حسابرسان توسط جامعه حسابداران رسمی و تدوین کنندگان استاندارد در این حوزه مورد استفاده قرار گیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خودکارآمدی حرفه‌ای

مفهوم خودکارآمدی یکی از مفاهیم عمده‌ی در نظریه شناختی - اجتماعی آلبرت باندورا است که بیان می‌نماید افراد با باورهای قوی به توانایی‌های خود نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف تلاش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند. در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر صورت می‌گیرد. نظریه شناختی - اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است (پاجاریس^۴، ۲۰۰۲). باندورا (۱۹۹۷) بر این باور است که کسانی که احساس کارآمدی بالاتری دارند، تلاش بیشتری برای انجام کار صرف می‌کنند و هنگام مواجهه با مشکلات، استوار و مستحکم‌اند و به تلاش خود برای انجام وظیفه ادامه می‌دهند (بزدان شناس، ۱۳۹۶). افراد با باورهای کارآمدی بالا از انگیزه شغلی و امیدواری بالاتری برخوردار بوده و در مقابل مشکلات تحمل بیشتری از خود نشان می‌دهند. به عبارتی، استقامت در انجام دادن تکلیف، سطح عملکردی بالا و متناسب با تواناییها، جستجوی موفقیت‌های جدید، توانایی مسئله‌گشایی، ترسیدن از شکست، انتخاب هدف‌های بالاتر، تعهد و پایداری در رسیدن به آنها و تسلط بر خود زمانی که عقب‌نشینی لازم است، از ویژگیهای افراد خودکارآمد است. همچنین خودکارآمدی افراد را قادر می‌سازد تا بر افکار، احساسات و اعمال خود کنترل داشته باشند (متقی، ۱۳۹۷).

خودکارآمدی با توجه به اینکه فرد انگیزه انجام فعالیت در جهت دستیابی به موفقیت رو داراست باور به خودکارآمدی از یک طرف بر فعالیت‌هایی که فرد انجام می‌دهد و از طرف دیگر بر نتیجه عملکرد وی تاثیر گذار می‌باشد (سوانبرگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). در زمینه خودکارآمدی و تاثیر آن بر عملکرد افراد شامل عملکرد شغلی می‌توان عنوان نمود افرادی که خودکارآمدی بالاتری دارند عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. اینگونه افراد

افراد دارای قابلیت‌های شناختی خاصی هستند که آنها را قادر می‌سازد پردازنده‌های فعالی از اطلاعات باشند. مطابق با این تئوری پیش‌بینی می‌شود که اعتقادات افراد نسبت به توانایی‌های آنها جهت انجام فعالیتی معین، آنها را به دنبال یافتن یا اجتناب از کار بر می‌انگیزاند (باندورا^۱، ۱۹۸۶). این باور به توانایی شناختی به عنوان خودکارآمدی شناخته می‌شود. در واقع باورهای خودکارآمدی گونه‌ای از خودارزیابی در مورد شایستگی - ها است که باورهای فرد در مورد این توانایی، او را در سازماندهی فعالیت‌هایش برای رسیدن به هدف‌هایش کمک می‌کند (نریمانی و همکاران، ۱۳۹۳؛ نریمانی و وحیدی، ۱۳۹۲؛ علایی خرابیم و همکاران، ۱۳۹۱). سطح عملکرد شغلی ممکن است تا حدی ناشی از تفاوت در خودکارآمدی باشد. افراد با خودکارآمدی بالا تلاش کافی به خرج می‌دهند، و هنگامی که به خوبی اجرا شود، نتایج موفقیت آمیزی را ایجاد می‌کند (استایکوف و لوتانس، ۱۹۹۸). افراد با پایایی از خودکارآمدی، بیشتر احتمال دارد که وظایف چالش برانگیز را بر عهده بگیرند که بر مهارت‌ها و دانش آنها تاثیر می‌گذارد و عملکرد کارهای بعدی شان را بهبود می‌بخشد. بنابراین، افراد با خودکارآمدی بالا بیشتر احتمال دارد که در تلاش برای انجام کار و در انجام این کار موفق عمل کنند (فیلیس و گللی، ۱۹۹۷).

مطابق نظریه شناختی-اجتماعی (بندورا، ۲۰۰۴) باور خودکارآمدی، اساس و مایه فعالیت انسان است و هدایت‌کننده زندگی افراد است. تمام کارکردهای روان‌شناسی متأثر از انتظارات خودکارآمدی است. باور خودکارآمدی تعیین‌کننده تصمیمات کلیدی در هر فعالیت است. خودکارآمدی نقش محوری در حالت‌های هیجانی و سلامت روان افراد دارد. افراد با خودکارآمدی قوی، استقامت و پشتکار بیشتری دارند اضطراب و افسردگی کمتری دارند و موفقیت‌های بیشتری کسب می‌کنند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶).

تئوری شناختی-اجتماعی توسعه شغلی^۲ یک مدل توضیحی از سه فرآیند مستقل و در عین حال بهم پیوسته از تصمیمات مربوط به شغل ارائه می‌دهد که در آن به روابط متقابل ویژگی-های شخصیتی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی اشاره شده است (لنت^۳ و همکاران، ۱۹۹۴). در زمینه حسابرسی، اعتقاد حسابرسان مبنی بر توانایی انجام وظیفه، نیاز به داشتن اطمینان از توانایی شناختی برای انجام وظیفه دارد. عدم وجود پژوهش کافی در حوزه شناسایی ابعاد شخصیتی و تاثیر آن که می‌تواند بر

^۴ - Pajares

^۵ - Svanberg

^۱ - Bandura

^۲ - The Social Cognitive Theory of Career Development

^۳ - Lent

مطالعات قبلی نشان می دهد که سطح بالاتر خودکارآمدی موجبات ایجاد انگیزه درونی قوی تر حسابرس در به کارگیری تمام تلاش خود برای انجام قضاوت حرفه حسابرسی خواهد گردید که نشان می دهد هرچه خودکارآمدی حسابرسان در انجام وظایف حسابرسی بالاتر باشد قضاوت حسابرسی بهبود خواهد یافت (آتماجا و سوکارتها^۵، ۲۰۲۱).

انتظار می رود حسابرسان خودکارآمد که در سخت ترین شرایط به دنبال دستیابی به اهداف حرفه حسابرسی هستند، تعهد حرفه ای بالاتری در انجام وظایف حسابرسی داشته باشند. خودکارآمدی عاملی تعیین کننده در ارتباط با مقاومت حسابرس در مواجهه با چالش ها و موانع فراروی فرایند حسابرسی می باشد که به باور حسابرس نسبت به مهارت و توانایی های خود در انجام موفقیت آمیز آن منجر می گردد (دجاندنگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۸).

ابعاد شخصیتی و خودکارآمدی حرفه ای

تاثیر ویژگی های شخصیتی بر رفتار و شناخت، موجب بروز پیامدهای رفتاری، شناختی و یا غیر شناختی می شود که این ارتباط، از طریق خودکارآمدی می تواند صورت گیرد (باسول^۷، ۲۰۱۰). خودکارآمدی یکی از ابعاد شخصیتی و باور درونی می باشد که بر طرز تفکر نحوه رویارویی با مشکلات سلامت هیجانی و در تصمیم گیری و مقابله با فشار روانی تاثیر می گذارد. افراد با خودکارآمدی بالا مسائل و اهداف چالش برانگیز را با علم به اینکه توانایی و مهارت انجام آن را دارند انتخاب می نمایند و نسبت به انجام آن تعهد دارند و باوجود موانع و مشکلات فرارو به فعالیت خود ادامه می دهند. (سالامی و اوگندوکن^۸، ۲۰۰۹) در پژوهشی شی^۹ و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند خودکارآمدی در تنظیم عواطف با ابعاد شخصیت شامل برونگرایی، ثبات هیجانی، سازگاری و وجدان ارتباط مثبت و معناداری دارد. هارتمن و بتز^{۱۰} (۲۰۰۷) در پژوهشی با موضوع ارتباط بین ویژگی های روانشناختی و خودکارآمدی به این نتیجه رسیدند که وجدان، برونگرایی و گشودگی در برابر تجربه با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری دارد در حالی که سازگاری با خودکارآمدی ارتباط معناداری نداشت.

در حالی که ابعاد مختلف شخصیت افراد می تواند عواملی تعیین کننده در قضاوت باشد، سطح خود کارآمدی افراد، ممکن است در کنار این عوامل، سطح قضاوت حسابداری و حسابرسی

به توانایی خود در انجام امور اعتماد دارند و با تمرکز بر چگونگی انجام هر چه بهتر فعالیت احتمال موفقیت خود را افزایش می دهند و در برابر موانع و مشکلات احتمالی مقاومت می نمایند. در حالی که افراد با خودکارآمدی پایین با تمرکز بر مشکلات و موانع، کاهش انگیزه و کاهش تلاش در نهایت تسلیم شدن در برابر مشکلات را انتخاب خواهند کرد. اهمیت خودکارآمدی در بسیاری از زمینه های رفتاری گزارش شده و شواهدی وجود دارد که تاثیر مثبت خودکارآمدی بر عملکرد شغلی و سایر پیامدهای مطلوب خودکارآمدی را نشان می دهد (سواری و همکاران، ۱۳۹۶).

خودکارآمدی یکی از ابعاد شخصیتی است که نقش مهمی در توسعه حرفه ای حسابرسان بازی می کند زیرا باورهای خودکارآمدی بر عملکرد حرفه ای حسابرسان تاثیر می گذارد و باعث می شود سطح بینش و ادراک فردی نسبت به ویژگی های تخصصی و الزامات محتوایی اخلاقی در این حرفه افزایش یابد (عفیفا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵؛ سلیمی و همکاران، ۱۳۹۹). خودکارآمدی در حسابرس ایجاد نوعی شناخت درونی از ویژگی ها و توانمندی های فردی به منظور ارتقای سطح ارائه خدمات مشاوره ای و اظهارنظرهای تخصصی در حسابرسی که باعث می شود فرد ضمن درک بهتر استانداردهای رفتاری و تخصصی از شغل خود بیشتر لذت ببرد (جی^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). خودکارآمدی حسابرس تاثیر متقابلی بر انگیزش و رفتار حرفه ای حسابرس می گذارد و سطح بالای خودکارآمدی موجبات افزایش مشارکت حسابرس در وظایف و مسئولیت های شغلی را ایجاد می نماید (اکبری و همکاران، ۱۳۹۵). اسکندر^۳ و همکاران (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیده اند که حسابرسان به خودکارآمدی بالاتر در انجام وظایف حسابرسی تلاش بیشتری خواهند کرد. سانوسی^۴ و همکاران (۲۰۱۸) خودکارآمدی را یک ساختار انگیزشی میدانند که بر انتخاب فردی فعالیت ها سطوح موفقیت پایداری و عملکرد در زمینه های مختلف تاثیر گذار می باشد. افراد با سطح خودکارآمدی بالا به احتمال زیاد فعالیت های چالش برانگیز را انجام می دهند که می تواند تجربه مهارت و دانش آنها را بهبود بخشد و بر قضاوت حرفه ای حسابرسان اثر مثبتی داشته باشد. در فرایند حسابرسی خودکارآمدی موجبات تلاش های بیشتر به ویژه تلاش شناختی را فراهم می نماید که منجر به بهبود قضاوت حسابرس خواهد گردید.

⁶- Djaddang

⁷- Basol

⁸- Salami & Ogundokun

⁹- Shi

¹⁰- Hartman & Betz

¹ - Afifah

² - Ji

³ - Iskandar

⁴ - Sanusi

⁵- Atmaja and Sukartha

بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.

وجدان با کنترل تکانه‌ها و خویشتن داری، بااراده و مصمم بودن، برنامه ریزی در کارها و گرایش به موفقیت ارتباط دارد. خرده مقیاس‌های این عامل شایستگی و کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، خویشتن داری و دوراندیشی است (کاستا و مک کارا^۲، ۱۹۹۲). توصیف برای وظیفه‌شناسی مفهوم اراده است. فرد با وجدان، هدفمند، بااراده و مصمم است. دقت، خوش‌قولی، قابلیت اعتماد، تلاش برای موفقیت و گشودگی یا منضبط بودن از دیگر ویژگی‌های این افراد می‌تواند باشد (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). وجدان و مسئولیت‌پذیری ارتباط مثبت و معنادار و روان رنجوری رابطه ای منفی و معنادار با خودکارآمدی نشان می‌دهد (هارتمن و بتز^۳، ۲۰۰۷). شی^۴ و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند خودکارآمدی با ویژگی‌های شخصیتی شامل برون‌گرایی، ثبات هیجانی، توافق‌پذیری، وظیفه شناسی و گشودگی، رابطه مثبت و معنادار دارد و می‌تواند در تنظیم عواطف نقش داشته باشد. نتایج پژوهش میرخانی و همکاران (۱۳۹۳) رابطه مثبت و معنادار خودکارآمدی با وجدان و مسئولیت‌پذیری را نشان داد. نتایج تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که وظیفه شناسی در فعال کردن انتظارات از خودکارآمدی نقش دارد. علاوه بر این، خودکارآمدی نشان دهنده مکانیسمی است که از طریق آن تمایلات عمومی به سمت وظیفه شناسی خود را نشان می‌دهد.

توافق‌پذیری جریانی است که در آن فرد برای وفق دادن خود با فشارهای درونی و ملزومات بیرونی تلاش و کوشش به خرج می‌دهد (رید و ویکتور^۵، ۲۰۰۴). خودکارآمدی می‌تواند عامل اثرگذاری در سازگار شدن افراد باشد و توانایی افراد برای پیش بینی موثر راه حل مسئله و استراتژی مقابله با تغییرات را در برگیرد. خودکارآمدی به باورهای افراد در مور کفایت‌شان به این که در یک کار تا چه اندازه‌ای موفق هستند اشاره دارد (ساتیسی^۶ و همکاران، ۲۰۱۳؛ لای^۷، ۲۰۱۴؛ سانتوس^۸ و همکاران، ۲۰۱۴). پژوهش‌های قبلی حاکی از ارتباط خودکارآمدی با سازگاری افراد بوده است (گاجدزیک^۹، ۲۰۰۵؛ تورکی و ماجد^{۱۰}، ۲۰۱۲؛ چمرز^{۱۱} و همکاران، ۲۰۰۱؛ لای^۷، ۲۰۱۴؛ یوسف، ۲۰۱۱؛ یوسف و

را تحت تأثیر قرار دهد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸). خودکارآمدی اعتقادی است که فرد می‌تواند بر یک موقعیت مسلط شود و نتیجه مثبتی ایجاد کند.

مطالعات قبلی نشان می‌دهند که عوامل شناختی مانند خودکارآمدی می‌تواند بر رابطه صفات شخصیت و عملکرد موفقیت‌آمیز فرد تاثیرگذار باشند و از اثرهای منفی روان رنجورخویی در کاهش موفقیت فرد بکاهند. میزان باورهای خودکارآمدی فرد موجب خوشبینی/ بدبینی، خودتوانمندی یا خود ناتوانسازی وی می‌شود (بندورا، ۲۰۱۲). خودکارآمدی مفهومی است که به واسطه آن تجربیات، توانایی و تفکر افراد در یک مسیر ادغام می‌شوند (بندورا، ۱۹۷۷). یکی از پیشایندهای تأثیرگذار بر خودکارآمدی، ویژگی‌های شخصیتی است. (فوسه و همکاران، ۲۰۱۵).

اصلی‌ترین ویژگی‌های شخصیتی که به نظر می‌رسد خودکارآمدی بهتری را پیش بینی می‌کنند. سطوح بالاتر توافق-پذیری (دلگادو رودریگز و همکاران، ۲۰۱۸؛ حیات و همکاران، ۲۰۲۰؛ متئو و پورتو، ۲۰۱۶)، وظیفه شناسی، ثبات عاطفی (براون و گالی، ۲۰۱۶)، گشودگی به تجربه (عبود و همکاران، ۲۰۲۰؛ حیات و همکاران، ۲۰۲۰)، و برون‌گرایی (دلگادو رودریگز و همکاران، ۲۰۱۸؛ متئو و پورتو، ۲۰۱۶). مطالعات نشان داده اند که تمام ویژگی‌های شخصیتی به طور قابل توجهی در ایجاد و توسعه خودکارآمدی (ابستروپ و همکاران، ۲۰۱۱؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۴) داشته است (دومینگز و بزنا^۱، ۲۰۲۱).

رفتار انسان تنها در کنترل محیط نیست بلکه فرایندهای شناختی نقش مهمی در رفتار آدمی دارند. عملکرد و یادگیری انسان متأثر از گرایش‌های شناختی، عاطفی و احساسات، انتظارات، باورها و ارزش‌هاست. انسان موجودی فعال است و بر رویدادهای زندگی خود اثر می‌گذارد. انسان تحت تأثیر عوامل روانشناختی است و به طور فعال در انگیزه‌ها و رفتار خود اثر دارد (محسن زاده و همکاران، ۱۳۹۷). ویژگی‌های روانشناختی می‌تواند موجب ایجاد انگیزه و باور در انجام یک عمل یا مهارت خاصی گردد. لذا هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد که بر مبنای آن فرضیه اصلی پژوهش به شرح زیر تدوین گردید:

7- Lai

8- Santos

9- Gajdzik

10- Turki & Majeed

11- Chemers

1 - Domínguez & Bezanilla

2 - Casta & Mc cara

3- Hartman & Betz

4- Shi

5- Reed- victor

6- Satici

ناداراجا^۱، ۲۰۱۰؛ کارتیس^۲ و همکاران، ۲۰۱۴؛ محمدی فر و همکاران، ۱۳۹۵)

تحقیقات نشان داده است که حسابرسان در طی فرآیند حسابرسی، واکنشهای احساسی گوناگونی نسبت به صاحبکار (به عنوان مثال حس خوشبینی نسبت به صاحبکار) یا هر یک از عناصر مربوط به محیط کاری (مانند حس نگرانی نسبت به افراد و پرسنل مسئول صاحبکار) نشان می‌دهند که این امر، در ادامه سبب خطا در قضاوت حرفه‌ای وی می‌شود. همچنین، حالات روانی حسابرس (مانند حس بدی نسبت به آب و هوا) نیز همچون احساسات وی، چنین پیامدی را خواهد داشت (رجبعلی زاده، ۱۳۹۵). یکی از اصلی‌ترین بنیانگذاران مربوط به تاثیرگذاری احساسات و حالات روانی بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری در علم روانشناسی، زاژونک^۳، (۱۹۸۰)، بر این عقیده است که واکنش‌های احساسی نسبت به عوامل بیرونی و محرک‌ها، به طور خودکار و ناخودآگاه در برخوردهای ابتدایی با عوامل مربوطه رخ می‌دهند و پس از این مرحله، فرآیند پردازش اطلاعات و قضاوت را شکل می‌دهند. بر اساس تحقیق وی، تمامی مفاهیم و ادراکات، درگیر احساسات و حالات روانی هستند. حسابرسان در طی فرآیند حسابرسی، سطوح متفاوتی از حس تمایل و خوش بینی به صاحبکار و پرسنل وی را تجربه می‌نمایند. نتایج تحقیقات روان شناسی حاکی از تاثیر احساسات بر روی قضاوت‌های حسابرس می‌باشد (فینوکین^۴ و همکاران، ۲۰۰۰). چنانچه افراد حالات روانی مثبت داشته باشند، ممکن است اطلاعات مثبت-تر (یعنی اطلاعات مربوط به کاهش ریسک و کاهش رخداد تقلب) را در حین قضاوت حرفه‌ای به کار بندند و در ادامه کار نیز تمایل به حفظ این حالات در حوزه‌های دیگر و در مواجهه با سایرین داشته باشند (یوسفی شارمی و بنی مهد، ۱۳۹۸). خودکارآمدی به قابلیت‌های شناختی فرد در عمل اشاره دارد و باورهای خودکارآمدی تعیین کننده چگونگی احساس و فکر افراد هستند و باعث ایجاد انگیزه و رفتار در افراد می‌شوند (تورکی و ماجد، ۲۰۱۲؛ لای، ۲۰۱۴). ساینسی و بیرستیکر^۵ (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیدند که حالت روانی منفی (در مقابل مثبت) حسابرسان، با عملکرد حسابرسان ارتباط معناداری دارد و می‌تواند بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان موثر باشد.

مطالعات در حوزه شخصیت نشان می‌دهد روان‌رنجور خوبی با خودکارآمدی رابطه منفی و برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با خودکارآمدی رابطه مثبت دارد (کاپرارا^۶ و همکاران، ۲۰۱۱). در اکثر مطالعات فراتحلیلی، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجور خوبی

اصلی‌ترین پیش‌بینی کننده خودکارآمدی بوده است (بندورا، ۲۰۱۲). کاپرارا و همکاران (۲۰۱۱) دریافته‌اند که خودکارآمدی عامل میانجی در پیش‌بینی عملکرد افراد در رابطه با صفات وظیفه‌شناسی و گشودگی است. از طرفی پژوهش‌ها اثر عوامل شناختی مانند خودکارآمدی را بر صفات شخصیت نیز نشان می‌دهند. بدین ترتیب عوامل شناختی می‌توانند تاثیرهای این صفات را در حوزه‌های مختلف از جمله انگیزش و عملکرد تحت تاثیر قرار دهند (میرخانی و همکاران، ۱۳۹۳).

سرانجه و همکاران (۱۳۹۳) به این نتیجه رسیدند که روان-نژندگرایی با خودکارآمدی تحصیلی رابطه منفی دارد؛ ولی برون‌گرایی، گشودگی در تجربه و وظیفه‌گرایی با خودکارآمدی تحصیلی رابطه مثبت دارند. باعزت و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که هیجان‌پذیری و توافق‌پذیری با خودکارآمدی تحصیلی رابطه معنی‌دار ندارد؛ ولی ویژگیهای شخصیتی برون‌گرایی، گشودگی در تجربه و وظیفه‌گرایی با خودکارآمدی تحصیلی رابطه مثبت دارند. در پژوهش شمس و امیریان‌زاده (۱۳۹۶) مشخص شد که ویژگیهای شخصیتی روان‌نژندگرایی و وظیفه-گرایی قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی است. رستمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که گشودگی در تجربه با خودکارآمدی رابطه معنی‌دار ندارد ولی رابطه مسئولیت‌پذیری با خودکارآمدی مثبت است. در نتیجه ابعاد شخصیتی به عنوان عامل مهم جدانشدنی از شخصیت فرد در محیط سازمانی تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی وی می‌باشد و خودکارآمدی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم می‌تواند تحت تأثیر این ویژگی‌ها باشد، لذا در این پژوهش به بررسی مهم‌ترین ابعاد شخصیت (شامل وجدان، توافق‌پذیری، تفکر-احساس و ریسک‌پذیری) با خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان می‌پردازیم.

فرضیه فرعی اول: بین وجدان (مسئولیت‌پذیری) و خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین توافق‌پذیری (سازگاری) و خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین تیپ شخصیتی احساسی در مقابل متفکر (منطقی) و خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین ریسک‌پذیری و خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.

⁴- Finucane

⁵- Cianci & Bierstaker

⁶- Caprara

¹- Yusoff & Nadarajah

²- Curtis

³- Zajonc

پیشینه پژوهش

رحمانی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش درونی با خودکارآمدی اعضای هیئت علمی جهاد دانشگاهی پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ابعاد شخصیت و انگیزش درونی با خودکارآمدی ارتباط دارد ارتباط بین روان رنجور خوبی با خودکارآمدی منفی و معنادار سایر ویژگی‌های شخصیتی شامل برونگرایی انعطاف پذیری سازگاری و مسئولیت پذیری مثبت و معنادار می‌باشد.

حسینی و میرشرف‌الدین (۱۳۹۵) به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان پرداختند. یافته‌ها نشان دادند که خودکارآمدی تحصیلی با ویژگی‌های شخصیتی روان نژندگرایی رابطه منفی و معنادار دارد، اما با ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن رابطه مثبت و معنادار دارد. ویژگی‌های روان نژندی دارای قدرت پیش بینی منفی و با وجدان بودن دارای قدرت پیش بینی مثبت برای خودکارآمدی تحصیلی هستند.

رجبعلی زاده (۱۳۹۵)، به بررسی تاثیر احساسات و حالت روانی حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسی پرداخت، نتایج تحقیق او نشان داد، تجربه و احساسات و حالات روانی مثبت و به خصوص منفی حسابرسان، می‌تواند سبب سوگیری آنان و نهایتاً تاثیر سوء بر قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری شود.

شمسی و امیریان‌زاده (۱۳۹۶) به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مهارت اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد بین خودکارآمدی با مهارت اجتماعی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد ویژگی‌های شخصیتی روان رنجورگرا و وظیفه شناسی قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی می‌باشند.

شمسی و امیریان زاده (۱۳۹۶) به بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مهارت اجتماعی پرداختند. نتایج نشان دادند که بین خودکارآمدی با مهارت اجتماعی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. ویژگی‌های شخصیتی روان رنجورگرا و مسئولیت‌پذیری قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی می‌باشند. بنابراین، خودکارآمدی در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و مهارت اجتماعی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

محمدزاده و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با خودکارآمدی پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر ارتباط معنادار بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با خودکارآمدی کارکنان می‌باشد بنابراین ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدا نشدنی در محیط سازمانی انسان تاثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حد زیادی تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی وی می‌باشد خودکارآمدی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تاثیر این ویژگی‌ها می‌باشد.

قربانی و خرمایی (۱۳۹۷) به تبیین اثر شخصیت و خودکارآمدی مقابل پرداختن یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد با توجه به اینکه عوامل شخصیتی دارای ثبات نسبی هستند و خودکارآمدی مقابله قابل آموزش است با تاکید بر آموزش خودکارآمدی مقابله و بسترسازی محیط و طراحی بسته‌های آموزشی طوری برنامه‌ریزی شود که افراد با ویژگی‌های شخصیتی گوناگون بتوانند با تقویت خودکارآمدی مقابله در مسیر شکوفایی خردمندی گام بردارند.

دهاقین و حجازی (۱۳۹۸) به تحلیلی بر رابطه بین خودکارآمدی، خود تنظیمی و ۵ عامل بزرگ شخصیت با یادگیری پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که در یادگیری دانش آموزان توجه به عواملی از قبیل خودکارآمدی خود تنظیمی و صفات شخصیتی حائز اهمیت است. و می‌توان به آموزش این توانایی‌ها احتمال تحقق غایت‌های پرورشی را افزایش داد.

پورسید و خرمایی (۱۳۹۸) به بررسی پژوهشی با موضوع تبیین خودکارآمدی تحصیلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با واسطه‌گری استرس تحصیلی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از ارتباط مستقیم سازگاری و گشودگی به تجربه با خودکارآمدی دارد. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد که استرس تحصیلی نقش واسطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی شامل مسئولیت‌پذیری گشودگی به تجربه و روان نژند گرایی با خودکارآمدی دارد. در مجموع می‌توان بیان نمود که ویژگی‌های شخصیتی با کاهش استرس تحصیلی در مواجهه با مسائل استرس‌زا و افزایش خودکارآمدی منجر می‌شود.

پورسید و و پورسید (۱۳۹۸) به موضوع تبیین قدردانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با واسطه‌گری خودکارآمدی تحصیلی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از این است که ابعاد شخصیت شامل توافق‌پذیری، برونگرایی و گشودگی به تجربه به طور مستقیم و همچنین وظیفه‌شناسی، گشودگی به تجربه و روان‌گرایی به طور غیر مستقیم با واسطه‌گری خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی قدردانی شدند نتیجه آنکه ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری وظیفه‌گرایی برونگرایی و گشودگی به تجربه دانش آموزان را در برخورد با مسائل تحصیلی خودکارآمدی تر می‌نماید.

نظامی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی وجدان و توافق‌پذیری احساسات تفکر و ریسک‌پذیری بر قضاوت حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد توافق‌پذیری رو یکردی موجبات کاهش و توافق‌پذیری اجتنابی بهبود کیفیت قضاوت حسابرسان می‌گردد همچنین حسابرسان با تیپ

روخمانیا^۱ (۲۰۱۳) تاثیر حالات مثبت و منفی بر قضاوت حرفه ای حسابرس را بررسی کردند. نتایج به دست آمده از تحقیق او نشان داد حسابرسان دارای عواطف مثبت، قضاوت های اخلاقی را با سطوح اخلاقی مختلفی نسبت به حسابرسان دارای عواطف منفی انجام می دهند. هم چنین حسابرسان دارای عواطف مثبت، قضاوت های اخلاقی را با سطح اخلاقی مشابهی با حسابرسان دارای عواطف منفی انجام می دهند.

آمبیل و نورنها^۲ (۲۰۱۶) به بررسی ارتباط بین ویژگیهای شخصیتی با خودکارآمدی حرفه ای پرداختند. نتایج نشان داد که برونگرایی، توافق پذیری و باوجدان بودن پیش بینی کننده اصلی خودکارآمدی حرفه ای بودند. برونگرایی و باوجدان بودن عوامل شخصیتی بود که افراد با سطح پایین و بالا از خودکارآمدی را بهتر تشخیص می دهد.

چن^۳ و همکاران (۲۰۱۷) به تأثیر احساسات و عواطف مدیر بر پیش بینی سود تأکید کردند. نتایج تحقیق آن ها نشان داد عواطف مثبت در مدیران باعث می شود که نسبت به عملکرد آتی شرکت خوش بین باشند و سود آتی شرکت را رقم بالایی برآورد کنند.

استرومبک^۴ و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند ویژگی های مثبت روان شناسی افراد منجر به اتخاذ تصمیمات مالی مثبت و خوب می شود. آن ها نشان دادند افرادی که از خویشتن داری بالایی برخوردار هستند، رفتار مالی بهتری دارند و معمولاً در رابطه با موضوعات مالی، نگرانی از آینده ندارند.

یانگ^۵ و همکاران (۲۰۱۷) تاثیر هوش هیجانی بر قضاوت حرفه ای حسابرس را بررسی کردند. در این مطالعه آن ها هوش هیجانی را به عنوان عاملی کلیدی در برخورد با احساسات و فشارهای وارده بر حسابرسی بررسی کرده اند. نتایج به دست آمده از تحقیق آن ها نشان داد هوش هیجانی به عنوان متغیری تعدیل کننده به طور موثر بر گرایش حسابرسان تاثیر دارد.

سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) خودکارآمدی را یک ساختار انگیزشی میدانند که بر انتخاب فردی فعالیت ها سطوح موفقیت پایداری و عملکرد در زمینه های مختلف تاثیر گذار می باشد. افراد با سطح خودکارآمدی بالا به احتمال زیاد فعالیت های چالش برانگیز را انجام می دهند که می تواند تجربه مهارت و دانش آنها را بهبود بخشد و بر قضاوت حرفه ای حسابرسان اثر مثبتی داشته باشد. در فرایند حسابرسی خودکارآمدی موجبات تلاش های بیشتر به ویژه تلاش شناختی را فراهم می نماید که منجر به بهبود قضاوت حسابرس خواهد گردید.

شخصیتی متفکر در مقابل احساسی قضاوت حرفه ای تری دارند ریسک پذیری نتیجه مدار موجب کاهش و ریسک پذیری نامعین موجب بهبود کیفیت قضاوت حرفه ای حسابرسان می شود علاوه بر این تمام ابعاد شخصیت به جز وجدان با واسطه خودکارآمدی حرفه ای بر قضاوت حسابرسان تاثیر معناداری دارد.

نعمتی کشتلی (۱۴۰۰) به بررسی تاثیر ایدئولوژی اخلاقی بر خودکارآمدی حسابرسان پرداخت جامعه آماری این تحقیق حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی جامعه حسابداران رسمی در سال ۱۴۰۰ می باشد. نتایج پژوهش نشان داد که ایدئولوژی اخلاقی طبق الگوی فورسیت بر خودکارآمدی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد همچنین ایدئولوژی اخلاقی آرمان گرایی تاثیر مثبت و معنادار و ایدئولوژی اخلاقی نسبی گرایی تاثیر منفی و معناداری بر خودکارآمدی حسابرسان دارد.

احمدی و همکاران (۱۴۰۱) به شناسایی و ارائه چارچوب عوامل موثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در محیط کار پرداختند در این پژوهش عوامل سازمانی عوامل شغلی عوامل فردی و عوامل اجتماعی و ارتباط آن با خودکارآمدی مورد بررسی قرار گرفت نتایج پژوهش حاکی از این است که توجه به عوامل سازمانی شغلی فردی و اجتماعی می تواند زمینه لازم برای افزایش خودکارآمدی کارکنان فراهم آورد.

کمالی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تاثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی گری سرسختی ذهنی حسابداران پرداختند هدف این پژوهش طراحی مدلی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی با نقش میانجی گری سرسختی ذهنی حساب دارد انجام شده است. نتایج پژوهش حاکی از این حاکی از آن است که خودکارآمدی از طریق سرسختی ذهنی بر عملکرد شغلی حسابداران تاثیر مثبت دارد. بنابراین با توجه به متغیرهای مثبت روانشناختی خودکارآمدی و سرسختی ذهنی حسابداران می تواند باعث بروز پاسخ های رفتاری مناسب و کاهش فشار روانی در آن ها شده و در نتیجه کیفیت کار و عملکرد آنها بهبود یابد.

علیپور و همکاران (۱۴۰۲) به پیش بینی خودکارآمدی تحصیلی بر اساس ویژگی های شخصیت تاریک (ماکیاولی، خودشیفتگی و جامعه ستیزی) پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد جامعه ستیزی و ماکیاولی با خودکارآمدی تحصیلی دانشجویان ارتباط منفی و معنادار دارد. همچنین این مطالعه نشان داد ویژگی های ماکیاولی و جامعه ستیزی با نقش منفی و بهزیستی معنوی با نقش مثبت بر خودکارآمدی تاثیر گذار است.

^۴- Str'omb'ack

^۵- Yang

^۱ - Rokhmania

^۲- Ambiel and Noronha

^۳- Chen

هدف بنیادی - کاربردی و از نظر جمع آوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی به شمار می‌رود.

با توجه به اهداف تحقیق در این تحقیق جامعه آماری تحقیق حسابرسانی است که در سطح کل کشور در حوزه حسابرسی فعالیت می‌نمایند. با توجه به اینکه هدف تحقیق خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان است، جامعه آماری تحقیق را از افرادی که در این حوزه بصورت حرفه‌ای فعالیت می‌نمایند انتخاب کردیم بصورتی که جامعه آماری تحقیق ما حسابرسان با رتبه حسابرسان ارشد به بالا هستند. جامعه آماری ما از کل ارکان یک موسسه حسابرسی شامل شریک، مدیر، سرپرست ارشد، سرپرست و حسابرسان ارشد می‌باشند که لزوماً همه آنها حسابداری رسمی نیستند. در این تحقیق این افراد از موسسات حسابرسی انتخاب می‌شوند که عضو جامعه حسابداری رسمی ایران باشند. به علت گستردگی حجم جامعه آماری و وجود برخی ناهماهنگی‌ها میان اعضاء جامعه از نمونه‌گیری استفاده کردیم. صرفنظر از روشهای آماری مورد استفاده، در صورتی که نمونه نماینده واقعی جامعه نباشد، پیش‌بینی دقیق و صحیح در مورد پارامترهای جامعه امکان نخواهد داشت.

از فرمول کوکران برای برآورد حجم نمونه در جامعه نامحدود استفاده شده است:

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2}$$

که در آن :

Z: برابر ۱.۹۶ ؛ p=q=0.5 ؛ d: مقدار اشتباه مجاز (مقدار خطا) که در این تحقیق ۰/۰۵ می‌باشد.

با توجه به فرمول کوکران مقدار نمونه در جامعه نامحدود ۳۸۴ نفر برآورد می‌گردد.

روش نمونه‌گیری در این تحقیق استفاده از نمونه در دسترس می‌باشد که اطلاعات لازم از طریق توزیع پرسشنامه هم بصورت فیزیکی در بین حسابرسان موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی در استان‌های تهران، اصفهان، خراسان، کرمان، شیراز و سیستان و بلوچستان و هم از طریق اشتراک گذاری پرسشنامه در فضای الکترونیکی در بین اعضای جامعه آماری انجام گردید. با تلاش و اختصاص زمان زیاد نزدیک به ۸ ماه در نهایت تعداد ۳۸۰ پرسشنامه درست و کامل جمع آوری گردید. همچنین تعداد ۱۰ پرسشنامه هم بدلیل ناقص بودن اطلاعات حذف گردید. میانگین سنی گروه نمونه تقریباً ۳۶.۵ سال می‌باشد و حداقل سن آزمودنی ۲۴ سال و حداکثر سن آزمودنی ۶۴ سال می‌باشد. میانگین سابقه خدمت اعضای گروه آزمودنی تقریباً ۱۰ سال و حداقل سابقه آزمودنی ۴ سال و

آتماجا و سوکارته^۱ (۲۰۲۱) به بررسی تاثیر خودکارآمدی، تردید حرفه‌ای و جنسیت حسابرسان بر قضاوت حسابرسان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که هرچه قدر خودکارآمدی و تردید حرفه‌ای حسابرسان بیشتر باشد کیفیت قضاوت حسابرسان بالاتر خواهد بود و خودکارآمدی، تردید و جنسیت حسابرسان ارتباط مثبت و معناداری با قضاوت حسابرسان داشته است.

کایادی^۲ و همکاران (۲۰۲۱) به بررسی تاثیر صلاحیت حسابرسان و خودکارآمدی بر قضاوت حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که صلاحیت و شایستگی و خودکارآمدی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری روی قضاوت حسابرسان دارد. داشتن صلاحیت حرفه‌ای برای حسابرسان الزامی است که شامل تحصیلات در زمینه حسابداری و حسابرسی و همچنین تجربه کاری و آموزش حرفه‌ای مستمر می‌باشد.

شایسته شجاعی و پور زمانی (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی اثر رفتار اخلاقی و هویت اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان با تاکید بر تعارض نقش، خودکارآمدی و حساسیت‌های اخلاقی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رفتار اخلاقی و هویت اجتماعی اثر معناداری بر عملکرد شغلی حسابرسان دارد علاوه بر این خودکارآمدی و حساسیت‌های اخلاقی ارتباط مثبت و معنادار و تعارض نقش ارتباط معکوس و معناداری با عملکرد شغلی حسابرسان دارد.

سارا لال و پاپویترا (۲۰۲۲) به بررسی ارتباط بین شخصیت خودکارآمدی و رضایت از زندگی پرداختند یافته‌های پژوهش نشان داد بین رضایت از زندگی و ابعاد وظیفه‌شناسی و برونگرایی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد بین رضایت از زندگی و روان رنجوری ارتباط منفی وجود دارد. خودکارآمدی با رضایت از زندگی و ابعاد شخصیتی (شامل مسئولیت پذیری برونگرایی توافق پذیری و انعطاف پذیری) ارتباط مثبت و معناداری دارد. شخصیت و خودکارآمدی نقش اساسی در رضایت از زندگی فرد دارد با استفاده از مداخلات مناسب می‌تواند به بهبود زندگی فرد کمک کند.

روش‌شناسی پژوهش

متغیرهای این پژوهش شامل خودکارآمدی حرفه‌ای و ویژگیهای شخصیتی (شامل: مسئولیت‌پذیری، سازگاری یا انعطاف‌پذیری، بعد تفکر یا احساسی و ریسک‌پذیری) اندازه‌گیری و سپس رابطه همبستگی آنها مورد بررسی تا ارتباط خودکارآمدی حرفه‌ای و ابعاد شخصیتی مشخص گردد. بنابراین پژوهش حاضر از نظر

² - Cayhadi

¹ - Atmaja & Sukartha

کل سوالات به دست می آید که نمره بالاتر نشان دهنده خودکارآمدی بالاتر خواهد بود. سوالات پرسشنامه متناسب با وظایف حسابرسی و محیط کاری آنان طراحی گردیده است. نوآوری این پژوهش در طراحی پرسشنامه برای خودکارآمدی در حرفه حسابرسی می باشد که برای اولین بار صورت می گیرد و می تواند در پژوهش های آتی مورد استفاده قرار گیرد.

باتوجه با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۳۷. مشخص می گردد پایایی سوالات خودکارآمدی مطلوب است و تایید می گردد. همچنین بارهای عاملی برای این متغیر از ۰.۵۲۶ تا ۰.۸۳۳ در نوسان است. بیشترین بار عاملی به سوال ۷ و کمترین بار عاملی به سوال ۱۹ اختصاص یافت.

برای سنجش وجدان (مسئولیت پذیری) و سازگاری (مسئولیت پذیری) بعنوان دو مورد از ویژگی های شخصیتی از پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو استفاده گردیده است. برای سنجش بعد متفکر-احساسی از پرسشنامه شخصیتی مایرز-بریگز استفاده گردیده است. در پرسشنامه مایرز-بریگز منطقی یا احساسی بودن شیوه تصمیم گیری افراد را نشان می دهد. شیوه فکر کردن برای اخذ تصمیم های مختلف از طریق قرار گرفتن در گروه منطقی ها یا احساسی ها در تست شخصیت شناسی مایرز-بریگز مشخص می شود. برای سنجش ریسک پذیری با الگوگیری از پرسشنامه راسل و با استفاده از نظرات متخصصین پرسشنامه ای با ۱۸ سوال طراحی و استفاده گردید. باتوجه با ضریب آلفای کرونباخ مشخص می گردد پایایی سوالات ابعاد شخصیتی مطلوب است و تایید می گردد.

حداکثر سابقه آزمودنی ۳۵ سال می باشد. میانگین سابقه خدمت اعضای گروه آزمودنی تقریباً ۱۰ سال و حداقل سابقه آزمودنی ۴ سال و حداکثر سابقه آزمودنی ۳۵ سال می باشد. از بین اعضای گروه آزمودنی، ۶۵.۵٪ را مردها و مابقی را خانم ها تشکیل می دهند. بیش از ۶۵٪ از گروه آزمودنی دارای تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد و دکتری) در رشته حسابداری و حسابرسی هستند و اعضای آزمودنی دارای مدرک حداقل کارشناسی هستند.

در این پژوهش ارتباط خودکارآمدی حرفه ای با ویژگی های شخصیتی مورد بررسی قرار گرفته است. در مورد ویژگی های شخصیتی، ابعاد مختلف شخصیت در تحقیقات و پرسشنامه های متفاوت، مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت. با مشورت با اساتید و متخصصین حوزه روانشناسی و حسابرسی، در نهایت مهم ترین ویژگی های شخصیتی احتمالی موثر بر خودکارآمدی حرفه ای حسابرسان شامل وجدان و مسئولیت پذیری، سازگاری (توافق-پذیری)، تفکر-احساس و ریسک پذیری برای آزمون انتخاب گردید.

در این تحقیق برای اندازه گیری خودکارآمدی حرفه ای حسابرس از پرسشنامه محقق ساخته و با الگوگیری از پرسشنامه خودکارآمدی باندورا و پرسشنامه خودکارآمدی شغلی (JSEQ) توسط ریگز و نایت در سال ۱۹۹۴ توسط محققین و با مشورت با اساتید این حوزه طراحی گردید. پرسشنامه خودکارآمدی شامل ۲۰ سوال می باشد که در قالب طیف لیکرت ۵ درجه ای برحسب ۱ تا ۵ (کاملاً موافقم نمره ۵ و کاملاً مخالفم نمره ۱) نمره گذاری شده است. نمره کل هر آزمودنی از مجموع نمره آن در

خرده مقیاس	تعداد سوالات	تعداد آزمودنی	ضریب آلفای کرونباخ	واریانس تبیین شده
خودکارآمدی حرفه ای	۲۰ سوال	۳۸۰ نفر	۰.۹۳۷	۴۶/۲

خرده مقیاس	تعداد سوالات	تعداد آزمودنی	ضریب آلفای کرونباخ	واریانس تبیین شده
مسئولیت پذیری	۱۲ سوال	۳۸۰ نفر	۰.۸۳	۳۱/۸
سازگاری	۱۱ سوال	۳۸۰ نفر	۰.۶۷۶	۲۵/۹۵
احساسی-متفکر	۲۱ سوال	۳۸۰ نفر	۰.۸۲۹	۴۲/۳۵
ریسک پذیری	۱۷ سوال	۳۸۰ نفر	۰.۹۱۱	۵۴/۱

یافته های پژوهش

در این تحقیق برای بررسی فرضیه های تحقیق از تحلیل مسیر و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردیده و با استفاده از نرم افزارهای Spss و Amos تحلیل ها انجام گردید. با توجه به نتایج تحلیل عاملی اکتشافی، توافق پذیری به دو عامل توافق پذیر

رویکردی و توافق پذیر اجتنابی تقسیم گردیده که مولفه اول بر جنبه های مثبت (ترجیح همکاری بر رقابت، ملاحظه کاری، بکارگیری ماهرانه دیگران و رعایت ادب در مقابل دیگران) تاکید دارد و ما آن را سازگاری رویکردی نام گذاری کردیم. مولفه دوم بر اجتناب از جنبه های منفی (خودخواهی، سرسختی و بی انعطافی، سرد و حسابگر، بگو و مگو با اطرافیان و...) تاکید دارد

کردیم. مولفه دوم بر ریسک در وضعیت‌های مبهم و نامعین (ریسک وضعیت مبهم، تصمیم‌گیری بر اساس اطلاعات ناقص، ریسک در وضعیت ناآشنا، ریسک با وجود مخالفت دیگران و...) تاکید دارد و ما آن را ریسک نامعین نام‌گذاری کردیم. در ابتدا نرمال بودن متغیرهای وابسته پژوهش با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش به شرح زیر می‌باشد. همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود سطح معنی‌داری مشاهده شده بیشتر از ۰/۰۵ است بنابراین متغیرهای وابسته پژوهش نرمال هستند (لازم به ذکر است متغیرهای فوق با استفاده از نرم افزار لیزرل نرمال شده اند). نتایج ضریب همبستگی (جدول ۳) نشان می‌دهند خودکارآمدی با متغیرهای مسئولیت‌پذیری، توافق‌پذیر رویکردی، احساسی درون فردی و احساسی بیرون فردی رابطه مثبت معنی دار و با توافق‌پذیر اجتنابی، ریسک‌پذیر نتیجه‌مدار و ریسک‌پذیر نامعین رابطه منفی معنی دار دارد

و ما آن را سازگاری اجتنابی نام‌گذاری کردیم. بعد احساسی در مقابل متفکر(منطقی) به دو عامل احساس-تفکر درون فردی و احساس-تفکر بین فردی تقسیم گردیده که مولفه اول بر احساس-تفکر که ذاتا در درون هر فرد وجود دارد(نرم در مقابل سخت، احساسات در مقابل منطق، قلب در مقابل عقل، موافقت در مقابل سوال کردن و...) تاکید دارد و ما آن را احساس-تفکر درون فردی نام‌گذاری کردیم. مولفه دوم بر احساس-تفکر در ارتباط و تعامل با دیگران (دلسوزی در مقابل دوراندیشی، تحلیل در مقابل همدردی، توجه به احساسات در مقابل حقوق دیگران، انتقادی در مقابل غیرانتقادی) تاکید دارد و ما آن را احساس-تفکر بین فردی نام‌گذاری کردیم. ریسک‌پذیری به دو عامل ریسک نتیجه‌مدار و ریسک نامعین تقسیم گردیده که مولفه اول بر ریسکی که در مقابل نتیجه معقول صورت می‌گیرد و با توجه به نتایجی که در بردارد توجه می‌گردد(خطر بر حسب جذابیت، نتایج و خطر، خطر برای کسب نتایج بهتر، ریسک برای سود بالاتر و...) تاکید دارد و ما آن را ریسک نتیجه‌مدار نام‌گذاری

جدول ۱: نتایج آزمون توزیع متغیرهای مورد مطالعه پژوهش

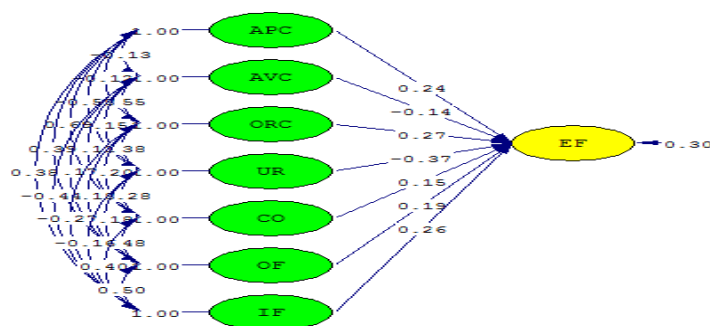
متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
مسئولیت‌پذیری	۴۸/۷۶	۵/۶۵	-۰/۶۱	۰/۷۴	۲۹/۰۰	۶۰/۰۰
توافق‌پذیر رویکردی	۲۴/۰۱	۳/۳۷	-۰/۴۰	۰/۰۶	۱۴/۰۰	۳۰/۰۰
توافق‌پذیر اجتنابی	۱۵/۷۴	۴/۹۲	-۰/۴۷	-۰/۶۹	۵/۰۰	۲۴/۰۰
توافق‌پذیر	۴۲/۰۸	۵/۸۰	-۰/۰۸	-۰/۵۳	۲۷/۰۰	۵۴/۰۰
احساسی درون فردی	۵/۲۸	۲/۸۸	-۰/۰۷	-۰/۸۰	۰/۰۰	۱۰/۰۰
احساسی بیرون فردی	۷/۸۸	۲/۶۳	-۱/۱۰	۱/۱۲	۰/۰۰	۱۱/۰۰
احساسی	۱۴/۷۰	۴/۷۱	-۰/۳۴	۰/۲۶	۱/۰۰	۲۳/۰۰
ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار	۳۲/۹۱	۸/۰۵	-۰/۴۳	-۰/۴۰	۱۴/۰۰	۵۰/۰۰
ریسک‌پذیری نامعین	۱۸/۶۳	۶/۲۰	-۰/۰۷	-۰/۸۵	۷/۰۰	۳۲/۰۰
ریسک‌پذیری	۵۴/۰۶	۱۲/۱۶	-۰/۵۸	۰/۰۲	۲۲/۰۰	۷۹/۰۰
ویژگی‌های شخصیتی	۱۵۹/۶۰	۱۴/۵۷	-۰/۳۷	۰/۲۸	۱۰۲/۰۰	۱۹۸/۰۰
خودکارآمدی حرفه ای	۷۷/۳۲	۱۲/۵۲	-۰/۳۳	-۰/۲۰	۴۰/۰۰	۱۰۰/۰۰
قضاوت حرفه ای	۹۰/۱۳	۱۵/۲۷	۰/۱۹	۰/۰۴	۴۷/۰۰	۱۳۲/۰۰

جدول ۲: نتایج آزمون توزیع متغیرهای ملاک در پژوهش حاضر

متغیرهای پژوهش	تعداد نمونه آماری	آماره	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
قضاوت حرفه ای	۳۸۰	۰/۰۳	۰/۲۰	نرمال است.
خودکارآمدی حسابرسان	۳۸۰	۰/۰۴	۰/۲۰	نرمال است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

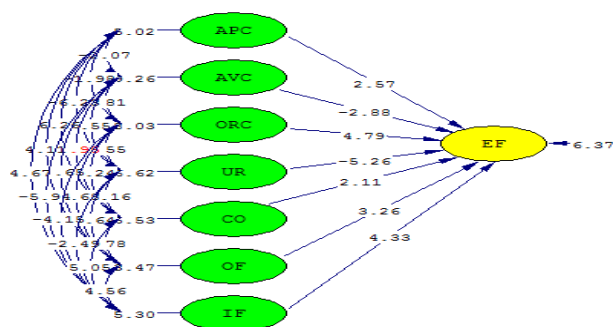
خودکارآمدی حرفه ای	ریسک پذیری نامعین	ریسک پذیری نتیجه مدار	احساسی برون فردی	احساسی درون فردی	توافق پذیر اجتنابی	توافق پذیر رویکردی	با وجدان	
							۱	مسئولیت پذیری
						۱	۰/۴۹**	توافق پذیر رویکردی
					۱	-۰/۰۹	-۰/۱۷**	توافق پذیر اجتنابی
				۱	-۰/۴۰**	۰/۲۸**	۰/۳۷**	احساسی درون فردی
			۱	۰/۳۹**	-۰/۱۸**	۰/۳۴**	۰/۴۰**	احساسی برون فردی
		۱	-۰/۱۷**	-۰/۲۶**	۰/۵۰**	-۰/۱۱**	-۰/۲۵**	ریسک پذیری نتیجه مدار
	۱	۰/۴۱**	-۰/۲۰**	-۰/۱۷**	۰/۱۲**	-۰/۴۵**	-۰/۲۲**	ریسک پذیری نامعین
۱	-۰/۴۷**	-۰/۱۷**	۰/۴۸**	۰/۴۶**	-۰/۲۹**	۰/۵۶**	۰/۴۹**	خودکارآمدی حرفه ای
۷۷/۳۲	۱۸/۶۳	۳۲/۹۱	۷/۸۸	۵/۲۸	۱۵/۷۴	۲۴/۰۱	۴۸/۷۶	میانگین
۱۲/۵۲	۶/۲۰	۸/۰۵	۲/۶۳	۲/۸۸	۴/۹۲	۳/۳۷	۵/۶۵	انحراف معیار



Chi-Square=8726.64, df=2908, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

شکل ۱: الگوی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر خودکارآمدی حرفه‌ای (ضرایب استاندارد)

راهنمای شکل ۱: EF: خودکارآمدی حرفه‌ای؛ APC: توافق پذیر رویکردی؛ AVC: توافق پذیر اجتنابی؛ ORC: ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار؛ UR: ریسک‌پذیری نامعین؛ CO: مسئولیت‌پذیری؛ OF: احساسی برون فردی و IF: احساسی درون فردی



Chi-Square=8726.64, df=2908, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

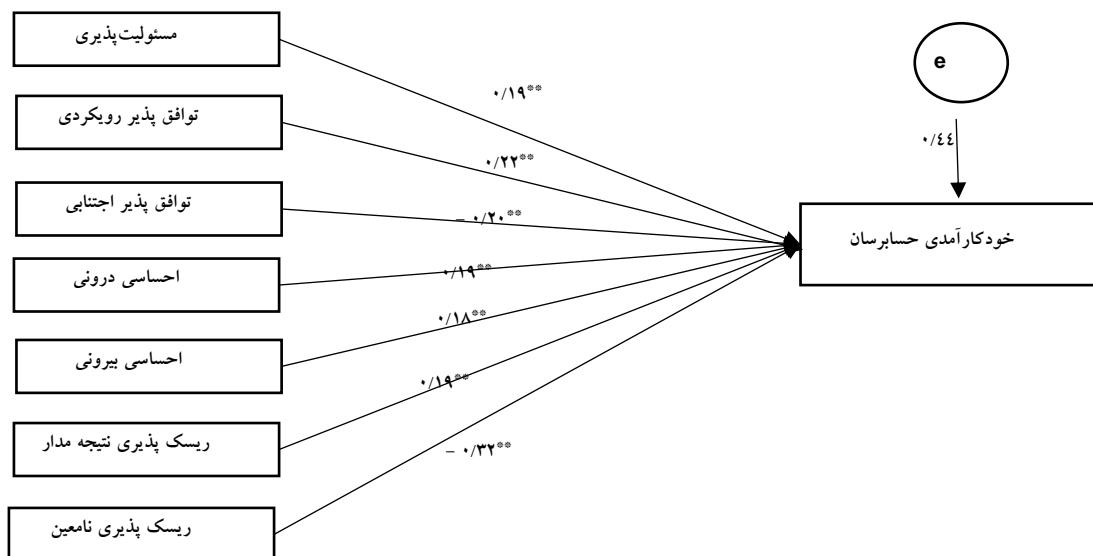
شکل ۲: الگوی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر خودکارآمدی حرفه‌ای (ضرایب t)

راهنمای شکل ۲: EF: خودکارآمدی حرفه‌ای؛ APC: توافق پذیر رویکردی؛ AVC: توافق پذیر اجتنابی؛ ORC: ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار؛ UR: ریسک‌پذیری نامعین؛ CO: مسئولیت‌پذیری؛ OF: احساسی برون فردی و IF: احساسی درون فردی

اثر مستقیم متغیرهای نهفته برون‌زا یعنی توافق‌پذیر رویکردی، توافق‌پذیر اجتنابی، ریسک‌پذیر نتیجه‌مدار، ریسک‌پذیر نامعین، مسئولیت‌پذیری، احساسی درون‌فردی و احساسی برون‌فردی بر متغیر نهفته درون‌زای وابسته یا خودکارآمدی حرفه‌ای به ترتیب برابر ۲/۵۷، ۲/۸۸، ۴/۷۹، ۵/۲۶، ۲/۱۱، ۳/۲۶، ۴/۳۳ بدست آمد که از لحاظ آماری معنی‌دار بود ($P < 0/01$).

نتایج شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری (۰/۷۳)، RMSEA: ۳/۰۰، X^2/df : ۰/۸۷، IFI: ۰/۸۷، CFI: ۰/۸۷، NFI: ۰/۸۴، NNFI: ۰/۸۷) نشان می‌دهند که الگوی مزبور با داده‌ها برازش مناسبی دارد.

در الگوی ساختاری نقش ویژگی‌های شخصیتی بر خودکارآمدی حرفه‌ای تمامی مسیرهای بین متغیرهای مکنون از لحاظ آماری معنی‌دار شده است. بر اساس الگوی ساختاری،



شکل ۳: مدل تحلیل مسیر فرضیه‌های پژوهش

جدول ۴: خلاصه جدول تحلیل مسیر فرضیه‌های پژوهش (متغیر وابسته خودکارآمدی حسابرس)

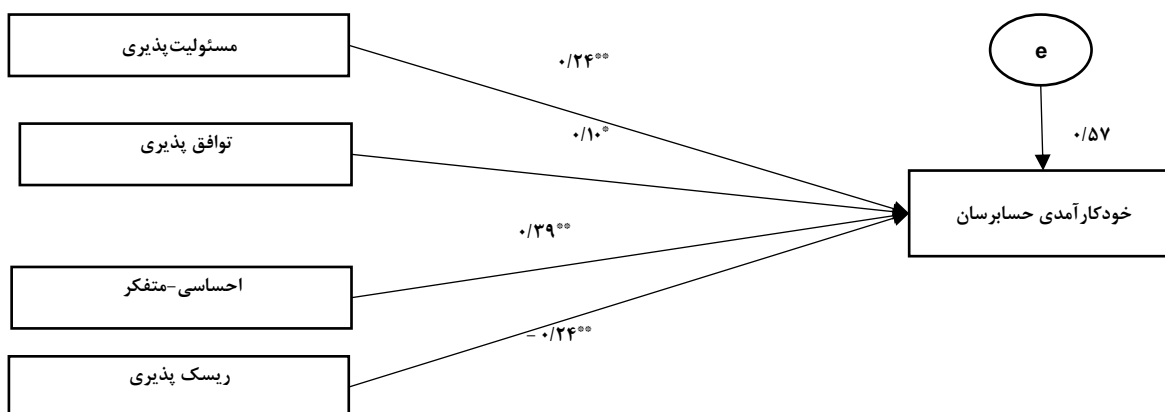
Sig	t	ضرایب استاندارد شده (Beta)	ضرایب غیراستاندارد		متغیرها
			B	خطا استاندارد	
۰/۰۰۰	۶/۸۱	-	۳۶/۶۹	۵/۳۹	ضرایب ثابت
۰/۰۰۰	۴/۴۴	۰/۱۹	۰/۴۲	۰/۱۰	مسئولیت‌پذیری
۰/۰۰۰	۴/۸۴	۰/۲۲	۰/۸۱	۰/۱۷	توافق‌پذیر رویکردی
۰/۰۰۰	-۴/۷۱	-۰/۲۰	-۰/۵۰	۰/۱۱	توافق‌پذیر اجتنابی
۰/۰۰۰	۴/۴۷	۰/۱۹	۰/۸۱	۰/۱۸	احساسی درون فردی
۰/۰۰۰	۴/۵۰	۰/۱۸	۰/۸۵	۰/۱۹	احساسی بیرون فردی
۰/۰۰۰	۴/۳۵	۰/۱۹	۰/۳۰	۰/۰۷	ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار
۰/۰۰۰	-۷/۴۹	-۰/۳۲	-۰/۶۵	۰/۰۹	ریسک‌پذیری نامعین

حسابرسان را به میزان ۰/۲۲ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می‌دهد. همچنین نتایج نشان داد توافق‌پذیر اجتنابی بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی‌داری معکوسی دارد. یک انحراف استاندارد در توافق‌پذیر اجتنابی، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۲۰ انحراف استاندارد در جهت عکس تغییر می‌دهد. تیپ شخصیتی احساسی در مقابل متفکر (منطقی) درون فردی بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی‌دار

با توجه به نتایج جدول ۴ مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی‌داری مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر مسئولیت‌پذیری، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۱۹ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می‌دهد. توافق‌پذیر رویکردی بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی‌داری مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر توافق‌پذیر رویکردی، میزان خودکارآمدی

به میزان ۰/۱۸ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می-دهد. ریسک پذیری نتیجه مدار بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی دار مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر ریسک-پذیری نتیجه مدار، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۱۹ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می دهد. همچنین نتایج نشان داد ریسک پذیری نامعین بر قضاوت حرفه-ای تأثیر معنی دار معکوسی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر ریسک پذیری نامعین، میزان قضاوت حرفه ای را به میزان ۰/۳۲ انحراف استاندارد در جهت عکس تغییر می دهد.

مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر تیپ شخصیتی احساسی در مقابل متفکر(منطقی) درون فردی، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۱۹ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می دهد. همچنین نتایج نشان داد تیپ شخصیتی احساسی در مقابل متفکر(منطقی) برون فردی بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی دار مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر تیپ شخصیتی احساسی در مقابل متفکر(منطقی) برون فردی، میزان خودکارآمدی حسابرسان را



شکل ۴: مدل تحلیل مسیر فرضیه های پژوهش

جدول ۵: خلاصه جدول تحلیل مسیر فرضیه های پژوهش (متغیر وابسته خودکارآمدی حسابرس)

Sig	t	ضرایب استاندارد شده (Beta)	ضرایب غیراستاندارد		متغیرها
			خطا استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۰/۷۱	-	۶/۰۴	۴۰/۵۰	ضرایب ثابت
۰/۰۰۰	۵/۱۹	۰/۲۴	۰/۱۰	۰/۵۳	مسئولیت پذیری
۰/۰۱۲	۲/۵۲	۰/۱۰	۰/۰۹	۰/۲۲	توافق پذیری
۰/۰۰۰	۸/۵۸	۰/۳۹	۰/۱۲	۱/۰۳	احساسی-متفکر
۰/۰۰۰	-۵/۶۳	-۰/۲۴	۰/۰۴	-۰/۲۵	ریسک پذیری

تیپ شخصیتی احساسی در مقابل متفکر(منطقی) بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی دار مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر تیپ شخصیتی احساسی در مقابل متفکر(منطقی)، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۳۹ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می دهد. علاوه براین ریسک پذیری بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی دار معکوسی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر ریسک-پذیری، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۲۴ انحراف استاندارد در جهت عکس تغییر می دهد.

نتایج جدول ۵ نشان می دهد مسئولیت پذیری بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی داری مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر مسئولیت پذیری، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۱۹ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می دهد. به طور کلی توافق پذیری بر خودکارآمدی حسابرسان تأثیر معنی داری مستقیمی دارد. یک انحراف استاندارد در متغیر توافق پذیری، میزان خودکارآمدی حسابرسان را به میزان ۰/۱۰ انحراف استاندارد در جهت مستقیم تغییر می دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

برای اعتلای حرفه حسابرسی و حفظ اعتبار آن نزد جامعه، افزایش کیفیت حسابرسی و بالطبع بهبود قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ضروری به نظر می‌رسد. شناخت عواملی که می‌تواند بر رفتار حسابرسان و قضاوت حرفه‌ای آنها تأثیر از اهمیت بالایی برخوردار است.

ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدانشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تأثیر می‌گذارد، زیرا رفتار هر فرد تا حدودی زیادی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی وی می‌باشد و خودکارآمدی به عنوان یک نوع رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر این ویژگی‌ها می‌باشد.

برای اعتلای حرفه حسابرسی و حفظ اعتبار آن نزد جامعه، ارتقای عملکرد شغلی و بالطبع بهبود قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ضروری به نظر می‌رسد. شناخت عواملی که می‌تواند بر رفتار حسابرسان و قضاوت حرفه‌ای آنها تأثیر بگذارد از اهمیت بالایی برخوردار است. خودکارآمدی بر اهداف و مسئولیت‌ها اثر می‌گذارد و تشکیل‌دهنده پیامدهای رفتار انسان است. خودکارآمدی مشخص می‌کند افراد چگونه با مشکلات و موانع روبه‌رو خواهند شد. لذا بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان اهمیت ویژه‌ای دارد. عوامل بسیاری ممکن است بر خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار باشند، اما یکی از مهمترین عوامل، ویژگی‌های فردی حسابرسان است. در پژوهش حاضر ابعاد شخصیتی شامل مسئولیت‌پذیری، توافق-پذیری، شخصیت احساسی-متفکر و ریسک‌پذیری نقش آن در خودکارآمدی حرفه‌ای مورد بررسی قرار گرفت.

ویژگی‌های شخصیتی پیش‌بینی‌کننده رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف است و پژوهش‌های سرانچه و همکاران (۱۳۹۳) و مکیلروی (۲۰۱۵) بیانگر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی با باور افراد هستند. براساس نظریه شناختی-اجتماعی بندورا (۲۰۰۷) باورهای خودکارآمدی بر رشد توانایی‌های شناختی افراد موثر می‌باشد.

مطابق نظریه شناختی-اجتماعی بندورا باور اساس و مایه فعالیت انسان است و زندگی افراد با باور شخصی هدایت می‌شود. تمام کارکردهای روان‌شناسی متأثر از انتظارات خودکارآمدی است. باور خودکارآمدی تعیین می‌کند که فرد فعالیتی را شروع می‌کند یا خیر

افراد دارای وجدان‌کاری، دارای ویژگی‌هایی همچون انگیزش بالا و تلاش به منظور پیشرفت، نظم، مسئولیت‌پذیری و وظیفه-شناسی هستند. این ویژگی سبب می‌شود که حسابرسان با جدیت و دقت لازم به وظایف خود عمل کرده و قضاوت مناسبی

داشته باشند. با توجه به ویژگی با وجدان بودن (مسئولیت‌پذیری) حسابرسان، منطقی به نظر می‌رسد که با افزایش این صفت، حسابرسان احساس مسئولیت زیادی کرده و رسیدگی-های بیشتری انجام داده تا در نهایت اظهارنظر حرفه‌ای تری اتخاذ نمایند. نتایج نشان می‌دهد وجدان‌کاری و مسئولیت-پذیری، ارتباط معناداری با خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان دارد. در تبیین این رابطه می‌توان گفت تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی در باورهای خودکارآمدی نقش دارد. به نظر می‌رسد هرچه شخص مسئولیت‌پذیرتر، وظیفه‌شناس‌تر و دارای وجدان‌کاری بالاتری باشد، دور از انتظار نیست که از خودکارآمدی بیشتری برخوردار باشد.

توافق‌پذیری را تمایل برای گذشت، مهربانی، سخاوتمندی، اعتماددواری، همدلی، فرمانبرداری، فداکاری و وفاداری تعریف کرده‌اند با توجه به نتایج فرضیه دوم می‌توان گفت که یک فرد توافق‌پذیر و سازگار اساساً نوع دوست است و نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند، به همین دلیل می‌توان گفت که حسابرسان واجد این صفت به راحتی با صاحبکار خود کنار می‌آیند و به نوعی استقلال و اظهارنظر حرفه‌ای آنها تحت الشعاع قرار می‌گیرد. این کار موجب کاهش کیفیت قضاوت حرفه‌ای آنها می‌شود. بطور کلی می‌توان گفت افراد دارای توافق-پذیر و سازگار دارای قضاوت حرفه‌ای پایین‌تری هستند.

مطابق تحقیقات روان‌شناسی احساسات و عواطف اشخاص در تصمیم‌گیری‌های آن‌ها نقش با اهمیتی را ایفا می‌نماید. با توجه به نتایج فرضیه سوم بین تیپ شخصیتی احساسی-متفکر و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد. بطور کلی می‌توان گفت افراد متفکر (منطقی) نسبت به افراد احساسی، در فرآیند حسابرسی با خودکارآمدی بالاتر و حرفه‌ای‌تر عمل می‌نمایند.

با توجه به نتایج فرضیه چهارم می‌توان گفت بین ریسک-پذیری حسابرسان و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. افراد با سطح ریسک‌پذیری بالا در مقابل افراد محافظه‌کار، آزمون‌ها و رسیدگی‌ها در فرآیند حسابرسی را با سطح خودکارآمدی بالاتری انجام می‌دهند، لذا انتظار می‌رود هرچقدر درجه ریسک‌پذیری حسابرسان بیشتر باشد، خودکارآمدی حرفه‌ای آنها کاهش یابد. بطور کلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که حسابرسان محافظه‌کار در مقابل حسابرسان ریسک‌پذیر خودکارآمدی حرفه‌ای تری دارند. بطور کلی نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های روانشناختی با خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری دارد. نتایج با پژوهش شی و همکاران (۲۰۱۰)، لایی (۲۰۱۴)، آمبیل و نورپها (۲۰۱۶)، تورکی و ماجد

حسابرسان با خود کارآمدی بالا، از توانمندی‌های خود مطمئن هستند و با اعتماد به نفس وظایف خود را انجام می‌دهند. افرادی با باورهای خودکارآمدی قوی بیشتر احتمال دارد در رویارویی با مسائل و مشکلات در حوزه حسابرسی تلاش کنند و هنگامی که مهارت‌های لازم را دارند بر انجام درست وظایف پافشاری نمایند لذا قضاوت‌های بهتری در فرآیند حسابرسی خواهند داشته که موجب انجام هرچه بهتر وظایف‌شان می‌گردد. با توجه به اهمیت خودکارآمدی حرفه‌ای در ارتقای کیفیت قضاوت حسابرسان و بهبود فرایند حسابرسی، ارزیابی عوامل موثر بر این موضوع می‌تواند موجبات بهبود خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان و در نهایت ارتقا کیفیت حسابرسی را فراهم نماید. خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم در بهبود و ارتقای عملکرد شغلی همواره مورد توجه قرار گرفته است انتظار می‌رود شناسایی پیشایندها و عوامل مرتبط با خودکارآمدی حرفه‌ای مورد توجه تدوین کنندگان استانداردهای حسابرسی و جامعه حسابداران رسمی و سایر نهادهای حرفه‌ای قرار گیرد تا با توجه به این موضوع بتوانند موجبات بهبود کیفیت خدمات حرفه‌ای حسابرسی را در طول زمان فراهم نمایند. یکی از این عواملی که می‌تواند مورد توجه قرار گیرد ویژگی‌های شخصیتی حسابرس می‌باشد که نتایج نشان داد ابعاد شخصیتی تاثیر بسیار مهمی بر خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان دارد لذا در به کارگیری حسابرسان نیاز است مورد توجه قرار گیرد و به عنوان پیش شرط‌های ورود به حرفه حسابرسی در نظر گرفته شود. لزوم توجه به آموزش نیروهای کم تجربه و گزینش شده در بدو استخدام در جهت دستیابی به خودکارآمدی حرفه‌ای موجبات ارتقای قضاوت حسابرسان و بهبود کیفیت حسابرسی خواهد گردید. جامعه حسابداران لازم است برای بهبود کیفیت حسابرسی موسسات به سمت برنامه‌ریزی در خصوص ارتقای سطح خودکارآمدی اعضای جامعه گام بردارد. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد در زمان گزینش حسابرسان در موسسات حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و سایر سازمان‌ها، به منظور تطابق روحیه و ویژگی‌های فردی افراد با نوع کار، ویژگی‌ها و مسئولیت‌های خاص حرفه حسابرسی، لزوم ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد بررسی قرار گیرد. انتظار می‌رود این امر موجبات بهبود عملکرد شغلی حسابرسان و موسسات حسابرسی گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی هنگام استخدام حسابرسان به شخصیت و ویژگی‌های فردی آن‌ها نیز توجه کنند و افراد مناسب را انتخاب کنند. جذب و گزینش افراد باوجدان (مسئولیت‌پذیر)، سازگار و دارای شخصیت متفکر(درمقابل احساسی) و منطقی در موسسه

(۲۰۱۲)، میرخانی و همکاران (۱۳۹۳)، سراچه و همکاران(۱۳۹۳)، با عزت و همکاران (۱۳۹۶)، شمس و امیریان‌زاده (۱۳۹۶) و رستمی و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی دارد. می‌توان این گونه تبیین کرد که پرداختن به ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان با توجه به نقش آن در خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرسان یک ضرورت بوده و یکی از مهم ترین راه‌های ارزیابی قضاوت حسابرسان به کمک ویژگی‌های شخصیتی است. بهبود قضاوت حرفه‌ای در نهایت منجر به افزایش کیفیت حسابرسی و بهبود عملکرد حسابرسان می‌گردد.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که شخصیت حسابرسان نقش مهمی در خودکارآمدی شغلی آنان دارد و لزوم توجه به این امر موجبات بهبود باورها و انگیزه و در نهایت ارتقای عملکرد حسابرسان می‌گردد.

خودکارآمدی در عملکرد و اثربخشی افراد و سازمان تأثیر می‌گذارد و می‌توان با افزایش خودکارآمدی در تصمیم‌گیری شغلی باعث افزایش اثربخشی سازمان شده و به طور کلی هرچه افراد احساس خودکارآمدی بیشتری در سازمان داشته باشند عملکرد شغلی بهتری دارند و در نتیجه باعث بالا رفتن اثربخشی سازمان می‌شود.

خودکارآمدی عاملی مهم برای داشتن عملکرد موفقیت آمیز و مهارت های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد مؤثر در فرآیند حسابرسی هم به داشتن مهارت ها(تخصص، تحصیلات و تجربه) و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت ها(خودکارآمدی) نیازمند است. مدیریت صحیح موقعیت های مبهم، غیرقابل پیش بینی و استرس زا در فرآیند حسابرسی مستلزم داشتن مهارت های چندگانه و البته باور به توانایی انجام مؤثر آن است.

همانند سایر تحقیقات در حوزه علوم انسانی این تحقیق هم شامل محدودیت‌هایی است ازجمله: عدم همکاری بسیاری از شاغلین موسسات حسابرسی بخصوص حسابداران رسمی بدلیل مشغله کاری همراه بود. با توجه به طولانی و زمان بر بودن پرسشنامه، دسترسی به افرادی که فرصت کافی برای تکمیل پرسشنامه‌ها داشته باشند با محدودیت مواجه بود. همچنین با توجه به تعداد زیاد سوالات پرسشنامه پاسخ دادن به سوالات نیازمند دقت و حوصله فراوان بوده و ممکن است برخی از پاسخها به طور کامل نظر پاسخ دهنده را منتقل نکرده باشند. در این تحقیق تنها بعضی از ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت درحالی که عوامل متعددی می‌تواند تاثیرگذار باشد و اینکه پاسخ آزمودنی‌های تحقیق ممکن است همراه با تعصب و سونگری باشد.

حسابرسی به ارتقای خودکارآمدی حرفه‌ای و در نهایت بهبود کیفیت حسابرسی کمک خواهد کرد. در پژوهش حاضر تنها اثرات بخشی از ابعاد شخصیتی بر خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌برسان مورد بررسی قرار گرفته است. انتظار می‌رود در پژوهش‌های آتی سایر ویژگی‌های شخصیتی، فردی و محیطی هم اثرات آن بر خودکارآمدی مورد ارزیابی قرار گیرد. علاوه بر این پیشنهاد می‌گردد تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر جهت‌گیری هدف و اثر جهت‌گیری هدف بر بهبود کیفیت قضاوت حسابرس و ارتقای کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار گیرد. همچنین نقش خودکارآمدی حرفه‌ای حساب‌برسان در شناسایی و کشف تقلب هم می‌تواند در پژوهش‌های آتی مورد بررسی قرار گیرد.

فهرست منابع

- احمدی، مهدی، امیری دره بیدی، مریم، کاملی، علیرضا، جمشیدی، علی. (۱۴۰۱). سرمایه روان شناختی مثبت: شناسایی و ارائه چارچوب عوامل مؤثر بر احساس خودکارآمدی کارکنان در محیط کار (مورد مطالعه: دانشگاه تهران). فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، ۲۰۷-۲۲۹ (۳).
- اکبری، محسن، محفوظی، غلامرضا، هوشمند، رضوان. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر رفتار ناکارآمد و تأثیر آن بر تغییر شغل حساب‌برسان. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۲۶-۱۰۳. doi: 10.22051/jera.2016.2158
- باعزت، فرشته، اکبری، عباس، عباسی اصل، رؤیا؛ مهدویه، مهین. (۱۳۹۶). ارائه مدل علی پیش‌بینی باورهای انگیزشی براساس توانایی‌های فراشناختی با واسطه‌گری خودکارآمدی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۴(۲۷)، ۸۷-۱۱۴. doi: 10.22111/jeps.2017.3242
- پورسید سید مهدی، خرمائی فرهاد. (۱۳۹۸). تبیین خودکارآمدی تحصیلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با واسطه‌گری استرس تحصیلی. دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی؛ ۱۲ (۱) ۱۶۰-۱۶۷.
- پورسید، سید مهدی، خرمائی، فرهاد. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی ادراک شده بر قدردانی با واسطه‌گری استرس و خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان دوره دوم متوسطه. پژوهش نامه روانشناسی مثبت، ۴(۴)، ۲۵-۴۴.

پورسید، سید مهدی، پورسید، سید رضا. (۱۳۹۹). تبیین قدردانی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با واسطه‌گری خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان دوره متوسطه. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۱۵(۵۷)، ۸۴-۹۸.

حسینی، سیده مریم و علیرضا میرشرف‌الدین، ۱۳۹۵، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان، ششمین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، همایشگران مهر اشراق، https://www.civilica.com/Paper-RAFCON06-RAFCON06_089.html رجب‌علی زاده، جواد(۱۳۹۵)، تاثیر احساسات و حالات روانی حساب‌برسان بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسی، همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران، دوره ۱(۲۷-۲۸ بهمن) ۱: ۱۴-.

رجب‌علی زاده، جواد؛ حصارزاده، رضا؛ باقرپور، محمدعلی(۱۳۹۵) بررسی رابطه بین دو بعد شکاکیت و بی‌طرفی حرفه‌ای با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۳(۲):۱۹۲-۱۷۳.

رحمانی دولت آباد، جواد، گلشنی، فاطمه، امامی پور، سوزان، & حسنی، فریبا. (۱۳۹۴). ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و انگیزش درونی با خودکارآمدی اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی. فصلنامه مهارت‌های روانشناسی تربیتی، ۳(۳)، ۶۹-۵۸.

رستمی، شهلا، طالع پسند، سیاوش، رحیمیان بوگر، اسحق. (۱۳۹۶). نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و درگیری تحصیلی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۴(۲۶)، ۱۰۳-۱۲۲. doi: 10.22111/jeps.2017.3242

رستمی، شهلا، طالع پسند، سیاوش، رحیمیان بوگر، اسحق. (۱۳۹۶). نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و درگیری تحصیلی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۴(۲۶)، ۱۰۳-۱۲۲. doi: 10.22111/jeps.2017.3242

سرانچه، مسعود، مکتبی، غلامحسین، حاجی یخچالی، علیرضا. (۱۳۹۳). رابطه علی ویژگی‌های شخصیت با فرسودگی تحصیلی با میانجی‌گری خودکارآمدی تحصیلی و تنیدگی تحصیلی ادراک شده در دانشجویان. فصلنامه علمی روشها و مدل‌های روانشناختی، ۵(۱۷)، ۷۵-۹۲.

سلیمی، علی اکبر؛ صفری گرایلی، مهدی، ولیان، حسن. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر گزاره‌های خودکارآمدی بر

کوفه متقی. (۱۳۹۷). آموزش شناختی - رفتاری اعتماد به نفس بر میزان خودکارآمدی کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی. مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی. ۳۹.

گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت، تبریز، نشر دانیال.

محمدزاده محسن، جهانداری پیمان، زرگر بالای جمع ساناز، رفیع زاده فرزانه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران. علوم مراقبتی نظامی؛ ۵ (۳): ۲۱۱-۲۱۹

محمدزاده محسن، جهانداری پیمان، زرگر بالای جمع ساناز، رفیع زاده فرزانه. بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و نوع منبع کنترل با میزان خودکارآمدی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی شهر تهران. علوم مراقبتی نظامی. ۱۳۹۷؛ ۵ (۳): ۲۱۱-۲۱۹

محمدی فر، محمد علی، کاظمی، سکینه، زارعی مته کلایی، الهه. (۱۳۹۵). نقش عملکرد خانواده و خودکارآمدی در سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان. روان‌شناسی مدرسه، ۵ (۴): ۱۳۱-۱۱۷

میرخانی، پوپک؛ باقریان، فاطمه و شکر، امید (۱۳۹۳). نقش میانجی گر باورهای خودکارآمدی در رابطه با صفات شخصیت و سبک اسنادی. مجله روان‌شناسی کاربردی. ۸ (۳۱): ۵۷-۷۷

نریمانی، محمد و وحیدی، زهره (۱۳۹۲). مقایسه ی نارسایی هیجانی، باورهای خودکارآمدی و عزت نفس در میان دانش‌آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. مجله ی ناتوانی های یادگیری، ۱ (۳): ۱۰۴-۸۵.

نریمانی، محمد؛ خشنودنیای چماچانی؛ زاهد، عادل و ابوالقاسمی، عباس (۱۳۹۳). نقش درک حمایت معلم در پیش بینی خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان دارای ناتوانی یادگیری. مجله ناتوانی های یادگیری، ۳ (۱): ۱۰۹-۱۲۷.

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. دانش حسابداری مالی، ۷ (۱): ۱-۲۴. doi: 10.30479/jfak.2020.12315.2610

نعمتی کشتلی، رضا، محمدزاده مقدم، محمدباقر، جعفری، هستی. (۱۴۰۱). تأثیر سبک های حل مسأله بر خودکارآمدی حسابرسان دیوان محاسبات ایران (آزمون

کیفیت حسابرسی: تحلیلی بر فهم فرهنگ فردگرایی. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۸ (۲): ۳۲۴-۲۹۷. doi:

10.22059/jomc.2019.280223.1007780

سواری، کریم، فلاحی، مریم؛ زایرچی، نوریه. (۱۳۹۶). رابطه خودکارآمدی، اشتیاق شغلی و انگیزش درونی با عملکرد شغلی آموزگاران. پژوهش‌های رهبری آموزشی. ۳ (۱۱): ۱۱۰-۱۲۰

شمسی، فاطمه، & امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مهارت اجتماعی. فصلنامه علمی روشها و مدل‌های روانشناختی ۸ (۲۷): ۱-۱۴.

شمسی، فاطمه، امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با مهارت اجتماعی. فصلنامه علمی - پژوهشی روشها و مدل‌های روانشناختی، ۸ (۲۷): ۱-۱۴.

عباسی محمد، میردریکوند فضل‌اله، اداوی حمیده، حجتی محمد. ارتباط ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجورخوبی و برون‌گرایی) و خودکارآمدی با افسردگی سالمندی. سالمند: مجله سالمندی ایران. ۱۳۹۶؛ ۱۲ (۴): ۴۵۸-۴۶۶

علایی خرایم، رقیه؛ نریمانی، محمد و علایی خرایم، سارا (۱۳۹۱). مقایسه‌ی باورهای خودکارآمدی و انگیزه‌ی پیشرفت در میان دانش‌آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. مجله‌ی ناتوانی‌های یادگیری، ۳ (۱): ۹۱-۷۸
علی پور گیتا، سعادت سجاد، میری نسرين. پیش‌بینی خودکارآمدی تحصیلی بر اساس ویژگی‌های شخصیت تاریک (ماکیاولی، خودشیفتگی و جامعه‌ستیزی) و بهزیستی معنوی در دانشجویان. دوماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. ۱۴۰۲؛ ۱۶ (۲): ۱۵۱-۱۴۳

قربانی، رقیه، & خرمائی، فرهاد. (۱۳۹۷). بررسی مدل علی خردمندی: تبیین اثر شخصیت و خودکارآمدی مقابله. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۸ (۳۱): ۳۳-۵۰.

کمالی سمیرا، کرمی رسول، کارگرپور خاطره. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر خودکارآمدی بر عملکرد شغلی با نقش میانجیگری سرسختی ذهنی حسابداران: مطالعه موردی ادارات منطقه آزاد اروند. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری؛ ۷ (۱۳): ۲۹۸-۳۳۴

- Behavioral Research in Accounting, Vol. 9, pp. 1-19.
- Benight, C. & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42, 1129-1148.
- Caprara, G.V; Vecchione, M; Alessandri, G; Gerbino, M; Barbaranelli, C. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: A longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology*, 81, 78-96.
- Casta, P. T., and Mc cara. R. R. 1992. NEO-PI®. professional Manual Odessa. FI. Psychological
- Cayhadi. w. Yasa, I. and Suarta. M (2021). the effect of auditor competency and self-efficacy on audit judgement at public accounting firm in Bali. *Journal of applied science of accounting, finance, and tax*. 4(2): 121-126
- Chemers, M.M; Hu, L.T & Garcia, B.F (2001). Academic self-efficacy and first-year college student performance and adjustment. *Journal of educational psychology*, 93(1), 55-64.
- Chen Y, Lindquist KA, Daughters SB ,Anand D,(2017),Emotion differentiation predicts likelihood of initial lapse following substance use treatment, *Drug and Alcohol Dependence journal* 180(1):439-444
- Cianci, A. M., and J. L. Bierstaker. (2009). The impact of positive and negative mood on the hypothesis generation and ethical judgments of auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 28 (2): 119-144.
- Curtis, R; Groarke, A & Sullivan, F (2014). Stress and self-efficacy predict psychological adjustment at diagnosis of prostate cancer. *Quality of life, human behavior*, 4(5569), 1-5.
- Damasio, A. R. (1994). *Descartes' error: the book Emotion, reason, and the human brain*. Publisher: *New York* ;:(125-130).
- Dermitzaki, I & Leandari, A & Goudas, M. (2009). Relations between young students' strategic behaviors, domain-specific self-concept, and performance in a problem-solving situation. *Learning and Instruction*, 19,174-157.
- Djaddang, S., Lyshandra, sh., Wulamdjani, H., & Sulistiawarni, E. (2018). The Relationship between Self-Efficacy towards Audit Quality with Individualism Culture As Mediates: Evidence from Indonesia, *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 5(04), pp. 4577-4583.
- Finucane, Mch.L., Alhakami, A., slovic,P.and Johnson,s.m.(2000),the effect heristic in judgments,of risk and benefits, *Journal of Behavioral Decision-Making*, 13(1):1-17.
- Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, *American Psychological Association* 117(1): 39-66.
- Fosse TH, Buch R, Säfvenbom R, Martinussen M.(2015). The impact of personality and self-efficacy on academic and military performance: The نظریه شناختی و رفتاری کسیدی). دوفصلنامه علمی حسابداری دولتی، (۱)، ۲۰-۱. doi: 10.30473/gaa.2022.59541.1492
- نعمتی کشتلی، رضا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ایدئولوژی اخلاقی بر خودکارآمدی حسابرسان. پژوهش های مالی و رفتاری در حسابداری، ۲(۲)،
- یزدان شناس، مهدی. (۱۳۹۶). تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان قم). مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۱۵(۴)، ۸۵۷-۸۷۷. doi: 10.22059/jomc.2017.131863.1006540
- یگانه، زهرا و زارعی، سمیرا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه نگرش مالی، سواد مالی و مشارکت مالی با میانجیگری خودکارآمدی مالی در حرفه حسابداری و حسابرسی. پژوهش در حسابداری و علوم اقتصادی، ۲(۵)، ۷۶-۷۵.
- یوسفی شارمی، میرامید، بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۸). تاثیر عواطف فردی بر بی طرفی حسابرس. دانش حسابداری مالی، ۱(۱)، ۱۸۵-۱۶۳.
- Afifah, U., Sari, R. N., Anugerah, R., & Sanusi, Z. M. (2015). The Effect of Role Conflict, Self-efficacy, Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable, *Procedia Economics and Finance*, 31(2): pp. 206-212.
- Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo, & Noronha, Ana Paula Porto. (2016). Professional choice self-efficacy: predicting traits and personality profiles in high school students. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29, 30. Epub June 20, 2016. <https://dx.doi.org/10.1186/s41155-016-0021-0>
- Atmaja, I.w. Sukartha, I. M. (2021). THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, PROFESSIONAL SKEPTICISM, AND GENDER OF AUDITORS ON AUDIT JUDGMENT. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. 5(1): 643-650
- Baezzat F, Rezapour S, Motaghefard M. (2017). Presenting The Prediction Model Of Academic Self-Efficacy Based On Dimensions Of Family Communication Patterns With The Mediate Role Of Personality Traits Of Students. *J Child Ment Health* ;3(4):3-14.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(9), 9-44.
- Basol G., Validity and reliability of Turkish form of children's self-efficacy scale, (2010).
- Becker, D.A. (1997), "The effects of choice on auditors' intrinsic motivation and performance",

- Reed-victor E.(2004). individual differences & early school adjustment: teacher appraisals of young children with special needs. *Early Child Development & Care*. 174: 59-79.
- Rokhmania, N. (2013). The Effect of Positive, Negative, *journal of Neutral Mood on Ethical Auditor Judgments*. Indonesian Accounting Review 3 (1): 89-98
- Salami, S.O. & Ogundokun, M.O. (2009). Emotional intelligence and self-efficacy as predictors of academic performance. *Perspectives in Education* 25(3): 175
- Sarah Lal, D. & Pavithra, M. (2022). A Study on The Relationship Between Personality, Self-Efficacy and Life Satisfaction. *International Journal of Indian Psychology*, 10(3), 532-545. DIP:18.01.053.20221003.
- Santos, M.C; Magramo, C.S; Ogaan, F & Paat, J (2014). Establishing the relationship between general self-efficacy and subjective well-being among college students. *Asian journal of management sciences & education*, 3(1), 1-12.
- Satici, A; Kayis, A.R & Akin, A (2013). Investigating the predictive role of social self- efficacy on authenticity in turkish university students. *Europe's journal of psychology*, 9(3), 572-580
- Zuraidah Mohd Sanusi, Takiah Mohd Iskandar, Gary S. Monroe, Norman Mohd Saleh, (2018) "Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 31 Issue: 1, pp.75-95.
- Shi, M. Li, X. Zhu, T. & Shi, K. (2010). The relationship between regulatory emotional self efficacy, big five personality and internet events attitude. *IEEE Conference Publication of Web Society* 61-65.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240–261.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–73
- Str`omb`ack, C., Lind, T., Skagerlund, K., V`astfj`all, D., Tingh`og, G. (2017), Does self-control predict financial behavior and financial well-being? *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbef.2017.04.002>
- Shayesteh Shojaei, P., & pourzamani, Z. (2022). The Effect of Ethical Behavior and Social Identity on the Performance of the Auditors by Emphasizing on RoleC, Self - Efficacy and Professional Ethical Sensitivities. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 7(24), 159-174.
- Svanberg, J., Öhman, P. & Neidermeyer, P. E. (2019), "Auditor Objectivity as a Function of Auditor Negotiation Self-Efficacy Beliefs", *Advances in Accounting*, 44, PP. 121-131.
- Turki, J & Majed al-qaisy, L.M (2012). Adjustment problems and self-efficacy among gifted students mediating role of self-efficacy. *J Mil Stud.*;6(1):47-65. <http://dx.doi.org/10.1515/jms-2016-0197>
- Franken I. H. A., Muris P. (2005). Individual differences in decision-making. *csieni direct journal of Personality and Individual Differences.*. 10(39): 991–998.
- Gajdzik, P.K (2005). *Relationship between self- efficacy beliefs and socio-cultural adjustment of international graduate students and American graduate students*. Ph.D Thesis, Texas, Baylor university.
- Galindo-Domínguez, H. & Bezanilla, M.J. (2021). The importance of personality and self-efficacy for stress management in higher education. *International Journal of Educational Psychology*, 10 (3), 247-270.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY:30-46
- Hackett, G. and Betz, N. E. 1981. "A Self-efficacy Approach to the Career Development of Women." *Journal of Vocational Behavior* 18:326-336.
- Hartman, R. O. & Betz, N. E. (2007). The five factor model and career self efficacy: Gernal and domain specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15 (2), 145-161.
- Iskandar, T., Nelly-Sari, R., Mohd-Sanusi, Z. & Anugerah, R. (2012), "Enhancing Auditors' Performance: The Importance of Motivational Factors and the Mediation Effect of Effort", *Managerial Auditing Journal*, 27(5), PP. 462-476.
- Ji, M., Li, Y., Zhou, Ch., Han, H., Liu, B., & He, L. (2017). The impact of perfectionism on situational judgment among Chinese civil flying cadets: The roles of safety motivation and self-efficacy, *Journal of Air Transport Management*, 63(3): pp. 126-133.
- Lai, C.S (2014). College freshmen's self-efficacy, effort regulation, perceived stress and their adaptation to college. *Asian journal of humanities and social sciences*, 2(2), 107-117.
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. 1994. "Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance" [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior* 45:79-122.
- Managa, S & Chandrasekaran, V (2015). A study on adjustment of college students. *Scholarly research journal for interdisciplinary studies*, 3(16), 2622-2629
- Mohd Sanusi, Z., Iskandar, T.M., Monroe, G.S., and Mohd Saleh, N. (2018). Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 31(1), 75-95.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*, 82, 792–802.

- in salt pioneer center. *International journal of education & sciences*, 4(1), 1-6.
- Yang Ling, Alisa G. Brink, Benson Wier (2017), The impact of emotional intelligence on auditor judgment, Accepted: 24 September., *Journal of vcu scholars compass*, 22(1):83-97 .
- Yankova, k. (2015). The influence of Information Order Effects and Trait Professional Skepticism on Auditor's Belief Revision. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Yellaiah, A (2012). A study of adjustment on academic achievement of high school students. *International journal of social sciences & interdisciplinary research*, 1(5), 84-94.
- Yusoff, Y.M & Nadarajah, SH (2010). International students experience in a malaysian public university self-efficacy and socio-cultural adjustment. The third international conference on international studies, 1-12.
- Yusoff, Y.M (2011). International students adjustment in higher education:relation between social support, self-efficacy and socio-cultural adjustment. *Australian journal of business and management research*, 1(1),1-15.
- Zajonc, R. B. 'Feeling and thinking: preferences need no inferences', *American Psychologist*, 35 (1980), 151±175.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 15/ No. 58/ Summer 2025

Explaining the professional self-efficacy of auditors based on personality dimensions

Ahmad Nezami

Ph.D. Student of Accounting, Dep. of Accounting, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran,
Nezami.a@pnu.ac.ir

Omid Pourheidari

Prof. of Accounting, Faculty of Economics and Management, University of Shahid Bahonar, Kerman, Iran,
(Corresponding Author)
opourheidari@uk.ac.ir

Majid Pakdaman

Assistant Professor of Psychology, Qaenat Branch, Islamic Azad University, Qaenat, Iran,
pakdaman@iauuq.ir

Abstract

In this research, the role of personality dimensions in the professional self-efficacy of auditors is examined. conscientiousness, agreeableness, emotional-thinking and risk-taking have been investigated as personality traits related to auditors' professional self-efficacy.

This research is applied in terms of purpose and descriptive correlational in terms of data collection method. The statistical population of the research included auditors working in the ranks of senior auditors and above in auditing institutions that are members of the public accountants society, and 380 questionnaires were collected from the available sample. Exploratory factor analysis, correlation coefficient and path analysis were used to analyze the data.

The research findings showed that there is a positive and significant relationship between work conscientiousness and professional self-efficacy. Despite the positive and significant relationship between approach agreeableness, avoidance agreeableness has an inverse and significant relationship with auditors' professional self-efficacy. The character trait of thinker (as opposed to emotional) had a significant and direct relationship with auditors' professional self-efficacy. In addition, there is a significant and inverse relationship between uncertain risk-taking and auditors' professional self-efficacy.

These findings indicate that personality traits play an important role in auditors' professional self-efficacy. To evaluate the professional self-efficacy of auditors, it is necessary to evaluate the personality characteristics of Persons.

Key words: personality traits, conscientiousness, agreeableness, emotional-thinking personality, risk-taking, professional self-efficacy

