



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
دوره ۱۶ / شماره ۲ (پیاپی ۶۲) / تابستان ۱۴۰۶
صفحه ۳۵۷ تا ۳۷۳

تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان: شواهدی از بخش خصوصی حسابداری

بهمن قادری

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
bahman.qaderi@iau.ac.ir

بهمن بنی‌مهد

استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
(نویسنده مسئول)
banimahd@iau.ac.ir

فریدون رهنمای رودپشتی

استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
dr.rahnama@iau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۴

چکیده

تردید حرفه‌ای، پایه و اساس قضاوت‌های حسابرسی را تشکیل داده و استانداردهای حسابرسی تأکید دارند رعایت تردید حرفه‌ای در تمام فرایند حسابرسی، الزامی است. به همین دلیل، به منظور بهبود کیفیت خدمات حسابرسی، بررسی عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای موضوعی حائز اهمیت محسوب می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش‌های تجربی، عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای در قالب دو گروه ویژگی‌های فردی و محیطی مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش برای اولین بار عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان بر اساس مفاهیم روان‌شناسی و از بعد الگوی شناختی-اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری متشکل از حساب‌رسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی و نمونه آماری شامل ۲۲۸ نفر از حساب‌رسان شاغل کلیه رده‌های حرفه‌ای در سال ۱۴۰۳ می‌باشد. آزمون فرضیه‌های پژوهش به روش PLS صورت پذیرفته است. پس از اطمینان یافتن از برازش قابل قبول الگوهای اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش، نتایج به دست آمده نشان داد، شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان و خودکارآمدی شغلی پویا دارد. همچنین، نتایج به دست آمده حاکی از آن است که خودکارآمدی شغلی اثر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان دارد. افزون بر این، یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که خودکارآمدی شغلی پویا رابطه بین شخصیت پویا و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان را میانجی می‌کند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا، تردید حرفه‌ای.

۱- مقدمه

قانون‌گذاران هرگونه خلل و نقص در فرآیند ارائه خدمات حسابرسی توسط حسابرسان را به اعمال نامناسب تردید حرفه‌ای نسبت می‌دهند (حسین و اسکندر، ۲۰۱۵؛ مجمع بین‌المللی نهادهای مستقل نظارت بر حسابرسی^۳، ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶). بررسی‌های انجام شده توسط مؤسسه حسابرسی کی پی ام جی^۴ (۲۰۰۹) و دیک و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد عدم توجه حسابرسان به مفهوم تردید باعث شده کمتر از ۱۰ درصد از موارد مرتبط با تقلب در سطح صورت‌های مالی توسط حسابرسان کشف گردد. این در حالی است که استانداردهای حسابرسی بیان می‌دارند به دلیل ویژگی‌های تقلب، نگرش تردید حرفه‌ای حسابرس، در زمان بررسی خطر تحریف بااهمیت ناشی از تقلب، اهمیت ویژه‌ای دارد (بند ت-۷ استاندارد حسابرسی ۲۴۰). بنابراین، چنانچه عوامل اثرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان شناسایی شود، تفکر شهودی که منجر به افزایش تردیدگرایی حسابرسان می‌شود، بهبود خواهد یافت.

با توجه به اهمیت مفهوم تردید حرفه‌ای و نقش آن در قضاوت حسابرسان، این حوزه از پژوهش‌های رفتاری حسابرسی توسط پژوهشگران مغفول مانده و مطالعات چندانی در این حوزه صورت نگرفته است (هارت، ۲۰۱۰). پژوهش‌های قبلی شماری از متغیرهای مؤثر بر تردید حرفه‌ای را مورد بررسی قرار داده‌اند. مطالعات مزبور نشان می‌دهند ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی (نولدر و کادوس، ۲۰۱۸)، خودباوری (اگروال و همکاران، ۲۰۱۷)، عوامل فردی و اجتماعی (اوتو و الیاس، ۲۰۱۷)، استقلال، بی‌طرفی، مهارت و تجربه (آندریاس و همکاران، ۲۰۱۶)، احساسات فردی (نولدر، ۲۰۱۲)، فرهنگ (اندروس و مونرو، ۲۰۱۰)، رهنمودهای حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، بینش فردی، اعتماد به نفس و خود مختاری (لوری و همکاران، ۲۰۰۳)، رفتارهای فرصت‌طلبانه (قاسمی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰)، عوامل فرهنگی (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹)، جامعه‌پذیری حرفه‌ای (شیرزاد و همکاران، ۱۳۹۹)، اختلالات شخصیت (غلامرضایی و حسینی، ۱۳۹۸)، اخلاق حرفه‌ای (بیرجندی و همکاران، ۱۳۹۸)، سبک تفکر (حیدر و نیکومرام، ۱۳۹۶)، خصوصیات فردی، عملکرد حسابرس، ویژگی‌های کار حسابرسی، نظارت حرفه‌ای، مسائل روانشناختی و عوامل بیرونی (سپاسی و دیناربر، ۱۳۹۴)، جستجوی دانش، اعتماد به نفس و درک میان فردی (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴)، یادگیری سازمانی (مدینه و همکاران، ۱۴۰۱) از عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد.

طبق الزامات اخلاق حرفه‌ای مربوط به حسابرسی صورت‌های مالی، حسابرس باید حسابرسی را با تردید حرفه‌ای برنامه‌ریزی و اجرا کند و مراقب وجود شرایطی باشد که ممکن است موجب تحریف بااهمیت در صورت‌های مالی شود. تردید حرفه‌ای برای ارزیابی نقادانه شواهد حسابرسی ضروری است و شامل ارزیابی نقادانه شواهد حسابرسی متناقض و قابلیت اتکای اسناد و مدارک و نتایج پرس‌وجوها و سایر اطلاعات اخذ شده از مدیران اجرایی و ارکان راهبری واحد تجاری است (استاندارد حسابرسی ۲۰۰). تردید حرفه‌ای، خطرات نادیده گرفتن موضوعاتی چون شرایط غیرعادی، نتیجه‌گیری ناشی از تعمیم بیش از حد مربوط به ارزیابی مشاهدات و همچنین استفاده از فرضیه‌های نامناسب در تعیین ماهیت، زمان‌بندی و حدود روش‌های حسابرسی و ارزیابی نتایج مربوطه را کاهش می‌دهد. از این‌رو، توانایی قضاوت‌های حسابرسی بهبود می‌یابد (هیأت بین‌المللی تدوین استانداردهای حسابرسی و خدمات اطمینان‌بخش^۱، ۲۰۱۲). بنابراین، تردید حرفه‌ای را می‌توان به عنوان نیروی محرک برای شناسایی اشتباهات و بی‌نظمی‌های احتمالی و بررسی تحریف‌ها (در صورت وجود) در نظر گرفت. این موضوع حاکی از آن است که سطح مناسبی از شک و تردید حرفه‌ای برای بهبود قضاوت و کیفیت خدمات حسابرسی ضروری است (کریستین و همکاران، ۲۰۲۳). اعمال مناسب تردید حرفه‌ای توسط حسابرسان منجر به افزایش تلاش و انگیزه در بررسی دقیق‌تر ادعاهای مدیریت می‌شود. بنابراین، مؤلفه‌هایی که می‌تواند کیفیت قضاوت حسابرسی را تحت تأثیر قرارداد، با دقت بیشتری مورد بررسی قرار می‌گیرد (کامیابی و همکاران، ۱۴۰۲). از این‌رو، تردید حرفه‌ای به عنوان مفهومی بنیادی در فرآیند حسابرسی قلمداد می‌شود به گونه‌ای که حسابرسان موظفند آن را در تمام مراحل مربوط به ارائه خدمات حسابرسی، اعمال نمایند. به همین دلیل این موضوع در استانداردهای حسابرسی مورد تأکید قرار گرفته است.

به دلیل اهمیت مفهوم تردید حرفه‌ای، هر گونه شکست در ارائه خدمات حسابرسی که منجر به از دست رفتن حقوق ذی‌نفعان شود، باعث می‌شود سؤال‌ها و اتهام‌های زیادی نسبت به عملکرد و ناکارآمدی حرفه حسابرسی مطرح شود. به همین دلیل، موسسه‌های حسابرسی بواسطه عدم اعمال مناسب تردید حرفه‌ای در فرایند ارائه خدمات، مورد انتقاد قرار می‌گیرند (هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام^۲، ۲۰۱۲، ۲۰۱۳). همچنین، تدوین کنندگان استانداردها و گروه‌های ناظر و

³. International Forum of Independent Audit Regulators (IFIAR)

⁴. KPMG

¹. International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)

². Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB)

عاملی برای انجام دادن بهتر و مؤثرتر کارها در راستای رسیدن به اهداف می‌دانند (ون‌داین و لپین، ۱۹۹۸؛ موریسون و فلیس، ۱۹۹۹). شماری دیگر از کارهای تحقیقاتی، رفتارهای شغلی پویا را به عنوان ابتکار شغلی تعریف نموده‌اند که توسط افراد سازمانی صرفاً برای پیشرفت شغلی به کار گرفته می‌شوند (کلار و رویز-کویانتینیا، ۱۹۹۸؛ پارکر و کولینز، ۲۰۱۰).

ویژگی‌های رفتارهای شغلی پویا شامل مجموعه اقداماتی می‌شود که به صورت داوطلبانه مهارت‌های شغلی را توسعه می‌دهد. چنین رفتارهایی منجر به افزایش درآمد فرد و افزایش احتمال استخدام توسط کارفرماها خواهد شد. رفتارهای پویا علاوه بر اینکه منافع شخصی افراد را تأمین می‌نماید، مزایایی همچون بهبود عملکرد سازمان را نیز به دنبال خواهد داشت. از این‌رو، رفتارهای شغلی پویا به ایجاد یک چرخه مثبت در تعامل فرد و محیط کاری کمک می‌کند و در نهایت به بهبود توسعه فردی و بهره‌وری سازمانی می‌انجامد. چنین موضوعی توسط پارکر و کالینز (۲۰۱۰) تحت عنوان تناسب رفتارهای پویای شخص-محیط مطرح گردیده است. این موضوع به مفهومی بسیار مهم در روانشناسی و علوم سازمانی اشاره دارد که در آن تأثیر رفتارهای پویا بر محیط‌های کاری مورد مطالعه قرار گرفته است و به طور ویژه نقش رفتارهای پویا در شکل‌دهی و تطابق هر چه بهتر تعامل فرد با محیط مورد تأکید قرار گرفته است. در چنین وضعیتی، فرد تلاش می‌کند مهارت‌ها و ویژگی‌های خود را برای تطابق بیشتر و متناسب‌تر شدن با نیازهای محیط کار توسعه می‌دهد. از این‌رو، رفتارهای پویا می‌توانند به‌طور قابل توجهی در بهبود تطابق فرد با محیط کار کمک کنند. با استناد به مفاهیم پیش‌گفته، یکی از حوزه‌هایی که می‌توان مفاهیم رفتار پویا در آن مورد بررسی قرار گیرد، حوزه حسابرسی مستقل می‌باشد. حرفه حسابرسی به عنوان یک حرفه پویا شناخته می‌شود به‌گونه‌ای که هرگونه تغییر در محیط فعالیت واحدهای تجاری به صورت مستقیم مخاطرات مربوط به حسابرسی مستقل را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد از این‌رو، حسابرسان می‌بایست دانش، توانایی و مهارت‌های حرفه‌ای خود را در سریع‌ترین زمان، متناسب با تغییرات رخ داده منطبق کنند. به عنوان نمونه، مؤسسه‌های حسابرسی و حسابرسان به طور بالقوه تحت تأثیر پیشرفت‌های فناوری اطلاعات به ویژه تحلیل کلان داده، هوش مصنوعی و فناوری پلاک‌چین قرار می‌گیرند (گپ و همکاران، ۲۰۱۸). با افزایش پیچیدگی الگوهای کسب و کار صاحبکار، فرایند حسابرسی نیز پیچیده‌تر می‌شود. در چنین شرایطی حسابرسان باید دارای ویژگی‌های واجد شرایطی باشند تا بتوانند در چنین محیط پویا و پر تغییر به فعالیت خود ادامه دهند. در واقع، پژوهشگران حوزه حسابرسی طی سال‌های اخیر لزوم توجه

بررسی نتایج پژوهش‌های مزبور نشان می‌دهد عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای می‌تواند در قالب دو گروه ویژگی‌های فردی و محیطی طبقه‌بندی گردد. از آنجایی که تردید حرفه‌ای یک ویژگی رفتاری محسوب می‌شود، یکی از روش‌هایی که می‌توان بر اساس آن این متغیر مورد بررسی قرار گیرد، استفاده از مفاهیم روان‌شناسی و بکارگیری الگوهای اجتماعی-روانی است. به همین دلیل، در چند دهه اخیر پژوهشگران حوزه مدیریت، توسعه شغلی و رفتار سازمانی به دلیل تغییرات به وجود آمده در اقتصاد، فناوری و توسعه اجتماعی که منجر به دگرگونی ساختارهای سازمانی و ایجاد الگوهای مبنی بر خودهدایتی گردیده به طور قابل توجهی عامل محیط کار را درکانون توجه خود قرار داده‌اند. یکی از مهمترین متغیرهای که اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و به یک موضوع رایج در ادبیات شغلی تبدیل شده است مفهوم رفتارهای شغلی پویا است (کرانت، ۲۰۰۰؛ پارکر و کولینز، ۲۰۱۰ و استراوس و همکاران، ۲۰۱۲). توجه به مفهوم مزبور، واکنش و پاسخی به تحولات سریع اقتصادی، فناوری و اجتماعی می‌باشد که بر محیط کار تأثیر می‌گذارند. به همین منظور، توجه محققان توسعه شغلی، رفتار سازمانی و مدیریت بیشتر به مفاهیم و استراتژی‌هایی معطوف شده است که بتوانند با یاری رساندن به کارکنان، ایشان را از آثار مخرب ناشی از چنین تغییراتی حفظ نمایند (لنت، ۲۰۱۸، هیرشی، ۲۰۱۸). در یک چشم‌انداز بلندمدت، دامنه این تحولات به طور چشمگیری متفاوت است به نحوی که می‌توان از تهدید آخرازمان ربات‌ها گرفته تا سناریوهای امیدوارکننده‌تری را مدنظر قرار داد که در آن فناوری و تغییرات مرتبط با محیط کار، حداقل به اندازه‌ای که شغل‌ها را از بین می‌برد، شغل‌های جدیدی نیز ایجاد خواهد کرد (لنت و همکاران، ۲۰۲۲) در چنین شرایطی که آینده شغلی به واسطه تغییرات بنیادین محیط اقتصادی و کاری غیرقابل پیش‌بینی می‌گردد، پرسنل شرکت‌ها سعی در جلوگیری یا مقابله با عدم ثبات شغلی خواهند داشت. از این‌رو، چگونگی تلاش برای استفاده از اختیار شخصی به منظور ایجاد فرصت یا پاسخ به فرصت‌های پیش‌آمده به عنوان چالش پیش‌روی این افراد به موضوع حیاتی در حوزه شغلی مبدل شده است (کرانت، ۲۰۰۰). در چنین وضعیتی، مفهوم رفتارهای شغلی پویا اهمیت پیدا می‌کند. رفتار شغلی پویا در ادبیات شغلی به روش‌های مختلفی مفهوم‌پردازی و عملیاتی شده است. محققانی چون سبیرت و همکاران (۱۹۹۹) آن را به عنوان یک خصیصه رفتاری پایدار تعریف می‌کنند و پژوهشگرانی چون استراوس و همکاران (۲۰۱۲) به عنوان رفتارهای قابل تغییری که افراد می‌توانند از طریق آن‌ها به اهداف شغلی خود دست‌یابند تعریف کرده‌اند. شمار دیگری از تحقیقات، رفتار شغلی پویا را

۲- مبانی نظری

۲-۱- تردید حرفه‌ای حسابرسان

تردید حرفه‌ای پایه و اساس قضاوت‌های حسابرسی را تشکیل داده و استانداردهای حسابرسی تأکید دارند رعایت تردید حرفه‌ای در تمام فرایندهای حسابرسی، الزامی است. علی‌رغم اهمیت تردید حرفه‌ای، اتفاق نظر روشنی در مورد اینکه تردید حرفه‌ای چیست و چگونه می‌توان آن را اندازه‌گیری و مستند نمود، وجود ندارد (IAASB, 2015). برای آنکه درک روشنی از تردید حرفه‌ای به دست آورد و بر اساس آن خدمات حسابرسان را به نحوه بهتری توجیه یا از آن دفاع نمود، پژوهشگران از مفهوم‌سازی‌های گوناگونی برای تردید حرفه‌ای استفاده می‌کنند (نلسون، 2009؛ هارت و همکاران، 2013). به عنوان نمونه، پژوهشگرانی چون کوهن و همکاران (2017)، هارت (2010)، کوادکرها و همکاران (2014) تردید حرفه‌ای را یک ویژگی فردی یا ویژگی شخصیتی می‌دانند. در مقابل، محققان دیگر تردید حرفه‌ای را به عنوان ویژگی حسابرس که احتمال تحریف صورت‌های مالی را بالاتر ارزیابی می‌نماید یا کسب شواهد بیشتر برای بررسی منصفانه بودن ادعاهای مدیریت، تعریف می‌نمایند. در نتیجه، تردید حرفه‌ای با در نظر گرفتن ریسک حسابرسی بالاتر (قضاوت شک‌گرایانه) و تقاضای بیشتر برای شواهد (یعنی اقدامات شک‌آمیز)، سنجیده و ارزیابی می‌شود (نلسون، 2009). نتایج پژوهش‌های مزبور دو دیدگاه کلی شامل (۱) بی‌طرفی و (۲) شک احتمالی در رابطه با تردید حرفه‌ای را مستند نموده‌اند. بی‌طرفی به حالتی اشاره دارد که حسابرس بدون هیچ‌گونه سوگیری و گرایش خاصی تنها به طور انتقادی شواهد و مدارک پشتوانه ادعاهای مدیریت را بررسی و ارزیابی می‌کند. در حالی که در ذهنیت شک احتمالی این احتمال مطرح می‌شود که ادعاهای مدیریت غیر صادقانه و همراه با سوگیری است. به نظر می‌رسد دیدگاه خنثی دیدگاه اولیه باشد، زیرا اکثر استانداردهای حسابرسی بر این فرض تدوین شده است. در حالی که دیدگاه شک احتمالی بیشتر در استانداردهای حسابرسی مربوط به تقلب قابل مشاهده است (کوهن و همکاران، 2017).

۲-۲- شخصیت پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان

مفهوم شخصیت پویا توسط باتمن و کرانت (۱۹۹۳) ارائه گردید. این مفهوم به عنوان یک سازه روانشناختی در حوزه‌های مختلفی مانند روان‌شناسی سازمانی، رهبری و توسعه شغلی کاربرد دارد. باتمن و کرانت (۱۹۹۳) معتقدند افراد دارای شخصیت پویا، به طور فعالانه به دنبال شناسایی فرصت‌ها هستند و بر خلاف افراد غیرمنفعل در موقعیت‌های مشابه عملکرد بهتری دارند. این افراد،

به ویژگی‌های مختلفی همچون ویژگی‌های رفتاری، فردی، فرهنگی و سایر عوامل دیگر در قضاوت و تردید حرفه‌ای حسابرسی را به منزله یک فرایند محتوایی مورد توجه قرار داده‌اند و متغیرهای مزبور را عاملی برای افزایش سطح کیفی خدمات حسابرسی قلمداد کرده‌اند. چرا که شناخت متغیرهای مزبور را عاملی اثرگذار در فرایند حسابرسی چه در ارتباط با ذینفعان و چه در ارتباط با صاحبکاران، میدانند. بنابراین در ادامه مطالعات قبلی و توسعه مبانی نظری، پژوهش حاضر برای اولین بار مفاهیم رفتارهای شغلی پویا در میان حسابرسان مستقل را مورد بررسی قرار داده است. از آنجایی که اظهارنظر حسابرسان به واسطه سطح بالایی از خطر مرتبط با مؤلفه‌های تأثیرگذار در فرایند حسابرسی از جمله؛ پیچیدگی کار، باورهای ذهنی، ریسک مرتبط با قضاوت و سایر عوامل شکل می‌گیرد (رینستین و همکاران، 2018). می‌توان عنوان داشت کیفیت حسابرسی همواره در معرض فاصله گرفتن از سطح ایده‌آل خود است. نتایج مطالعات قبلی نشان می‌دهد، تردید حرفه‌ای حسابرسان به واسطه افزایش تلاش و انگیزه در بررسی دقیق‌تر ادعاهای مدیریت باعث می‌شود مؤلفه‌هایی که می‌تواند کیفیت قضاوت حسابرسی را تحت تأثیر قرارداد، با دقت بیشتری مورد بررسی قرار گیرد (کامیابی و همکاران، 1402). از این‌رو، پیش‌بینی می‌شود رفتارهای شغلی پویا به عنوان متغیری تأثیرگذار در توسعه توانایی‌های فردی و ارتقا سطح دانش و تجربه حسابرسان، به صورت مستقیم تردید حرفه‌ای حسابرسان و کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، پژوهش حاضر به صورت کلی به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا رفتارهای شغلی پویا می‌تواند تردید حرفه‌ای حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد یا خیر؟

از این‌رو، بررسی و شناخت رفتارهای شغلی پویا در راستای کمک به حسابرسان به منظور بهبود عملکرد ایشان و نیز مؤسسه‌های حسابرسی به منظور طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی هر چه بهتر جهت توسعه توانایی‌های فردی حسابرسان که منافع آن در سطوح خرد (واحدهای تجاری) و کلان (جامعه) مشاهده خواهد شود، امری ضروری می‌باشد. بنابراین، با توجه به خلاء تحقیقاتی در رابطه با رفتارهای شغلی پویا در میان حسابرسان، انجام پژوهش حاضر می‌تواند منجر به توسعه نگرش‌های جدید علمی در حوزه حسابداری رفتاری گردد و پژوهشگران این حوزه به سمت مطالعات جدید سوق پیدا کنند تا خلاء مطالعات تجربی موجود در این زمینه کاهش یابد.

فعالیت و جریان‌های عملکردهای افراد را مشخص و سازمان‌دهی می‌کند و در این راستا بر باور افراد به توانایی خود بر انتخاب و پایبندی به امور، تأثیر گذار خواهد بود. همچنین، خودکارآمدی به عنوان ارزیابی فرد از توانایی‌های خود برای سازمان‌دهی و انجام امور مورد نیاز برای دستیابی به انواع مشخص شده‌ای از اهداف و عملکرد تعریف شده است (نیادو و همکاران، ۲۰۲۱).

در رابطه بین خودکارآمدی شغلی پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌توان ادعا کرد که حرفه حسابرسی مبتنی بر رفتار حسابرس و صاحبکار بوده و به نوعی به رفتار وابسته است. بنابراین حرفه‌ای همچون حسابرسی می‌تواند با نظریه‌های رفتاری مانند شناختی-اجتماعی، ارتباط تنگاتنگی داشته باشد (وارسته و همکاران، ۱۴۰۱). بر اساس نظریه شناختی-اجتماعی، خودکارآمدی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر رفتارهای شغلی پویا شناخته می‌شود. در این خصوص سلیمی و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند خودکارآمدی شغلی پویا نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه‌ای برای حسابرسان بازی می‌کند. خودکارآمدی نوعی توانمندی در زمینه عملکرد فرد است که یک حسابرس دائماً عملکرد شغلی خود را مورد تحلیل قرار می‌دهد و این قضاوت باعث بهبود عملکرد وی خواهد شد (گوارتیونخان و همکاران، ۲۰۲۱). خودکارآمدی نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه‌های حسابرسان بازی می‌کند. زیرا باورهای خودکارآمدی، بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان تأثیر می‌گذارد و باعث می‌شود سطح بینش و ادراک فردی، نسب به ویژگی‌های تخصصی و الزامات محتوایی اخلاقی، در این حرفه افزایش یابد (عقیقه و همکاران، ۲۰۱۵). خودکارآمدی شغلی پویا را می‌توان نوعی قضاوت حسابرس در زمینه عملکرد خود تعریف کرد که باعث می‌شود فرد به دلیل ارزیابی مداوم خود از کیفیت عملکردی و رفتاری بالاتری نسبت به سایر حسابرسان برخوردار باشد. در واقع، منظور از خودکارآمدی شغلی پویا در میان حسابرسان ایجاد نوعی شناخت درونی از ویژگی‌ها و توانمندی‌های فردی است تا به واسطه آن ارتقای سطح خدمات مشاوره‌ای و اظهارنظرهای تخصصی در حسابرسی افزایش یابد. این موضوع باعث می‌شود، حسابرسان ضمن درک بهتر استانداردهای رفتاری و تخصصی از شغل خود نیز بیشتر لذت ببرند (پاجارس و اردان، ۲۰۰۶؛ جی و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین می‌توان ادعا کرد که خودکارآمدی شغلی پویا می‌تواند تردید حرفه‌ای حسابرسان را بهبود بخشد.

۲-۴- شخصیت پویا و خودکارآمدی شغلی پویا

در نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، شخصیت پویا به عنوان یک ویژگی فردی با خودکارآمدی مرتبط است. طبق این

مشکلات را پیش‌بینی می‌کنند و قبل از وقوع آن‌ها، اقدامات پیشگیرانه انجام می‌دهند. همچنین در مواجهه با موانع و مشکلات پیش آمده، تلاش و پشتکار مضاعفی از خود نشان می‌دهند و راه‌حل‌های جدید و نوآورانه برای حل مسائل ارائه می‌دهند. با بررسی پیشینه مطالعات صورت گرفته، پژوهشی که به صورت مستقیم ارتباط نقش شخصیت پویا بر تردید حرفه‌ای حسابرسان را بررسی کرده باشد، مشاهده نشد. اما بر اساس نتایج مطالعات قبلی و بر اساس مبانی نظری موجود می‌توان ادعا کرد که شخصیت پویا می‌تواند اثر مثبتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد. پارکر و کولینز (۲۰۱۰) معتقدند شخصیت پویا می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در مدیریت ریسک و تصمیم‌گیری باشد. در حوزه حسابرسی، این ویژگی می‌تواند به حسابرسان کمک کند تا ریسک‌ها را بهتر شناسایی کنند، اقدامات پیشگیرانه انجام دهند و تغییرات مثبتی در فرآیندهای حسابرسی ایجاد کنند. اگرچه تحقیقات تجربی در خصوص شخصیت پویا و تردید حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان محدود است، اما این مقاله چارچوبی ارزشمند برای درک تأثیر این ویژگی بر عملکرد حسابرسان ارائه می‌دهد. همچنین، سیبرت و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند افراد دارای شخصیت پویا تمایل بیشتری به ارائه ایده‌های جدید و خلاقانه دارند. در حسابرسی، این ویژگی می‌تواند به حسابرسان کمک کند تا با ارزیابی نقادانه مستندات حسابرسی، روش‌های جدیدی برای جمع‌آوری شواهد، تحلیل داده‌ها و گزارش‌دهی ارائه دهند. رجب‌دوری (۱۳۹۸) بیان می‌دارد حسابرسان با ویژگی شخصیت پویا تمایل بیشتری به گزارش تقلب‌های مالی دارند. بنابراین، چنانچه حسابرسان با موقعیت‌های مواجه شوند که در آن ریسک تقلب وجود داشته باشد، با دید شک‌گرایانه شواهد حسابرسی و گزارشگری متقلبانه را بررسی می‌نمایند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که شخصیت پویا اثر مثبتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد.

۲-۳- خودکارآمدی شغلی پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان

مفهوم خودکارآمدی شغلی برای اولین بار توسط بندورا (۱۹۸۶) ارائه شده است. خودکارآمدی به عنوان باور افراد در مورد توانایی‌هایشان برای اعمال کنترل بر عملکرد خود و رویدادهایی که بر زندگی آنها تأثیر می‌گذارد، تعریف شده است. بر اساس نظریه شناختی-اجتماعی، خودکارآمدی باور فرد در مورد توانایی‌ها و پتانسیل خود برای انجام یک کار خاص و تقابل با چالش‌های محیطی است (مجیا و همکاران، ۲۰۲۱). نظریه پردازان نظریه شناختی اجتماعی بر این باور هستند که باورهای خودکارآمدی با قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌هایشان، مسیر

نظریه، افراد با شخصیت پویا با استفاده از شناخت و رفتار خود، شرایطی محیطی را به نفع خود تغییر می‌دهند و به دنبال فرصتهای جدید هستند. این ویژگی باعث می‌شود آنها در موقعیت‌های مختلف موفق‌تر عمل کنند و تأثیر مثبتی بر محیط اطراف خود بگذارند. افراد دارای ویژگی شخصیت پویا بیشتر در کسب و مبادله اطلاعات درگیر می‌شوند و از طریق ابتکار و نوآوری در اجرای کارها، به نتایج مثبت‌تری نسبت به افراد منفعل دست می‌یابند و اظهارنظرهای مؤثرتری ارائه می‌دهند. مجموع این عوامل باعث می‌شود خودکارآمدی شغلی بهبود یابد (حبیبزاده شیرازی و امیدوار، ۱۳۹۹). افراد دارای شخصیت پویا تمایل دارند به‌طور فعالانه به دنبال فرصت‌ها باشند و چالش‌ها را بپذیرند. این افراد تمایل بیشتری به یادگیری مهارت‌های جدید و پیشرفت شغلی دارند. چنین رفتارهایی منجر به تجربیات موفقیت‌آمیز می‌شود، که به نوبه خود خودکارآمدی شغلی را افزایش می‌دهد. این موضوع به صورت تجربی نیز توسط برخی از پژوهشگران نشان داده شده است. سیرت و همکاران (۱۹۹۹) در بخشی از پژوهش خود نشان دادند، شخصیت پویا به طور مستقیم بر خودکارآمدی شغلی تأثیر مثبت دارد. بنابراین پیش‌بینی می‌شود، خودکارآمدی شغلی اثر میانجی بر رابطه بین شخصیت پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد.

۳- پیشنهاد پژوهش

کیلی و لارس (۲۰۲۵) در پژوهش خود، چارچوبی برای پرورش تردید حرفه‌ای حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. در این پژوهش انجام حسابرسی توسط حسابرسان از دیدگاه لونرگانی^۱ مورد بررسی قرار گرفت. این دیدگاه با ارائه مجموعه‌ای از ابزارهای شناختی، فرآیند پرس‌وجو را که برای پرورش تردید حرفه‌ای ضروری است، تقویت می‌کند. در واقع، این چارچوب به حسابرسان کمک می‌کند تا با بهبود تفکر انتقادی و خودآگاهی، تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر و مبتنی بر شواهد قوی‌تری داشته باشند. روان و هیگز (۲۰۲۴) به بررسی رابطه تناقض شناختی و تردید حرفه‌ای حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد، زمانی که انجام آزمون‌های حسابرسی با ریسک برآورده شده توسط حسابرسان همخوانی نداشته باشد، سوگیری به وجود آمده ناشی از تناقض شناختی، حسابرسان را وادار می‌کند با پذیرش ریسک بیشتر، آزمون‌های کمتری انجام دهند. از این‌رو کیفیت خدمات حسابرسی به واسطه عدم اعمال نامناسب تردید حرفه‌ای، کاهش خواهد یافت. نولدر و کادوس (۲۰۲۳) با بررسی ساختار تردید حرفه‌ای حسابرسان در شکل‌گیری طرز تفکر و نحوه نگرش

حسابرسان به این موضوع اشاره داشتند وجود رویکرد نظری در خصوص تردید حرفه‌ای حسابرسان علاوه بر اینکه موجب ارتقای کیفیت حسابرسی می‌گردد بلکه موجب توسعه ادبیات نظری گردیده و حتی این موضوع می‌تواند در تدوین استانداردهای حرفه‌ای نیز مفید واقع شود. اندراوس و همکاران (۲۰۲۳) نقش تعدیل‌گر فرهنگ بر رابطه بین پاسخ‌دهی و تردید حرفه‌ای حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. طبق یافته‌های به دست آمده، تردید حرفه‌ای در برخی موقعیت‌ها به طور معناداری تحت تأثیر تفاوت‌های قرار می‌گیرد. به این معنی که به دلیل تفاوت‌های فرهنگی میان حسابرسان، استانداردهای یکسان در یک شرکت واحد و برای موضوعی یکسان به شیوه‌ای متفاوت بکارگرفته می‌شود. گرانز و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر فرهنگ یادگیری و رتبه سازمانی بر تردید حرفه‌ای از منظر جستجوی اطلاعات پرداختند. آنها دریافتند که حسابرسان با رتبه سازمانی بالاتر از یادگیری بیشتر بهره‌مند می‌شوند و به طور چشمگیری در جستجوی اطلاعات تردیدآمیز شرکت هستند. استیونس و همکاران (۲۰۱۹) تأثیر دو متغیر سبک مدیریتی و هویت تیمی منسجم بر تردید حرفه‌ای حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که وجود هویت تیمی منسجم، تردید حرفه‌ای حسابرسان را بهبود می‌بخشد. نتایج همچنین حاکی از آن است سبک مدیریت زهرآگین شرکای حسابرسی می‌تواند از طریق کاهش انگیزه‌های فردی منجر به کاهش تردید حرفه‌ای حسابرسان گردد. آگاروال و همکاران (۲۰۱۷) نقش خودباوری بر تردید حرفه‌ای و درک حسابرسان از اخلاق حرفه‌ای را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است با افزایش خودباوری حسابرسان (به عنوان یک ویژگی شخصیتی)، تردید حرفه‌ای حسابرسان بهبود پیدا می‌کند. آندریاس و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد، استقلال، بی‌طرفی، تجربه و مهارت حسابرسان بر تردید حرفه‌ای ایشان اثر مثبتی داشته و این موضوع در نهایت منجر به افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود. انوفه و همکاران (۲۰۱۶) ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای حسابرسان را بررسی نمودند. بررسی‌های ایشان نشان داد وجود اخلاق حرفه‌ای در بین حسابرسان، سطح تردید حرفه‌ای حسابرسان را بهبود می‌بخشد. کهراری و همکاران (۱۴۰۵) در طراحی مدل ارتقای سطح استدلال حرفه‌ای در حسابرسی با محوریت عوامل روانی حرفه‌ای مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای و شک و تردید حسابرسان نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی مطلوب و خردورزی از مهمترین عوامل

^۱ Lonerganian lens

۵- روش پژوهش

فرضیه‌های پژوهش بر اساس مبانی نظری مستند شده در مطالعه‌های مرتبط قبلی (روش کتابخانه‌ای) تدوین شده است. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است، بنابراین، پژوهش حاضر یک پژوهش پیمایشی محسوب می‌شود. از آنجایی که پژوهش حاضر در یک محیط واقعی یعنی مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران انجام شده است، بنابراین، جزو پژوهش‌های میدانی به شمار می‌رود.

۵-۱. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری متشکل از حساب‌برسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی شامل کلیه رده‌های حرفه‌ای در سال ۱۴۰۳ می‌باشد. از آنجا که فرضیه‌های پژوهش با رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری آزمون می‌شوند و این روش با رگرسیون چندمتغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در رگرسیون چندمتغیری استفاده کرد. بر این اساس، حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر مشاهده‌پذیر تعیین شود (هومن، ۱۳۸۷؛ هیر و همکاران، ۲۰۱۹). از آنجایی که تعداد گویه‌های مورد استفاده در الگوی مفهومی پژوهش مجموعاً شامل ۴۱ گویه می‌باشد، بنابراین حداقل ۲۰۵ نمونه مورد نیاز است. در رویکردی دیگر، بعضی از محققان برای انجام تحلیل‌های آماری مبتنی بر معادلات ساختاری، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ را پیشنهاد می‌کنند (کلاین، ۲۰۱۵). با توجه به محدودیت‌های دسترسی به جامعه آماری (حساب‌برسان شاغل در مؤسسه‌های خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی)، نمونه‌گیری به صورت غیرتصادفی و از میان مؤسساتی انجام شد که همکاری آنها عملی بود. این مؤسسات عمدتاً در دسترس پژوهشگر قرار داشتند و مدیران آنها تمایل به مشارکت در پژوهش نشان دادند. با این حال، سعی شده است با انتخاب مؤسسات متنوع از نظر اندازه و تخصص، تا حد امکان از سوگیری اجتناب شود. با توجه به حداقل نمونه آماری تعیین شده، به منظور افزایش نرخ بازگشت پرسشنامه‌های ارسالی و همچنین مقابله با داده‌های ناقص، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه به صورت فیزیکی بین حساب‌برسان توزیع شد که از این تعداد، ۲۲۸ پرسشنامه تکمیل شده دریافت گردید.

۵-۲. اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

بر اساس الگوی مورد آزمون، پرسشنامه‌های توزیعی سه متغیر شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و تردید حرفه‌ای

مؤثر بر تردید حرفه‌ای و قضاوت حساب‌برسان هستند. رحیمی و همکاران (۱۴۰۳) به بررسی عوامل اثرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسی پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد، عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل مرتبط با واحد مورد رسیدگی و عوامل مرتبط با مؤسسه حسابرسی از مهمترین عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان می‌باشند. بشیری خصال و حسینی (۱۴۰۲) با بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس به این نتیجه دست‌یافتند که بدگمانی سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان دارد. هم چنین نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس نقش میانجیگری جزئی را ایفا می‌کنند. مدینه و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر یادگیری سازمانی بر تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب حساب‌برسان با در نظر گرفتن نقش تعدیلی متغیرهای جمعیت شناختی پرداختند. بررسی یافته‌های پژوهش نشان داد، یادگیری سازمانی بر تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب اثر مثبت دارد. همچنین تأثیر تجربه و عضویت جامعه حسابداران رسمی بر رابطه بین یادگیری سازمانی و تردید حرفه‌ای مثبت و معنی‌دار است. قاسمی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰) تأثیر ویژگی‌های رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل بر اساس نظریه روانشناسی شخصیتی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها حاکی از آن بود که ویژگی‌های رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل و مؤلفه‌های آن شامل ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خود رای بودن رابطه معناداری و منفی دارد.

۴- فرضیه‌های پژوهش

بر اساس ارتباط مفاهیم مطرح شده در بخش مبانی نظری، فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل بیان می‌گردد:

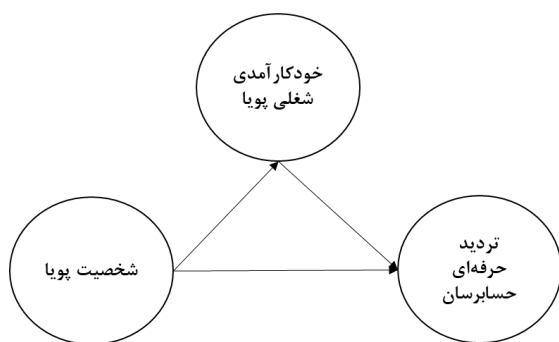
فرضیه اول: شخصیت پویا اثر معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان دارد.

فرضیه دوم: شخصیت پویا اثر معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا دارد.

فرضیه سوم: خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان دارد.

فرضیه چهارم: شخصیت پویا بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری دارد.

می‌دهد. به عبارت دیگر، مدل خودمدیریتی مسیر شغلی، مفاهیم مدل شناختی اجتماعی بندورا را در حوزه‌ای خاص (یعنی توسعه و مدیریت شغلی) به کار می‌گیرد و آن‌ها را با نیازهای این حوزه تطبیق می‌دهد. از این‌رو، در پژوهش حاضر، نقش عوامل شناختی (خودکارآمدی شغلی) و رفتاری (شخصیت پویا) مورد مطالعه قرار گرفته است.



نمودار ۱. الگوی پژوهش

۴-۵. روش آزمون فرضیه‌های پژوهش

چارچوب الگوی مفهومی پژوهش در نمودار شماره (۱) بر اساس رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری ترسیم شده است. دلایل انتخاب این روش را می‌توان به این صورت بر شمرد: اول، متغیرهای مورد مطالعه از نوع متغیرهای پنهان هستند. از آنجایی که اندازه‌گیری متغیرهای مزبور به صورت مستقیم برای پژوهشگر امکان‌پذیر نیست، متغیرها می‌بایست بر اساس معیارهایی که معرف چنین متغیرهای هستند اندازه‌گیری شوند (هر متغیر پنهان بر اساس چند متغیر مشاهده‌پذیر به عنوان پروکسی از متغیرهای مورد مطالعه اندازه‌گیری می‌شوند). لذا، پژوهش حاضر به واسطه استفاده از الگوی مناسب جهت اندازه‌گیری متغیرها از روایی بالایی برخوردار است؛ دوم، تجزیه و تحلیل‌های رگرسیونی رایج، تا حد زیادی خطای اندازه‌گیری در متغیرهای توضیحی را نادیده می‌گیرند. در نتیجه، یافته‌های رگرسیونی ممکن است نادرست و شامل نتایج گمراه‌کننده باشد؛ سوم، مطالعه اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای درگیر در یک الگو برای محقق به آسانی امکان‌پذیر نیست؛ چهارم، الگوهای رگرسیونی فاقد ساختار هستند. بدین معنی که چگونگی رابطه متغیرهای مستقل با یکدیگر و هم‌چنین با متغیر وابسته مشخص نیست. بنابراین، با توجه به ماهیت متغیرهای مورد مطالعه و نیز قابلیت اتکای نتایج پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری آزمون می‌گردد.

حسابرسان را اندازه‌گیری می‌کنند. سؤال‌های پرسشنامه استاندارد بوده و در پژوهش‌های قبلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. نحوه اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای مزبور به قرار زیر است:

شخصیت پویا: در این پژوهش، شخصیت پویا بر اساس پرسشنامه ۱۷ سؤالی بتمن و کرانت (۱۹۹۳) اندازه‌گیری می‌شود. در این پرسشنامه، شرکت‌کنندگان میزان موافقت خود با هر عبارت را در یک مقیاس هفت نقطه‌ای از به شدت مخالف (=۱) تا کاملاً موافق (=۷) کاملاً موافق) ابراز می‌کنند.

خودکارآمدی شغلی پویا: این متغیر با استفاده از پرسشنامه ۶ ماده‌ای ریگوتی و همکاران (۲۰۰۸) اندازه‌گیری می‌شود. در این پرسشنامه از مشارکت‌کنندگان می‌خواهد میزان موافقت خود را در مقیاس کاملاً مخالف (برابر با عدد ۱) تا کاملاً موافق (برابر با عدد ۶) اعلام دارند. پرسشنامه مزبور بر اساس مطالعه بتز و همکاران (۱۹۹۶) و الگوی کرایتز (۱۹۷۱) طراحی شده است که شامل مفاهیمی همچون (۱) ارزیابی مناسب از خود، (۲) جمع‌آوری اطلاعات شغلی، (۳) انتخاب هدف، (۴) طرح و برنامه‌ریزی برای آینده و (۵) حل مسئله می‌باشد.

تردید حرفه‌ای حسابرسان: این متغیر از طریق پرسشنامه هارت (۲۰۱۰) با استفاده از ۳۰ گویه که شامل ۵ گویه مرتبط با مؤلفه ذهن پرسشگر، ۵ گویه مرتبط با مؤلفه تعلیق در قضاوت، ۵ گویه مرتبط با مؤلفه جستجوی دانش، ۵ گویه مرتبط با مؤلفه درک میان فردی، ۶ گویه مرتبط با اعتماد به نفس و ۴ گویه مرتبط با مؤلفه خودرأیی در یک پیوستار پنج درجه‌ای طیف لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق و با نمره‌گذاری یک تا پنج اندازه‌گیری می‌شود.

۳-۵. الگوی پژوهش

الگوی پژوهش بر اساس مدل خودمدیریتی مسیر شغلی (لنت و همکاران، ۲۰۲۲) و نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶) مطابق با نمودار (۱) ارائه شده است. مدل خودمدیریتی مسیر شغلی تا حد زیادی تحت تأثیر نظریه شناختی اجتماعی بندورا شکل گرفته است. هر دو مدل بر نقش عوامل شناختی، رفتاری و محیطی در شکل‌گیری و مدیریت رفتارها تأکید می‌کنند. مدل خودمدیریتی مسیر شغلی لنت و همکاران (۲۰۲۲) را می‌توان به‌عنوان کاربرد خاصی از مدل شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) در حوزه مسیر شغلی در نظر گرفت. تفاوت اصلی این دو مدل در آن است که مدل لنت و همکاران (۲۰۲۲) به‌طور ویژه بر مدیریت مسیر شغلی تمرکز دارد، در حالی که مدل بندورا (۱۹۸۶) چارچوبی کلی‌تر برای درک رفتارهای انسانی ارائه

صفحه‌گسترده اکسل و آزمون‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار PLS صورت پذیرفته است.

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱. آمار توصیفی و جمعیت شناختی

۶-۱-۱. اطلاعات جمعیت شناختی

اطلاعات جمعیت شناختی حسابرسان شامل جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و رده شغلی و دارا بودن گواهی حسابدار رسمی به شرح جدول (۱) ارائه شده است. بر اساس داده‌های به دست آمده (تعداد ۲۲۸ پرسشنامه)، به لحاظ تفکیک جنسیتی، ۶۳ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۷ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. ۶ درصد از حسابرسان دانشجوی کارشناسی و ۳۷ درصد فارغ‌التحصیل مقطع کارشناسی می‌باشند. ۵۷ درصد نیز دارای مدارک تحصیلات تکمیلی می‌باشند. سابقه فعالیت حرفه‌ای نیز بین بازه ۱ سال تا ۴۷ سال قرار دارد و میانگین آن نیز ۱۰ سال را نشان می‌دهد. داده‌های جمع‌آوری شده حاکی از آن است ۶۴ درصد مشارکت‌کنندگان دارای رتبه حسابرس و حسابرس ارشد می‌باشند ۳۶ درصد آنان در جایگاه سرپرست، مدیر و شریک حسابرسی مشغول به فعالیت می‌باشند که در این بین، ۲۴ درصد از حسابرسان مدرک حسابدار رسمی را اخذ نموده‌اند.

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش، یک فرایند دو مرحله‌ای طی می‌شود. ابتدا باید از برازش قابل قبول الگوی اندازه‌گیری اطمینان حاصل شود و سپس برازش الگوی ساختاری مورد بررسی قرار گیرد. در تجزیه و تحلیل الگوسازی معادلات ساختاری، الگوی معادلات ساختاری ترکیبی از الگوهای اندازه‌گیری و الگوی معادله ساختاری است. تمایز بین الگوهای اندازه‌گیری و الگوی ساختاری در گام‌های بعدی فرایند الگوسازی معادلات ساختاری نقش مهمی را ایفا می‌نماید. درواقع، چنانچه الگوی اندازه‌گیری برازش مناسبی از اندازه‌گیری متغیر پنهان را نشان دهد، برازش الگوی ساختاری با اطمینان بیشتری صورت خواهد گرفت. به همین دلیل، در الگوسازی معادلات ساختاری، آزمون الگوی اندازه‌گیری مقدم بر آزمون الگوی ساختاری است. برای رد یا عدم رد فرضیه‌های پژوهش نیز آزمون معنی‌داری هر یک از ضرایب مسیر استاندارد شده الگوی ساختاری (آزمون تی-استیودنت) استفاده می‌شود. چنانچه احتمال آماره تی-استیودنت کمتر از ۵ درصد باشد، دلیلی بر رد فرضیه پژوهش وجود ندارد.

طبقه بندی اولیه داده‌های استخراج شده از پرسشنامه‌های توزیع شده بین رده‌های مختلف حسابرسان به وسیله

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

نسبت	تعداد		
٪۶۳	۱۴۴	مرد	جنسیت
٪۳۷	۸۴	زن	
٪۶	۱۴	دانشجوی کارشناسی	تحصیلات
٪۳۷	۸۴	کارشناسی	
٪۱۹	۴۳	دانشجوی کارشناسی ارشد	
٪۱۵	۳۴	کارشناسی ارشد	
٪۱۹	۴۳	دانشجوی دکتری	
٪۴	۱۰	دکتری	تجربه کاری
-	۱	حداقل	
-	۴۷	حداکثر	
-	۱۰	میانگین	رده شغلی
٪۳۸	۸۸	حسابرس	
٪۲۶	۵۹	حسابرس ارشد	
٪۱۹	۴۳	سرپرست	
٪۶	۱۳	مدیر	
٪۱۱	۲۵	شریک	
٪۲۴	۵۴	بلی	حسابدار رسمی
٪۷۶	۱۷۴	خیر	

۶-۱-۲. آمار توصیفی

اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه گردیده است. طبق داده‌های پژوهش، میانگین متغیرهای شخصیت پویا ۹۱.۹، خودکارآمدی شغلی ۲۸.۴ و تردید حرفه‌ای حسابرسان ۱۲۵.۹ می‌باشد. اعداد میانه نیز اعداد بسیار نزدیک به میانگین را نشان می‌دهد. در بین متغیرهای مورد مطالعه، کمترین میزان انحراف معیار مربوط به متغیر خودکارآمدی شغلی پویا است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

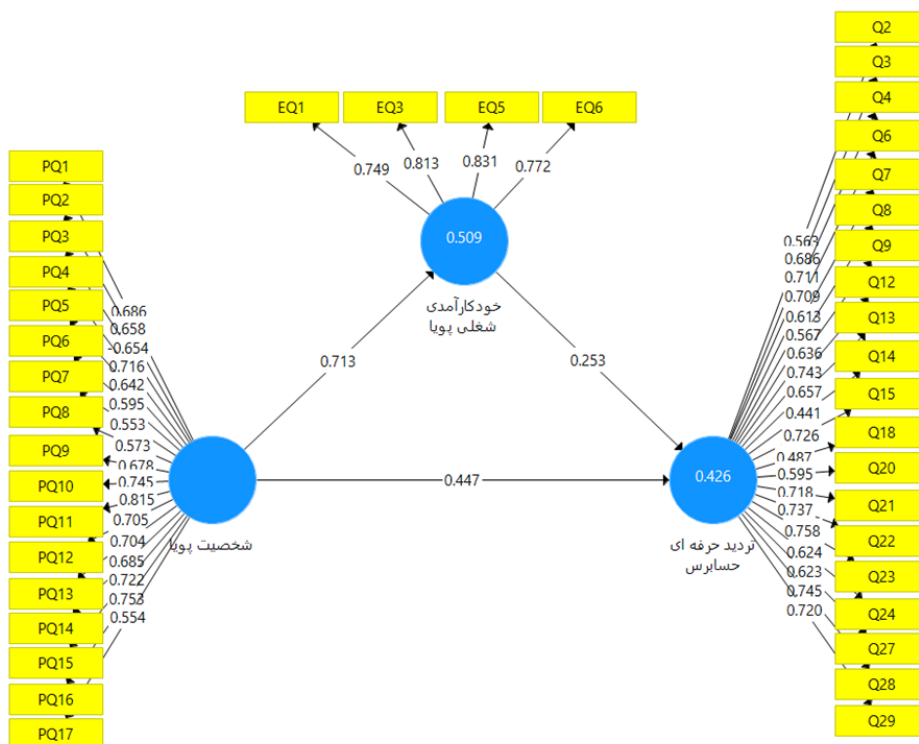
میانگین	شخصیت پویا	خودکارآمدی شغلی پویا	تردید حرفه‌ای حسابرسان
۹۱.۹	۲۸.۴	۱۲۵.۹	
۹۲.۵	۲۹	۱۲۷	
۱۴.۹	۵.۳	۱۶.۴	
۵۶	۶	۳۹	
۱۱۹	۳۶	۱۶۷	

اندازه‌گیری اطمینان کسب نمود، سپس فرضیه‌های پژوهش بر اساس الگوی ساختاری آزمون گردد. به منظور برازش الگوی اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی ترکیبی، روایی همگرا، روایی واگرا و ضرایب بارهای عاملی استفاده می‌شود.

یکی از رویکردهایی که برازش الگوی اندازه‌گیری بر مبنای آن سنجیده می‌شود، استفاده از ضریب بارعاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر در تعریف متغیر پنهان است. در این رویکرد، چنانچه ضریب بارعاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر کمتر از ۰/۴ باشد، می‌توان اظهار داشت که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن، از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه کمتر بوده و الگوی اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردار نیست. از این‌رو، سوال مزبور حذف و الگوی اندازه‌گیری یکبار دیگر مورد برازش قرار گرفت. بنابراین، با توجه به اینکه ضریب بارعاملی متغیرهای باقیمانده در الگوی پژوهش بزرگتر از ۰/۴ می‌باشند می‌توان ادعا کرد الگوهای اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. نتایج مزبور در شکل شماره ۱ ارائه شده است.

۶-۱-۳. برازش الگوی اندازه‌گیری

در تحلیل مبتنی بر رویکرد معادلات ساختاری، قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، می‌بایست از برازش قابل قبول الگوی



شکل ۱. الگوی آزمون شده پژوهش به همراه ضرایب بارهای عاملی

بالاتر از ۰/۷ باشد، بیانگر قابل قبول بودن پایایی الگوی اندازه‌گیری است. طبق مقادیر به دست آمده، مقدار آلفای کرونباخ برای هر سه متغیر بالاتر از ۰/۷ به دست آمده است. از این‌رو، می‌توان ادعا کرد الگوی اندازه‌گیری از پایایی قابل قبول برخوردار است.

یکی دیگر از شاخص‌های سنجش برازش الگوی اندازه‌گیری، استفاده از شاخص روایی واگرا بر اساس معیار فورنل و لارکر می‌باشد. روایی واگرا میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش را در مقایسه با رابطه آن با سایر سازه‌ها را نشان می‌دهد. زمانی روایی واگرای یک مدل قابل قبول است که یک سازه در آن تعامل بیشتری با شاخص‌های خود داشته باشد تا با سازه‌های دیگر. بنابراین در صورتی روایی واگرا برقرار است که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین و سمت راست خود بیشتر باشد. نتایج مربوط به شاخص روایی واگرا بر اساس معیار فورنل و لارکر در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد الگوی اندازه‌گیری از روایی قابل قبول برخوردار است.

نتایج روایی و پایایی سنجش الگوی اندازه‌گیری در جدول شماره ۳ ارائه شده است. نتایج مربوط به شاخص پایایی ترکیبی برای کلیه متغیرها مقدار بیش از ۰/۷ را نشان می‌دهد. مقدار بیش از ۰/۷ بیانگر برازش قابل قبول الگوی اندازه‌گیری است. یکی دیگر از معیارهای سنجش برازش الگوی اندازه‌گیری، استفاده از شاخص روایی همگرا است. شاخص مزبور بیانگر میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود بوده و هرچه این همبستگی بیشتر باشد برازش مدل نیز بیشتر خواهد بود. اگر مقدار روایی همگرا بالاتر از مقدار ۰/۵ باشد، روایی همگرا نیز در سطح قابل قبولی قرار خواهد داشت. نتایج این شاخص برای کلیه متغیرها بالاتر از آستانه تعیین شده است. از این‌رو برای مبنای این شاخص نیز الگوی اندازه‌گیری از برازش قابل قبول برخوردار است. یکی دیگر از معیارهای سنجش پایایی الگوهای اندازه‌گیری، استفاده از شاخص آلفای کرونباخ است. این شاخص معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌شود. چنانچه مقدار این معیار

جدول ۳. نتایج روایی و پایایی سنجش الگوی اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
شخصیت پویا	۰/۸۹۰	۰/۹۱۸	۰/۴۵۸
خودکارآمدی حرفه‌ای پویا	۰/۸۰۱	۰/۸۷۰	۰/۶۲۷
تردید حرفه‌ای حسابرسان	۰/۹۳۰	۰/۹۳۸	۰/۴۳۴

جدول ۴. شاخص روایی واگرا

شخصیت پویا	خودکارآمدی شغلی پویا	تردید حرفه‌ای حسابرسان
-	-	۰/۶۵۹
-	۰/۷۹۲	۰/۵۷۲
۰/۶۷۷	۰/۷۱۳	۰/۶۲۸

مدل را مشخص می‌سازد. مقادیر بین ۰/۰۲ تا ۰/۳۵ به عنوان مقادیر قابل قبول برای معیار Q^2 تعیین شده است. از آنجایی مقادیر معیار مزبور در بازه مشخص شده قرار گرفته است، می‌توان عنوان داشت که الگوی پژوهش از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵. ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی الگو

متغیر	معیار R^2	معیار Q^2
تردید حرفه‌ای حسابرسان	۰/۴۲۱	۰/۱۶۶
خودکارآمدی شغلی پویا	۰/۵۲۶	۰/۲۹۸

ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده ($SRMR$) یکی دیگر از شاخص‌هایی است که با اتکا به آن، برازش الگوی کلی

۴-۱-۶. برازش الگوی ساختاری

پس از اطمینان یافتن از برازش قابل قبول الگوی اندازه‌گیری، الگوی ساختاری پژوهش (روابط بین متغیرهای پژوهش طبق الگوی مفهومی پژوهش) با استفاده از معیار R^2 ، معیار Q^2 و معیار $SRMR$ مورد سنجش قرار می‌گیرد. نتایج مربوط به معیارهای معیارهای R^2 و Q^2 در جدول شماره ۵ ارائه شده است. در روش الگوسازی به روش PLS مقادیر بین ۰/۱۹ و ۰/۶۷ به عنوان بازه قابل قبول از ضریب تعیین (معیار R^2) مورد قبول واقع شده است و هرچه این مقدار به سمت ۰/۶۷ میل پیدا کند ارتباط بین الگوی اندازه‌گیری و الگوی ساختاری پژوهش قدرتمندتر خواهد بود. بنابراین از آنجایی که مقدار معیار R^2 در بازه مزبور قرار گرفته است می‌توان ادعا کرد بین الگوی اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش ارتباط قابل قبولی وجود دارد. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی

شغلی پویا اثر معناداری دارد، از آزمون بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شده است. طبق این رویکرد، تأثیر متغیر شخصیت پویا (متغیر مستقل) بر متغیر تردید حرفه‌ای حسابرسان (متغیر وابسته) بدون حضور متغیر خودکارآمدی شغلی (متغیر میانجی) بررسی گردید. نتایج حاصل از این مرحله که در شکل شماره ۲ ارائه شده است، حاکی از آن است که شخصیت پویا اثر مثبت (۰/۶۷۶) و معناداری (۰/۰۰۰۱) بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد.

همچنین، در بررسی رابطه بین شخصیت پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان با حضور متغیر خودکارآمدی شغلی پویا به عنوان متغیر میانجی، شخصیت پویا کماکان اثر مثبت (۰/۴۴۷) و معنادار (۰/۰۰۰۱) بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد با این تفاوت که حضور متغیر میانجی شدت رابطه بین شخصیت پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان را کاهش داده است (دقت شود در حضور متغیر میانجی ضریب مسیر از ۰/۶۷۶ به ۰/۴۴۷ کاهش پیدا کرده است). بنابراین می‌توان ادعا کرد، دلیلی بر رد فرضیه چهارم مبنی بر وجود اثر میانجی خودکارآمدی شغلی پویا وجود ندارد.

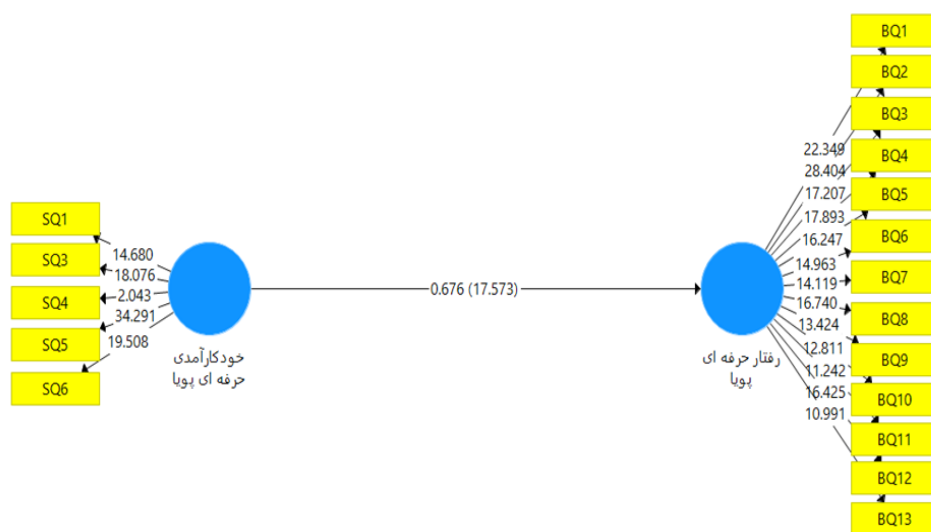
پژوهش سنجیده می‌شود. اگر مقدار این معیار از ۰/۰۸ کمتر باشد می‌توان اظهار داشت برازش کلی الگو در سطح قابل قبولی قرار دارد. شاخص *SRMR* به دست آمده از برازش الگوی این پژوهش برابر با ۰/۰۷۱ است که نشان دهنده مناسب بودن الگوی پژوهش می‌باشد.

۵-۶. آزمون فرضیه‌های پژوهش

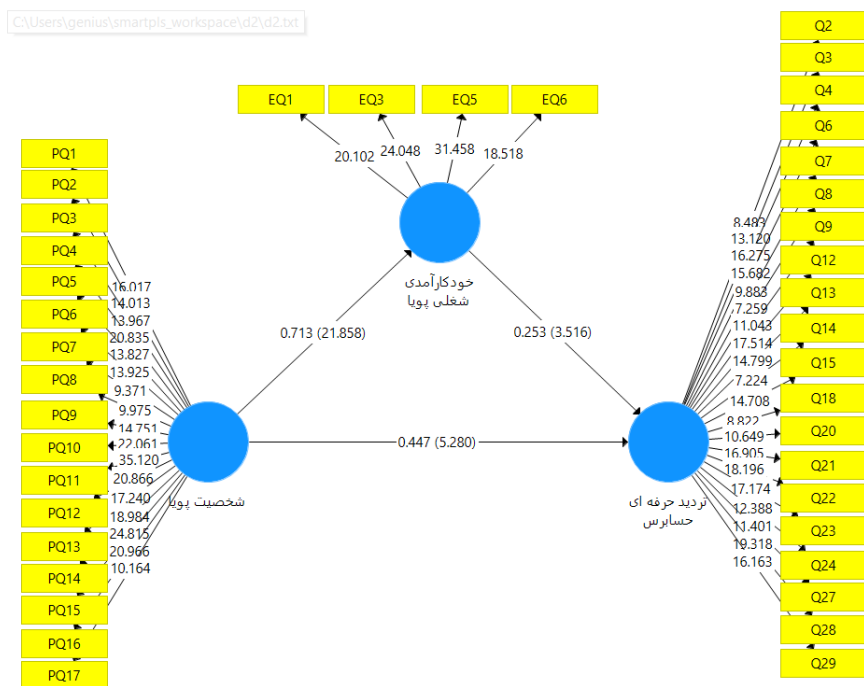
نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول شماره ۶ ارائه شده است. طبق الگوی برازش شده، شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد. از این رو دلیلی بر رد فرضیه اول وجود ندارد. همچنین، نتایج به دست آمده حاکی از آن است شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا دارد. بنابراین، دلیلی بر رد فرضیه دوم پژوهش وجود ندارد. طبق فرضیه سوم، ادعا شده خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد. طبق نتایج به دست آمده، دلیلی بر رد این فرضیه نیز وجود ندارد. به منظور بررسی فرضیه چهارم، مبنی بر اینکه شخصیت پویا بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با نقش میانجی خودکارآمدی

جدول ۶. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
۰/۰۰۰۱	۵/۲۸۰	۰/۴۴۷	H1: شخصیت پویا اثر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد.
۰/۰۰۰۱	۲۱/۵۸۵	۰/۷۱۳	H2: شخصیت پویا اثر معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا دارد.
۰/۰۰۰۱	۳/۵۱۶	۰/۲۵۳	H3: خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد.
اثر میانجی رد نمی‌شود			H4: شخصیت پویا بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری دارد.



شکل ۲. بررسی تأثیر خودکارآمدی شغلی پویا بر رفتارهای شغلی پویا



شکل ۳. بررسی اثر متغیر میانجی

به دلیل اهمیت موضوع و در راستای بهبود نتایج مطالعات قبلی، در این پژوهش برای اولین بار عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حسابرسان بر اساس مفاهیم روان‌شناسی و از بعد الگوی شناختی- اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. از این‌رو، اثر متغیرهای شخصیت پویا و خودکارآمدی شغلی پویا بر تردید حرفه‌ای حسابرس مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج به دست آمده بیان می‌دارد، شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد. طبق مبانی نظری، شخصیت پویا می‌تواند با تردید حرفه‌ای ارتباط داشته باشد، زیرا افراد با شخصیت پویا تمایل بیشتری به بررسی عمیق‌تر مسائل و پرسش از وضعیت موجود دارند. افراد با ویژگی شخصیت پویا جنبه‌ی کنجکاوی و جستجوی اطلاعاتی بیشتری دارند که می‌تواند نقشی اساسی در تقویت تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد. حسابرسانی که کنجکاو هستند و به دنبال اطلاعات بیشتر هستند، احتمالاً اطلاعات ارائه شده را با دقت بیشتری بررسی کرده و به دنبال شواهد متناقض می‌گردند. این امر احتمال کشف خطاها و تقلب‌ها را افزایش می‌دهد و کیفیت حسابرسی را بهبود می‌بخشد. جنبه‌ی انعطاف‌پذیری شخصیت پویا نیز به تردید حرفه‌ای کمک می‌کند. حسابرسانی که انعطاف‌پذیرتر هستند، بهتر می‌توانند دیدگاه‌های مختلف را در نظر بگیرند، فرضیه‌های جایگزین را بررسی کنند و در صورت

۷- بحث و نتیجه‌گیری

استانداردهای حسابرسی تأکید دارند برنامه‌ریزی و اجرای عملیات حسابرسی همراه با تردید حرفه‌ای انجام پذیرد به گونه‌ای که حسابرسان مراقب وجود شرایطی باشد که ممکن است موجب تحریف بااهمیت در صورت‌های مالی شود. بنابراین، تردید حرفه‌ای را می‌توان به عنوان نیروی محرک برای شناسایی اشتباهات و بی‌نظمی‌های احتمالی و بررسی تحریف‌ها (در صورت وجود) در نظر گرفت. با توجه با تأکید استاندارد، اظهارنظر حسابرسان به واسطه چالش‌های پیچیده‌ای که در هر کار حسابرسی با آن مواجه می‌شوند با سطح بالایی از خطر مرتبط با مؤلفه‌های تأثیرگذار در فرایند حسابرسی مواجه می‌شوند. از این‌رو، کیفیت حسابرسی همواره در معرض فاصله گرفتن از سطح ایده‌آل خود است. از این‌رو، بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر این متغیر در راستای کمک به حسابرسان به منظور بهبود عملکرد ایشان و نیز کمک به قانون‌گذاران و سیاستگذاران و همچنین متولیان حرفه حسابرسی و مؤسسه‌های حسابرسی به منظور طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی هر چه بهتر جهت توسعه توانایی‌های فردی حسابرسان که منافع آن در سطوح خرد (واحدهای تجاری) و کلان (جامعه) مشاهده خواهد شود، امری ضروری می‌باشد.

و شواهد را به چالش بکشند. همچنین، بونر و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که خودکارآمدی شغلی با توانایی حسابرسان در یادگیری از تجربیات گذشته و اعمال این یادگیری در موقعیت‌های جدید ارتباط مثبت دارد. این موضوع به افزایش تردید حرفه‌ای منجر می‌شود.

در نهایت نتایج بیانگر این موضوع است که خودکارآمدی شغلی به عنوان یک متغیر میانجی، رابطه بین شخصیت پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان را توضیح می‌دهد. این یافته با نظریه‌های روانشناسی و مطالعات پیشین که در مبنای نظر تشریح شده است، همسو می‌باشد. شخصیت پویا از طریق افزایش خودکارآمدی شغلی، به حسابرسان کمک می‌کند تا در مواجهه با شواهد و اطلاعات، رویکردی انتقادی و پرسشگرانه داشته باشند و تردید حرفه‌ای خود را افزایش دهند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، موارد زیر به مؤسسه‌های حسابرسی پیشنهاد می‌شود:

- در فرایند جذب و استخدام حسابرسان، از طریق انجام تست‌های روانشناسی ویژگی‌های شخصیت پویا را مدنظر قرار دهند.
 - به منظور بهبود ویژگی خودکارآمدی حسابرسان، اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مهارت‌افزایی برای تقویت باورهای مثبت در میان حسابرسان درباره توانایی‌هایشان، مدنظر قرار گیرد.
 - به منظور افزایش دانش تخصصی و خودکارآمدی حسابرسان، ایجاد کتابخانه‌های دیجیتال و دسترسی به منابع آموزشی به‌روز مدنظر قرار گیرد.
 - ایجاد نظام حمایتی مانند مشاوره‌های روانشناسی مدنظر قرار گیرد.
 - ایجاد ساز و کار نظام تشویق برای آن گروه از حسابرسانی که رویکرد تحلیلی و انتقادی را در کارهای خود بکار می‌گیرند مورد توجه قرار گیرد.
- محدودیت اصلی این پژوهش، روش نمونه‌گیری غیرتصادفی (در دسترس) است که ممکن است بر تعمیم‌پذیری یافته‌ها تأثیرگذار باشد. اگرچه تلاش شد تا مؤسسه‌های حسابرسی با تنوع نسبی از نظر اندازه و تخصص انتخاب شوند، اما این نمونه لزوماً نماینده کامل جامعه حسابرسان شاغل در مؤسسات خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی نیست. به ویژه، ممکن است مؤسساتی که تمایل بیشتری به مشارکت در پژوهش داشتند، از نظر فرهنگ سازمانی، رویه‌های حرفه‌ای یا سطح کیفیت حسابرسی با سایر مؤسسات تفاوت داشته باشند. با وجود این محدودیت‌ها، یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای مؤسسه‌های مشابه از نظر

نیاز، نظرات خود را اصلاح کنند. این ویژگی برای رسیدن به یک قضاوت حرفه‌ای دقیق و عادلانه بسیار مهم است. این ویژگی‌ها با تعریف تردید حرفه‌ای که شامل بررسی انتقادی و عدم پذیرش ساده‌انگارانه اطلاعات است، هم‌خوانی دارد. نتیجه به دست آمده با مفاهیم مطرح شده در مطالعات نولدر و کادوس (۲۰۱۸)، پارکر و کولینز (۲۰۱۰)، سیبرت و همکاران (۲۰۰۱) و رجب‌دوری (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

بخشی دیگر از نتایج پژوهش حاکی از آن است که شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا دارد. چنین یافته‌ای نشان می‌دهد شخصیت پویا از طریق افزایش انعطاف‌پذیری، سازگاری، یادگیری مداوم و تاب‌آوری، به فرد کمک می‌کند تا باورهای مثبتی درباره توانایی‌های خود را توسعه دهد و در محیط شغلی عملکرد بهتری داشته باشد. برای توجیه این ارتباط می‌توان به نظریه سازگاری شغلی ساویکاس (۲۰۰۵) اتکا کرد. این نظریه بیان می‌کند که توانایی فرد برای سازگاری با تغییرات شغلی، نقش مهمی در موفقیت حرفه‌ای و احساس خودکارآمدی دارد. شخصیت پویا به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده، این سازگاری را افزایش می‌دهد. همچنین طبق نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (۱۹۷۷)، افراد با شخصیت پویا، به دلیل تمایل به یادگیری، تجربیات جدید را به عنوان فرصتی برای رشد در نظر می‌گیرند که این موضوع خودکارآمدی شغلی آنها را افزایش می‌دهد. سیبرت و همکاران (۱۹۹۹) نیز در بخشی از پژوهش خود نشان دادند، شخصیت پویا به طور مستقیم بر خودکارآمدی شغلی تأثیر مثبت دارد.

نتایج به دست همچنین نشان می‌دهند، خودکارآمدی شغلی پویا اثر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارند. این نتایج با نتایج مطالعات پیشین نلسون (۲۰۰۹)، کادوس و همکاران (۲۰۱۳)، هاردی و همکاران (۲۰۱۴) و بونر و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد. نلسون (۲۰۰۹) نشان داد حسابرسان با سطح بالاتری از خودکارآمدی، تمایل بیشتری به اعمال تردید حرفه‌ای دارند. این افراد به دلیل اعتماد به توانایی‌های خود، بیشتر احتمال دارد که شواهد را به دقت بررسی کنند و از پذیرش اطلاعات به صورت سطحی خودداری کنند. کادوس و همکاران (۲۰۱۳) به این نتیجه دست یافتند که حسابرسان با خودکارآمدی بالا، در فرآیند تصمیم‌گیری شواهد را به دقت ارزیابی می‌کنند و از قضاوت‌های سریع یا سطحی خودداری کنند. این رفتار به افزایش تردید حرفه‌ای منجر می‌شود. در تحقیقی دیگر، هاردی و همکاران (۲۰۱۴) این نشان داند که خودکارآمدی شغلی با توانایی حسابرسان در شناسایی ریسک‌های بالقوه و اعمال تردید حرفه‌ای ارتباط مثبت دارد. حسابرسان با خودکارآمدی بالا، بیشتر احتمال دارد که فرضیات

ساختار و زمینه فعالیت مفید باشد، اما در تعمیم نتایج به کل جامعه حسابرسان بخش خصوصی باید احتیاط شود.

فهرست منابع

- بشیری خصال، لیلا، و حسنی، سیدحسین. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس. *مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*. ۱۲(۴۵): ۲۵۰-۲۳۱.
- حبیب‌زاده شیرازی، آرزو، و امیدوار، بنفشه. (۱۳۹۹). پیش‌بینی خودکارآمدگی شغلی بر اساس تفکر انتقادی و شخصیت پویا در کارکنان دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله علوم پزشکی صدر*. ۹(۱): ۷۸-۶۹.
- رجب‌دوری، حسین. (۱۳۹۸). رابطه هویت سازمانی و گزارش تقلب‌های مالی با نقش تعدیل‌گر شدت اخلاقی ادارک شده و شخصیت پویا. *مجله اخلاق*. ۹(۳۶): ۹۹-۱۲۳.
- رحیمی، راضیه، قنبری، مهرداد، جمشیدی‌نوید، بابک، و جمشیدپور، روح‌الله. (۱۴۰۳). الگویابی و رتبه‌بندی عوامل اثرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسی با استفاده از روش کیفی فراترکیب. *مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*. ۱۳(۳): ۴۳۳-۴۵۳.
- قاسمی‌نژاد، احسان، بنی‌مهد، بهمن، و بشکوه، مهدی. (۱۴۰۰). تأثیر ویژگی‌های رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، آزمون از نظریه روانشناسی شخصیتی. *مجله دانش حسابداری*. ۱۲(۱): ۸۹-۶۸.
- کامیابی، یحیی، ملکیان، اسفندیار، و جوادی‌نیا، امیر. (۱۴۰۲). بررسی نقش تجربه و تردید حرفه‌ای در کاهش اثر شکل ارائه اطلاعات بر کیفیت قضاوت حسابرسان: بررسی آزمایشگاهی رفتار حسابرسان، *مجله دانش حسابداری مالی*. ۲۴(۱): ۳۷-۱.
- کهراری، ایرج؛ متین‌فرد، مهران، حسنی، محمد، و چهارمحالی، علی‌اکبر. (۱۴۰۵). طراحی مدل ارتقای سطح استدلال حرفه‌ای در حسابرسی با محوریت عوامل روانی حرفه‌ای مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای و شک و تردید حسابرسان. *مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*. ۱۵(۲): ۳۴۶-۳۳۱.
- مدینه، سیدمحسن، علی احمدی، سعید، و سروش‌یار، افسانه. (۱۴۰۱). تأثیر یادگیری سازمانی بر تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب در بین حسابرسان سازمان
- حسابرسی: نقش تعدیلی متغیرهای جمعیت شناختی. *مجله حسابداری دولتی*. ۹(۱): ۴۹-۷۶.
- وارسته، هاشم، جهانشاد، آریتا، و بنی‌مهد، بهمن. (۱۴۰۱). تأثیر منبع کنترل و خودکارآمدی حسابرس بر گزارش تخلفات با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی. *مجله دانش حسابداری مالی*. دوره ۹(۲): ۲۴۹-۲۱۵.
- Adikaram, R. and Higgs, J. (2024), Cognitive dissonance and auditor professional skepticism", *Managerial Auditing Journal*, 39(1): 71-110.
- 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): 206-212.
- Agarwalla, S.K., Desai, N., Tripathy, A (2017). The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality, <http://dx.doi.org/10.1016/j.adia.c.2017.04.002>.
- Andreas, H., Zarefar, A., Rasuli, H. M. (2016). Analysis of factors affecting the auditors' professional skepticism and audit result Quality-the case of Indonesian government auditors, *IJABER*, 14(6): 3807-3817.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bonner, S. E., Sprinkle, G. B., & Young, S. M. (2016). The effects of self-efficacy on auditors' professional skepticism and judgment performance. *Contemporary Accounting Research*, 33(1): 184-207.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3): 357-378.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3): 435-462.
- Endrawes, M., Leong, S. and Matawie, K.M. (2023), The moderating effect of culture on the relationship between accountability and professional skepticism, *Meditari Accountancy Research*, 31(2): 381-399.
- Enofe, A. O. Innocent Ukpebor, N. Ogbomo (2016), The effect of counting ethics in improving auditor professional skepticism, *International of Advanced Academic Research*. 1-16.
- Grethel L. Mejia, Shari Dajac, and Maureen G. Dotig. (2021). The relationship between self-efficacy and work engagement among teachers. *Antorcha*, 8 (1-2): 29-33.
- Grohnert, T., Gijsselaers, W., Meuwissen, R., & Trotman, K. (2020). The effects of a supportive learning culture and rank on professional skepticism in information search. Available at SSRN 3504535.
- Hardy, C. A., Johnson, L. T., & Golden, S. A. (2014). The impact of self-efficacy on auditors' professional

- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future Work Selves: How Salient Hoped-for Identities Motivate Proactive Career Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3): 580-598.
- skepticism. *Journal of Accounting Research*, 52(5): 1025-1050.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66(3): 192-204.
- Hurt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1): 149-171.
- 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):126-133.
- Kadous, K., Kennedy, S. J., & Peecher, M. E. (2013). The role of self-efficacy in auditors' professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(4): 157-176.
- Kelly, M. and Larres, P. (2025), Enhancing the auditor's mindset: a framework for nurturing professional skepticism, *Journal of Accounting Literature*, 47(1): 222-243.
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: preparing for instability and opportunity. *Career Development Quarterly*, 66(3): 205-219.
- Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P., Cygmus, E. R., and Yeung, J. G. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of Career Assessment*. Vol. 30(4): 756-775.
- Naidoo, S. K., & S. Govender. (2021). The Impact of General Education in Enhancing the Self-Efficacy of Accounting Students at Universities of Technology. *South African Journal of Higher Education*, 35(4): 205-223.
- Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2): 1-34.
- Pajares, F. & Urdan, T. (2006). Self-Efficacy belief of adolescents.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3): 633-662.
- Reinstein, A., Hepp, G. W., & Weirich, T. R. (2018). Auditors' increased responsibilities under the PCAOB's new audit reporting standards: Communicating critical audit matters. *CPA Journal*, 88(2): 42-47.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* :42-70.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3): 416-427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4): 845-874.
- Stevens, E., Moroney, R., Webster, J. (2019). Professional skepticism: The combined effect of partner style and team identity salience, *International Journal Audit*, 23(2): 279-291.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 16/ No. 62/ Summer 2027

The Explanation Relationship Between Proactive Personality, Proactive Career Self-Efficacy and Auditors' Professional Skepticism.: Evidence from the Private Sector of Auditing

Bahman Qaderi

¹. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: bahman.ghaderi67@yahoo.com

Bahman Banimahd

1. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. Email: dr.banimahd@gmail.com (Corresponding Author).

Fraydoon Rahnamay Roodposhti

¹. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: roodposhti.rahnama@gmail.com

Abstract

Professional skepticism forms the foundation of audit judgments, and auditing standards emphasize that adhering to professional skepticism is mandatory throughout the entire audit process. Therefore, to improve the quality of auditing services, examining the factors influencing professional skepticism is considered an important topic. Based on the results of empirical studies, the factors affecting professional skepticism have been categorized into two groups: individual characteristics and environmental characteristics. In this research, for the first time, the factors affecting auditors' professional skepticism have been investigated using psychological concepts and from the perspective of a social-cognitive model. The statistical population consisted of auditors employed in private sector auditing firms that are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA). The sample included 228 auditors employed across all professional levels in 2024. The research hypotheses were tested using the Partial Least Squares (PLS) method. After confirming the acceptable fit of the measurement and structural models of the research, the results showed that a proactive personality has a positive and significant effect on auditors' professional skepticism and proactive career self-efficacy. Additionally, the results indicate that proactive career self-efficacy has a positive and significant effect on auditors' professional skepticism. Furthermore, the research findings suggest that proactive career self-efficacy mediates the relationship between proactive personality and auditors' professional skepticism.

Keywords: Proactive Personality, Proactive Career Self-Efficacy, Auditors' Professional Skepticism

