

The Effect of Personality Traits (Conscience and Agreeableness), Feeling-thinking and Risk-taking on Auditor's Judgment regarding the Mediating Role of Self-Efficacy

Ahmad Nezami

Ph.D. Student of Accounting, Dep. of Accounting, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran, Nezami.ahmad@ymail.com

Omid Pourheidari*

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

Majid Pakdaman

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

Abstract

Purpose: Dimensions of personality are effective in people's decision making and it can also overshadow the auditor's judgment. The aim of this study was to investigate the relationship between conscientiousness, agreeableness, feeling-thinking and risk-taking with the auditor's judgment regarding the mediating role of self-efficacy.

Method: This study is considered as applied in terms of purpose and descriptive correlational in terms of data collection. 380 auditors working as senior auditors and higher ranks were selected as available samples. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed by the high Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed using data exploratory analysis and structural equations.

Results: The research findings showed that approach agreeableness reduces and avoidance agreeableness improves auditors' judgmental quality. Also, the results showed that auditors with thoughtful personality type had more professional judgment than the feeling type. Resultant risk-taking decreases the quality of auditors' judgmental quality and uncertain risk-taking improves it. In addition, all aspects of personality (except conscientiousness) mediated by professional self-efficacy had a significant effect on auditors' judgment.

Conclusions: The results imply the role of personality in auditors' judgment. Self-efficacy plays the mediating role in this regard, so these factors should be considered in improving the audit process.

Contribution: The present study examined the mediating role of self-efficacy on the relationship between conscientiousness, agreeableness, feeling-thinking and risk-taking with auditors' judgment for the first time in Iran. The findings of the study contribute to the development of the literature on the field of audit behavior and its theories.

Keywords: Feeling-thinking, Agreeableness, Self-efficacy, Risk taking, Personality, Professional judgment, Conscience.

بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و توافق‌پذیری)، احساسات-تفکر و ریسک‌پذیری بر قضاوت حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی

احمد نظامی

دانشجوی دکترای حسابداری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران Nezami.ahmad@ymail.com

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 pakedaman@iauq.ir

چکیده

هدف: ابعاد شخصیت در تصمیم‌گیری افراد موثر می‌باشد و می‌تواند قضاوت حسابرس را تحت الشعاع قرار دهد. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط وجدان، توافق‌پذیری، احساسات-تفکر و ریسک‌پذیری با قضاوت حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده، توصیفی همبستگی است. ۳۸۰ نفر از حسابرسان مشغول به کار در رده‌های حسابرس ارشد و بالاتر بعنوان نمونه در دسترس انتخاب گردید. روایی و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل اکتشافی داده‌ها و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد توافق‌پذیری رویکردی موجب کاهش و توافق‌پذیری اجتنابی موجب بهبود کیفیت قضاوت حسابرسان می‌گردد. همچنین نتایج نشان داد حسابرسان با تیپ شخصیتی متفکر در مقابل احساسی قضاوت حرفه‌ای تری دارند. ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار موجب کاهش و ریسک‌پذیری نامعین موجب بهبود کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌شود. علاوه بر این تمام ابعاد شخصیت (به جز وجدان) با واسطه خودکارآمدی حرفه‌ای بر قضاوت حسابرسان تأثیر معنی‌داری داشت.

نتیجه‌گیری: نتایج دلالت بر نقش شخصیت در قضاوت حسابرسان دارد. خودکارآمدی در این ارتباط نقش میانجی را ایفا می‌کند لذا باید در بهبود فرآیند حسابرسی به این عوامل توجه نمود.

دانش‌افزایی: پژوهش حاضر نخستین بار در ایران نقش واسطه‌ای خودکارآمدی بر ارتباط بین وجدان، توافق-پذیری، احساسات-تفکر و ریسک‌پذیری با قضاوت حسابرسان را مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های پژوهش به توسعه ادبیات حوزه رفتاری حسابرسی و نظریه‌های مربوط به آن کمک می‌کند.

واژگان کلیدی: احساس-تفکر، توافق‌پذیری، خودکارآمدی، ریسک‌پذیری، قضاوت حرفه‌ای، وجدان.

۱- مقدمه

در هر جامعه، رسالت حرفه حسابرسی ایجاد اطمینان خاطر و اعتماد به استفاده‌کنندگان از صورتهای مالی است که با ارائه اظهارنظر منصفانه نسبت به صورتهای مالی ارائه می‌گردد (نیکبخت و محمودی خوشرو، ۱۳۹۶؛ ۴۴۲). ارائه اظهارنظر منصفانه در قالب گزارش حسابرسی مبتنی بر قضاوت‌هایی است که توسط حسابرس در طی فرآیند حسابرسی انجام می‌گردد. اهمیت موضوع قضاوت در حرفه حسابرسی در سالیان اخیر توجه بسیاری از پژوهش‌گران، دانشجویان و اساتید حسابداری را به دنبال داشته است. لذا نیاز است که عوامل مختلفی که می‌تواند در قضاوت حسابرسان موثر باشد، مورد بررسی قرار گیرد. مطالعات بسیاری اهمیت قضاوت و تصمیم‌گیری را در حسابداری و حسابرسی، تایید و مستند نموده‌اند. رساله‌ها و مقاله‌هایی در حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان شامل لیبی^۱ (۱۹۸۱)، لیبی و لئوز^۲ (۱۹۸۲)، اشتون^۳ (۱۹۹۲)، لیبی و لافت^۴ (۱۹۹۳)، اشتون و اشتون (۱۹۸۸)، بل و رایت^۵ (۱۹۹۵)، سولومون و شیلد^۶ (۱۹۹۵)، تروتمن^۷ (۱۹۹۶)، سولومون و تروتمن (۲۰۰۳) و نلسون و تان^۸ (۲۰۰۵) انجام شده است. مطالعاتی که در حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان انجام شده است، بر اساس سه عامل تعیین‌کننده اصلی توسط بونر (۱۹۹۹؛ ۳۸۹) طبقه‌بندی شده‌اند: متغیرهای شخصیتی، شغلی و محیطی. این سه متغیر مؤلفه‌های جدایی‌ناپذیر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان هستند که توسط یک حسابدار یا حسابرسان مورد استفاده قرار می‌گیرند (مالا و چاند، ۲۰۱۵؛ ۳). بخشی از عوامل موثر بر قضاوت حسابرسان عوامل فردی و روانشناختی می‌باشند که در قضاوت افراد مختلف تفاوت‌هایی را ایجاد می‌کنند و بعضاً موجبات سوگیری‌های رفتاری و قضاوتی در حسابرسان می‌شوند. پژوهش‌های قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی دو موضوع مهم را بررسی می‌کند. اول کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری یک فرد یا یک گروه است، یعنی اندازه‌گیری عملکرد افراد در هنگام انجام کارهایی که به قضاوت و تصمیم‌گیری نیاز دارند. دوم، عواملی که بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر می‌گذارند را مورد بررسی قرار می‌دهند (بونر، ۱۹۹۹؛ ۳۹۵).

توانایی حسابرسان برای تصمیم‌گیری با کیفیت بالا و تصمیم‌گیری در سطوح مختلف پیچیدگی کار ممکن است تحت تأثیر ویژگی‌های شخصی آنها قرار گیرد (مکنایت و رایت، ۲۰۱۱؛ ۱۹۲). در نظر گرفتن ابعاد شخصیت افراد در سازمان باعث می‌شود تا کارکنان متناسب با توانایی و ویژگی‌های شخصیتی خود در زمینه‌هایی فعالیت کنند که علاقه‌مند هستند، که این موجب بهبود کارایی فرد و اثر بخشی سازمان می‌گردد. پژوهش‌های قبلی در زمینه ارتباط شخصیت و عملکرد شغلی نشان می‌دهد که مؤلفه‌های شخصیت می‌تواند عملکرد شغلی در حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد (اشتون و کرامر، ۱۹۹۹؛ ۴). سعدالله و بیلی (۲۰۱۴) بیان می‌نمایند که شخصیت حسابرسان می‌تواند نقش مهمی در قضاوت‌های اخلاقی آنان داشته باشد. این ویژگی‌ها می‌تواند

ذاتی یا اکتسابی باشد و اغلب این ویژگی‌ها در افراد می‌تواند تغییر یابد (گودرزی و حاجیها، ۱۳۹۶؛ ۱۶۸). نتایج مطالعات قبلی حاکی از آن است که علاوه بر دانش و تجربه، ابعاد شخصیت افراد بر انجام قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تاثیر دارد (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶؛ ۱۷۳). در برخی پژوهش‌ها از جمله گیمبر و همکاران (۲۰۱۶؛ ۱)، نیز تیپ شخصیتی به عنوان عاملی تاثیرگذار بر قضاوت حسابرس عنوان گردیده است. به طور کلی بررسی پژوهش‌های مختلف در این زمینه بیانگر این است که شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی و انواع تیپ‌های شخصیتی می‌تواند تصمیم‌گیری و قضاوت در حوزه‌های حسابرسی را تحت الشعاع قرار دهد.

در حالی که ابعاد مختلف شخصیت افراد می‌تواند عواملی تعیین کننده در قضاوت حسابرسان باشد، سطح خود کارآمدی افراد، ممکن است در کنار این عوامل، سطح قضاوت حسابرسی را تحت تاثیر قرار دهد. در نظر گرفتن تاثیر این عوامل ممکن است به توضیح تغییرات در قضاوت حسابرسی کمک کند (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۷۷).

خودکارآمدی به عنوان اعتقاد فرد به توانایی او در سازماندهی و اجرا کردن اقدامات مورد نیاز برای دستیابی به سطح معینی از موفقیت تعریف شده است. براساس نظریه شناختی - اجتماعی ارائه شده توسط بندورا (۱۹۹۷)، خودکارآمدی به باورها و قضاوت‌های افراد از مهارت خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد که انتظار می‌رود موجبات بهبود در تصمیم‌گیری، عملکرد و قضاوت افراد منجر گردد (بندورا، ۱۹۹۷؛ ۳۷).

اهمیت پژوهش حاضر بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و توافق‌پذیری)، احساس - تفکر و ریسک‌پذیری در حوزه قضاوت حسابرسی می‌باشد که در زمره پژوهش‌های رفتاری در حوزه حسابرسی به‌شمار می‌رود. علاوه بر این برای اولین بار مفهوم خودکارآمدی حرفه‌ای در حوزه حسابرسی مطرح می‌گردد و نقش آن در قضاوت حسابرسان مورد آزمون قرار می‌گیرد. این موضوع می‌تواند اطلاعات سودمندی در جهت ارتقای کیفیت عملکرد در اختیار جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی قرار دهد.

در ادامه ادبیات و مبانی نظری مربوط به این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد. بخش بعدی به توضیح روش پژوهش، جامعه و نمونه آماری می‌پردازد. سپس یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود. در نهایت نتایج و پیشنهادها ارائه می‌گردد.

۲- مبانی نظری، ادبیات و فرضیه‌ها

در پژوهش حاضر ابتدا ارتباط بین برخی از ابعاد شخصیت شامل وجدان، توافق‌پذیری، احساس - تفکر و ریسک‌پذیری با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مورد بررسی قرار می‌گیرد. و در ادامه نقش خودکارآمدی در این ارتباط مطرح می‌گردد.

۲-۱. شخصیت و قضاوت حسابرس

وجدان یا مسئولیت‌پذیری حسابرس بعنوان اولین بعد از شخصیت در این پژوهش ارتباط آن با قضاوت حسابرس مورد بررسی قرار گرفته است. کاستا و مک کارا^۱ (۱۹۹۲) وجدان را خویشتن‌داری، اراده و مصمم بودن، برنامه ریزی امور و تمایل به موفقیت عنوان می‌نمایند و خرده مقیاس‌های این عامل مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی، شایستگی و صلاحیت، نظم و انضباط کاری، تلاش در جهت موفقیت و دوراندیشی است (خطیری و همکاران، ۱۳۹۸؛ ۱۴۸). وجدان و مسئولیت‌پذیری می‌تواند تصمیم‌گیری و قضاوت اخلاقی افراد را بهبود بخشد (هورگر و کویرک، ۲۰۱۰؛ ۹۷۲).

توافق‌پذیری (سازگاری)، به نحوه ارتباط فرد با دیگران اشاره دارد. فرد سازگار اهل همکاری و تعامل با دیگران است، مشتاق کمک و همدردی با دیگران است. در مقایسه، شخص ناسازگار خودمحور بوده، بیشتر اهل رقابت است تا همکاری (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶؛ ۱۸۰). توافق-پذیری به ارتباط متعادل بین فرد و محیط پیرامون اشاره دارد، به نحوی که اقدامات افراد در راستای دستیابی به اهداف اجتماعی می‌باشد (مصطفی و ایلاس، ۲۰۱۳؛ ۲۸۱). سازگاری و توافق‌پذیری می‌تواند نقش مهمی در ارتباط حسابرس با صاحبکار، قضاوت و تصمیم‌گیری وی و در نهایت اظهارنظرش داشته باشد.

نتایج پژوهش‌های گذشته در حوزه روانشناسی (از جمله: چانگ^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۸؛ کلور^{۱۱} و همکاران، ۱۹۹۴؛ وگنر و پتی^{۱۲}، ۱۹۹۴؛ ساینسی و بیرستیکر^{۱۳}، ۲۰۰۹؛ فورگاس، ۱۹۹۵؛ جورج و جونز^{۱۴}، ۲۰۰۱) حاکی از آن است که احساسات نقش مهمی در فرآیند تصمیم‌گیری و بالطبع عملکرد آنها دارد و احساسات و حالات روانی افراد می‌تواند بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری آنها موثر می‌باشد (یوسفی شارمی و بنی‌مهد، ۱۳۹۸؛ ۱۶۵). بنظر می‌رسد، درگیر شدن احساسات حسابرس در فرآیند حسابرسی موجب خدشه دار شدن قضاوت و اظهارنظر حسابرسی می‌گردد و با کنترل عواطف و احساس بتوان بهبود تصمیم‌گیری و قضاوت در حوزه حسابرسی را شاهد بود.

درجه ریسک‌پذیری در افراد و دسته‌های مختلف، متفاوت است. ریسک‌پذیری افراد می‌تواند بر تصمیم‌گیری آنها موثر باشد. در حوزه حسابرسی ریسک‌پذیری افراد می‌تواند بر حجم رسیدگی‌ها و نوع آزمون‌ها تاثیرگذار باشد و در نهایت قضاوت حرفه‌ای حسابرس را تحت الشعاع قرار دهد.

با توجه به مطالب عنوان شده، ابعاد مختلف شخصیت افراد بر تصمیم‌گیری، قضاوت و عملکرد آنها موثر است که پژوهش‌های تجربی هم پشتیبان آن است از جمله: نتایج پژوهش برادران حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۱؛ ۸۹) با عنوان «ارتباط تیپ‌های شخصیتی حسابرسان با محتوای گزارش حسابرسی» حاکی از آن است که رابطه معناداری در مورد برخی از مؤلفه‌های شخصیتی

و نوع اظهارنظر و تعداد بندهای گزارش حسابرسی وجود دارد. همچنین سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶؛ ۱۶۹) به بررسی «تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد» پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از ارتباط بین مولفه شخصیتی روان رنجوری با قضاوت حرفه‌ای می‌باشد. نتایج پژوهش نادری و همکاران (۱۳۹۵؛ ۷۱) نشان داد که بین تیپ‌های شخصیتی متفاوت حسابرسان با نوع اظهارنظر مقبول، مشروط و مردود آنها تفاوت معناداری وجود دارد اما بین تیپ‌های شخصیتی و نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر تفاوت معناداری وجود ندارد. گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶؛ ۱) در پژوهشی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با قضاوت اخلاقی حسابرسان را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی شامل توافق‌پذیری، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی و گشودگی به تجربه با قضاوت اخلاقی حسابرسان رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد. محسنی و همکاران (۱۳۹۶؛ ۱۷۷) به ارزیابی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین وجدان، توافق‌پذیری، انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی با نیت اخلاقی حسابرسان وجود دارد. همچنین بین روان-رنجوری و نیت اخلاقی، ارتباط منفی و معنی‌داری مشاهده گردیده است. احمد زاده و همکاران (۱۳۹۶؛ ۱) به بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت (وجدان‌کاری، انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری و روان‌رنجوری) و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی وجود دارد.

علاوه بر این پژوهش‌های خارجی هم موید ارتباط بین مولفه‌های شخصیتی و قضاوت حسابرسان می‌باشد شامل: کنت و همکاران (۲۰۰۶؛ ۱۲۵) که به بررسی اثر مولفه‌های روانشناختی شانتیو بر ارتباط بین تخصص حسابرسان و قضاوت حسابرسان پرداختند. اثر ابعاد روانشناختی موثر بر تخصص حسابرسان در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که چهارده ویژگی روانشناسی (شامل پاسخگویی، اعتمادپذیری، پذیرش تغییرات، دانش تخصصی، کنترل استرس، خلاقیت و ...) در تمام فرآیند حسابرسی بر قضاوت حسابرسان تاثیرگذار است. سعدالله و بیللی (۲۰۱۴؛ ۱۶۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی پنج بعدی نئو شامل توافق‌پذیری، روان رنجوری، انعطاف‌پذیری، وجدان و برون‌گرایی با قضاوت اخلاقی حسابرسان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که وجدان و انعطاف‌پذیری، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر قضاوت اخلاقی حسابرسان دارد.

در پژوهشی اسمیت و امرسون (۲۰۱۷؛ ۱) به بررسی رابطه بین ویژگی‌های انعطاف‌پذیری حسابرسان با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن پارادایم استرس پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین انعطاف‌پذیری با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معکوس

و معنی‌داری وجود دارد. همچنین این ارتباط با نقش میانجی تحریک استرس و گرایش فرسودگی کاهش می‌یابد. ریزکا^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۶) تأثیر ویژگی‌های شخصی حسابرس (همچون تمرکز کنترل، عملکرد حسابرس، قصد ترک کار و تعهد سازمانی) بر رفتارهای ناکارآمد را بررسی کردند. آنان نشان دادند که تمرکز کنترل و قصد ترک کار تأثیر مثبتی بر وقوع رفتارهای ناکارآمد حسابرسان و عملکرد حسابرس و تعهد سازمانی تأثیر معکوس بر انجام رفتارهای ناکارآمد دارد (احمد زاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ ۱۱).

با توجه به اهمیت نقش قضاوت حسابرس در فرآیند حسابرسی و بالطبع اظهارنظر حسابرس در مورد گزارشات مالی واحد تجاری که می‌تواند تصمیم‌گیری طیف گسترده استفاده‌کنندگان از گزارشات مالی را تحت تأثیر قرار دهد، لزوم بهبود کیفیت قضاوت حسابرس احساس می‌گردد. به طور کلی، یافته‌های پژوهش‌ها در حوزه روان‌شناسی و حسابرسی حاکی از آن است که ابعاد مختلف شخصیتی عاملی تأثیرگذار، در قضاوت حرفه‌ای حسابرس می‌باشد. بنظر می‌رسد ابعاد مختلف شخصیت افراد بر قضاوت آنها در مورد زمان‌بندی و حجم کار حسابرسی و در نهایت اظهارنظر حسابرس تأثیرگذار باشد.

با توجه به مبانی نظری پژوهش، هدف اول این پژوهش بررسی ارتباط ابعاد شخصیت (وجدان، توافق‌پذیری، احساس-تفکر و ریسک‌پذیری) با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان است. لذا فرضیه اول پژوهش به صورت زیر ارائه می‌گردد:

بین ابعاد مختلف شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.

۲-۲. خودکارآمدی و قضاوت حسابرس

اعتقادات افراد نسبت به توانایی‌های آنها برای انجام کاری، آنها را به دنبال یافتن یا اجتناب از کار می‌اندازد که از آن تحت عنوان مفهوم خودکارآمدی عنوان می‌گردد. افرادی که از سطح بالاتری از خودکارآمدی برخوردارند، اصرار بیشتری بر تلاش خود برای دستیابی به اهداف تعیین شده دارند، حتی زمانی که با وضعیت دشوار و چالش‌انگیز (تضاد) مواجه باشند. به همین ترتیب افرادی که خودکارآمدی کمتری دارند، در مواجهه با مشکلات ممکن است از تلاش خود برای نیل به اهداف تعیین شده، دست بکشند (بندورا، ۱۹۸۶؛ ۹۳). حسابرسی که خود را بسیار کارآمد می‌داند، تلاش کافی برای تولید نتایج موفقیت‌آمیز را انجام می‌دهند (استایکویچ و لوتانس، ۱۹۹۸؛ ۲۴۲). خودکارآمدی بالا، کیفیت قضاوت حسابرسی را افزایش می‌دهد. افراد با خودکارآمدی بالا قادر به برآورده شدن، حفظ، تکمیل و تجدید نظر در استراتژی‌های خود هستند (گیست و میتچل، ۱۹۹۲؛ ۱۸۳ و وود و همکاران، ۲۰۰۰؛ ۴۳۱). افراد با خودکارآمدی بالا تمایل دارند قبل از انتخاب گزینه‌های خود و شروع تلاش‌های خود، توانایی‌های درک شده خود را وزن کنند، ارزیابی و ادغام کنند. بنابراین، خودکارآمدی بالا باعث بهبود مستمر در عملکرد شغلی می‌شود. در مقابل، افرادی که خود را به عنوان خودکارآمدی پایین درک می‌کنند

احتمالا تلاش کامل خود را متوقف می کنند و قادر به انجام کار نیستند (استایکویچ و لوتانس، ۱۹۹۸؛ ۲۴۲). حسابرسی که دارای خودکارآمدی بالایی هستند، انتظار می رود نسبت به حسابرسان با خودکارآمدی پایین قضاوت حرفه‌ای تری داشته باشند

تئوری شناختی-اجتماعی توسعه شغلی، ارائه شده توسط لنت و همکاران^{۱۶} (۱۹۹۴) که مبتنی بر پژوهش بندورا (۱۹۷۷) و بتز و هاکت^{۱۷} (۱۹۸۱) است، یک مدل توضیحی از سه فرآیند مستقل و در عین حال بهم پیوسته در تصمیمات مربوط به شغل ارائه می دهد که در آن به روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی، خودکارآمدی و عملکرد شغلی اشاره می‌گردد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸؛ ۷۸).

مطابق با تئوری شناختی-اجتماعی توسعه شغلی، انتظار می‌رود خودکارآمدی حرفه‌ای در ارتباط بین ابعاد شخصیت و قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی را ایفا نماید که پژوهش‌های تجربی هم پشتیبان این نظریه می‌باشد از جمله: مشعشی و همکاران (۱۳۹۷؛ ۴۱۵) به بررسی تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها پرداختند. مطابق با تئوری شناخت اجتماعی، دو معیار منبع کنترل درونی و خودکارآمدی به عنوان تفاوت‌های فردی حسابرسان مد نظر قرار گرفت که برای سنجش متغیر منبع کنترل درونی از پرسشنامه اسپکتور و برای سنجش متغیر خودکارآمدی از پرسشنامه شرر و آدامز استفاده شده است. همچنین متغیر تعهد حرفه‌ای به کمک پرسشنامه آرانیا و متغیر سازگاری جو اخلاقی با بهره‌مندی از پرسشنامه ویکتور و کالن اندازه‌گیری شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، تفاوت‌های فردی حسابرسان (منبع کنترل درونی و خودکارآمدی) بر تعهد حرفه‌ای آن‌ها اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین، سازگاری جو اخلاقی به‌عنوان متغیر میانجی، سبب تقویت رابطه مثبت بین تفاوت‌های فردی حسابرسان و تعهد حرفه‌ای آن‌ها می‌شود.

همچنین مهند عبید و همکاران (۲۰۱۷؛ ۱) در پژوهشی به بررسی اثر میانجی رضایت شغلی بر ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و ترک پیش از موعد کار توسط حسابرسان به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و عصبانیت) و رفتار حسابرسی ناکارآمد (ترک پیش از موعد کار) پرداختند. همچنین آن‌ها نقش میانجی متغیر رضایت شغلی را نیز بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که عصبانیت حسابرس رابطه منفی و معناداری با رضایت شغلی و رابطه مثبت و معناداری با ترک پیش از موعد کار دارد؛ همچنین وجدان حسابرس رابطه مثبت و معنادار با رضایت شغلی دارد. مهد سانوسی و همکاران (۲۰۱۸؛ ۷۵) به بررسی اثر تفاوت‌های روانشناختی فردی در عملکرد حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که جهت‌گیری هدف‌یادگیری با قضاوت حسابرس رابطه مثبت معناداری دارد. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان داد که خودکارآمدی میان روابط بین جهت‌گیری هدف‌یادگیری و قضاوت حسابرسی میانجی‌گری می‌کند. سطح

بالایی از اهداف یادگیری در میان حسابرسان، خودکارآمدی را افزایش می‌دهد که در نهایت موجب بهبود عملکرد قضاوت حسابرسان می‌شود.

انگیزش، باور و اعتقادات فرد به توانایی‌های خود تحت عنوان مفهوم خودکارآمدی در حوزه حسابرسی برای اولین بار در این پژوهش مطرح گردیده است. با توجه به اهمیت بالای قضاوت حسابرس در بهبود کیفیت حسابرسی، داشتن این باور و اعتقاد می‌تواند موجبات بهبود قضاوت و عملکرد حسابرس را به دنبال داشته باشد.

انتظار بر این است که نتایج پژوهش حاضر موجب آگاهی افراد شاغل در حوزه حسابرسی از عوامل موثر بر بهبود قضاوت حسابرس گردد و موسسات حسابرسی و نهادهای ناظر را در جهت تدوین سیاست‌گذاری و استانداردها در این حوزه یاری نماید.

هدف بعدی این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی بر ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس می‌باشد. لذا فرضیه دوم به شرح زیر می‌باشد:
خودکارآمدی حرفه‌ای نقش واسطه‌ای در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر ابعاد شخصیت (شامل: وجدان (مسئولیت‌پذیری)، توافق‌پذیری (سازگاری)، بعد احساس - تفکر و ریسک‌پذیری) و قضاوت حرفه‌ای حسابرس اندازه‌گیری و سپس رابطه همبستگی آنها مورد بررسی شده تا نقش ابعاد مختلف شخصیت در قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مشخص شود. از بین تئوری‌های مختلف (ویژگی‌های شخصیتی، تیپ‌های شخصیتی و...) که در ارتباط با شخصیت مطرح گردیده، مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت با مشورت با اساتید و متخصصین حوزه روانشناسی و حسابرسی، در نهایت تنها مواردی که به نظر پژوهش‌گران انتظار می‌رفت ارتباط بیشتری با قضاوت حسابرسان داشته باشد انتخاب گردید. همچنین نقش میانجی خودکارآمدی بر ارتباط بین ابعاد شخصیت و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان بررسی شده است. بنابراین پژوهش حاضر از لحاظ هدف بنیادی - کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی به شمار می‌رود.

۳-۱. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حسابرسانی بودند که در سال ۱۳۹۷ در سطح کل کشور در حوزه حسابرسی فعالیت می‌نمودند. با توجه به اینکه هدف پژوهش قضاوت حرفه‌ای حسابرسان است، جامعه آماری از افرادی که در این حوزه بصورت حرفه‌ای فعالیت می‌نمودند انتخاب شدند بصورتی که جامعه آماری پژوهش ما حسابرسان با رتبه حسابرس ارشد به بالا هستند. جامعه آماری از کل ارکان یک موسسه حسابرسی شامل شریک، مدیر، سرپرست ارشد، سرپرست و

حسابرس ارشد بوده‌اند که لزوماً همه آنها حسابدار رسمی نیستند. در این پژوهش این افراد از موسسات حسابرسی انتخاب شدند که عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودند. به علت حجم گسترده جامعه آماری از نمونه گیری استفاده کردیم. در صورتی که نمونه انتخابی معرف جامعه باشد، پیش‌بینی دقیق و صحیح پارامترهای جامعه امکان‌پذیر خواهد شد. در پژوهش حاضر از فرمول کوکران برای برآورد حجم نمونه در جامعه نامحدود استفاده شده است:

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} = \frac{(1/96)^2 * 0/5 * 0/5}{(0/05)^2} = 384$$

که در آن :

Z: برابر ۱٫۹۶؛ $d:p=q=0.5$: مقدار اشتباه مجاز (مقدار خطا) که در این پژوهش ۰/۰۵ می باشد. با توجه به فرمول کوکران مقدار نمونه در جامعه نامحدود ۳۸۴ نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه از نمونه در دسترس استفاده شد 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 حدود ۸ ماه در نهایت تعداد ۳۸۰ پرسشنامه درست و کامل جمع آوری گردید. همچنین تعداد ۱۰ پرسشنامه هم بدلیل ناقص بودن اطلاعات حذف گردید.

۳-۲. متغیرهای پژوهش

برای سنجش وجدان (مسئولیت‌پذیری) و توافق‌پذیری (سازگاری)، بعنوان دو مورد از مولفه‌های شخصیتی از پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو استفاده گردیده است. همچنین برای سنجش بعد احساس - تفکر بعنوان یکی از ابعاد شخصیتی از پرسشنامه شخصیتی مایرز-بریگز استفاده شد. در پرسشنامه مایرز-بریگز منطقی یا احساسی بودن شیوه تصمیم‌گیری افراد را نشان می‌دهد. شیوه فکر کردن برای اخذ تصمیم‌های مختلف از طریق قرار گرفتن در گروه منطقی‌ها یا احساسی‌ها در تست شخصیت‌شناسی مایرز-بریگز مشخص می‌شود. برای سنجش ریسک‌پذیری نیز با الگوگیری از پرسشنامه راسل و با استفاده از نظرات متخصصین پرسشنامه ای با ۱۸ سوال طراحی و استفاده گردید.

همچنین برای اندازه‌گیری خودکارآمدی حرفه‌ای حسابرس بعنوان متغیر میانجی از پرسشنامه محقق ساخته و با الگوگیری از پرسشنامه خودکارآمدی باندورا و پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴) توسط محققین و با مشورت با اساتید این حوزه طراحی گردید. پرسشنامه خودکارآمدی شامل ۲۰ سوال می‌باشد که در قالب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای برحسب ۱ تا ۵ (کاملاً موافقم نمره ۵ و کاملاً مخالفم نمره ۱) نمره گذاری شده است. سوالات پرسشنامه متناسب با وظایف حسابرسان و محیط کاری آنان طراحی گردیده است. نوآوری این پژوهش در طراحی

پرسشنامه برای خودکارآمدی در حرفه حسابرسی می‌باشد که برای اولین بار صورت می‌گیرد و می‌تواند در پژوهش‌های آتی مورد استفاده قرار گیرد.

با الگو برداری از پژوهش‌های قبلی و مشورت با اساتید متخصص در این حوزه برای سنجش قضاوت حرفه‌ای ۴ سناریو توسط پژوهش‌گران طراحی و بر مبنای آن سوالاتی طراحی گردید. میزان و ملاک قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل میزان حساسیت آنها به علائم سازمانی و شخصی است که از طریق پرسشنامه‌ای که بین حسابرسان موسسات حسابرسی توزیع می‌شود، ارزیابی می‌گردد. حساسیت و واکنش افراد نسبت به این علائم باعث می‌شود که بررسی‌های خود را افزایش دهند و یا نسبت به علائم خاصی، احتمال انحراف را بدهند و تخلفات احتمالی را پیش‌بینی کنند که نشان از سطح بالاتر قضاوت حرفه‌ای دارد.

تعداد سوالات پرسشنامه برای هر یک از متغیرها و ضریب آلفای کرونباخ در نگاره ۱ به شرح ذیل آورده شده است.

نگاره ۱: تعداد سوالات و پایایی سوالات پرسشنامه

خرده مقیاس	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ	واریانس تبیین شده
وجدان	۱۱ سوال	۰,۸۳	۳۱/۸
توافق‌پذیری رویکردی	۶ سوال	۰,۶۸۷	۲۵/۹۵
توافق‌پذیری اجتنابی	۵ سوال	۰,۸۵۶	۱۶/۴
احساسی - متفکر (درون فردی)	۱۰ سوال	۰,۷۹۹	۱۴/۳
احساسی - متفکر (برون فردی)	۱۱ سوال	۰,۷۶۲	۱۲/۲
ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار	۱۰ سوال	۰,۹۲۸	۳۳/۶
ریسک‌پذیری نامعین	۷ سوال	۰,۸۵۵	۲۰/۵
خودکارآمدی حرفه‌ای	۱۹ سوال	۰,۹۳۷	۴۶/۲
قضاوت حرفه‌ای حسابرسان	۱۷ سوال	۰,۹۴۳	۵۰٪/۶

باتوجه با ضریب آلفای کرونباخ مشخص می‌گردد پایایی سوالات مولفه‌های شخصیتی مطلوب است و تایید می‌گردد. علاوه بر این با ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۳۷، برای سوالات خودکارآمدی حرفه‌ای و ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۴۳، برای سوالات قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، پایایی این سوالات نیز تایید می‌گردد.

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱. آمار توصیفی

در بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان پژوهش، میانگین سنی گروه نمونه تقریباً ۳۶,۵ سال، حداقل سن آزمودنی ۲۴ سال و حداکثر سن آزمودنی ۶۴ سال، میانگین سابقه خدمت اعضای گروه نمونه تقریباً ۱۰ سال و حداقل سابقه آزمودنی ۴ سال و حداکثر سابقه آزمودنی ۳۵ سال می‌باشد. 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٪ مرد و مابقی زن بوده‌اند. بیش از ۶۵٪ از گروه آزمودنی دارای تحصیلات عالیه (کارشناسی ارشد و دکتری) در رشته حسابداری و حسابرسی هستند و اعضای آزمودنی دارای مدرک حداقل کارشناسی هستند. همچنین نتایج بررسی همبستگی بین این متغیرها به شرح زیر می باشد:

نگاره ۲: ماتریس همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

وجدان	توافق پذیر رویکردی	توافق پذیر اجتنابی	احساسی درون فردی	احساسی برون فردی	ریسک پذیری نتیجه مدار	ریسک پذیری نامعین	خودکارآمدی حرفه ای	قضاوت حرفه ای
۱	۰/۴۹**							
توافق پذیر رویکردی	۱							
توافق پذیر اجتنابی	-۰/۱۷**	۱						
احساسی درون فردی	۰/۳۷**	۰/۲۸**	۱					
احساسی برون فردی	۰/۴۰**	۰/۳۴**	-۰/۱۸**	۱				
ریسک پذیری نتیجه-مدار	-۰/۲۵**	-۰/۱۱**	۰/۵۰**	-۰/۲۶**	۱			
ریسک پذیری نامعین	-۰/۲۲**	-۰/۴۵**	۰/۱۲**	-۰/۱۷**	۰/۴۱**	۱		
خودکارآمدی حرفه ای	۰/۴۹**	۰/۵۶**	-۰/۲۹**	۰/۴۶**	-۰/۱۷**	-۰/۴۷**	۱	
قضاوت حرفه ای	۰/۳۳**	۰/۱۰	-۰/۵۰**	۰/۴۵**	۰/۲۵**	-۰/۵۰**	۰/۲۶**	۱
میانگین	۴۸/۷۶	۲۴/۰۱	۱۵/۷۴	۵/۲۸	۷/۸۸	۳۲/۹۱	۱۸/۶۳	۶۱/۴۹
انحراف معیار	۵/۶۵	۳/۳۷	۴/۹۲	۲/۸۸	۲/۶۳	۸/۰۵	۱۲/۵۲	۱۶/۴۷

نتایج ماتریس همبستگی (نگاره ۲) نشان می دهند که قضاوت حرفه ای حسابرسان با متغیرهای وجدان، احساس-تفکر درون فردی، احساس-تفکر برون فردی و خودکارآمدی حرفه ای رابطه مثبت معنی دار و با متغیرهای توافق پذیری اجتنابی و ریسک پذیری نتیجه مدار رابطه منفی معنی داری دارد. بین توافق پذیری رویکردی و ریسک پذیری نامعین با قضاوت حرفه ای رابطه معنی دار مشاهده نشد. علاوه بر این خودکارآمدی با متغیرهای با وجدان، توافق پذیری رویکردی، احساس-تفکر درون فردی و احساس-تفکر برون فردی رابطه مثبت معنی دار و با توافق پذیری اجتنابی، ریسک پذیری نتیجه مدار و ریسک پذیری نامعین رابطه منفی معنی دار دارد.

۴-۲. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری استفاده گردیده و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و لیزرل تحلیل‌ها انجام گردید. در پژوهش حاضر از روایی عاملی استفاده شده است. برای استفاده از تحلیل عاملی باید دترمینان ماتریس همبستگی عددی غیر صفر باشد. با توجه به اینکه دترمینان ماتریس همبستگی برای مولفه‌های شخصیتی، خودکارآمدی حرفه‌ای و قضاوت حرفه ای حسابرسان عددی غیر صفر است این فرض رعایت گردیده است.

با آزمون سنجش کفایت حجم نمونه^{۱۸} و آزمون کرویت بارتلت پژوهش‌گر می‌تواند مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی را تشخیص دهد. مقدار آزمون سنجش کفایت حجم نمونه برای سوالات مولفه‌های شخصیتی (وجدان: ۰/۸۰۳، سازگاری: ۰/۸۰۴، احساس-تفکر: ۰/۷۷۹ و ریسک‌پذیری: ۰/۸۹۶)، خودکارآمدی حرفه‌ای ۰/۹۱۷ و سناریوی قضاوت حرفه‌ای ۰/۹۲۱ می‌باشد که با توجه به اینکه مقادیر بزرگتر از ۰/۶ می‌باشد نشان از کفایت نمونه‌گیری دارد. با توجه به اینکه آزمون کرویت بارتلت سطح معنی‌داری (۰/۰۰) برای همه مولفه‌های پژوهش دارد، نشان دهنده این است که همبستگی کافی در ماتریس ماده‌ها وجود دارد و انجام تحلیل عاملی با داده‌های جمع‌آوری شده مجاز است.

با توجه به نتایج آزمون اسکری انجام شده می‌توان گفت که مولفه شخصیتی وجدان، خودکارآمدی حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان از یک عامل اشباع شده است. علاوه بر این با توجه به نتایج، توافق‌پذیری به دو عامل توافق‌پذیری رویکردی و توافق‌پذیری اجتنابی تقسیم گردیده که مولفه اول بر جنبه‌های مثبت (ترجیح همکاری بر رقابت، ملاحظه‌کاری، بکارگیری ماهرانه دیگران و رعایت ادب در مقابل دیگران) تاکید دارد و ما آن را توافق‌پذیری رویکردی نام‌گذاری کردیم. مولفه دوم بر اجتناب از جنبه‌های منفی (خودخواهی، سرسختی و بی‌انعطافی، سرد و حسابگر، بگو و مگو با اطرافیان و...) تاکید دارد و ما آن را توافق‌پذیری اجتنابی نام‌گذاری کردیم. مولفه احساس-تفکر (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 توجیه 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 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.

با توجه به نتایج تحلیل عامل اکتشافی بارعاملی سوالات هریک از متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. در مولفه وجدان سوال ۱۲ با ۰/۶۸۵، مولفه توافق‌پذیری سوال ۱۰ با ۰/۸۳۲، مولفه احساسی-تفکر سوال ۱۴ با ۰/۶۹۱، مولفه ریسک‌پذیری سوال ۱۵ با ۰/۸۳۴ بالاترین بار

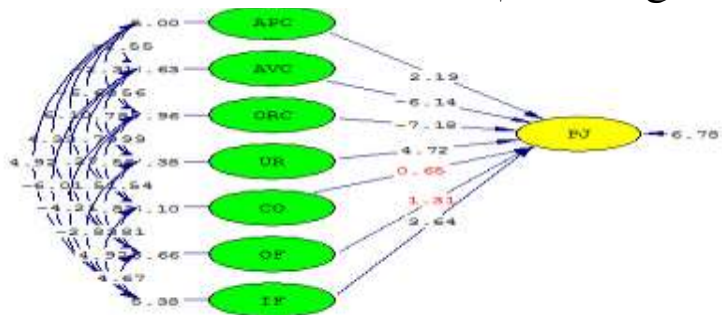
عاملی بوده و سوال ۶ مولفه وجدان، سوال ۱۰ مولفه توافق‌پذیری، سوالات ۱۲ و ۲۱ مولفه احساسی-تفکر و سوال ۱۴ مولفه ریسک‌پذیری بدلیل بارعاملی پائین از سوالات حذف گردید. علاوه بر این در بررسی متغیر خودکارآمدی، سوال ۷ با ۰/۸۳۳ و در متغیر قضاوت حرفه‌ای حساس، سناریو ۴-۴ با ۰/۸۵۱ دارای بیشترین بارعاملی بوده و سوال ۱۶ متغیر خودکارآمدی و سناریو ۳-۱ و ۳-۲ بدلیل بارعاملی پائین از سوالات حذف گردید.

۳-۴. بررسی مدل ساختاری

در ادامه برای آزمون الگوی قضاوت حرفه‌ای از طریق ابعاد شخصیتی (با و بدون متغیر میانجی) از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. شرایط اجرا با نرم افزار لیزرل عبارتند از: ۱- تعداد داده‌های آماری می‌بایست بیش از ۲۰۰ نمونه باشد (در پژوهش حاضر برقرار است). ۲- متغیرها دارای توزیع نرمال باشند (در ابتدا با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن متغیرها بررسی شد. تعدادی از متغیرهای پژوهش که غیر نرمال بودند توسط نرم افزار لیزرل نرمال شدند). ۳- تعداد گویه‌های هر متغیر بیش از ۳ باشد (این شرط در پژوهش حاضر برقرار است).

۴-۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده گردیده است که در ادامه به تشریح آن می‌پردازیم.



Chi-Square=8192.95, df=2743, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

نمودار ۱: الگوی قضاوت حرفه‌ای از طریق ویژگی‌های شخصیتی (بدون متغیر میانجی) (ضرایب t)

راهنمای نمودار ۱: APC: توافق‌پذیر رویکردی؛ AVC: توافق‌پذیر اجتنابی؛ ORC: ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار؛ UR: ریسک‌پذیری نامعین؛ CO: وجدان؛ OF: احساسی برون فردی و IF: احساسی درون فردی؛ PJ: قضاوت حرفه‌ای

نتایج شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری در نگاره ۳ ارائه شده است. نتایج نشان از برازش مناسب الگوی مزبور با داده‌ها را دارد.

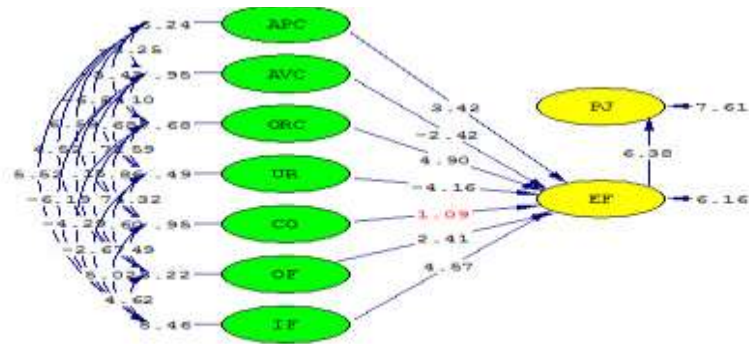
نگاره ۳: شاخص‌های برازندگی مدل تحقیق

نام شاخص	مقدار پیشنهادی	پیشنهاد کنندگان	اندازه در مدل حاضر	نتیجه
X ² /df	مساوی و کمتر از ۳	Jun et al. (2006: 803)	۲/۹۸	قابل قبول
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	Forza and Filippini (1998: 14)	۰/۰۷۲	قابل قبول
IFI	بیشتر از ۰/۸۰	Jun et al. (2006: 803)	۰/۸۹	قابل قبول
NFI	بیشتر از ۰/۸۰	Forza and Filippini (1998: 14)	۰/۸۵	قابل قبول
CFI	بیشتر از ۰/۸۰	Jun et al. (2006: 803)	۰/۸۹	قابل قبول
NNFI	بیشتر از ۰/۸۰	Jun et al. (2006: 803)	۰/۸۸	قابل قبول

نگاره ۴: ضرایب استاندارد مسیرهای بین متغیرهای مکنون در الگوی ساختاری قضاوت حرفه‌ای از طریق ویژگی‌های شخصیتی (بدون متغیر میانجی)

مسیر	ضرایب استاندارد	T آماره
توافق‌پذیر رویکردی و قضاوت حرفه‌ای	۰/۲۶	۲/۱۹
توافق‌پذیری اجتنابی و قضاوت حرفه‌ای	-۰/۳۳	-۶/۱۴
ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار و قضاوت حرفه‌ای	-۰/۴۹	-۷/۱۸
ریسک‌پذیری نامعین و قضاوت حرفه‌ای	۰/۴۲	۴/۷۲
باوجدان و قضاوت حرفه‌ای	۰/۰۵	۰/۶۵
احساسی برون فردی و قضاوت حرفه‌ای	۰/۰۶	۱/۳۱
احساسی درون فردی و قضاوت حرفه‌ای	۰/۲۱	۳/۶۴

در الگوی ساختاری قضاوت حرفه‌ای تمامی مسیرهای بین متغیرهای مکنون، به جز مسیر رابطه ویژگی شخصیتی با وجدان و احساسی برون فردی، از لحاظ آماری معنی دار شده است. بر اساس الگوی ساختاری، اثر مستقیم متغیرهای نهفته برون‌زا یعنی احساسی درون فردی، ریسک نتیجه‌مدار، توافق‌پذیر رویکردی، ریسک نامعین، توافق‌پذیر اجتنابی بر متغیر نهفته درون‌زای وابسته یا قضاوت حرفه‌ای به ترتیب برابر ۳/۶۴، -۷/۱۸، ۲/۱۹، ۴/۷۲، -۶/۱۴ معنی دار بود ($P < ۰/۰۵$). ضریب تعیین مدل ۰/۷۳ می‌باشد. این مقدار نشان می‌دهد ۷۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود.



Chi-Square=12940.28, df=4303, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

نمودار ۲: الگوی قضاوت حرفه ای از طریق ویژگی‌های شخصیتی با میانجی‌گری خودکارآمدی (ضرایب t) راهنمای نمودار ۲: APC: توافق پذیری رویکردی؛ AVC: توافق پذیر اجتنابی؛ ORC: ریسک پذیری نتیجه-مدار؛ UR: ریسک پذیری نامعین؛ CO: وجدان؛ OF: احساس-تفکر برون فردی و IF: احساس-تفکر درون فردی؛ PJ: قضاوت حرفه‌ای؛ EF: خودکارآمدی حرفه‌ای

نتایج شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری (RMSEA: ۰/۰۷۳، X^2/df : ۳/۰۰، CFI: ۰/۸۸، NNFI: ۰/۸۷، NFI: ۰/۸۵، IFI: ۰/۸۵) مناسبی دارد.

نگاره ۵: ضرایب استاندارد مسیرهای بین متغیرهای مکنون در الگوی قضاوت حرفه ای از طریق مولفه‌های شخصیتی با میانجی‌گری خودکارآمدی

مسیر	ضرایب استاندارد	T آماره
توافق‌پذیری رویکردی و خودکارآمدی حرفه ای	۰/۴۰	۳/۴۲
توافق‌پذیری اجتنابی و خودکارآمدی حرفه ای	-۰/۱۲	-۲/۴۲
ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار و خودکارآمدی حرفه ای	۰/۲۸	۴/۹۰
ریسک‌پذیری نامعین و خودکارآمدی حرفه ای	-۰/۳۱	-۴/۱۶
وجدان و خودکارآمدی حرفه ای	۰/۰۸	۱/۰۹
احساس-تفکر برون فردی و خودکارآمدی حرفه ای	۰/۱۳	۲/۴۱
احساس-تفکر درون فردی و خودکارآمدی حرفه ای	۰/۲۷	۴/۵۷
خودکارآمدی حرفه ای و قضاوت حرفه ای	۰/۳۷	۶/۳۸

در الگوی ساختاری قضاوت حرفه‌ای با میانجی‌گری خودکارآمدی، تمامی مسیرهای بین متغیرهای مکنون، به جز مسیر رابطه وجدان و خودکارآمدی، از لحاظ آماری معنی دار شده است. بر اساس الگوی ساختاری، اثر متغیرهای نهفته برون‌زا یعنی احساس-تفکر درون فردی، احساس-تفکر برون فردی، ریسک نتیجه‌مدار، توافق‌پذیری رویکردی، ریسک‌پذیری نامعین، توافق‌پذیری اجتنابی بر متغیر نهفته درون‌زای وابسته یا قضاوت حرفه‌ای از طریق متغیر خودکارآمدی به ترتیب برابر ۴/۵۷، ۲/۴۱، ۴/۹۰، ۳/۴۲، ۴/۱۶- و ۲/۴۲- بود که از لحاظ

آماری معنی دار بود ($P < 0/05$). ضریب تعیین مدل (متغیر وابسته خودکارآمدی و متغیرهای مستقل مولفه‌های شخصیتی) ۰/۷۶ می‌باشد. این مقدار نشان می‌دهد ۷۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. همچنین ضریب تعیین مدل (متغیر وابسته قضاوت حرفه‌ای و متغیر مستقل خودکارآمدی) ۰/۱۳ می‌باشد. این مقدار نشان می‌دهد تنها ۱۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیر مستقل تبیین می‌شود.

در ادامه برای آزمون تأثیر متغیر میانجی خودکارآمدی، از آزمون سوبل استفاده شد. این آزمون برای بررسی معناداری تأثیر یک متغیر میانجی در ارتباط بین دو متغیر دیگر بکار می‌رود. با توجه به اینکه اثر متغیرهای مستقل وجدان و احساس-تفکر برون فردی بر متغیر وابسته قضاوت حرفه‌ای معنادار نبود، آزمون سوبل برای این دو متغیر محاسبه نشده است. در آزمون سوبل، اگر مقدار آماره آزمون از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نمی‌توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر متغیر میانجی را رد نمود.

نگاره ۶: نتایج آزمون سوبل جهت بررسی معناداری تأثیر میانجی متغیر خودکارآمدی

اثر متغیرهای مستقل بر وابسته قضاوت حرفه‌ای با میانجی گری خودکارآمدی	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
توافق‌پذیری رویکردی	۳/۰۱	۰/۰۰	میانجی نقش معناداری دارد.
توافق‌پذیری اجتنابی	۲/۲۶	۰/۰۳	میانجی نقش معناداری دارد.
ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار	۳/۸۸	۰/۰۰	میانجی نقش معناداری دارد.
ریسک‌پذیری نامعین	۳/۴۸	۰/۰۰	میانجی نقش معناداری دارد.
احساس-تفکر درون فردی	۳/۷۱	۰/۰۰	میانجی نقش معناداری دارد.

در ادامه یکی دیگر از روش‌های محاسبه نقش متغیر میانجی که شمول واریانس^{۱۹} نام دارد محاسبه شده است. یکی از شروط استفاده از روش شمول واریانس، معنادار بودن اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته می‌باشد. با توجه به اینکه اثر متغیرهای مستقل مولفه‌های شخصیتی وجدان و احساس-متفکر برون فردی بر متغیر وابسته قضاوت حرفه‌ای معنادار نبود، شمول واریانس برای این دو متغیر محاسبه نشده است. اگر مقدار شمول واریانس کمتر از ۲۰٪ باشد می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری صورت نگرفته است. در مقابل وقتی مقدار شمول واریانس خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰٪ باشد، می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل کرد. وضعیتی که در آن شمول واریانس بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باید، به عنوان میانجی‌گری جزئی تشریح می‌شود.

نگاره ۷: نتایج محاسبه نقش متغیر میانجی توسط روش شمول واریانس

مستقل	اثر مستقیم مستقل بر وابسته	مستقل بر میانجی	میانجی بر وابسته	اثر غیر مستقیم (مستقل بر میانجی * میانجی بر وابسته)	اثر کل	شمول واریانس (%)	نتیجه
توافق‌پذیری رویکردی	۰/۲۶	۰/۴۰	۰/۳۷	۰/۱۵ (۰/۳۷*۰/۴۰)	۰/۴۱	۳۷٪	میانجی‌گری جزئی
توافق‌پذیری اجتنابی	-۰/۳۳	-۰/۱۲	۰/۳۷	-۰/۰۴ (۰/۳۷*-۰/۱۲)	-۰/۳۷	۱۱٪	عدم میانجی‌گری
ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار	-۰/۴۹	۰/۲۸	۰/۳۷	۰/۱۰ (۰/۳۷*۰/۲۸)	-۰/۳۹	۲۶٪	میانجی‌گری جزئی
ریسک‌پذیری نامعین	۰/۴۲	-۰/۳۱	۰/۳۷	-۰/۱۱ (۰/۳۷*-۰/۳۱)	۰/۳۱	۳۵٪	میانجی‌گری جزئی
احساسی درون فردی	۰/۲۱	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۱۰ (۰/۲۷*۰/۲۷)	۰/۳۱	۲۲٪	میانجی‌گری جزئی

۵- بحث و نتیجه‌گیری

برای اعتلای حرفه حسابرسی و حفظ اعتبار آن نزد جامعه، افزایش کیفیت حسابرسی و بهبود قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ضروری به‌نظر می‌رسد. حسابرسان در کل فرآیند حسابرسی از ابتدا تا انتهای یک کار شامل انعقاد قرارداد، برنامه ریزی، گردآوری و ارزیابی شواهد و در نهایت گزارش و اظهارنظر نهایی باید قضاوتی، حرفه‌ای داشته باشد. شناخت عواملی که می‌تواند بر تصمیم‌گیری و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار باشد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا در این پژوهش نقش ابعاد شخصیت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با در نظر گرفتن نقش میانجی خودکارآمدی مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

در فرضیه اول نقش ابعاد شخصیت (شامل وجدان، توافق‌پذیری، احساسات-تفکر و ریسک-پذیری) بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت.

• افراد دارای وجدان‌کاری، دارای ویژگی‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی، نظم و انضباط کاری، انگیزه بالا و تلاش در جهت پیشرفت 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 وجدان (مسئولیت‌پذیری) حسابرسان، انتظار می‌رود که در صورت بالا بودن این مولفه، حسابرسان احساس مسئولیت زیادی کرده و رسیدگی‌های بیشتری انجام داده تا در نهایت اظهارنظر حرفه‌ای تری اتخاذ نمایند. با این وجود نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد ارتباط وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، مثبت اما معنادار نمی‌باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶)، محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶)، مهندعبید و همکاران (۲۰۱۷) و سعدالله و بیلی (۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

• توافق‌پذیری تمایل به تعامل و توافق با دیگران، همدلی و همفکری، اعتمادورزی، فرمانبرداری، فداکاری و وفاداری تعریف کرده‌اند. می‌توان گفت که یک فرد توافق‌پذیر در مقابل افراد و محیط خود سازگار است، نسبت به دیگران همدردی کرده و منافع عمومی را در نظر می‌گیرد و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند، بنابراین می‌توان گفت که حسابرسان دارای شخصیت توافق‌پذیری (سازگاری) هنگام مواجهه با موارد غیرقانونی و تخلف، بیشتر تمایل دارند مطابق با اصول اخلاقی و منافع عمومی رفتار کنند. در نقطه مقابل، حسابرسان واجد این صفت ممکن است به راحتی با صاحبکار خود توافق کنند و کنار آیند و استقلال و اظهارنظر حرفه‌ای آنها تحت الشعاع قرار گیرد. نتایج پژوهش نشان داد که توافق‌پذیری رویکردی ارتباط مثبت و معنادار و توافق‌پذیری اجتنابی ارتباط معکوس و معناداری با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶)، محسنی و همکاران (۱۳۹۶)، احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) و سعدالله و بیلی (۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

• مطابق پژوهش‌های روان‌شناسی احساسات و عواطف اشخاص در تصمیم‌گیری‌های آن‌ها نقش با اهمیتی را ایفا می‌نماید. دخالت احساسات در فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت می‌تواند اثر منفی داشته باشد. واکنش‌های احساسی توانایی افراد را در اتخاذ تصمیمات منطقی و قضاوت‌های حرفه‌ای با مشکل مواجه می‌نماید. با توجه به نتایج فرضیه سوم بین تیپ شخصیتی احساسی-متفکر (درون‌فردی) و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان ارتباط معنادار وجود دارد، در حالی که ارتباط بین تیپ شخصیتی احساسی-متفکر (برون‌فردی) و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان معنادار نشد. بطور کلی می‌توان گفت افراد متفکر (منطقی) نسبت به افراد احساسی، در فرآیند حساب‌رسی حرفه‌ای تر عمل می‌نمایند. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های یوسفی شارمی و بنی-مهد (۱۳۹۶)، چانگ و همکاران (۲۰۰۸)؛ کلور و همکاران (۱۹۹۴)؛ و گنر و پتی (۱۹۹۴)؛ ساینسی و بیرستیکر (۲۰۰۹)؛ فورگاس (۱۹۹۵) و جورج و جونز (۲۰۰۱) همسو می‌باشد.

• افراد با سطح ریسک‌پذیری بالا در مقابل افراد محافظه‌کار، حجم آزمون‌ها و رسیدگی‌های کمتری را در فرآیند حساب‌رسی در نظر می‌گیرند و حجم شواهد کمتری جمع‌آوری می‌کنند، لذا انتظار می‌رود هرچه‌قدر درجه ریسک‌پذیری حساب‌برسان بیشتر باشد، کیفیت قضاوت حرفه‌ای آنها کاهش یابد. با توجه به نتایج می‌توان گفت بین ریسک‌پذیری نامعین با قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان ارتباط مثبت و معنادار و بین ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار با قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد. نتایج با پژوهش کنت و همکاران (۲۰۰۶) و ریزکاو همکاران (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد.

• در مجموع می‌توان عنوان نمود که فرضیه اول پژوهش را نمی‌توان رد نمود. می‌توان این‌گونه تبیین کرد که پرداختن به مولفه‌های شخصیتی حساب‌برسان با توجه به نقش آن در قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان یک ضرورت بوده و یکی از مهم‌ترین راه‌های ارزیابی قضاوت حساب‌برسان به کمک ابعاد شخصیتی است. در نهایت می‌توان انتظار داشت بهبود قضاوت حرفه‌ای منجر به افزایش کیفیت حساب‌رسی و بهبود عملکرد حساب‌برسان گردد.

در فرضیه دوم نقش واسطه‌ای خودکارآمدی حرفه‌ای بر ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان مورد بررسی قرار گرفت.

در طول سال‌های اخیر نظریه‌های مختلفی در ارتباط با تحول رفتار آدمی، مطرح گردیده است. تئوری شناختی-اجتماعی بندورا یکی از این نظریه‌ها می‌باشد. این نظریه مبتنی بر یادگیری است و به ریشه‌های اجتماعی رفتار و تاثیر شناخت، باور و انگیزه در تمام ابعاد زندگی پرداخته شده است. افراد با خودکارآمدی بالا اعتقاد دارند که به‌طور مؤثری با رویدادها و شرایط، می‌توانند روبرو شوند. این افراد در غلبه بر مسائل و چالش‌ها انتظار موفقیت دارند، در انجام وظایف، استقامت نشان می‌دهند و اغلب با عملکرد بالایی فعالیت می‌کنند. احساس تسلط در مهارت از نظر بندورا به‌عنوان خودکارآمدی تعریف گردیده است. مطابق با نظریه شناختی-اجتماعی اشخاص

تمایل دارند رویدادهایی که زندگی آن‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد را کنترل کنند. مفهوم تاثیرگذار بودن، عاملیت و خودکارآمدی، فرآیندی است که افراد رفتارها و احساسات خود را به‌طور منظم و سازماندهی شده در جهت دستیابی به اهداف فعال کرده و ادامه می‌دهند. نتایج این پژوهش نیز نشان داد خودکارآمدی نقش واسطه‌ای در بهبود ارتباط برخی ابعاد شخصیتی (شامل: توافق‌پذیری رویکردی، ریسک‌پذیری نتیجه‌مدار، ریسک‌پذیری نامعین و احساس -تفکر درون‌فردی) با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان ایفا می‌نماید و نمی‌توان فرضیه دوم را رد نمود. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های لوتانس و استایکویچ (۱۹۹۸) و مهد سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

با توجه به نتایج فرضیه اول حاصل از این پژوهش، بهتر است در زمان‌گزینش 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. لذا پیشنهاد می‌گردد در برگزاری آزمون جامعه حسابداران رسمی، علاوه بر سوالات عمومی و تخصصی، سوالات روانشناختی هم مدنظر قرار گیرد، انتظار می‌رود این امر موجبات بهبود عملکرد شغلی حسابرسان و موسسات حسابرسی گردد. پیشنهاد می‌شود مؤسسات 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) منطقی و ریسک‌گریز در موسسه حسابرسی به ارتقای قضاوت حرفه‌ای و در نهایت بهبود کیفیت حسابرسی کمک خواهد کرد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که علاوه بر صلاحیت حرفه‌ای (دانش و تجربه)، لزوم ارزیابی و سنجش شخصیت افراد هم باید در فرآیند حسابرسی مدنظر قرار بگیرد. به جامعه حسابرسان پیشنهاد می‌گردد در فرآیند ارزیابی موسسات حسابرسی، به سلامت روحی روانی و شخصیت کارکنان این موسسات توجه ویژه‌ای داشته باشند. علاوه بر این نهادهای قانون‌گذاری می‌توانند لزوم تدوین استانداردهای حسابرسی در این زمینه و ارزیابی شخصیت افراد جهت ورود به این حرفه مدنظر قرار دهند.

در رابطه با نتایج فرضیه دوم حسابرسان با خودکارآمدی بالا، از توانمندی‌های خود اطمینان دارند، با اعتماد به نفس وظایف خود را انجام می‌دهند و با کنترل رفتار خود در راستای دستیابی به اهداف حسابرسی گام بر می‌دارند. افرادی که مولفه‌های شخصیتی (همچون: منطقی و ریسک‌گریزی) در حوزه فعالیت حسابرسی را دارا باشند و همزمان دارای خودکارآمدی بالایی باشند انتظار می‌رود قضاوت به مراتب حرفه‌ای‌تری داشته باشند لذا به مسئولین جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌گردد برای بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان به سمت برنامه‌ریزی در خصوص ارتقای سطح خودکارآمدی حسابرسان حرکت نمایند.

جهت پیشنهاد برای سایر پژوهش‌گران بررسی ارتباط سایر ابعاد شخصیتی (ویژگی‌های شخصیتی همچون انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی و روان‌رنجوری؛ تیپ‌های شخصیتی و ...) با قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان و نقش ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان در شناسایی و کشف تقلب به عنوان موضوع برای پژوهش‌های آتی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

همانند سایر پژوهش‌ها در حوزه علوم انسانی این پژوهش هم شامل محدودیت‌هایی است از جمله: عدم همکاری بسیاری از کارکنان موسسات حسابرسی بخصوص حسابداران رسمی بدلیل مشغله کاری همراه بود. به دلیل حجم زیاد سوالات پرسشنامه و از طرف دیگر مشغله کاری حساب‌رسان، دسترسی به افرادی که فرصت کافی برای تکمیل پرسشنامه‌ها داشته باشند با مشکلات متعددی همراه بود. در این پژوهش تنها بعضی از ابعاد شخصیت که پژوهش‌گران انتظار داشتند بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان موثر باشد، مورد بررسی قرار گرفت درحالی که سایر ابعاد شخصیت (ویژگی‌های شخصیتی همچون انعطاف‌پذیری، برون‌گرایی و روان‌رنجوری؛ تیپ‌های شخصیتی و ...) می‌تواند تاثیرگذار باشد و اینکه پاسخ آزمودنی‌های پژوهش ممکن است همراه با تعصب و سونگری باشد.

یادداشت‌ها

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| 1-Libby | 11-Clore, Schwarz and Conway |
| 2-Libby and Lewis | 12- Wegener and Petty |
| 3-Ashton | 13- Cianci and Bierstaker |
| 4-Libby and Luft | 14- George and Jones |
| 5- Bell and Wright | 15- Rizqa, Rita and Ria |
| 6- Solomon and Shields | 16- Lent, Brown and Hackett |
| 7- Trotman | 17- Betz, Hackett |
| 8- Nelson and Tan | 18- Kaiser-Meyer-Olkin |
| 9- Casta and Mc cara | 19-variance accounted for |
| 10- Chung | |

کتابنامه

۱. احمدزاده، طه؛ خیراللهی، فرشید؛ شاه‌ویسی، فرهاد؛ و علی‌اصغر طاهرآبادی، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، حسابداری سلامت، ۶(۲): ۱-۲۳.
۲. برادران حسن زاده، رسول؛ فتاحی اصل، بهرام؛ و سودا حسن زاده، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حساب‌رسان بر محتوای گزارش حسابرسی، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲): ۸۹-۱۰۰

۳. خطیری، محمد، تقی پوریان، یوسف، غلامی جمکرانی، رضا، جهانگیر نیا، حسین. (۱۳۹۸). ویژگی های شخصیتی، هوش مالی مدیران و عملکرد شرکت. دانش حسابداری مالی، ۶(۳): ۱۴۱-۱۶۵
۴. سعیدی گراغانی، مسلم؛ و احمد ناصری، (۱۳۹۶)، تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳): ۱۶۹-۱۸۴
۵. گودرزی، سعید؛ و زهره حاجیها، (۱۳۹۶)، رابطه ویژگی های شخصیتی با شکل گیری قضاوت اخلاقی (مقاله پژوهشی کوتاه)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۴): ۱۶۷-۱۷۳
۶. محسنی، عبدالرضا؛ قاسمی، مصطفی؛ و محسن کرمی، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲۴(۶): ۱۷۷-۱۹۰.
۷. مشعشعی، سید محمد، هاشمی، سید عباس، فروغی، داریوش. (۱۳۹۷). تأثیر تفاوت های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه ای آنها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی. بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۳)، ۴۱۵-۴۳۲.
۸. نادری، سپیده؛ بنی طالبی دهکردی، بهاره؛ و احمد غضنفری، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تیپ های شخصیتی A، B، C و D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲۰(۵): ۷۱-۸۶.
۹. نیک بخت، محمدرضا؛ محمودی و امید خوشرو، (۱۳۹۶)، بررسی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی در ایران با توجه به شاخص های هیات نظارت بر حسابداری شرکت های سهامی عام (PCAOB)، بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۴(۳): ۴۴۱-۴۶۲.
۱۰. یوسفی شارمی، میرامید؛ و بهمن بنی مهد. (۱۳۹۸). تاثیر عواطف فردی بر بی طرفی حسابرس / دانش حسابداری مالی. ۶(۱): ۱۶۳-۱۸۵

References

1. Ahmadzadeh, Taha, Kheirollahi, Farshid, Shahwissi, Farhad, Taherabadi, Ali Asghar., (2017). Investigating the Relationship between Personality Dimensions and Type of Gender with Audit Quality Reduction Behaviors. Health Accounting 6(2):1-23. (in Persian)
2. Ashton, R.H., and Kramer, S.S. (1999). Students as Surrogates in Behavioral Accounting Research: Some Evidence". Journal of Accounting Research, Spring:1-15.
3. Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
4. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman. /Times Books/ Henry Holt & Co.

5. Bonner, S. E. (1999). Judgment and decision-making research in accounting. *Accounting Horizons*, 13:385–398.
6. Forza, C., & Filippini, R. (1998). TQM impact on quality conformance and customer satisfaction : A causal model.
7. Gimbar CH, Hansen B, Ozlanski ME. (2016). Early evidence on the effects of critical audit matters on auditor liability. *Current Issues in Auditing*; 10(1) : A24–A33.
8. Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17:183–211.
9. Goodarzi, Saeed and Zohreh Hajia. (2017). The Relationship between Personality Traits and the Formation of Ethical Judgment (Short Research Paper), *Journal of Ethics in Science and Technology*. 12(4):167-173. (in Persian)
10. Hassan Zadeh Bardaran, Rasool, Fatahi Asl, Bahram and Soda Hassan Zadeh. (2013). Investigating the Impact of Auditor Personality Types on Audit Report Content. *Journal of Management Accounting & Auditing Knowledge*. 2(6): 89-100. (in Persian).
11. Hoerger, M., Quirk, S.W. (2010). Affective forecasting and the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 49: 972–976.
12. Jun, M., Cai, S., & Shin, H. (2006). TQM practice in maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty.
13. Kent, P., Munro, L. and T. Gambling. (2006). Psychological Characteristics Contributing to Expertise in Audit Judgment. *International Journal of Auditing*. 10: 125-141.
14. Khatiri, M., Taghi Pirian Gilani, Y., Gholami Jamkarani, R., Jahangirnia, H. (2019). Personality characteristics, Managers' Financial Intelligence and Corporate Performance. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 6(3), 141-165. (in Persian)
15. Mala, R and Chand, P. (2015). Judgment and Decision-Making Research in Auditing and Accounting: Future Research Implications of Person, Task, and Environment Perspective. *Accounting Perspective*. 4(1): 1-50.
16. McKnight, C.A. and Wright, W.F. (2011). Characteristics of relatively high-performance auditors”, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 30(1): 191-206
17. Mohannad, O., Zalailah, S. and Mohi, N. (2017). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between personality traits and premature sign-off. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 21 (2): 1-17.
18. 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.
19. Mohseni, Abdolreza, Ghasemi, Mustafa, Karami, Mohsen. (2017). Investigating the relationship between personality traits and auditors' moral intentions. *Accounting Knowledge and Auditing Management*. 6(24): 177-190. (in Persian)

20. Moshashaei, S., Hashemi, S., Foroughi, D. (2018). The Effect of Auditors' Individual Differences on Their Professional Commitment: the Mediation Effect of Ethical Climate Fit. *Accounting and Auditing Review*, 25(3), 415-432. (in Persian)
21. Mustafa, C.S and Illas, M. (2013). Relationship between students adjustment factors and cross cultural adjustment: a survey at the northern university of Malaysia. *International communication studies*. 21(1): 279-300.
22. Naderi, Sepideh, Bani Talebi Dehkordi, Bahareh and Ahmad Ghazanfari. (2015). Investigating the Impact of Auditors' Types A, B, C and D on Audit Report Content. *Quarterly Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*. 5(20): 71-86. (in Persian)
23. Nikbakht, Mohammad Reza, Mahmoudi Khoshro, Omid. (2017). Investigating the Factors Affecting the Quality of Auditing in Iran According to PCAOB Accounting Audit Board Indicators. *Accounting and Auditing Reviews*. 24(3): 441-462. (in Persian)
24. Riggs, M., & Knight, P. A. (1994) The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*. 79 :755-766
25. Saadullah, Shahriar M. and Bailey, Charles D. (2014). The Big Five Personality Traits" and Accountants' Ethical Intention Formation. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*. (18): 167 – 191.
26. Saeedi Garaghani Muslim, Nasser Ahmad (2017). Impact of personality type on the auditor's professional judgment in allocating time budget to estimated accounts. *Journal of Value and Behavioral Accounting*. Vol. 2(3): 169-184. (in Persian)
27. Smith, K. J. and D. J. Emerson (2017). An Analysis of the Relation between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm. *Advances in Accounting*. 37: 1-14.
28. Stajkovic, A. D., and Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124: 240-261.
29. Wood, R., Atkins, P., and Taberner, C. (2000). Self-efficacy and strategy on complex tasks. *Applied Psychology and International Review*. 49(3): 430-446.
30. yuosefi, M., banimahd, B. (2019). Impact of individual emotions on the auditor's objectivity. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 6(1), 163-185. (in Persian)

