



The Explanation Relationship Between Proactive Career Behavior, Job Satisfaction and Auditors' Professional Skepticism: Evidence from the Private Sector of Auditing

Bahman Qaderi¹, Dr. Bahman Banimahd^{2*}, Dr. Fraydoon Rahnamay Roodposhti³

1. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. bahman.qaderi@iau.ac.ir
2. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran. dr.banimahd@gmail.com
3. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. roodposhti.rahnama@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Received: 2025-03-20 Revised: 2025-07-23 Accepted: 2025-08-07	This study investigates the effect of proactive career behavior and job satisfaction on auditors' professional skepticism within Iran's private auditing sector. 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 from IACPA-member firms in 2024. The research hypotheses were tested using Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling. Results indicate that proactive career behavior positively affects professional skepticism and job satisfaction. However, job satisfaction does not affect professional skepticism or mediate the relationship between proactive career behavior and professional skepticism. Audit firms should foster proactive behaviors to enhance skepticism and audit quality.
* Corresponding author: Dr. Bahman Banimahd Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran Email: dr.banimahd@gmail.com	

1. Introduction

Professional skepticism is a critical component of audit judgment, mandated by auditing standards throughout the audit process (IAASB, 2018). Despite its critical role in enhancing audit quality, the psychological and behavioral determinants of auditors' professional

skepticism remain underexplored. This study investigates how proactive career behavior and job satisfaction affect professional skepticism in Iran's private auditing sector, grounded in Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) and the Career Self-Management Model (Lent et al., 2022). Professional skepticism, critical for audit quality, is influenced by individual and environmental factors (Hurt, 2010). Proactive career behavior, characterized by initiative and adaptability, enhances professional effectiveness (Strauss et al., 2012). Social Cognitive Theory suggests that self-efficacy drives skeptical judgment (Bandura, 1986), while the Career Self-Management Model links proactive behaviors to career outcomes (Lent et al., 2022). Job satisfaction may influence skepticism by fostering engagement, though its role in high-pressure audit contexts is unclear.

2. Hypotheses

The research hypotheses are as follows:

H1: Proactive career behavior positively affects auditors' professional skepticism.

H2: Proactive career behavior positively affects auditors' job satisfaction.

H3: Job satisfaction positively affects auditors' professional skepticism.

H4: Job satisfaction mediates the relationship between proactive career behavior and professional skepticism.

3. Methods

This study employs a survey design. The sample consists of 228 auditors from private audit firms affiliated with the Iranian Association of Certified Public Accountants (IACPA) in 2024, selected via convenience sampling. Data were collected using standardized questionnaires for proactive career behavior (Strauss et al., 2012), job satisfaction (Greenhouse et al., 1990), and professional skepticism (Hurt, 2010). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in Smart PLS software assessed the measurement model's reliability and validity, followed by structural model and hypothesis testing.

4. Results

Proactive career behavior positively affects professional skepticism ($\beta = 0.493$, $p < 0.001$) and job satisfaction ($\beta = 0.507$, $p < 0.001$), supporting H1 and H2. Job satisfaction does not significantly affect professional skepticism ($\beta = 0.114$, $p = 0.079$), rejecting H3. Consequently, job satisfaction does not mediate the relationship between proactive career behavior and professional skepticism, rejecting H4.

5. Conclusion

Proactive career behavior enhances auditors' professional skepticism and job satisfaction, aligning with Social Cognitive Theory (Bandura, 1986) and the Career Self-Management Model (Lent et al., 2022). However, job satisfaction does not influence skepticism or mediate its relationship with proactive behavior, possibly due to role ambiguity or Iran's audit market context. Audit firms should prioritize recruiting and training auditors with proactive traits to enhance skepticism and audit quality. Future research could explore environmental factors or cultural influences on skepticism in auditing contexts.

Keywords: Proactive Career behavior, Job Satisfaction, Professional Skepticism, Social Cognitive Theory.



تبیین روابط میان رفتارهای شغلی پویا، رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان:

شواهدی از بخش خصوصی حسابداری

بهمن قادری^۱، دکتر بهمن بنی‌مهد^{۲*}، دکتر فریدون رهنمای رودپشتی^۳

چکیده: تردید حرفه‌ای سنگ بنای قضاوت‌های حسابداری است و رعایت آن در تمامی مراحل توسط استانداردهای حسابداری تأکید شده است. این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر آن، برای نخستین بار عوامل فردی را از منظر مفاهیم روانشناسی و بر اساس الگوی شناختی اجتماعی بررسی کرده است. جامعه آماری شامل حساب‌رسان شاغل در مؤسسه‌های بخش خصوصی و نمونه‌ای ۲۲۸ نفره در سال ۱۴۰۳ بود. نتایج نشان داد که رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای و رضایت شغلی حساب‌رسان دارد. با این حال، شواهدی مبنی بر تأثیر معنادار رضایت شغلی بر تردید حرفه‌ای یافت نشد. بنابراین، رضایت شغلی به عنوان عامل میانجی بین رفتارهای شغلی پویا و تردید حرفه‌ای عمل نمی‌کند. این یافته‌ها از نظر غنی‌سازی مبانی نظری روانشناسی شغلی در حوزه حسابداری و ارائه چارچوبی برای سنجش تأثیر عوامل رفتاری بر کیفیت قضاوت‌ها حائز اهمیت است و می‌تواند مبنای بازطراحی نظام مدیریت منابع انسانی و تحول در استانداردهای حرفه‌ای مؤسسات قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: الگوی شناختی اجتماعی، رفتارهای شغلی پویا، رضایت شغلی، تردید حرفه‌ای حساب‌رسان.

۱. دانشجوی دوره دکتری، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی،

تهران، ایران
bahman.qadery@iau.ac.ir

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

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

۱. مقدمه

استاندارد حسابرسی ۲۰۰، بندهای ۱۳ و ۱۵، بر لزوم برنامه‌ریزی و اجرای حسابرسی با تردید حرفه‌ای و توجه به شرایط ایجادکننده تحریف بااهمیت در صورت‌های مالی تأکید دارد. تردید حرفه‌ای، به عنوان یک ارزیابی نقادانه از شواهد حسابرسی متضاد و قابلیت اتکای اسناد و مدارک، برای ارزیابی شواهد ضروری است (کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی، ۱۳۹۱). تردید حرفه‌ای با کاهش خطرات ناشی از نادیده گرفتن شرایط غیرعادی، تعمیم بیش از حد مشاهدات و استفاده از فرضیه‌های نامناسب، توانایی قضاوت حسابرسی را بهبود می‌بخشد (هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌بخشی^۱، ۲۰۱۲). از این رو، تردید حرفه‌ای نیروی محرک شناسایی اشتباهات، بی‌نظمی‌های احتمالی و بررسی تحریف‌ها (در صورت وجود) است و سطح مناسبی از آن برای بهبود قضاوت و کیفیت خدمات حسابرسی ضروری است. اعمال صحیح تردید حرفه‌ای، تلاش و انگیزه حسابرسان را برای بررسی دقیق‌تر ادعاهای مدیریت افزایش می‌دهد و مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت قضاوت حسابرسی با دقت بیشتری بررسی می‌شوند (کامیابی و همکاران، ۱۴۰۲). بنابراین، تردید حرفه‌ای مفهومی بنیادی است که حسابرسان موظف به اعمال آن در تمام مراحل ارائه خدمات حسابرسی هستند و به همین دلیل در استانداردهای حسابرسی مورد تأکید قرار گرفته است.

اهمیت تردید حرفه‌ای به حدی است که هرگونه شکست در ارائه خدمات حسابرسی که منجر به از دست رفتن حقوق ذی‌نفعان شود، سؤالات و اتهامات زیادی را متوجه عملکرد و کارآمدی حرفه حسابرسی می‌سازد. در نتیجه، مؤسسه‌های حسابرسی به دلیل عدم اعمال مناسب تردید حرفه‌ای در فرآیند ارائه خدمات، مورد انتقاد قرار می‌گیرند (هیئت نظارت بر شرکت‌های سهامی عام^۲، ۲۰۱۲، ۲۰۱۳). تدوین‌کنندگان استانداردها، گروه‌های ناظر و قانون‌گذاران هرگونه نقص در فرآیند ارائه خدمات حسابرسی را به اعمال نامناسب تردید حرفه‌ای نسبت می‌دهند (حسین و اسکندر^۳، ۲۰۱۵؛ مجمع بین‌المللی نهادهای مستقل نظارت بر حسابرسی^۴، ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶). بررسی‌های مؤسسه حسابرسی کی پی ام جی^۵ (۲۰۰۹) و دیک و همکاران^۶ (۲۰۱۰) نشان داد که عدم توجه حسابرسان به تردید حرفه‌ای، منجر به کشف کمتر از ۱۰ درصد موارد تقلب در سطح صورت‌های مالی شده است. این در حالی است که استاندارد حسابرسی ۲۴۰ (بند ۷-ت) بر اهمیت نگرش تردید حرفه‌ای در زمان بررسی خطر تحریف بااهمیت ناشی از تقلب تأکید دارد.

با توجه به اهمیت تردید حرفه‌ای در فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان، مطالعات متعددی عوامل مختلفی را به عنوان مؤلفه‌های تأثیرگذار بر این مفهوم شناسایی کرده‌اند. از جمله

این عوامل می‌توان به ویژگی‌های سبک تفکر (یو^۷ و همکاران، ۲۰۲۳؛ حیدر و نیکومرام، ۱۳۹۷)، ویژگی‌های رفتاری (واسیلیف^۸ و آلور، ۲۰۱۹؛ سلیمی و همکاران، ۱۴۰۳)، احساسات و باورهای حساب‌رسان (نولد و کادوس^۹، ۲۰۱۸؛ سپاسی و دیناربر، ۱۳۹۴)، خودباوری (اگروال^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۷)، استقلال، بی‌طرفی، مهارت و تجربه (آندریاس^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۶)، نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک‌شده (سلیمی و همکاران، ۱۴۰۳)، تفاوت‌های فردی و عوامل رفتاری (صبوری شرق و همکاران، ۱۴۰۳)، رفتارهای فرصت‌طلبانه (قاسمی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰)، اختلالات شخصیت (غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۸)، تیپ شخصیت (موسوی‌گوکی و همکاران، ۱۴۰۰) و خصوصیات فردی و مسائل روان‌شناختی (سپاسی و دیناربر، ۱۳۹۴) اشاره کرد. این مطالعات نشان می‌دهند که تردید حرفه‌ای تحت تأثیر مجموعه‌ای پیچیده از عوامل شناختی، رفتاری و شخصیتی قرار دارد که درک آن‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت حسابرسی بینجامد.

با توجه به مسیر تحقیقات انجام‌شده، ویژگی‌های مختلفی از جمله ویژگی‌های رفتاری، فردی، اجتماعی و فرهنگی به‌عنوان عوامل کلیدی در ارتقای کیفیت خدمات حسابرسی شناخته شده‌اند. مطالعات پیشین نشان می‌دهند که شناخت عوامل مؤثر بر قضاوت و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان، نقشی تعیین‌کننده در فرآیند حسابرسی ایفا می‌کند. این یافته‌ها حاکی از آن است که تردید حرفه‌ای به‌عنوان یک سازه‌ی محوری در حسابرسی، متأثر از ابعاد پیچیده‌ی رفتاری و روان‌شناختی است. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف توسعه‌ی مبانی نظری و با تکیه بر شکاف موجود در ادبیات تحقیق، به بررسی مفهوم رفتارهای شغلی پویا در میان حساب‌رسان می‌پردازد. این مطالعه، رفتارهای شغلی پویا را به‌عنوان یک ویژگی ذاتی و نسبتاً پایدار مورد تحلیل قرار می‌دهد. این تمایز از آن جهت حائز اهمیت است که ویژگی‌های شخصیتی پایدار (در مقابل رفتارهای موقتی) تأثیرات بلندمدت‌تر و عمیق‌تری بر عملکرد حرفه‌ای افراد، به‌ویژه در حوزه‌ی تردید حرفه‌ای دارند.

رفتار شغلی پویا در ادبیات مدیریت و روانشناسی سازمانی با تعاریف و شاخص‌های متنوعی مورد بررسی قرار گرفته است. محققانی چون سیبرت^{۱۲} و همکاران (۱۹۹۹) آن را به‌عنوان یک خصیصه رفتاری پایدار تعریف می‌کنند و پژوهشگرانی چون استراوس^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۲) به‌عنوان رفتارهای قابل تغییری که افراد می‌توانند از طریق آن‌ها به اهداف شغلی خود دست‌یابند تعریف کرده‌اند. شمار دیگری از تحقیقات، رفتار شغلی پویا را عاملی برای انجام دادن بهتر و مؤثرتر کارها در راستای رسیدن به اهداف شغلی می‌دانند (ون‌داین و لپین^{۱۴}، ۱۹۹۸؛ موریسون و فلیپس^{۱۵}، ۱۹۹۹). شماری دیگر از کارهای تحقیقاتی، رفتارهای شغلی پویا را به‌عنوان ابتکار شغلی تعریف

نموده‌اند که توسط افراد سازمانی صرفاً برای پیشرفت شغلی به کار گرفته می‌شوند (کلار و رویز-کویانتینیا^{۱۶}، ۱۹۹۸؛ پارکر و کولینز^{۱۷}، ۲۰۱۰).

رفتارهای شغلی پویا، اقدامات ارادی هستند که خارج از دایره وظایف رسمی، با محوریت توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای و خلق ارزش برای سازمان انجام می‌پذیرند. ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که این رفتارها نه تنها مزایای فردی مانند افزایش درآمد و ارتقای شغلی را به همراه دارند، بلکه از طریق تقویت عملکرد سازمانی، یک چرخه مثبت در تعامل فرد و سازمان ایجاد می‌کند. این چرخه به نوبه خود بهبود همزمان در توسعه حرفه‌ای کارکنان و بهره‌وری سازمانی را تسهیل می‌نماید (لنت^{۱۸} و همکاران، ۲۰۲۲).

تحولات پرشتاب اقتصادی، فناوری و اجتماعی در دهه‌های اخیر، ساختارهای سازمانی و الگوهای شغلی را دگرگون ساخته است. این تغییرات بنیادین، محققان حوزه‌های مدیریت، توسعه شغلی و رفتار سازمانی را بر آن داشته تا با نگاهی نو به بررسی ویژگی‌های مؤثر بر عملکرد شغلی بپردازند. در این میان، رفتارهای شغلی پویا به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در ادبیات معاصر مطرح شده‌اند (کرانت^{۱۹}، ۲۰۰۰؛ پارکر و کولینز، ۲۰۱۰؛ استراوس و همکاران، ۲۰۱۲). این مفهوم پاسخی است به چالش‌های ناشی از محیط کار نوین که با ویژگی‌هایی مانند اتوماسیون گسترده، بی‌ثباتی شغلی و ظهور فرصت‌های جدید همراه است (لنت و همکاران، ۲۰۲۲). در چنین شرایطی که آینده شغلی به شدت غیرقابل پیش‌بینی شده، توانایی کارکنان در استفاده از اختیار فردی برای خلق یا پاسخ به فرصت‌های موجود به عاملی تعیین‌کننده تبدیل شده است (کرانت، ۲۰۰۰). از این رو، پژوهشگران به توسعه چارچوب‌هایی پرداخته‌اند که از طریق حمایت از کارکنان، آنان را در برابر اثرات نامطلوب این دگرگونی‌ها مقاوم می‌سازد (لنت، ۲۰۱۸؛ هیرشی^{۲۰}، ۲۰۱۸).

رفتارهای شغلی پویا در این بافت، اهمیت دوچندانی می‌یابد چرا که پلی است بین الزامات سازمانی و نیازهای فردی در محیط‌های کار پویا. این رفتارها ابزاری است برای مقابله با بی‌ثباتی‌های شغلی که بر اساس آن امکان بهره‌گیری از فرصت‌های نوین را فراهم می‌آورد و انعطاف‌پذیری لازم برای تطبیق با تغییرات سریع را ایجاد می‌کند. این تحولات به ویژه در حرفه حسابرسی که مستلزم قضاوت‌های پیچیده است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. درک نقش رفتارهای شغلی پویا در چنین محیط‌هایی می‌تواند راهگشای توسعه راهبردهای نوین برای ارتقای عملکرد حرفه‌ای باشد.

حرفه حسابرسی در محیطی پویا و متحول فعالیت می‌کند که تغییرات مستمر در فناوری،

پیچیدگی روزافزون مدل‌های کسب‌وکار و تحولات نظارتی، آن را به‌طور دائم تحت تأثیر قرار می‌دهد. در چنین شرایطی، حساب‌رسان نیازمند توسعه مستمر شایستگی‌های حرفه‌ای هستند تا بتوانند با چالش‌های نوظهور سازگار شوند. اینجاست که رفتارهای شغلی پویا به‌عنوان عاملی کلیدی در تقویت تردید حرفه‌ای - به‌عنوان یک متغیر مهم و تأثیرگذار بر قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی - مطرح می‌شود. این ویژگی‌ها به حساب‌رسان کمک می‌کند تا در محیطی که به‌سرعت در حال تغییر است، استانداردهای حرفه‌ای را حفظ کنند و قضاوت‌های مستقلانه‌تری ارائه دهند. به عبارتی دیگر، در حرفه حسابرسی، رفتارهای شغلی پویا به‌عنوان عامل تسریع‌کننده و تقویت‌کننده در تحقق اهداف حرفه‌ای (شامل ارتقای کیفیت گزارش‌های مالی و حسابرسی، کاهش ریسک حسابرسی و افزایش اعتبار و اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی) عمل می‌نمایند. در حالی که رعایت استانداردهای حسابرسی و الزامات حرفه‌ای، پیش‌نیازهای اساسی برای انجام وظایف محسوب می‌شوند، تقویت رفتارهای پویا در حساب‌رسان موجب ارتقای کیفی عملکرد و دستیابی به نتایج پیش‌گفته می‌گردد. این رفتارها از طریق ایجاد ظرفیت‌های تحلیلی عمیق‌تر، انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات محیطی و پیش‌دستی در شناسایی ریسک‌ها، بستر مناسبی برای اجرای مؤثرتر استانداردها فراهم می‌آورند. به ویژه در محیط پیچیده امروزی که با تحولات فناورانه و چالش‌های نوظهور همراه است، حساب‌رسان دارای ویژگی‌های پویا قادرند با سرعت و دقت بیشتری به اهداف حرفه‌ای شامل ارائه گزارش‌های باکیفیت، مدیریت بهینه ریسک و جلب اعتماد ذینفعان دست یابند.

حرفه حسابرسی در بخش خصوصی با چالش‌های بی‌سابقه‌ای روبه‌روست؛ از تغییرات پیچیده استانداردها و فناوری‌های نوین گرفته تا فشارهای رقابتی فزاینده و انتظارات روزافزون ذینفعان. در این شرایط سخت، تمرکز صرف بر مهارت‌های فنی کافی نیست و شناخت ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده است. این پژوهش با بررسی نقش رفتارهای شغلی پویا به دنبال پر کردن شکاف مهمی در ادبیات حسابرسی است. در حالی که بیشتر مطالعات پیشین به عوامل محیطی و فنی پرداخته‌اند، این تحقیق بر ویژگی‌های روان‌شناختی پایدار حساب‌رسان تمرکز دارد که می‌تواند تأثیری ماندگارتر بر کیفیت کارشان بگذارد.

پژوهش حاضر علاوه بر بررسی تأثیر رفتارهای شغلی پویا بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان، نقش رضایت شغلی بر این رابطه را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد. انتظار می‌رود که رفتارهای شغلی پویا با افزایش رضایت شغلی، به حساب‌رسان کمک کند تا با اطمینان بیشتری به انجام وظایف خود

بپردازند و در مواجهه با چالش‌ها، احساس شایستگی بیشتری داشته باشند. بر این اساس، رفتارهای شغلی پویا از طریق تقویت حس معناداری و رضایت شغلی در حساب‌رسان، می‌تواند به بهبود تردید حرفه‌ای منجر شود. به عبارت دقیق‌تر، حساب‌رسانی که از سطح بالاتری از رفتارهای پویا برخوردارند، معمولاً رضایت شغلی بیشتری تجربه کرده و خود را در انجام وظایف حرفه‌ای موفق‌تر ارزیابی می‌کنند. این وضعیت در نهایت موجب تقویت تردید حرفه‌ای و بهبود کیفیت قضاوت‌های حساب‌رسی می‌شود. یافته‌های این مطالعه نه تنها به توسعه نظریه‌های رفتاری در حساب‌رسی کمک می‌کند، بلکه راهکارهای عملی ارزشمندی در اختیار مؤسسه‌های حساب‌رسی قرار می‌دهد. اهمیت این تحقیق زمانی آشکارتر می‌شود که به چالش‌های خاص بخش خصوصی توجه شود. حساب‌رسان در این محیط پرتنش نیازمند ویژگی‌هایی هستند که به آنها کمک کند با تغییرات سریع سازگار شوند، در مواجهه با فشارهای کاری مقاومت کنند و به‌طور مستمر کیفیت کار خود را ارتقا دهند. شواهد اولیه نشان می‌دهد رفتارهای شغلی پویا می‌تواند پاسخگوی این نیازها باشد و این پژوهش با ارائه داده‌های مستند، تصمیم‌گیری مدیران مؤسسه‌های حساب‌رسی و سایر ارکان ناظر بر عملکرد حرفه حساب‌رسی را بر پایه‌ای علمی استوار می‌سازد. با توجه به مطالب پیش گفته، ضرورت انجام پژوهش حاضر از سه بعد نظری، عملی و حرفه‌ای به شرح ذیل بیان می‌گردد:

جنبه نظری: با توجه به کمبود مطالعاتی که به بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی پویا، رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای در حرفه حساب‌رسی پرداخته‌اند، این پژوهش می‌تواند به غنای ادبیات موجود در حوزه رفتار سازمانی و روان‌شناسی حرفه‌ای کمک کند.

جنبه عملی: نتایج این پژوهش می‌تواند به سازمان‌ها و نهادهای حرفه‌ای کمک کند تا با شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و تردیدهای حرفه‌ای، راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری حساب‌رسان ارائه دهند. این امر به نوبه خود می‌تواند به افزایش بهره‌وری، کاهش فرسودگی شغلی و حفظ نیروی انسانی متخصص منجر شود.

جنبه حرفه‌ای: حساب‌رسان به‌عنوان یکی از ارکان اصلی نظام مالی و اقتصادی، نقش حیاتی در شفافیت و پاسخگویی سازمان‌ها ایفا می‌کنند. بنابراین، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت و تردیدهای حرفه‌ای آن‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات حساب‌رسی و افزایش اعتماد عمومی به این حرفه کمک کند.

در نهایت، این مطالعه افق‌های جدیدی را در حوزه حسابداری رفتاری می‌گشاید و زمینه را برای تحقیقات آینده درباره تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌رسان فراهم

می‌کند. نتایج این پژوهش می‌تواند هم به رشد تئوری‌های روان‌شناختی در حسابرسی کمک کند و هم راهنمای عملی برای بهبود عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی باشد. به طور مشخص، این پژوهش به دنبال پاسخ به سوالات زیر است:

آیا رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان دارد؟

آیا رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی حساب‌رسان دارد؟

آیا رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان دارد؟

آیا رضایت شغلی، رابطه بین رفتارهای شغلی پویا و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان را میانجی‌گری می‌کند؟

ساختار مقاله حاضر به این صورت سازمان‌دهی شده است که پس از بیان مقدمه (تشریح مسئله، ضرورت، اهداف و نوآوری‌های تحقیق)، چارچوب نظری و پیشینه پژوهش (مرور مفاهیم کلیدی، مبانی نظری و تحقیقات مرتبط داخلی و خارجی) ارائه می‌گردد. بخش روش‌شناسی تحقیق به تشریح جامعه و نمونه آماری، روش گردآوری داده‌ها (پرسشنامه استاندارد) و روش‌های تحلیل (مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش PLS) می‌پردازد. همچنین، بخش یافته‌های پژوهش شامل تحلیل‌های توصیفی (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) و استنباطی (شاخص‌های برازش مدل و بررسی فرضیه‌ها) است. در نهایت، در بخش بحث و نتیجه‌گیری به تفسیر نتایج، مقایسه با مطالعات قبلی، ارائه کاربردهای عملی برای حرفه حسابرسی و پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی اختصاص یافته است.

۲. مبانی نظری

۲.۱. رفتارهای شغلی پویا و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان

پارکر و کولینز (۲۰۱۰) رفتارهای شغلی پویا را به عنوان تلاش‌های فعالانه فرد برای پیشرفت و ارتقای شغلی به جای یک واکنش منفعلانه به وضعیت شغلی تعریف نموده‌اند. باتمن و کرانت^{۲۱} (۱۹۹۳) معتقدند افراد با ویژگی رفتارهای شغلی پویا تمایل بیشتری به گرفتن ابتکار عمل و تأثیرگذاری بر محیط خود دارند. از منظر ساویکاس^{۲۲} (۲۰۰۵)، این رفتارها نقش کلیدی در انعطاف‌پذیری شغلی و خودمدیریتی ایفا می‌کنند. مفهوم رفتارهای شغلی پویا می‌تواند در تحقیقات رفتاری در حوزه حسابرسی مورد مطالعه قرار گیرد، چراکه ویژگی‌های فردی حساب‌رسان بر تردید حرفه‌ای و فرایند قضاوت و تصمیم‌گیری ایشان تأثیر گذار است. در این تحقیق، به طور مشخص

تأثیر رفتارهای شغلی پویا بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان بررسی شده است. رابطه بین این دو سازه را می‌توان در چهار سطح عوامل روان‌شناختی فردی (نظریه شناختی اجتماعی و نظریه خودتنظیمی)، فرآیندهای شناختی حرفه‌ای (نظریه پردازش اطلاعات و نظریه طرح‌واره)، فرهنگ و پویایی سازمانی (نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه مبادله اجتماعی) و ملاحظات محیطی و الزامات حرفه‌ای (نظریه سیستم باز و نظریه ذی‌نفعان) تبیین نمود.

سطح عوامل روان‌شناختی فردی: در این سطح، بر نقش ویژگی‌های درونی حساب‌رسان در شکل‌گیری رفتارهای پویا و نحوه بروز تردید حرفه‌ای تمرکز می‌شود. نظریه شناختی اجتماعی (بندورا^{۲۳}، ۱۹۸۶) تبیین می‌کند که چگونه خودکارآمدی، انتظارات پیامد و یادگیری مشاهده‌ای، بر تمایل حساب‌رسان به اتخاذ رویکردهای انطباق‌پذیر و نوآورانه در مواجهه با چالش‌های حساب‌رسی تأثیر می‌گذارد. به موازات آن، نظریه خودتنظیمی (زیمرن^{۲۴}، ۲۰۰۰) نشان می‌دهد که چگونه حساب‌رسان با تعیین اهداف، پایش عملکرد و بازنگری استراتژی‌ها، می‌توانند تردیدهای شناختی و عاطفی خود را مدیریت کرده و رفتارهای پویایی نظیر جستجوی فعال اطلاعات و پذیرش بازخورد را بروز دهند. در واقع، این ظرفیت‌های روان‌شناختی، زیربنای انعطاف‌پذیری و آمادگی حساب‌رسان برای مواجهه با ابهامات حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند.

سطح فرآیندهای شناختی حرفه‌ای: این بعد به چگونگی پردازش اطلاعات، استدلال و شکل‌گیری قضاوت‌ها در ذهن حساب‌رسان می‌پردازد. نظریه پردازش اطلاعات (لاچمن^{۲۵} و همکاران، ۱۹۷۹) با تأکید بر مراحل کسب اطلاعات، توضیح می‌دهد که چگونه حجم و پیچیدگی اطلاعات حساب‌رسی می‌تواند بر ظرفیت شناختی حساب‌رسان در مواجهه با تردیدها تأثیر بگذارد. در کنار آن، نظریه طرح‌واره (نیسر^{۲۶}، ۱۹۷۶) با مفهوم‌سازی ساختارهای دانش ذهنی (طرح‌واره‌ها)، نشان می‌دهد که تجربیات پیشین و دانش تخصصی حساب‌رسان چگونه بر تفسیر شواهد مبهم، شناسایی ریسک‌ها و شکل‌دهی به تردید حرفه‌ای آن‌ها اثر می‌گذارد. رفتارهای شغلی پویا در این سطح، شامل توانایی به‌روزرسانی مستمر طرح‌واره‌ها و تطبیق فرآیندهای پردازش اطلاعات با شرایط متغیر است.

سطح فرهنگ و پویایی سازمانی: این سطح، تأثیر محیط سازمانی و تعاملات اجتماعی بر رفتارهای حساب‌رسان و بروز تردیدهای آن‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهد. نظریه یادگیری اجتماعی (بندورا، ۱۹۷۷) با تأکید بر نقش الگوبرداری و تقویت اجتماعی، تبیین می‌کند که چگونه فرهنگ سازمانی حامی رفتارهای پویا (مانند تسهیم دانش و نوآوری) می‌تواند تردید حرفه‌ای را به سمت

تردید سازنده سوق دهد. هم‌زمان، نظریه مبادله اجتماعی (کورپانزانو و میتچل^{۲۷}، ۲۰۰۵) نشان می‌دهد که روابط مبتنی بر اعتماد، عدالت و تعهد متقابل میان حسابرسان و مدیران، چگونه بر انگیزه آن‌ها برای بروز رفتارهای شغلی پویا (مانند ارائه ایده‌های جدید یا پذیرش مسئولیت‌های چالش‌برانگیز) تأثیر گذاشته و به مدیریت بهتر تردیدهای احتمالی کمک می‌کند.

سطح ملاحظات محیطی و الزامات حرفه‌ای: این بعد، بر تأثیر عوامل بیرونی و فشارهای نهادی بر رفتارهای پویا و تردید حرفه‌ای حسابرسان تمرکز دارد. نظریه سیستم باز (کاتز و کان^{۲۸}، ۱۹۶۶) با دیدگاه سازمان به مثابه سیستمی در تعامل با محیط، توضیح می‌دهد که چگونه تغییرات در استانداردهای حسابرسی، فناوری‌های جدید یا انتظارات ذی‌نفعان، حسابرسان را به اتخاذ رفتارهای پویا (مانند یادگیری مهارت‌های جدید یا بازنگری در رویکردهای حسابرسی) وادار می‌کند. در این زمینه، تردید حرفه‌ای می‌تواند به عنوان پاسخ طبیعی به ابهامات محیطی ظاهر شود. علاوه بر این، نظریه ذی‌نفعان (فریمن^{۲۹}، ۱۹۸۴) بر اهمیت درک و پاسخگویی به انتظارات گروه‌های مختلف ذی‌نفع (سهامداران، قانون‌گذاران، سرمایه‌گذاران) تأکید می‌کند. این انتظارات می‌توانند منبع فشار و تردید برای حسابرس باشند، اما در عین حال، محرکی برای رفتارهای شغلی پویایی نظیر ارتقاء شفافیت و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای محسوب شوند.

این تحلیل چندسطحی، چارچوبی جامع برای بررسی پویایی‌های رفتاری و شناختی حسابرسان در مواجهه با تردید حرفه‌ای ارائه می‌دهد و راه را برای توسعه مداخلات هدفمند جهت ارتقاء قضاوت و عملکرد حسابرسی هموار می‌سازد.

۲.۲. رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان

رضایت شغلی عبارت از مجموعه تمایلات و احساسات مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند که باعث می‌شود. بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد به سازمان و حرفه متعهد شود و مهارت‌های حرفه‌ای جدید را به سرعت فرا گیرد (مشعشعی و همکاران، ۱۴۰۰). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که بر اساس آن، موضوعاتی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. بر اساس مفاهیم مرتبط با رضایت شغلی می‌توان اثر آن بر تردید حرفه‌ای را از ابعاد گوناگونی مورد بررسی قرار داد. درک هم‌بستگی بین رضایت شغلی حسابرسان و ابعاد مختلف تردید حرفه‌ای آن‌ها، مستلزم بهره‌گیری از یک چارچوب نظری جامع است که ریشه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی این دو مفهوم را تبیین کند. این رابطه حیاتی، که بر کیفیت

قضاوت حسابرسی و پایداری شغلی در حرفه تأثیر مستقیم دارد، می‌تواند بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ^{۳۰} (۱۹۵۹)، نظریه ویژگی‌های شغل (هاکمن و اولهام^{۳۱}، ۱۹۷۶)، نظریه حمایت سازمانی ادراک شده (ایزنبرگر^{۳۲} و همکاران، ۱۹۸۶) و نظریه تناسب فرد محیط (ادواردز^{۳۳}، ۱۹۹۸) مورد واکاوی قرار گیرد.

بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ (۱۹۵۹)، حسابرسانی که از طریق عوامل انگیزشی احساس رضایت شغلی داشته باشند، تمایل بیشتری به پذیرش چالش‌ها و به‌کارگیری تردید حرفه‌ای در مواجهه با ابهامات خواهند داشت، زیرا این امر را بخشی از فرآیند رشد و تحقق پتانسیل‌هایشان می‌دانند. هم‌راستا با این دیدگاه، نظریه ویژگی‌های شغل (هاکمن و اولهام، ۱۹۷۶) تبیین می‌کند که مشاغلی با ابعاد غنی (مانند تنوع مهارت، استقلال و بازخورد) رضایت شغلی و انگیزه درونی بالایی ایجاد می‌کنند. در حرفه حسابرسی، زمانی که حسابرسان استقلال کافی برای اعمال قضاوت و دریافت بازخورد سازنده داشته باشند، بیشتر به توانایی‌های خود در کشف و حل مسائل پیچیده اعتماد کرده و با جسارت بیشتری تردید حرفه‌ای را به کار می‌گیرند. علاوه بر این، طبق نظریه حمایت سازمانی ادراک شده (ایزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶) می‌توان استدلال نمود حسابرسانی که خود را مورد حمایت سازمان می‌بینند، از ریسک‌های طبیعی اعمال تردید حرفه‌ای هراسی ندارند، زیرا می‌دانند سازمان پشتیبان آن‌ها خواهد بود. در نهایت، نظریه تناسب فرد محیط (ادواردز و همکاران، ۱۹۹۸) تأکید می‌کند که رضایت شغلی زمانی به اوج خود می‌رسد که بین ویژگی‌های فردی حسابرسان (ارزش‌ها و مهارت‌ها) و خواسته‌های محیط کاری تناسب وجود داشته باشد. این تناسب، حس امنیت و توانمندی را در حسابرسان تقویت کرده و او را قادر می‌سازد تا در پیچیدگی‌های حسابرسی، با اطمینان کامل و بدون ترس از عواقب منفی، تردید حرفه‌ای خود را به کار گیرد و قضاوت‌های کیفی تری ارائه دهد. بدین ترتیب، رضایت شغلی، با تکیه بر این مبانی نظری، بستر لازم برای شکوفایی و اعمال موثر تردید حرفه‌ای را فراهم می‌آورد.

نظریه‌های پیش‌گفته، زمینه‌ساز درک عمیق‌تری از چگونگی تأثیر رضایت شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌شود. در همین راستا، شماری از مطالعات قبلی نیز بر اهمیت رضایت شغلی و تأثیر آن بر ویژگی‌های رفتاری حسابرسان تأکید کرده‌اند. هارت^{۳۴} (۲۰۱۰) بیان می‌دارد، جستجو و کسب دانش یکی از مهمترین جنبه‌های مؤثر بر تردید حرفه‌ای حسابرسان است. از طرفی، محققان حوزه روانشناسی شغلی معتقدند رضایت شغلی باعث می‌شود تلاش افراد برای یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و تمایل به کسب آموزش‌های جدید افزایش یابد (یوسفی و همکاران،

۱۳۹۴). از این‌رو، می‌توان پیش‌بینی کرد که رضایت شغلی می‌تواند در بهبود ویژگی تردید حرفه‌ای حساب‌برسان اثر مثبتی داشته باشد. همچنین با توجه به ماهیت کار حساب‌برسان و تنوع فعالیت‌ها و صاحبکاران آنها، برخورد با موضوعات مختلف و چالش برانگیز بخش جدایی ناپذیر از خدمات حساب‌رسی است. غلامی (۱۳۹۹) معتقد است، کارکنانی که از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند، گرایش بیشتری برای مواجه با موضوعات چالش برانگیز دارند و برای غلبه بر موضوعات پیش آمده به نحو بهتری از دانش و استعدادهای خود استفاده می‌کنند. در همین ارتباط، آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷) بیان می‌دارند رضایت شغلی کارایی و خلاقیت فرد را افزایش می‌دهد. یکی دیگر از مواردی که به صورت مستقیم تردید حرفه‌ای حساب‌برسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، موضوع استقلال حساب‌رس است. اسدی و همکاران (۱۴۰۲) عنوان می‌دارند، هرگونه سوگیری در بررسی ادعاهای مدیریت اثر منفی بر تردید حرفه‌ای و قضاوت حساب‌رس دارد. غلامی (۱۳۹۹) معتقد است رضایت شغلی امکان برخورداری از استقلال را برای کارکنان فراهم می‌آورد. در چنین شرایطی با توجه به جنبه‌های رفتاری رضایت شغلی، رفتار کارکنان به گونه‌ای هدایت می‌شود که اثر مثبتی بر کارکرد و وظایف سازمانی داشته باشد. همچنین با توجه به نقش حساب‌برسان در کشف و گزارش تحریف‌های بااهمیت، بهرامی و نیک‌کار (۱۴۰۴) و وارسته و همکاران (۱۴۰۱) معتقدند رضایت شغلی حساب‌برسان یکی از مسائل مهم در مؤسسه‌های حساب‌رسی به شمار می‌رود، چرا که با وجود رضایت شغلی برای حساب‌برسان می‌توان زمینه ایجاد انگیزه در جهت افشاگری اقدامات خطاکارانه را هموار کرد. بنابراین، در پژوهش حاضر این استدلال وجود دارد که رضایت شغلی اثر معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان خواهد داشت.

۲.۳. رفتارهای شغلی پویا و رضایت شغلی

بندورا (۱۹۸۶) معتقد است که افراد با شخصیت و رفتارهای 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 شخصیتی و رفتاری 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. از این‌رو، باورهای کارآمدی که ناشی از ویژگی‌های روانشناختی وابسته به شغل است به صورت مستقیم و غیرمستقیم رضایت شغلی را

تحت تأثیر قرار می‌دهد (حبیبزاده شیرازی و امیدوار، ۱۳۹۹؛ شیرزاد و جلالی فراهانی، ۱۴۰۰). تأثیر رفتارهای شغلی پویا بر رضایت شغلی را می‌توان در چارچوب مکانیسم‌های چندبعدی روانشناختی سازمانی مانند نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶)، نظریه خودتعیین‌گری (دسی و ریان، ۲۰۰۰)، مدل ویژگی‌های شغلی (هاکمن و اولدهام، ۱۹۷۶)، مدل ویژگی‌های شخصیت (جاج و بونو، ۲۰۰۱) و مدل انعطاف‌پذیری نقش (پارکر^{۳۷} و همکاران، ۲۰۰۶) تبیین نمود.

مطابق با نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، رفتارهای شغلی پویا از طریق تقویت خودکارآمدی شغلی به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شوند. بندورا خودکارآمدی را به‌عنوان باور فرد به توانایی‌های خود برای سازماندهی و اجرای دوره‌های عمل مورد نیاز برای مدیریت موقعیت‌های آینده تعریف می‌کند. در محیط کار، این سازه شناختی نقش محوری در تعیین چگونگی رویارویی کارکنان با چالش‌ها، پشتکار در مواجهه با موانع و سطح انگیزش آنها ایفا می‌کند. رفتارهای پویای شغلی مانند جستجوی فعالانه بازخورد، ابتکار عمل در حل مشکلات، و یادگیری مستمر، چرخه‌های تقویت مثبت خودکارآمدی را ایجاد می‌کنند. تقویت خودکارآمدی منجر به افزایش احساس کنترل بر محیط کار، انعطاف‌پذیری بیشتر در مواجهه با استرس‌های شغلی و نهایتاً رضایت شغلی بالاتر می‌شود.

نظریه خودتعیین‌گری (دسی و ریان، ۲۰۰۰)، مکانیسم‌های انگیزشی را توضیح می‌دهد که از طریق آنها رفتارهای شغلی پویا بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارند. این نظریه بر سه نیاز روان‌شناختی اساسی تأکید دارد: شایستگی (احساس مؤثر بودن)، خودمختاری (احساس کنترل و اراده شخصی) و ارتباط (احساس تعلق به دیگران). رفتارهای پویای شغلی به‌صورت همزمان این سه نیاز اساسی را ارضا می‌کنند. برای مثال، جستجوی فعالانه فرصت‌های یادگیری (به‌عنوان یکی از مصداق‌های رفتار شغلی پویا) نیاز به شایستگی را از طریق توسعه مستمر مهارت‌ها ارضا می‌کند. همچنین، رفتارهای ابتکاری در کار که منعکس‌کننده خودمختاری است، احساس مالکیت و کنترل بر کار را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، رفتارهای پویا اغلب مستلزم تعاملات اجتماعی بیشتر است که نیاز به ارتباط را برآورده می‌سازد. تحقیقات مبتنی بر نظریه خودتعیین‌گری نشان داده‌اند که ارضای این نیازهای اساسی منجر به انگیزش درونی پایدارتر، بهزیستی روان‌شناختی و رضایت شغلی بالاتر می‌شود.

مدل ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۶) مکانیسم‌های سازمانی را ارائه می‌کند که از طریق آنها رفتارهای پویا ممکن است رضایت شغلی را افزایش دهند. این مدل پنج بعد کلیدی

شغل (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، خودمختاری و بازخورد) را شناسایی می‌کند که بر سه حالت روان‌شناختی بحرانی (تجربه معناداری، مسئولیت پیامدها و دانش نتایج) تأثیر می‌گذارند. رفتارهای شغلی پویا مستقیماً این ابعاد شغلی را تقویت می‌کنند. برای مثال، کارکنانی که به صورت فعالانه به جستجوی تنوع مهارت می‌پردازند یا بازخورد طلب می‌کنند، به صورت غیرمستقیم ویژگی‌های شغلی خود را غنی‌تر می‌سازند. این غنی‌سازی شغلی منجر به تجارب روان‌شناختی مثبت‌تر و در نتیجه رضایت شغلی بالاتر می‌شود.

تحقیقات جاج و بونو (۲۰۰۱) در مورد ویژگی‌های شخصیتی نشان می‌دهد که رفتارهای شغلی پویا ممکن است با ویژگی‌های شخصیتی مثبت مانند برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی و ثبات عاطفی مرتبط باشند. این ویژگی‌ها به نوبه خود با رضایت شغلی بالاتر ارتباط دارند. به ویژه، افراد با سطح بالای ویژگی بنیادی "عزت نفس" تمایل بیشتری به درگیر شدن در رفتارهای شغلی پویا دارند و هم‌زمان سطوح بالاتری از رضایت شغلی را گزارش می‌کنند.

پارکر و همکاران (۲۰۰۶) بر مفهوم انعطاف‌پذیری نقش تأکید می‌کنند که به باور فرد در مورد توانایی انجام فعالیت‌های گسترده‌تر و فراتر از الزامات فنی سنتی نقش اشاره دارد. رفتارهای شغلی پویا این باور را تقویت می‌کنند و از این طریق به کارکنان کمک می‌کنند تا درک گسترده‌تری از نقش خود توسعه دهند، احساس مسئولیت بیشتری کنند و نهایتاً رضایت شغلی بالاتری را تجربه نمایند.

۳. پیشنهاد پژوهش

کیلی و لارس^{۳۸} (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 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. آدیکارام و هیگز^{۳۹} (۲۰۲۴) با بررسی ناهماهنگی شناختی و تردید حرفه‌ای حسابرسان نشان دادند، 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. اندراوس^{۴۰} 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. گرانت^{۴۱} 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^{۴۲} 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^{۴۳} 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^{۴۴} 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.

سلیمی و همکاران (۱۴۰۳) تأثیر ویژگی‌های رفتاری بر قصد به کارگیری تردید حرفه‌ای حساب‌رسان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های رفتاری حساب‌رسان با تاثیرگذاری سه عامل نگرش نسبت به رفتار، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراک شده بر قصد به کارگیری تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مؤثر می‌باشد. صبوری شرق و همکاران (۱۴۰۳) اقدام به شناسایی و بررسی مولفه‌های تردید حرفه‌ای حساب‌رسان و رتبه‌بندی مولفه‌های تفاوت‌های فردی و عوامل رفتاری مؤثر بر تردید حرفه‌ای نمودند. طبق یافته‌های پژوهش، تفاوت در مؤلفه‌های فردی

شامل تفاوت‌های روانشناختی، قضاوتی، ارزش‌مدار، فرهنگی، شغلی، مهارتی، تیپ شخصیتی، سبک رهبری، اخلاق حرفه‌ای، شخصیت ماکیاولیستی و تمایلات رفتاری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار است. قاسمی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰) تأثیر ویژگی‌های رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل بر اساس نظریه روانشناسی شخصیتی را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها حاکی از آن بود که ویژگی‌های رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان 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. موسوی‌گوکی و همکاران (۱۴۰۰) با بررسی تیپ شخصیتی و تردید حرفه‌ای حسابرسان به این نتیجه رسیدند که تیپ شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار بوده به نحوی که حسابرسان با تیپ شخصیتی برون‌گرا نسبت به درون‌گرا، حسابرسان دارای توافق‌پذیری کمتر نسبت به حسابرسان توافق‌پذیر، حسابرسان دارای ثبات هیجان نسبت به حسابرسان روان‌نژند و نیز حسابرسان منظم و وظیفه‌شناس نسبت به حسابرسان بی‌نظم، تردید حرفه‌ای بیشتری دارند.

۴. فرضیه‌های پژوهش

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

فرضیه اول: رفتارهای شغلی پویا به‌طور مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر می‌گذارد.

فرضیه دوم: رفتارهای شغلی پویا به‌طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.
فرضیه سوم: رضایت شغلی به‌طور مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر می‌گذارد.

فرضیه چهارم: رفتارهای شغلی پویا با نقش میانجی رضایت شغلی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر معناداری دارد.

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 حساب‌رسان 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^{۴۵} و همکاران، ۲۰۱۹). از آنجایی که تعداد گویه‌های مورد استفاده در الگوی مفهومی پژوهش مجموعاً شامل ۴۸ گویه می‌باشد، بنابراین حداقل ۲۴۰ 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^{۴۶}، ۲۰۱۵). با توجه به محدودیت‌های دسترسی به جامعه آماری (حساب‌رسان 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 حساب‌رسان 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 رفتارهای شغلی پویا، رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای 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:

رفتاهای شغلی پویا: رفتار شغلی پویا با استفاده از پرسشنامه استراوس و همکاران (۲۰۱۲) که مشتمل بر ۱۳ سؤال است اندازه‌گیری می‌شود. پرسشنامه مزبور شامل ۴ نوع رفتار شغلی پویا (۱) برنامه‌ریزی شغلی، (۲) توسعه مهارت‌های پویا، (۳) ایجاد شبکه ارتباطی (ایجاد ارتباط با مخاطبین، دوستان و همکاران) و (۴) مشاوره شغلی است. هر یک از آیتم‌های مزبور در یک پیوستار پنج درجه‌ای طیف لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق و با نمره‌گذاری یک تا پنج اندازه‌گیری می‌شود.

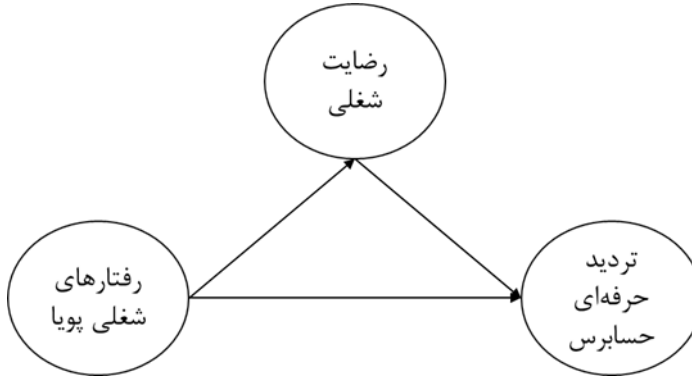
رضایت شغلی: این متغیر با استفاده از پرسشنامه ۵ ماده‌ای گرین‌هاوس^{۴۷} و همکاران (۱۹۹۰) اندازه‌گیری می‌شود. در این پرسشنامه از مشارکت کنندگان می‌خواهد میزان موافقت خود را در مقیاس کاملاً مخالف (برابر با عدد ۱) تا کاملاً موافق (برابر با عدد ۵) اعلام دارند.

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.

۵.۳. الگوی پژوهش

الگوی پژوهش بر اساس مفاهیم 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 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، تأثیر عوامل شناختی و رفتاری (رفتارهای شغلی پویا و رضایت شغلی) بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان را مورد مطالعه قرار داده است.



شکل (۱): الگوی مفهومی پژوهش

۵.۴. 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 گمراه کننده باشد؛ سوم، مطالعه اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای درگیر در یک الگو برای محقق به آسانی امکان پذیر نیست؛ چهارم، الگوهای رگرسیونی فاقد ساختار هستند. بدین معنی که چگونگی رابطه متغیرهای مستقل با یکدیگر و هم چنین 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.

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 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 نگاره (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.

نگاره (۱): اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

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

۶.۱.۲. آمار توصیفی

اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در نگاره شماره (۲) ارائه گردیده است. طبق داده‌های پژوهش، میانگین متغیرهای رفتارهای شغلی پویا ۴۹/۶، رضایت شغلی ۱۹/۲ 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 رضایت شغلی است.

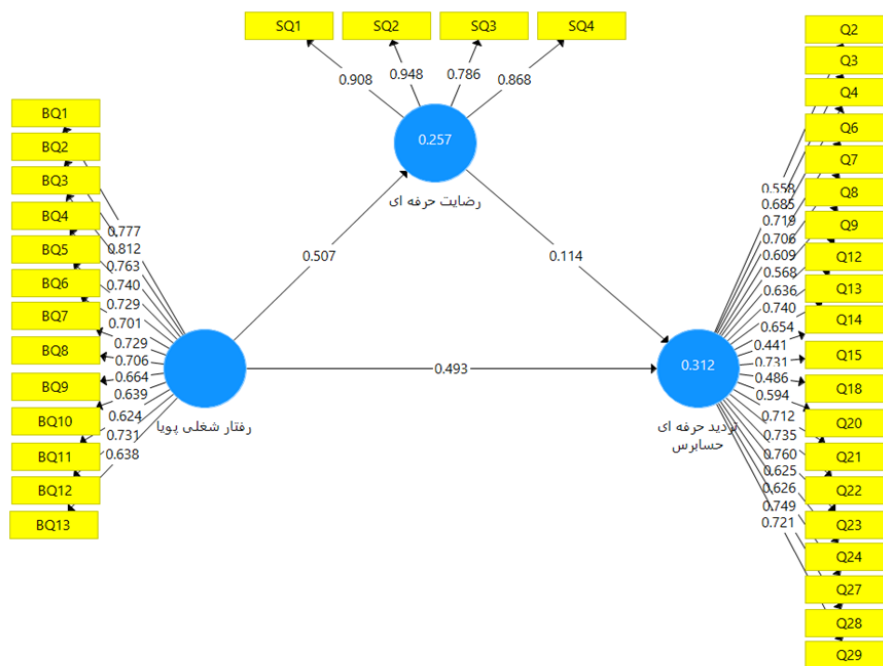
نگاره (۲): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

میانگین	رفتارهای شغلی پویا	رضایت شغلی	تردید حرفه‌ای حسابرسان
۴۹/۶	۱۹/۲	۱۲۵/۹	
۵۱	۲۰	۱۲۷	
۹/۹	۴/۵	۱۶/۴	
۱۷	۵	۳۹	
۶۵	۲۶	۱۶۷	

۶.۱.۳. برازش الگوی اندازه‌گیری

در تحلیل مبتنی بر رویکرد معادلات ساختاری، قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، می‌بایست از برازش قابل قبول الگوی 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 $0/4$ 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 $0/4$ می‌باشند می‌توان ادعا کرد الگوهای اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. نتایج مزبور در تصویر شماره (۱) ارائه شده است.



تصویر (۱): الگوی آزمون شده پژوهش به همراه ضرایب بارهای عاملی

نتایج روایی و پایایی سنجش الگوی اندازه‌گیری در نگاره 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 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.

نگاره (۳): نتایج روایی و پایایی سنجش الگوی اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	روایی همگرا (AVE)
رفتارهای شغلی پویا	۰/۹۲۰	۰/۹۳۱	۰/۵۱۰
تردید حرفه‌ای حساب‌برسان	۰/۹۳۰	۰/۹۳۵	۰/۴۳۴
رضایت شغلی	۰/۹۰۴	۰/۹۳۱	۰/۷۷۳

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 واگرایی 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 نگاره شماره (۴) نشان می‌دهد الگوی اندازه‌گیری از روایی قابل قبول برخوردار است.

نگاره (۴): شاخص روایی واگرا

رفتارهای شغلی پویا	رضایت شغلی	تردید حرفه‌ای حساب‌برسان	
-	-	۰/۶۵۹	تردید حرفه‌ای حساب‌برسان
-	۰/۸۷۹	۰/۳۶۴	رضایت شغلی
۰/۷۱۴	۰/۵۰۷	۰/۵۵۰	رفتارهای شغلی پویا

۶.۱.۴. 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 R^2 و Q^2 در نگاره

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 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 پیش‌بینی کنندگی قابل قبولی برخوردار است.

نگاره (۵): ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی الگو

متغیر	معیار R^2	معیار Q^2
تردید حرفه‌ای حساب‌رسان	۰/۳۰۶	۰/۱۲۱
رضایت شغلی	۰/۲۵۴	۰/۱۷۸

ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (*SRMR*) یکی دیگر از شاخص‌هایی است که با اتکا به آن، برازش الگوی کلی 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 ۰/۰۷۹ است که نشان دهنده مناسب بودن الگوی پژوهش می‌باشد.

۶.۱.۵. آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش در نگاره شماره (۶) ارائه شده است. طبق الگوی برازش شده، رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان دارد. از این‌رو دلیلی بر رد فرضیه اول وجود ندارد. همچنین، نتایج به دست آمده حاکی از آن است رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری رضایت شغلی دارد. از این‌رو، دلیلی بر رد فرضیه دوم پژوهش وجود ندارد. طبق فرضیه سوم، ادعا شده رضایت شغلی تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان دارد. طبق نتایج آماری، هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان

مشاهده نشد. از این رو فرضیه سوم رد می‌شود.

نگاره (۶): آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر	آماره T	معناداری	نتیجه
رفتارهای شغلی پویا به‌طور مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان تأثیر می‌گذارد.	۰/۴۹۳	۷/۴۱۳	۰/۰۰۰۱	دلیلی بر رد فرضیه وجود ندارد
رفتارهای شغلی پویا به‌طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.	۰/۵۰۷	۹/۰۵۷	۰/۰۰۰۱	دلیلی بر رد فرضیه وجود ندارد
رضایت شغلی به‌طور مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان تأثیر می‌گذارد.	۰/۱۱۴	۱/۷۵۹	۰/۰۷۹۰	فرضیه رد می‌شود
رفتارهای شغلی پویا با نقش میانجی رضایت شغلی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان تأثیر معناداری دارد.				اثر میانجی را نمی‌توان بررسی کرد چون طبق آزمون بارون و کنی شرط سوم "تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته، در حضور متغیر مستقل" تایید نشده است.

در فرضیه چهارم تأثیر میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین رفتارهای شغلی پویا و تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مطرح گردیده است. به منظور بررسی تأثیر میانجی از رویکرد بارون و کنی^{۴۸} (۱۹۸۶) استفاده شده است. طبق این رویکرد، تحلیل میانجی‌گری شامل چهار مرحله می‌شود:

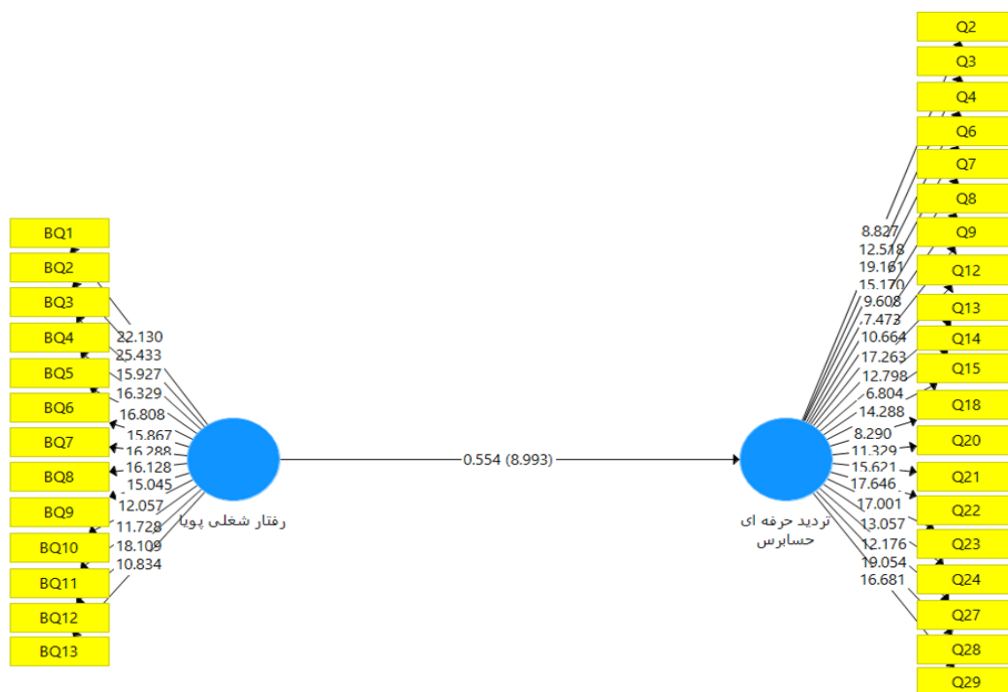
مرحله اول: تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته بدون حضور متغیر میانجی بررسی می‌شود.

مرحله دوم: تأثیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی بررسی می‌شود.

مرحله سوم: تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته، در حالی که متغیر مستقل نیز در مدل حضور دارد، بررسی می‌شود.

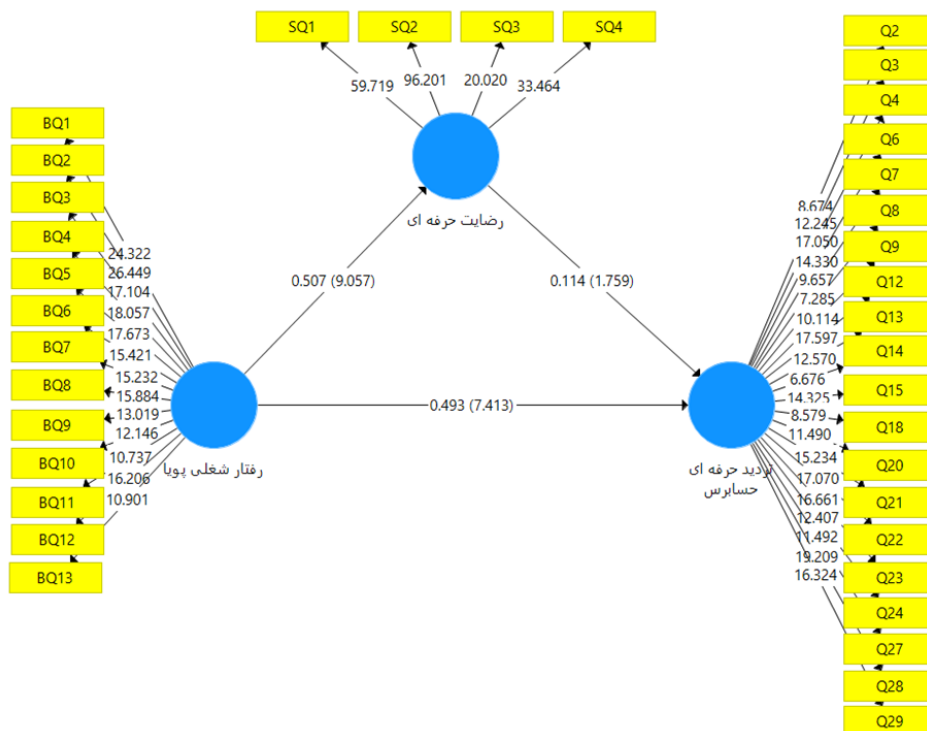
مرحله چهارم: اگر تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته در حضور متغیر میانجی کاهش یابد یا از بین برود، میانجی‌گری تایید می‌شود.

نتایج حاصل از مرحله اول در شکل شماره (۲) ارائه شده است، نتایج حاکی از آن است که رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان دارد.



شکل (۲): بررسی تأثیر رفتارهای شغلی پویا بر تردید حرفه ای حسابرس

بررسی نتایج مربوط به مرحله دوم که در نگاره شماره (۶) ارائه شده است نشان می‌دهد رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. در مرحله سوم، تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته، در حالی که متغیر مستقل نیز در مدل حضور دارد، بررسی می‌شود. نتایج مندرج در شکل شماره (۳) نشان می‌دهد متغیر رضایت شغلی تأثیر معناداری بر تردید حرفه ای حسابرسان ندارد. بنابراین تأثیر میانجی را نمی‌توان بررسی کرد چون طبق آزمون بارون و کنی شرط سوم "تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته، در حضور متغیر مستقل" تایید نشده است. از این رو، فرضیه چهارم رد می‌شود.



شکل (۳): بررسی تأثیر متغیر میانجی

۷. بحث و نتیجه‌گیری

محیط کسب و کار در واکنش به تحولات سریع اقتصادی، فناوری و اجتماعی به‌سرعت در حال تغییر است. در چنین محیطی، روش‌ها، ابزارها و الگوهای کاری جدید به‌سرعت جایگزین روش‌های قدیمی می‌شوند. در چنین شرایطی که آینده شغلی به واسطه تغییرات بنیادین محیط اقتصادی و کاری غیرقابل پیش‌بینی می‌گردد، کارکنان 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 مخاطرات و فرصت‌های پیش آمده به عنوان چالش پیش‌روی این افراد به موضوع حیاتی در حوزه شغلی مبدل شده است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها به منظور انطباق موفقیت‌آمیز در سازماندهی مجدد و تغییر وظایف کاری، به کارکنانی نیاز دارند که انعطاف‌پذیر و خودآغازگر باشند. بنابراین، کارکنان باید ویژگی‌های رفتارهای پویا از خود نشان دهند و برای بهینه‌سازی

محیط کاری خود تلاش مضاعف داشته باشند. ویژگی‌های رفتارهای پویا مهارت‌هایی در کارکنان فراهم می‌کند تا محیط کار خود را تغییر دهند. علاوه بر این، افراد دارای شخصیت پویا تا زمانی که تغییرات به طور کامل صورت گیرد به تلاش خود ادامه می‌دهند. افراد دارای شخصیت پویا خود مشکلات را شناسایی و نسبت به حل آن اقدام می‌کند. چنین ویژگی رفتاری باعث می‌شود این افراد پیشرفت حرفه‌ای بیشتری داشته باشند. به همین دلیل ویژگی‌های رفتارهای پویا به عنوان یک عامل تعیین کننده در موفقیت شغلی افراد در نظر گرفته می‌شود.

از آنجایی که حرفه حسابرسی جزو مشاغل محسوب می‌شود که تغییرات محیط کسب و کار، محیط اقتصادی، فناوری، محیطی قانونی و ... به شدت بر وظایف حسابرسان و نتایج عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد و همواره ایشان را در معرض چالش و مخاطرات مختلفی قرار می‌دهد، در صورتی که نتوانند به صورت صحیح و به موقع با این حجم از تغییرات مقابله کنند، از لحاظ حرفه‌ای و قانونی و حتی انتظارات جامعه با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌گردند. از این‌رو، بررسی و شناخت ویژگی‌های رفتارهای 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 ویژگی‌های رفتاری 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. از این‌رو، به دلیل اهمیت موضوع و در راستای بهبود نتایج مطالعات قبلی، در این پژوهش برای اولین بار روابط میان رفتارهای شغلی پویا، رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای حسابرسان بر اساس مفاهیم روان‌شناسی و از بعد الگوی شناختی- اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد. همان‌گونه که در بخش مبانی نظر نیز اشاره شد، رفتارهای شغلی پویا شامل ویژگی‌هایی مانند خلاقیت، انعطاف‌پذیری، توانایی تطبیق با تغییرات، یادگیری مستمر و ابتکار عمل است. حسابرسانی که از این ویژگی‌ها برخوردارند، معمولاً بهتر می‌توانند با چالش‌های محیط کاری خود کنار بیایند. این افراد از توانایی‌های خود برای یافتن راه‌حل‌های نوآورانه و سازگار با شرایط استفاده می‌کنند. بنابراین، می‌توان رفتارهای شغلی پویا را به عنوان عاملی برای بهبود تردیدهای

حرفه‌ای در میان حساب‌رسان در نظر گرفت. همچنین، حرفه حساب‌رسی به دلیل ماهیت پیچیده و پویای خود، همواره با ابهامات محیطی و فشارهای کاری همراه است. حساب‌رسانی که از رفتارهای شغلی پویا برخوردارند، بهتر می‌توانند با این ابهامات کنار بیایند و آن‌ها را به عنوان بخشی از فرآیند کار خود بپذیرند. این توانایی باعث می‌شود حساب‌رسان به گونه‌ای مناسب‌تر تردیدهای حرفه‌ای را اعمال نمایند، زیرا می‌دانند که می‌توانند با تغییرات و چالش‌ها سازگار شوند و راه‌حل‌های مناسبی پیدا کنند. نتیجه به دست آمده با نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶) مطابقت دارد. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) رفتارهای شغلی پویا، مانند خلاقیت، انعطاف‌پذیری و توانایی حل مسئله، ممکن است انتظارات فرد از خود و انتظارات سازمان از او را افزایش دهد. در چنین وضعیتی فرد ممکن است احساس کند باید همیشه در بالاترین سطح عملکرد قرار داشته باشد و هر اشتباه کوچکی می‌تواند به احساس ناکارآمدی منجر شود. بنابراین، فرد سعی می‌کند تمام جوانب و موقعیت‌های که ممکن است تصمیم و اظهار نظر وی را تحت تأثیر قرار دهد را مدنظر قرار دهد. نتیجه به دست آمده با مفاهیم مطالعات تجربی باتمن و کرانت (۱۹۹۳)، سیبرت و همکاران (۱۹۹۹)، سیبرت و همکاران (۲۰۰۱)، ساویکاس (۲۰۰۵)، پارکر و کولینز (۲۰۱۰)، اسکریچ^{۴۹} و همکاران (۲۰۱۸)، مصطفی و همکاران (۲۰۲۰)، لی^{۵۰} و همکاران (۲۰۲۱)، ژانگ^{۵۱} و همکاران (۲۰۲۱)، حیدر و نیکومرام (۱۳۹۷) و رجب‌دوری (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

بخشی دیگر از نتایج پژوهش حاکی از آن است که رفتارهای شغلی پویا تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارند. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان عنوان داشت رفتارهای شغلی پویا از طریق افزایش احساس شایستگی، ایجاد فرصت‌های رشد، کاهش احساس یکنواختی و بهبود روابط کاری، به افزایش رضایت شغلی کمک می‌کنند. نتیجه مزبور با مفاهیم نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶) و نظریه خودتعیین‌گری (دسی و ریان، ۲۰۰۰) همسو است. بندورا (۱۹۹۷) بر اساس نظریه شناختی اجتماعی نشان داد خودکارآمدی به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی رفتارهای شغلی پویا، نقش مهمی در افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد. این مفهوم به افراد کمک می‌کند تا با چالش‌های شغلی به صورت مؤثرتری کنار بیایند، احساس کنترل بیشتری بر کار خود داشته باشند و انگیزه و تعهد شغلی خود را افزایش دهند. دسی و ریان (۲۰۰۰) نیز در نظریه خودتعیین‌گری نشان دادند که رفتارهای شغلی پویا که با نیازهای روان‌شناختی اساسی (شامل خودمختاری، شایستگی و ارتباط) مرتبط هستند، به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شوند. نتایج به دست آمده با مفاهیم مندرج در تحقیقات تجربی هاگمن و اولدمن

(۱۹۷۶)، جاج و بونو (۲۰۰۱) و پارکر و همکاران (۲۰۰۶) همسو است.

همچنین، بر اساس یافته‌های پژوهش، ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای مشاهده نشده است. بر اساس مبانی نظری پژوهش، رضایت شغلی از طریق افزایش بهره‌وری، توسعه مهارت‌های فردی، افزایش خلاقیت و نوآوری، افزایش استقلال و افشای تقلب موجب بهبود تردید حرفه حساب‌برسان خواهد شد. نتیجه به دست آمده با مفاهیم مطرح در نظریه نقش (مرتون^{۵۲}، ۱۹۵۷) سازگاری ندارد. بر اساس مفاهیم نظریه نقش، رضایت شغلی ممکن است باعث شود افراد نقش‌های بیشتری را بپذیرند یا انتظارات بالاتری از خود داشته باشند. در نتیجه، زمانی که حساب‌برسان نقش‌های بیشتری را بر عهده می‌گیرند یا انتظارات بیشتری از خود دارند، تلاش خود را افزایش داده و روش‌های متنوع‌تر و کارآمدتری را برای بررسی ادعاهای مدیریت به کار می‌گیرند. این امر باعث می‌شود که ادعاهای مدیریت با دقت و کیفیت بالاتری بررسی شوند. بنابراین، تعارض بین انتظارات از خود، انتظارات مدیران و مشتریان یکی از دلایل عدم وجود ارتباط معنادار بین رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان باشد. همچنین ابهام در تعریف نقش حساب‌برس می‌تواند دلیلی دیگر بر عدم ارتباط بین رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان باشد. اگر یک حساب‌برس به‌طور واضح نداند که چه انتظاراتی از او وجود دارد قادر نخواهد بود برنامه‌ریزی صحیحی برای بررسی ادعاهای مدیریت داشته باشد. تفاوت در محیط کاری یکی دیگر از مواردی است که می‌تواند در توجیه چنین نتایجی به بررسی آن پرداخت. برای مثال، اگر محیط کاری از ثبات بالایی برخوردار باشد یا فشارهای کاری کم باشد، ممکن است رضایت شغلی به تردیدهای حرفه‌ای منجر نشود.

۸. پیشنهادهای پژوهش

نتایج این پژوهش می‌تواند به عنوان مبنایی برای بهبود شرایط کاری حساب‌برسان و افزایش کیفیت خدمات حساب‌برسی مورد استفاده قرار گیرد. در ادامه، پیشنهادات عملی، کاربردی و حرفه‌ای ارائه شده است:

- توسعه برنامه‌های آموزشی: جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه‌های حساب‌برسی می‌توانند برنامه‌های آموزشی برای توسعه مهارت‌های رفتاری پویا مانند خلاقیت، انعطاف‌پذیری، توانایی حل مسئله و یادگیری مستمر طراحی کنند. این برنامه‌ها می‌توانند به حساب‌برسان کمک کنند تا با چالش‌های محیط کاری خود بهتر کنار بیایند.

- تشویق به یادگیری مستمر: سازمان‌ها می‌توانند حسابرسان را به شرکت در دوره‌های آموزشی و کسب گواهینامه‌های حرفه‌ای تشویق کنند. این امر به افزایش مهارت‌ها و اعتماد به نفس حرفه‌ای آن‌ها کمک می‌کند.

- حمایت‌های روانشناختی: مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند با ایجاد سیستم‌های حمایت روان‌شناختی (مانند مشاوره‌های شغلی، تشویق به مشارکت و فعالیت‌های گروهی) به حسابرسان کمک کنند تا با استرس و فشارهای کاری کنار بیایند.

- بهبود ارتباطات سازمانی: ایجاد کانال‌های ارتباطی مؤثر بین حسابرسان، مدیران و مشتریان می‌تواند به کاهش تعارض‌های نقش و ابهامات کمک کند.

- بهبود فرهنگ سازمانی: ایجاد فرهنگی که در آن اعتماد و همکاری بین حسابرسان و مدیران تقویت شود، می‌تواند به کاهش فشارهای کاری و افزایش رضایت شغلی کمک کند. همچنین، مؤسسه‌های حسابرسی می‌توانند با ارائه برنامه‌هایی برای تعادل کار-زندگی، به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی حسابرسان کمک کنند.

برای توسعه ادبیات پژوهش می‌توان عوامل تعدیل‌کننده و میانجی مانند عوامل فردی و روانشناسی (مانند شخصیت پویا و ...)، عوامل سازمانی و محیطی (مانند حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی، فشارهای محیطی و ...)، عوامل مرتبط با آموزش و توسعه حرفه‌ای (مانند نقش آموزش، نظارت سرپرستان و مدیران و ...)، عوامل مرتبط با شبکه‌سازی شغلی (مانند ارتباطات حرفه‌ای برون سازمانی، ارتباطات درون سازمانی و ...)، عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و عوامل مرتبط با فناوری‌های نوین (هوش مصنوعی و ...) در ارتباط با تأثیر رفتارهای شغلی پویا بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین به منظور توسعه مبانی نظری تحقیق حاضر، تأثیر مراحل مختلف توسعه شغلی حسابرسان بر ارتباط میان رفتارهای شغلی پویا، رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای نیز می‌تواند مورد مطالعه قرار گیرد. بررسی این عوامل نه تنها به درک بهتر رابطه بین رفتارهای شغلی پویا، رضایت شغلی و تردید حرفه‌ای کمک می‌کنند، بلکه راهکارهای عملی برای بهبود کیفیت حسابرسی ارائه می‌دهند.

یادداشت‌ها

1. International Auditing and Assurance Standards Board
2. Public Company Accounting Oversight Board
3. Hussin & Iskandar
4. International Forum of Independent Audit Regulators
5. KPMG
6. Dyck et al.
7. Uy et al.
8. Vassiljev & Alver
9. Nolder & Kadous
10. Agarwalla et al.
11. Andreas et al.
12. Seibert et al.
13. Strauss et al.
14. Van Dyne & LePine
15. Morrison & Phelps
16. Claes & Ruiz-Quintanilla
17. Parker & Collins
18. Len et al.
19. Crant
20. Hirschi
21. Bateman & Crant
22. Savickas
23. Bandura
24. Bandura
25. Lachman et al.
26. Neisser
27. Cropanzano & Mitchell
28. Katz & Kahn
29. Freeman
30. Herzberg
31. Hackman & Oldham
32. Eisenberger et al.
33. Edwards
34. Hurtt
35. Deci & Ryan
36. Judge & Bono
37. Parker et al.
38. Kelly & Larres
39. Adikaram & Higgs
40. Endrawes et al.
41. Grohnert et al.
42. Stevens et al.
43. Agarwalla et al.
44. Andreas et al.
45. Hair et al.
46. Kline
47. Greenhaus et al.
48. Baron & Kenny
49. Escrig et al.
50. Li et al.
51. Zhang et al
52. Merton

منابع

الف. فارسی

- کمیتة تدوین استانداردهای حسابرسی. (۱۳۹۱). استاندارد حسابرسی ۲۰۰: اهداف کلی حسابرس مستقل و انجام حسابرسی طبق استانداردهای حسابرسی. سازمان حسابرسی.
- آذرنیوشان، م.، مشایخ، م.، و محمدی شیرمحلہ، ف. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸ (۳)، ۷۵-۹۴.
- اسدی، ف.، حسینی، س. ح.، همتی، ب.، و بنی‌مهد، ب. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر قالب‌بندی و استقلال

بر قضاوت حسابرسی با تعدیل‌گری تردید حرفه‌ای. مجله پیشرفت‌های حسابداری، ۱۵ (۲)، ۳۴-۱.

بهرامی، ب. و نیک‌کار، ب. (۱۴۰۴). تأثیر جو اخلاقی بر گزارش خطاکاری حساب‌رسان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی. مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۴ (۴)، ۹۵-۸۳.

حبیب‌زاده شیرازی، آ. و امیدوار، ب. (۱۳۹۹). پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی بر اساس تفکر انتقادی و شخصیت پویا در کارکنان دانشکده دندان‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله علوم پزشکی صدرا، ۹ (۱)، ۶۹-۷۸.

حیدر، م. و نیکومرام، ه. (۱۳۹۷). سبک‌های تفکر و تردید حرفه‌ای در حسابرسی (آزمون نظریه خودحکومتی ذهن). مجله حسابداری/ارزشی و رفتاری، ۳ (۵)، ۱۸۵-۱۵۱.

رجب‌دوری، ح. (۱۳۹۸). رابطه هویت سازمانی و گزارش تقلب‌های مالی با نقش تعدیل‌گر شدت اخلاقی ادراک شده و شخصیت پویا. مجله اخلاق، ۹ (۳۶)، ۹۹-۱۲۳.

رحیمی، ر.، قنبری، م.، جمشیدی نوید، ب. و جمشیدپور، ر.ا. (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.

سپاسی، س. و دیناربر، م. (۱۳۹۴). ارائه مدلی تبیینی به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حسابداران رسمی با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌سازی معادلات ساختاری. مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۴ (۱۵)، ۱۰۷-۱۱۶.

سلیمی، پ.، علی‌پور، م.، عرب‌زاده، م.، پناهیان، ح. و صفری گرایلی، م. (۱۴۰۳). تأثیر ویژگی‌های رفتاری بر قصد بکارگیری تردید حرفه‌ای حساب‌رسان. مجله قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری، ۳ (۱۲)، ۱۴۵-۱۲۱.

شیرزاد، ا. و جلالی‌فراهانی، م. (۱۴۰۰). ارتباط خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی در بین فدراسیون‌های ورزشی موفق کشور. مجله مدیریت ورزشی، ۱۳ (۱)، ۸۵-۹۷.

صبوری شرق، م.، شمس، ا.، مسیح‌آبادی، ا.، مهرآذین، ع. و کریمی، م. (۱۴۰۳). شناسایی مولفه‌های تردید حرفه‌ای حساب‌رس و رتبه‌بندی مولفه‌های تفاوت‌های فردی و عوامل رفتاری مؤثر بر تردید حرفه‌ای. مجله مهارت‌های روانشناسی تربیتی، ۱۵ (۴)، ۶۴-۸۷.

غلامرضایی، م. و حسنی، م. (۱۳۹۸). تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان

- مستقل. *مجله دانش حسابداری*، ۱۰ (۲)، ۴۳-۷۶.
- غلامی، ا. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. *مجله رهیافتی در مدیریت بازرگانی*، ۱ (۲)، ۷۷-۸۹.
- قاسمی نژاد، ا.، بنی مهد، ب.، و بشکوه، م. (۱۴۰۰). تأثیر ویژگی‌های رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، آزمون‌ی از نظریه روانشناسی شخصیتی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۲ (۱)، ۶۸-۸۹.
- کامیابی، ی.، ملکیان، ا.، و جوادینیا، ا. (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)، ۱-۳۷.
- مشعشعی، س. م.، هاشمی، س. ع.، و فروغی، د. (۱۴۰۰). تأثیر تفاوت‌های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان. *مجله پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۱ (۳۹)، ۵۳-۷۴.
- موسوی گوکی، س. ع.، غنایی چمن‌آباد، ع.، باقرپور والاشانی، م. ع.، و صالحی، م. (۱۴۰۰). تیپ شخصیتی و تردید حرفه‌ای: آیا واقعاً حسابرسان مستقل رفتار می‌کنند؟ *مجله حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۶ (۱۲)، ۱۲۶-۱۶۵.
- وارسته، ه.، جهان‌شاد، آ.، و بنی‌مهد، ب. (۱۴۰۱). تأثیر منبع کنترل و خودکارآمدی حسابرس بر گزارش تخلفات با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی. *مجله دانش حسابداری مالی*، ۳ (۲)، ۲۱۵-۲۴۹.
- یوسفی، ش.، نایب‌زاده، ش.، و اسلامی، ح. (۱۳۹۴). تأثیر استرس‌های شغلی بر رضایت شغلی حسابداران. *مجله سلامت کار ایران*، ۱۲ (۳)، ۴۶-۵۳.

ب. انگلیسی

- Adikaram, R. & Higgs, J. (2024). Cognitive dissonance and auditor professional skepticism, *Managerial Auditing Journal*, 39(1), 71-110. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2022-3653>.
- Agarwalla, S. K., Desai, N., & Tripathy, A. (2017). The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality. *Advances in Accounting*, 39, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.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. *International Journal of Applied Business and Economic Research (IJABER)*, 14 (6), 3807–3817.
- Asadi, F., Hosseini, S. H., Hemmati, B., & Banimahd, B. (2023). Investigating the effect of framing and independence on audit judgment with professional skepticism as a moderating variable. *Journal of Accounting Advances*, 15 (2), 1-34. <https://doi.org/10.22099/jaa.2024.48267.2367>.
- Azar Nioushan, M., Mashayekh, M., & Mohammadi Shir Mahaleh, F. (2019). The relationship between teachers' organizational innovation and job performance and job satisfaction. *Innovation and Creativity in Human Science*, 8 (3), 75-94.
- Bahrami, B. & Nikkar, B. (2025). The effect of ethical climate on auditors' whistle-blowing with the mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Knowledge of Accounting and Management Auditing*. 14 (4), 83-95 (In Persian).
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>.
- 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. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00044-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00044-1).
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-26. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.
- Endrawes, M., Leong, S. & Matawie, K.M. (2023). The moderating effect of culture on the relationship between accountability and professional skepticism, *Meditari Accountancy Research*, 31(2), 381-399.

- <https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2020-0986>.
- Escrig-Tena, A. B., Segarra-Ciprés, M., García-Juan, B., & Beltrán-Martín, I., (2018), The impact of hard and soft quality management and proactive behavior in determining innovation performance, *International Journal of Production Economics*, 200, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.03.011>.
- Freeman, R. E. (1984). Strategic management: A stakeholder approach. Pitman.
- Ghaseminezhad, E., Banimahd, B. & Beshkooh, M. (2021). The impact of Machiavellianism behavior on auditor professional skepticism: a test of personality psychology theory. *Journal of Accounting Knowledge*. 12(1), 68-89 (In Persian). <https://doi.org/10.22103/jak.2021.14582.3059>.
- Gholamrezaee, M. & Hassani, M. (2019). The effects of personality disorder on auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting Knowledge*. 10(2), 43-76 (In Persian). <https://doi.org/10.22103/jak.2019.13195.2866>.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2025.101590>.
- Habibzadeh Shirazi, A. & Omidvar, B. (2021). predicting job self-efficacy based on critical thinking and dynamic personality in employees working at school of dentistry of Shiraz University of Medical Sciences. *Sadra Medical Journal*. 9(1), 69-78 (In Persian). <https://doi.org/10.30476/smsj.2021.88814.1184>.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).
- Heidar, M. & Nikomaram, N. (2019). Thinking styles and professional skepticism in auditing (theory of mental self-government). *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 3(5), 151-185 (In Persian). <https://doi.org/10.29252/aapc.3.5.151>.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>.
- Hurt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism,

- Auditing. A Journal of Practice and Theory*, 29(1), 149-171.
<https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>.
- Hussin, S. & Iskandar, T. (2015). Re-validation of professional skepticism traits. *Procedia Economics and Finance* 28,68-75.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01083-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01083-7).
- International Auditing and Assurance Standards Board (2012). Professional skepticism in an audit of financial statements.
- International Auditing and Assurance Standards Board. (2012). Overall objectives of the independent auditor and the conduct of an audit in accordance with international standards on auditing.
- International Forum of Independent Audit Regulators (2016). 2015 inspection findings survey released march 3, 2016.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>.
- Kamyabi, Y., Malekian, E. & Javady Nia, A. (2023). Investigating the role of professional experience and skepticism in reducing the effect of information presentation on the quality of auditors' judgment: an experimental study of auditors' behavior. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 24(1), 1-37 (In Persian).
<https://10.30479/jfak.2022.17268.3009>.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1966). The social psychology of organizations. Wiley.
- Kelly, M. & Larres, P. (2025), Enhancing the auditor's mindset: a framework for nurturing professional skepticism, *Journal of Accounting Literature*, 47(1), 222-243. <https://doi.org/10.1108/JAL-07-2023-0122>.
- Lachman, R., Lachman, J. L., & Butterfield, E. C. (1979). Cognitive psychology and information processing: An introduction. *Lawrence Erlbaum Associates*. <https://doi.org/10.4324/9781315798844>.
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: preparing for instability and opportunity. *Career Development Quarterly*, 66(3), 205–219.
<https://doi.org/10.1002/cdq.12143>.
- Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P., Cygrrmus, E. R., & Yeung, J. G. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of Career Assessment*. 30(4), 756–775.
<https://doi.org/10.1177/10690727221080948>.
- Li, X., Zhang, A., & Guo, y. (2021). Are proactive employees more creative?

- The roles of multisource information exchange and social exchange-based employee-organization relationships. *Personality and Individual Differences*, 170, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110484>.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extra role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403–419. <https://doi.org/10.2307/257011>.
- Moshashaei, S. M., Hashemi, S. A. & Forooghi, D. (2021). Effects of individual differences on auditors' organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Empirical Research in Accounting*. 11(39), 53-74 (In Persian). <https://10.22051/jera.2018.22649.2218>.
- Mousavi Gowki, S. A., Ghanaee Chamanabad, A., Bagherpour Velashani, M. A. & Salehi, M. (2023). Personality type and professional skepticism: are auditors really independent? *Journal of Value and Behavioral Accounting*. 6(12), 126-165 (In Persian). <https://10.52547/aapc.6.12.126>.
- Mustofa, A., Purnomo, R., Darmawati, D., & Helmy, I. (2020). The effect of proactive personality on innovative work behavior with creative self-efficacy as a mediator (study on SMEs woven pandanus kebumen). *International sustainable Competitiveness Advantage*, 5, 336-344.
- Nolder, C. J. & Kadous, K. (2018). Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: A way forward. *Accounting, Organizations and Society*, Forthcoming, 1-51. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2524573>, <https://doi.org/10.2139/ssrn.2524573>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>.
- Public Company Accounting Oversight Board (2012) Staff audit practice alert No. 10. Maintaining and applying professional skepticism in audits.
- Public Company Accounting Oversight Board (2013). Report on 2007–2010 Inspections of Domestic Firms that Audit 100 or Fewer Public Companies. Release No. 2013-001. February 25. Washington.
- Rahimi, R., Ghanbari, M., Jashidi Navid, B. & Jamshidpour, R. (2024). Modeling and ranking of factors affecting professional skepticism in the auditing profession using qualitative meta-synthesis. *Journal of Knowledge of Accounting and Management Auditing*, 13(13), 433-453 (In Persian).

- 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.
- Sabori Shargh, M., Shams, A., Massihabadee, A., Mehrazeen, A. & Karimi, M. (2025). Identify the components of the auditor's professional doubt and rank the individual differences components and behavioral factors affecting the professional doubt. *Quarterly Journal of Educational Psychology*, 15(4), 64-87 (In Persian).
- Salimi, P., Alipour, m., Arabzadeh, M., Panahian, H. & Safari Gerayli, M. (2025). The effect of behavioral characteristics on the intention to use auditors' professional skepticism. *Journal of Judgment and Decision Making in Accounting and auditing*. 3(12), 121-145 (In Persian). <https://10.71960/jdaa.2024.1186028>.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown and 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>.
- Sepasi, S. & Dinarbar, M. (2015). A conceptual model for Iranian CPA's professional skepticism using EFA and SE modeling. *Journal of Knowledge of Accounting and Management Auditing*, 4(15), 107-116 (In Persian).
- Strauss, K., Griffin, M. A., and Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580–598. <https://doi.org/10.1037/a0026423>.
- Shirzad, I., Bahramfard, h., & Bagheri, Gh. (2023). Providing a model for promoting sports ethics using codes of ethics for sports coaches. *Sport Management Journal*, 13(1), 85-97 (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jsm.2021.296728.2404>.
- 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. <https://doi.org/10.1111/ijau.12161>.
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0026423>.
- Uy, K. J. D., Bongcales, T. E. B., Balunan, A. A., Igot, L. O., Laude, J. M. L., & Mojados, J. J. D. (2023). Auditor's professional skepticism and its relationship with their thinking styles. *Recoletos Multidisciplinary Research Journal*, 10(2), 1-1. <https://doi.org/10.32871/rmrj2210.02.04>.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108–119. <https://doi.org/10.2307/256902>.
- Varasteh, H., Jahanshad, A., & Banimahd, B. (2022). Effect of the locus of control and self-efficacy of auditors on whistleblowing regarding the mediating role of job satisfaction. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 3(2), 215-249 (In Persian). <https://10.30479/jfak.2021.15213.2839>.
- Vassiljev, M., & Alver, L. (2019). Behavioral aspects of auditing and the auditor's decision-making as a key cognitive process in the case of fraud. *eszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 160:71-80. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.4360>.
- Yousefi, Sh., Nayeibzadeh, Sh., & Eslami, H. (2015). The effects of job stress on Accountant's job satisfaction. *Journal Iran Occupational Health*, 12(3), 46-53 (In Persian).
- Zhang, A., Li, X., & Guo, Y. (2021). Proactive personality and employee creativity: a moderated mediation model of multisource information exchange and LMX. *Organizational Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.552581>.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 82-91. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1016>.