



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
دوره ۱۳/ شماره ۵۲ (پیاپی ۵۲)/ زمستان ۱۴۰۳
صفحه ۲۹ تا ۴۶

سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دلبستگی شغلی و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی

آریا امین پور حسن کیاده

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
Aminpoor69aria@gmail.com

مهدی مرادزاده فرد

دانشیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)
Moradzadehfard@yahoo.com

اعظم شکری چشمه سبزی

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

سیدحسین حسینی

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

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۵

چکیده

هدف این مطالعه تاثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان شامل سرمایه روانشناختی و خودارزیابی بر دلبستگی شغلی، سپس تاثیر دلبستگی شغلی بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌باشد. افراد دلبسته به شغل در ایفای وظایف محوله بر انرژی‌های عاطفی، شناختی و جسمی خود تکیه می‌کنند و احتمال بروز مصادیق ناکارآمدی حسابرسی در آن‌ها کمتر از سایرین است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش شناخت پیمایشی است. مبانی نظری پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه جمع‌آوری شده است. نمونه آماری پژوهش شامل ۲۲۵ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی بوده و زمان انجام پژوهش سال ۱۳۹۹ می‌باشد. فرضیه‌ها بر اساس روش تحلیل مسیر و به کمک نرم‌افزار لیزرل مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد هر دو ویژگی شخصیتی سرمایه روانشناختی و خودارزیابی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی آنها دارد. همچنین بین دلبستگی شغلی و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به عبارتی دلبستگی شغلی بین حسابرسان منجر به کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، خودارزیابی، دلبستگی شغلی، رفتارهای ناکارآمد حسابرسی.

۱- مقدمه

نیروی کار با دلبستگی شغلی^۱ بالا، نقش مؤثری در اثربخشی و کارآمدی سازمان دارد. دلبستگی شغلی با افزایش بهره‌وری، بهبود بازده مالی و درآمد در ارتباط است (لین و همکاران^۲، ۲۰۱۶). کارکنان دلبسته به شغل، در انجام وظایف محوله عملکرد بهتری دارند (ماسی و اسنیدر^۳، ۲۰۰۸). یانگ و همکاران^۴ (۲۰۱۸) معتقدند که تعیین چگونگی حداکثر کردن دلبستگی شغلی در نیروی کار به منظور بهبود و تسهیل اثربخشی و کارآمدی سازمان امری حیاتی به شمار می‌رود. برای پرداختن به مفهوم دلبستگی شغلی، برخی پژوهشگران معیارها و متغیرهایی را به منظور بهبود دلبستگی مورد بررسی قرار دادند. به عنوان نمونه می‌توان به آموزش رهبری (بیگز و همکاران^۵، ۲۰۱۴)، ارتقاء سلامت (ایمامورا و همکاران^۶، ۲۰۱۵)، ساختار منابع شخصی (کونیل و همکاران^۷، ۲۰۱۳)، و ساختار منابع شغلی مانند بهبود جنبه‌های سازمانی-اجتماعی شغل برای کاهش تقاضاهای شغلی (نورس و همکاران^۸، ۲۰۱۵) اشاره نمود. با این حال نایت و همکاران^۹ (۲۰۱۷) نشان دادند که تاثیر این متغیرها بر دلبستگی شغلی کارکنان بسیار ناچیز است.

در یک دهه اخیر تحقیقاتی در زمینه بررسی ارتباط بین شخصیت و دلبستگی آغاز گردیده است. برای نمونه در الگوی مفهومی دلبستگی شغلی ارائه شده توسط کیریستین و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۱)، ویژگی‌های شخصیتی به عنوان یکی از سه مؤلفه اصلی دلبستگی در کنار ویژگی‌های شغلی و رهبری شغلی قرار گرفته است. این پژوهشگران نشان دادند که دلبستگی شغلی به شدت تحت تاثیر صفت‌های شخصیت فعال^{۱۱}، اثرگذاری مثبت و وجدان کاری می‌باشد. با وجود این تحقیق پیشگام، یک بررسی جامع‌تر جهت کشف ارتباط بین شخصیت و دلبستگی هنوز در ادبیات موضوع احساس می‌شود. در راستای این خلأ، یانگ و همکاران (۲۰۱۸) بیان می‌کنند که سؤالات زیادی مانند «میزان اعتبار پیش‌بینی دلبستگی شغلی توسط سایر صفات شخصیتی، اهمیت نسبی پیش‌بینی دلبستگی شغلی کارکنان توسط ویژگی‌های شخصیتی مختلف، و همچنین ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی و سایر ابعاد دلبستگی شغلی» بی‌جواب مانده است.

در ایران نیز پژوهشگرانی در حوزه‌های علوم آموزشی و اجتماعی رابطه بین برخی از ویژگی‌های شخصیتی و دلبستگی شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند. برای مثال طباطبایی‌نسب و همکاران (۱۳۹۶) رابطه مستقیم بین سرمایه روانشناختی^{۱۲} و دلبستگی شغلی در بین پرستاران یک بیمارستان را نشان دادند. اما در ادبیات حوزه حسابداری و حسابرسی در ایران در زمینه دلبستگی شغلی کارکنان و متغیرهای تاثیرگذار بر آن هنوز تلاشی به عمل نیامده است. از طرفی مؤسسات حسابرسی از

حرف‌های کاربر محسوب شده که مهم‌ترین منابع آنها نیروی کارشان است. از دیدگاه آیین رفتار حرفه‌ای منتشر شده توسط مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه جامعه حسابداران رسمی ایران (۱۳۹۷)، اهداف حرفه حسابداری عبارت از دستیابی به بهترین اصول و ضوابط حرفه‌ای، اجرای عملیات در بالاترین سطح ممکن، بر اساس اصول و ضوابط مذکور و به طور کلی تأمین منافع عمومی است. این مرجع تحقق اهداف فوق را مستلزم تأمین مواردی چون اعتبار، حرفه‌ای بودن، کیفیت خدمات و اطمینان معرفی می‌کند. مؤسسات حسابرسی برای دستیابی به چنین اهدافی نیاز به کارکنانی دارند که چنین وظایفی را به سرانجام برسانند.

از سوی دیگر در برخی پژوهش‌ها خودارزیابی^{۱۳} و سرمایه روانشناختی به عنوان ویژگی‌های شخصیتی مثبت معرفی شده‌اند که باعث افزایش و بهبود دلبستگی شغلی می‌گردد (تیسو و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۰). به اعتقاد آنها در ارائه مدل برای متغیرهای شغلی و رفتار سازمانی استفاده از ویژگی‌های فردی مثبت می‌تواند مفید واقع شود. بنابراین پرسش اول این پژوهش آن است که ویژگی‌های شخصیتی مثبت حسابرسان تا چه اندازه می‌تواند منجر به دلبستگی آنان به شغلشان گردد. در این پژوهش از ویژگی‌های شخصیتی خودارزیابی و سرمایه روانشناختی معرفی شده توسط تیسو و همکاران (۲۰۲۰) به عنوان ویژگی‌های شخصیتی مثبت استفاده گردید.

هدف دوم پژوهش بررسی ارتباط دلبستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی^{۱۵} می‌باشد. بررسی ویژگی‌های شغلی و رابطه آن با عملکرد از مسائل اساسی و مهم در سازمان به شمار می‌رود و توجه به آن می‌تواند اثرات ویژه‌ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان داشته باشد (سرلند، ۱۳۹۶). اجرای ضعیف رویه‌های حسابرسی که باعث کاهش سطح شواهد جمع‌آوری شده برای حسابرس می‌گردند، نادیده گرفتن اصول و مقررات حسابرسی و خطا و اشتباهات ناشی از ناآگاهی و بی‌اطلاعی حسابرس از جمله رفتارهای ناکارآمد حسابرسی محسوب می‌گردد (دانلی و همکاران^{۱۶}، ۲۰۰۲).

دلبستگی شغلی معیاری جهت سنجش کارآمدی کارکنان است. این ویژگی شغلی از طریق افزایش وفاداری، سخت‌کوشی و ارتقاء روابط بین کارکنان منجر به بهبود عملکرد و کاهش خطاهای آنان در تصمیم‌گیری می‌گردد. به عبارتی افرادی که به شغل خود دلبستگی زیادی دارند، این انگیزه را پیدا می‌کنند که در راستای کمک به اهداف سازمان، تصمیمات، عملکرد و نتایج کار خود را پیش‌بینی و بهبود بخشند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهشگرانی ارتباط میان برخی از متغیرهای خاص شغل مانند تعهد سازمانی و جایگاه سازمانی را با رفتار ناکارآمد حسابرسی

باشد. از این رو بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر متغیرهای رفتار سازمانی و منابع انسانی از اهمیت شایانی برخوردار است. به نظر می‌رسد این امر که افراد بر حسب تفاوت‌های فردی با دیگران (از نظر شخصیت فردی) به مسائل واکنش نشان می‌دهند، می‌تواند بر هویت آنان نیز مؤثر باشد. به عبارت دیگر فردی که دارای سبک شناختی یا شخصیتی معینی است ممکن است به شیوه‌ای متفاوت با سایر افراد تحت تاثیر عوامل گروهی یا سازمانی قرار گیرد (پیرس و گاردنر^{۱۸}، ۲۰۰۹). تیسو و همکاران (۲۰۲۰) مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی مثبت را برای تاثیرگذاری بر عملکرد شغلی و سلامت ذهنی کارکنان ارائه نمودند. آنها معتقدند در ارائه مدل برای متغیرهای شغلی و رفتار سازمانی استفاده از ویژگی‌های فردی مثبت می‌تواند مفید واقع شود. خودارزیابی و سرمایه روانشناختی از ویژگی‌های شخصیتی مثبت محسوب می‌گردند که هر کدام به همراه مؤلفه‌های منحصر به خود می‌توانند بر نتایج سازمانی افراد تاثیرات متفاوتی داشته باشند.

۱-۲- خودارزیابی و دلبستگی شغلی

تیسو و اکرمانس^{۱۹} (۲۰۱۷) خودارزیابی را به وسیله چهار مفهوم اعتماد به نفس، خودکارآمدی، تعمیم‌یافته، منبع کنترل و ثبات عاطفی معرفی می‌کنند. توانایی شخص در ارزیابی و ارزش‌گذاری قابلیت‌های خود، اعتماد به توانایی خود در مواجهه با موقعیت‌ها، تاثیر بر محیط ناشی از اعتقاد شخص برای رسیدن به نتایج مطلوب و در نهایت احساس آرامش، امنیت و حساسیت نسبت به حالات عاطفی، شالوده این ویژگی شخصیتی به شمار می‌رود. افرادی که دارای ویژگی فردی خودارزیابی هستند، قدرت پیش‌بینی نتایج کاری بالایی دارند، چرا که ویژگی مزبور بازتابی از چگونگی ارزیابی و نظارت افراد توسط خودشان می‌باشد. خودارزیابی چیزی بیش از یک جنبه شخصی محسوب می‌گردد. خودارزیابی مفهومی برای مشاهده تاثیر تمایلات اتخاذ شده بر چگونگی درک افراد از کار خود می‌باشد (فریس و همکاران^{۲۰}، ۲۰۱۳). به عبارتی روشی را که افراد خود را با آن ارزیابی می‌کنند، همان مبنایی است که جنبه‌های خاص‌تر از شغل مانند رضایت شغلی (جاج و همکاران^{۲۱}، ۱۹۹۸) و دلبستگی شغلی (ریچ و همکاران^{۲۲}، ۲۰۱۰) را به کمک آن ارزیابی می‌کنند.

خودارزیابی منجر به ایجاد رویکرد انگیزش^{۲۳} به سمت نتایج مثبت و اجتناب از نتایج منفی می‌شود (فریس و همکاران، ۲۰۱۱). توماس و ولنتوس^{۲۴} (۱۹۹۰) توانمندسازی روانشناختی را به عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزشی می‌دانند که علاوه بر خودکارآمدی سه حوزه احساس خودمختاری،

تایید نمودند (ابرایان و همکاران^{۱۷}، ۲۰۰۳). با این تفاسیر پرسش دوم پژوهش آن است که دلبستگی شغلی حسابرسان چه تاثیری بر رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد؟

اخیرا حرفه حسابرسی در ایران با مشکلات و نابسامانی‌هایی دست به گریبان بوده که عموماً ناشی از ضعف‌های اخلاقی و رفتاری از قبیل نرخ شکنی بین مؤسسات حسابرسی، فروش اظهارنظر توسط حسابرسان، بکارگیری نیروی کار ارزان و بی تخصص، صرف زمان کار پایین‌تر از بودجه زمانی و در نهایت کیفیت پایین حسابرسی می‌باشد. از طرفی چارچوب مؤسسات حسابرسی بر نیروی کار بنا شده است. با توجه به عدم اطمینان شرایط اقتصادی و وضعیت اشتغال در کشور ناشی از عوامل گوناگونی همچون تورم، خالی از لطف نیست که برای اولین بار برجسته شود حسابرسان شاغل در کشور تا چه میزان به شغل خود دلبستگی دارند و اینکه تا چه میزان ویژگی‌های فردی آنها در این دلبستگی نقش دارد. همچنین چگونگی تفسیر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان توسط دلبستگی شغلی حائز اهمیت است. در پژوهش‌های حوزه حسابرسی تاکنون تلاشی برای بررسی رفتار حسابرسان از حیث ویژگی‌های شخصیتی مورد استفاده در این پژوهش، همچنین متغیر دلبستگی شغلی حسابرسان بعمل نیامده است. بنابراین علی‌رغم فقر ادبیات موضوع، یافته‌های پیشین عمدتاً در حوزه‌های تحقیقاتی سایر علوم صورت پذیرفته است.

نتایج این پژوهش علاوه بر استفاده از ویژگی‌های شخصیتی جدید، می‌تواند با معرفی مفهوم جدیدی در حوزه تحقیقات حسابداری و حسابرسی با عنوان دلبستگی شغلی، پژوهشگران را به انجام پژوهش‌های رفتاری در این حوزه ترغیب کند. نتایج این پژوهش می‌تواند به توسعه شناخت نسبت به عوامل تاثیرگذار بر ارتقاء کیفیت حسابرسی به واسطه افزایش درک و شناخت عوامل تبیین‌کننده رفتارهای ناکارآمد حسابرسان کمک کند. این نتایج می‌تواند اطلاعات مفیدی در اختیار سیاست‌گذاران حوزه حسابرسی قرار دهد. در نهایت انتظار می‌رود نتایج این پژوهش گامی جهت کمک به مؤسسات و مدیران حسابرسی در نحوه انتخاب و استخدام حسابرسان و همچنین نحوه ایجاد انگیزه‌های شخصیتی برای بهبود رفتار و عملکرد آنها باشد. تمامی مصادیق فوق به منظور بهبود کارآمدی و رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای حرفه حسابرسی از اهمیت شایانی برخوردار می‌باشند.

۲- مبانی نظری

۱-۲- ویژگی‌های شخصیتی و دلبستگی شغلی

برخی از اندیشمندان معتقدند شخصیت می‌تواند اثرات قابل توجهی بر نتایج مهم در زندگی شخصی و کاری افراد داشته

نسبت بالایی از انرژی، اشتیاق، درگیر شدن و تمرکز در کار را از خود نشان دادند. به اعتقاد آنها خودارزیابی از طریق لبریز شدن نظرات شخصی در مورد نتایج، شناخت و ارزیابی، و یا از طریق اقدامات فردی می‌تواند بر دلبستگی شغلی تأثیرگذار باشد. خودارزیابی منجر به تمرکز کارکنان بر جنبه‌های مثبت، محرک و چالش برانگیز کار خود می‌گردد (جاج و همکاران، ۱۹۹۸).

۲-۱-۲- سرمایه روانشناختی و دلبستگی شغلی

سرمایه روانشناختی یک حالت روانشناسی مثبت و رویکردی واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که بر چهار مؤلفه خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و امید بنا شده است. هر کدام از این سازه‌ها به عنوان یک ظرفیت روانشناسی مثبت در نظر گرفته می‌شوند و دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر هستند. مبتنی بر نظریه‌ها و پژوهش‌های انجام گرفته، این مؤلفه‌ها وابسته به حالت و قابلیت رشد بوده و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارند (لوتانز و همکاران^{۲۸}، ۲۰۰۷). سازه امید، توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن است. خوش‌بینی، به اسنادهای علی مثبت اشاره می‌کند و حالتی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و در نهایت خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

اصطلاح سرمایه روانشناختی به مفهوم این که «چه کسی هستید، خود واقعی» و «می‌خواهید چه کسی بشوید، خود ممکن» اشاره دارد و چیزی ورای سرمایه انسانی «چه چیزی می‌دانم» و سرمایه اجتماعی «چه کسانی را می‌شناسم» است. به دیگر سخن، سرمایه روانشناختی افراد را به چالش می‌کشد تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند و در نتیجه به خودآگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است، دست یابند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۴).

رابطه بین سرمایه روانشناختی و دلبستگی شغلی ریشه در مدل تقاضاها-منابع شغلی^{۲۹} دارد (بیکر و دموروتی^{۳۰}، ۲۰۰۷). مطابق با این مدل، افراد دلبسته به شغل، منابع شخصی از جمله خودکارآمدی و سبک مقابله فعالی دارند که آنها را در کنترل و تأثیر بر محیط کارشان و رسیدن به موفقیت مسیر شغلی یاری می‌رساند (بیکر و دموروتی، ۲۰۰۸). همچنین بر اساس تئوری حفاظت از منابع هابفول^{۳۱} (۱۹۸۹)، افراد تلاش می‌کنند تا منابع را حفظ، نگهداری و ایجاد کنند و هر آنچه را که برای آنها تهدید

احساس معنی‌داری و احساس مؤثر بودن را شامل می‌شود. به اعتقاد جاج و بونو (۲۰۰۱) خودارزیابی می‌تواند به عنوان اصلی‌ترین سازه روانشناختی در هر انسان باشد که می‌تواند بنیان سلامت روانی و کاری هر فردی را تحت تأثیر قرار دهد. در مباحث سازمانی جدید مرکزی‌ترین سازه در روانشناسی، مفهوم خود، ساختار آن و چگونگی سازوکارهای آن مؤثر بر عملکرد انسان است. طبق نظریه شناخت اجتماعی بندورا^{۲۵} (۱۹۹۷) باورها و قضاوت‌های فرد نسبت به توانایی‌های خود در انجام مسئولیت‌ها می‌تواند احساس توانمند بودن را تحت تأثیر قرار دهد. انسان دارای نوعی نظام خودکنترلی جهت تنظیم رفتارهای خود می‌باشد، بنابراین خودشناسی در کل و خودارزیابی به عنوان عنصری از آن نظام، می‌تواند عملکرد و یادگیری انسان را به خصوص در موقعیت‌های شغلی تحت تأثیر قرار دهد. خودارزیابی یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی می‌باشد (تابع بردبار و آقای، ۱۳۹۳).

دلبستگی شغلی به عنوان یک ویژگی شغلی، وضعیتی مثبت برای تحقق نتایج کاری است که به وسیله سه مؤلفه توان، وقف شدن و جذب شدن در کار شکل می‌گیرد. توان با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار و تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات و تاب‌آوری روحی و روانی در زمان کار کردن مشخص می‌شود. وقف شدن به معنی درگیر شدن در کار و تجربه احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار است. جذب شدن با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود. به گونه ای که زمان در هنگام کار به سرعت می‌گذرد و جدا شدن از کار برای فرد مشکل است (اسچافلی و همکاران^{۲۶}، ۲۰۰۶). به اعتقاد اسچافلی و سالانوا^{۲۷} (۲۰۱۱) دلبستگی شغلی به عنوان یک وضعیت مثبت از ارتباط کاری، ناشی از رویکرد انگیزش است. سازمان‌ها از انجام فرآیند توانمندسازی منافی کسب می‌کنند که افزایش رضایت شغلی کارکنان، بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت کالا و خدمات، افزایش بهره‌وری سازمانی و آمادگی برای رقابت از جمله این منافع است. مطالعات نشان می‌دهد که توانمندسازی موجب افزایش انگیزش کارکنان خواهد شد. افزایش قدرت کارکنان، افزایش خودکارآمدی آنها را در پی خواهد داشت، زیرا آنها در پرتو قدرت به دست آمده قادر خواهند بود اثربخشی‌شان را بهبود بخشند، قوه خلاقیتشان را به کار گیرند و شیوه انجام کارها را خود انتخاب کنند.

بنابراین همانطور که بیان گردید خودارزیابی با ایجاد انگیزش حاصل از توانمندی کارکنان، دلبستگی آنها نسبت به شغلشان را افزایش می‌دهد. ریچ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافتند کارکنانی که دارای ویژگی خودارزیابی بالایی هستند، دلبستگی بیشتری به شغل خود دارند. این کارکنان

می‌شود (کلی و مارجین^{۴۰}، ۱۹۹۰؛ مالون و روبرت^{۴۱}، ۱۹۹۶). هریج^{۴۲} (۲۰۰۱) کیفیت حسابرسی کاهش‌یافته را به عنوان اجرای ضعیف رویه حسابرسی توصیف می‌کند که باعث کاهش سطح شواهد جمع‌آوری شده برای حسابرس می‌گردد، به گونه‌ای که شواهد جمع‌آوری شده از نظر کمی یا کیفی غیرقابل اعتماد، کاذب یا ناکافی است. رفتار تهدیدکننده کیفیت، کاملاً نادیده گرفتن اصول و مقررات حسابرسی را شامل می‌شود. این رفتار همچنین خطای غیرعمد حسابرسان بدلیل عدم داشتن آگاهی از الزامات مربوط به حرفه می‌باشد (دانلی و همکاران، ۲۰۰۲). این رفتارها شامل عدم تحقیق در مورد یک مسئله فنی، پذیرش توضیحات ضعیف مشتری، بررسی سطحی اسناد، رد موارد غیرمعمول از نمونه، امضای جعلی حسابرسی و گزارش زیر مدت زمان صرف شده برای تکمیل حسابرسی، نمونه‌هایی از اقداماتی است که منجر به پایین آمدن کیفیت حسابرسی می‌شود. دانلی و همکاران (۲۰۰۳) تمامی موارد فوق را در ۱۲ نوع رفتار ناکارآمد حسابرسی به شرح جدول شماره ۱ معرفی می‌کنند.

بررسی ویژگی‌های شغلی و رابطه آن با عملکرد از مسائل اساسی و مهم در سازمان به شمار می‌رود و توجه به آن می‌تواند اثرات ویژه‌ای بر کارایی و اثربخشی کارکنان داشته باشد. آنچه که در این میان اهمیت ویژه‌ای دارد، این است که شغل فرد باید زمینه مناسبی را جهت نیازهای عاطفی، شخصی و اجتماعی او فراهم سازد (سرلیند، ۱۳۹۶).

در دلبستگی شغلی به عنوان یک ویژگی شغلی، اعضای سازمان با صرف انرژی‌های شخصی خود، مسئولیت و وظایف خود را در نقش‌های کاری پیش‌بینی و سازمان‌دهی می‌کنند. افراد دلبسته به شغل، افرادی با ویژگی‌های حضور مستمر، دقت، حساس نسبت به کار، دارای ارتباط قوی و تمرکز در اجرای نقش‌هایشان توصیف می‌شوند. چنین افرادی علاقه زیادی به برقراری رابطه با شغل خود و دیگر کارکنان داشته و انرژی خود را به طور کامل صرف کار می‌کنند (نایت و همکاران، ۲۰۱۷). کاهن^{۴۳} (۱۹۹۲) خاطر نشان می‌سازد که دلبستگی از طریق تکیه بر انرژی عاطفی، شناختی و جسمی شخص در نقش‌های کاری مشاهده می‌شود. افراد زمانی که از نظر جسمی درگیر کار می‌شوند از نظر شناختی هوشیار، متمرکز و با دقت هستند و از نظر عاطفی، در انجام وظایف با دیگر کارکنان و همچنین با کار خود به صورت مثبتی در تعامل می‌باشند (نایت و همکاران، ۲۰۱۷). به عبارت ساده‌تر دلبستگی شامل صرف تمام انرژی فرد در انجام کار به صورت کامل و کارآمد است (ریچ و لپین^{۴۴}، ۲۰۱۰).

محسوب شود، منجر به از دست رفتن یا کاهش واقعی این منابع ارزشمند می‌شود. هایفول (۱۹۸۹) بیان می‌کند که به منظور افزایش و کسب منابع بیشتر، افراد منابعی که تحت تصرفشان است را به کار می‌گیرند و یا از منابعی که در محیط در دسترس آنهاست، استفاده می‌کنند (لو و همکاران^{۴۲}، ۲۰۱۱). از این جهت، منابع شخصی (مانند تجارب روانشناختی مثبت)، می‌تواند توسط افراد به کار گرفته شوند تا به آنها کمک کند به کار خود دلبسته شوند (آلن و همکاران^{۴۳}، ۲۰۰۰).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی با ابعاد مثبتی (خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) که دارد می‌تواند به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس، فرسودگی، تعارض کار و خانواده در محیط کاری بپردازد و از طرفی می‌تواند استعدادها و توانمندی‌های کارکنان را توسعه دهد. بنابراین ظرفیت بالایی برای ایجاد دلبستگی شغلی کارکنان دارد (سینگرز^{۴۴}، ۲۰۱۳؛ نایگاه و همکاران^{۴۵}، ۲۰۱۲). سپهاک و ساریکوان^{۴۶} (۲۰۱۴) نشان دادند کارکنان با سطح بالایی از سرمایه روانشناختی سطح بالاتری از اشتیاق شغلی را در محل کار نشان می‌دهند، چرا که کارکنانی که سرمایه روانشناختی بالایی دارند با سرسختی و پایداریشان و همینطور اعتقادشان به موفقیت در آینده توصیف می‌شوند. علاوه بر این آنها امید خود را برای دستیابی به هدف در شرایط مواجهه با مشکلات جدید حفظ می‌کنند و انتظار دارند اتفاقات خوبی برایشان رخ دهد و همه این ویژگی‌ها مستقیماً با ابعاد دلبستگی شغلی در ارتباط است. به طوری مشابه رنگریز و همکاران (۱۳۹۷) و مطوری (۱۳۹۶) به ترتیب تاثیر مثبت سرمایه روانشناختی بر دلبستگی شغلی و اشتیاق شغلی را تایید نمودند.

۲-۲- دلبستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی

هرگونه رفتاری که به‌زیستی و سلامت سازمان را به خطر اندازد، و برای اعضای سازمان مضر باشد یک رفتار ناسازگار محسوب می‌شود (فلیت و گریفین، ۲۰۰۶). به اعتقاد اپلیوم و همکاران (۲۰۰۷) چنین رفتارهایی در حرفه‌هایی رخ می‌دهد که رفتارهای بیشماری با عواقب مختلف برای سازمان و اعضای آن در پی دارد. برخی اقدامات حسابرسان که باعث حسابرسی‌های غیراستاندارد می‌شود، رفتارهای ناکارآمد حسابرسی تلقی می‌گردند (دانلی و همکاران، ۲۰۰۳).

رفتار ناکارآمد حسابرسی دو نوع رفتار کیفیت حسابرسی کاهش‌یافته^{۴۷} و تهدیدکننده کیفیت^{۴۸} معرفی شده است (بیدارد و همکاران^{۴۹}، ۲۰۰۸). کیفیت حسابرسی کاهش‌یافته، اقدامات انجام شده توسط حسابرس حین انجام حسابرسی است که به طرز ناخوشایند منجر به کاهش کارایی فرآیند جمع‌آوری شواهد

جدول ۱: طبقه بندی رفتارهای ناکارآمد حسابرسی

دلیل	رفتار ناکارآمد
فرآیند حسابرسی اشتباهات با اهمیت را به طور کامل کشف نمی‌کند.	خاتمه زود هنگام کار
عدم وجود مشکل در این بخش از سیستم صاحبکار در حسابرسی‌های گذشته	
سرپرست نگرانی زیادی در خصوص تکمیل کار دارد و فشار زیادی وارد می‌آورد. مراحل و روش‌های حسابرسی غیرضروری است.	
عدم وجود مشکل در این بخش از سیستم صاحبکار در حسابرسی‌های گذشته	تغییر و یا جایگزینی مراحل اصلی حسابرسی
مراحل و روش‌های اصلی حسابرسی قادر به کشف هر اشتباهی نمی‌باشد.	
حسابرسان زیر فشار زمانی زیادی برای تکمیل حسابرسی قرار دارند. مراحل و روش‌های حسابرسی غیرضروری است.	
به منظور افزایش شانس ترفیع و ارتقای آنها.	کمتر از واقع گزارش کردن زمان حسابرسی
به منظور بهبود ارزیابی عملکرد آنها.	
زمانی که این امر توسط سرپرست مستقیم آنها پیشنهاد شود. رقابت با سایر حسابرسانی که زمان کار خود را کمتر از واقع گزارش می‌دهند.	

(دانلی و همکاران، ۲۰۰۳)

می‌تواند مشوق و محرکی برای بهبود عملکرد و رفتار حسابرسان در راستای اجرای رویه‌های حسابرسی و رعایت اصول و مقررات حسابرسی باشد. به عبارتی این انتظار حاصل می‌شود که حسابرسان با سخت کار کردن ناشی از سرمایه‌گذاری در منابع جسمی، ترویج رفتار هوشیارانه، با دقت و متمرکز ناشی از سرمایه‌گذاری در منابع شناختی و در نهایت ارتقاء روابط با همکاران و کار تیمی ناشی از سرمایه‌گذاری در منابع عاطفی، رفتار و عملکرد بهتری داشته که این امر خبر از حسابرسی با کیفیت بالاتر دارد.

۴-۲- پیشینه پژوهش

پرابانکارا و فیتربانی^{۴۷} (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی عوامل تاثیرگذار بر کاهش کیفیت حسابرسی و کم گزارش کردن زمان به عنوان مؤلفه‌های رفتار ناکارآمد حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین فشار بودجه زمانی و تعهد حرفه‌ای درک شده با رفتار ناکارآمد حسابرسی رابطه مستقیمی وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از تاثیر منفی تعهد حرفه‌ای، نوع شخصیت و موقعیت حسابرسان در مؤسسات حسابرسی بر رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد.

نهمی و همکاران^{۴۸} (۲۰۲۱) در پژوهشی تاثیر بودجه زمانی و فشار مهلت زمان بر درک حسابرسان از رفتار ناکارآمد را بررسی نمودند. آنها در میان حسابرسان شاغل در چهار مؤسسه بزرگ انگلستان نشان دادند که در خصوص رفتار ناکارآمد حسابرسی متاثر از بودجه زمانی و فشار مهلت زمانی بین سطوح مختلف حسابرسان درک متفاوتی وجود دارد.

مفهوم دلبستگی کاهن یک مفهوم انگیزشی است چرا که اشاره به تخصیص منابع شخصی در عملکرد نقش و همچنین میزان شدت و پشتکاری دارد که از این منابع استفاده می‌شود. به اعتقاد او کارکنانی که دارای سطح بالایی از عدم دلبستگی در نقش‌های کاری هستند، از سرمایه‌گذاری انرژی فیزیکی، شناختی و عاطفی امتناع کرده که این موضوع بیانگر اتخاذ تصمیم و اعمال وظایف به صورت ناکارآمد و بی‌ثمر می‌باشد. براون و لیگ^{۴۵} (۱۹۹۶) در سطوح مختلفی از کارکنان نشان دادند کارکنانی که سخت‌تر کار می‌کنند سطح بالاتری از عملکرد شغلی را به نمایش می‌گذارند. ویک و روبرت^{۴۶} (۱۹۹۳) به کمک اصطلاح وفاداری به عنوان برجستگی از دلبستگی نشان دادند هنگامی که بدلیل عدم صرف انرژی شناختی، وفاداری کاهش می‌یابد، منجر به تضعیف و اختلال در عملکرد می‌گردد. این پژوهشگران در بین کارکنان اپراتورهای ناو هواپیمابر نشان دادند که با افزایش درجه وفاداری، خطاهای مهم در تصمیم‌گیری کاهش می‌یابد. در نهایت صرف انرژی عاطفی در انجام مسئولیت‌ها منجر به افزایش ارتقاء روابط بین کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی، و بهبود عملکرد می‌گردد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸).

افراد با دلبستگی شغلی بالا، دارای این انگیزه و توانایی هستند که رفتار، تصمیمات و عملکرد خود را پیش‌بینی، کنترل و برنامه‌ریزی کنند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸). ابرایان و همکاران (۲۰۰۳) در میان رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، نفوذ و نقش ویژگی‌های شغلی حسابرسان را بررسی و تایید نمودند. از این‌رو این انتظار حاصل می‌شود که منابع شخصی حسابرسان از جمله منابع جسمی، شناختی و عاطفی ناشی از دلبستگی شغلی،

شخصیتی، تعهد سازمانی و جایگاه سازمانی در رفتار ناکارآمد حسابرسی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد حسابرسانی که متغیرهای شخصیتی قوی دارند گرایش کمتری به پذیرش رفتار ناکارآمد داشته و سطوح بالایی از تعهد سازمانی را دارند. به عبارت دیگر متغیرهای شخصیتی تاثیر مستقیمی در گرایش به سمت رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد تعهد سازمانی تاثیر مهمی بر رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد.

جاج و بونو^{۵۲} (۲۰۰۱) در پژوهشی به بررسی نقش ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های کار در ارتباط بین خودارزیابی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که ویژگی‌های شغلی واسطه بین ارتباط خودارزیابی و رضایت شغلی می‌باشد و همچنین ارتباط بین خودارزیابی با پیچیدگی‌های شغلی مستقیم است.

عمادی و حسینی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرسان و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سطح بالاتری از انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرسان با سطوح بالای گزارش شده از کیفیت حسابرسی همراه می‌باشد. همچنین فرسایش شغلی و استرس بر کیفیت حسابرسی تاثیرگذار است.

لاری دشت بیاض و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه بین روابط کاری با سرپرستان و رفتار ناکارآمد حسابرسی را با استفاده از نقش میانجی جو اخلاقی در سطوح بالای مؤسسات حسابرسی مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که میان روابط کاری با سرپرستان و رفتار ناکارآمد حسابرسی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از این است که جو اخلاقی در سطوح بالای مؤسسات منجر به کاهش این رابطه معکوس می‌شود.

طباطبایی‌نسب و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر دلبستگی شغلی بین پرستاران بیمارستان شهدای کارگر یزد پرداختند. نتایج این پژوهش تاثیر مستقیم رابطه فوق را تایید می‌کند.

مشتاقي و مویدفرد (۱۳۹۶) در پژوهشی نقش مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی (امید، خوشبینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) و جهت‌گیری اهداف پیشرفت در پیش‌بینی اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش حاکی از رابطه منفی و معنادار بین هر چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی و اهمال‌کاری تحصیلی است.

محسنی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان را بررسی

فیز و همکاران^{۴۹} (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین تجربه حسابرسان و پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی نشان دادند که تجربه حسابرسان تاثیر مثبت بر سرمایه روانشناختی دارد. همچنین علاوه بر تاثیر منفی سرمایه روانشناختی بر پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی، نقش میانجی آن در رابطه بین تجربه حسابرسان و پذیرش رفتار ناکارآمد حسابرسی نیز تایید گردید.

تیسو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با استفاده از نقش میانجی دلبستگی شغلی، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی و سلامت ذهنی را مورد بررسی دادند. آنها سه ویژگی شخصیت فعال، خودارزیابی و سرمایه روانشناختی را به عنوان یک مجموعه از ویژگی‌های شخصیتی مثبت معرفی نمودند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که ویژگی‌های مذکور باعث بهبود دلبستگی شغلی می‌شود. همچنین دلبستگی شغلی منجر به بهبود عملکرد شغلی و سلامت ذهنی کارکنان می‌گردد.

یانگ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین هشت صفت شخصیتی و دلبستگی شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که صفات‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی مصاحبه‌شوندگان تاثیرگذار است. آنها به اهمیت تاثیر مثبت ویژگی‌های شخصیتی از جمله شخصیت فعال بر دلبستگی پی‌بردند و بیان نمودند که می‌توان با انتخاب کارکنان شخصیت‌محور، نیروی کار وابسته به شغل پرورش داد.

پائیک و همکاران^{۵۰} (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی دلبستگی شغلی، در تاثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی در میان کارکنان یک هتل را بررسی و تایید نمودند.

پاینو و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی اقلام اثرگذار در رفتار ناکارآمد حسابرسی پرداختند. آنها تعهد سازمانی و حرفه‌ای را به عنوان مقدمه گرایش در رفتار ناکارآمد حسابرسی مورد بررسی قرار دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی یک عامل مهم پیش‌بینی کننده رفتار ناکارآمد حسابرسی است.

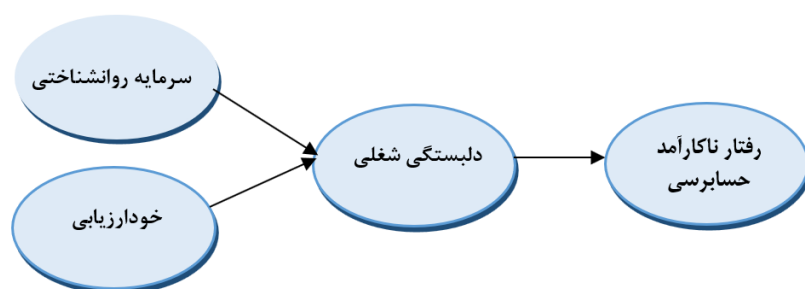
پاینو و همکاران^{۵۱} (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان پذیرش رفتار ناکارآمد توسط حسابرسان به بررسی رفتار ناکارآمد و تغییر کارکنان و رابطه آن با کاهش کیفیت در حسابرسی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد حسابرسانی که رفتار ناکارآمد بیشتری را می‌پذیرند در واقع تحت تاثیر متغیرهای شخصیتی برون‌گرا قرار داشته و از طرفی گرایش بیشتری در تغییر شرایط کاری از خود نشان می‌دهند.

ابرایان و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان گرایش به سمت رفتار ناکارآمد حسابرسی به بررسی تاثیر متغیرهای

اکبری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر رفتار ناکارآمد و تأثیر آن بر تغییر شغل حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که پیچیدگی کار، استقلال حسابرس و فشار بودجه زمانی بر رفتار ناکارآمد و این رفتار بر تغییر شغل در مؤسسات حسابرسی تأثیرگذار است. ضمن اینکه نقش اهمیت مشتری بر رفتار ناکارآمد در این مؤسسات مورد تأیید قرار نگرفته است.

موسوی شیری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی حسابرسان با رفتار ناکارآمد حسابرسی نشان دادند که هر دو متغیر تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای رابطه معناداری با بروز رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند.

تابع بردبار و آقای (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در شرکت‌ها و اتحادیه‌های مصرف‌کننده پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین خودارزیابی با توانمندسازی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. با توجه به مبانی نظری و تجربی فوق، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ به نمایش گذاشته شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت در زمره تحقیقات کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی است. چارچوب نظری و پیشینه پژوهش نیز از راه مطالعات کتابخانه‌ای گردآوری شده است. از آنجایی که این تحقیق در یک محیط واقعی یعنی مؤسسات خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی انجام شده است، جزء تحقیقات میدانی به شمار می‌آید. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از ابزار پرسشنامه استفاده شد و پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای لیزرل^{۵۲} نسخه ۸/۸ و اس پی اس ۲۲ از طریق

۳- فرضیه‌های پژوهش

با تکیه بر مبانی نظری مطروحه در خصوص ارتباط میان متغیرهای مورد سنجش، فرضیات پژوهش به شرح زیر خلاصه می‌گردند:

فرضیه اول: بین خودارزیابی حسابرسان و دلبستگی شغلی آنها رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه دوم: بین سرمایه روانشناختی حسابرسان و دلبستگی شغلی آنها رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین دلبستگی شغلی حسابرسان و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی رابطه منفی وجود دارد.

این سه آیتم عبارتند از "دلیل تمایل حسابرسان به خاتمه زودهنگام کار، دلیل حسابرسان برای اینکه مراحل حسابرسی را تغییر می‌دهند و یا برای آن جایگزین برمی‌گزینند، و دلیل حسابرسان برای کمتر از واقع گزارش کردن مدت زمان انجام حسابرسی".

۲-۴- جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی و قلمرو زمانی پژوهش نیز سال ۱۳۹۹ است. پرسشنامه‌های موردنظر میان حسابرسان، حسابرسان ارشد، سرپرستان، سرپرستان ارشد، مدیران و شرکای حسابرسی به صورت تصادفی توزیع گردید. با توجه به شباهت روش مدلسازی معادلات ساختاری با رگرسیون چندمتغیری، حجم نمونه معادل ۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شد. از آنجا که در پژوهش حاضر ۴۷ گویه انتخاب شده است، به منظور رعایت آستانه فوق در تعیین حجم نمونه، ۳۰۰ پرسشنامه به صورت آنلاین در اختیار جامعه آماری قرار گرفت که در نهایت، ۲۲۵ پرسشنامه کامل دریافت شد.

۵- یافته‌های پژوهش

۱-۵- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جدول شماره ۲ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توزیع نمونه پژوهش را بیان می‌کند. همان‌طور که مشاهده می‌شود در میان پاسخ‌دهندگان ۱۷۱ نفر مرد و ۵۴ نفر زن می‌باشند که درصد فراوانی برای آنها به ترتیب ۷۶ و ۲۴ درصد می‌باشد. همچنین از لحاظ ویژگی سن بیشترین درصد فراوانی مربوط به افراد زیر ۳۰ سال (۴۲ درصد) و کمترین درصد فراوانی مربوط به افراد بیشتر از ۴۵ سال (۰/۰۳ درصد) می‌باشد. در میان نمونه، رتبه حسابرس بیشترین درصد فراوانی (۵۲ درصد) و سرپرست ارشد کمترین درصد فراوانی (۰/۰۳۵ درصد) را داراست. افراد با تحصیلات دیپلم و سابقه کار بیشتر از ۲۰ سال کمترین فراوانی (به ترتیب صفر و ۶ نفر) و افراد با تحصیلات کارشناسی و سابقه کار کمتر از ۵ سال بیشترین فراوانی (به ترتیب ۱۰۳ و ۱۱۸ نفر) را دارند.

شاخص‌های توصیفی و آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. پرسشنامه پژوهش حاضر شامل دو بخش اصلی می‌باشد. بخش اول مشخصات جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه آماری و بخش دوم سؤالات اصلی پژوهش برای سنجش متغیرها می‌باشد. مشخصات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کاری و مرتبه شغلی می‌باشد. در بخش سؤالات اصلی پژوهش نیز تعداد ۴۷ سؤال برای سنجش کل متغیرهای پژوهش استفاده شد. سؤالات پرسشنامه‌ها استاندارد بوده و در پژوهش‌های قبلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند، بنابراین ابتدا سؤالات پرسشنامه به زبان فارسی ترجمه و پس از اطمینان از روایی محتوا، پرسشنامه‌ها بین اعضای نمونه توزیع گردید.

۱-۴- متغیرهای پژوهش

به منظور اندازه‌گیری ویژگی «سرمایه روانشناختی» از پرسشنامه استاندارد ۶ سنج‌های اسنایدر و همکاران^۴ (۱۹۹۱) در طیف ۵ گزینه‌ای بهره گرفته شده است. نمونه‌ای از سنج‌های این پرسشنامه عبارتند از "من می‌توانم برای رسیدن به اهداف فعلی خود به روش‌های زیادی فکر کنم، اگر خودم را در یک محدودیت پیدا کنم، می‌توانم به راه‌های زیادی برای رهایی از آن فکر کنم، در حال حاضر من خودم را بسیار موفق می‌دانم".

به منظور اندازه‌گیری ویژگی «خودارزیابی» از پرسشنامه استاندارد ۱۲ سنج‌های جاج و همکاران (۲۰۰۳) در طیف ۵ گزینه‌ای بهره گرفته شده است. نمونه‌ای از سنج‌های این پرسشنامه عبارتند از "من اطمینان دارم در زندگی موفقیتی را که سزاوارش هستم کسب خواهم کرد، من آینده‌ام را خود می‌سازم، من توانایی مقابله با بسیاری از مشکلاتم را دارم". در بخش آزمون روایی پرسشنامه تعداد ۶ سؤال بدلیل مورد تایید نبودن آزمون مربوطه از پرسشنامه حذف گردید.

به منظور اندازه‌گیری «دل‌بستگی شغلی» از پرسشنامه استاندارد ۱۷ سنج‌های اسچافلی و همکاران (۲۰۰۶) در طیف ۷ گزینه‌ای بهره گرفته شده است. نمونه‌ای از سنج‌های این پرسشنامه عبارتند از "وقتی کار می‌کنم، همه چیز اطرافم را فراموش می‌کنم، من به کارهایی که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم، جدا کردن من از کار دشوار است".

به منظور اندازه‌گیری رفتارهای ناکارآمد حسابرسی از پرسشنامه استاندارد دانلی و همکاران (۲۰۰۳) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل سه آیتم می‌باشد که برای هر یک چهار گزینه (در مجموع ۱۲ گویه) مطرح شده است. از مصاحبه‌شونده خواسته شده میزان پذیرش هر کدام از گزینه‌های مرتبط با آیتم مورد نظر را در طیف ۷ گزینه‌ای تعیین نمایند.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ردیف	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
۱	جنسیت	مرد	۱۷۱	۰/۷۶
		زن	۵۴	۰/۲۴
۲	سن	زیر ۳۰ سال	۹۶	۰/۴۲۶
		۳۱ تا ۳۵ سال	۶۵	۰/۲۸۸
		۳۶ تا ۴۰ سال	۳۴	۰/۱۵۱
		۴۱ تا ۴۵ سال	۲۳	۰/۱۰۲
		بیشتر از ۴۵ سال	۷	۰/۰۳
۳	تحصیلات	دیپلم	۰	۰
		کاردانی	۱۳	۰/۰۵۷
		کارشناسی	۱۰۳	۰/۴۵۷
		کارشناسی ارشد	۹۰	۰/۴
		دکتری	۱۹	۰/۰۸۴
۴	سمت	حسابرس	۱۱۹	۰/۵۲۸
		حسابرس ارشد	۴۲	۰/۱۸۶
		سرپرست	۲۱	۰/۰۹۳
		سرپرست ارشد	۸	۰/۰۳۵
		مدیرفنی	۱۹	۰/۰۸۴
۵	سابقه	کمتر از ۵ سال	۱۱۸	۰/۵۲۴
		۵ تا ۱۰ سال	۵۹	۰/۲۶۲
		۱۱ تا ۱۵ سال	۱۷	۰/۰۷۵
		۱۶ تا ۲۰ سال	۲۵	۰/۱۱
		بیشتر از ۲۰ سال	۶	۰/۰۲۶

۳-۵- رویی متغیرهای پژوهش

برای آزمون رویی هم‌گرا با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی، باید بارهای عاملی هر متغیر بیشتر از ۰/۴ بوده و معنادار نیز باشند، یعنی ضریب معناداری یا آماره T-Value هر متغیر نیز بزرگتر از ۱/۹۶ و کوچکتر از ۱/۹۶- باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز باید بیشتر از ۰/۴ باشد (مگنر و همکاران^{۵۵}، ۱۹۹۶). نتایج آزمون مزبور در جدول‌های شماره ۴ الی ۷ تشریح شده است.

تمام سؤالات سرمایه روانشناختی بار عاملی بیشتر از ۰/۴ داشته که از نظر آماری نیز معنادار می‌باشند، اما بار عاملی برای سؤالات ۶، ۱۰ و ۱۲ از متغیر خودارزیابی کمتر از ۰/۴ بوده و باید از مجموعه سؤالات حذف شوند و مجدداً تحلیل عاملی برای آن صورت پذیرد. تحلیل عاملی مجدد پس از حذف سنج‌های ضعیف صورت پذیرفت. در نهایت سؤالات ۴، ۷ و ۱۰ از متغیر خودارزیابی نیز برای بهبود مقدار AVE حذف شد. مقدار AVE برای «سرمایه روانشناختی» و «خودارزیابی» به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۴۱ بوده که این مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر رویی هم‌گرا این متغیرها می‌باشد.

جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی سرمایه روانشناختی

گویه	بار عاملی	آماره T	خطای استاندارد	AVE
۱	۰/۶۹	۱۱/۳۵	۰/۵۳	۰/۴۶۰۹۱۷
۲	۰/۶۷	۱۱/۰۴	۰/۵۵	
۳	۰/۷۳	۱۲/۲۵	۰/۴۷	
۴	۰/۶۸	۱۱/۱۰	۰/۵۴	
۵	۰/۶۴	۱۰/۲۶	۰/۵۹	
۶	۰/۶۶	۱۰/۶۱	۰/۵۷	

جدول ۵: نتایج تحلیل عاملی خودارزیابی

گویه	بار عاملی	آماره T	خطای استاندارد	AVE
۱	۰/۶۲	۹/۹۲	۰/۶۲	۰/۴۱۶۵۵۷
۲	۰/۵	۷/۷۴	۰/۷۵	
۳	۰/۶	۹/۵۰	۰/۶۴	
۵	۰/۷۱	۱۱/۷۷	۰/۵	
۸	۰/۴۳	۶/۳۸	۰/۸۲	
۹	۰/۷۹	۱۳/۷۸	۰/۳۷	
۱۱	۰/۷۸	۱۳/۵۶	۰/۳۹	

در جدول‌های شماره ۶ و ۷ مشاهده می‌شود در خصوص متغیرهای دلبستگی شغلی و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی، تمام

۲-۵- پایایی متغیرهای پژوهش

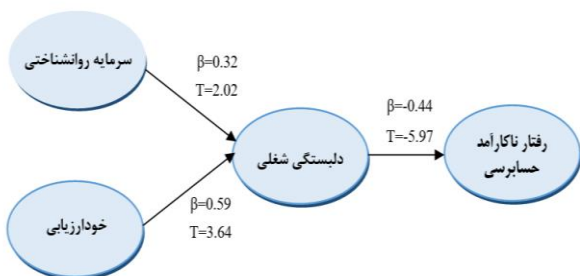
برای آزمون پایایی متغیرهای پژوهش با استفاده از روش پایایی سازه، مقدار پایایی ترکیبی (CR) برای سؤالاتی محاسبه گردید که سنج مناسبی برای تبیین هر متغیر به حساب می‌آمدند. همان‌طور که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است مقدار پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ می‌باشد و بدین ترتیب می‌توان از پایایی این متغیرها اطمینان حاصل نمود.

جدول ۳: نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد سؤالات	پایایی ترکیبی (CR)
سرمایه روانشناختی	۶	۰/۸۳۵۹۸۲
خودارزیابی	۱۲	۰/۸۲۷۵۳۵
دلبستگی شغلی حسابرسان	۱۷	۰/۹۴۱۵۳۶
رفتارهای ناکارآمد حسابرسی	۱۲	۰/۹۴۹۰۸۴

۴-۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه‌ها در حالت استاندارد و معناداری در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: نتایج آزمون فرضیه‌ها در سطح استاندارد و معنی داری

نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

بین سرمایه روانشناختی حسابرسان و دلبستگی شغلی آنها رابطه مثبت وجود دارد.

بر اساس نتیجه بدست آمده ویژگی سرمایه روانشناختی تاثیر مثبت (۰/۳۲) بر دلبستگی شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در سرمایه روانشناختی، دلبستگی شغلی به میزان ۰/۳۲ واحد و همجهت سرمایه روانشناختی تغییر می‌کند. شایان ذکر است این تاثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد، چرا که مقدار آماره T-Value برابر با ۲/۰۲ می‌باشد که این مقادیر از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین فرضیه اول پژوهش یعنی وجود رابطه مثبت بین سرمایه روانشناختی حسابرسان و دلبستگی شغلی آنها پذیرفته می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

بین خودارزیابی حسابرسان و دلبستگی شغلی آنها رابطه مثبت وجود دارد.

بر اساس نتیجه بدست آمده ویژگی خودارزیابی تاثیر مثبت (۰/۵۹) بر دلبستگی شغلی دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در خودارزیابی، دلبستگی شغلی به میزان ۰/۵۹ واحد و همجهت خودارزیابی تغییر می‌کند. شایان ذکر است این تاثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد، چرا که مقدار آماره T-Value برابر با ۳/۶۴ می‌باشد که این مقادیر از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش یعنی وجود رابطه مثبت بین خودارزیابی حسابرسان و دلبستگی شغلی آنها پذیرفته می‌شود.

نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش

بین دلبستگی شغلی حسابرسان و رفتارهای ناکارآمد حسابرسی رابطه منفی وجود دارد.

بر اساس نتیجه بدست آمده ویژگی خودارزیابی تاثیر منفی (۰/۴۴-) بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارد. به عبارتی با هر

سؤالات بارعاملی بیشتر از ۰/۴ داشته که از نظر آماری نیز معنادار می‌باشند، چون مقدار آماره T-Value همگی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. مقدار AVE نیز برای متغیرهای مزبور محاسبه گردید که مقدار آن به ترتیب برابر با ۰/۴۸ و ۰/۶۰ بوده و این مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر روایی هم‌گرا این متغیرها است.

جدول ۶: نتایج تحلیل عاملی دلبستگی شغلی

گویه	بار عاملی	آماره T	خطای استاندارد	AVE
۱	۰/۷۲	۱۲/۲۳	۰/۴۹	۰/۴۸۸۵۲۴
۲	۰/۶۷	۱۱/۱۵	۰/۵۵	
۳	۰/۵۱	۷/۹۵	۰/۷۴	
۴	۰/۷۳	۱۲/۵۰	۰/۴۷	
۵	۰/۷۳	۱۲/۶۲	۰/۴۶	
۶	۰/۶۹	۱۱/۶۱	۰/۵۲	
۷	۰/۷۳	۱۲/۴۱	۰/۴۷	
۸	۰/۷۵	۱۲/۹۰	۰/۴۴	
۹	۰/۷۸	۱۳/۸۶	۰/۳۹	
۱۰	۰/۷۲	۱۲/۳۰	۰/۴۸	
۱۱	۰/۷۶	۱۳/۳۱	۰/۴۲	
۱۲	۰/۶۶	۱۰/۸۴	۰/۵۷	
۱۳	۰/۶۲	۱۰/۱۳	۰/۶۱	
۱۴	۰/۱۶	۹/۷۳	۰/۶۴	
۱۵	۰/۷۱	۱۱/۹۸	۰/۵	
۱۶	۰/۷۴	۱۲/۷۸	۰/۴۵	
۱۷	۰/۷۱	۱۲/۰۰	۰/۴۹	

جدول ۷: نتایج تحلیل عاملی رفتار ناکارآمد حسابرسی

گویه	بار عاملی	آماره T	خطای استاندارد	AVE
۱	۰/۸۳	۱۵/۱۱	۰/۳۱	۰/۶۰۹۳
۲	۰/۸۳	۱۵/۲۱	۰/۳	
۳	۰/۶۸	۱۱/۳۹	۰/۵۴	
۴	۰/۷۴	۱۲/۸۵	۰/۴۵	
۵	۰/۸۳	۱۵/۱۴	۰/۳۱	
۶	۰/۸۴	۱۵/۲۴	۰/۳	
۷	۰/۷۶	۱۳/۱۴	۰/۴۲	
۸	۰/۶۹	۱۱/۶۲	۰/۵۲	
۹	۰/۱۸	۱۴/۲۵	۰/۳۶	
۱۰	۰/۸۴	۱۵/۲۱	۰/۳	
۱۱	۰/۷	۱۱/۸۰	۰/۵۱	
۱۲	۰/۱۸	۱۴/۲۵	۰/۳۶	

شخصیتی دارای ویژگی‌های بی‌شماری هستند، لذا ویژگی‌های منتخب برای نیل به هدف مورد نظر بایستی کاربردی و با ماهیت محیطی و شغلی افراد مورد بررسی و همچنین رفتارهایی که انتظار بروز از آنها می‌رود همسو باشد. خودارزیابی و سرمایه روانشناختی از ویژگی‌های شخصیتی مثبت محسوب می‌شوند. هرکدام از این ویژگی‌ها دارای مؤلفه‌هایی می‌باشند که لازمه افراد شاغل در حرفه حسابداری است. حسابداری فرآیندی است آغشته به قواعد و الزامات، اما در اکثر موارد این قضاوت حسابرسان است که تصمیمات و رفتارهای حسابداری را تعیین می‌کند. لذا قطعاً شخصیت حسابرسان، احساس و دیدگاه او نسبت به حرفه و شرایط محیط کار در رفتار او تاثیرگذار است. بنابراین هرکدام از موارد فوق‌الذکر که انگیزه و دل‌بستگی در حسابرسان ایجاد کند منجر به کارآمد شدن رفتار حسابرسان خواهد شد.

بر این اساس در این پژوهش ابتدا رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان شامل سرمایه روانشناختی و خودارزیابی با دل‌بستگی شغلی و سپس تاثیر دل‌بستگی شغلی بر رفتار ناکارآمد حسابداری مورد بررسی قرار گرفت. ویژگی‌های شخصیتی ذکر شده از خصوصیات و گرایش‌های مثبت و منطقی اشخاص به شمار می‌رود که حالات شخصیتی مثبت مانند امید، اعتماد به نفس و خوش‌بینی را در پی دارند. ضمن ما بر این بود که چنین خصوصیتی، می‌تواند حسابرسان را به شغلشان دل‌بسته سازد. یعنی توان، وقف شدن و جذب شدن آنها در کار ناشی از این ویژگی‌های شخصیتی افزایش خواهد یافت. همچنین مبتنی بر مبانی نظری پژوهش، در پی نمایان نمودن رابطه میان آثار مثبت دل‌بستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابداری برآمدم. برای بررسی روابط فوق سه فرضیه اصلی مطرح شد. برای سنجش روایی متغیرهای تحقیق از آزمون تحلیل عاملی تاییدی و جهت سنجش پایایی متغیرها از روش پایایی سازه استفاده گردید. نتایج بیانگر روایی و پایایی مناسب متغیرهای پژوهش است. فرضیات پژوهش نیز بر اساس روش مدل سازی معادلات ساختاری آزمون گردید.

نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی شخصیتی خودارزیابی حسابرسان شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تاثیر مثبت معنادار بر دل‌بستگی شغلی آنها دارد. این نتیجه همسو با یافته‌های تیسو و همکاران (۲۰۲۰)، یانگ و همکاران (۲۰۱۸)، ریچ و همکاران (۲۰۱۰) و جاج و بونو (۲۰۰۱) می‌باشد. این پژوهشگران ارتباط مثبت بین خودارزیابی و جنبه‌های مختلف شغلی از جمله رضایت شغلی و دل‌بستگی شغلی را نشان دادند. طبق نظریه شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۹۷) باورها و قضاوت‌های فرد نسبت به توانایی‌های خود در انجام مسئولیت‌ها می‌تواند احساس توانمند بودن را تحت

واحد تغییر در دل‌بستگی شغلی، رفتارهای ناکارآمد حسابداری به میزان ۰/۴۴ واحد و در خلاف جهت دل‌بستگی شغلی تغییر می‌کند. شایان ذکر است این تاثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد، چرا که مقدار آماره T-Value برابر با ۵/۹۷- می‌باشد که این مقدار از ۱/۹۶- کمتر است. بنابراین فرضیه سوم پژوهش یعنی وجود رابطه منفی بین دل‌بستگی شغلی حسابرسان و رفتارهای ناکارآمد حسابداری پذیرفته می‌شود. در جدول شماره ۸ نتیجه آزمون هر یک از فرضیه‌های پژوهش به همراه معیارهای آماری تشریح گردیده است.

جدول ۸: نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه آزمون	آماره T	ضریب	فرضیه
پذیرفته می‌شود	۲/۰۲	۰/۳۲	تاثیر سرمایه روانشناختی حسابرسان بر دل‌بستگی شغلی آنها
پذیرفته می‌شود	۳/۶۴	۰/۵۹	تاثیر خودارزیابی حسابرسان بر دل‌بستگی شغلی آنها
پذیرفته می‌شود	-۵/۹۷	-۰/۴۴	تاثیر دل‌بستگی شغلی حسابرسان بر رفتارهای ناکارآمد حسابداری

۵-۵- برازش معادلات ساختاری

پس از آزمون فرضیه‌های مربوط به تاثیرگذاری متغیرهای مکنون بر یکدیگر در قالب معادلات ساختاری باید اطمینان نمود که مدل معادلات ساختاری از برازش لازم برخوردار است. در جدول شماره ۹ به چند شاخص مهم سنجش برازش الگوی مفهومی در خصوص مدل معادلات ساختاری که در این پژوهش مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است، اشاره می‌شود.

جدول ۹: نتایج برازش معادلات ساختاری

شاخص برازندگی	Chi Square/Df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI
مقادیر قابل قبول	< ۵	< ۰/۰۸	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹
مقادیر محاسبه شده	۲/۴	۰/۰۷۹	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۲

۶- بحث و نتیجه گیری

صفت‌های شخصیتی اثر عمیقی بر ویژگی‌های شغلی و هر دو آنها نقش زیادی در رفتار و عملکرد افراد ایفا می‌کنند. زمانی که هدف کشف عواملی جهت بهبود رضایتمندی و دل‌بستگی افراد و کاهش رفتارهای منفی و ناکارآمد باشد، کندوکاو خصوصیات و ویژگی‌های مثبت می‌تواند کمک شایانی داشته باشد. افراد از نظر

تاثیر قرار دهد. انسان دارای نوعی نظام خود کنترلی جهت تنظیم رفتارهای خود می‌باشد، بنابراین خودشناسی در کل و خودارزیابی به عنوان عنصری از آن نظام، می‌تواند عملکرد و یادگیری انسان را به خصوص در موقعیت‌های شغلی تحت تاثیر قرار دهد. خودارزیابی یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی می‌باشد، و از طرفی توانمندسازی روانشناختی مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزشی محسوب می‌گردد.

خودارزیابی منجر به ایجاد رویکرد انگیزش به سمت نتایج مثبت و اجتناب از نتایج منفی می‌شود. علاوه بر این دلبستگی شغلی به عنوان یک وضعیت مثبت از ارتباط کاری، ناشی از رویکرد انگیزش است. سازمان‌ها از انجام فرآیند توانمندسازی منافع کسب می‌کنند که افزایش رضایت شغلی کارکنان، بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود کیفیت کالا و خدمات، افزایش بهره‌وری سازمانی و آمادگی برای رقابت از جمله این منافع است. با توجه به نتیجه فوق می‌توان متصور شد که ویژگی خودارزیابی حسابرسان با ایجاد انگیزش ناشی از توانمندی، منجر به افزایش دلبستگی شغلی آنها می‌گردد. به عبارتی حسابرسانی که دارای ویژگی مثبت خودارزیابی هستند، دارای توانمندی‌هایی شامل توانایی ارزیابی و ارزش‌گذاری قابلیت‌های خود، اعتماد به توانایی خود در مواجهه با موقعیت‌ها، توانایی تاثیر بر محیط ناشی از اعتقاد شخص برای رسیدن به نتایج مطلوب و در نهایت احساس آرامش، امنیت و حساسیت نسبت به حالات عاطفی بوده که این قابلیت‌ها و حالات، توان، وقف شدن و جذب شدن در کار را که بیانگر دلبستگی شغلی بالاست به همراه دارد. با تکیه بر یافته‌های ریچ و همکاران (۲۰۱۰) معتقدیم حسابرسانی که دارای ویژگی خودارزیابی می‌باشند نسبت بالایی از انرژی، اشتیاق، درگیر شدن و تمرکز در کار را از خود نشان می‌دهند. همچنین این خصلت حسابرسان منجر به تمرکز آنها بر جنبه‌های مثبت، محرک و چالش برانگیز کار خود می‌گردد. بنابراین خودارزیابی حسابرسان از طریق لبریز شدن نظرات شخصی در مورد نتایج، شناخت و ارزیابی، و یا از طریق اقدامات فردی بر دلبستگی شغلی آنها تاثیرگذار می‌باشد.

همچنین یافته‌ها در تایید مدل تقاضاها-منابع (بیکر و دموروتی، ۲۰۰۷) و تئوری حفاظت از منابع هابفول (۱۹۸۹) نشان می‌دهد که بین ویژگی سرمایه روانشناختی و دلبستگی شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های پیشین از جمله تیسو و همکاران (۲۰۲۰)، پائیک و همکاران (۲۰۱۵) و سیهاک و ساریکوان (۲۰۱۴) همسو می‌باشد. در پژوهش‌های صورت پذیرفته در داخل کشور نیز با یافته‌های رنگریز و همکاران (۱۳۹۷)، مطوری (۱۳۹۶) و طباطبایی نسب و همکاران (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. پژوهشگران نام برده رابطه

مستقیم بین سرمایه روانشناختی با دلبستگی شغلی، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی را نشان دادند. با در نظر گرفتن نتیجه این پژوهش و در تایید یافته‌های پیشین، ویژگی سرمایه روانشناختی در حسابرسان ظرفیت بالایی برای افزایش دلبستگی شغلی آنها دارد. ابعاد مثبت سرمایه روانشناختی از جمله خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌تواند به مقابله با پیامدهای منفی نظیر استرس و فرسودگی حسابرسان در کار بپردازد و استعدادها و توانمندی‌های آنها را توسعه بخشد. به عبارت دیگر حسابرسانی با سطح بالا از سرمایه روانشناختی با سرسختی، پایداری و اعتقادشان به موفقیت در آینده و حفظ امید خود برای دستیابی به هدف در شرایط مواجهه با مشکلات جدید سطح بالاتری از اشتیاق شغلی را در محل کار نشان می‌دهند.

با تکیه بر مدل تقاضاها-منابع شغلی و تئوری حفاظت از منابع، می‌توان متصور شد حسابرسانی که به شغل خود دلبستگی دارند، دارای منابع شخصی هستند که به آنها در کنترل و تاثیر بر محیط کارشان و رسیدن به موفقیت شغلی، کمک می‌کند. بنابر نتایج، حسابرسان برای حفظ، نگهداری و ایجاد تلاش برای کسب منابع و عوامل تهدید کننده آن منابع هوشیار می‌باشند. آنها به منظور افزایش و کسب منابع بیشتر، منابعی که تحت تصرفشان است را به کار می‌گیرند و یا از منابعی که در محیط در دسترس آنهاست، استفاده می‌کنند. از این جهت، آنها منابع شخصی از جمله خوش‌بینی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و امید را جهت دلبستگی به شغل خود بکار می‌گیرند.

در راستای هدف دوم پژوهش نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که دلبستگی شغلی حسابرسان تاثیر منفی و معنادار بر رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد. به این معنی که هر چه حسابرسان به شغل خود دلبسته‌تر باشند، رفتارهای ناکارآمد حسابرسی آنها کاهش خواهد یافت. پاینو و همکاران (۲۰۱۱) و ابرایان و همکاران (۲۰۰۳) به طوری همسو با نتایج این پژوهش نشان دادند که تعهد سازمانی به عنوان یک ویژگی شغلی مثبت در حسابرسان تاثیر با اهمیتی بر رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد. در پژوهش‌های داخلی نیز موسوی شیری و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری با بروز رفتار ناکارآمد حسابرسی دارند. منطبق با مفهوم دلبستگی کاهن، پژوهش ما نشان می‌دهد حسابرسانی که به شغل خود دلبستگی دارند انرژی‌های عاطفی، شناختی و جسمی خود را به طور کامل صرف کارشان می‌کنند. اعتقاد بر این است کارکنانی که دارای سطح بالایی از دلبستگی بر نقش‌های کاری هستند، در انرژی فیزیکی، شناختی و عاطفی تکیه کرده که این موضوع بیانگر اتخاذ تصمیم و انجام وظایف به صورت کارآمد و مؤثر می‌باشد.

بار در حوزه حسابرسی معرفی و بکار گرفته شده است. لذا در مقایسه نتایج با یافته‌های پیشین، بایستی به دلیل تفاوت در نمونه‌های آماری حوزه‌های مختلف، احتیاط در دستور کار قرار گیرد.

زمینه‌های کاربردی این پژوهش برای سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی حائز اهمیت می‌باشد. نتایج ما می‌تواند برای شورای عالی جامعه حسابداران رسمی در راستای تحقق وظایف مندرج در اساسنامه این سازمان از جمله تصویب آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی و آیین‌نامه انضباطی و نظارت حرفه‌ای مفید واقع باشد. به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌گردد برای بهبود رفتارهای کارآمد حسابرسان، برنامه و دستورالعمل‌هایی به منظور حمایت و ایجاد دلبستگی به حرفه در کارکنان مؤسسات حسابرسی تدوین نماید. به مؤسسات حسابرسی نیز پیشنهاد می‌گردد در جذب حسابرسان به ویژگی‌های شخصیتی آنها توجه کنند. زیرا افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی مثبت با دلبستگی به شغل خود، رفتار حسابرسی کارآمدتری از خود بروز می‌دهند. همچنین جهت بهبود رفتارهای ناکارآمد اقداماتی که منجر به افزایش دلبستگی شغلی در کارکنان می‌شود را در دستور کار قرار دهند.

محدودیت پژوهش نیز مشخصاً در ارتباط با ماهیت کیفی پژوهش است. در جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردیده و این احتمال وجود دارد که پاسخ‌دهنده در فرآیند تکمیل آن از دقت کافی برخوردار نبوده باشد. از طرفی گویه‌های طراحی شده برای متغیرها از ویژگی‌های مثبت فرد سرچشمه می‌گیرد که انتظار می‌رود اکثر پاسخ‌دهندگان تمایل بیشتری به انتخاب گزینه‌های مثبت نشان دهند.

فهرست منابع

- * اکبری، محسن؛ محفوطی، غلامحسین و رضوان، هوشمند. (۱۳۹۵). "بررسی عوامل مؤثر بر رفتار ناکارآمد و تأثیر آن بر تغییر شغل حسابرسان، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری"، دوره ششم، شماره ۱، صص ۱۲۶-۱۰۳.
- * تابع بردبار، فریبا و آقایی، مریم. (۱۳۹۳). "نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان"، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره پنجم، شماره ۱۸، صص ۷۲-۵۹.
- * سربلند، خیراله. (۱۳۹۶). "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل"، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره سیزدهم، شماره ۱ (پیاپی ۴۹)، صص ۱۹-۱.

اتخاذ تصمیم و انجام وظایف در حسابرسان همان رفتارهای آنها شامل کلیه فرآیند حسابرسی از جمله پذیرش کار، انجام کار و در نهایت قضاوت و گزارش‌دهی می‌باشد. حسابرسانی که دلبستگی شغلی بالایی دارند دارای این انگیزه و توانایی هستند که رفتار، تصمیمات و عملکرد خود را پیش‌بینی، کنترل و برنامه‌ریزی کنند. بنابراین این انتظار متصور می‌شود که منابع شخصی حسابرسان از جمله منابع جسمی، شناختی و عاطفی ناشی از دلبستگی شغلی، عاملی مهم در رفتارهای حسابرسان در راستای اجرای رویه‌های حسابرسی و رعایت اصول و مقررات حسابرسی باشد. ویک و روبرت (۱۹۹۳) با استفاده از مفهوم وفاداری به عنوان نماینده‌ای از دلبستگی شغلی نشان دادند که وفاداری در بین کارکنان خطاهای با اهمیت در تصمیم‌گیری آنها را به شکل قابل توجهی کاهش می‌دهد که مهر تاییدی بر مفروضات و نتایج پژوهش حاضر می‌باشد.

نتایج بدست آمده از پژوهش نشان می‌دهد که حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران دارای خصوصیات و ویژگی‌های مثبت بوده که منجر به دلبستگی شغلی در آنها می‌گردد. مضافاً حسابرسانی که دارای دلبستگی شغلی قوی هستند، رفتارهای ناکارآمد کمتری از خود بروز می‌دهند. سرمایه‌گذاری و صرف انرژی‌های شخصی در کار و وظایف جسمی، شناختی و عاطفی، انگیزه و محرکی برای کاهش اجرای ضعیف رویه‌های حسابرسی و رعایت اصول و مقررات حسابرسی می‌باشد. این امر حکایت از حسابرسی با کیفیت بالاتر دارد. دلبستگی شغلی از طریق افزایش وفاداری، سخت‌کوشی و ارتقاء روابط بین کارکنان منجر به بهبود عملکرد و کاهش خطاهای آنان می‌گردد. افرادی که به شغل خود دلبستگی زیادی دارند، این انگیزه را پیدا می‌کنند که در راستای کمک به اهداف سازمان، عملکرد و نتایج کار خود را پیش‌بینی و بهبود بخشند.

می‌توان اظهار داشت که قطعاً علاوه بر دو ویژگی شخصیتی این پژوهش، متغیرها و عوامل گوناگون دیگر در دلبستگی شغلی حسابرسان نقش دارند. همچنین ما فرض می‌کنیم بخش عمده‌ای از کاهش رفتارهای ناکارآمد حسابرسی ناشی از دلبستگی شغلی، از اثرات مثبت ویژگی‌های سرمایه روانشناختی و خودارزیابی در دلبستگی شغلی باشد. اما واقعیت این است که افراد نسبت به مسائل مختلف واکنش‌های متفاوتی نشان می‌دهند. بنابراین مشکلات اخلاقی در رفتارهای حسابرسان باعث می‌شود درک بهتر از جلوه‌های رفتار ناکارآمد حسابرسی با بررسی ارتباط بین شخصیت حسابرسان و ویژگی‌های رفتاری آنها به امری حیاتی تبدیل شود. نکته مهم این که متغیرهای شخصیتی و شغلی مورد استفاده در این پژوهش برای نخستین

- * رنگریز، حسین؛ سجاد، عاطفه، و لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۷). "عوامل مؤثر بر دل‌بستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل"، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره دهم، شماره ۳۷، صص ۱۴۶-۱۱۷.
- * طباطبایی نسب، سید محمد؛ سبک رو، مهدی و فلاحی، محمد باقر. (۱۳۹۶). "تأثیر سرمایه روانشناختی بر دل‌بستگی کاری با نقش میانجی تعارض کار-خانواده در پرستاران"، فصلنامه مدیریت پرستاری، دوره ششم، شماره ۱، صص ۳۱-۲۰.
- * عمادی، سید اسدالله و حسینی، سید حسین. (۱۳۹۸). "بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری رفتاری حسابرسی و کیفیت حسابرسی در چارچوب پارادایم استرس نقش"، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال هشتم، شماره ۳۱، صص ۲۴۴-۲۳۱.
- * لاری دشت بیاض، محمود؛ صالحی، مهدی و زاهدی، مرضیه. (۱۳۹۶). "بررسی رفتار ناکارآمد حسابرسان و روابط کاری با سرپرستان، نقش تعدیلی جو اخلاقی مدیران"، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره دوم، شماره ۳، صص ۱۴۶-۱۱۱.
- * محبی نورالدینوند، محمدحسین؛ شهنی بیالق، منیجه و شریفی، حسن پاشا. (۱۳۹۳). "رابطه سرمایه روانشناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول"، فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره یازدهم، شماره ۴۰، صص ۷۹-۶۱.
- * محسنی، عبدالرضا؛ قاسمی، مصطفی و کرمی، محسن. (۱۳۹۶). "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان"، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۱۷۷-۱۸۹.
- * محمود موسوی شیرینی، محمود؛ صالحی، مهدی و احمدنژاد، محمد. (۱۳۹۴). "بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی با رفتار ناکارآمد حسابرسی"، فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره هفتم، شماره ۳، صص ۵۳-۳۴.
- * مرادی، مهدی؛ رستمی، امین و ابادری، زهره. (۱۳۹۵). "بررسی عوامل مؤثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان"، فصلنامه حسابداری مالی، دوره هشتم، شماره ۳۰، صص ۶۴-۴۰.
- * مشتاقی، سعید و مویدفر، همام. (۱۳۹۶). "نقش مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) و جهت‌گیری اهداف پیشرفت در پیش‌بینی اهمال کاری تحصیلی دانشجویان"، دو فصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، دوره پنجم، شماره ۸، صص ۷۸-۶۱.
- * مطوری، حمید هاشم. (۱۳۹۶). "بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و حمایت سازمانی ادراک شده با اشتیاق شغلی پرستاران، نشریه روان پرستاری، دوره پنجم، شماره ۲، صص ۴۴-۵۰.
- * Aamir, M. Rasid, S. Z. A. Baskaran, S. and Manzoor, F. (2018). "Effect of Personality Traits on Dysfunctional Audit Behaviour". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 1189–1202
- * Allen, TD. Herst, DE. Bruck, CS. and Sutton, M. (2000). "Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research". *Journal of Occupational Health psychology*, 5(2), 278-308.
- * Bakker, AB. and Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: State of the art". *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-28.
- * Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- * Bedard, J. Deis, D. R. Curtis, M. B. and Jenkins, J. G. (2008). "Risk monitoring and control in audit firms: A research synthesis". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 27(1), 187-218.
- * Biggs, A. Brough, P. and Barbour, J. P. (2014). "Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention". *International Journal of Stress Management*, 21(1), 43–68.
- * Brown, S. P. and Leigh, T. W. (1996). "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance". *Journal of Applied Psychology*, 81, 358–368.
- * Christian, M. S. Garza, A. S. and Slaughter, J. E. (2011). "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance". *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
- * Donnelly, D. Quirrin, J. and Bryan, D. (2003). "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditors' Personal Characteristics". *Behavioral Research In Accounting*, 15, 87-110.
- * Donnelly, D. Quirrin, J. and Bryan, D. (2002). "The perceived occurrence and acceptance of dysfunctional audit behavior". *Journal of Forensic Accounting*, 245-252.
- * Ferris, DL. Rosen, CR. Johnson, RE. Brown, DJ. Risavy, SD. and Heller, D. (2011). "Approach or avoidance (or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework". *Pers Psychol*, 64, 137–161.
- * Ferris, DL. Johnson, RE. Rosen, CC. Djurdjevic, E. Chang, CH. and Tan, JA. (2013). "When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluations and job satisfaction". *J Appl Psychol*, 98, 342–353.
- * Faiz, Z. Syaiful, A. and Dina, N. (2021). "Psychological Capital Mediation on the Relationship between Auditor Experience and Acceptance of

- * Macey, W. H. and Schneider, B. (2008). "Engaged in engagement: We are delighted we did it". *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76–83.
- * Magner, N. Welker, RB. and Campbell, TL. (1996). "Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework". *Accounting and Business Research*, 27(1), 41-50.
- * Malone, C. F., and Roberts, R. W. (1996). "Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing*". *A Journal of Practice & Theory*, 49-64.
- * Naruse, T. Taguchi, A. Kuwahara, Y. Nagata, S. Sakai, M. Watai, I. and Murashima S. (2015). "The effect of skill mix in non-nursing assistants on work engagements among home visiting nurses in Japan. *Journal of Nursing Management*", 23(4), 532–541.
- * Nehme, R. Michael, A. and Haslam, J. (2021). "The impact of time budget and time deadline pressures on audit behaviour: UK evidence". *Meditari Accountancy Research*, ISSN 2049-372X (In Press).
- * Nigah, N. Davis, AJ. and Hurrell, SA. (2012). "the impact of buddying on psychological capital and work engagement: an empirical study of socialization in the professional services sector". *Thunderbird Int Busin Rev*, 54(6), 891 - 905.
- * O'bryan, D. Quirin, J. and Donnelly, D. (2003). "Auditor acceptance of dysfunctional audit behaviour: An explanatory model using personal characteristics". *Behavioural Research In Accounting*, 15(1), 87-110.
- * Paek, S. Schuckert, M. Kim, TT. and Lee, G. (2015). "Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale". *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- * Paino, H., Tthani, A. and zulkarnain, S. I. (2011). "Dysfunctional Audit Behaviour: The Effect of Budget Emphasis Leadership Behaviour, and Effectiveness of Audit Review". *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 436-447.
- * Paino, H. Ismail, Z. and Smith, M.(2010). "Dysfunctional audit behaviour: An exploratory study in Malaysia". *Asian Review of Accounting*, 162-173.
- * Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2009). Relationship of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (5), 392-409.
- * Prabangkara, S. and Fitriany, F. (2021). "Factors that affect dysfunctional audit behaviour: A study to understand external auditor's role as the guardians of strong and justice organizations (Goal 16 sustainable development goals)". *Earth and Environmental Science*, 716, 1-12.
- * Rich, BL. LePine, JA. and Crawford, ER. (2010). "Job engagement: Antecedents and effects on job performance". *Acad Manage J*, 53, 617–635.
- * Schaufeli, WB. Bakker, AB. and Salanova, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study". *Educ Psychol Meas*, 66, 701–716.
- * Schaufeli, WB. and Salanova, M. (2011). "Work engagement: On how to better catch a slippery concept". *Eur J Work Organ Psychol*, 20, 39–48.
- Under-Reporting Time: An Indonesian Study". *Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 11(1), 224-237.
- * Gundry, L. C. and Liyanarachchi, G. A. (2007). "Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices". *Pacific Accounting Review*, 125-152.
- * Herrbach, O. (2001). "Audit quality, auditor behavior and the psychological contract". *The European Accounting Review*, 787-802.
- * Hobfoll, SE. (1989). "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- * Imamura, K. Kawakami, N. T. Furukawa, A. Matsuyama, Y. Shimazu, A. Umanodan, R. ... and Kasai, K. (2015). "Effects of an internet-based cognitive behavioral therapy intervention on improving work engagement and other work-related outcomes: An analysis of secondary outcomes of a randomized controlled trial". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(5), 578–584.
- * Judge, T. A. and Bano, J. E. (2001). "Relationship of Core Self-evaluation 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.
- * Judge, TA. Erez, A. and . Bono, JE. (1998). "The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance". *Hum Perform*, 11, 167–187.
- * Judge, T. A. Erez, A. Bono, J. E. and Thoresen, C. J. (2003). "The core self-evaluations scale: Development of a measure". *Personnel Psychology*, 56, 303–331.
- * Kahn, W. A. (1992). "To be fully there: Psychological presence at work". *Human Relations*, 45, 321–349.
- * Kelley, T. and Margheim, L. (1990). "The impact of time budget pressure, personality, and leadership variables on dysfunctional auditor behavior. *Auditing*" *A Journal of Practice & Theory*, 21-42
- * Knight, C. Patterson, M. and Dawson, J. (2017). "Building work engagement: A systematic review and meta_analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions". *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812.
- * Luthans, F. Youssef, C. and Avolio, B. (2007). "Psychological capital: Developing the human competitive edge". Oxford, England: Oxford University Press.
- * Luthans, F. Luthans, K. W. and Luthans, B. C. (2004). "Positive psychological capital: Beyond human and social capital". *Business Horizons*, 47, 45-50.
- * Lu, CQ. Siu, OL. Chen, WQ. and Wang, HJ. (2011). "Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 9-100.
- * Lin, W. Wang, L. Bamberger, P. A. Zhang, Q. Wang, H. Guo, W. ... and Zhang, T. (2016). "Leading future orientations for current effectiveness: The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance". *Journal of Vocational Behavior*, 92, 145–156.

یادداشتها

1. Work engagement
 2. Lin et al
 3. Macey & Schneider
 4. Young et al
 5. Biggs et al
 6. Imamura et al
 7. Ouweneel et al
 8. Naruse et al
 9. Knight et al
 10. Christian et al
 11. Proactive personality
 12. Psychological capital
 13. Core self-evaluation
 14. Tisu et al
 15. Dysfunctional audit behaviour
 16. Donnelly et al
 17. O'bryan et al
 18. Pierce and Gardner
 19. Tims & Akkermans
 20. Ferris et al
 21. Judge et al
 22. Rich et al
 23. Motivational approach
 24. Thomas & Velthouse
 25. Bandura
 26. Schaufeli et al
 27. Schaufeli & Salanova
 28. Luthans et al
 29. Job Demands-Resources Model (JD-R)
 30. Bakker & Demerouti
 31. Hobfoll
 32. Lu et al
 33. Allen et al
 34. Sengers
 35. Nigah et al
 36. Sihag & Sarikwal
 37. RAQB
 38. QTB
 39. Bedard et al
 40. Kelley & Margheim
 41. Malone & Roberts
 42. Herrbach
 43. Kahn
 44. Rich & Lepine
 45. Brown & League
 46. Weick & Roberts
 47. Prabangkara & Fitriany
 48. Nehme et al
 49. Faiz et al
 50. Paek et al
 51. Paino et al
 52. Jadge & Bano
 53. Lisrel
 54. Snyder et al
 55. Magner et al
- * Sengers, N. (2013). "The role of Psychological Capital in the Job Demands – Resources Model: Work Engagement and Turnover intention in an international contact centre environment". Utrecht, Germany Utrecht University.
- * Sihag, P. and Sarikwal, L. (2014). "Impact of Psychological Capital on Employee Engagement: A Study of IT Professionals in Indian Context" *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 1 (2), 127 -139.
- * Snyder, C. R. Harris, C. Anderson, J. R. Holleran, S. A. Irving, L. M. Sigmon, S. T. Yoshinobu, L. Gibb, J. Langel, C. and Harney, P. (1991). "The will and the ways: Development and validation of an individual differences measure of hope". *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- * Tims, M. and Akkermans, J. (2017). "Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path, path". *PLoS ONE*, 12, 1-19.
- * Tisu, L. Lupşa, D. Vîrgă, D. and Rusu, A. (2020). "Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement". *Personality and Individual Differences*, 153, 1-6.
- * Young, H. R. Glerum, D. R. Wang, W. and Joseph, D. L. (2018). "Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement". *Journal of Organizational Behavior*, 39, 1330–1346.



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 13/ No. 52/ Winter 2024

Psychological capital, Core self-evaluation, Work engagement And Dysfunctional audit behaviors

Aria Aminpoor Hasankiadeh

Ph.D. Candidate, Department of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Aminpoor69aria@gmail.com

Mehdi Moradzadehfard

, Associate Prof., Department of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Corresponding author

Moradzadehfard@yahoo.com

Aazam Shokri Cheshmeh Sabzi

Assistant Prof., Department of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

Azam_shokri@yahoo.com

Seyed Hossein Hosseini

Assistant Prof., Department of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.

H.hoseiny@yahoo.com

Abstract

The aim of this research is studying the effect of Psychological capital, Core self-evaluation on the work engagement, then the effect of Work engagement on the Dysfunctional audit behaviors. Job-savvy people invest in their emotional, cognitive, and physical energies while doing work and they are less likely to have instances of audit Dysfunctional. The present study is applied in terms of purpose and survey in terms of cognition. The theoretical foundations of the research were collected through library studies and research data through the distribution of questionnaires. The statistical sample of the research includes 225 auditors working in Iranian Association of Certified of Public Accountants, and the time period of the research is 2020. The hypotheses are examined based on the path analysis method by Lisrel software. The results showed both Personality characteristics of psychological capital and Core self-evaluation have a positive and significant effect on Work engagement. There is also a significant negative relationship between Work engagement and dysfunctional audit behavior. In other words, Work engagement between auditors leads to a reduction in Dysfunctional audit behaviours.

Keywords: Psychological capital, Core self-evaluation, Work engagement, Dysfunctional audit behaviors.