



The Relationship Between Auditors' Organizational Personality and Social Capital of Audit Firms

Mohammad Reza Shams Bidhendi¹, Majid Bemani Mohammadabadi², Samaneh Refahibakhash³

Received: 2023/11/26

Approved: 2023/12/12

Research Paper

Abstract:

The purpose of this research is to study the relationship between the auditors' organizational personality and the social capital of audit firms. For this purpose, around 200 auditors working in audit firms, members of Iranian association of certified public accountants, were randomly selected as a statistical sample. The theoretical foundations of the research are based on library studies and research data are collected through questionnaires. The test of research hypotheses has been done based on the correlation method by using multivariate regression. The findings of the research show that the personality traits of conscientiousness, extroversion, and openness to the experience of auditors have a significant and positive relationship with the social capital of audit firms. However, the personality traits of neuroticism and agreeableness of auditors do not have a significant relationship with the social capital of audit firms. Also, the results of this study confirm that the university education of auditors has no significant relationship with the social capital of audit firms. But professional degrees such as certified public accountant by auditor have a positive and significant relationship with the social capital of auditing institutions. Also, the evidence shows that women play a more positive role in improving the social capital of audit firms compared to men.

Key Words: Personality, Social Capital and Audit Firms

[10.22034/JPAR.2023.2016556.1251](https://doi.org/10.22034/JPAR.2023.2016556.1251)

1. PhD student, accounting department, Karaj branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
mohammadrezasha@gmail.com
2. Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
(corresponding author) m_bemani_m@yahoo.com
3. Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
samaneh20ag@yahoo.com
<http://article.iacpa.ir>

رابطه میان شخصیت سازمانی حسابرسان و سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی

محمد رضا شمس بیدهندی^۱، مجید بمانی محمدآبادی^۲، سمانه رفاهی بخش^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۱

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده:

هدف این پژوهش مطالعه رابطه میان شخصیت سازمانی حسابرس و سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی است. برای این منظور در حدود ۲۰۰ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی کشور به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند. مبنای نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های پژوهش از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری گردیده است. آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز بر اساس روش همبستگی و با استفاده از رگرسیون چند متغیره انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه حسابرسان رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی دارند. اما ویژگی‌های شخصیتی روان رنجوری و توافق‌پذیری حسابرسان رابطه‌ای معنی‌دار با سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی ندارند. هم‌چنین، نتایج این مطالعه تایید می‌نماید که تحصیلات دانشگاهی حسابرسان رابطه معنی‌داری با سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی ندارد. اما مدارج حرفه‌ای نظیر حسابدار رسمی توسط حسابرس رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی دارد. هم‌چنین شواهد نشان می‌دهد زنان در مقایسه با مردان، در بهبود سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی نقش مثبت‌تری را ایفاء می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، سرمایه اجتماعی و مؤسسات حسابرسی

doi: 10.22034/JPAR.2023.2016556.1251

۱. دانشجوی دوره دکتری، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
mohammadrezasha@gmail.com

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)
m_bemani_m@yahoo.com

۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران
samaneh20ag@yahoo.com
http://article.iacpa.ir

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر مجامع حرفه‌ای حسابداری مانند هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام و هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابداری و اطمینان‌بخشی، موسسات حسابداری را به ایجاد جو و فرهنگ سازمانی مناسب به منظور ارتقای کیفیت حسابداری تشویق نموده‌اند. به عقیده آن‌ها، مدیران موسسات حسابداری باید جو و فرهنگ سازمانی را به گونه‌ای طراحی نمایند که بر اساس مفهوم حرفه‌گرایی، چارچوبی برای بهبود کیفیت حسابداری فراهم گردد (شین^۱، ۲۰۱۷). مطالعات انجام شده در حوزه فرهنگ سازمانی نشان می‌دهد با بهبود جو اخلاقی موسسات حسابداری، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابداری در این موسسات کاهش می‌یابد (شفر^۲، ۲۰۰۸).

سرمایه اجتماعی سازمان را می‌توان یکی از مولفه‌های اصلی فرهنگ سازمانی بر شمرد. سرمایه اجتماعی سازمان، مجموعه‌ای از پیوندهای شبکه‌ای بین فردی و هر گونه روابط و مقررات ناظر، برای حمایت از کارکنان در محیط کار تعریف می‌شود (بزیونس^۳، ۲۰۱۷). هر چه روابط میان کارکنان و مدیران سازمان دوستانه و مبتنی بر احترام و اعتماد متقابل باشد، سرمایه اجتماعی سازمان نیز بالا خواهد بود. بهبود سرمایه اجتماعی سازمان، باعث می‌شود تا همکاری میان کارکنان و اقدامات تسهیل‌کننده در سازمان، افزایش یابد و صداقت، سلامت نفس، همدردی، اعتماد، وابستگی و فداکاری در میان کارکنان سازمان رواج یابد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳).

از یک سو، مطالعات رفتار سازمانی در حرفه حسابداری کشور نشان می‌دهد که سبک رهبری در موسسات حسابداری از نوع سبک دستوری است. این سبک می‌تواند تاثیر منفی بر عملکرد حسابرسان و در نتیجه بر کیفیت حسابداری داشته باشد (موسوی کاشی و زاهدی قره‌بابا، ۱۳۹۵). از سوی دیگر، مطالعات انجام شده درباره شخصیت حسابرسان بیانگر آن است که شخصیت حسابرسان رابطه معنی‌داری با میزان رعایت آیین رفتار حرفه‌ای شامل استقلال، رازداری، صداقت و درستکاری و رفتار حرفه‌ای دارد (سپهری و همکاران، ۱۳۹۹). هم‌چنین، نیاوند ساریخان بیگلر و همکاران (۱۴۰۰) دریافتند شخصیت روان‌رنجوری حسابرس رابطه معنادار و منفی، و شخصیت برون‌گرایی حسابرس رابطه معنادار و مثبت با تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار دارد. به علاوه، بررسی‌ها بیانگر آن است که جو حاکم بر حرفه و موسسات حسابداری، حسابرسان را به شخصیتی وظیفه‌گرا، سازگار (توافق‌پذیر) و تجربه‌پذیر تبدیل نموده است (لثو و گومز^۴، ۲۰۲۲). آن‌چه تاکنون در پژوهش‌های قبلی مورد مطالعه قرار نگرفته است و می‌توان آن را به عنوان خلاء پژوهشی عنوان نمود، بررسی تاثیرگذاری شخصیت سازمانی حسابرسان در ایجاد سرمایه اجتماعی موسسات حسابداری می‌باشد. از این رو، این پژوهش به دنبال آن است تا پاسخی برای این سؤال پیدا کند که تا چه اندازه سرمایه اجتماعی موسسات حسابداری به شخصیت کاری حسابرسان وابسته است؟ ارزش افزوده علمی این پژوهش را می‌توان به شرح زیر بر شمرد: اول آن که نتایج این پژوهش می‌تواند موجب بسط و گسترش نظریه‌های رفتاری در متون حسابداری گردد. دوم این‌که یافته‌های این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را برای جامعه حسابداران

رسمی و سایر سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی درباره سطح سرمایه اجتماعی مؤسسات حسابرسی و میزان تأثیرپذیری آن از شخصیت سازمانی حسابرسان ارائه نماید. آن‌ها می‌توانند بر اساس یافته‌های این مقاله، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌های لازم را برای اهداف خود به عمل آورند. در ادامه، ابتدا مبانی نظری، سپس روش‌شناسی و در نهایت یافته‌های پژوهش ارائه می‌گردد.

۲- مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

۲.۱. نظریه تناسب محیط و شخصیت

نظریه تناسب محیط و شخصیت، بر تعامل بین ویژگی‌های فرد و محیط تمرکز دارد. بر اساس این نظریه، فرد نه تنها بر محیط خود تأثیر می‌گذارد، بلکه از محیط نیز تأثیر می‌پذیرد. این تعامل می‌تواند بر انگیزه، رفتار و سلامت روحی و جسمی فرد تأثیر گذار باشد. با فرض تعامل بهینه، عملکرد فرد تسهیل و در غیر این صورت، نوعی ناسازگاری میان فرد و محیط به وجود می‌آید و فرد، محیط کار خود را ترک خواهد کرد. طبق این نظریه، تناسب میان فرد و سازمان هنگامی شکل می‌گیرد که حداقل یکی از سه ویژگی زیر وجود داشته باشد: الف) سازگاری بین شخصیت کارکنان و ویژگی‌های سازمان، ب) سازگاری بین هدف کارکنان و هدف سازمان، ج) سازگاری ارزش‌های سازمان با ارزش‌های کارکنان (کریستوف، ۱۹۹۶).

تاکید نظریه تناسب محیط و شخصیت بر تأثیر با اهمیت شخصیت کارکنان سازمان بر فعالیت‌های سازمان است. افراد با ویژگی‌های شخصیتی چون وفاداری، صبوری، تجربه‌پذیری، مسئولیت‌پذیری و دارای ثبات عاطفی بالا ... می‌توانند تا حد زیادی در موفقیت یک سازمان تأثیرگذار باشند. افراد با وجدان، به دلیل مسئولیت‌پذیری بالا و افراد با ثبات عاطفی بالا، به دلیل احساس امنیت و آرامش بیشتر، عملکرد شغلی بهتری دارند. هم چنین افرادی که منبع کنترل درونی دارند و احساس می‌کنند خود بر سرنوشت خویش حاکم هستند در مقایسه با افرادی که منبع کنترل بیرونی دارند و زندگی خود را تحت تأثیر نیروهای خارجی می‌دانند، رضایت شغلی بیشتری دارند، غیبت‌شان از کار کمتر و نسبت به محیط کار، احساس بیگانگی کمتری خواهند داشت و به همین دلایل، بهره‌وری شغلی آن‌ها بالاتر است (احمدی، ۱۳۹۰).

در حرفه حسابرسی نیز رفتار اخلاقی حسابرسان موضوعی بسیار حیاتی است. حسابرسانی با وجدان، مسئولیت‌پذیر و اخلاق‌مدار، می‌توانند اعتماد صاحبکار، سرمایه‌گذاران و سایر استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری را جلب نمایند. این موضوع اعتبار، شهرت و سرمایه اجتماعی برای مؤسسات حسابرسی به ارمغان می‌آورد (بوبک^۶ و همکاران، ۲۰۱۵).

۲.۲. شخصیت سازمانی

شخصیت مجموعه‌ای از صفات، هیجانات و رفتارهای است که فرد را در زندگی روزمره‌اش احاطه و همراهی می‌کند. به عبارت دیگر، شخصیت خصوصیات مستمری است که فرد از طریق آن‌ها تعامل و سازگاری خود را با دیگران و محیط اجتماعی تنظیم می‌نماید. پنج عامل یا

ویژگی غالب شخصیتی که در متون روان‌شناسی شخصیت به آن‌ها اشاره شده عبارتند از برون‌گرایی، روان‌رنجوری، وظیفه‌شناسی، گشودگی به تجربه (استقبال از تجربه) و توافق‌پذیری (کلارک^۷ و همکاران، ۲۰۱۰).

برون‌گرایی: افرادی که برون‌گرایی بالایی دارند، از بودن در کنار افراد دیگر انرژی می‌گیرند. دوست دارند آغازگر مکالمه باشند. دارای یک حلقه اجتماعی گسترده از دوستان و آشنایان هستند. **روان‌رنجوری:** خصیصه‌ای است که با غم و بی‌ثباتی عاطفی همراه است. این افراد نوسانات خلقی، اضطراب، استرس، تحریک‌پذیری و غم را بیشتر تجربه می‌کنند.

وظیفه‌شناسی: از ویژگی‌های این بعد می‌توان به سطح بالای تفکر و رفتارهای هدفمند اشاره کرد. افراد بسیار وظیفه‌شناس تمایل به سازمان‌دهی و دقت در جزئیات دارند. آن‌ها از قبل برنامه‌ریزی می‌کنند و از داشتن یک برنامه مشخص لذت می‌برند.

گشودگی به تجربه: افرادی که از این ویژگی برخوردار هستند معمولاً تخیل و بینش قوی دارند. افرادی با گشودگی بالا به تجربه، طیف وسیعی از علایق را دارا هستند. آن‌ها در مورد جهان و افراد دیگر کنجکاو و خلاق بوده و مشتاق یادگیری موضوعات و لذت بردن از تجربیات جدید هستند.

توافق‌پذیری: این بعد شخصیتی شامل ویژگی‌هایی مانند اعتماد، نوع‌دوستی، مهربانی، محبت و سایر رفتارهای اجتماعی مشابه است. افرادی با توافق‌گرایی بالا، تمایل به همکاری بیشتری دارند، در حالی که افراد با توافق‌گرایی کم، اهل رقابت بیشتر و حتی گاهی اوقات رفتارهای مداخله‌جویانه هستند (هوگان و هالند^۸، ۲۰۰۳).

در مطالعات رفتار سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان سازمان از این جهت اهمیت دارد که شخصیت هر یک از کارکنان به ساختارهای ذهنی پویا و فرایندهای هماهنگ ذهنی آن‌ها اشاره دارد که سازگاری‌های عاطفی و رفتاری ایشان با سازمان را تعیین می‌کند. به عنوان نمونه، کارکنانی که شخصیتی وظیفه‌شناس دارند، از تعهد سازمانی بالایی نیز برخوردار هستند (اردیهم^۹ و همکاران، ۲۰۰۶). در نقطه مقابل، کارکنان دارای شخصیت روان‌رنجور، تعهد سازمانی و رضایت شغلی پایینی دارند (زابو^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۳). مطالعات رفتاری در حسابرسی نشان می‌دهد با افزایش خودشیفتگی در حسابرسان، کیفیت حسابرسی نیز افزایش می‌یابد. این گروه از حسابرسان، معمولاً خودمحور بوده و نظرات دیگران را قبول ندارند. از این رو، کمتر متقاعد می‌شوند که کیفیت پایین صورت‌های مالی شرکت مورد رسیدگی را بپذیرند، آن‌ها تلاش بیشتری برای شناسایی اشتباهات حسابداری نموده و بر رفع آن اشتباهات پافشاری می‌کنند. این موضوع باعث خواهد شد تا کیفیت حسابرسی افزایش یابد (لطفی‌جو و همکاران، ۱۴۰۲).

۲.۳. سرمایه اجتماعی سازمان

سرمایه اجتماعی هم در سطح جامعه و هم در سطح سازمان مورد مطالعه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی در سطح جامعه، مجموعه‌ای از هنجارها و ارزش‌های موجود در سیستم‌های فکری، علمی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه است که از نهادهای اجتماعی

و اقتصادی جامعه تاثیر پذیرفته و دارای ویژگی‌هایی مانند اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی و احساس هویت جمعی و گروهی است. در جامعه‌ای که احساس تعلق و تعهد اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت داوطلبانه، توسعه سیاسی و سلامت اجتماعی بالا باشد، آن جامعه از سرمایه اجتماعی بالایی برخوردار است (بوسارت^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۳).

سرمایه اجتماعی سازمان را می‌توان یکی از مولفه‌های اساسی فرهنگ سازمانی بر شمرد. سرمایه اجتماعی سازمان مجموعه‌ای از ارتباطات شبکه‌ای بین فردی و هر گونه روابط و مقررات ناظر، برای حمایت از کارکنان در محیط کار تعریف می‌شود (بزیونلس، ۲۰۱۷). هر چه روابط میان کارکنان و مدیران سازمان، روابطی دوستانه و مبتنی بر احترام و اعتماد متقابل باشد، سرمایه اجتماعی سازمان نیز بالا خواهد بود. بهبود سرمایه اجتماعی سازمان، باعث می‌شود تا همکاری میان کارکنان و اقدامات تسهیل کننده در سازمان افزایش یابد و صداقت، سلامت نفس، همدردی، اعتماد، وابستگی و فداکاری در میان کارکنان سازمان رواج یابد (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۳).

سرمایه اجتماعی سازمان دارای دو بعد مشارکت و اعتماد است. مشارکت به معنی تمایل و توانایی کارکنان در همکاری با یکدیگر در راستای تحقق اهداف سازمان می‌باشد. اعتماد نیز مقدمه روابط میان کارکنان برای انجام پروژه‌های مشترک در گروه‌های کاری است که موجب تلاش بیشتر کارکنان در همکاری با یکدیگر می‌شود (لینا و ون بورن^{۱۲}، ۱۹۹۹). فقدان سرمایه اجتماعی در میان کارکنان یک سازمان، پیامدهای نامطلوبی خواهد داشت از جمله بروز رفتارهای ناکارآمد شغلی، کاهش بهره‌وری و سستی در کار، تعارض میان گروه‌ها، همدلی میان کارکنان، پنهان‌سازی دانش و امثالهم و در نهایت منجر به سقوط سازمان می‌شود (لین و هانگ^{۱۳}، ۲۰۰۵).

۲.۴. ارتباط میان ویژگی‌های شخصیت و سرمایه اجتماعی

۲.۱.۱. برون‌گرایی و سرمایه اجتماعی

همان‌گونه که در تعریف شخصیت برون‌گرا گفته شد، افراد برون‌گرا از بودن با دیگران لذت برده، به آسانی با دیگران ارتباط برقرار کرده و فعالیت‌های اجتماعی را بر فعالیت انفرادی ترجیح می‌دهند. مطالعات نشان می‌دهد افراد برون‌گرا دارای شبکه‌های شخصی بزرگ‌تری نسبت به افراد درون‌گرا می‌باشند (لندیز^{۱۴}، ۲۰۱۶؛ سلدن و گودی^{۱۵}، ۲۰۱۸) و شبکه‌های شخصی افراد برون‌گرا، شبکه‌های حمایت‌کننده هستند (شوایکرت^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۲؛ ژو^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۳). هم‌چنین افراد برون‌گرا دارای شبکه‌های بزرگ‌تری از افراد غیرخویشاوند بوده (واگنر^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۴) و همچنین برون‌گرایان نه تنها دوستان بیشتری دارند، بلکه توسط افراد بیشتری به عنوان دوست انتخاب می‌شوند (فیلر و کلاین‌بام^{۱۹}، ۲۰۱۵). افراد برون‌گرا به طور مداوم در جستجوی موقعیت‌های اجتماعی هستند و این موضوع، برون‌گرایان را با تعداد بسیاری از افراد دیگر آشنا می‌کند، لذا برون‌گرایی برای ایجاد سرمایه اجتماعی ابزاری سودمند است (اشتون^{۲۰} و همکاران، ۲۰۰۲). از آن جایی که سرمایه اجتماعی مستلزم ایجاد ارتباط و همکاری با دیگران است، از این رو می‌توان گفت که برون‌گرایی اثری مثبت بر سرمایه اجتماعی دارد. فرضیه اول به صورت زیر

نوشته می‌شود:

فرضیه اول: میان ویژگی برون‌گرایی حسابرسان و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

۲، ۱، ۲۰۱۸. روان‌رنجوری و سرمایه اجتماعی

روان‌رنجوری خصیصه‌ای است که با غم و بی‌ثباتی عاطفی همراه است. این افراد نوسانات خلقی، اضطراب، استرس، تحریک‌پذیری و غم را بیشتر تجربه می‌کنند. افراد روان‌رنجور، بیشتر نگران بوده، احساسات منفی بیشتری را تجربه می‌نمایند و دیدگاه بدبینانه‌تری به زندگی دارند (کاستا و مک‌کری، ۲۱، ۲۰۰۸).

حفظ ارتباطات اجتماعی نیازمند توانایی‌های شناختی و عاطفی است. افراد روان‌رنجور در مقایسه با سایر افراد توانایی‌های شناختی و عاطفی کمتری در برقراری ارتباطات اجتماعی دارند. لذا بی‌ثباتی عاطفی در آن‌ها باعث می‌شود تا در تنظیم روابط اجتماعی خود با دیگران، به درستی عمل نکنند. از این رو، روان‌رنجور بودن موجب تضعیف سرمایه اجتماعی خواهد شد (سلدن و گودی، ۲۰۱۸). هم‌چنین مطالعات نشان می‌دهد افراد روان‌رنجور تمایل دارند تا در گروه‌های کاری خود در حاشیه حضور داشته باشند و این موضوع باعث کاهش روابط اجتماعی و در نتیجه سرمایه اجتماعی می‌شود (کلین^{۲۲} و همکاران، ۲۰۰۴). افراد روان‌رنجور، اضطراب اجتماعی بالایی را تجربه می‌کنند، مهارت‌های اجتماعی ضعیفی دارند و برداشت دیگران نسبت به آن‌ها منفی است (سلدن و گودی، ۲۰۱۸). شواهد هم‌چنین بیانگر آن است که افراد روان‌رنجور، کمتر درگیر کار و فعالیت می‌شوند و بیشتر از دیگران دچار فرسودگی شغلی می‌گردند. این موضوع می‌تواند توانایی آن‌ها را برای ایجاد روابط اجتماعی محدود می‌کند (لانگلان^{۲۳} و همکاران، ۲۰۰۶). بر اساس آن چه که در بالا گفته شد می‌توان فرضیه دوم را به صورت زیر نوشت:

فرضیه دوم: میان ویژگی روان‌رنجوری حسابرسان و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی رابطه‌ای معنی‌دار و منفی وجود دارد.

۳، ۱، ۲۰۱۸. گشودگی به تجربه و سرمایه اجتماعی

افرادی که تمایل بالایی به کسب تجربه دارند به طور معمول ماجراجو، از نظر فکری کنجکاو و علاقه‌مند به ایده‌های جدید هستند (کاستا و مک‌کری، ۲۰۰۸؛ گلدبرگ^{۲۴}، ۱۹۹۳). این ویژگی‌ها موجب می‌شود که افراد مشتاق به تجربه از موقعیت‌های نو و متنوع استقبال کنند. نتایج فوق با سایر تحقیقات مرتبط که نشان می‌دهند افراد مشتاق کسب تجربه، بیشتر مهاجرت خواهند کرد (جوکلا^{۲۵}، ۲۰۰۹) و دارای دوستانی هستند که در مناطق دور از هم زندگی می‌کنند (لاکاسو^{۲۶} و همکاران، ۲۰۱۷) مطابقت دارد. پژوهش‌های انجام شده در مورد شبکه‌های اجتماعی هم‌چنین نشان می‌دهد که تمایل به کسب تجربه با ارتباطات اجتماعی جدید (ژو و همکاران، ۲۰۱۳) و ناهمگونی شبکه و ارتباط با زیر گروه‌های منفک شده ارتباط معنی‌داری دارد (گلور^{۲۷} و همکاران، ۲۰۱۱).

از آنجاکه گشودگی به تجربه موجب افزایش تنوع فرصت‌های تماس خواهد شد انتظار می‌رود برای سرمایه اجتماعی ابزاری سودمند باشد. افرادی با تمایل بالا به کسب تجربه، همواره به دنبال

موقعیت‌های جدید هستند لذا انتظار می‌رود فرصت‌های تماس با سایر افرادی را کسب کنند که منابع ابزاری (ثروت و دانش) متنوع و سودمندی ارائه می‌دهند. دسترسی به منابع ابزاری مشابه صرفاً بازدهی نهایی ایجاد می‌کند در حالی که تنوع در منابع ابزاری مفید خواهد بود. گشودگی به تجربه ورود به محیط‌های اجتماعی جدید را تسهیل می‌کند که به نوبه خود شانس رویارویی و برقراری ارتباط با دیگران را افزایش داده و موجب ارائه منابع منحصربه‌فردی می‌گردد. بنابراین بر اساس استدلال‌های بالا می‌توان فرضیه سوم را به صورت زیر تدوین نمود:

فرضیه سوم: میان ویژگی گشودگی به تجربه حسابرسان و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

۲،۱،۴. وظیفه‌شناسی و سرمایه اجتماعی

افراد وظیفه‌شناس، ساختارمند، منضبط و مسئولیت‌پذیر هستند (کاستا و مک‌کری، ۲۰۰۸). رفتارهای افراد وظیفه‌شناس هدفمند و برنامه‌ریزی شده است. افراد وظیفه‌شناس، تکانه‌های رفتاری خود را به خوبی کنترل کرده و مسئولانه اقدام می‌کنند. شواهد نشان می‌دهد اعتماد و تعامل که از مولفه‌های سرمایه اجتماعی است در افراد وظیفه‌شناس بیشتر از سایر افراد است. یکی از نقاط قوت افراد وظیفه‌شناس، خودکنترلی است، این ویژگی باعث ایجاد اعتماد در روابط اجتماعی می‌شود. خودکنترلی، اعتماد اجتماعی را در افراد بهبود می‌بخشد و این موضوع موجب تقویت سرمایه اجتماعی می‌گردد (ریگتی و فینکناور^{۲۸}، ۲۰۱۱). افراد وظیفه‌شناس نسبت به سایر افراد قابل اعتمادتر هستند و این موضوع می‌تواند در گسترش روابط اجتماعی عاملی تاثیرگذار باشد (دوهمن^{۲۹} و همکاران، ۲۰۰۸). در محیط کار، افراد وظیفه‌شناس افرادی قابل اعتماد هستند و نقش کلیدی در سازمان را ایفا می‌کنند (سلدن و گودی، ۲۰۱۸). بر اساس آن چه درباره ارتباط میان وظیفه‌شناسی و سرمایه اجتماعی گفته شد، فرضیه چهارم به شرح زیر نوشته می‌شود:

فرضیه چهارم: میان ویژگی وظیفه‌شناسی حسابرسان و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

۲،۱،۵. توافق‌پذیری و سرمایه اجتماعی

توافق‌پذیری به معنای صمیمی، دلسوز و با ملاحظه بودن است. افرادی که توافق‌پذیری بالایی دارند از نظر اجتماعی هماهنگ‌تر، کمک‌کننده، سخاوتمند و قابل اعتماد می‌باشند. توافق‌پذیری موجب افزایش جذابیت فردی، اعتماد و تعامل می‌گردد. از آنجاکه افراد توافق‌پذیر تمایل به حمایت دیگران دارند، توافق‌پذیری و سازگار بودن افراد موجب جذب بیشتر افراد در مراودات اجتماعی می‌گردد. افراد با توافق‌پذیری بالا بهتر می‌توانند به نیازهای دیگران پاسخ دهند (کاستا و مک‌کری، ۲۰۰۸)، این قابلیت منجر به بهبود حمایت اجتماعی خواهد شد. گروه‌ها و مردم مایل هستند تا با افراد توافق‌پذیر ارتباطات اجتماعی بیشتری داشته باشند (سلدن و گودی، ۲۰۱۸). با توجه به این که افراد توافق‌پذیر مهارت بیشتری در برطرف کردن تعارض شغلی دارند، در ارتباطات بین فردی و کار تیمی، موفق‌تر هستند (باریک^{۳۰}، ۲۰۰۵). افراد توافق‌پذیر در مقایسه با

سایر افراد، حمایت بیشتری از همکاران خود می‌نمایند (بولینگ و همکاران^{۳۱}، ۲۰۰۵) و در ایجاد اعتماد بین فردی موفق‌تر بوده و به نوبه خود تبادل منابع را تسهیل می‌کند (مرادیان^{۳۲}، ۲۰۰۶). بر اساس استدلال‌های ذکر شده درباره رابطه میان توافق‌پذیری و سرمایه اجتماعی می‌توان فرضیه پنجم را به صورت زیر نوشت:

فرضیه پنجم: میان ویژگی توافق‌پذیری حساب‌رسان و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

۲.۱. پیشینه پژوهش

گل^{۳۳} و همکاران (۲۰۲۴) طی مطالعه‌ای دریافته‌اند با افزایش سرمایه اجتماعی در موسسات حسابرسی، حق‌الزحمه حسابرسی افزایش و کیفیت حسابرسی نیز بهبود می‌یابد. به عقیده آن‌ها با افزایش سطح تحصیلات و تجربه شرکای حسابرسی، کارایی سرمایه انسانی افزایش و این موضوع موجب ارتقاء سرمایه اجتماعی خواهد شد.

رشید و صابر جف^{۳۴} (۲۰۲۳) طی مطالعه‌ای دریافته‌اند سرمایه اجتماعی متغیری تاثیرگذار در بهبود ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری است. افشای سرمایه اجتماعی شرکت می‌تواند موجب بهبود ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مانند مربوط بودن، قابلیت اتکاء، قابلیت مقایسه و ثبات رویه شود.

متی و پلاتیکانف^{۳۵} (۲۰۲۳) در پژوهش خود نشان دادند سرمایه اجتماعی بالا منجر به شفافیت مالی بیشتر می‌شود و امکان ارزیابی دقیق‌تر ریسک را فراهم می‌کند. نتایج آن‌ها نشان می‌دهد گزارش‌های گمراه‌کننده مالی، هنگامی که سرمایه اجتماعی بالا است، کاهش می‌یابد. بلبولا و الفار^{۳۶} (۲۰۲۳) نشان دادند که کمال‌گرایی شریک حسابرسی ارتباط مستقیمی با تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد. هم‌چنین ویژگی کمال‌گرایی با بهبود تردید حرفه‌ای شریک حسابرسی می‌تواند موجب بهبود کیفیت حسابرسی گردد.

سون^{۳۷} و همکاران (۲۰۲۲) طبق نظریه تناسب محیط و شخصیت، نشان دادند اعتماد سازمانی، تضاد میان حسابرسان و موسسه حسابرسی را کاهش داده و در نتیجه حسابرسان تردید حرفه‌ای خود را بهبود می‌بخشد. هم‌چنین شواهد آن‌ها تایید می‌نماید در موسسات حسابرسی که تضاد میان حسابرسان و موسسه حسابرسی بالا است، هرگاه حسابرسان رفتاری مقابله‌جویانه در برخورد با این تضاد از خود نشان دهد، این امر تاثیر منفی بر رابطه میان اعتماد سازمانی و تردید حرفه‌ای خواهد داشت. ساماگایو و فلیکو^{۳۸} (۲۰۲۲) طی پژوهشی در بررسی ارتباط میان ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و کیفیت حسابرسی دریافته‌اند ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با تردید حرفه‌ای حسابرسان دارند. اما روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی رابطه‌ای منفی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارد.

بیانچی^{۳۹} و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند با افزایش سرمایه اجتماعی در موسسات حسابرسی، توان رقابتی این موسسات افزایش و در نتیجه حق‌الزحمه حسابرسی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. این موضوع در نهایت باعث افزایش کیفیت حسابرسی خواهد شد.

داوست و ملاحظ^{۴۰} (۲۰۲۰) سرمایه اجتماعی را یکی از منابع مهم موسسات خدماتی از جمله موسسات حسابرسی می‌شناسند. به عقیده آن‌ها، سرمایه انسانی موسسات خدماتی یکی از مولفه‌های تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی است. هر چه دانش و تخصص نیروی انسانی بیشتر باشد، سرمایه اجتماعی موسسات مذکور نیز بیشتر خواهد بود. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد هر چه سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی بهبود یابد، استقلال حسابرس نیز بیشتر خواهد بود و صاحبکار نمی‌تواند نظرات خود را بر حسابرسان موسسه تحمیل نماید.

بیانچی و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند ارتباط میان حسابرسان در شبکه‌های حرفه‌ای حسابرسی در انجام حسابرسی‌های مشترک موجب کاهش اجتناب مالیاتی شرکت‌های مورد رسیدگی می‌گردد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که با افزایش روابط اجتماعی حسابرسان در یک محیط حسابرسی مشترک، کیفیت حسابرسی بهبود می‌یابد. در پژوهشی دیگر، بیانچی (۲۰۱۸) طی یک بررسی از شرکت‌های خصوصی کوچک و متوسط ایتالیایی دریافت که برای آن دسته از شرکت‌هایی که توسط موسسات حسابرسی دارای روابط و شبکه حرفه‌ای بالا حسابرسی شده‌اند، کیفیت حسابرسی در مقایسه با سایر شرکت‌ها بالاتر بوده است.

چن^{۴۱} و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند با افزایش اعتماد اجتماعی نسبت به حسابرسی، نگرانی حسابرسان درباره رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیریت شرکت کاهش یافته و حسابرسان خواهان حق الزحمه کمتری خواهند بود.

بیلز^{۴۲} و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند موسسات حسابرسی که به یک شبکه (به عنوان مثال عضو انجمن حسابداران رسمی) تعلق دارند نسبت به سایر موسسات حسابرسی کیفیت بالاتری ارائه می‌دهند. هم چنین با افزایش سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی، درک صاحبکار از کیفیت خدمات حسابرسی آن موسسات نیز ارتقاء می‌یابد. ترن و وون کورفلج^{۴۳} (۲۰۱۶) تایید می‌نمایند کارآفرینی اجتماعی افراد با ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرای، وظیفه‌شناسی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار، اما با روان‌رنجوری ارتباط معنی‌دار و منفی دارد.

هورتون^{۴۴} و همکاران (۲۰۱۴) طی پژوهشی از شرکت‌های دولتی فرانسوی دریافتند که ایجاد روابط اجتماعی و شبکه‌ای میان مدیران شرکت‌ها و شرکای حسابرسی، موجب بهبود کیفیت حسابرسی می‌شود. آن‌ها عقیده دارند این روابط باعث می‌شود تا مدیران شرکت‌ها از طریق به اشتراک گذاشتن اطلاعات خود با شرکای حسابرسی، کیفیت حسابرسی را افزایش دهند.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش یک پژوهش کمی از نوع توصیفی - پیمایشی است. مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های پژوهش بر اساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است. شخصیت سازمانی حسابرس بر اساس پرسشنامه پتکی^{۴۵} و همکاران (۲۰۲۲) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ سؤال در طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای می‌باشد. برای اندازه‌گیری متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی موسسات حسابرسی

از پرسش‌نامه فیروزبخت و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است. این پرسش‌نامه نیز شامل هشت سؤال در طیف لیکرت پنج‌گزینه می‌باشد. برای ارزیابی روایی محتوایی سئوال‌ها پرسش‌نامه از نظر متخصصان استفاده شده است. برای این منظور ابتدا پرسش‌نامه در میان تعدادی از مدیران حسابرسی توزیع و از آنان درباره اعتبار و روایی سئوال‌ها نظر خواهی و سپس اصلاحات لازم در پرسش‌نامه انجام شد. میزان پایایی سئوال‌ها پرسش‌نامه در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول نشان داده شده است، مقدار پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای پژوهش از پایایی کافی برخوردار هستند.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل حسابرسان شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$\frac{\alpha}{2}$

Z = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

Pq = ۰/۵

d = ۰/۱

تعداد نمونه آماری به دست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می‌باشد که در این تحقیق تعداد ۲۳۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی توزیع و ۲۰۰ نسخه آن دریافت شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس روش همبستگی با استفاده از رگرسیون چند متغیره و با بکارگیری نرم افزار SPSS شماره ۲۷ انجام شده است. مدل پژوهش به صورت رابطه شماره ۱ زیر تدوین گردید.

رابطه شماره ۱

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + \varepsilon$$

که در آن:

Y = سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی

X₁ = ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری حسابرس

X₂ = ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی حسابرس

X₃ = ویژگی شخصیتی برون‌گرایی حسابرس

X₄ = ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه حسابرس

X₅ = ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری حسابرس

$$X_6 = \text{جنسیت حسابرس}$$

$$X_7 = \text{سطح تحصیلات حسابرس}$$

$$X_8 = \text{حسابدار رسمی بودن حسابرس}$$

$$\varepsilon = \text{مقادیر باقی مانده}$$

۴- یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است. همان گونه که این جدول نشان می‌دهد میانگین سرمایه اجتماعی سازمان برابر ۲۹/۸۴ است. از آنجایی که پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی سازمان از طریق ۸ سؤال در طیف لیکرت از امتیاز یک تا پنج اندازه‌گیری می‌شود، حداقل این متغیر برابر ۸ و حداکثر آن برابر ۴۰ خواهد بود. هم چنین حد وسط آن برابر ۲۰ است. میانگین ۲۹/۸۴ برای سرمایه اجتماعی سازمان به معنی آن است که سطح سرمایه اجتماعی در موسسات حسابرسی مورد بررسی در این پژوهش بالاتر از حد متوسط آن است. هم چنین پرسش‌نامه شخصیت که دارای پنج بعد توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و روان‌رنجوری است، هر بعد دارای ۴ سؤال هفت امتیازی است. اگر فردی برای تمام چهار سؤال هر بعد شخصیت، گزینه هفت امتیازی را انتخاب نماید، حداکثر نمره او برابر ۲۸ خواهد بود. به عبارت دیگر امتیاز حد وسط هر بعد برابر ۱۴ می‌باشد. شواهد جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که میانگین توافق‌پذیری برابر ۲۱/۶۸، وظیفه‌شناسی برابر ۲۲/۹۷، برون‌گرایی برابر ۲۱/۹۰، گشودگی به تجربه برابر ۲۱/۵۳ و روان‌رنجوری برابر ۲۱/۸۳ است. بنابراین میانگین هر بعد از شخصیت بسیار بیشتر از حد متوسط آن می‌باشد.

جدول شماره ۱: آمار توصیفی

متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
توافق‌پذیری	۲۱/۶۸	۲۳	۶/۵۲۳	۴	۲۸
وظیفه‌شناسی	۲۲/۹۷	۲۴	۳/۴۹۶	۱۱	۲۸
برون‌گرایی	۲۱/۹۰	۲۴	۴/۷۶۹	۹	۲۸
گشودگی به تجربه	۲۱/۵۳	۲۳	۴/۳۱۵	۶	۲۸
روان‌رنجوری	۲۱/۸۳	۲۳	۴/۰۰۶	۷	۲۸
سرمایه اجتماعی سازمان	۲۹/۸۴	۳۲	۶/۴۷۲	۸	۴۰

هم چنین از کل مشارکت‌کنندگان این پژوهش، ۱۳۵ نفر مرد و ۶۵ نفر زن بودند. ۵۲ نفر از حسابرسان دارای مدرک حسابدار رسمی و بقیه فاقد مدرک حسابدار رسمی هستند. سطح تحصیلات حسابرسان مشارکت‌کننده در این پژوهش شامل ۴۵ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۳۵ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد و بقیه نیز دانشجوی دکتری و یا دارای مدرک دکتری می‌باشند.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	پایایی ترکیبی
توافق‌پذیری	۰/۸۹
وظیفه‌شناسی	۰/۷۸
برون‌گرایی	۰/۸۵
گشودگی به تجربه	۰/۷۸
روان‌رنجوری	۰/۷۶
سرمایه اجتماعی سازمان	۰/۸۹

آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه در جدول شماره ۳ ارائه شده است. فرضیه‌های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره مورد آزمون قرار گرفته‌اند. شواهد جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری متغیرهای وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه کمتر از ۵ درصد است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که متغیرهای مذکور رابطه‌ای معنی‌دار با سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی دارند. اما از آنجایی سطح معنی‌داری متغیرهای توافق‌پذیری و روان‌رنجوری بیشتر از ۵ درصد است، می‌توان تایید نمود که رابطه‌ای معنی‌دار میان این دو متغیر و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی وجود ندارد. از این رو، فرضیه‌های اول، سوم و چهارم پذیرفته و فرضیه‌های دوم و پنجم رد می‌شوند. هم‌چنین از میان متغیرهای کنترل، تنها جنسیت و حسابدار رسمی بودن رابطه معنی‌دار با سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی دارد و سطح تحصیلات حسابرسان رابطه‌ای معنی‌دار با سرمایه اجتماعی موسسات ندارد.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون فرضیه

شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره هم‌خطی
عرض از مبدا	۳/۴۹۶	۱/۳۰۲	۰/۱۹۴	-
توافق‌پذیری	۰/۰۴۷	۰/۷۹۱	۰/۴۳۰	۱/۴۲۸
وظیفه‌شناسی	۰/۵۱۹	۴/۴۵۵	۰/۰۰۰	۱/۵۶۳
برون‌گرایی	۰/۲۱۸	۲/۲۴۸	۰/۰۲۶	۲/۰۱۵
گشودگی به تجربه	۰/۵۵۹	۴/۳۸۹	۰/۰۰۰	۲/۸۵۲
روان‌رنجوری	-۰/۱۲۹	-۱/۰۶۰	۰/۲۹۱	۲/۲۳۳
جنسیت	-۲/۱۴۴	-۲/۸۷۹	۰/۰۰۴	۱/۱۵۳
سطح تحصیلات	۰/۱۰۱	۰/۲۵۰	۰/۸۰۲	۱/۲۹۵
حسابدار رسمی	۱/۶۵۲	۲/۱۷۹	۰/۰۳۱	۱/۲۴۹
آماره F	۲۵/۵۰۲		۰/۰۰۰۰	
$R^2 = ۰/۳۲۶$ تعدیل شده $D.W = ۱/۸۶۷$				
متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی				

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش روابط میان ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی دارند. به بیان دیگر با تقویت ویژگی‌های روان‌شناختی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه در حسابرسان، می‌توان سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی را بهبود بخشید. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش لندیز (۲۰۱۶) و سلدن و گودی (۲۰۱۸) مطابقت دارد. به عقیده آن‌ها افراد برون‌گرا دارای شبکه‌های شخصی بزرگ‌تری در مقایسه با افراد درون‌گرا می‌باشند، از این رو تلاش بیشتری در ایجاد سرمایه اجتماعی می‌نمایند. هم‌چنین وجود ارتباط معنی‌دار میان گشودگی به تجربه و سرمایه اجتماعی نیز با نتایج پژوهش ژو و همکاران (۲۰۱۳) همسو است. آن‌ها در پژوهش خود نشان دادند تمایل به کسب تجربه با ارتباطات اجتماعی جدید و بهبود سرمایه اجتماعی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار دارد.

مضافاً یافته‌های سلدن و گودی (۲۰۱۸) نشان می‌دهد افراد وظیفه‌شناس در ایجاد اعتماد در روابط اجتماعی و در نتیجه تقویت سرمایه اجتماعی به طور مناسب عمل می‌نمایند، از این حیث نیز می‌توان یافته‌های مقاله حاضر را با نتایج سلدن و گودی (۲۰۱۸) یکسان دانست. شواهد این پژوهش آن است که روان‌رنجوری و توافق‌پذیری در حسابرسان ارتباط معنی‌داری با سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی ندارد. این موضوع مغایر با شواهد پژوهش سلدن و گودی (۲۰۱۸) و کاستا و مک‌کری (۲۰۰۸) می‌باشد. به عقیده این پژوهشگران روان‌رنجوری موجب تضعیف سرمایه اجتماعی و توافق‌پذیری موجب تقویت آن خواهد شد.

از دیگر نتایج این پژوهش آن است که تحصیلات دانشگاهی حسابرسان رابطه معنی‌داری با سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی ندارد. اما کسب مدارج حرفه‌ای نظیر حسابدار رسمی توسط حسابرس موجب تقویت سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی خواهد شد. هم‌چنین شواهد نشان می‌دهد جنسیت حسابرس رابطه‌ای معنی‌دار و منفی با سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی دارد. این امر به دلیل آن است که مردان در مقایسه با زنان، درک متفاوتی از ایجاد سرمایه اجتماعی در موسسات حسابرسی دارند. به عبارت دیگر، زنان در بهبود سرمایه اجتماعی دیدگاه مناسب‌تری نشان می‌دهند.

همان‌گونه که در مبانی نظری این پژوهش گفته شد بهبود سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی، می‌تواند توان رقابتی این گونه موسسات را افزایش و به دنبال آن کیفیت حسابرسی آن‌ها بهبود خواهد یافت. هم‌چنین بهبود سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی از طریق ارتقاء دانش و تخصص حسابرسان شاغل در موسسه می‌تواند به بهبود اخلاق حرفه‌ای از جمله رعایت استقلال کمک نماید. یافته‌های این مقاله تایید می‌نماید که ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه در حسابرسان موجب تقویت سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی می‌گردد. این موضوع، بیانگر آن است ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان توان

توضیحی بالایی در تبیین سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی دارد. از آن جایی که سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی می‌تواند بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی اثری مثبت داشته باشد، لذا می‌توان استدلال نمود ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان عاملی مهم در کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی است. این موضوع در پژوهش ساماگایو و فلیکو (۲۰۲۲) و بلیولا و الفار (۲۰۲۳) نیز تایید شده است. درباره سودمندی‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که این پژوهش به عنوان یک مطالعه بین رشته‌ای می‌تواند بخشی از شکاف و فاصله مطالعات میان رشته‌ای بین دو رشته روان‌شناسی و حسابرسی را کاهش داده و موجب بسط و گسترش دیدگاه‌های رفتاری در متون و پژوهش‌های حسابرسی گردد. هم‌چنین از آنجایی بر اساس نتایج این پژوهش، عوامل تعیین‌کننده و تاثیرگذار بر سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی شامل جنسیت حسابرسان، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه می‌باشد. از این رو می‌توان گفت این نتایج می‌تواند اطلاعات سودمندی را برای قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی از جمله جامعه حسابداران رسمی درباره سطح سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی و میزان وابستگی آن از شخصیت سازمانی حسابرسان ارائه نماید.

بر اساس یافته‌های این پژوهش به سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد که برای ارتقاء و بهبود سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی در بدو استخدام حسابرسان، از طریق آزمون‌های روان‌شناسی شخصیت، حسابرسان با ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناس، گشوده به تجربه و برون‌گرا را انتخاب نمایند. هم‌چنین از آن جایی که در این پژوهش نشان داده شد جنسیت حسابرسان یعنی مرد بودن حسابرسان رابطه‌ای منفی و معنی‌دار با سرمایه‌ای اجتماعی سازمان دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد برای ارتقای سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی از حسابرسان زن بیشتر از گذشته استفاده نمایند.

منابع

- احمدی، سیروس (۱۳۹۰). بررسی رابطه شخصیت و فرهنگ کار. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، شماره بهار و تابستان. ۱-۱۷.
- دهقانی، محمد؛ هیوی حقیقی، محمد حسین؛ کیان پوری، ساناز و شیبانی، بلقیس (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی سازمان و رضایت شغلی پرستاران. مجله مدیریت پرستاری، سال سوم، شماره ۱. ۳۵-۴۴.
- سپهری، پطرو؛ آزادی، کیهان؛ وطن‌پرست، محمدرضا؛ اکبری، بهمن (۱۳۹۹). تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و میزان پایداری آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای. نشریه علمی حسابداری مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۴۴. ۲۰۵-۲۱۵.
- لطفی‌جو، نشمین؛ بنی‌مهد، بهمن؛ وکیلی‌فرد، حمیدرضا (۱۴۰۲). خودشیفتگی حسابرسان و اظهارنظر مقبول حسابرسی. پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای. سال سوم، شماره ۱۱. ۶۴-۸۱.
- موسوی کاشی، زهره؛ زاهدی قره‌بابا، داود (۱۳۹۵). رابطه بین سبک‌های رهبری و رضایت

شغلي در حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسي. دانش حسابداری و حسابرسي مدیریت، سال پنجم، شماره ۲۰. ۱۰۳-۱۱۶.

نباوند ساريخان بيگلو، بهروز؛ خرديار، سينا؛ آزادي، كيهان؛ اوشك سرائي، مريم (۱۴۰۰). بررسي تأثير ويژگي‌هاي شخصيتي بر تعارض حسابرسان با نقش واسطه‌اي جنسيت در ايران. مجله سلامت و بهداشت، سال دوازدهم، شماره سوم. ۴۴۵-۴۵۷.

Ahmadi, Sirus (2011) An investigation of the relationship between personality type and working culture Ferdowsi University of Mashhad Journal of Social Sciences , Vol8(1): 1-17(In Persian)

Ashton, Michael C., Kibeom Lee, and Sampo V. Paunonen. 2002. "What Is the Central Feature of Extraversion? Social Attention versus Reward Sensitivity." *Journal of Personality and Social Psychology* 83(1):245-51.

Balboula, M.Z. and Elfar, E.E. (2023), "The impact of partner perfectionism on audit quality: the mediating role of professional skepticism in the Egyptian context", *Journal of Financial Reporting and Accounting*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JFRA-06-2023-0296>.

Barrick, Murray R. 2005. "Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters." *Human Performance* 18(4):359-72.

Beausaert, S., Froehlich, D. E., Riley, P., & Gallant, A. (2023). What about school principals' well-being? The role of social capital. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(2), 405-421.

Bianchi, P. A. (2018). Auditors' joint engagements and audit quality: Evidence from Italian private companies. *Contemporary Accounting Research*, 35(3), 1533-1577.

Bianchi, P.A., Carrera, N., Trombetta, M., (2020) The Effects of Auditor Social and Human Capital on Auditor Compensation: Evidence from the Italian Small Audit Firm Market, *European Accounting Review*, 29:4, 693-721.

Bianchi, P. A., Falsetta, D., Minutti-Meza, M., & Weisbrod, E. (2019). Joint audit engagements and client Tax Avoidance: Evidence from the Italian statutory auditor Regime. *Journal of the American Taxation Association*, 41 (1): 31-58.

Bills, K. L., Cunningham, L. M., & Myers, L. A. (2016). Small audit firm membership in associations, networks, and alliances: Implications for audit quality and audit fees. *The Accounting Review*, 91(3), 767-792.

Bobek, D., Hageman, A. M., & Radtke, R. R. (2015). The Influence of Roles and Organizational Fit on Accounting Professionals' Perceptions of their Firms' Ethical Environment. *Journal of Business Ethics*, 126, 125-141.

Bozionelos, G., (2017) The relationship of the big-five with workplace network resources: More quadratic than linear, *Personality and Individual Differences*, Vol. 104PP. 374-378.

Chen, D., Li, L., Liu, X. et al. Social Trust and Auditor Reporting Conservatism. *J Bus Ethics* 153, 1083-1108 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3366-5>.

Clark, M. A., Lechook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791.

Cošta, Paul T., and Robert R. McCrae. 2008. "The Revised Neo Personality Inventory (NEO-PI-R)." Pp. 179-98 in *The Sage Handbook of Personality Theory and Assessment: Personality Measurement and Testing*, 2nd ed., edited by G. J. Boyle, G. Matthews, and D. H. Saklofske.

London: Sage.

Daouš, L., Malsch, B., (2020). When the client is a former auditor: Auditees' expert knowledge and social capital as threats to staff auditors' operational independence. *Contemporary Accounting Research* 37: 1333–69.

Dehghani, M., Hayavie Haghghi, M., Kianpory, S., Sheibani, B. (2014) Relationships between social capital organizational citizenship behavior and job satisfaction among nursing staff, *Quarterly Journal of Nursing Management*, Vol3 (1) : 35-44 (In Persian)

Dohmen, Thomas, Armin Falk, David Huffman, and Uwe Sunde. 2008. "Representative Trust and Reciprocity: Prevalence and Determinants." *Economic Inquiry* 46(1):84–90.

Erdheim, J., Wang, M., Zickar, M. J., (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, Vol. 41(5): 959-970. doi:10.1016/j.paid.2006.04.005.

Feiler, Daniel C., and Adam M. Kleinbaum. 2015. "Popularity, Similarity, and the Network Extraversion Bias." *Psychological Science* 26(5):593–603.

Firouzbakht, M, Tirgar, A, Ebadi, A, Nia, H S, Oksanen, T, Kouvonen, A & Riahi, M E 2018, Psychometric Properties of Persian Version of the Short-Form Workplace Social Capital Questionnaire for Female Health Workers ' *International journal of occupational and environmental medicine*, vol.9, no. 4, 1264, pp. 184-193. <https://doi.org/10.15171/ijoem.2018.1264>.

Gloor, Peter A., Kai Fischbach, Hauke Fuchres, Casper Lassenius, Tuomas Niinima, Daniel Olguin Olguin, Sandy Pentland, Arttu Piri, and Johannes Putzke. 2011. "Towards 'Honest Signals' of Creativity—Identifying Personality Characteristics through Microscopic Social Network Analysis." *Procedia—Social and Behavioral Sciences* 26:166–79.

Goldberg, Lewis R. 1993. "The Structure of Phenotypic Personality Traits." *American Psychologist* 48(1):26–34.

Gul, F.A., Lin, B., Yang, Z., Zhang, M., Zhu, H., (2024) Accounting Personnel Quality, Audit Risk, and Auditor Responses, *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, Forthcoming.

Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A Socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100–2. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.100>.

Horton, J., Tuna, I., & Wood, A. (2014, October 27). Audit partner performance: A network perspective. Paper presented at the 2014 Conference on Auditing and Capital Markets, The George Washington University, Washington, DC.

Jokela, Markus. 2009. "Personality Predicts Migration within and between U.S. States." *Journal of Research in Personality* 43(1):79–83.

Klein, Katherine J., Beng-Chong Lim, Jessica L. Saltz, and David M. Mayer. 2004. "How Do They Get There? An Examination of the Antecedents of Centrality in Team Networks." *Academy of Management Journal* 47(6):952–63.

Kristof, A.L.; (1996) "Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications"; *Personnel Psychology*, Vol.49, 1996.

Laakasuo, Michael, Anna Rotkirch, Venla Berg, and Markus Jokela. 2017. "The Company You Keep: Personality and Friendship Characteristics." *Social Psychological and Personality Science* 8(1):66–73.

Langelaan, Saar, Arnold B. Bakker, Lorenz J. P. van Doornen, and Wilmar B. Schaufeli. 2006. "Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference?" *Personality*

and Individual Differences 40(3):521–32.

Landis, Blaine. 2016. "Personality and Social Networks in Organizations: A Review and Future Directions." *Journal of Organizational Behavior* 37(February): S107–21.

Leana, C.R. and Van Buren, H.J. (1999) Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review*, 24, 538-555.

Leão, F. and Gomes, D. (2022), "The stereotype of accountants: using a personality approach to assess the perspectives of laypeople", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 35 No. 9, pp. 234-271.

Lin, S and Y, Huang, (2005), The Role of Social Capital in The Relationship between human capital and career Mobility, *Journal of Intellectual Capital*, Vol .6, No. 2, pp.189-199.

Lotfijfo, N., Banimahd, B., Vakilifard, H., (2023) The role of Auditor's Narcissism on Unqualified Audit Opinion , *Journal of Professional Auditing Research* , No.11 PP.64-81(In Persian)

Mattei, M.M, Platikanova, P., (2023) Enhancing bank transparency: Financial reporting quality, fraudulent peers and social capital, *Journal of accounting and Finance*, Vol63(3): 3419-3454.

Mooradian, T., B. Renzl, and K. Matzler. 2006. "Who Trusts? Personality, Trust and Knowledge Sharing." *Management Learning* 37(4):523–40.

Mousavi Kashi , Z., Zahedi Gharebaba, D., (2016) The relation between leadership style and job satisfaction of the Auditors employed in audit firms , *Knowledge of management accounting and auditing Journal* , No.20 PP. 445-457(In Persian)

Nabavand Sarikhanbeigloo B, Kheradyar S, Azadi K, Ooshaksaraie M. Investigating the Effect of Personality Traits on the Conflict between the Auditor with the Mediating Role of Gender in Iran. *j.health* 2021; 12 (3) :445-457(In Persian)

Pathki, C.S., Kluemper, D.H., Meuser, J.D., McLarty, B.D., (2022) The Org-B5: Development of a Short Work Frame-of-Reference Measure of the Big Five, *Journal of Management*, Vol. 48 (5):1-39 DOI: 10.1177/01492063211002627.

Rashid, C. A. & Sabir Jaf, R.A. (2023). The Role of Accounting Measurement and Disclosure of Social Capital in Improving Quality of Accounting Information. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 16 (4), 927-945.

Righetti, Francesca, and Catrin Finkenauer. 2011. "If You Are Able to Control Yourself, I Will Trust You: The Role of Perceived Self-control in Interpersonal Trust." *Journal of Personality and Social Psychology* 100(5):874–86.

Samagaio, A., Felico, T., (2022) The influence of the auditor's personality in audit quality, *Journal of Business Research*, Vol.141(2): 794-807.

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (Vol. 5). Wiley – The Jossey-Bass Business & Management Series.

Sepehri, P., Azadi, K., Vatanparast , M.R., Akbari, B., (2020) Auditor's Personality Types and Their Adherence to Code of Professional Ethics , *Journal of Management Accounting* , Vol. 13(1):205-215(In Persian)

Selden, Mary, and Adam S. Goodie. 2018. "Review of the Effects of Five Factor Model Personality Traits on Network Structures and Perceptions of Structure." *Social Networks* 52(January):81–99.

Shafer, W. E. (2008). Ethical climate in Chinese CPA firms. *Accounting, Organizations and Society*, 33(7-8), 825–835.

Sun, Y., Jia, W., Liu, S., (2022) Is auditors' professional scepticism a "double-edged sword"?, *Accounting Forum*, 46:3, 241-263, DOI: 10.1080/01559982.2021.1944028.

Szabó, Z.P., Diller, S., Czibor, A., Reštás, P., Jonas, E., Frey, D (2023) "One of these things is not like the others": The associations between dark triad personality traits, work attitudes, and work-related motivation, *Personality and Individual Differences*, Volume 205, (5):1-10.

Swickert, Rhonda J., Christina J. Rosentreter, James B. Hittner, and Jane E. Mushrush. 2002. "Extraversion, Social Support Processes, and Stress." *Personality and Individual Differences* 32(5):877-91.

Tran, A. T. P., and H. Von Korfflesch. 2016. "A Conceptual Model of Social Entrepreneurial Intention Based on the Social Cognitive Career Theory." *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship* 10 (1): 17-38.

Wagner, Jenny, Oliver Lu "dtke, Brent W. Roberts, and Ulrich Trautwein. 2014. "Who Belongs to Me? Social Relationship and Personality Characteristics in the Transition to Young Adulthood: Social Networks and Personality in Young Adulthood." *European Journal of Personality* 28:586-603.

Zhu, Xiumei, Sang Eun Woo, Caitlin Porter, and Michael Brzezinski. 2013. "Pathways to Happiness: From Personality to Social Networks and Perceived Support." *Social Networks* 35(3):382-93.



پی‌نویس:

1. Schein
2. Shafer
3. Bozionelos
4. Leao and Gomes
5. Kristof
6. Bobek
7. Clark
8. Hogan & Holland
9. Erdheim
10. Szabó
11. Beusaert
12. Leana and Van Buren
13. Lin and Huang
14. Landis
15. Selden and Goodie
16. Swickert
17. Zhu
18. Wagner
19. Feiler and Kleinbaum
20. Ashton
21. Coşta and McCrae
22. Klein
23. Langelaan
24. Goldberg
25. Jokela
26. Laakasuo
27. gloor
28. Righetti and Finkenauer
29. Dohmen
30. Barrick
31. Bowling
32. Mooradian
33. Gul
34. Rashid and Sabir Jaf
35. Mattei and Platikanova
36. Balboula and Elfar
37. Sun
38. Samagaio and Felico
39. Bianchi
40. Daoušt and Malsch
41. Chen
42. Bills
43. Tran & Von Korfflesch
44. Horton
45. Pathki



COPYRIGHTS

This is an open access article under the CC-BY 4.0 license.