



Paper type: Research Article

The Explanation Relationship between Proactive Personality, Proactive Career Self-Efficacy, and Job Satisfaction: Evidence from the Private Audit Sector

Bahman Qaderi¹, Bahman Banimahd^{*2}, Fereydoon Rahnamay Roodposhti³

Received: 2025/05/06

Accepted: 2025/09/30

Abstract

Purpose: The present study aims to elucidate the relationships between proactive personality, proactive career self-efficacy, and job satisfaction within the private audit sector. Given the rapid changes in the work environment and the importance of stable personality traits, this research examines the role of proactive personality as a key factor in the career success of auditors. The theoretical framework of the study is grounded in Social Cognitive Theory, which emphasizes the role of individual characteristics in shaping self-efficacy beliefs—beliefs that can guide professional behaviors and enhance job satisfaction.

Method: This survey research was conducted using standardized questionnaires administered to 228 auditors employed in audit firms affiliated with the Iranian Association of Certified Public Accountants in 2024. Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with partial least squares regression (PLS-EM).

Findings: The results revealed that proactive personality has a significant positive relationship with both proactive career self-efficacy and job satisfaction. Additionally, proactive career self-efficacy was found to mediate the relationship between proactive personality and job satisfaction.

Conclusions: Auditors with more proactive personalities exhibited higher levels of proactive career self-efficacy and job satisfaction. Thus, proactive personality and proactive career self-efficacy are crucial variables in enhancing job satisfaction among auditors. Audit firms can improve employee satisfaction and performance by identifying and hiring auditors with proactive traits and fostering proactive career self-efficacy through targeted training programs.

Contribution: This study contributes to the behavioral accounting literature and provides practical recommendations for enhancing audit firm performance. The findings can inform the design of professional development and training initiatives for auditors.

Keywords: Proactive Personality, Proactive Career Self-Efficacy, Job Satisfaction, Social Cognitive Theory.



10.71600/jacgr.2025.1206007



How to cite this article: Qaderi, B., Banimahd, B., & Rahnamay Roodposhti, F. (2025). The Explanation Relationship between Proactive Personality, Proactive Career Self-Efficacy, and Job Satisfaction: Evidence from the Private Audit Sector. *Accounting and Corporate Governance Researches*, 4(12), 1-21. (In Persian).

¹. Ph.D. Student, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

². Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran.
***Corresponding Author:** banimahd@iau.ac.ir

³. Professor, Department of Accounting, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.



نوع مقاله: علمی پژوهشی

تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی: شواهدی از بخش خصوصی
حسابرسی

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

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۸

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تبیین روابط بین شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی در بخش خصوصی حسابرسی انجام شده است. با توجه به تغییرات سریع محیط کار و اهمیت ویژگی‌های شخصیتی پایدار، این مطالعه به بررسی نقش شخصیت پویا به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت شغلی حسابرسان می‌پردازد. چارچوب نظری پژوهش مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی است که بر نقش ویژگی‌های فردی در شکل‌گیری باورهای خودکارآمدی تأکید دارد؛ باورهایی که می‌تواند در جهت‌دهی به رفتارهای شغلی و افزایش رضایت شغلی نقش آفرین باشد.

روش: این پژوهش پیمایشی با استفاده از پرسشنامه استاندارد بر روی ۲۲۸ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۴۰۳ انجام شد. داده‌ها با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری و به روش حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که شخصیت پویا به طور معناداری با خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت دارد. همچنین، خودکارآمدی شغلی پویا به عنوان متغیر میانجی، رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی را تقویت می‌کند.

نتیجه‌گیری: حسابرسانی که دارای شخصیت پویاتری هستند، از خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی بالاتری برخوردارند. بنابراین، شخصیت پویا و خودکارآمدی شغلی پویا، متغیرهای مهمی در افزایش رضایت شغلی حسابرسان هستند. مؤسسات حسابرسی می‌توانند با شناسایی و جذب حسابرسان دارای شخصیت پویا و ارتقای خودکارآمدی شغلی کارکنان خود، به بهبود رضایت شغلی و عملکرد آن‌ها کمک کنند.

دانش‌افزایی: این پژوهش به توسعه دانش در حوزه حسابداری رفتاری کمک می‌کند و راهکارهای عملی برای بهبود عملکرد مؤسسات حسابرسی ارائه می‌دهد. نتایج این مطالعه می‌تواند در طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای حسابرسان مورد استفاده قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا، رضایت شغلی، نظریه شناختی اجتماعی.



10.71600/jacgr.2025.1206007



استناد: قادری، بهمن؛ بنی‌مهد، بهمن؛ رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۴۰۴). تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی: شواهدی از بخش خصوصی حسابرسی. پژوهش‌های حسابداری و راهبری شرکتی، ۴(۱۲)، ۲۱-۱.

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

^۲. استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. *نویسنده مسئول: banimahd@iaau.ac.ir

^۳. استاد، گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

مفهوم شخصیت پویا در چند دهه اخیر به عنوان یک سازه روانشناختی پایدار و مؤثر در ادبیات شغلی و سازمانی مطرح شده است (باتمن و کرانت^۱، ۱۹۹۳؛ پارکر و کولینز^۲، ۲۰۱۰). توجه به مفهوم مزبور، واکنش و پاسخی به تحولات سریع اقتصادی، فناوری و اجتماعی است که بر محیط کار تأثیر می‌گذارند. به همین دلیل، توجه محققان حوزه‌های توسعه شغلی، رفتار سازمانی و مدیریت، بیشتر به مفاهیم و استراتژی‌هایی معطوف شده است که بتوانند با کمک به کارکنان، آن‌ها را از آثار مخرب ناشی از چنین تغییراتی مصون نگه دارند. در یک چشم‌انداز بلندمدت، دامنه این تحولات به‌طور چشم‌گیری متفاوت است؛ به‌گونه‌ای که می‌توان از تهدیدهایی مانند جایگزینی انسان‌ها توسط ربات‌ها تا سناریوهای امیدوارکننده‌تری را در نظر گرفت که در آن‌ها فناوری و تغییرات مرتبط با محیط کار، حداقل به همان اندازه که مشاغل را از بین می‌برد، فرصت‌های شغلی جدیدی نیز ایجاد خواهد کرد (لنت و همکاران^۳، ۲۰۲۲). در چنین شرایطی که آینده شغلی به‌واسطه تغییرات بنیادین در محیط اقتصادی و کاری غیرقابل پیش‌بینی می‌شود، امنیت شغلی برای کارکنان شرکت‌ها اهمیت قابل‌توجهی پیدا می‌کند. از این‌رو، چگونگی تلاش برای استفاده از اختیار شخصی به‌منظور ایجاد فرصت‌ها یا پاسخ به فرصت‌های پیش‌آمده، به عنوان چالشی پیش‌روی افراد، به موضوعی حیاتی در حوزه شغلی تبدیل می‌شود (کرانت^۴، ۲۰۰۰).

مطالعات متعددی به بررسی نقش شخصیت پویا در موفقیت شغلی پرداخته‌اند. این مطالعات نشان دادند که افراد دارای شخصیت پویا، بهتر می‌توانند با چالش‌های شغلی کنار بیایند و محیط کار خود را به گونه‌ای شکل دهند که برایشان معنادار و رضایت‌بخش باشد (پارکر و کولینز، ۲۰۱۰). در حوزه حسابرسی نیز یافته‌ها حاکی از آن است که حسابرسان با شخصیت پویا تمایل بیشتری به گزارش تقلب‌های مالی دارند و با دید شک‌گرایانه‌تری شواهد حسابرسی را بررسی می‌کنند (رجب‌دی، ۱۳۹۸). در محیط‌های کاری پویا و چالش‌برانگیز مانند حرفه حسابرسی، شخصیت پویا می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت شغلی حسابرسان ایفا کند. حسابرسان دارای این ویژگی، به‌طور فعالانه به دنبال شناسایی ریسک‌ها هستند، قبل از وقوع مشکلات اقدامات پیشگیرانه انجام می‌دهند و در مواجهه با موانع، راه‌حل‌های نوآورانه ارائه می‌کنند. با این حال، علیرغم اهمیت این ویژگی، پژوهش‌های محدودی به بررسی شخصیت پویا در میان حسابرسان پرداخته‌اند. به عنوان مثال، یک بررسی جامع از پایگاه داده‌های علمی نشان می‌دهد که تنها تعداد انگشت‌شماری از مقالات به‌طور خاص به بررسی شخصیت پویا در حرفه حسابرسی پرداخته‌اند. به عنوان مثال، جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی «اسکوپوس» و «وب‌آوساینس» با کلیدواژه‌های «شخصیت پویا» و «حسابرسی» نشان می‌دهد که مطالعات در این زمینه بسیار محدود هستند. این در حالی است که ماهیت منحصر به فرد حرفه حسابرسی - شامل نیاز به انعطاف‌پذیری، یادگیری مستمر و تطابق با تغییرات سریع - ایجاب می‌کند که نقش ویژگی‌های شخصیتی پایدار مانند شخصیت پویا به‌طور خاص مورد توجه قرار گیرد.

در مطالعات قبلی متغیرهای همچون سبک تفکر (یو و همکاران^۵، ۲۰۲۳)، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان رنجوری (ساماگایو و فلیسیو^۶، ۲۰۲۲)، هوش هیجانی (یانگ و همکاران^۷، ۲۰۱۸)، ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی (نولدر و کادوس^۸، ۲۰۱۸)، خودباوری (اگروال و همکاران^۹، ۲۰۱۷)، استقلال، بی‌طرفی، مهارت و تجربه (آندریاس و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶)، سوگیری، اخلاق، بودجه زمانی (اسدی و همکاران، ۱۴۰۳)، ویژگی ماکیاولیسم (صمیمی، ۱۴۰۲)، ویژگی‌های شخصیتی همچون وجدان، توافق‌پذیری، احساسات، تفکر، ریسک‌پذیری و خودکارآمدی (نظامی و همکاران، ۱۳۹۹)، ویژگی‌های فردی و روانشناختی محیط کاری و نظارتی (سپاسی و دیناربر، ۱۳۹۴)، در میان حسابرسان مورد مطالعه قرار گرفته است. بنابراین با توجه به مسیر تحقیقات

1. Bateman & Crant

2. Parker & Collins

3. Len et al

4. Crant

5. Uy et al

6. Samagaio & Felicio

7. Yang et al

8. Nolder & Kadous

9. Agarwalla et al

10. Andreas et al

تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و ...

انجام شده، ویژگی‌های مختلفی همچون ویژگی‌های رفتاری، فردی، اجتماعی و فرهنگی عاملی برای افزایش سطح کیفی خدمات حسابرسی به شمار می‌روند. نتایج مطالعات قبلی حاکی از آن است که شناخت عوامل مؤثر بر قضاوت و تردید حرفه‌ای حسابرسان، عاملی اثرگذار در فرایند حسابرسی چه در ارتباط با ذینفعان و چه در ارتباط با صاحبکاران قلمداد می‌شوند. بنابراین در ادامه مطالعات قبلی و به منظور توسعه مبانی نظری، پژوهش حاضر برای اولین بار مفهوم شخصیت پویا در میان حسابرسان را مورد بررسی قرار داده است. بر خلاف مطالعات قبلی، این پژوهش به طور خاص شخصیت پویا را به عنوان یک ویژگی ذاتی و نسبتاً ثابت مورد بررسی قرار می‌دهد. این تمایز از آن جهت حائز اهمیت است که ویژگی‌های شخصیتی پایدار (برخلاف رفتارهای موقعیتی) تأثیر بلندمدت‌تر و عمیق‌تری بر عملکرد حرفه‌ای افراد دارند.

حرفه حسابرسی در بخش خصوصی با چالش‌های بی‌سابقه‌ای روبه‌روست؛ از تغییرات پیچیده استانداردها و فناوری‌های نوین گرفته تا فشارهای رقابتی فزاینده و انتظارات روزافزون ذی‌نفعان. در این شرایط سخت، تمرکز صرف بر مهارت‌های فنی کافی نیست و شناخت ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل شده است. این پژوهش با بررسی نقش شخصیت پویا به دنبال پر کردن شکاف مهمی در ادبیات حسابرسی است. در حالی که بیشتر مطالعات پیشین به عوامل محیطی و فنی پرداخته‌اند، این تحقیق بر ویژگی‌های روان‌شناختی پایدار حسابرسان تمرکز دارد که می‌تواند تأثیری ماندگارتر بر کیفیت کارشان بگذارد. علاوه بر این، پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین شخصیت پویا و دو متغیر مهم دیگر، یعنی خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی می‌پردازد. انتظار می‌رود که شخصیت پویا با افزایش خودکارآمدی شغلی پویا، به حسابرسان کمک کند تا با اطمینان بیشتری به انجام وظایف خود بپردازند و در مواجهه با چالش‌ها، احساس شایستگی بیشتری داشته باشند. همچنین، پیش‌بینی می‌شود که شخصیت پویا با ایجاد حس معناداری و رضایت در محیط کار، به افزایش رضایت شغلی حسابرسان منجر شود. به این ترتیب، حسابرسانی که از سطح بالاتری از شخصیت پویا برخوردارند، احتمالاً خود را در شغلشان موفق‌تر و راضی‌تر ارزیابی می‌کنند. یافته‌های این مطالعه نه تنها به توسعه نظریه‌های رفتاری در حسابرسی کمک می‌کند، بلکه راهکارهای عملی ارزشمندی در اختیار مؤسسه‌های حسابرسی قرار می‌دهد. اهمیت این تحقیق زمانی آشکارتر می‌شود که به چالش‌های خاص بخش خصوصی توجه شود. حسابرسان در این محیط پرتنش نیازمند ویژگی‌هایی هستند که به آنها کمک کند با تغییرات سریع سازگار شوند، در مواجهه با فشارهای کاری مقاومت کنند و به‌طور مستمر کیفیت کار خود را ارتقا دهند. شواهد اولیه نشان می‌دهد شخصیت پویا می‌تواند پاسخگوی این نیازها باشد و این پژوهش با ارائه داده‌های مستند، تصمیم‌گیری مدیران مؤسسه‌های حسابرسی و سایر ارکان ناظر بر عملکرد حرفه حسابرسی را بر پایه‌ای علمی استوار می‌سازد.

در نهایت، این مطالعه افق‌های جدیدی را در حوزه حسابداری رفتاری می‌گشاید و زمینه را برای تحقیقات آینده درباره تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان فراهم می‌کند. نتایج این پژوهش می‌تواند هم به رشد تئوری‌های روان‌شناختی در حسابرسی کمک کند و هم راهنمای عملی برای بهبود عملکرد مؤسسه‌های حسابرسی باشد. در راستای تبیین دقیق‌تر مفاهیم پیش‌گفته، هدف اصلی این پژوهش آن است تا به بررسی این پرسش کلیدی بپردازد که آیا شخصیت پویا از طریق تقویت خودکارآمدی شغلی پویا می‌تواند به افزایش رضایت شغلی حسابرسان در بخش خصوصی منجر شود؟ برای پاسخ به این پرسش، نقش مستقیم شخصیت پویا بر رضایت شغلی و خودکارآمدی، تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی و در نهایت، نقش میانجی خودکارآمدی شغلی پویا در رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی مورد تحلیل و آزمون قرار خواهد گرفت.

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

شخصیت پویا

مفهوم شخصیت پویا توسط باتمن و کرانت (۱۹۹۳) ارائه گردید. این مفهوم به عنوان یک سازه روانشناختی در حوزه‌های مختلفی مانند روان‌شناسی سازمانی، رهبری و توسعه شغلی کاربرد دارد. باتمن و کرانت (۱۹۹۳) معتقدند افراد دارای شخصیت پویا، به طور فعالانه به دنبال شناسایی فرصت‌ها هستند و بر خلاف افراد غیرمنفعل در موقعیت‌های مشابه عملکرد بهتری دارند. این افراد، مشکلات را پیش‌بینی می‌کنند و قبل از وقوع آن‌ها، اقدامات پیشگیرانه انجام می‌دهند. همچنین در مواجهه با موانع و مشکلات پیش آمده، تلاش و پشتکار مضاعفی از خود نشان می‌دهند و راه‌حل‌های جدید و نوآورانه برای حل مسائل ارائه

می‌دهند. بر اساس مبانی نظری موجود و مطالعات انجام شده می‌توان ادعا کرد که شخصیت پویا می‌تواند اثر مثبتی بر قضاوت و تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد.

لی و همکاران^۱ (۲۰۲۴) و ژائو و همکاران^۲ (۲۰۲۲) استدلال می‌کنند که افراد دارای شخصیت پویا، از طریق به‌کارگیری مؤثر نقاط قوت خود، از سطح بالاتری از انطباق‌پذیری و سازگاری شغلی برخوردار می‌گردند. در حوزه حسابرسی، این ویژگی مثبت شخصیتی، توانایی حسابرسان را برای انطباق با الزامات پیچیده قضاوتی و اخلاقی افزایش می‌دهد. ماهیت ذاتی حرفه حسابرسی، که با ابهام، فشار زمانی و نیاز مبرم به قضاوت‌های دقیق همراه است، ایجاب می‌کند که حسابرسان از توانایی تطبیق‌پذیری بالایی برخوردار باشند. در این شرایط، یک حسابرس با شخصیت پویا بهتر می‌تواند با چالش‌های پیش‌رو سازگار شود. به طور خاص، هرچه سطح تطبیق‌پذیری حسابرسان بیشتر باشد، در مواجهه با موقعیت‌های مبهم یا پرریسک، تردید حرفه‌ای مؤثرتری اعمال می‌کنند؛ چرا که آنان به جای رویکردهای انفعالی مانند اجتناب یا تبعیت صرف، با تکیه بر توانمندسازی شخصی، تصمیم‌های بهینه و کارآمدتری اتخاذ می‌نمایند. پارکر و کولینز (۲۰۱۰) معتقدند شخصیت پویا می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در مدیریت ریسک و تصمیم‌گیری باشد. در حوزه حسابرسی، این ویژگی می‌تواند به حسابرسان کمک کند تا ریسک‌ها را بهتر شناسایی کنند، اقدامات پیشگیرانه انجام دهند و تغییرات مثبتی در فرآیندهای حسابرسی ایجاد کنند. همچنین، سبیرت و همکاران^۳ (۲۰۰۱) معتقدند افراد دارای شخصیت پویا تمایل بیشتری به ارائه ایده‌های جدید و خلاقانه دارند. در حسابرسی، این ویژگی می‌تواند به حسابرسان کمک کند تا با ارزیابی نقادانه مستندات حسابرسی، روش‌های جدیدی برای جمع‌آوری شواهد، تحلیل داده‌ها و گزارش‌دهی ارائه دهند. رجب‌دري (۱۳۹۸) بیان می‌دارد حسابرسان با ویژگی شخصیت پویا تمایل بیشتری به گزارش تقلب‌های مالی دارند. بنابراین، چنانچه حسابرسان با موقعیت‌های مواجه شوند که در آن ریسک تقلب وجود داشته باشد، با دید شک‌گرایانه شواهد حسابرسی و گزارشگری متقبلانه را بررسی می‌نمایند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که شخصیت پویا اثر مثبتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد.

رضایت شغلی

رضایت شغلی بازتابی از دیدگاه‌ها و احساسات مثبت کارکنان نسبت به شغلشان است که بهبود کارایی، تعهد سازمانی و حرفه‌ای، و تسلط سریع بر توانمندی‌های جدید را در پی دارد (مشعشی و همکاران، ۱۴۰۰). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که بر اساس آن، موضوعاتی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند. محققان حوزه روانشناسی شغلی معتقدند رضایت شغلی باعث می‌شود تلاش افراد برای یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و تمایل به کسب آموزش‌های جدید افزایش یابد (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۴). از این‌رو، می‌توان پیش‌بینی کرد که رضایت شغلی می‌تواند در بهبود ویژگی‌های حسابرسان مانند ویژگی‌های همچون قضاوت و تردید حرفه‌ای اثر مثبتی داشته باشد. شواهد تجربی نشان می‌دهد، رضایت شغلی به عنوان متغیری محوری، نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد حسابرسان ایفا می‌کند. تمرکز بر ارتقای رضایت شغلی از طریق توجه به عوامل روانشناختی، راهبردی کلیدی برای بهبود عملکرد حسابرسان محسوب می‌شود (حکمی^۴، ۲۰۲۴؛ سات و همکاران^۵، ۲۰۲۱). غلامی (۱۳۹۹) معتقد است، کارکنانی که از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند، گرایش بیشتری برای مواجهه با موضوعات چالش برانگیز دارند و برای غلبه بر موضوعات پیش‌آمده به نحو بهتری از دانش و استعدادهای خود استفاده می‌کنند. در همین ارتباط، آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷) بیان می‌دارند رضایت شغلی کارایی و خلاقیت فرد را افزایش می‌دهد. یکی دیگر از مواردی که به صورت مستقیم قضاوت و تردید حرفه‌ای حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، موضوع استقلال حسابرس است. اسدی و همکاران (۱۴۰۲) عنوان می‌دارند، هرگونه سوگیری در بررسی ادعاهای مدیریت اثر منفی بر تردید حرفه‌ای و قضاوت حسابرس دارد. غلامی (۱۳۹۹) معتقد است رضایت شغلی امکان برخورداری از استقلال را برای کارکنان فراهم می‌آورد. در چنین شرایطی با توجه به جنبه‌های رفتاری رضایت شغلی، رفتار کارکنان به گونه‌ای هدایت می‌شود که اثر مثبتی بر کارکرد و وظایف سازمانی

¹. Li et al

². Zhao et al

³. Seibert et al

⁴. Hakami

⁵. Saat et al

تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و ... داشته باشد. همچنین با توجه به نقش حسابرسان در کشف و گزارش تحریف‌های بااهمیت، واراسته و همکاران (۱۴۰۱) معتقدند رضایت شغلی به عنوان یکی از مهمترین موضوعات در مؤسسه‌های حسابرسی به شمار می‌رود، چرا که با وجود رضایت شغلی برای حسابرسان می‌توان زمینه ایجاد انگیزه در جهت افشاکری اقدامات خطاکارانه را هموار کرد.

خودکارآمدی شغلی

مفهوم خودکارآمدی شغلی برای اولین بار توسط بندورا^۱ (۱۹۸۶) ارائه شده است. خودکارآمدی، سازه‌ای روان‌شناختی است که نشان‌دهنده اطمینان فرد به توانایی خود در تسلط بر اقدامات و شرایط تأثیرگذار بر زندگی می‌باشد. خودکارآمدی، نیروی محرکه انگیزه، کلید رسیدن به رضایت از زندگی و عامل تعیین‌کننده موفقیت است. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی، خودکارآمدی باور فرد در مورد توانایی‌ها و پتانسیل خود برای انجام یک کار خاص و تقابل با چالش‌های محیطی است. در چارچوب نظریه شناختی اجتماعی، باورهای خودکارآمدی دو نقش کلیدی ایفا می‌کنند؛ از سویی مبنای ارزیابی افراد از توانمندی‌هایشان بوده و از سوی دیگر راهبردهای فعالیت و الگوهای عملکردی آنان را سامان می‌بخشد. خودکارآمدی باور افراد درباره توانایی انتخاب و پایبندی به فعالیت‌ها را شکل می‌دهد. این مفهوم بیانگر ارزیابی فرد از قابلیت‌هایش برای سازماندهی و انجام اقدامات ضروری جهت نیل به عملکردها و اهداف تعیین شده است (نایدو و گوندر^۲، ۲۰۲۱).

مفهوم خودکارآمدی شغلی پویا در حرفه حسابرسی که نیازمند انعطاف‌پذیری، یادگیری مداوم و تطبیق با تغییرات محیطی هستند، اهمیت زیادی پیدا می‌کند. خودکارآمدی شغلی پویا به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت شغلی حسابرسان عمل می‌کند. این مفهوم به حسابرسان کمک می‌کند تا با چالش‌های حرفه‌ای مقابله کنند، مهارت‌های خود را توسعه دهند و در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند. با این استدلال، حرفه حسابرسی می‌تواند از منظر نظریه‌های رفتاری به ویژه نظریه شناختی اجتماعی مورد تحلیل قرار گیرد، چرا که ارتباط معناداری بین اصول این نظریه و ماهیت حرفه حسابرسی وجود دارد (واراسته و همکاران، ۱۴۰۱). سلیمی و همکاران (۱۳۹۹) معتقدند خودکارآمدی شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل تعیین‌کننده و کلیدی در فرآیند توسعه حرفه‌ای حسابرسان عمل نماید. خودکارآمدی نوعی توانمندی در زمینه عملکرد فرد است که یک حسابدار دائماً عملکرد شغلی خود را مورد تحلیل قرار می‌دهد و این قضاوت باعث بهبود عملکرد وی در مقابل سایر حسابداران خواهد شد.

خودکارآمدی به عنوان عامل محوری در توسعه حرفه‌ای حسابرسان عمل می‌نماید. این سازه که هسته مرکزی نظریه شناختی اجتماعی محسوب می‌شود، هم بر عملکرد حرفه‌ای مؤثر است و هم موجب ارتقای سطح شناخت و درک حسابرسان نسبت به الزامات تخصصی و اخلاقی این حرفه می‌گردد (عقیقه و همکاران^۳، ۲۰۱۵). شواهد تجربی در این خصوص نشان می‌دهد که سطوح بالای خودکارآمدی در افراد دارای شخصیت پویا، زمینه‌ساز پذیرش و به‌کارگیری مؤثر فناوری‌های نوظهور از جمله هوش مصنوعی در محیط‌های پویای حرفه‌ای می‌شود (لی و همکاران^۴، ۲۰۲۵). این ویژگی در حرفه حسابرسی که با تحولات سریع فناوری و پیچیدگی روزافزون روش‌های تحریف و تقلب روبه‌روست، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. حسابرسان دارای شخصیت پویا، با بهره‌گیری به موقع از ابزارهای پیشرفته مبتنی بر هوش مصنوعی برای تحلیل داده‌ها و کشف تحریف‌ها، می‌توانند اثربخشی و کیفیت حسابرسی را به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای افزایش دهند.

به صورت کلی می‌توان استدلال کرد که خودکارآمدی در حسابرسی به عنوان ارزیابی مستمر حسابرس از کیفیت عملکرد خود تعریف می‌شود که منجر به برتری عملکردی نسبت به هم‌تایان می‌گردد. این سازه روان‌شناختی، درک عمیقی از قابلیت‌های فردی ایجاد می‌کند که هم کیفیت خدمات مشاوره‌ای و اظهارنظرهای تخصصی را ارتقا می‌دهد و هم رضایت شغلی را افزایش می‌دهد (پاجارس و اردان^۵، ۲۰۰۶؛ جی و همکاران^۶، ۲۰۱۷). بنابراین، خودکارآمدی شغلی پویا ویژگی‌هایی همچون تطبیق با تغییرات استانداردها و قوانین، یادگیری مداوم و توسعه مهارت‌ها، مدیریت چالش‌های شغلی، پیشرفت شغلی، خلاقیت و نوآوری و ... در میان حسابرسان را بهبود بخشد.

¹. Bandura

². Naidoo & Govender

³. Afifah et al

⁴. Li et al

⁵. Pajares & Urdan

⁶. Ji et al

بررسی رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی

در رابطه با ارتباط بین شخصیت پویا و رضایت شغلی، تحقیقات نشان داده‌اند که شخصیت پویا می‌تواند پیش‌بینی‌کننده مهمی برای رضایت شغلی باشد، چرا که افراد دارای این ویژگی شخصیتی، بهتر می‌توانند با چالش‌های شغلی کنار بیایند و محیط کار خود را به گونه‌ای شکل دهند که برایشان معنادار و رضایت‌بخش باشد (حکیمی، ۱۳۹۹). افراد با شخصیت پویا، در مقایسه با افراد منفعل، رضایت شغلی بالاتر و عملکرد بهتری دارند. این افراد با جلب حمایت مدیران، پذیرش مسئولیت‌های بیشتر و رفتارهای فعالانه (مانند ارائه ایده‌ها)، هم در سازمان پیشرفت می‌کنند و هم موفقیت‌های شغلی را تجربه می‌نمایند (فولر و همکاران^۱، ۲۰۰۶). این افراد به‌صورت فعالانه به جست‌وجوی فرصت‌های شغلی می‌پردازند، مسئولیت پیشرفت شغلی خود را بر عهده می‌گیرند و با برداشتن گام‌های مؤثر، بیشتر بر مدیریت مسیر شغلی و تلاش‌های خودشکوفایی در محیط کار متمرکز هستند (ورموتن و همکاران^۲، ۲۰۱۹؛ وو و آلن^۳، ۲۰۱۴). افراد دارای شخصیت پویا با تمایل به ایجاد تغییرات فعالانه و پیش‌دستی در حل مسائل، تمایل بیشتری به ارائه ایده‌های نو و اتخاذ رویکردهای خلاقانه در محیط کار دارند. این ویژگی‌ها از طریق تقویت نوآوری و ابتکار حرفه‌ای، همزمان به پیشرفت شغلی و افزایش رضایت شغلی منجر می‌شوند. چنین افرادی با خلق ارزش از طریق خلاقیت، نه تنها فرصت‌های بیشتری برای ارتقای موقعیت شغلی، گسترش مسئولیت‌ها و توسعه مهارت‌ها کسب می‌کنند، بلکه با تقویت احساس کنترل بر محیط کار، معناداری شغلی و سازگاری با چالش‌های سازمانی، به سطح بالاتری از رضایت شغلی نیز دست می‌یابند (سیبرت و همکاران، ۲۰۰۱).

ارتباط بین شخصیت پویا و رضایت شغلی بر اساس برخی از نظریه‌ها مانند نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶)، نظریه تناسب شخص-شغل (هالند^۴، ۱۹۸۵) و نظریه حفاظت از منابع (هابفول^۵، ۱۹۸۹) قابل تبیین بوده و چارچوب‌های مناسبی برای درک این رابطه ارائه می‌دهد. طبق نظریه شناختی اجتماعی، افراد دارای شخصیت پویا به دلیل باورهای قوی‌تر به خودکارآمدی، بهتر می‌توانند با چالش‌های شغلی مواجه شوند و محیط کار خود را به گونه‌ای شکل دهند که برایشان رضایت‌بخش باشد (ما و همکاران^۶، ۲۰۲۴). این افراد تمایل بیشتری به یادگیری مهارت‌های جدید دارند و بهتر می‌توانند از منابع موجود در محیط کار استفاده کنند که همه این عوامل به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود. بر اساس نظریه تناسب شخص-شغل، هرچه سازگاری و تناسب بین شخصیت فرد و شغل وی بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری تجربه خواهد کرد (هالند، ۱۹۸۵). افراد دارای شخصیت پویا به دلیل ویژگی‌های منحصر به فرد خود مانند ابتکار عمل، پشتکار و تمایل به ایجاد تغییر، معمولاً بهتر می‌توانند با مشاغل چالش‌برانگیز و پویا سازگار شوند که این امر منجر به رضایت شغلی بالاتر می‌شود. همچنین بر اساس نظریه حفاظت از منابع (هابفول، ۱۹۸۹)، افراد به دنبال کسب، حفظ و محافظت از منابع ارزشمند خود هستند. افراد دارای شخصیت پویا به دلیل تمایل به ایجاد تغییر و جست‌جوی فعالانه فرصت‌ها، بهتر می‌توانند منابع جدیدی را در محیط کار کسب و حفظ نمایند. این منابع اضافی مانند مهارت‌ها، روابط حمایتی و فرصت‌های رشد به نوبه خود باعث افزایش رضایت شغلی می‌شوند. افراد دارای شخصیت پویا عمدتاً تمایل به خلق فرصت‌هایی دارند که امکان مدیریت کارآمد شغل و منابع شخصی را برای آنها فراهم می‌کند. این افراد محیط مطلوبی در حرفه خود ایجاد می‌کنند و قادرند به‌شکلی فعال‌تر خواسته‌ها و منابع شغلی خود را ساماندهی کنند، همچنین در تحقق اهداف حرفه‌ای و فردی خود موفق‌تر عمل می‌نمایند (کانیلز و همکاران^۷، ۲۰۱۸). شماری از مطالعات قبلی نیز رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی رو بررسی کرده‌اند. مطالعه لی و همکاران^۸ (۲۰۱۷) حاکی از آن است بین شخصیت پویا و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این ارتباط از دو مسیر متفاوت قابل تبیین می‌باشد: نخست از طریق تأثیر مستقیم خودکارآمدی و درگیری شغلی به عنوان متغیرهای میانجی، و دوم از طریق تأثیر ترتیبی این متغیرها به صورت زنجیره خودکارآمدی و درگیری شغلی. این نتایج بیانگر آن است که رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی از پیچیدگی خاصی

¹. Fuller et al

². Vermooten et al

³. Woo & Allen

⁴. Holland

⁵. Hobfoll

⁶. Ma et al

⁷. Caniels et al

⁸. Li et al

تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و ...

برخوردار بوده و بهبود رضایت شغلی مستلزم توجه توأمان به ویژگی‌های شخصیتی و عوامل روان‌شناختی - شغلی است. نتایج پژوهش وانگ و لی^۱ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که ویژگی شخصیت پویا نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش رضایت شغلی دارد. این ارتباط هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق مکانیسم‌های میانجی‌گرانه مانند حمایت اجتماعی و امید قابل تبیین است. یافته‌ها حاکی از آن است که توجه همزمان به عوامل فردی (مانند شخصیت پویا) و عوامل محیطی (مانند حمایت اجتماعی) می‌تواند به‌طور معناداری به ارتقای رضایت شغلی منجر شود. بنابراین، با توجه به مفاهیم پیش گفته فرضیه اول پژوهش به صورت ذیل بیان می‌گردد:

فرضیه اول: شخصیت پویا به طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.

بررسی رابطه بین شخصیت پویا و خودکارآمدی شغلی پویا

در نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، شخصیت پویا (به عنوان یک ویژگی فردی) با خودکارآمدی مرتبط است. طبق این نظریه، افراد با شخصیت پویا با استفاده از شناخت و رفتار خود، شرایطی محیطی را به نفع خود تغییر می‌دهند و به دنبال فرصت‌های جدید هستند. این ویژگی باعث می‌شود آنها در موقعیت‌های مختلف موفق‌تر عمل کنند و تأثیر مثبتی بر محیط اطراف خود بگذارند. افراد دارای ویژگی شخصیت پویا بیشتر در کسب و مبادله اطلاعات درگیر می‌شوند و از طریق ابتکار و نوآوری در اجرای کارها، به نتایج مثبت‌تری نسبت به افراد منفعل دست می‌یابند و اظهارنظرهای مؤثرتری ارائه می‌دهند. مجموع این عوامل باعث می‌شود خودکارآمدی شغلی بهبود یابد (حبیب‌زاده شیرازی و امیدوار، ۱۳۹۹). افراد دارای شخصیت پویا تمایل دارند به‌طور فعالانه به دنبال فرصت‌ها باشند و چالش‌ها را بپذیرند. این افراد تمایل بیشتری به یادگیری مهارت‌های جدید و پیشرفت شغلی دارند. چنین رفتارهایی منجر به تجربیات موفقیت‌آمیز می‌شود، که به نوبه خود خودکارآمدی شغلی را افزایش می‌دهد. این رابطه با حمایت نظریه حفاظت از منابع (هابفول، ۱۹۸۹) تقویت می‌شود؛ چرا که افراد پویا با کسب منابعی مانند مهارت‌ها و روابط حمایتی، خودکارآمدی خود را ارتقا می‌دهند. رابطه بین شخصیت پویا و خودکارآمدی شغلی به صورت تجربی توسط برخی از پژوهشگران نشان داده شده است. سیرت و همکاران^۲ (۱۹۹۹) رابطه بین شخصیت پویا و خودکارآمدی شغلی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که افراد دارای شخصیت پویا، به دلیل تمایل ذاتی به پیش‌دستی در اقدامات، پشتکار در مواجهه با موانع و جستجوی فعالانه بازخورد، باورهای قوی‌تری نسبت به توانایی‌های شغلی خود کسب می‌کنند. محققان دریافتند این ویژگی‌های شخصیتی باعث می‌شود افراد در محیط کار مسئولیت‌پذیری بیشتری نشان دهند، اهداف چالش‌برانگیزتری برای خود تعیین کنند و در نتیجه تجربیات موفقیت‌آمیز بیشتری کسب نمایند. این تجربیات مثبت به نوبه خود، چرخه‌ای تقویت‌کننده از خودکارآمدی شغلی را ایجاد می‌کند. پارکر و همکاران^۳ (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان دادند که شخصیت پویا از طریق تقویت خودتنظیمی و انعطاف‌پذیری شناختی، به افزایش خودکارآمدی شغلی منجر می‌شود. این مطالعه تأکید می‌کند که افراد با شخصیت پویا، به دلیل تمایل به جستجوی فعالانه فرصت‌ها و سازگاری با تغییرات، بهتر می‌توانند اهداف شغلی خود را برنامه‌ریزی و نظارت کنند (خودتنظیمی). همچنین، این افراد در مواجهه با چالش‌های غیرمنتظره، انعطاف‌پذیری بیشتری در تفکر و رفتار از خود نشان می‌دهند (انعطاف‌پذیری شناختی)، که این ویژگی‌ها به‌طور غیرمستقیم باورهای خودکارآمدی آنها را تقویت می‌نماید. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که مکانیسم‌های روان‌شناختی مذکور، نقش کلیدی در تبدیل ویژگی‌های شخصیتی پویا به عملکرد و رضایت شغلی ایفا می‌کنند. بنابراین، با توجه به مفاهیم پیش گفته فرضیه دوم پژوهش به صورت ذیل بیان می‌گردد:

فرضیه دوم: شخصیت پویا به طور مثبت و معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا تأثیر می‌گذارد.

¹. Wang & Lei

². Seibert et al

³. Parker et al

بررسی رابطه بین خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی

خودکارآمدی در نظریه شناختی اجتماعی، به باور افراد نسبت به توانایی‌شان در مدیریت و انجام اقدامات لازم برای رسیدن به اهداف تعریف شده اشاره دارد (بندورا، ۱۹۹۷). خودکارآمدی به افراد این اطمینان را می‌دهد که توانایی کنترل جنبه‌های مختلف زندگی خود را دارند. به این ترتیب، خودکارآمدی به عنوان یک شایستگی شخصی عمل می‌کند. در واقع، افراد با خودکارآمدی بالا نسبت به توانایی خود در پاسخ به محرک‌های خارجی نیز اطمینان دارند و این امر بر نحوه درک و پردازش خواسته‌ها یا تهدیدهای محیطی آنها تأثیر می‌گذارد (سالانوا و همکاران^۱، ۲۰۰۵). خودکارآمدی شغلی به معنی کنترل ادراک شده بیشتر فرد بر فعالیت‌های شغلی خود می‌باشد. در خصوص رابطه بین خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی مبانی نظری و شواهد علمی نشان می‌دهند که رابطه مثبتی بین خودکارآمدی و رضایت شغلی وجود دارد. خودکارآمدی شغلی با تقویت اعتمادبه‌نفس فرد در انجام وظایف، احساس کنترل بر کار و توانایی مواجهه با چالش‌ها را افزایش می‌دهد. این باور مثبت باعث می‌شود فرد فشارهای کاری را بهتر مدیریت کند، از شغلش لذت ببرد و احساس موفقیت بیشتری داشته باشد. در نتیجه، این عوامل در کنار هم به طور طبیعی رضایت شغلی را بالا می‌برند. هرچه فرد خود را در شغلش توانمندتر ببیند، احساس رضایت و تعلق شغلی بیشتری خواهد داشت. جاج و همکاران^۲ (۲۰۰۰) در مطالعه خود نشان دادند، خودکارآمدی از طریق ارتباط با موفقیت شغلی، بر فعالیت‌های کاری تأثیر می‌گذارد؛ زیرا افراد با باورهای خودکارآمدی بالا به‌طور مؤثرتری با چالش‌ها روبرو می‌شوند و تلاش خود را ادامه می‌دهند، که این امر رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد. متآنالیز جاج و بونو^۳ (۲۰۰۱) نیز نشان داد که خودکارآمدی با ضریب همبستگی بالا با رضایت شغلی مرتبط است. مطالعه سالانوا و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد که کارکنان با سطوح بالاتر خودکارآمدی، رضایت شغلی بیشتری گزارش می‌کنند. یافته‌های این پژوهش تأیید کرد که خودکارآمدی حرفه‌ای به‌طور معناداری توانایی پیش‌بینی رضایت شغلی را دارد. به‌ویژه مشخص شد این رابطه در محیط‌های کاری چالش‌برانگیز قوی‌تر است، چرا که خودکارآمدی بالا به افراد کمک می‌کند استرس شغلی را بهتر مدیریت کنند. این مطالعه همچنین نشان داد که اثر خودکارآمدی بر رضایت شغلی از طریق افزایش احساس کنترل بر وظایف شغلی واسطه‌گری می‌شود. بارگستد و همکاران^۴ (۲۰۱۹) نیز نشان دادند خودکارآمدی به‌طور معناداری با رضایت شغلی مرتبط است اما هنگامی که ویژگی‌های طراحی کار کنترل می‌شوند، این رابطه مستقیم کاهش می‌یابد. این موضوع نشان می‌دهد که تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی تا حدی از طریق ادراک مثبت از ویژگی‌های کاری (مانند استقلال و حمایت اجتماعی) واسطه‌گری می‌شود. با این حال، یافته‌ها به‌وضوح تأثیر مثبت و مستقیم خودکارآمدی بر رضایت شغلی را در مرحله اولیه تحلیل تأیید می‌کنند. بنابراین، با توجه به مفاهیم پیش گفته فرضیه سوم پژوهش به صورت ذیل بیان می‌گردد:

فرضیه سوم: خودکارآمدی شغلی پویا به طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.

نقش میانجی خودکارآمدی شغلی پویا بر رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی

نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶) به عنوان پایه اصلی این رابطه عمل می‌کند. بر اساس این نظریه، شخصیت پویا به عنوان یک ویژگی فردی، از طریق مکانیسم‌های شناختی رفتاری بر خودکارآمدی شغلی تأثیر می‌گذارد. همان‌گونه که در مطالب پیش‌گفته اشاره شد، افراد دارای شخصیت پویا باورهای قوی‌تری نسبت به توانایی‌های خود دارند، به طور فعالانه به جستجوی فرصت‌های یادگیری می‌پردازند و در مواجهه با چالش‌ها، پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند. این ویژگی‌ها منجر به تجربیات موفقیت‌آمیز بیشتری شده که به نوبه خود، خودکارآمدی شغلی را تقویت می‌کند. به طور کلی، خودکارآمدی شغلی پویا به واسطه افزایش احساس کنترل بر محیط کار (مدیریت وظایف و چالش‌های شغلی)، تقویت انعطاف‌پذیری شناختی (ارائه راه‌حل‌های خلاقانه‌تر در مواجهه به مشکلات و چالش‌ها) و ارتقای کیفیت تعاملات شغلی (کیفیت ارتباط با همکاران) می‌تواند نقش میانجی بر رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی داشته باشد. نتایج تحقیقات لی و همکاران (۲۰۱۷)، پارکر و همکاران (۲۰۰۶) و سیرت

¹. Salanova et al

². Judge et al

³. Judge & Bono

⁴. Bargsted et al

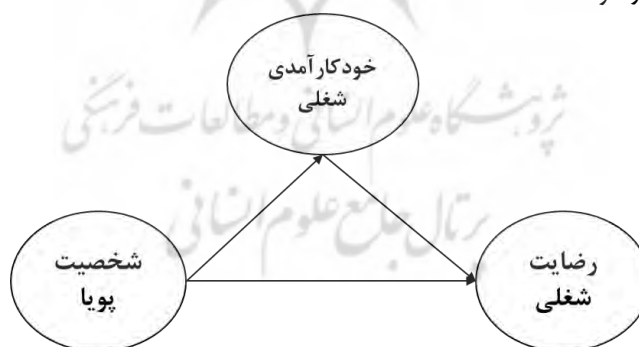
تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و ...

و همکاران (۱۹۹۹) نیز این رابطه را پشتیبانی می‌کند. بنابراین می‌توان استدلال کرد که افراد با شخصیت پویا، از طریق توسعه باورهای خودکارآمدی و کسب مهارت‌های مقابله‌ای مؤثر، بهتر می‌توانند با چالش‌های شغلی کنار آمده و محیط کار خود را به گونه‌ای شکل دهند که برایشان رضایت‌بخش باشد. بنابراین، با توجه به مفاهیم پیش گفته فرضیه چهارم پژوهش به صورت ذیل بیان می‌گردد:

فرضیه چهارم: شخصیت پویا با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری بر رضایت شغلی دارد.

الگوی پژوهش

در رابطه با مفهوم شخصیت پویا دو مسیر تحقیقاتی موازی توسط پژوهشگران صورت گرفته است. یک گروه از پژوهش‌ها، این مفهوم را در حوزه روانشناسی سازمانی و مدیریت بررسی نموده‌اند و گروه دیگر از پژوهشگران، موضوع را از دیدگاه روانشناسی شغلی مورد مطالعه قرار داده‌اند (لنت و همکاران، ۲۰۲۲؛ لنت و براون^۱، ۲۰۱۳؛ ساویکاس^۲، ۲۰۰۱). بنابراین، در مقاله حاضر به دو صورت بین ادبیات حوزه روانشناسی سازمانی و مدیریت و ادبیات حوزه روانشناسی شغلی همگرایی ایجاد شده است. در قدم اول، شخصیت پویا در چارچوب مدل خودمدیریتی شغلی بررسی گردیده و در قدم دوم، خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی به عنوان جنبه‌های مکمل خودمدیریتی شغلی بر اساس مدل شناختی اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. از این‌رو، الگوی پژوهش بر اساس مدل خودمدیریتی مسیر شغلی (لنت و همکاران، ۲۰۲۲) و نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶) مطابق با نمودار (۱) ارائه شده است. مدل خودمدیریتی مسیر شغلی تا حد زیادی تحت تأثیر نظریه شناختی اجتماعی بندورا شکل گرفته است. هر دو مدل بر نقش عوامل شناختی، رفتاری و محیطی در شکل‌گیری و مدیریت رفتارها تأکید می‌کنند. مدل خودمدیریتی مسیر شغلی لنت و همکاران (۲۰۲۲) را می‌توان به عنوان کاربرد خاصی از مدل شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) در حوزه مسیر شغلی در نظر گرفت. تفاوت اصلی این دو مدل در آن است که مدل لنت و همکاران (۲۰۲۲) به طور ویژه بر مدیریت مسیر شغلی تمرکز دارد، در حالی که مدل بندورا (۱۹۸۶) چارچوبی کلی‌تر برای درک رفتارهای انسانی ارائه می‌دهد. به عبارت دیگر، مدل خودمدیریتی مسیر شغلی، مفاهیم مدل شناختی اجتماعی بندورا را در حوزه‌ای خاص (یعنی توسعه و مدیریت شغلی) به کار می‌گیرد و آن‌ها را با نیازهای این حوزه تطبیق می‌دهد. از این‌رو، در پژوهش حاضر، نقش عوامل شناختی (خودکارآمدی و رضایت شغلی) و رفتاری (شخصیت پویا) مورد مطالعه قرار گرفته است.



نمودار ۱. الگوی پژوهش

روش پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش بر اساس رویکرد قیاسی و از طریق بررسی نظام‌مند ادبیات نظری و پیشینه پژوهش تدوین شده‌اند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردیده و از این حیث، پژوهش حاضر پیمایشی محسوب می‌شود. همچنین، با توجه به اینکه جمع‌آوری داده‌ها در محیط طبیعی و واقعی مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران انجام شده است، این مطالعه در زمره پژوهش‌های میدانی قرار می‌گیرد.

^۱. Lent & Brown

^۲. Savickas

جامعه آماری متشکل از حساب‌رسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی شامل کلیه رده‌های حرفه‌ای در سال ۱۴۰۳ می‌باشد. از آنجا که فرضیه‌های پژوهش با رویکرد الگوسازی معادلات ساختاری آزمون می‌شوند و این روش با رگرسیون چندمتغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در رگرسیون چندمتغیری استفاده کرد. بر این اساس، حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر مشاهده‌پذیر تعیین شود (هیر و همکاران^۱، ۲۰۱۷). از آنجایی که تعداد گویه‌های مورد استفاده در الگوی مفهومی پژوهش مجموعاً شامل ۴۸ گویه می‌باشد، بنابراین حداقل ۲۴۰ نمونه مورد نیاز است. در رویکردی دیگر، بعضی از محققان برای انجام تحلیل‌های آماری مبتنی بر معادلات ساختاری، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ را پیشنهاد می‌کنند (کلاین^۲، ۲۰۱۵). با توجه به محدودیت‌های دسترسی به جامعه آماری (حساب‌رسان شاغل در مؤسسه‌های خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی)، نمونه‌گیری به صورت غیرتصادفی و از میان مؤسسه‌های انجام شده همکاری آنها عملی بود. این مؤسسات عمدتاً در دسترس پژوهشگر قرار داشتند و مدیران آنها تمایل به مشارکت در پژوهش نشان دادند. با این حال، سعی شده است با انتخاب مؤسسات متنوع از نظر اندازه و تخصص، تا حد امکان از سوگیری اجتناب شود. با توجه به حداقل نمونه آماری تعیین شده، به منظور افزایش نرخ بازگشت پرسشنامه‌های ارسالی و همچنین مقابله با داده‌های ناقص، تعداد ۲۵۰ پرسشنامه به صورت فیزیکی بین حساب‌رسان توزیع شد که از این تعداد، ۲۲۸ پرسشنامه تکمیل شده دریافت گردید.

بر اساس الگوی مورد آزمون، پرسشنامه‌های توزیعی سه متغیر شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی را اندازه‌گیری می‌کنند. سؤال‌های پرسشنامه استاندارد بوده و در پژوهش‌های قبلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. نحوه اندازه‌گیری هر یک از متغیرهای مزبور به قرار زیر است:

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

خودکارآمدی شغلی پویا: این متغیر با استفاده از پرسشنامه ۶ ماده‌ای ریگوتی و همکاران^۳ (۲۰۰۸) اندازه‌گیری می‌شود. در این پرسشنامه از مشارکت کنندگان می‌خواهد میزان موافقت خود را در مقیاس کاملاً مخالف (برابر با عدد ۱) تا کاملاً موافق (برابر با عدد ۷) اعلام دارند. پرسشنامه مزبور شامل مفاهیمی همچون (۱) ارزیابی مناسب از خود، (۲) جمع‌آوری اطلاعات شغلی، (۳) انتخاب هدف، (۴) طرح و برنامه‌ریزی برای آینده و (۵) حل مسئله می‌باشد.

رضایت شغلی: این متغیر با استفاده از پرسشنامه ۵ ماده‌ای گرین‌هاوس و همکاران^۴ (۱۹۹۰) اندازه‌گیری می‌شود. در این پرسشنامه از مشارکت کنندگان می‌خواهد میزان موافقت خود را در مقیاس کاملاً مخالف (برابر با عدد ۱) تا کاملاً موافق (برابر با عدد ۷) اعلام دارند.

همچنین، با توجه به ماهیت چند بعدی سازه‌های مورد مطالعه، نیاز به بررسی روابط پیچیده بین متغیرها، اهمیت کنترل خطای اندازه‌گیری و لزوم اندازه‌گیری همزمان الگوهای اندازه‌گیری و ساختاری، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به عنوان مناسب‌ترین روش تحلیلی برای این پژوهش انتخاب شده است که هم از حیث روش‌شناختی از دقت لازم برخوردار است و هم از نظر علمی قابلیت اتکای نتایج را افزایش می‌دهد. فرآیند آزمون فرضیه‌ها در این پژوهش مبتنی بر رویکرد دو مرحله‌ای است. در مرحله اول به منظور تأیید اینکه آیا شاخص‌های مشاهده‌پذیر به خوبی سازه‌های پنهان را اندازه‌گیری می‌کنند یا خیر، برازش مدل اندازه‌گیری (مدل عاملی تأییدی) و شاخص‌های روانی (همگرا و واگرا) و پایایی متغیرها مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. در مرحله دوم، برازش کلی مدل ساختاری، آزمون معناداری روابط ساختاری و اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین سازه‌ها بررسی می‌گردد. این توالی تحلیلی از آن جهت ضروری است که تا زمانی که اطمینان حاصل نشود متغیرهای پنهان به درستی اندازه‌گیری شده‌اند، آزمون روابط ساختاری بین آنها معتبر نخواهد بود. همچنین طبقه‌بندی اولیه داده‌های استخراج شده از

¹. Hair et al

². Kline

³. Rigotti et al

⁴. Greenhaus et al

تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و ...

پرسشنامه‌های توزیع شده بین رده‌های مختلف حساب‌برسان به وسیله صفحه‌گسترده اکسل و آزمون‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس صورت پذیرفته است.

یافته‌های پژوهش

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

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان

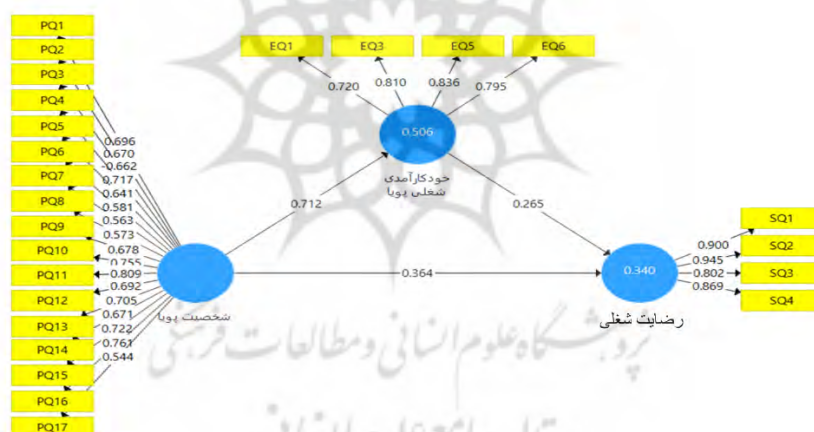
نسبت	تعداد	
۶۳٪	۱۴۴	مرد
۳۷٪	۸۴	زن
۶٪	۱۴	دانشجوی کارشناسی
۳۷٪	۸۴	کارشناسی
۱۹٪	۴۳	دانشجوی کارشناسی ارشد
۱۵٪	۳۴	کارشناسی ارشد
۱۹٪	۴۳	دانشجوی دکتری
۴٪	۱۰	دکتری
۵۸٪	۱۳۳	بازه ۱ تا ۱۰ سال
۱۶٪	۳۷	بازه ۱۱ تا ۲۰ سال
۷٪	۱۶	بازه ۲۱ تا ۳۰ سال
۵٪	۱۱	بازه ۳۱ تا ۴۰ سال
کمتر از یک درصد	۱	بازه ۴۱ تا ۵۰ سال
۱۳٪	۳۰	بدون پاسخ
۳۸٪	۸۸	حسابرس
۲۶٪	۵۹	حسابرس ارشد
۱۹٪	۴۳	سرپرست
۶٪	۱۳	مدیر
۱۱٪	۲۵	شریک
۲۴٪	۵۴	بلی
۷۶٪	۱۷۴	خیر

اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه گردیده است. طبق داده‌های پژوهش، میانگین متغیرهای شخصیت پویا ۹۱.۹، خودکارآمدی شغلی پویا ۲۸.۴ و رضایت شغلی ۱۹.۲ می‌باشد. اعداد میانه نیز اعداد بسیار نزدیک به میانگین را نشان می‌دهد. در بین متغیرهای مورد مطالعه، کمترین میزان انحراف معیار مربوط به متغیر رضایت شغلی است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

رضایت شغلی	خودکارآمدی شغلی پویا	شخصیت پویا	
۱۹.۲	۲۸.۴	۹۱.۹	میانگین
۲۰	۲۹	۹۲.۵	میانه
۴.۵	۵.۳	۱۴.۹	انحراف معیار
۵	۶	۵۶	حداقل
۲۵	۳۶	۱۱۹	حداکثر

در تحلیل مبتنی بر رویکرد معادلات ساختاری، قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، می‌بایست از برازش قابل قبول الگوی اندازه‌گیری اطمینان کسب نمود، سپس فرضیه‌های پژوهش بر اساس الگوی ساختاری آزمون گردد. به منظور برازش الگوی اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی ترکیبی، روایی همگرا، روایی واگرا و ضرایب بارهای عاملی استفاده می‌شود. یکی از رویکردهایی که برازش الگوی اندازه‌گیری بر مبنای آن سنجیده می‌شود، استفاده از ضریب بارعاملی هر یک از متغیرهای مشاهده‌پذیر در تعریف متغیر پنهان است. در این رویکرد، چنانچه ضریب بارعاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر کمتر از $0/4$ باشد، می‌توان اظهار داشت که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن، از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه کمتر بوده و الگوی اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردار نیست. از این‌رو، سوال مزبور حذف و الگوی اندازه‌گیری یکبار دیگر مورد برازش قرار گرفت. بنابراین، با توجه به اینکه ضریب بارعاملی متغیرهای باقیمانده در الگوی پژوهش بزرگتر از $0/4$ می‌باشند می‌توان ادعا کرد الگوهای اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. نتایج مزبور در شکل ۱ ارائه شده است.



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

جدول ۳ نتایج مربوط به روایی و پایایی الگوی اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. یافته‌ها حاکی از آن است که شاخص پایایی ترکیبی برای تمامی متغیرها بالاتر از $0/7$ است که نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل می‌باشد. از دیگر معیارهای ارزیابی برازش مدل، روایی همگرا است که میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های مربوط به خود را می‌سنجد. هرچه این همبستگی بیشتر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. مقادیر این شاخص برای تمامی متغیرها بالاتر از حد آستانه $0/5$ بوده که حاکی از روایی همگرایی مطلوب است. همچنین، برای سنجش پایایی مدل از آلفای کرونباخ استفاده شده که یک شاخص کلاسیک برای ارزیابی ثبات درونی ابزار اندازه‌گیری محسوب می‌شود. مقادیر این شاخص برای همه متغیرها بالاتر از $0/7$ به دست آمده که پایایی قابل قبول مدل را تأیید می‌کند. در مجموع، با توجه به نتایج به دست آمده در تمامی شاخص‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که الگوی اندازه‌گیری مورد استفاده از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

جدول ۳. نتایج روایی و پایایی سنجش الگوی اندازه‌گیری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
شخصیت پویا	۰/۸۹۰	۰/۹۱۷	۰/۵۵۸
خودکارآمدی حرفه‌ای پویا	۰/۸۰۱	۰/۸۷۰	۰/۶۲۶
رضایت شغلی	۰/۹۰۴	۰/۹۳۲	۰/۷۷۶

برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری، می‌توان از شاخص روایی واگرا بر اساس معیار فورنل و لارکر استفاده کرد. روایی واگرا نشان می‌دهد که یک سازه در مقایسه با ارتباطش با سایر سازه‌ها چقدر با شاخص‌های خود ارتباط قوی‌تری دارد. به عبارت دیگر، مدل زمانی روایی واگرای قابل قبولی دارد که هر سازه بیشتر با شاخص‌های خودش همبستگی داشته باشد تا با سازه‌های دیگر. در عمل، این موضوع به این معنی است که اعدادی که در قطر اصلی ماتریس همبستگی قرار دارند، باید از اعداد زیر و سمت راست خود بزرگ‌تر باشند. نتایج مربوط به شاخص روایی واگرا بر اساس معیار فورنل و لارکر در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد الگوی اندازه‌گیری از روایی قابل قبول برخوردار است.

جدول ۴. شاخص روایی واگرا

خودکارآمدی شغلی پویا	رضایت شغلی	شخصیت پویا
خودکارآمدی شغلی پویا	۰/۷۹۱	-
رضایت شغلی	۰/۵۲۴	۰/۸۸۱
شخصیت پویا	۰/۷۱۲	۰/۶۷۷

پس از اطمینان یافتن از برازش قابل قبول الگوی اندازه‌گیری، الگوی ساختاری پژوهش (روابط بین متغیرهای پژوهش طبق الگوی مفهومی پژوهش) با استفاده از معیار R^2 ، معیار Q^2 و معیار SRMR مورد سنجش قرار می‌گیرد. نتایج مربوط به معیارهای مذکور در جدول ۵ ارائه شده است. در روش الگوسازی به روش PLS مقادیر بین ۰/۱۹ و ۰/۶۷ به عنوان بازه قابل قبول از ضریب تعیین (معیار R^2) مورد قبول واقع شده است و هرچه این مقدار به سمت ۰/۶۷ میل پیدا کند ارتباط بین الگوی اندازه‌گیری و الگوی ساختاری پژوهش قدرتمندتر خواهد بود (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین از آنجایی که مقدار معیار R^2 در بازه مزبور قرار گرفته است می‌توان ادعا کرد بین الگوی اندازه‌گیری و ساختاری پژوهش ارتباط قابل قبولی وجود دارد. معیار Q^2 قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. مقادیر بین ۰/۰۲ تا ۰/۳۵ به عنوان مقادیر قابل قبول برای معیار Q^2 تعیین شده است. از آنجایی مقادیر معیار مزبور در بازه مشخص شده قرار گرفته است، می‌توان عنوان داشت که الگوی پژوهش از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵. ضریب تعیین و قدرت پیش‌بینی الگو

متغیر	معیار R^2	معیار Q^2
خودکارآمدی شغلی پویا	۰/۵۰۴	۰/۲۹۶
رضایت شغلی	۰/۳۳۴	۰/۲۳۸

ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) یکی دیگر از شاخص‌هایی است که با اتکا به آن، برازش الگوی کلی پژوهش سنجیده می‌شود. اگر مقدار این معیار برابر و کمتر از ۰/۰۸ باشد می‌توان اظهار داشت برازش کلی الگو در سطح قابل قبولی قرار دارد. شاخص SRMR به دست آمده از برازش الگوی این پژوهش برابر با ۰/۰۸ است که نشان دهنده مناسب بودن الگوی پژوهش می‌باشد.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است. طبق الگوی برازش شده، شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. از این‌رو دلیلی بر رد فرضیه اول وجود ندارد. همچنین، نتایج به دست آمده حاکی از آن است

شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا دارد. بنابراین، دلیلی بر رد فرضیه دوم پژوهش وجود ندارد. طبق فرضیه سوم، ادعا شده خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری بر رضایت شغلی دارد. طبق نتایج به دست آمده، دلیلی بر رد این فرضیه نیز وجود ندارد.

جدول ۶. آزمون فرضیه‌های پژوهش

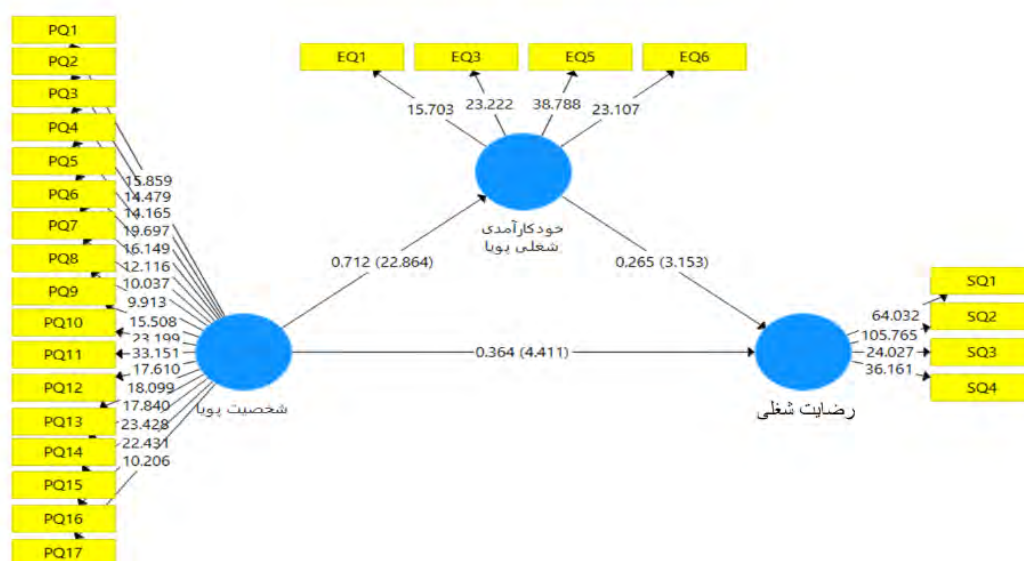
نتیجه	معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه‌های پژوهش
دلیلی بر رد فرضیه وجود ندارد	۰/۰۰۰۱	۴/۴۱۱	۰/۳۶۴	H1: شخصیت پویا به طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.
دلیلی بر رد فرضیه وجود ندارد	۰/۰۰۰۱	۲۲/۸۶۴	۰/۷۱۲	H2: شخصیت پویا به طور مثبت و معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا تأثیر می‌گذارد.
دلیلی بر رد فرضیه وجود ندارد	۰/۰۰۰۱	۳/۱۵۳	۰/۲۶۵	H3: خودکارآمدی شغلی پویا به طور مثبت و معناداری بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد.
اثر میانجی رد نمی‌شود				H4: شخصیت پویا با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری بر رضایت شغلی دارد.

به منظور بررسی فرضیه چهارم، مبنی بر اینکه شخصیت پویا بر رضایت شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی پویا اثر معناداری دارد، از آزمون بارون و کنی (۱۹۸۶) استفاده شده است. طبق این رویکرد، تأثیر متغیر شخصیت پویا (متغیر مستقل) بر متغیر رضایت شغلی (متغیر وابسته) بدون حضور متغیر خودکارآمدی شغلی پویا (متغیر میانجی) بررسی گردید. نتایج حاصل از این مرحله که در شکل ۲ ارائه شده است، حاکی از آن است که شخصیت پویا اثر مثبت (۰/۵۶۴) و معناداری (۰/۰۰۰۱) بر رضایت شغلی دارد.



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

همچنین، در بررسی رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی با حضور متغیر خودکارآمدی شغلی پویا به عنوان متغیر میانجی، شخصیت پویا کماکان اثر مثبت (۰/۳۶۴) و معنادار (۰/۰۰۰۱) بر رضایت شغلی دارد با این تفاوت که حضور متغیر میانجی شدت رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی را کاهش داده است (در حضور متغیر میانجی ضریب مسیر از ۰/۵۶۴ به ۰/۳۶۴ کاهش پیدا کرده است). بنابراین می‌توان ادعا کرد، دلیلی بر رد فرضیه چهارم مبنی بر وجود اثر میانجی خودکارآمدی شغلی پویا وجود ندارد. نتایج مربوطه در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳. بررسی اثر میانجی خودکارآمدی شغلی پویا بر رابطه بین شخصیت پویا و رضایت شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

محیط کسب و کار در واکنش به تحولات سریع اقتصادی، فناوری و اجتماعی به سرعت در حال تغییر است. در چنین محیطی، روش‌ها، ابزارها و الگوهای کاری جدید به سرعت جایگزین روش‌های قدیمی می‌شوند. در چنین شرایطی که آینده شغلی به واسطه تغییرات بنیادین محیط اقتصادی و کاری غیرقابل پیش‌بینی می‌گردد، پرسنل شرکت‌ها سعی در جلوگیری یا مقابله با عدم ثبات شغلی خواهند داشت. از این‌رو، چگونگی تلاش برای استفاده از اختیار شخصی به منظور ایجاد فرصت یا پاسخ به مخاطرات و فرصت‌های پیش‌آمده به عنوان چالش پیش‌روی این افراد به موضوع حیاتی در حوزه شغلی مبدل شده است. در چنین شرایطی، سازمان‌ها به منظور انطباق موفقیت‌آمیز در سازماندهی مجدد و تغییر وظایف کاری، به کارکنانی نیاز دارند که انعطاف‌پذیر و خودآغازگر باشند. بنابراین، کارکنان باید برای بهینه‌سازی محیط کاری خود تلاش مضاعف داشته باشند. ویژگی‌های رفتارهای پویا مانند شخصیت پویا مهارت‌هایی در کارکنان فراهم می‌کند تا محیط کار خود را تغییر دهند. علاوه بر این، افراد دارای شخصیت پویا تا زمانی که تغییرات به طور کامل صورت گیرد به تلاش خود ادامه می‌دهند. افراد دارای شخصیت پویا خود مشکلات را شناسایی و نسبت به حل آن اقدام می‌کند. چنین ویژگی رفتاری باعث می‌شود این افراد پیشرفت حرفه‌ای بیشتری داشته باشند. به همین دلیل ویژگی‌های رفتارهای پویا به عنوان یک عامل تعیین‌کننده در موفقیت شغلی افراد در نظر گرفته می‌شود.

از آنجایی که حرفه حسابرسی جزو مشاغل محسوب می‌شود که تغییرات محیط کسب و کار، محیط اقتصادی، فناوری، محیطی قانونی و ... به شدت بر وظایف حسابرسان و نتایج عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد و همواره ایشان را در معرض چالش و مخاطرات مختلفی قرار می‌دهد، در صورتی که نتوانند به صورت صحیح و به موقع با این حجم از تغییرات مقابله کنند، از لحاظ حرفه‌ای و قانونی و حتی انتظارات جامعه با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌گردند. از این‌رو، بررسی و شناخت ویژگی‌های رفتارهای مانند شخصیت پویا در راستای کمک به حسابرسان به منظور بهبود عملکرد ایشان و نیز مؤسسه‌های حسابرسی به منظور طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی و توسعه توانایی‌های فردی حسابرسان که منافع آن در سطوح خرد (واحدهای تجاری) و کلان (جامعه) مشاهده خواهد شود، امری ضروری می‌باشد. بنابراین، با توجه به خلاء تحقیقاتی در رابطه با ویژگی‌های شخصیت پویا در میان حسابرسان، انجام پژوهش حاضر می‌تواند منجر به توسعه نگرش‌های جدید علمی در حوزه حسابرسی رفتاری گردد و پژوهشگران این حوزه به سمت مطالعات جدید سوق پیدا کنند تا خلاء مطالعات تجربی موجود در این زمینه کاهش یابد. از این‌رو، به دلیل اهمیت موضوع و در راستای بهبود نتایج مطالعات قبلی، در این پژوهش برای اولین بار روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و رضایت شغلی بر اساس مفاهیم روان‌شناسی و از بعد الگوی شناختی- اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج به دست آمده بیان می‌دارد، شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. این نتیجه با ادبیات پیشین همسو است که بر نقش ویژگی شخصیت پویا در سازگاری بهتر با محیط کار و افزایش رضایت شغلی تأکید دارند. به‌طور مشخص، افراد با شخصیت پویا که از ویژگی‌هایی مانند کنجکاوی، انعطاف‌پذیری و تمایل به یادگیری مداوم برخوردارند، به‌احتمال زیاد از شغل خود رضایت بیشتری تجربه می‌کنند. این امر می‌تواند ناشی از توانایی آنان در تطابق با تغییرات محیط کار، حل خلاقانه مسئله و ایجاد روابط سازنده با همکاران باشد. نتایج مزبور با مفاهیم مطرح در نظریه‌ها مانند نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶)، نظریه تناسب شخص-شغل (هالند، ۱۹۸۵) و نظریه حفاظت از منابع (هابفول، ۱۹۸۹) و مفاهیم مطرح شده توسط ورموتن و همکاران (۲۰۱۹)، کانلیز و همکاران (۲۰۱۸)، وو و آلن (۲۰۱۴)، فولر و همکاران (۲۰۰۹)، سیبرت و همکاران (۲۰۰۱) و نتایج مطالعات وانگ و لی (۲۰۲۱) و لی و همکاران (۲۰۱۷) همسو است.

بخشی دیگر از نتایج پژوهش حاکی از آن است که شخصیت پویا اثر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی شغلی پویا دارد. چنین یافته‌ای نشان می‌دهد شخصیت پویا از طریق افزایش انعطاف‌پذیری، سازگاری، یادگیری مداوم و تاب‌آوری، به فرد کمک می‌کند تا باورهای مثبت درباره توانایی‌های خود را توسعه دهد و در محیط شغلی کارآمدی بهتری داشته باشد. نتایج به دست آمده با مفاهیم نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (۱۹۷۷)، نظریه حفاظت از منابع (هابفول، ۱۹۸۹) و تحقیق سیبرت و همکاران (۱۹۹۹) سازگاری دارد. همچنین نتایج به دست آمده را می‌توان بر اساس نظریه سازگاری شغلی ساویکاس (۲۰۰۵) نیز تبیین نمود. طبق نظریه سازگاری شغلی ساویکاس (۲۰۰۵) توانایی فرد برای سازگاری با تغییرات شغلی، نقش مهمی در موفقیت حرفه‌ای و احساس خودکارآمدی دارد. شخصیت پویا به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده، این سازگاری را افزایش می‌دهد. همچنین طبق نظریه یادگیری اجتماعی بندورا (۱۹۷۷)، افراد با شخصیت پویا، به دلیل تمایل به یادگیری، تجربیات جدید را به عنوان فرصتی برای رشد در نظر می‌گیرند که این موضوع خودکارآمدی شغلی آنها را افزایش می‌دهد. بر اساس این نظریه، افراد با شخصیت پویا از تجربیات و موفقیت‌های دیگران یاد می‌گیرند. این یادگیری اجتماعی به تقویت باور آن‌ها به توانایی‌های خود کمک می‌کند. سیبرت و همکاران (۱۹۹۹) نیز در بخشی از پژوهش خود نشان دادند، شخصیت پویا به طور مستقیم بر خودکارآمدی شغلی پویا تأثیر مثبت دارد. بنابراین در تبیین چنین نتیجه می‌توان ادعا کرد حسابرسان دارای شخصیت پویا به واسطه تجربه موفقیت‌های مکرر، یادگیری فعال و توسعه مهارت‌ها، مدیریت چالش‌ها و مشکلات، ایجاد حس کنترل بر مسیر شغلی، حفظ و تقویت روابط، افزایش اعتماد به نفس، خودکارآمدی شغلی پویا بیشتری خواهند داشت.

نتایج به دست همچنین نشان می‌دهند، خودکارآمدی شغلی پویا اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. نتیجه مزبور با نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) سازگاری دارد. طبق این نظریه، خودکارآمدی (یاور فرد به تولدایی‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف) به عنوان محور اصلی انگیزش و عملکرد شغلی عمل می‌کند. استدلال می‌شود، حسابرسانی که سطح بالاتری از خودکارآمدی داشته باشند، با اعتمادبه‌نفس بیشتری با چالش‌های شغلی مواجه شدند (مثل تطابق با تغییرات استانداردهای حسابرسی یا فشارهای زمانی) و احساس کنترل بر محیط کار را به نحو بهتری تجربه می‌کنند که این امر مستقیماً به رضایت شغلی بالاتر منجر شد که این موضوع با یافته‌های سالانوا و همکاران (۲۰۰۵) مطابقت دارد. پژوهش‌های جاج و بونو (۲۰۰۱) و بارگستد و همکاران (۲۰۱۹) نیز تأیید کرده‌اند که خودکارآمدی بالا رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. در حوزه حسابرسی، مطالعات نلسون^۱ (۲۰۰۹) و نولدر و کادوس (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که حسابرسان با خودکارآمدی بالا، به دلیل تمایل به یادگیری مداوم و ارزیابی نقادانه شواهد، احساس رضایت بیشتری از شغل خود گزارش می‌کنند. در خصوص نقش خودکارآمدی شغلی در محیط حسابرسی می‌توان عنوان داشت با توجه به ماهیت چالش‌برانگیز حرفه حسابرسی (تغییرات سریع قوانین، انتظارات ذینفعان، و فشارهای زمانی)، خودکارآمدی به حسابرسان کمک می‌کند تا از طریق بهبود مستمر مهارت‌ها و توانایی‌ها (مثلاً باور به توانایی یادگیری فناوری‌های جدید یا استانداردهای به‌روز)، مدیریت مؤثر فشار و استرس شغلی (مثلاً مقاومت در برابر استرس ناشی از حجم کار یا تعارضات با مدیران) و ایجاد محیط کاری پویا (مثلاً احساس تأثیرگذاری بر کیفیت گزارش‌های حسابرسی و جلوگیری از تخلفات مالی) رضایت شغلی بیشتری تجربه کنند. در نهایت نتایج بیانگر این موضوع است که خودکارآمدی شغلی در این پژوهش به عنوان متغیر میانجی بین شخصیت پویا و رضایت شغلی عمل می‌نماید. این یافته تأیید می‌کند که افراد با

¹. Nelson

تبیین روابط میان شخصیت پویا، خودکارآمدی شغلی پویا و ...

شخصیت پویا از طریق تقویت باورهای خودکارآمدی (مثلاً با جستجوی فعالانه بازخورد یا پذیرش مسئولیت‌های چالش‌برانگیز)، رضایت شغلی خود را افزایش می‌دهند. این موضوع با مطالعات لنت و همکاران (۲۰۲۲)، لی و همکاران (۲۰۱۷) و سیرت و همکاران (۲۰۰۱) همخوانی دارد.

- با توجه به یافته‌های پژوهش، موارد زیر به مؤسسه‌های حسابرسی و ارکان ناظر بر حرفه حسابرسی پیشنهاد می‌شود:
- در فرایند جذب و استخدام حسابرسان، از طریق انجام تست‌های روانشناسی ویژگی‌های شخصیت پویا را مدنظر قرار دهند.
- به منظور بهبود ویژگی خودکارآمدی حسابرسان، اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های مهارت‌افزایی برای تقویت باورهای مثبت در میان حسابرسان درباره توانایی‌هایشان، مدنظر قرار گیرد.
- به منظور افزایش دانش تخصصی و خودکارآمدی حسابرسان، ایجاد کتابخانه‌های دیجیتال و دسترسی به منابع آموزشی به‌روز مدنظر قرار گیرد.
- ایجاد نظام حمایتی مانند مشاوره‌های روانشناسی مدنظر قرار گیرد.
- ایجاد ساز و کار نظام تشویق برای آن گروه از حسابرسانی که رویکرد تحلیلی و انتقادی را در کارهای خود بکار می‌گیرند مورد توجه قرار گیرد.

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

منابع

- آذرنبوشان، مریم، مشایخ، مریم، و محمدی شیرمجله، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۸(۳): ۹۴-۷۵.
- اسدی، فاطمه، حسینی، سیدحسین، و همتی، بهرام. (۱۴۰۳). بررسی تأثیرسوگیری تکیه‌گاه و تعدیل با رویکرد ترتیب اطلاعات و شدت اخلاقی بر قضاوت حسابرسی با تعدیل‌گری فشار بودجه زمانی. *مجله دانش حسابداری مالی*، ۱۱(۲): ۱۶۶-۱۳۵.
- حبیب‌زاده شیرازی، آرزو، و امیدوار، بنفشه. (۱۳۹۹). پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی بر اساس تفکر انتقادی و شخصیت پویا در کارکنان دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله علوم پزشکی صدر*. ۹(۱): ۷۸-۶۹.
- حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجیگری معنای کار. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*. ۶(۲): ۴۸-۳۵.
- رجب‌دري، حسین. (۱۳۹۸). رابطه هویت سازمانی و گزارش تقلب‌های مالی با نقش تعدیل‌گر شدت اخلاقی ادراک شده و شخصیت پویا. *مجله اخلاق*، ۹(۳۶): ۱۲۳-۹۹.
- سپاسی، سحر، و دیناربر، مینا. (۱۳۹۴). ارائه مدلی تبیینی به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حسابداران رسمی با رویکرد تحلیل عاملی اکتشافی و مدلسازی معادلات ساختاری. *مجله دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*. ۴(۱۵): ۱۱۶-۱۰۷.

سلیمی، علی اکبر، صفری گرایلی، مهدی، و ولیان، حسن. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر گزاره‌های خودکارآمدی بر کیفیت حسابرسی: تحلیلی بر فهم فرهنگ فردگرایی. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۱۸(۲): ۳۲۴-۲۹۷.

- صمیمی، سعید. (۱۴۰۲). الگوی محدود سازی انحصارگرایی و ویژگی های منفی ماکیاولیسم حسابرسان در پرتو تئوری انتقادی. مجله دانش حسابداری مالی. ۱۰(۲): ۱۸۵-۲۱۵.
- غلامی، الهام. (۱۳۹۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. مجله رهیافتی در مدیریت بازرگانی. ۱(۲): ۷۷-۸۹.
- مشعشعی، سید محمد، هاشمی، سید عباس. و فروغی، داریوش (۱۴۰۰). تأثیر تفاوت های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان، مجله پژوهش های تجربی حسابداری، ۱۱(۳۹): ۴۷-۵۳.
- نظامی، احمد، پورحیدری، امید. و پاکدامن. مجید. (۱۳۹۹). بررسی اثر ویژگی های شخصیتی (وجدان و توافق پذیری)، احساسات- تفکر و ریسک پذیری بر قضاوت حسابرسان با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی. مجله دانش حسابداری مالی. ۷(۱): ۲۴-۱.
- وارسته، هاشم، جهانشاد، آریتا، و بنی مهد، بهمن. (۱۴۰۱). تأثیر منبع کنترل و خودکارآمدی حسابرسان بر گزارش تخلفات با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی. مجله دانش حسابداری مالی. ۹(۲): ۲۴۹-۲۱۵.
- یوسفی، شکوفه، نایب زاده، شهناز. و اسلامی، حسین. (۱۳۹۴). تأثیر استرس های شغلی بر رضایت شغلی حسابرسان. مجله سلامت کار ایران. ۱۲(۳): ۵۳-۴۶.
- Afifah, U., Sari, R. N., Anugerah, R., and Sanusi, Z. M. (2015). The effect of role conflict, self-efficacy, professional ethical sensitivity on auditor performance with emotional quotient as moderating variable, *Procedia Economics and Finance*, 31(2), 206-212.
- Agarwalla, S.K., Desai, N., Tripathy, A (2017). The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality.
- Andreas, H., Zarefar, A., and Rasuli, H. M. (2016). Analysis of factors affecting the auditors' professional skepticism and audit result quality-the case of Indonesian government auditors, *IJABER*, 14(6), 3807-3817.
- Asadi, F., Hosseini, S. H., and Hemmati, B. (2024). Investigating the impact of adjustment and anchoring bias with the approach of information order and moral intensity on audit judgment with time budget pressure as a moderating variable. *Financial accounting knowledge*. 11(2), 135-166 (In Persian).
- Azarniushan, M, mashayekh, M. and Mohammadi Shir Mahaleh, F. (2019). The relationship between teachers' organizational innovation and job performance and job satisfaction. *Innovation and Creativity in Human Science*. 8(3), 75-94 (In Persian).
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bargsted, M., Ramirez-Vielma, R., and Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157 - 163.
- Bateman, T. S., and Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., and Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career development international*, 23(1), 48-66.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., and Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1089-1120.
- Gholami, E. (2020). The effect of job satisfaction on organizational performance. *Advertising and Sales Management Journal*, 1(2): 77-89 (In Persian).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., and Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management journal*, 33(1), 64-86.
- Habibzadeh Shirazi, A. and Omidvar, B. (2021). Predicting job self-efficacy based on critical thinking and dynamic personality in employees working at school of dentistry of Shiraz University of Medical Sciences. *Sadra medical journal*. 9(1), 69-78 (In Persian).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Hakami, T. A. (2024). The determinants of job satisfaction and auditors' performance in the Saudi context. *Journal of Money and Business* (2024) 4 (1): 18–37.
- Hakimi, I. (2020). The role of proactive personality on job engagement by mediating work meaning. *Positive psychology research*. 6(2), 35-48 (In Persian).
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44 (3): 513.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ji, M., Li, Y., Zhou, Ch., Han, H., Liu, B., and He, L. (2017). The impact of perfectionism on situational judgment among chinese civil flying cadets: the roles of safety motivation and self-efficacy, *Journal of air transport management*, 63(3), 126-133.
- Judge, T. A., and Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance.
- Judge, T. A., Bono, J. E., and Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of applied psychology*, 85(2), 237-249.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Lent, R. W., and Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4): 557–568.
- Lent, R. W., Morris, T. R., Wang, R. J., Moturu, B. P., Cygnum, E. R., and yeung, J. G. (2022). Test of a social cognitive model of proactive career behavior. *Journal of career assessment*. 30(4), 756–775.
- Li, H., Xu, Z., Song, S., and Jin, H. (2024). How and when does proactive personality predict career adaptability? A study of the moderated mediation model. *Organizational Psychology*, 15, 1-10.
- Li, K., Houghton, J. D., Chen, S., Li, X., Li, D., and Zou, W. (2025). The impact of proactive personality on career decision-making self-efficacy: The role of AI acceptance and innovation skills. *Behavioral Sciences*, 15 (4), 538.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J. and You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: the mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36, 48-55
- Ma, G., Zhu, X., Ma, B. and Lassleben, H. (2024). Employee proactive personality and career growth: the role of proactive behavior and leader proactive personality. *Journal of behavioral science*. 14(3), 1-16.
- Moshashaei, S. M., Hashemi, S. A. and Forooghi, D. (2021). Effects of Individual Differences on Auditors' Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Empirical Research in Accounting*, 11(1), 53-74 (In Persian).
- Naidoo, S. K., and S. Govender. (2021). The Impact of General Education in Enhancing the Self-Efficacy of Accounting Students at Universities of Technology. *South african journal of higher education*, 35(4), 205-223.
- Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of practice & theory*, 28(2), 1-34.
- Nezami, A., pourheydari, O., and Pakdaman, M. (2020). The effect of personality traits (conscience and agreeableness), feeling-thinking and risk-taking on auditor's judgment regarding the mediating role of self-efficacy. *Financial accounting knowledge*, 7(1), 1-24 (In Persian).
- Nolder, C. J. and Kadous, K. (2018). Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: a way forward. *Accounting, Organizations and Society*, Forthcoming. 1-51. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2524573>.
- Pajares, F. and Urdan, T. (2006). Self-Efficacy belief of adolescents. <https://www.researchgate.net>
- Parker, S. K., and Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., and Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636-652.
- Rajabdorri, H. (2020). The Relation of Organizational Identification and Internal Whistle-Blowing with the Moderate Role of Perceived Ethical Climate and Proactive Personality. *Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies*, 15(36): 99-124 (In Persian).

- Rigotti, T., Schyns, B., and Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of career assessment*, 16(2), 238–255.
- Saat, M. M., Abdul Halim, N. S., and Rodzalan, Sh. (2021). Job satisfaction among auditors. *Advanced International Journal of Banking Accounting and Finance* 3(7):72-84.
- Salanova, M., Grau, R. M., and Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional [Job demands and coping behaviors: The moderating role of professional self-efficacy]. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Salimi, A. A., Safari Gerayli, M. and Valiyan, H. (2020). The effect of auditors' self-efficacy and audit quality: an analysis of the understanding of the individuality culture. *Organizational culture management*. 18(2), 297-324 (In Persian).
- Samagaio, A., and Felício, T. (2022). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of business research*, 142(3), 794-807.
- Samimi, S. (2023). The pattern restricting monopolism and negative machiavellian property of auditors with emphasis on critical theory. *Financial accounting knowledge*, 10(2), 185-215 (In Persian).
- Savickas, M. L. (2001). the next decade in vocational psychology: mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 284–290.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., and Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology*, 84(3), 416–427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., and Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Sepasi, S. and Dinarbar, M. (2015). A conceptual model for iranian cpa's professional skepticism using efa and se modeling. *Journal of knowledge of accounting and management auditing*. 4, 107-116 (In Persian).
- Uy, K. J. D., Bongcales, T. E. B., Balunan, A. A., Igot, L. O., Laude, J. M. L., and Mojados, J. J. D. (2023). Auditor's professional skepticism and its relationship with their thinking styles. *Recoletos multidisciplinary research journal*, 10(2), 1-1.
- Varasteh, H., Jahanshad, A., and Banimahd, B. (2022). Effect of the locus of control and self-efficacy of auditors on whistleblowing regarding the mediating role of job satisfaction. *Financial accounting knowledge*, 9(2), 215-249 (In Persian).
- Vermooten, N., Boonzaier, B., and Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *Journal of industrial psychology*, 45(1), 1-13.
- Wang, H. and Lei, L. (2021). Proactive personality and job satisfaction: Social support and Hope as mediators. *Current Psychology*, 42(7), 126-135.
- Woo, S. E., and Allen, D. G. (2014). Toward an inductive theory of stayers and seekers in the organization. *Journal of business and psychology*, 29(4), 683-703.
- Yang, L., Brink, A.G., and Wier, B. (2018). The impact of emotional intelligence on auditor judgment. *International journal of auditing*, 22(1), 83-97.
- Yousefi, Sh., Nayeibzadeh, Sh., Eslami, H. (2015). The effects of job stress on accountant's job satisfaction. *Journal Iran occupational health*. 12(3), 46-53 (In Persian).
- Zhao, L., li, W., and Zhang, H. (2022). Career Adaptability as a Strategy to Improve Sustainable Employment: A Proactive Personality Perspective. *Journal of Sustainability* 14(19), 1-20.