

The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Proactive Personality and Auditors' Organizational Identification

Aria Aminpoor Hasankiadeh

PhD student of accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran(Ariaaminpoor@gmail.com)

Mahdi Moradzadehfard *

Associate Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (Corresponding Author) , Moradzadehfard@yahoo.com

Aazam Shokri Cheshmeh Sabzi

Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran(Azam_shokri@yahoo.com)

Seyed Hossein Hosseini

Assistant Professor, Department of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran(H.hoseiny@yahoo.com)

Abstract:

The aim of this research is studying the direct effect of Proactive Personality on auditors' Organizational Identification, and examining of the indirect relationship through the mediating role of Work Engagement. The statistical sample of research includes ۲۲۵ auditors in auditing firms listed in Iranian Association of Certified Public Accountants in ۲۰۲۱, who were selected by the non-probabilistic method of available sample. Theoretical foundations of research were collected through library studies and the data collection method is a questionnaire survey. The hypotheses are examined based on the Path analysis method by Lisrel software. In order to investigate the indirect effect of the mediator variable in this study, the Sobel test was used. The results of research showed Proactive Personality of auditors has a significant positive effect on Organizational Identification and their Work engagement. Auditors' Work engagement also has a significant positive effect on their Organizational Identification. In addition, the results show using the Sobel test that Work engagement plays a complete mediating role in the impact of Proactive Personality of auditors on Organizational Identification. According to the

results, it can be said that Proactive Personality leads to Work engagement in auditors, which in itself will affect their Organizational Identification. Therefore, the results of this study can help auditing firms to hire qualified people and also evaluate their current employees by considering their personality characteristics and encourage them to align with the interests of the firm.

Keywords: Proactive Personality, Work Engagement, Organizational Identification, Iranian Association of Certified Public Accountants.

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه میان ویژگی شخصیت فعال و

هویت سازمانی حسابرسان

آریا امین پور حسن کیاده^۱ مهدی مرادزاده فرد^{۲*} عظم شکری چشمه سبزی^۳
سید حسین حسینی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵

چکیده

هدف این مطالعه بررسی تأثیر مستقیم ویژگی شخصیت فعال بر هویت سازمانی حسابرسان و بررسی این رابطه بصورت غیرمستقیم از طریق نقش میانجی دلبستگی شغلی می‌باشد. نمونه آماری پژوهش متشکل از ۲۲۵ نفر از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۹ است که با استفاده از روش غیر احتمالی نمونه در دسترس انتخاب شده‌اند. در این پژوهش مبانی نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و روش جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی از نوع پرسشنامه‌ای می‌باشد. فرضیه‌های پژوهش بر اساس روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزار لیزرل مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور بررسی اثر غیرمستقیم متغیر میانجی در این پژوهش از آزمون سوبل استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد ویژگی شخصیت فعال حسابرسان بر هویت سازمانی و دلبستگی شغلی آنها تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین دلبستگی شغلی حسابرسان بر هویت سازمانی آنها تأثیر مثبت و معنادار دارد. به علاوه نتایج با استفاده از آزمون سوبل نشان می‌دهد دلبستگی شغلی در تأثیر شخصیت فعال حسابرسان بر هویت سازمانی، نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. با توجه به نتایج می‌توان بیان کرد شخصیت فعال منجر به دلبستگی شغلی در حسابرسان می‌شود که این امر خود بر هویت سازمانی آنها تأثیر گذار خواهد بود. از این رو نتایج این پژوهش می‌تواند به مؤسسات حسابرسی کمک نماید

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. Aminpoor^۶aria@gmail.com

^۲ دانشیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول).

Moradzadehfard@yahoo.com

^۳ استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. Azam_shokri@yahoo.com

^۴ استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. H.hoseiny@yahoo.com

تا افراد با صلاحیت را استخدام نمایند و نیز کارکنان فعلی خود را با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی ارزیابی و جهت همسویی با منافع مؤسسه تشویق نمایند.

کلید واژه‌ها: شخصیت فعال، دلبستگی شغلی، هویت سازمانی، جامعه حسابداران رسمی ایران.

۱-مقدمه

این اعتقاد وجود دارد که هرچه کارکنان نسبت به سازمان احساس هویت بیشتری داشته باشند، بیشتر خود را نسبت به تحقق اهداف سازمانی مسئول دانسته و تلاش و مشارکت بیشتری در قبال آن خواهند داشت (نگو و همکاران، ۲۰۱۳). هویت سازمانی^۱ ابزاری راهبردی برای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان است. هویت سازمانی، فرآیندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌نماید. این موضوع باعث می‌شود تا دیدگاه کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان نزدیک شود و کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان به دست آورند (داگلاس و همکاران، ۱۹۷۰). هویت سازمانی، همچنین مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که فرد در آن کار می‌کند. این موضوع می‌تواند به عنوان ابزار راهبردی در روند پیاده‌سازی هدفها و ایده آل‌های سازمان به کار رود. هویت سازمانی، رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان دارد و بر اساس آن، افراد سازمان، موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان را، موفقیت‌ها و شکست‌های خود می‌دانند (اللهیاری و همکاران، ۱۳۹۰). پژوهشگران بسیاری افزایش هویت سازمانی را به عواملی مرتبط ساخته‌اند که در گروه متغیرهای رفتار سازمانی و شرایط محیط کار جای می‌گیرند، لذا به نقش ویژگی‌های شخصیتی^۲ افراد در هویت سازمانی توجه چندانی نشده است (میل و آشفرس، ۱۹۹۲). با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند، لذا از همین جا نقش فرد و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری او به عنوان یک انسان در سازمان، مورد توجه خاص و ویژه‌ای قرار گرفت (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). شخصیت می‌تواند اثرات قابل توجهی بر نتایج مهم در زندگی شخصی و کاری افراد داشته باشد و از این رو بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر متغیرهای رفتار سازمانی و منابع انسانی از اهمیت شایانی برخوردار است (آغاز و هاشمی، ۱۳۹۱).

همچنین طی سال‌های اخیر تحقیقاتی در زمینه ارتباط بین شخصیت و دلبستگی شروع شده است. برای نمونه در الگوی مفهومی دلبستگی شغلی^۳ ارائه شده توسط کیریستین و همکاران (۲۰۱۱)، ویژگی‌های موضعی شخصیتی به عنوان یکی از سه مولفه اصلی دلبستگی در کنار ویژگی‌های شغلی و رهبری شغلی قرار گرفته است. این پژوهشگران نشان دادند که دلبستگی شغلی به شدت با سه صفت شخصیت فعال^۴، اثرگذاری مثبت و وجدان کاری همبستگی دارد. به

^۱ Organizational Identification^۲ Personality Characteristics^۳ Work Engagement^۴ Proactive Personality

اعتقاد کاهن (۱۹۹۲) در دل‌بستگی شغلی، اعضای سازمان با سرمایه‌گذاری و صرف انرژی‌های شخصی در کار و وظایف جسمی، شناختی و عاطفی، اقدامات و فعالیت‌های خود را در اجرای نقش‌های کاری بهبود می‌بخشند. شخصیت فعال نوعی ویژگی شخصیتی مثبت است که با تغییر عمدی شرایط و محیط، انگیزه برای یادگیری، کمک به دیگران، دستیابی به فرصت‌ها قبل از دیگران، حل مشکلات بصورت مستقیم، رسیدن به اهداف و ایده‌ها با وجود مخالفت دیگران، فرصت دادن به دیگران برای ابتکار عمل و غیره همراه است. کارکنان با چنین ویژگی‌هایی احتمالاً سرمایه‌گذاری انرژی^۱ در کار را افزایش می‌دهند که به مفهوم افزایش دل‌بستگی شغلی است (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰).

از دیدگاه آیین رفتار حرفه‌ای منتشر شده توسط مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه جامعه حسابداران رسمی ایران، اهداف حرفه حسابداری عبارت از دستیابی به بهترین اصول و ضوابط حرفه‌ای، اجرای عملیات در بالاترین سطح ممکن، بر اساس اصول و ضوابط مذکور و به طور کلی تأمین منافع عمومی است. این مرجع تحقق اهداف فوق را مستلزم تأمین مواردی چون اعتبار، حرفه‌ای بودن، کیفیت خدمات و اطمینان معرفی می‌کند. حرفه حسابرسی به دلیل نوع خدماتی که ارائه می‌دهد از اعتبار و اعتماد بالایی برخوردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن به پایداری فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد. درستکاری، واقع‌بینی، صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای، رازداری و آداب حرفه‌ای، در قالب اصول بنیادی آیین رفتار حرفه‌ای بیانگر اهمیت رفتار و ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان در دستیابی مؤسسات حسابرسی به اهداف خود در حرفه می‌باشد (ارباب سلیمانی، ۱۳۹۳). بنابراین این موضوع بسیار حائز اهمیت است که نقش شخصیت حسابرسان در دل‌بستگی شغلی آنها مورد بررسی قرار گیرد. از طرفی ویژگی شخصیت فعال در ایران تاکنون مورد توجه پژوهشگران زیادی قرار نگرفته است. همچنین در ادبیات حسابداری و حسابرسی فقدان مفهوم دل‌بستگی شغلی و متغیرهای تأثیر گذار بر آن قابل رؤیت می‌باشد.

از طرفی چنی (۱۹۸۳) هویت سازمانی را بر سه بعد استوار می‌سازد. بعد اول، حس عضویت یا تعلقی^۲ است که از اهداف مشترک با احساسات کارکنان یا کسانی که وظایفشان نیازهای فردیشان را تأمین می‌کنند، منتج می‌شود. دومین ویژگی وفاداری^۳ است که به نگرش‌ها و رفتارهایی اشاره می‌کند که از اهداف سازمان پشتیبانی می‌کنند یا از سازمان در مقابل خارجی‌ها دفاع می‌کنند. در نهایت بعد سوم ویژگی‌های مشترکی است که به عنوان یک شباهت مشترک

^۱ Energy Investment

^۲ Membership

^۳ Loyalty

بین فرد و دیگران درون سازمان به کار برده می‌شود. افرادی که به هر دلیلی دارای دلبستگی شغلی بالا می‌باشند، در کار خود پرنرژی هستند، جذب کار می‌شوند و خود را وقف کار می‌کنند. بنابراین انتظار می‌رود چنین افرادی هویت سازمانی مدنظر رویکرد چنی (۱۹۸۳) شامل حس تعلق، وفاداری و دارا بودن ویژگی‌های مشترک با سایر کارکنان را به دست آورند. بر این اساس دلبستگی شغلی که بر اساس مفهوم سرمایه‌گذاری در انرژی حاصل شده از ویژگی شخصیت فعال در افراد به وجود آمده است، می‌تواند منجر به افزایش هویت سازمانی آنها گردد. دلبستگی شغلی وضعیتی است که عواطف مثبت حسابرسان را تحریک کرده و منجر به همسو نمودن هویت آنها به سمت اهداف و منافع مؤسسه می‌شود (فالیرز و هرباچ، ۲۰۱۵).

وقایع و اتفاقات روزمره در محیط حسابرسی روی جهت‌گیری هویت حسابرس اثرگذار است. زمانیکه این وقایع مثبت و خوب باشد، احساسات و عواطف مثبت حسابرس تحریک می‌شود، اثر مثبتی روی وی گذاشته، و او را تشویق به انجام کار در جهت اهداف مؤسسه می‌کند. دلبستگی شغلی از حیث ابعاد شغلی حسابرس به عنوان عاملی مثبت جهت تحریک و تشدید شدن عواطف و ویژگی‌های مثبت حسابرسان و همسو نمودن هویت آنها با اهداف و منافع مؤسسه در نظر گرفته می‌شود. لذا دلبستگی شغلی انتظار می‌رود منجر به تشدید اثرات مثبت شخصیت فعال بر هویت سازمانی گردد. لیکن مطالعه حاضر در تلاش است تا مشخص کند آیا آن دسته از حسابرسیانی که شخصیت فعالشان منجر به دلبستگی شغلی در آنها می‌شود بیشتر از حسابرسیانی که دلبستگی شغلی ندارند با مؤسسه خود هویت‌سازی می‌کنند یا خیر؟

اخیراً حرفه حسابرسی با مشکلات و نابسامانی‌هایی دست به گریبان بوده که عموماً ناشی از ضعف‌های اخلاقی و رفتاری از قبیل نرخ شکنی^۱ بین مؤسسات حسابرسی (صالحی و ناظمی، ۱۴۰۰)، خرید اظهارنظر^۲ (امیری و فخاری، ۱۴۰۰)، بکارگیری نیروی کار ارزان و بی تخصص، صرف زمان کار پایین‌تر از بودجه زمانی و در نهایت کیفیت پایین حسابرسی (مهرانی و نعیمی، ۱۳۸۲) می‌باشد. از طرفی چارچوب مؤسسات حسابرسی بر نیروی کار بنا شده است. با توجه به عدم اطمینان شرایط اقتصادی و وضعیت اشتغال در کشور ناشی از عوامل گوناگونی همچون تورم، خالی از لطف نیست که برای اولین بار برجسته شود حسابرسان شاغل در کشور تا چه میزان به شغل خود دلبستگی دارند و اینکه تا چه میزان ویژگی‌های فردی آنها در این دلبستگی نقش دارد. همچنین چگونگی تفسیر هویت سازمانی حسابرسان توسط ویژگی‌های شخصیتی و شغلی حائز اهمیت است.

^۱ Low Balling

^۲ Opinion Shopping

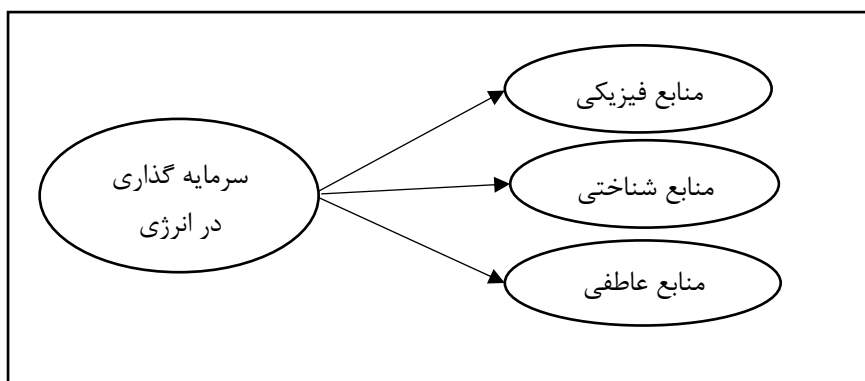
نتایج این پژوهش با استفاده از ویژگی شخصیت فعال به عنوان یک ویژگی مثبت از شخصیت حسابرسان، می‌تواند با معرفی مفهوم دلبستگی شغلی در تحقیقات حسابداری و حسابرسی داخل کشور، پژوهشگران را به انجام پژوهش‌های رفتاری در این حوزه ترغیب کند. چرا که بررسی‌ها نشان می‌دهد تاکنون پژوهشی در زمینه دلبستگی شغلی و ویژگی شخصیت فعال حسابرسان در ایران انجام نشده است. نتایج این پژوهش می‌تواند در توسعه شناخت نسبت به عوامل تأثیر گذار بر ارتقاء کیفیت حسابرسی به واسطه افزایش درک و شناخت عوامل تبیین‌کننده هویت سازمانی حسابرسان به جامعه حسابداران رسمی ایران و مؤسسات حسابرسی کمک کند. این نتایج می‌تواند اطلاعات مفیدی در اختیار سیاست‌گذاران حوزه حسابرسی قرار دهد. انتظار می‌رود نتایج پژوهش گامی جهت کمک به مؤسسات در نحوه انتخاب و استخدام حسابرسان و همچنین نحوه ایجاد انگیزه‌های شخصیتی برای بهبود رفتار و عملکرد آنها باشد. تمامی مصادیق فوق به منظور بهبود کارآمدی و رسیدن به اهداف و چشم‌اندازهای حرفه حسابرسی از اهمیت شایانی برخوردار می‌باشند. در ادامه مبانی نظری و پیشینه پژوهش بیان می‌شود. سپس روش‌شناسی، یافته‌ها و در نهایت بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادات پژوهش به عنوان ختم کلام ارائه خواهد شد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

انرژی به عنوان یک عامل محرک عاطفی مثبت است که شامل چندین اصطلاح و مفهوم مشابه از جمله سرزندگی، برانگیختگی، پرا انرژی بودن و شوق و شور می‌باشد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸). کاهن (۱۹۹۰) ساختار دلبستگی شغلی را به عنوان صرف انرژی در نقش‌های کاری معرفی می‌کند (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰). پس از گذشت سال‌ها از این انتشار، ساختار دلبستگی شغلی اشکال مختلفی به خود گرفته است که همه این ساختارها، نقش انرژی را بر اساس توصیف وضعیتی ذهنی از سرمایه‌گذاری انرژی برجسته کرده‌اند. برای مثال ماکی و اشنايدر (۲۰۰۸) مجموعه‌ای از ادبیات دلبستگی را بررسی و نشان دادند که دلبستگی معمولاً با اشتیاق، تلاش متمرکز و انرژی همراه است. قابل ذکر است که صرف نظر از ویژگی، حالات و برجسب‌های رفتاری استفاده شده در سازه‌ها، موضوع مشترک اساسی در مفهوم‌سازی دلبستگی، مؤلفه "پرا انرژی بودن" است (ماکی و اشنايدر، ۲۰۰۸). بنابراین می‌توان انرژی را به عنوان عامل دلبستگی شغلی مفهوم‌سازی کرد. اشخاص به نظر می‌رسد تمایل به سرمایه‌گذاری انرژی در قالب قدرت و پایداری دارند که این موضوع بوسیله وقف شدن و جذب شدن در کارشان انجام می‌شود (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸). نکته مهم این است که وجود انرژی به خودی خود شامل دلبستگی نمی‌شود، بنابراین نماینده مستقیمی برای دلبستگی محسوب نخواهد شد. کاهن (۱۹۹۰) بیان می‌کند که دلبستگی با تنظیم انرژی مرتبط است، بطوریکه به سمت نقش‌های کاری هدایت می‌شود.

در دلبستگی، اعضای سازمان با تکیه بر انرژی‌های شخصی در کار و وظایف جسمی، شناختی و عاطفی، اقدامات و فعالیت‌های خود را در اجرای نقش‌های کاری سازمان می‌بخشند. افراد دلبسته به کار، به عنوان داشتن حضور روانشناختی و مستمر، دقت، احساس، مرتبط بودن، یکپارچگی و متمرکز بودن در اجرای نقش‌هایشان توصیف شده‌اند. چنین افرادی آماده و عجین با کار خود و افراد دیگر هستند، و خود را بطور کامل صرف در کار می‌کنند (کاهن، ۱۹۹۲). افراد زمانی که از نظر جسمی درگیر کار می‌شوند (چه به تنهایی و چه با دیگران) از نظر شناختی هوشیار، متمرکز و با دقت، و از نظر عاطفی در ارائه خدمات در کار خود با دیگران و همچنین با کار خود در ارتباط هستند (کاهن، ۱۹۹۰). به عبارتی دلبستگی شامل سرمایه‌گذاری دست‌ها، سر و قلب در انجام کار به صورت کامل و کارآمد است (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰). مفهوم دلبستگی کاهن یک مفهوم انگیزشی است، که اشاره به تخصیص منابع شخصی در عملکرد نقش و همچنین میزان شدت و پشتکاری دارد که از این منابع استفاده می‌شود (کانفر، ۱۹۹۰). بنابراین از دیدگاه کاهن بهترین توصیف از دلبستگی شغلی به شرح شکل شماره ۱، عبارت است از یک مفهوم انگیزشی چند بعدی که بیانگر سرمایه‌گذاری همزمان در انرژی فیزیکی، شناختی و عاطفی در انجام کار بصورت کامل و کارآمد می‌باشد (ریچ و همکاران، ۲۰۱۰). کاهن (۱۹۹۰) معتقد است کارکنانی که دارای سطح بالایی از دلبستگی شغلی هستند، علاوه بر تلاش فیزیکی جهت دستیابی به اهداف شغلی بر هوشیاری شناختی و عاطفی نیز متمرکز می‌باشند (آشفرس و هافری، ۲۰۰۵؛ کاهن، ۱۹۹۰). متقابلاً، کارکنانی که دارای سطحی بالا از عدم دلبستگی در نقش‌های کاری هستند، از سرمایه‌گذاری در انرژی‌های فیزیکی، شناختی و عاطفی امتناع می‌کند که بیانگر نوعی از فعالیت کاری به صورت منفعل و خنثی می‌باشد (گفمن، ۱۹۶۱).

شکل ۱: مدل دلبستگی شغلی (کاهن، ۱۹۹۰)



پژوهشگرانی بر چارچوبی که ممکن است در آن خصوصیات شخصیتی منجر به افزایش وضعیت‌های دلبستگی کارکنان شود تأکید داشته‌اند (ماکی و اشنایدر، ۲۰۰۸؛ طباطبایی نسب و همکاران ۱۳۹۶؛ یانگ و همکاران، ۲۰۱۸؛ مهدوی و زمانی، ۱۳۹۷؛ امین پور و همکاران، ۱۴۰۰). شخصیت فعال نوعی گرایش برای دستکاری و تغییر عمدی شرایط و محیط به منظور تغییرات بزرگ می‌باشد (بتمن و کرن، ۱۹۹۳؛ کرن، ۱۹۹۵). افرادی که شخصیت فعال دارند، دائماً در جستجوی راه‌های جدید برای بهبود زندگی خود و دارای انگیزه برای ایجاد تحولات بزرگ در جامعه و حتی جهان هستند و در هر شرایطی برای ایجاد یک تغییر سازنده نیرویی قدرتمند به شمار می‌روند. به اعتقاد کرن (۱۹۹۵) چنین افرادی فرصت‌ها را به خوبی شناسایی و در تبدیل محدودیت‌ها به فرصت‌ها بسیار سرآمد هستند. حتی در مقابل مخالفت دیگران عاشق قهرمان شدن در ایده‌های خود هستند، تمایل دارند به دیگران اجازه دهند تا برای شروع پروژه‌های جدید دست به ابتکار عمل بزنند. چنین افرادی از مواجه شدن و غلبه کردن بر موانع بر سر راه ایده‌های خود لذت می‌برند. به اعتقاد آنها مهم نیست که چه احتمالاتی وجود دارد، به چیزی که اعتقاد دارند، حتماً آن را انجام می‌دهند. این ویژگی یک حالت مثبت از شخصیت است که به چالش کشیدن وضع موجود، یافتن راه حل برای مشکلات به صورت مستقیم و رو در رو، شناسایی و کشف فرصت‌ها قبل از دیگران و کمک به افرادی که دچار مشکل شده‌اند را به همراه دارد (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات نشان می‌دهد که شخصیت فعال با اتخاذ نقش‌های منعطف مرتبط بوده (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶)، و یک انگیزه بهبودیافته برای یادگیری به شمار می‌رود (ماجور و همکاران، ۲۰۰۶)، که ممکن است سرمایه‌گذاری انرژی در کار را افزایش دهد که به مفهوم افزایش دلبستگی شغلی است. علاوه بر این، کارکنان فعال، در کسب و بهبود تجربیات خود پیشرو می‌باشند، به این معنی که آنها قادر به ابتکار عمل در استراحت و بازیابی خود در زمانی هستند که احساس از دست دادن انرژی در کار را دارند (اسچپرز و هوگنز، ۲۰۱۱؛ سوننتگ، ۲۰۰۳). از این رو یانگ و همکاران (۲۰۱۸) پیشنهاد می‌کنند که افراد دارای شخصیت فعال به احتمال بیشتر دلبستگی شغلی دارند چون آنها قادرند که انرژی خود را بازیابی کنند و این توانایی را دارند که انرژی خود را به سمت نقش‌های کاری سوق دهند.

نگو و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌دارند امروزه پژوهشگران و مدیران به طور روزافزونی به اهمیت تأثیر هویت سازمانی بر پیامدهای سازمانی واقف شده‌اند. به طور کلی سازمان‌ها، طالب کارکنانی هستند که خود را به رسالت سازمان پایبند دانسته و مطابق اهداف سازمان عمل کنند. بسیاری از اندیشمندان معتقدند هرچه کارکنان نسبت به سازمان احساس هویت بیشتری داشته باشند، بیشتر خود را نسبت به تحقق اهداف سازمانی مسئول دانسته و تلاش و مشارکت بیشتری در قبال آن خواهند داشت (آغاز و هاشمی، ۱۳۹۱).

اندیشمندان بسیاری تلاش کرده‌اند عواملی را که در افزایش هویت سازمانی نقش دارند شناسایی کنند که اکثر این عوامل در گروه متغیرهای رفتار سازمانی و شرایط محیط کار طبقه‌بندی شده‌اند. اما از میان عوامل مؤثر بر هویت سازمانی چندان به نقش شخصیت افراد در این باره پرداخته نشده است (میل و آشفوس، ۱۹۹۲). زیرا برخی اندیشمندان معتقدند افراد در مرحله‌ای از زندگی وارد سازمان‌ها می‌شوند که شخصیتشان شکل گرفته و به احتمال زیاد کاملاً مقاوم در برابر تغییر هستند و بررسی تأثیر آن بر متغیرهای سازمانی چاره‌ای از پیش نخواهد برد. اما بعضی دیگر از اندیشمندان معتقدند شخصیت اثرات قابل توجهی بر نتایج مهم در زندگی شخصی و کاری افراد دارد و باید در مورد تأثیر آن بر متغیرهای سازمانی تحقیق شود و از این رو بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی بر متغیرهای رفتار سازمانی و منابع انسانی از اهمیت شایانی برخوردارند (آغاز و هاشمی، ۱۳۹۱). به نظر می‌رسد این امر که افراد بر حسب تفاوت‌های فردی با دیگران (از نظر شخصیت فردی) به مسائل واکنش نشان می‌دهند بر هویت آنان نیز مؤثر باشد. به عبارت دیگر فردی که دارای سبک شناختی یا شخصیتی معینی است ممکن است به شیوه‌ای متفاوت با سایر افراد تحت تأثیر عوامل گروهی یا سازمانی قرار گیرد (نصر اصفهانی و آقاباباپور، ۱۳۹۲). برخی پژوهشگران معتقدند باید بررسی شود آیا متغیرهای شخصیت می‌تواند تبیین‌کننده این امر باشند که چرا برخی افراد نسبت به بعضی دیگر به شدت نسبت به یک گروه یا سازمان احساس هویت می‌کنند (راینولد و همکاران، ۲۰۰۷).

مبحث هویت یا تلاش برای پاسخگویی به پرسش من کیستم موضوع تازه‌ای نبوده و از دیرباز ذهن انسان را به خود مشغول ساخته است، با این حال هرگز رنگ کهنگی به خود نگرفته و به مهمترین دغدغه انسان معاصر نیز تبدیل شده است. بر اساس نظریات موجود، هویت زمانی شکل می‌گیرد که میان تصور فرد از خود و همچنین تصور حاصل از انتظار دیگران نوعی هماهنگی برقرار شود (نیلی احمدآبادی، ۱۳۸۲). در جهان امروز هویت حرفه‌ای یا شغلی بخش مهمی از مجموعه هویت غالب افراد، اهم از پیر و جوان را شکل می‌دهد. هویت سازمانی اشاره به درجه‌ای دارد که یک عضو سازمان خود را با ویژگی‌های سازمان، تطبیق می‌دهد و نشان دهنده ارتباط روانشناختی بین فرد و سازمان استخدام کننده وی است. چنین پیوندی احتمال خروج کارکنان از سازمان را کاهش داده و کار گروهی و رفتار شهروندی را افزایش می‌دهد. هویت سازمانی، ابزاری راهبردی برای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان است. هویت سازمانی، فرآیندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌نماید. این موضوع باعث می‌شود تا دیدگاه کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان نزدیک شود و کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان بدست آورند (داگلاس و همکاران، ۱۹۷۰).

همان‌گونه که پیشتر بدان اشاره شد شخصیت فعال نوعی ویژگی شخصیتی مثبت است که با تغییر عمده شرایط و محیط، انگیزه یادگیری، کمک به دیگران، دستیابی به فرصت‌ها قبل از دیگران، حل مشکلات بصورت مستقیم، رسیدن به اهداف و ایده‌ها با وجود مخالفت دیگران، فرصت دادن به دیگران برای ابتکار عمل و غیره همراه است. کارکنان با چنین ویژگی‌هایی ممکن است از یک سو سرمایه‌گذاری انرژی در کار را افزایش دهد که به مفهوم افزایش دلبستگی شغلی است (بتمن و کرن، ۱۹۹۳)، و از سوی دیگر بر اساس ادعای فالیرز و هریاچ (۲۰۱۵) عواقب ویژگی شخصیت فعال عاملی است که موجب تحریک احساسات و عواطف مثبت حسابرسان گردیده و از این حیث آنها را به گرایش به سمت اهداف مؤسسه سوق می‌دهد. فالیرز و هریاچ (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان هویت سازمانی و حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی بر اساس رویکرد مؤثر، بیان می‌کنند که هویت سازمانی با تجربیاتی مرتبط است که فرد در مؤسسه دارد. یعنی وقایعی که در طول روز در محیط حسابرسی برای او اتفاق می‌افتد روی جهت‌گیری هویت او تأثیر گذار است. بنابراین وقتی وقایعی برای حسابرس رخ می‌دهد که باعث می‌شود احساسات و عواطف مثبت او تحریک شود، اثر مثبتی روی وی گذاشته، و حسابرس را تشویق به انجام کار در جهت اهداف مؤسسه می‌کند. اما برعکس اگر وقایعی در مؤسسه رخ دهد و تجربیاتی برای او شکل گیرد که باعث تحریک احساسات منفی مثل سرخوردگی و عصبانیت در او گردد، تأثیر منفی بر روی حسابرس گذاشته و هویت او را از مؤسسه به سمت حرفه سوق می‌دهد. بنابراین دلبستگی شغلی به عنوان یک تجربه خوب، عواطف مثبت حسابرسان را تحریک کرده و منجر به همسو نمودن هویت آنها به سمت اهداف و منافع مؤسسه می‌نماید. به عبارتی وقایع و اتفاقات روزمره در محیط حسابرسی روی جهت‌گیری هویت حسابرس اثرگذار است. زمانیکه این وقایع مثبت و خوب باشد، احساسات و عواطف مثبت حسابرس تحریک می‌شود، اثر مثبتی روی وی گذاشته، و او را تشویق به انجام کار در جهت اهداف مؤسسه می‌کند. دلبستگی شغلی از حیث ابعاد شغلی حسابرس به عنوان عاملی مثبت جهت تحریک و تشدید عواطف و ویژگی‌های مثبت حسابرسان و همسو نمودن هویت آنها با اهداف و منافع مؤسسه در نظر گرفته می‌شود. لذا دلبستگی شغلی انتظار می‌رود منجر به تشدید اثرات مثبت شخصیت فعال بر هویت سازمانی گردد. تیسو و همکاران (۲۰۲۰) در تأیید این ادعا نقش میانجی دلبستگی شغلی میان رابطه ویژگی شخصیت فعال و عملکرد شغلی و سلامت ذهنی کارکنان را تأیید نمودند. جاج و بونو (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که قبل از پرداختن به مفاهیمی مانند ویژگی‌ها و نتایج شغلی و تأثیر متغیرهایی مانند شخصیت بر آنها، اهمیت دارد که خلاءهای بین این دو دسته از مفاهیم مانند هویت سازمانی و هویت شغلی بررسی گردد. مطالعات نشان می‌دهد افرادی که نتوانند با فرآیندهای درون سازمانی، انطباق پیدا کنند، یا به تعبیری جامعه‌پذیری سازمانی در آنها به

صورت صحیح انجام نگرفته باشد، احساس مسئولیت فردی در آنها رضایت‌بخش نبوده و در نتیجه، این امر به پیامدهای منفی از جمله اختلال در عملکرد منجر خواهد شد. بسیاری از تحقیقات مبین این نکته‌اند که بین هویت سازمانی، عملکرد سازمانی و بهره‌وری سازمان‌ها رابطه تنگاتنگی وجود دارد (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین در این پژوهش، مدل ارائه شده توسط تیسو و همکاران (۲۰۲۰) با جایگزین نمودن هویت سازمانی با عملکرد شغلی بکار گرفته شد.

وقتی شخصیت فعال افراد در سطح بالایی باشد، باید منجر به سطح بالایی از دلبستگی شغلی در آنها شود (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰). از طرفی بر اساس نظریه منابع-تقاضای شغلی^۱، دلبستگی شغلی با احتمال زیادی امکان تبدیل منابع شخصی به نتایج کاری فردی و سازمانی را فراهم می‌کند (بیکر و دموروتی، ۲۰۱۷). سرمایه‌گذاری در منابع جسمی، عاطفی و شناختی، فرد را قادر می‌سازد تا به طور فعال و کامل در اجرای نقش‌های کاری خود در سازمان مشارکت داشته باشد و همچنین نگرانی‌های کمتری در مورد شغل خود احساس کند، که این موضوع باعث می‌شود فرد احساس هویت بیشتری نسبت به سازمان پیدا کند (هالسلین و همکاران، ۲۰۱۴). به همین دلیل انتظار می‌رود دلبستگی شغلی، تبدیل شخصیت فعال به نتایج کاری فردی و سازمانی را تسهیل کند (بیکر و دموروتی، ۲۰۱۷).

پیشینه پژوهش‌های خارجی

جاج و بونو (۲۰۰۱) نخستین پژوهشگرانی بودند که بر ارتباط بین مباحث ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی در ادبیات حسابرسی صحنه گذاشتند. آنها در پژوهش خود به بررسی نقش ویژگی‌ها و پیچیدگی‌های کار در ارتباط بین ویژگی شخصیتی خودارزیابی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که ویژگی‌های شغلی واسطه بین ارتباط خودارزیابی و رضایت شغلی می‌باشد و همچنین ارتباط بین خودارزیابی با پیچیدگی‌های شغلی مستقیم است.

ابرایان و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان گرایش به سمت رفتار ناکارآمد حسابرسی به بررسی تأثیر متغیرهای شخصیتی، تعهد سازمانی و جایگاه سازمانی در رفتار ناکارآمد حسابرسی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد حسابرسانی که متغیرهای شخصیتی قوی دارند گرایش کمتری به پذیرش رفتار ناکارآمد داشته و سطوح بالایی از تعهد سازمانی را دارند. به عبارت دیگر متغیرهای شخصیتی تأثیر مستقیمی در گرایش به سمت رفتار ناکارآمد حسابرسی دارد.

^۱ Job demands-resources theory

یان و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان آزمون هویت حرفه‌ای در محل کار: نقش اعتبار سازمانی و مرتبه حرفه‌ای نشان دادند که کارکنان حرفه‌ای وقتی در می‌یابند سازمان آنها معتبر و مشهور است تمایل دارند که هویت قویتر و مستحکم‌تری با سازمان‌های خود داشته باشند. پائیک و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی نقش میانجی دلبستگی کاری در تأثیر ویژگی شخصیتی سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی عاطفی در میان کارکنان یک هتل را بررسی و تأیید نمودند.

کزن (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان ارتباط هویت سازمانی با خلاقیت فردی: رفتار شهروند به این نتیجه دست یافتند که طبق پیشبینی، هویت سازمانی به عنوان متغیر میانجی به شکل مثبتی بر خلاقیت فردی تأثیر گذار است. بعلاوه می‌توان گفت کارکنانی که هویت حرفه‌ای آنها با سازمان آنها همسو است، رفتار خلاقانه‌تری نشان می‌دهند و توانایی آنها در شکل‌گیری ایده، احساسات، و خلاقیت جدید افزایش می‌یابد.

یانگ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین هشت صفت شخصیتی و دلبستگی شغلی بین ۱۱۴ نفر از کارکنان بخش خصوصی پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد که صفت‌های شخصیتی بر دلبستگی شغلی مصاحبه شوندگان تأثیر گذار است. آنها به اهمیت تأثیر مثبت ویژگی‌های شخصیتی از جمله شخصیت فعال بر دلبستگی پی بردند و بیان نمودند که می‌توان با انتخاب کارکنان شخصیت محور، نیروی کار دلبسته به شغل پرورش داد.

تیسو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با استفاده از نقش میانجی دلبستگی شغلی، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی و سلامت ذهنی را مورد بررسی قرار دادند. آنها ویژگی شخصیت فعال را به عنوان یک ویژگی مثبت شخصیتی معرفی نمودند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که دلبستگی شغلی منجر به تعدیل تأثیر مثبت شخصیت فعال بر عملکرد شغلی و سلامت ذهنی کارکنان می‌گردد.

ساماجایو و فلکیو (۲۰۲۰) در پژوهشی به نقش شخصیت حسابرسان در کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های سازگاری، وظیفه‌شناسی و رک بودن با تردید حرفه‌ای حسابرسان به گونه‌ای مثبت در ارتباط است. این پژوهشگران معتقدند این مطالعه تکمیل کننده تحقیقات قبلی در مورد محرک‌های شخصیتی حسابرسان برای ارائه کیفیت حسابرسی است و بیان می‌دارند که ترکیب ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان برای ایجاد کیفیت بالاتر حسابرسی عاملی تعیین کننده است.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

آغاز و هاشمی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تجربی مدل بسط‌یافته هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد بطور کلی

ویژگی‌های شخصیتی بر احساس کارکنان نسبت به سازمان تأثیر گذار است، و در مورد مدل بسط‌یافته هویت سازمانی می‌توان اینگونه اذعان داشت که ویژگی‌های شخصیتی با عدم هویت و هویت خنثی، رابطه منفی و با هویت دوگانه ارتباط چندانی ندارد.

تابع بردبار و آقایی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در شرکتها و اتحادیه‌های مصرف تعاونی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین خودارزیابی با توانمندسازی و تعهد سازمانی همبستگی مثبتی وجود دارد.

سربلند (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گری هویت سازمانی بین کارکنان آموزش و پرورش استان اردبیل پرداختند. نتایج نشان می‌دهد عملکرد شغلی با ویژگی‌های شخصیتی رابطه مستقیم و معنادار دارد. همچنین نقش میانجی هویت سازمانی بر این رابطه پذیرفته شد.

طباطبایی‌نسب و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی تعارض کار-خانواده پرداختند. نتایج پژوهش آنها در نمونه‌ای متشکل از ۳۵۴ پرستار بیمارستان شهید کارگر یزد نشان داد که ویژگی سرمایه روانشناختی بر دلبستگی شغلی تأثیر مستقیم دارد.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی حساب‌برسان بر رضایت شغلی آنان پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین منبع کنترل درونی، تعهد حرفه‌ای و تجربه حساب‌برسان با رضایت شغلی رابطه مثبت و بین منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات حساب‌برسان با رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد.

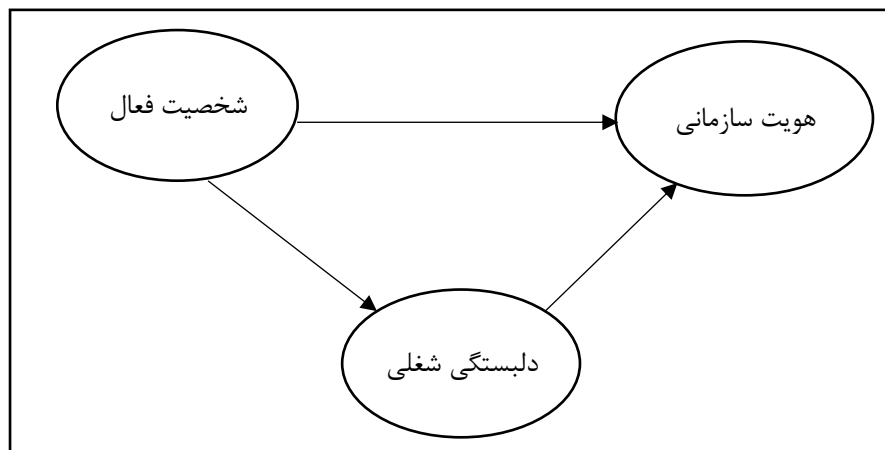
غلامرضایی و حسنی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین اختلال‌های شخصیتی حساب‌برسان و مستقل و تردید حرفه‌ای آنها رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. همچنین اختلالات شخصیتی دارای بیشترین رابطه منفی با معیار درک میان فردی تردید حرفه‌ای دارد.

رضازاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانانه پرداختند. نتایج نشان می‌دهد خودکارآمدی و منبع کنترل برخلاف ویژگی‌های تاریک شخصیت رابطه معناداری با گزارشگری مالی متقلبانانه ندارد. خودشیفتگی، ماکیاولیسم، جامعه ستیزی و سادیسم ویژگی‌های تاریک شخصیت می‌باشند که تأثیر مثبت و معناداری بر گزارشگری مالی متقلبانانه دارند.

امین پور و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و شغلی با رفتارهای ناکارآمد حساب‌برسی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های

شخصیتی خودارزیابی و سرمایه روانشناختی به عنوان ویژگی‌های مثبت از شخصیت منجر به افزایش دلبستگی شغلی و سپس دلبستگی شغلی، رفتارهای ناکارآمد حسابرس را کاهش می‌دهد. با توجه به مبانی نظری و مرور پژوهش‌های پیشین، مدل مفهومی در قالب شکل ۲ طراحی شده است.

شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش



۳- فرضیه‌های پژوهش

اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند، لذا نقش فرد و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری او به عنوان یک انسان در سازمان، دارای اهمیت زیادی می‌باشد (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). شخصیت می‌تواند اثرات قابل توجهی بر نتایج مهم در زندگی شخصی و کاری افراد داشته باشد (آغاز و هاشمی، ۱۳۹۱). این امر که افراد بر حسب تفاوت‌های فردی با دیگران (از نظر شخصیت فردی) به مسائل واکنش نشان می‌دهند بر هویت آنان نیز مؤثر است. به عبارت دیگر فردی که دارای سبک شناختی یا شخصیتی معینی است ممکن است به شیوه‌ای متفاوت با سایر افراد تحت تأثیر عوامل گروهی یا سازمانی قرار گیرد (نصر اصفهانی و آقاباباپور، ۱۳۹۲). برخی پژوهشگران معتقدند باید بررسی شود آیا متغیرهای شخصیت می‌تواند تبیین‌کننده این امر باشند که چرا برخی افراد نسبت به بعضی دیگر به شدت نسبت به یک گروه یا سازمان احساس هویت می‌کنند (راینولد و همکاران، ۲۰۰۷). شخصیت فعال در برگیرنده خصوصیات مثبتی است که احساسات و عواطف مثبتی را برای شخص به همراه دارد (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰؛ کرن، ۱۹۹۵)، که این احساسات و عواطف مثبت به عنوان وقایع خوب در کار می‌تواند اثر مثبتی روی وی گذاشته، و او را تشویق به انجام کار در

جهت اهداف مؤسسه می‌کند (فالیزر و هرباچ، ۲۰۱۵). بنابراین فرضیه اول پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه اول: ویژگی شخصیت فعال بر هویت سازمانی حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارد. شخصیت فعال با اتخاذ نقش‌های منعطف مرتبط بوده (پارکر و همکاران، ۲۰۰۶)، و یک انگیزه بهبودیافته برای یادگیری به شمار می‌رود (ماجور و همکاران، ۲۰۰۶)، که ممکن است سرمایه‌گذاری انرژی در کار را افزایش دهد که به مفهوم افزایش دلبستگی شغلی است. علاوه بر این، کارکنان فعال، در کسب و بهبود تجربیات خود پیشرو می‌باشند، به این معنی که آنها قادر به ابتکار عمل در استراحت و بازیابی خود در زمانی هستند که احساس از دست دادن انرژی در کار را دارند (اسپیروز و هوگنز، ۲۰۱۱؛ سوننتگ، ۲۰۰۳). از این رو به اعتقاد یانگ و همکاران (۲۰۱۸) افراد دارای شخصیت فعال به احتمال بیشتری دلبستگی شغلی دارند چون آنها قادرند که انرژی خود را بازیابی کنند و این توانایی را دارند که انرژی خود را به سمت نقش‌های کاری سوق دهند. کیریستین و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که دلبستگی شغلی به شدت با ویژگی شخصیت فعال همبستگی دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه دوم: ویژگی شخصیت فعال بر دلبستگی شغلی حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارد. وقایع و اتفاقات روزمره در محیط حسابرسی روی جهت‌گیری هویت افراد اثرگذار است. زمانیکه این وقایع مثبت و خوب باشد، احساسات و عواطف مثبت حسابرس تحریک می‌شود، اثر مثبتی روی وی گذاشته، و او را تشویق به انجام کار در جهت اهداف مؤسسه می‌کند (فالیزر و هرباچ، ۲۰۱۵). مؤلفه اصلی دلبستگی شغلی انرژی است که به عنوان یک عامل محرک عاطفی مثبت معرفی شده و شامل چندین مفهوم مشابه از جمله سرزندگی، برانگیختگی، پرا انرژی بودن و شوق و شور می‌باشد (یانگ و همکاران، ۲۰۱۸). در دلبستگی، اعضای سازمان با تکیه بر انرژی‌های شخصی در کار و وظایف جسمی، شناختی و عاطفی، اقدامات و فعالیت‌های خود را در اجرای نقش‌های کاری سازمان می‌بخشند. افراد دلبسته به کار، به عنوان داشتن حضور روانشناختی و مستمر، دقت، احساس، مرتبط بودن، یکپارچگی و متمرکز بودن در اجرای نقش‌هایشان توصیف شده‌اند (کاهن، ۱۹۹۲). دلبستگی شغلی از حیث ابعاد شغلی حسابرس به عنوان عاملی مثبت جهت تحریک و تشدید عواطف و ویژگی‌های مثبت حسابرسان و همسو نمودن هویت آنها با اهداف و منافع مؤسسه در نظر گرفته می‌شود. بنابراین فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه سوم: دلبستگی شغلی بر هویت سازمانی حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

وقتی شخصیت فعال افراد در سطح بالایی باشد، باید منجر به سطح بالایی از دلبستگی شغلی در آنها شود (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰). از طرفی بر اساس نظریه منابع-تقاضای شغلی، دلبستگی شغلی با احتمال زیادی امکان تبدیل منابع شخصی به نتایج کاری فردی و سازمانی را فراهم می‌کند (بیکر و دموروتی، ۲۰۱۷). سرمایه‌گذاری در منابع جسمی، عاطفی و شناختی، فرد را قادر می‌سازد تا به طور فعال و کامل در اجرای نقش‌های کاری خود در سازمان مشارکت داشته باشد و همچنین نگرانی‌های کمتری در مورد شغل خود احساس کند، که این موضوع باعث می‌شود فرد احساس هویت بیشتری نسبت به سازمان پیدا کند (هالسلین و همکاران، ۲۰۱۴). به همین دلیل انتظار می‌رود دلبستگی شغلی، نمود شخصیت فعال در نتایج کاری فردی و سازمانی را تسهیل کند (بیکر و دموروتی، ۲۰۱۷). بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر است:

فرضیه چهارم: دلبستگی شغلی در رابطه میان ویژگی شخصیت فعال و هویت سازمانی حسابرسان نقش میانجی دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس بعد رویکرد یک پژوهش تجربی (طبیعت‌گرایانه) به شمار می‌رود، زیرا به دنبال آزمون فرضیه‌های تدوین شده می‌باشد. از نظر هدف یک پژوهش کاربردی است زیرا تلاشی در جهت پاسخ به یک مسأله مطرح در دنیای واقعی بوده و نتایج آن توسط طیف وسیعی از استفاده‌کنندگان مورد استفاده قرار می‌گیرد. روش شناخت پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. روش پیمایشی برای مطالعه نگرش‌ها، باورها و عقاید مردم از طریق پاسخ آنها به پرسش‌های مطرح شده با استفاده از ابزارهایی مانند پرسشنامه استفاده می‌شود (بنی مهد و همکاران، ۱۳۹۵). در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری و تجربی از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید. برای تلخیص و طبقه‌بندی داده‌ها از تحلیل توصیفی و برای بررسی و آزمون روابط بین متغیرها از تحلیل استنباطی بهره گرفته شده است. تحلیل توصیفی از طریق بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند جنسیت و سطح تحصیلات و آماره‌های توصیفی مانند میانگین، چولگی و کشیدگی و در بخش تحلیل استنباطی به منظور آزمون فرضیه‌ها و تأثیر گذاری متغیرها، مدلسازی معادلات ساختاری از طریق تحلیل مسیر مورد استفاده قرار گرفته است. روش تحلیل مسیر از نوعی از الگوی رگرسیون چند متغیره پیروی می‌کند و در آن به جای در نظر گرفتن ضرایب وزنی هر سؤال، میانگین وزنی سؤالات محاسبه می‌شود و به جای متغیر مکنون مربوطه در مدل قرار می‌گیرد. خروجی مدل‌های ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضریب یا تخمین مسیر می‌باشد. ضریب مسیر عددی است که تأثیر

متغیرها بر هم را نشان می‌دهد. این عدد در حالت استاندارد مشابه ضرایب رگرسیونی (بتاهای) استاندارد شده در معادله رگرسیون هستند. برای تأیید یا رد فرضیه‌های پژوهش مقادیر T -Value یا سطح معناداری باید مورد بررسی قرار گیرند. بدین صورت که اگر این مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از ۱/۹۶- باشند، فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار می‌گیرد (رامین‌مهر و چارستاد، ۱۳۹۴). در راستای آزمون نقش میانجی متغیر دلبستگی شغلی، با استفاده از آزمون سوبل^۱ معناداری اثر غیر مستقیم محاسبه گردید. پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌های بدست آمده از پرسشنامه، با استفاده از نرم‌افزارهای لیزرل^۲ نسخه ۸/۸ و اس- پی اس ۲۲ از طریق شاخص‌های توصیفی و آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته شد. پرسشنامه پژوهش حاضر شامل دو بخش اصلی می‌باشد. بخش اول مشخصات جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه آماری و بخش دوم سؤالات اصلی پژوهش برای سنجش متغیرها می‌باشد. مشخصات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه کاری و مرتبه شغلی می‌باشد. در بخش سؤالات اصلی پژوهش نیز تعداد ۵۷ سؤال برای سنجش کل متغیرهای پژوهش استفاده شد. سؤالات پرسشنامه‌ها استاندارد بوده و در پژوهش‌های قبلی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. برای پایایی پرسشنامه فوق از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید. همچنین برای آزمون روایی همگرایی پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی و روایی واگرایی آن از روش فورنر-لارکر استفاده شد که نتایج آزمون‌های فوق در بخش بعدی مقاله ارائه شده است. سؤالات ۱ الی ۱۷ مربوط به متغیر شخصیت فعال از پرسشنامه استاندارد بتمن و کرنر (۱۹۹۳) می‌باشد. سؤالات نیز از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" دارای امتیاز یک تا پنج بوده و پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر جمله با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای مشخص می‌نمایند.

سؤالات ۱۸ الی ۳۴ مربوط به متغیر دلبستگی شغلی از پرسشنامه اسچافلی و همکاران (۲۰۰۶) می‌باشد. سؤالات نیز از "به شدت مخالفم" تا "به شدت موافقم" دارای امتیاز یک تا هفت می‌باشند.

سؤالات ۳۵ الی ۵۷ مربوط به متغیر هویت سازمانی از پرسشنامه چنی (۱۹۸۳) می‌باشد. این سؤالات از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" دارای امتیاز یک تا پنج بوده و پاسخ‌دهندگان میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر جمله با مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای مشخص می‌نمایند. برای اجتناب از جامعه پسند بودن پاسخ‌ها، تعداد ۴ سؤال از سؤالات متغیر هویت سازمانی، دارای امتیاز معکوس می‌باشد.

^۱ Sobel Test

^۲ Lisrel

جامعه آماری کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و قلمرو زمانی پژوهش نیز سال ۱۳۹۹ است. پرسشنامه‌های موردنظر میان حسابرسان، حسابرسان ارشد، سرپرستان، سرپرستان ارشد، مدیران و شرکای حسابرسی توزیع گردید. بعضی از محققان برای انجام معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه ۲۰۰ را پیشنهاد می‌کنند. این در حالی است که بیشتر بودن حجم نمونه از این عدد ممکن است منجر به بالا رفتن کای دو و کاهش برازش مدل شود. برای انجام تحلیل عامل تاییدی، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ تایی پیشنهاد شده است (حسینی و ذکریایی، ۱۳۹۸). بنابراین برای نمونه‌گیری از روش غیر احتمالی نمونه در دسترس استفاده شد و با توجه به عدم دریافت یا تکمیل تمامی پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۰۰ پرسشنامه به صورت آنلاین از طریق ایمیل و پیام‌رسان‌های واتس‌آپ و تلگرام در اختیار جامعه آماری قرار گرفت که در نهایت، ۲۲۵ پرسشنامه کامل و قابل استفاده دریافت شد.

پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

برای آزمون پایایی متغیرهای پژوهش از دو روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همانگونه که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است، مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ می‌باشد و بدین ترتیب می‌توان از پایایی این متغیرها اطمینان حاصل نمود.

جدول ۱: نتایج آزمون‌های پایایی و روایی متغیرها

نام متغیر	آلفای کرونباخ (Alpha > ۰/۷)	پایایی ترکیبی (Rho > ۰/۷)
شخصیت فعال	۰/۹۲۴	۰/۹۱۴
هویت سازمانی	۰/۹۴۸	۰/۹۵۰
دلبستگی شغلی	۰/۹۴۱	۰/۹۴۱

برای آزمون روایی همگرا با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی، باید بارهای عاملی هر متغیر بیشتر از ۰/۴ بوده و معنادار نیز باشند، یعنی ضریب معناداری یا آماره T هر متغیر بزرگتر از ۱/۹۶ و کوچکتر از ۱/۹۶- باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج شده نیز باید بیشتر از ۰/۴ باشد (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). بر اساس نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود بار عاملی برای سؤال ۲ متغیر شخصیت فعال و سؤالات ۷، ۱۶، ۱۷ و ۱۸ متغیر هویت سازمانی کمتر از ۰/۴ بوده که این گویه‌ها از مجموعه سؤالات حذف و تحلیل عاملی مجدد پس از حذف سنجه‌های ضعیف صورت پذیرفت. بعد از آزمون مجدد تحلیل عاملی،

بارعاملی مربوط به تمام سؤالات متغیرها بیشتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنادار می‌باشند، چون مقدار آماره T همگی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد. مقدار میانگین واریانس نیز برای متغیر شخصیت فعال، هویت سازمانی و دلبستگی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۴۲، ۰/۵۰ و ۰/۴۸ بوده که این مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشد، که بیانگر روایی هم‌گرا این متغیرها می‌باشند.

جدول ۲: نتایج آزمون‌های پایایی و روایی متغیرها

نام متغیر	سؤالات اولیه	سؤالات پس از حذف سنجه های ضعیف	میانگین واریانس اشتراکی ($AVE > 0/4$)
شخصیت فعال	۱۷	۱۶	۰/۴۲۳
هویت سازمانی	۲۳	۱۹	۰/۵۰۳
دلبستگی شغلی	۱۷	۱۷	۰/۴۸۸

به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنر-لارکر استفاده شده است. در این روش اگر جذر مقادیر AVE هر متغیر از قدر مطلق همبستگی آن با سایر متغیرها بزرگتر باشد آن متغیر دارای روایی واگرای خوب می‌گردد (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۴). همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌گردد، جذر AVE همه متغیرها از قدر مطلق همبستگی آنها با سایر متغیرها بزرگتر است. بنابراین تمام سؤالات مربوط به اندازه‌گیری متغیرها دارای روایی واگرای مناسب هستند.

جدول ۳: نتایج آزمون روایی واگرا

متغیرهای پژوهش	شخصیت فعال	دلبستگی شغلی	هویت سازمانی
شخصیت فعال	۰/۹۹۸		
دلبستگی شغلی	۰/۹۲۴	۰/۹۶۵	
هویت سازمانی	۰/۹۱۲	۰/۸۴۲	۰/۹۵۴

۵- یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و آمار توصیفی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توزیع نمونه پژوهش در جدول شماره ۴ نشان داده شده است. در میان پاسخ‌دهندگان ۱۷۴ نفر مرد و ۵۱ نفر زن می‌باشند که درصد فراوانی برای آنها به ترتیب ۷۷ و ۲۳ درصد می‌باشد. همچنین از لحاظ ویژگی سن بیشترین درصد فراوانی مربوط به افراد زیر ۳۰ سال (۳۴ درصد) و کمترین درصد فراوانی مربوط به افراد بیشتر از ۴۵ سال (۷ درصد) می‌باشد. رتبه سرپرست بیشترین درصد فراوانی (۲۲ درصد) و حسابرس کمترین درصد فراوانی (۱۰ درصد) را داراست. افراد با تحصیلات دیپلم دارای کمترین فراوانی و با تحصیلات کارشناسی

بیشترین فراوانی (به ترتیب صفر و ۹۳) و افراد با سابقه کار کمتر از ۵ سال کمترین فراوانی و با سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال بیشترین فراوانی (به ترتیب ۲۶ و ۶۹ نفر) را دارند.

جدول ۴: مشخصات دموگرافیک برای نمونه مورد بررسی

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۷۴	۰/۷۷
	زن	۵۱	۰/۲۳
سن	زیر ۳۰ سال	۷۶	۰/۳۴
	۳۱ تا ۳۵ سال	۶۵	۰/۲۹
	۳۶ تا ۴۰ سال	۴۴	۰/۲۰
	۴۱ تا ۴۵ سال	۲۳	۰/۱۰
	بیشتر از ۴۵ سال	۱۷	۰/۰۷
	دیپلم	۰	۰
تحصیلات	کاردانی	۳	۰/۰۱
	کارشناسی	۹۳	۰/۴۲
	کارشناسی ارشد	۹۰	۰/۴۰
	دکتری	۳۹	۰/۱۸
	حسابرس	۲۳	۰/۱۰
سمت	حسابرس ارشد	۴۷	۰/۲۰
	سرپرست	۵۱	۰/۲۲
	سرپرست ارشد	۳۷	۰/۱۷
	مدیرفنی	۳۶	۰/۱۷
	شریک	۳۱	۰/۱۴
	کمتر از ۵ سال	۲۶	۰/۱۱
سابقه	۵ تا ۱۰ سال	۴۷	۰/۲۱
	۱۱ تا ۱۵ سال	۶۹	۰/۳۱
	۱۶ تا ۲۰ سال	۵۲	۰/۲۳
	بیشتر از ۲۰ سال	۳۱	۰/۱۴

سایر اطلاعات مربوط به آمار توصیفی متغیرها در جدول شماره ۵ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، میانگین متغیرهای شخصیت فعال، دلبستگی شغلی و هویت سازمانی به ترتیب برابر با ۴/۱۸، ۴/۱۲ و ۳/۶۴ می‌باشد و قابل ذکر است که نزدیک بودن این مقادیر با میانه متغیرهای فوق نشان‌دهنده نرمال بودن توزیع متغیرها است. ضریب چولگی برای متغیرهای شخصیت فعال و دلبستگی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۲۴۷- و ۰/۳۹۴- (چوله به چپ) و برای متغیر هویت سازمانی برابر با ۰/۲۸۹ (چوله به راست) می‌باشد، اما مقدار چولگی برای تمام

متغیرها در بازه (۲، -۲) قرار دارد، یعنی متغیرها از لحاظ کجی نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. همچنین مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد، به عبارتی توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار می‌باشد.

جدول ۵: نتایج آزمون آمار توصیفی

متغیرها	حداقل	حداکثر	انحراف معیار	میانگین	میانه	چولگی	کشیدگی
شخصیت فعال	۲/۶۵	۵/۰۰	۰/۵۱۶	۴/۱۸	۴/۱۱۷	-۰/۲۴۷	-۰/۳۴۹
دلبستگی شغلی	۲/۰۶	۵/۰۰	۰/۶۱۳	۴/۱۲	۴/۰۵۸	-۰/۳۹۴	-۰/۳۴۳
هویت سازمانی	۱/۸۳	۶/۰۰	۰/۶۵۸	۳/۶۴	۳/۶۵۲	۰/۲۸۹	۱/۲۴۸

جدول شماره ۶ نتایج آزمون فرضیه‌ها را در حالت استاندارد و معناداری نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌گردد ویژگی شخصیت فعال تأثیر مثبت (۰/۵۷) بر هویت سازمانی دارد و این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد، چرا که مقدار آماره T آن برابر با (۷/۰۳) بوده که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین فرضیه اول پژوهش یعنی تأثیر مثبت و معنادار ویژگی شخصیت فعال بر هویت سازمانی حساب‌برسان پذیرفته می‌شود. همچنین ویژگی شخصیت فعال تأثیر مثبت (۰/۸۴) بر دلبستگی شغلی دارد و این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد، چرا که مقدار آماره T آن برابر با (۱۰/۸۰) می‌باشد که این مقدار از ۱/۹۶ بیشتر است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش یعنی تأثیر مثبت و معنادار شخصیت فعال بر دلبستگی شغلی حساب‌برسان پذیرفته می‌شود.

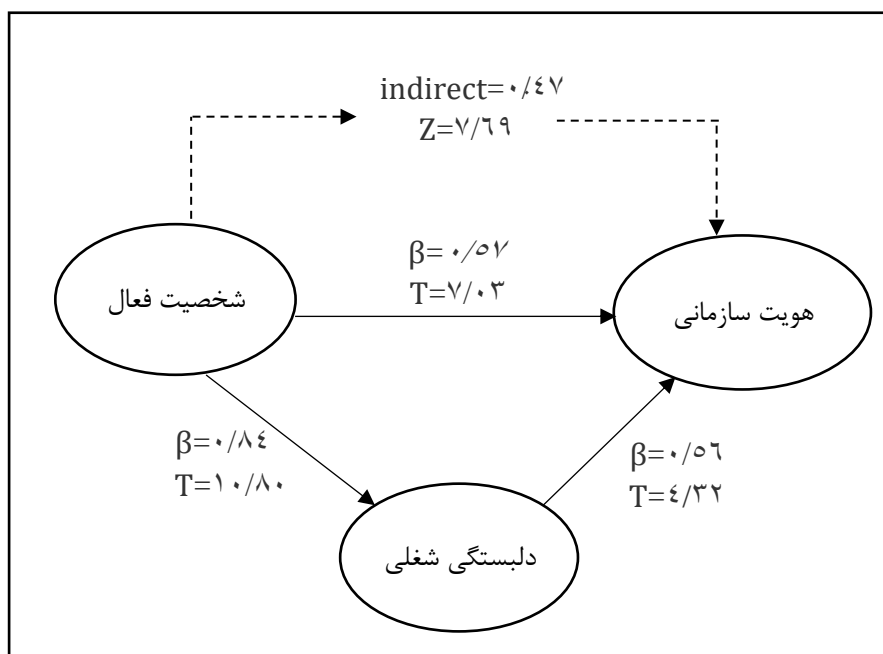
جدول ۶: نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه آزمون
تأثیر شخصیت فعال بر هویت سازمانی حساب‌برسان	۰/۵۷	۷/۰۳	پذیرفته می‌شود
تأثیر شخصیت فعال بر دلبستگی شغلی حساب‌برسان	۰/۸۴	۱۰/۸۰	پذیرفته می‌شود
تأثیر دلبستگی شغلی بر هویت سازمانی حساب‌برسان	۰/۵۶	۴/۳۲	پذیرفته می‌شود

فرضیه سوم پژوهش نیز مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار دلبستگی شغلی بر هویت سازمانی حساب‌برسان پذیرفته می‌شود، زیرا دلبستگی شغلی تأثیر مثبت (۰/۵۶) بر هویت سازمانی حساب‌برسان دارد و این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که مقدار آماره T آن برابر با (۴/۳۲) بیشتر از ۱/۹۶ است.

همانطور که مشاهده شد، تمامی اثرات مستقیم بین متغیرها یعنی تأثیر شخصیت فعال بر هویت سازمانی، تأثیر شخصیت فعال بر دلبستگی شغلی و تأثیر دلبستگی شغلی بر هویت سازمانی معنادار می‌باشند. بنابراین فرضیه‌های اول، دوم و سوم پژوهش تایید می‌شود. نتایج آزمون فرضیه‌ها در شکل ۳ ارائه شده است

شکل ۳: نتایج آزمون فرضیه‌ها در حالت استاندارد و معناداری



در نتیجه با تایید هر سه فرضیه تحقیق می‌توان اثر غیرمستقیم ویژگی شخصیت فعال بر هویت سازمانی حساب‌رسان را از طریق فرمول شماره ۱ محاسبه کرد. در این رابطه a اثر متغیر مستقل بر متغیر میانجی، و b اثر متغیر میانجی بر متغیر وابسته است. فرمول (۱):

$$\text{indirect} = a \times b$$

علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می‌توان با استفاده از آزمون سوبل معناداری اثر غیرمستقیم را با استفاده از فرمول شماره ۲ محاسبه نمود. قابل ذکر است که همه نرم‌افزارها معناداری اثرات مستقیم بین متغیرها را محاسبه کرده و در خروجی‌های خود ارائه می‌دهند، لذا معناداری اثر غیرمستقیم را ارائه نمی‌کنند و بعضاً میزان اثر غیرمستقیم را بر اساس فرمول شماره

۱ ارائه می‌دهند، بنابراین معناداری اثر غیرمستقیم را باید دستی و با استفاده از روش سوبل به دست آورد (رحیم نیا و راهنما، ۱۳۹۶).

فرمول (۲):

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر شخصیت فعال و دلبستگی شغلی ۰/۸۴ و میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی نرم افزار ۰/۰۳ می‌باشد و برای رابطه بین دو متغیر دلبستگی شغلی و هویت سازمانی برابر ۰/۵۶ و میزان خطای استاندارد بر اساس خروجی نرم افزار ۰/۰۷ می‌باشد. بنابراین میزان اثر غیرمستقیم شخصیت فعال بر هویت سازمانی برابر با ۰/۴۷ = ۰/۵۶ * ۰/۸۴ و با توجه به نتیجه آزمون سوبل ($Z\text{-value} = ۷/۶۹$) این اثر معنادار می‌باشد. به عبارتی همانطور که در شکل ۳ مشاهده می‌شود اثر مستقیم شخصیت فعال بر هویت سازمانی ۰/۵۷ و به طور غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی دلبستگی شغلی (آزمون سوبل) ۰/۴۷ می‌باشد. در نهایت برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند. هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم را بر اثر کل می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). مقدار VAF از فرمول شماره ۳ به دست می‌آید.

فرمول (۳):

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

بر اساس فرمول فوق $VAF = ۰/۴۵$ می‌باشد. این بدان معنی است که ۴۵ درصد از اثر کل ویژگی شخصیت فعال بر هویت سازمانی از طریق اثر غیرمستقیم توسط متغیر میانجی تبیین می‌شود.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به طور کلی تأثیر یکی از ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان موسوم به شخصیت فعال بر هویت سازمانی بصورت مستقیم و با در نظر گرفتن نقش میانجی دلبستگی شغلی، رابطه مذکور بصورت غیرمستقیم مورد بررسی قرار گرفت. به عبارتی در راستای ارضاء هدف کلی پژوهش، ابتدا تأثیر متغیر ویژگی شخصیت فعال بر هویت سازمانی حسابرسان آزمون و سپس متغیر دلبستگی شغلی به مدل اضافه گردید.

نتایج حاصل از تحلیل آماری نشان می‌دهد که ویژگی شخصیت فعال حسابرسان شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ایران تأثیر مثبت و معنادار بر هویت سازمانی آنها دارد. این نتیجه همسو با مبانی نظری پژوهش است. فالیرز و هرباچ (۲۰۱۵) معتقدند که هویت سازمانی با تجربیاتی مرتبط است که فرد در مؤسسه با آن رو به رو می‌شود. وقتی وقایعی برای حسابرس رخ می‌دهد که باعث می‌شود احساسات و عواطف مثبت او تحریک شود، اثر مثبتی روی وی گذاشته، حسابرس را تشویق به انجام کار در جهت اهداف مؤسسه می‌کند. نتیجه فرضیه اول همسو با یافته‌های آغاز و هاشمی (۱۳۹۱) می‌باشد. این پژوهشگران نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی بر احساس کارکنان نسبت به سازمان تأثیر گذار است. همچنین نتیجه این فرضیه با نظر پیرس و گاردنر (۲۰۰۹) در تضاد است. به اعتقاد آنها افراد در مرحله‌ای از زندگی وارد سازمان‌ها می‌شوند که شخصیتشان شکل گرفته و به احتمال زیاد کاملاً مقاوم در برابر تغییر هستند و بررسی تأثیر آن بر متغیرهای سازمانی چاره‌ای از پیش نخواهد برد.

همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی شخصیت فعال بر دلبستگی شغلی حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با مبانی نظری پژوهش و نتایج یافته‌های پیشین از جمله تیسو و همکاران (۲۰۲۰)، یانگ و همکاران (۲۰۱۸)، کیریستین و همکاران (۲۰۱۱) و بتمن و کرن (۱۹۹۳) منطبق می‌باشد. همچنین همسو با مبانی نظری بین دلبستگی شغلی و هویت سازمانی (چنی، ۱۹۸۳)، نتایج نشان می‌دهد که دلبستگی شغلی حسابرسان بر هویت سازمانی آنها تأثیر مثبت و معنادار دارد. افراد با دلبستگی شغلی بالا در کار خود پراورزی هستند، جذب کار می‌شوند و خود را وقف کار می‌کنند (کاهن، ۱۹۹۲)، و انتظار می‌رود افراد با چنین خصوصیتی در شغل، هویت سازمانی بیشتری داشته باشند.

نتایج بدست آمده از پژوهش نشان می‌دهد که حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران عموماً دارای شخصیت فعال هستند. به این معنی که حسابرسان از نظر ذهنی ویژگی مثبت شخصیت فعال را برای خود متصور هستند. این ویژگی شخصیتی در حسابرسان منجر به افزایش دلبستگی آنها به شغل و حرفه حسابرسی و همچنین افزایش هویت سازمانی می‌شود. علاوه بر این دلبستگی شغلی حسابرسان محرک مثبتی در هویت سازمانی آنها به شمار می‌رود.

در نهایت یافته‌های پژوهش حاکی از تایید نقش میانجی‌گری دلبستگی شغلی در تأثیر ویژگی شخصیت فعال حسابرسان بر هویت سازمانی است. به این معنی که مطابق با مبانی نظری پژوهش (تیسو و همکاران، ۲۰۲۰؛ بیکر و دموروتی، ۲۰۱۷؛ فالیرز و هرباچ، ۲۰۱۵)، اثر میانجی‌گری دلبستگی شغلی در رابطه مذکور وجود دارد.

آثار روانی و شخصیتی مثبت شخصیت فعال حسابرسان منجر به برانگیخته شدن دلبستگی آنها نسبت به حرفه خود و هویت سازمانی (مؤسسه حسابرسی) می‌شود. بر این اساس با توجه به تأثیر شخصیت فعال بر دلبستگی شغلی و نیز تأثیر دلبستگی شغلی بر هویت سازمانی می‌توان گفت شخصیت فعال منجر به دلبستگی شغلی در افراد می‌شود که این امر خود بر هویت سازمانی آنها تأثیر گذار خواهد بود.

به کلام دیگر دلبستگی شغلی حسابرسان، تأثیر مثبت و معنادار ویژگی شخصیت فعال بر هویت سازمانی را به سمت خود می‌کشد. می‌توان بیان کرد که حضور متغیر دلبستگی شغلی با مؤلفه‌های "پرانرژی بودن"، "وقف شدن" و "جذب شدن" در کار، موجب تشدید آثار مثبت شخصیت فعال حسابرسان و متعاقباً تأثیر آن بر هویت سازمانی می‌گردد.

اعضای حرف در بسیاری از مشاغل به حرفه و موضوعات پیرامون شغل خود علاقه‌مندند، لذا به دلیل وضعیت حاکم بر کشور از جمله شرایط فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، مدیریتی و ... دور از انتظار نیست که افراد به سازمان‌های خود گرایش و علاقه نسبتاً زیادی نداشته باشند. این موضوع به ویژه در حرفه حسابرسی بیشتر نمود پیدا می‌کند. طی سال‌های اخیر شواهد حکایت از عدم رضایت حسابرسان از مؤسسات خود و جابه‌جایی مکرر کارکنان بین مؤسسات دارد. بنابراین از یکسو ویژگی‌های شخصیتی مثبت و از سوی دیگر دلبستگی شغلی در افراد می‌تواند هویت آنها را به سمت مؤسسات سوق دهد. چنین امری احتمال خروج کارکنان از سازمان را کاهش داده و کار گروهی و رفتار شهروندی را افزایش می‌دهد و اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌نماید. این موضوع باعث می‌شود تا دیدگاه کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان نزدیک شود و کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان بدست آورند. سرمایه‌گذاری در منابع جسمی، عاطفی و شناختی ناشی از دلبستگی شغلی، فرد را قادر می‌سازد تا به طور

فعال و کامل در اجرای نقش‌های کاری خود در سازمان مشارکت داشته باشد و همچنین نگرانی‌های کمتری در مورد شغل خود احساس کند، که این موضوع باعث می‌شود فرد احساس هویت بیشتری نسبت به سازمان پیدا کند.

اگرچه برخی از پژوهشگران معتقدند به دلیل اینکه افراد در مرحله‌ای از زندگی خود وارد سازمان‌ها می‌شوند که شخصیتشان شکل گرفته و در برابر تغییرات کاملاً مقاوم هستند، لذا بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیتی آنها با متغیرهای سازمانی بی‌فایده است، اما نتایج پژوهش حاضر نشان داد ویژگی‌های شخصیتی مثبت و همچنین دلبستگی بالا به شغل، نقش مهمی در هویت سازمانی افراد دارد.

زمینه‌های کاربردی این پژوهش برای سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی حائز اهمیت می‌باشد. نتایج می‌تواند برای شورای عالی جامعه حسابداران رسمی در راستای تحقق وظایف مندرج در اساسنامه این سازمان از جمله تصویب آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی و آیین‌نامه انضباطی و نظارت حرفه‌ای مفید واقع باشد. به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌گردد برای افزایش هویت حسابرسان نسبت به مؤسسات خود، برنامه و دستورالعمل‌هایی به منظور حمایت و ایجاد دلبستگی به حرفه در کارکنان مؤسسات حسابرسی تدوین نماید. به مؤسسات حسابرسی نیز پیشنهاد می‌گردد در جذب حسابرسان به ویژگی‌های شخصیتی آنها توجه کنند. زیرا افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی مثبت با دلبستگی به شغل خود، دارای هویت سازمانی بالایی هستند. این امر به احتمال زیاد تأثیرات مثبتی بر رفتار، تصمیم‌گیری و در نهایت کیفیت حسابرسی خواهد گذاشت.

محدودیت این پژوهش این است که به دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی، تعمیم نتایج نمونه به کل جامعه باید با احتیاط انجام شود. دیگر محدودیت پژوهش از تفاوت در گروه پاسخ‌دهندگان نشأت می‌گیرد. نمونه‌های منتخب از مؤسسات حسابرسی منقسم به دو گروه کارکنان و مدیران می‌باشد که قطعاً میان دید، نظرات و پاسخ‌های این دو گروه تفاوت‌های زیادی وجود دارد. زیرا در ایران مدیران و شرکای حسابرسی مالکان مؤسسات محسوب می‌شوند و در حقوق و مزایا، و منافع آنها با کارکنان حسابرسی تفاوت‌های زیادی وجود دارد. با تکیه بر یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌گردد:

با توجه به تایید نقش میانجی دلبستگی شغلی در تأثیر شخصیت فعال بر هویت سازمانی، و از آنجا که شخصیت فعال یک ویژگی شخصیتی مثبت است، لذا پیشنهاد می‌گردد:

- بررسی تأثیر متغیرهای شخصیتی منفی بر هویت سازمانی با نقش میانجی دلبستگی شغلی. با توجه به اینکه دلبستگی شغلی برای نخستین بار در حوزه حسابرسی بررسی می‌شود، به منظور افزایش غنای علمی این مقوله پیشنهاد می‌گردد تحقیقات زیر انجام شود:

- بررسی عوامل مؤثر بر دلبستگی شغلی میان حسابرسان.
- بررسی نقش دلبستگی شغلی در سایر مباحث و مفاهیم حسابرسی و حسابداری از جمله گزارشگری مالی متقلبانه، کیفیت حسابرسی و تردید حسابرسی.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه های اخلاقی

بدینوسیله از همه عزیزانی که در تکمیل پرسشنامه های ارسالی ما را همیاری نمودند تشکر و قدردانی می نمایم.

۸- پیوست ها

پاسخگوی گرامی لطفاً برای هر یک از گویه های پرسشنامه ذیل، نظر خود را بر اساس یکی از گزینه های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم انتخاب فرمایید:

پرسشنامه شخصیت فعال

ردیف	گویه ها	میزان توافق				
		۵	۴	۳	۲	۱
		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	من دائماً در جستجوی راه های جدید برای بهبود زندگی هستم.					
۲	احساس می کنم انگیزه ای برای ایجاد تفاوت در جامعه و یا شاید جهان دارم.					
۳	من تمایل دارم به دیگران اجازه بدهم (فرصت بدهم) تا برای شروع پروژه های جدید دست به ابتکار عمل بزنند.					
۴	در همه جا، برای ایجاد یک تغییر سازنده، نیرویی قدرتمند بوده ام.					
۵	از مواجه شدن و غلبه کردن بر موانع ایده های خود لذت می برم.					
۶	هیچ چیز برایم هیجان انگیزتر از دیدن تبدیل شدن ایده های من به واقعیت نیست.					
۷	اگر چیزی را دیدم که دوست ندارم، آن را برطرف می کنم.					
۸	مهم نیست که چه احتمالاتی وجود دارد، اگر به چیزی اعتقاد داشته باشم باعث می شود که این اتفاق بیفتد.					
۹	من عاشق قهرمان شدن در ایده های خود هستم، حتی در مقابل مخالفت دیگران.					

۱۰	من در شناسایی فرصت‌ها سرآمد هستم.					
۱۱	من همیشه به دنبال راه‌های بهتری برای انجام کارها هستم.					
۱۲	اگر به یک ایده اعتقاد داشته باشم، هیچ مانعی مانع از انجام آن نمی‌شود.					
۱۳	من دوست دارم وضع موجود را به چالش بکشم.					
۱۴	وقتی مشکلی پیش رو دارم، مستقیماً آن را حل می‌کنم.					
۱۵	من در تبدیل مشکلات به فرصت‌ها بسیار عالی هستم.					
۱۶	من می‌توانم فرصت خوبی را مدت‌ها قبل از اینکه دیگران بتوانند تشخیص دهند.					
۱۷	اگر کسی را که دچار مشکل است ببینم به هر شکلی که بتوانم کمکش می‌کنم.					

پاسخگوی گرامی لطفاً برای هر یک از گویه‌های پرسشنامه ذیل، نظر خود را بر اساس یکی از گزینه‌های هیچوقت تا همیشه انتخاب فرمایید:

پرسشنامه دلبستگی شغلی

ردیف	گویه‌ها	میزان توافق						
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
		هیچوقت	بدرستی	بدرستی	اغلب	گاهی اوقات	بیشتر اوقات	همیشه
۱۸	حین کار دائماً احساس پر انرژی بودن می‌کنم.							
۱۹	کارهایی را پر از معنی می‌یابم انجام می‌دهم.							
۲۰	حین کار کردن زمان برایم به سرعت می‌گذرد.							
۲۱	در شغل خود احساس نیرومندی و پر قدرت بودن دارم.							
۲۲	من به کار خود اشتیاق دارم.							
۲۳	هنگام کار همه چیز اطرافم را فراموش می‌کنم.							
۲۴	کار من الهام بخش است.							

۲۵	وقتی صبح از خواب بلند می شوم، برای رفتن به سر کار اشتیاق دارم.						
۲۶	هنگام کار شدیداً احساس خوشنودی می کنم.						
۲۷	به کارهایی که انجام می دهم افتخار می کنم.						
۲۸	من غرق در کارم هستم.						
۲۹	من می توانم کار کردن را برای مدت بسیار طولانی ادامه دهم.						
۳۰	برای من کارم چالش برانگیز است.						
۳۱	حین کار، فکرم از همه چیز فاصله می گیرد.						
۳۲	در شغلم، از نظر ذهنی بسیار مقاوم هستم.						
۳۳	جدا کردن من از کار دشوار است.						
۳۴	من در کارم، همیشه استقامت دارم ، حتی وقتی اوضاع خوب پیش نرود.						

پاسخگوی گرامی لطفاً برای هر یک از گویه‌های پرسشنامه ذیل، نظر خود را بر اساس یکی از گزینه‌های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم انتخاب فرمایید:

پرسشنامه هویت سازمانی

ردیف	گویه‌ها	میزان توافق				
		۵	۴	۳	۲	۱
		کاملاً موافق	موافق	نظری ندارم	مخالف	کاملاً مخالف
۳۵	من به کار خود در سازمان ادامه می دهم حتی اگر نیاز پول ندارم.					
۳۶	کارکنان در تلاش برای دستیابی به هدفی مشترک می‌باشند.					
۳۷	من افتخار می‌کنم که یکی از کارکنان سازمان می‌باشم.					
۳۸	تصویر ذهنی سازمان در بین افراد جامعه به خوبی منعکس کننده ویژگی‌های من نیز می‌باشد.					
۳۹	اغلب در مقابل اظهارات دیگران، برای توصیف خود می‌گویم: "من برای سازمان کار می‌کنم." یا "من متعلق به سازمان هستم."					

۴۰	تلاش می‌نمایم در تصمیمات کاری، منافع سازمان را در نظر بگیرم.				
۴۱	من با دیگر کارکنان سازمان متفاوت می‌باشم.				
۴۲	من مشکلات سازمان را به عنوان مشکلات خودم در نظر می‌گیرم.				
۴۳	حاضرم برای موفقیت سازمان تلاشی بیش از حد داشته باشم.				
۴۴	با شنیدن انتقادات افراد جامعه از سازمان ناراحت می‌شوم.				
۴۵	من از احساسات گرمی نسبت به سازمان به عنوان محلی برای فعالیت و کار برخوردار می‌باشم.				
۴۶	کاملاً تمایل دارم تا زمان پایان عمر کاری خود در مؤسسه فعالیت کنم.				
۴۷	احساس می‌کنم که سازمان نسبت به من توجه کافی دارد.				
۴۸	عملکرد سازمان در سالهای قبل معیاری برای ارزیابی موفقیت شخصی کارکنان می‌باشد.				
۴۹	من وجوه مشترک زیادی با دیگر کارکنان سازمان دارم.				
۵۰	انطباق با سیاست‌های مؤسسه در مورد موارد مرتبط با من مشکل است.				
۵۱	ارتباط با سازمان بخش کوچکی از ماهیت وجودیم می‌باشد.				
۵۲	دوست دارم در مورد پروژه‌های در حال انجام با افراد جامعه صحبت کنم.				
۵۳	احساس می‌کنم ارزشهای من و سازمان مشابه با یکدیگر می‌باشند.				
۵۴	احساس وفاداری اندکی نسبت به سازمان دارم.				
۵۵	من سازمان را به صورت خانواده ای بزرگ توصیف می‌کنم که اغلب کارکنان حس تعلق مشترکی نسبت به آن دارند.				
۵۶	من معمولاً خودم را با سازمان یکی می‌دانم.				
۵۷	یکی از دغدغه‌های اصلی من آینده سازمان می‌باشد.				

فهرست منابع

ارباب‌سلیمانی، عباس. (۱۳۹۳). آیین رفتار حرفه‌ای برای حسابداران حرفه‌ای، مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای جامعه حسابداران رسمی ایران، صص ۱۸۱-

آغاز، غسل، هاشمی، امین. (۱۳۹۱)، بررسی تجربی مدل بسط یافته هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره سوم، شماره ۴، صص ۸۷-۱۰۴.

اللهیاری، محبوبه؛ حمیدی، مهرزاد؛ همتی نژاد، مهر. (۱۳۹۰)، رابطه هویت سازمانی و عوامل اجتماعی-جمعیت‌شناسی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره سوم، شماره ۹، صص ۹۵-۱۱۲.

امین پور، آریا؛ مرادزاده فرد، مهدی؛ شکری، اعظم؛ حسینی، سیدحسین. (۱۴۰۰)، خودارزیابی، سرمایه روانشناختی، دلبستگی شغلی و رفتار ناکارآمد حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، (در حال چاپ).

بنی‌مهد، بهمن؛ عربی، مهدی؛ حسن پور، شیوا. (۱۳۹۵)، پژوهش‌های تجربی و روش‌شناسی در حسابداری، انتشارات ترمه، چاپ دوم، تهران.

تابع بردبار، فریبا، آقایی، مریم. (۱۳۹۳)، نقش خودارزیابی در پیش‌بینی توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره پنجم، شماره ۲، صص ۵۹-۷۲.

حسینی، سیدحسین، ذکریایی، مهران. (۱۳۹۸)، تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای خنثی و سوگیرانه بر پیامدهای شغلی حسابرسان، حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره چهارم، شماره ۷، صص ۱۰۳-۱۳۴.

داوری، علی، رضازاده، آرشد. (۱۳۹۲)، مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی. تهران.

رامین‌مهر، حمید، چارستاد، پروانه. (۱۳۹۴)، روش تحقیق کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری، انتشارات ترمه، چاپ دوم.

رحیم نیا، فریبرز، راهنما، سیده نرگس. (۱۳۹۶)، نقش میانجی مسرت کارکنان در رابطه میان فرج بخشی در کار و رفتار شهروندی سازمانی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و ششم، شماره ۸۴، صص ۱-۳۲.

رضازاده، فرزانه؛ رضایی، فرزین؛ حمیدی، ناصر. (۱۳۹۹)، تأثیر خودکارآمدی، منبع کنترل و ویژگی‌های تاریک شخصیت بر گزارشگری مالی متقلبانه، حسابداری ارزشی و رفتاری، سال پنجم، شماره ۱۰، صص ۱۳۱-۱۶۷.

سربلند، خیراله. (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی‌گری هویت سازمانی آموزش و پرورش استان اردبیل، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره سیزدهم، شماره ۱، صص ۷-۱۹.

سعیدی گراغانی، مسلم، ناصری، احمد. (۱۳۹۶). تأثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد، حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۶۹-۱۸۴.

شاوردی، تهمینه، حیدری، حسین. (۱۳۹۵). تحلیل و بررسی هویت شغلی با تأکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن، مشاوره شغلی و سازمانی، دوره هشتم، شماره ۳، صص ۱۱۴-۱۴۱.

طباطبایی‌نسب، سیدمحمد؛ سبک رو، مهدی؛ فلاحی، محمد باقر. (۱۳۹۶). تأثیر سرمایه روانشناختی بر دلبستگی کاری با نقش میانجی تعارض کار- خانواده در پرستاران، مدیریت پرستاری، دوره ششم، شماره ۱، صص ۲۰-۳۱.

غلامرضایی، محسن، حسنی، محمد. (۱۳۹۸). تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، دانش حسابداری، دوره دهم، شماره ۲، صص ۴۳-۷۶.

قاسم زاده، ابوالفضل، ملکی، شیوا، حبیبی، حمداله. (۱۳۹۳). هویت تیمی و هویت سازمانی بر عملکرد شغلی و مسئولیت اجتماعی، مدیریت سازمانهای دولتی، دوره دوم، شماره ۴، صص ۹۵-۱۱۰.

مهدوی، غلامحسین، زمانی، رضا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان، دانش حسابداری، دوره هجدهم، شماره ۷۱، صص ۳۷-۵۶.

نیلی احمد آبادی، محمد رضا. (۱۳۸۲). نقش رسانه‌های جمعی در شکل‌گیری هویت، پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره، دوره چهارم، شماره ۱، صص ۹۱-۱۱۲.

Bakker, A. B., and E. Demerouti. ۲۰۱۷. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology* ۲۲: ۲۷۳-۲۸۵.

Bateman, T. S., and J. M. Crant. ۱۹۹۳. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior* ۱۴ (۲): ۱۰۳-۱۱۸.

Cheney, G. ۱۹۸۳. The Rhetoric of Identification and Study of Organizational Communication. *Quarterly Journal of Speech* ۶۹ (۲): ۱۴۳-۱۵۸.

Christian, M. S., A. S. Garza, and J. E. Slaughter. ۲۰۱۱. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology* ۶۴ (۱): ۸۹-۱۳۶.

Crant, J. M. ۱۹۹۵. The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology* ۸۰ (۴): ۵۳۲-۵۳۷.

- Douglas, T., B. S. Hall, and T. N. Harold. ۱۹۷۰. Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly* ۱۵ (۲): ۱۷۶-۱۹۰.
- Falieres, A. G., and O. Olivier Herrbach. ۲۰۱۵. Organizational and Professional Identification in Audit Firms: An Affect Approach. *Journal of Business Ethics* ۱۳۲ (۴): ۷۵۳-۷۶۳.
- Halbesleben, J. R., J. P. Neveu, S. C. Paustian-Underdahl, and M. Westman. ۲۰۱۴. Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management* ۴۰: ۱۳۳۴-۱۳۶۴.
- Jadge, T. A., and J. E. Bano. ۲۰۰۱. Relationship of Core Self-evaluation traits Self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* ۸۶ (۱): ۸۰-۹۲.
- Kahn, W. A. ۱۹۹۲. To be fully there: Psychological presence at work. *Journal of Human Relations* ۴۵: ۳۲۱-۳۴۹.
- Kahn, W. A. ۱۹۹۰. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* ۳۳ (۴): ۶۹۲-۷۲۴.
- Macey, W. H., and B. Schneider. ۲۰۰۸. Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology* ۱ (۱): ۷۶-۸۳.
- Magner, N., R. B. Welker and T. L. Campbell. ۱۹۹۶. Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research* ۲۷ (۱): ۴۱-۵۰.
- Major, D. A., J. E. Turner, and T. D. Fletcher. ۲۰۰۶. Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology* ۹۱ (۴): ۹۲۷-۹۳۵.
- Mael, F., and B. Ashforth. ۱۹۹۲. Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavioural* ۱۳(۲): ۱۰۳-۱۲۳.
- Kesen, M. ۲۰۱۶. Linking Organizational Identification with Individual Creativity: Organizational Citizenship Behavior as a Mediator. *Journal of Yasar University* ۱۱ (۴۶): ۵۶-۶۶.
- Ngo, H., R. Loi, SH. Foley, X. Zheng, and L. Zhang. ۲۰۱۳. Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management* ۳۰: ۱۴۹-۱۶۸.

- O'bryan, D., J. Quirin, and D. Donnelly. ۲۰۰۳. Auditor acceptance of dysfunctional audit behaviour: An explanatory model using personal characteristics. *Behavioural Research In Accounting* ۱۵ (۱): ۸۷-۱۱۰.
- Paek, S., M. Schuckert, T. T. Kim, and G. Lee. ۲۰۱۵. Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management* ۵۰: ۹-۲۶.
- Parker, S. K., H. M. Williams, and N. Turner. ۲۰۰۶. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology* ۹۱ (۳): ۶۳۶-۶۵۲.
- Pierce, J. L., and D. G. Gardner. ۲۰۰۹. Relationship of personality and job characteristics with organization-based self-esteem. *Journal of Managerial Psychology* ۲۴ (۵): ۳۹۲-۴۰۹.
- Reynolds, K. J., J. C. Turner, N. Branscombe, K. I. Mavor, B. Bizumic, and E. Subasic. ۲۰۱۰. Interactionism in personality and social psychology: An integrated approach to understanding the mind and behavior. *European Journal of Personality* ۲۴: ۴۸۲-۴۵۸.
- Rich, B. L., J. A. LePine, and E. R. Crawford. ۲۰۱۰. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal* ۵۳ (۳): ۶۱۷-۶۳۵.
- Samagaio, A., and T. Felício. ۲۰۲۲. The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of Business Research* ۱۴۱: ۷۹۴-۸۰۷.
- Schaufeli, W. B., A. B. Bakker, and M. Salanova. ۲۰۰۶. The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educ Psychol Meas* ۶۶: ۷۰۱-۷۱۶.
- Schippers, M. C., and R. Hogenes. ۲۰۱۱. Energy management of people in organizations: A review and research agenda. *Journal of Business and Psychology* ۲۶ (۲): ۱۹۳-۲۰۳.
- Sonnentag, S. ۲۰۰۳. Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology* ۸۸ (۳): ۵۱۸-۵۲۸.
- Tisu, L., D. Lupşa, D. Virgă, and A. Rusu. ۲۰۲۰. Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*: ۱۵۳, ۱-۶.
- Yan, L., W. L. Long, and L. Raymond. ۲۰۱۳. Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status.
- Young, H. R., D. R. Glerum, W. Wang, And D. L. Joseph. ۲۰۱۸. Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior* ۳۹: ۱۳۳۰-۱۳۴۶.

