

A Dimensional Model of Auditors' Self-Development Behavior and Its Impact on the Quality of Auditors' Professional Judgment

Hamed Nemati Roshan

Ph.D. student, Department of Accounting, QO.C., Islamic Azad University, Qom, Iran(nemati.roshan@gmail.com)

Seyyed Abbas Borhani

*Assistant Professor, Department of Accounting, QO.C., Islamic Azad University, Qom, Iran (Corresponding Author)
Sa.borhani1352@iau.ac.ir*

Mojgan Safa

Assistant Professor, Department of Accounting, QO.C., Islamic Azad University, Qom, Iran(dr.mojgansafa@iau.ac.ir)

Reza Gholami Jamkarani

Associate Professor, Department of Accounting, QO.C., Islamic Azad University, Qom, Iran (reza.gholami@iau.ac.ir)

Abstract

Self-development behavior introduces auditors as fair judges of the financial world who adhere not only to numbers but also to human and moral values. This balance between technical knowledge and human insight elevates professional judgments from a purely technical level to a deep and influential level. The purpose of this study is to present a model for auditors' self-development behavior and examine its impact on auditors' professional judgment. This research is a mixed (qualitative-quantitative) research. In the qualitative part, the content analysis method and interviews with ۱۶ academic experts and auditing professors with professional experience in the field of auditing, as well as members of the Auditing Standards Committee, were used to determine the components of auditors' self-development behavior. Then, in the quantitative part, data on the dimensions of auditors' self-development behavior and their professional judgment were collected for ۳۹۲ auditors in ۱۴۰۳ using a questionnaire. In addition, structural equation modeling using the partial least squares method (PLS-SEM)

was used to test the research hypothesis. The results in the qualitative section indicate ٣ overarching themes (professional self-awareness, continuous learning, and responsibility and commitment to the profession), ٦ organizing themes (deep understanding of the role of auditors, development of critical insight of auditors, updating of auditors' technical knowledge, development of auditors' soft skills, commitment to auditors' professional ethics, and auditors' accountability to society), and ٥ basic themes. The findings of the quantitative section also show that the dimensions of auditors' self-development behavior (including self-awareness, continuous learning, and responsibility) have a positive and significant effect on the quality of professional judgment. The results of this study can be of great help to regulatory bodies, auditing standard setters, and professional institutions in designing professional development and training programs.

Keywords: Self-development behavior, professional self-awareness, continuous learning, responsibility, auditor professional judgment.

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.

مدل ابعاد رفتار خود توسعه ای حسابرسان و بررسی تأثیر آن بر کیفیت

قضاوت حرفه ای حسابرس

حامد نعمتی روشن^۱ سیدعباس برهانی*^۲ مژگان صفا^۳ رضا غلامی جمکرانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۶

چکیده

رفتار خود توسعه ای، حسابرسان را قضاوت عادل دنیای مالی معرفی می کند که نه تنها به اعداد، بلکه به ارزش های انسانی و اخلاقی نیز پایبند هستند. این تعادل میان دانش فنی و بینش انسانی، قضاوت های حرفه ای را از سطحی صرفاً فنی به سطحی عمیق و تأثیرگذار ارتقا می دهد. هدف این پژوهش ارائه الگویی برای رفتار خود توسعه ای حسابرسان و بررسی تأثیر آن بر قضاوت حرفه ای حسابرس است. این پژوهش یک پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) است که در بخش کیفی برای تعیین مولفه های رفتار خود توسعه ای حسابرسان از روش تحلیل مضمون و مصاحبه با ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب نظر و دارای تجربه حرفه ای در حوزه حسابرسی و همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی استفاده شده است و سپس در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه داده های ابعاد رفتار خود توسعه ای حسابرسان و نیز قضاوت حرفه ای آنها برای ۳۹۲ حسابرس در سال ۱۴۰۳ جمع آوری شده است. علاوه بر این، جهت آزمون فرضیه پژوهش نیز از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) بهره گرفته شده است. نتایج در بخش کیفی نشان دهنده ۳ مضمون فراگیر (خود آگاهی حرفه ای، یادگیری مستمر و مسئولیت پذیری و تعهد به حرفه)، ۶ مضمون سازمان دهنده (درک عمیق از نقش حسابرسان، توسعه بینش انتقادی حسابرسان، به روز رسانی دانش فنی حسابرسان، توسعه

۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

nemati.roshan@gmail.com

۲ استادیار، گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

Sa.sborhani1352@iaau.ac.ir

۳ استادیار، گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران dr.mojgansafa@iaau.ac.ir

۴ دانشیار، گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران reza.gholami@iaau.ac.ir

مهارت‌های نرم حسابرسان، تعهد به اخلاق حرفه‌ای حسابرسان و پاسخگویی حسابرسان به جامعه) و ۵۸ مضمون پایه است. همچنین یافته‌های بخش کمی نشان می‌دهد ابعاد رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان (شامل خودآگاهی، یادگیری مستمر و مسئولیت‌پذیری) بر کیفیت قضاوت حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهش می‌تواند به نهادهای نظارتی، تدوین‌کنندگان استانداردهای حسابداری و مؤسسات حرفه‌ای در طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و آموزشی کمک کند.

کلید واژه‌ها: رفتار خودتوسعه‌ای، خودآگاهی حرفه‌ای، یادگیری مستمر، مسئولیت‌پذیری، قضاوت حرفه‌ای حسابرس

۱- مقدمه

در دنیای امروز که سازمان‌ها با چالش‌های فزاینده‌ای در زمینه شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی مواجه هستند، نقش حسابرسان به عنوان نگهبانان اعتماد عمومی بیش از هر زمان دیگری حیاتی است (هندار و هاراپ، ۲۰۲۳). با این حال، پیچیدگی روزافزون محیط‌های کسب و کار و افزایش انتظارات ذینفعان، حسابرسان را با فشارهای بی‌سابقه‌ای مواجه کرده است که می‌تواند بر کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای آن‌ها تأثیر بگذارد. در این میان، رفتار خودتوسعه‌ای به عنوان عاملی کلیدی در توانمندسازی حسابرسان و بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای مطرح می‌شود. رفتار خودتوسعه‌ای^۱، مجموعه‌ای از فعالیتهای داوطلبانه و غیررسمی مورد نیاز سازمان است که کارکنان انجام می‌دهند تا دانش و مهارت شغلی لازم را کسب و حفظ کنند (سرشار و همکاران، ۱۴۰۰). عنصری که فعالیت خودتوسعه‌ای را متمایز می‌سازد، ماهیت داوطلبانه بودن آن است. هم‌چنین رفتار خودتوسعه‌ای برای سازمانی که به برنامه‌های آموزشی نیاز دارد، می‌تواند جنبه اقتصادی داشته باشد؛ زیرا چنین فعالیتهای خودمحور، خودسرمایه‌گذار و تکمیلی می‌تواند خارج از کار روزانه توسط کارکنان انجام گیرد (چن و همکاران، ۲۰۲۳، اورویس و راتوانی، ۲۰۱۰).

حرفه حسابرسی به دلیل مواجهه با چالش‌های پیچیده (مانند کاهش مهارت‌های حرفه‌ای، کیفیت آموزش و غفلت از ابعاد هیجانی) نیازمند توسعه مستمر توانمندی‌های حسابرسان است (تام و باز و همکاران، ۲۰۲۲؛ آلتاثر، ۲۰۲۰). از آنجا که حسابرسی نقشی حیاتی در اعتباردهی به صورت‌های مالی ایفا می‌کند، موفقیت در آن مستلزم ترکیبی از دانش تخصصی، تجربه عملی و رفتار خودتوسعه‌ای (مانند یادگیری مداوم و بهبود مهارت‌های شناختی) است (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۴۰۰؛ روتینگاوس و همکاران، ۲۰۰۵). در واقع، حسابرسانی که به‌صورت فعالانه به توسعه فردی می‌پردازند، بهتر می‌توانند با پیچیدگی‌های این حرفه کنار بیایند و به قضاوت حرفه‌ای دست یابند.

از دیدگاه روان‌شناسی، خودتوسعه‌ای فرآیندی پویا و چندبعدی است که شامل رشد مهارت‌های شناختی، عاطفی و رفتاری می‌شود و به فرد این امکان را می‌دهد تا در تعامل با محیط‌های پیچیده، تعادل و انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان دهد. در حرفه حسابرسی، این امر نه تنها به بهبود کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای منجر می‌شود، بلکه به ایجاد اعتماد و شفافیت در سیستم‌های اقتصادی و سازمانی نیز کمک می‌کند. این تحقیق با بررسی رابطه بین رفتار خودتوسعه‌ای و قضاوت حرفه‌ای، تلاش می‌کند تا چارچوبی مفهومی ارائه دهد که بتواند به عنوان راهنمایی برای ارتقای حرفه‌ای حسابرسان و بهبود عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (چن

^۱ Self-development behavior

و همکاران، ۲۰۲۳). از منظر فلسفی، خودتوسعه‌ای به معنای حرکت به سوی خودشکوفایی و تحقق ظرفیت‌های درونی است. این مفهوم، که ریشه در تفکر هستی‌گرا^۱ و انسان‌گرایانه دارد، بر این باور استوار است که هر فرد توانایی ذاتی برای رشد و تعالی دارد. در حرفه حسابرسی، این رشد فردی نه تنها به بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای منجر می‌شود، بلکه به ایجاد تعادل بین منافع فردی و جمعی نیز کمک می‌کند (تام و باز و همکاران، ۲۰۲۲). این تحقیق با نگاهی عمیق به این مفاهیم، تلاش می‌کند تا نشان دهد چگونه رفتار خودتوسعه‌ای می‌تواند به عنوان عاملی کلیدی در ارتقای قضاوت حرفه‌ای و ایجاد سازمان‌های مسئولیت‌پذیر و شفاف عمل کند.

ضرورت انجام این پژوهش از آنجا نشئت می‌گیرد که در دنیای امروز، حرفه حسابرسی به عنوان یکی از ارکان اصلی شفافیت و پاسخگویی در نظام‌های اقتصادی، با چالش‌های بی‌سابقه‌ای مواجه است. افزایش پیچیدگی محیط‌های کسب‌وکار، تحولات فناوری و انتظارات فزاینده ذینفعان، حسابرسان را در موقعیتی قرار داده است که نه تنها به دانش فنی، بلکه به بلوغ روان‌شناختی و توانایی‌های خودتوسعه‌ای نیاز دارند تا بتوانند قضاوت‌های حرفه‌ای دقیق و عادلانه‌تری ارائه دهند. با این حال، ادبیات موجود در این حوزه، اغلب بر جنبه‌های فنی و بیرونی حسابرسی متمرکز بوده و از بررسی عمیق نقش عوامل درونی و روان‌شناختی مانند رفتار خودتوسعه‌ای غافل مانده است. این پژوهش با پر کردن این شکاف دانشی، به عنوان نخستین مطالعه‌ای که به صورت نظام‌مند به بررسی رابطه میان رفتار خودتوسعه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌پردازد، ارزش افزوده‌ای بی‌بدیل به جامعه آکادمیک و حرفه‌ای ارائه می‌دهد.

از منظر نوآوری، این پژوهش با ارائه مدلی مفهومی که رفتار خودتوسعه‌ای را به عنوان محوری اساسی در قضاوت حرفه‌ای تبیین می‌کند، چارچوبی نوین برای درک این تعامل پیچیده ایجاد می‌کند. این مدل نه تنها به تقویت مبانی نظری در حوزه روان‌شناسی حرفه‌ای و حسابرسی کمک می‌کند، بلکه زمینه‌ساز پژوهش‌های آینده در زمینه توسعه فردی و سازمانی خواهد بود. برای جامعه حرفه‌ای، نتایج این پژوهش می‌تواند به طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای هدفمند منجر شود که به حسابرسان در تقویت مهارت‌های خودتوسعه‌ای و بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای کمک می‌کند. علاوه بر این، سازمان‌ها و نهادهای نظارتی می‌توانند از یافته‌های این پژوهش برای تدوین سیاست‌ها و استانداردهایی استفاده کنند که به ارتقای شفافیت، مسئولیت‌پذیری و اعتماد عمومی در نظام‌های اقتصادی بینجامد. در نهایت، این پژوهش با ترکیب رویکردهای نظری و عملی، نه تنها به دانش موجود می‌افزاید، بلکه راهکارهایی کاربردی برای مواجهه با چالش‌های

^۱ Existentialist thought

پیش‌روی حرفه حسابرسی ارائه می‌دهد و به‌عنوان مرجعی ارزشمند برای محققان، سیاست‌گذاران و متخصصان این حوزه خواهد بود.

لذا، با توجه به کمبود مطالعات جامع در این حوزه و درک عمیق از اهمیت پیوند میان جهان بیرونی حرفه حسابرسی و لایه‌های درونی ذهن و روان حسابرسان، این پژوهش به مثابه پلی میان دو قلمرو گسترده، قدم برمی‌دارد. از یک سو، ویژگی‌های منحصربه‌فرد حرفه حسابرسی را در تعامل با محیط بیرونی می‌کاود و از سوی دیگر، به ژرفای علل و رویکردهای ذهنی و روانی فردی فرو می‌رود. این پژوهش، با تلفیقی ظریف از روش‌های تحلیل کیفی و کمی، در پی آن است تا مدلی نوین ارائه دهد که رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان را به عنوان محوری اساسی در قضاوت حرفه‌ای آن‌ها ترسیم کند. این تلاش، نه تنها گامی به سوی درک بهتر این پیوند پیچیده است، بلکه می‌تواند چراغ‌راهی برای تحول در حرفه حسابرسی و تعالی فردی و سازمانی باشد.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار خودتوسعه‌ای، به‌عنوان یکی از مفاهیم کلیدی در روان‌شناسی مثبت‌اندیش و توسعه حرفه‌ای، به فرآیند فعالانه‌ای اشاره دارد که در آن فرد به‌صورت آگاهانه و هدفمند، در جهت بهبود مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های خود گام برمی‌دارد (آدیوسولی و همکاران، ۲۰۲۳). در حرفه حسابرسی، که با چالش‌های فزاینده‌ای مانند پیچیدگی محیط‌های کسب‌وکار، تحولات فناوری و افزایش انتظارات ذینفعان مواجه است، رفتار خودتوسعه‌ای به حسابرسان این امکان را می‌دهد تا در مواجهه با ابهامات و فشارهای محیطی، قضاوت‌های حرفه‌ای دقیق‌تر و عادلانه‌تری ارائه دهند. این مفهوم، که ریشه در نظریه‌های رشد فردی و سازمانی دارد، بر این باور استوار است که توسعه مستمر فردی، نه تنها به بهبود عملکرد حرفه‌ای منجر می‌شود، بلکه به ایجاد تعادل بین منافع فردی و جمعی نیز کمک می‌کند (اسچوف و همکاران، ۲۰۲۲). نظریه خودتعیین‌گری^۱ که توسط دسی و ریان (۲۰۰۱) ارائه شده است، بر این باور است که رفتار خودتوسعه‌ای زمانی شکل می‌گیرد که فرد از انگیزه درونی، خودآگاهی و احساس خودمختاری برخوردار باشد. این نظریه بیان می‌کند که افراد زمانی به رشد و تعالی دست می‌یابند که نیازهای اساسی روان‌شناختی آن‌ها، شامل خودمختاری^۲ شایستگی^۳ و ارتباط^۴ برآورده شود. در حرفه حسابرسی، این نیازها به حسابرسان کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌های پیچیده محیطی، قضاوت‌های حرفه‌ای دقیق‌تر و عادلانه‌تری ارائه دهند (تام و باز و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین، نظریه

^۱ Self-Determination Theory

^۲ Autonomy

^۳ Competence

^۴ Relatedness

یادگیری مستمر^۱ بر این نکته تأکید می‌کند که یادگیری، فرآیندی پویا و بی‌پایان است که در طول زندگی فرد ادامه می‌یابد. این نظریه، که توسط نولز و همکاران (۱۹۷۵) توسعه یافته است، بر اهمیت یادگیری خودراهبر^۲ و توسعه مهارت‌های شناختی و عاطفی تأکید می‌کند. در حرفه حسابرسی، یادگیری مستمر به حساب‌رسان این امکان را می‌دهد تا با به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود، در مواجهه با تحولات فناوری و تغییرات محیطی، قضاوت‌های حرفه‌ای خود را بهبود بخشند. این دو نظریه، به‌عنوان پایه‌های نظری رفتار خودتوسعه‌ای، چارچوبی مفهومی برای درک این فرآیند در حرفه حسابرسی ارائه می‌دهند. در شکل (۱)؛ پایه‌های نظری رفتار خودتوسعه‌ای نمایش داده شده است.



شکل ۱. پایه‌های نظری رفتار خودتوسعه‌ای

از سوی دیگر، قضاوت حرفه‌ای حساب‌رس به توانایی حساب‌رسان در ارزیابی شواهد، تحلیل اطلاعات و اتخاذ به‌کامنت قبل تصمیم‌های مناسب در چارچوب استانداردهای حسابرسی اشاره دارد (فخاری و فضل‌اله پور نقارچی، ۱۴۰۱). این قضاوت بر اساس دانش، تجربه و مهارت‌های حرفه‌ای حساب‌رسان شکل می‌گیرد و نقش کلیدی در کیفیت حسابرسی ایفا می‌کند (تام وباز و همکاران، ۲۰۲۲). این فرآیند، که تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله دانش فنی، تجربه حرفه‌ای و عوامل روان‌شناختی قرار دارد، نیازمند بلوغ فردی و حرفه‌ای است (فرج زاده دهکردی و فغفورمغربی، ۱۴۰۱). در این میان، رفتار خودتوسعه‌ای به‌عنوان عاملی کلیدی، به حساب‌رسان این امکان را می‌دهد تا با تقویت مهارت‌های شناختی و عاطفی، قضاوت‌های حرفه‌ای خود را بهبود بخشند (کامپتون، ۲۰۲۴). این ارتباط، که در ادبیات موجود کمتر مورد توجه قرار گرفته است، نیازمند بررسی عمیق و نظام‌مند است تا بتواند به‌عنوان پایه‌ای برای توسعه مدل‌های مفهومی و کاربردی در حوزه حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد.

^۱ Lifelong Learning Theory

^۲ Self-Directed Learning

پیشینه پژوهش های خارجی

اولین مطالعات علمی در مورد رفتار خود توسعه ای به دهه های ابتدایی قرن بیستم برمی گردد، زمانی که روان شناسانی مانند کارل راجرز (۱۹۶۱) و آبراهام مازلو (۱۹۴۳) بر مفهوم خود شکوفایی و تمایل ذاتی انسان به رشد و تحول شخصیت تأکید کردند. راجرز در نظریه خود درباره «تمایل به خود شکوفایی»، بر اهمیت خودارزیابی و یادگیری مستمر برای دستیابی به پتانسیل کامل فردی تأکید کرد، در حالی که مازلو در سلسله مراتب نیازهای خود، خود شکوفایی را به عنوان بالاترین سطح نیازهای انسانی مطرح نمود. این مطالعات پایه های اولیه درک رفتار خود توسعه ای را به عنوان فرآیندی آگاهانه و هدفمند برای بهبود مستمر فردی و حرفه ای شکل دادند.

کرمس و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی ادراک حسابرس از رفتار خود توسعه ای پرداختند. نتایج نشان داد مردم اغلب خود توسعه ای را به جستجوی موقعیت مرتبط می کنند، و مطابق با نظریه تاریخ زندگی، آنچه مردم به عنوان خود توسعه ای در نظر می گیرند به روش های قابل پیش بینی در طول عمر و در بین افراد متفاوت است. تعهد به اخلاق حرفه ای و پاسخگویی به جامعه، نقش کلیدی در ارتقای کیفیت حسابرسی دارد. این مطالعه تأکید می کند که حسابرسانی که به اصول اخلاقی پایبند هستند و به طور شفاف به جامعه پاسخگو هستند، اعتماد عمومی را افزایش می دهند و کیفیت کار حسابرسی را بهبود می بخشند.

گوسمی و همکاران (۲۰۲۲) و وینتکو و همکاران (۲۰۲۱) هر دو بر اهمیت توسعه مهارت های حرفه ای در موفقیت کارکنان بخش حسابرسی تأکید کرده اند. این مطالعات نشان می دهند که حسابرسانی که از مهارت های قوی تری برخوردارند، بهتر می توانند با دینفعان ارتباط برقرار کنند و در محیط های کاری پیچیده موفق شوند. از سوی دیگر، توسعه مهارت های فنی، حسابرسان را قادر می سازد تا از فناوری های نوین در فرآیند حسابرسی استفاده کنند و کیفیت کار خود را بهبود بخشند. ترکیب این دو نوع مهارت، موفقیت حرفه ای حسابرسان را تضمین می کند.

اسچوف و همکاران (۲۰۲۲) نیز به نقش مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان در افزایش اعتماد عمومی اشاره کرده اند. این پژوهش نشان می دهد که حسابرسانی که به طور فعال در پروژه های مسئولیت پذیری اجتماعی مشارکت می کنند، اعتماد عمومی را به طور قابل توجهی افزایش می دهند. مسئولیت پذیری اجتماعی، حسابرسان را به عنوان بازیگرانی مسئول در عرصه اجتماعی معرفی می کند که نقش آن ها فراتر از گزارش دهی مالی است. این رویکرد نه تنها اعتبار حرفه حسابرسی را افزایش می دهد، بلکه به ایجاد یک جامعه شفاف و پایدار کمک می کند.

آدیوسولی و همکاران (۲۰۲۳) نقش یادگیری مستمر را در افزایش انعطاف پذیری حسابرسان در مواجهه با تغییرات محیطی بررسی کرده اند. این مطالعه نشان می دهد که حسابرسانی که به طور مداوم دانش فنی و مهارت های نرم خود را به روز می کنند، بهتر می توانند با چالش های

پیچیده و غیرمنتظره سازگار شوند. یادگیری مستمر، حسابرسان را به عنوان یادگیرندگان مادام‌العمر معرفی می‌کند که همواره در جست‌وجوی بهبود و پیشرفت هستند. این رویکرد نه تنها توانایی‌های حرفه‌ای آن‌ها را افزایش می‌دهد، بلکه آن‌ها را برای مواجهه با تغییرات محیطی آماده می‌کند.

بیدوکیا و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر هدف‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی پرداختند. نتایج نشان داد که از چهار بعد جهت‌گیری هدف، دو بعد هدف رویکرد عملکرد و هدف رویکرد تسلط با خودکارآمدی و عملکرد قضاوت حسابرسان رابطه مثبت و معناداری داشتند. دو بعد هدف اجتناب تسلط و هدف اجتناب از عملکرد با خودکارآمدی و عملکرد قضاوت حسابرسان رابطه منفی و معنادار و خودکارآمدی با عملکرد قضاوت حسابرسان رابطه مثبت و معناداری داشتند. علاوه بر این، خودکارآمدی با عملکرد قضاوت حسابرسان نقش واسطه‌ای بین سه بعد جهت‌گیری هدف، یعنی هدف رویکرد عملکرد، هدف اجتناب از عملکرد و هدف اجتناب تسلط ایفا کرد. با توجه به یافته‌های تحقیق، توجه به عوامل روان‌شناختی حسابرسان ضروری است زیرا این عوامل بر قضاوت حسابرسان تأثیر می‌گذارند. این تحقیق به شرکت‌ها و کمیته حسابرسی آنها کمک می‌کند تا به ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان از جمله جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی آنها در انتخاب حسابرس توجه ویژه‌ای داشته باشند.

کامپتون (۲۰۲۴) در مطالعه خود بر اهمیت خودآگاهی حرفه‌ای در بهبود قضاوت‌های حسابرسی تأکید کرده است. این پژوهش نشان می‌دهد که حسابرسانی که از درک عمیقی از نقش خود در سازمان و جامعه برخوردارند، بهتر می‌توانند تصمیم‌های حرفه‌ای دقیق‌تر و مسئولانه‌تری اتخاذ کنند. خودآگاهی حرفه‌ای نه تنها به شناسایی تأثیرات تصمیم‌های حسابرسان بر ذینفعان کمک می‌کند، بلکه توسعه بینش انتقادی را نیز تسهیل می‌کند. این بینش انتقادی، حسابرسان را قادر می‌سازد تا فراتر از داده‌ها و ارقام، به تحلیل و ارزیابی دقیق‌تر مسائل بپردازند.

سیتوریوس و همکاران (۲۰۲۵) به بررسی تأثیر فشار اطاعت و شایستگی حسابرس بر قضاوت حسابرسی با توجه به نقش تعدیل‌کننده پیچیدگی کار پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که فشار اطاعت بر قضاوت حسابرسی اثر مثبت و از نظر آماری غیر معنی‌دار و صلاحیت حسابرس تأثیر مثبت و معنی‌دار بر قضاوت حسابرسی دارد. یافته‌های دیگر این است که پیچیدگی وظیفه رابطه بین فشار اطاعت بر قضاوت حسابرسی را تقویت نمی‌کند و پیچیدگی وظیفه رابطه بین شایستگی حسابرس در قضاوت حسابرسی را تقویت نمی‌کند.

پیشینه پژوهش‌های داخلی

کاظمی سراسکانرود و زارعی (۱۴۰۱) به بررسی نقش مدیریت دانش در رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تحت تأثیر فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت دانش بر فرهنگ

سازمانی و رفتار خود توسعه ای کارکنان تأثیر مثبت دارد. فرهنگ سازمانی بر رفتار خود توسعه ای کارکنان تأثیر مثبت دارد. همچنین فرهنگ سازمانی در ارتباط بین مدیریت دانش و رفتار خود توسعه ای، کارکنان از نقش واسطه ای برخوردار است.

آراد و همکاران (۱۴۰۱) مطالعه ای با عنوان «تجاری سازی حسابرسی و بهزیستی روانی حسابرسان: تحلیلی از محیط حسابرسی ایران» انجام دادند. نتایج بدست آمده نشان دهنده این موضوع هستند که رشد تجاری سازی و افزایش گرایش به آن، بر تقویت بهزیستی روانی شاغلان حرفه حسابرسی اثرگذار است و به تبع آن می توان اثرگذاری بر کیفیت حسابرسی و همچنین، کاهش انگیزه های ترک حرفه حسابرسی به عنوان برون داده های متصور از آن را انتظار داشت.

علی زاده گان و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده با نقش تردید حرفه ای پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که انواع تیپ های شخصیتی حسابرسان، اخلاق حرفه ای و تردید حرفه ای، بر توانایی کشف تقلب در صورت های مالی توسط حسابرسان، رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین، تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه ای به طور غیرمستقیم با توجه به نقش میانجی تردید حرفه ای بر کشف تقلب در صورت های مالی رابطه مثبت و معناداری دارند.

ستوده و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه ای بر قضاوت حسابرسان پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد فشار شغلی شامل فشار بودجه زمانی و فشار محرک مشتری بر قضاوت حسابرسان تأثیر منفی و معنا داری دارد و تردید حرفه ای بر قضاوت حسابرسان تأثیر مثبت و معنا داری دارد.

عظیمی و همکاران (۱۴۰۳) به ارائه الگوی قضاوت حرفه ای حسابرسان مالیاتی با استفاده از رویکرد نظریه پردازی زمینه بنیان پرداختند. در تدوین الگوی قضاوت حرفه ای حسابرسان مالیاتی، ۱۳ علل به عنوان شرایط علی انتخاب شد که خبرگان تأکید بیشتری بر اهمیت کیفیت اسناد و مدارک، تعدد و تکرار قوانین و مقررات، تجربه حسابرسان و ویژگی های شخصی حسابرسان داشتند. پدیده محوری پژوهش حاضر قضاوت حرفه ای حسابرسان مالیاتی شناسایی گردید، سپس با توجه به شرایط بستر و مداخله گر، راهبردهای مربوط به قضاوت حرفه ای و پیامدهای آن ارائه و مدل نهایی بر اساس آن تدوین شده است.

علیخانی و همکاران (۱۴۰۴) به بررسی اقتصاد رفتاری و بیطرفی حسابرسان با تأکید بر نقش تعدیل گر قضاوت حرفه ای حسابرسان پرداختند. ابزار پژوهش تعداد ۱۲۵ پرسشنامه بود. پس از انجام تجزیه و تحلیل های آماری، نتایج فرضیه ها بیانگر آن است که قضاوت حرفه ای حسابرسان بر اقتصاد رفتاری و بیطرفی حسابرسان نقش تعدیلگر دارد.

پژوهش‌های پیشین در حوزه قضاوت حرفه‌ای و رفتار خودتوسعه‌ای حساب‌برسان، عمدتاً بر جنبه‌های فنی، شناختی و محیطی متمرکز بوده‌اند، در حالی که نقش عوامل روان‌شناختی و درونی مانند رفتار خودتوسعه‌ای کمتر مورد توجه قرار گرفته است. مطالعاتی مانند ماندپوی و همکاران (۲۰۲۴) و بیدوکیا و همکاران (۲۰۲۳) به ترتیب بر نقش علوم اعصاب عاطفی و هدف‌گرایی در قضاوت حساب‌برسان تأکید کرده‌اند، اما شکاف‌های دانشی قابل توجهی در زمینه ارتباط بین رفتار خودتوسعه‌ای و قضاوت حرفه‌ای وجود دارد. از سوی دیگر، تحقیقات داخلی مانند ستوده و همکاران (۱۴۰۲) و کاظمی سراسکانرود و زارعی (۱۴۰۱) به بررسی تأثیر فشار شغلی، تردید حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی بر رفتار حساب‌برسان پرداخته‌اند، اما هیچ‌یک به صورت جامع به نقش رفتار خودتوسعه‌ای به عنوان محوری اساسی در ارتقای قضاوت حرفه‌ای نپرداخته‌اند. این پژوهش با ارائه مدلی نوین که رفتار خودتوسعه‌ای را به عنوان عامل کلیدی در قضاوت حرفه‌ای تبیین می‌کند، نه تنها شکاف‌های موجود در ادبیات را پر می‌کند، بلکه با تلفیق نظریه‌های روان‌شناسی و حساب‌رسی، چارچوبی مفهومی و کاربردی ارائه می‌دهد که می‌تواند به عنوان پایه‌ای برای پژوهش‌های آینده و بهبود عملکرد حرفه‌ای حساب‌برسان مورد استفاده قرار گیرد. این ابتکار، اهمیت و ارزش افزوده تحقیق حاضر را در مقایسه با مطالعات پیشین به وضوح نشان می‌دهد و آن را به عنوان گامی نوآورانه در حوزه حساب‌رسی متمایز می‌سازد.

۳- سوالات و فرضیه پژوهش

در این بخش، سوالات کیفی پژوهش با هدف تبیین ابعاد رفتار خودتوسعه‌ای حساب‌برسان در قالب سه سطح تحلیلی مطرح می‌شوند:

سوال اول: مضامین فراگیر رفتار خودتوسعه‌ای حساب‌برسان کدام‌اند؟

سوال دوم: مضامین سازمان دهنده رفتار خودتوسعه‌ای حساب‌برسان کدام‌اند؟

سوال سوم: مضامین پایه رفتار خودتوسعه‌ای حساب‌برسان کدام‌اند؟

رفتار خودتوسعه‌ای از تلفیق نظریه‌های رشد فردی و تصمیم‌گیری نشئت می‌گیرد. نظریه رشد فردی^۱ که توسط کارل راجرز^۲ در سال ۱۹۵۱ در کتاب "مراجع‌محوری: درمان، شخصیت و روابط بین‌فردی" مطرح شد، بر این باور است که افراد زمانی به رشد و تعالی دست می‌یابند که در محیطی حمایت‌گر و غیرقضاوتی قرار گیرند. این نظریه بیان می‌کند که خودشکوفایی^۳ زمانی اتفاق می‌افتد که فرد بتواند به صورت آزادانه و بدون ترس از قضاوت، به توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های خود بپردازد. در حرفه حساب‌رسی، این امر به حساب‌برسان کمک می‌کند تا با تقویت

^۱ Personal Growth Theory

^۲ Carl Rogers

^۳ Self-Actualization

مهارت‌های شناختی و عاطفی، قضاوت‌های حرفه‌ای خود را بهبود بخشند. از سوی دیگر، نظریه تصمیم‌گیری که توسط هربرت سایمون^۱ در سال ۱۹۴۷ در کتاب "رفتار اداری" ارائه شد، بر این نکته تأکید می‌کند که تصمیم‌گیری فرآیندی پیچیده و چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل فردی، محیطی و سازمانی قرار دارد. این نظریه بیان می‌کند که تصمیم‌گیری بهینه زمانی اتفاق می‌افتد که فرد از دانش کافی، تجربه حرفه‌ای و توانایی‌های شناختی برخوردار باشد. در حرفه حسابرسی، رفتار خودتوسعه‌ای به حسابرسان این امکان را می‌دهد تا با تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری، قضاوت‌های حرفه‌ای خود را بهبود بخشند. علاوه بر این، نظریه خودتعیین‌گری که توسط ادوارد دسی و ریچارد ریان^۲ در سال ۱۹۸۵ ارائه شد، بر اهمیت انگیزه درونی، خودآگاهی و احساس خودمختاری در فرآیند رشد فردی تأکید می‌کند. این نظریه بیان می‌کند که افراد زمانی به رشد و تعالی دست می‌یابند که نیازهای اساسی روان‌شناختی آن‌ها، شامل خودمختاری، شایستگی و ارتباط برآورده شود (کامپتون، ۲۰۲۴). در حرفه حسابرسی، این نیازها به حسابرسان کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌های پیچیده محیطی، قضاوت‌های حرفه‌ای دقیق‌تر و عادلانه‌تری ارائه دهند (باباجانی و توحیدی نژاد، ۱۳۹۸). باتوجه به مبانی نظری ذکر شده، فرضیه پژوهش به ترتیب زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه پژوهش: میزان رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان بر کیفیت قضاوت حرفه‌ای آنان تأثیر معناداری دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

این تحقیق یک تحقیق آمیخته (کیفی- کمی) است که در بخش کیفی چون به دنبال یافتن پاسخ سوال تحقیق است، لذا از لحاظ هدف از نوع اکتشافی محسوب می‌شود که با استفاده از روش تحلیل مضمون با استفاده از رویکرد آتراید-استرلینگ (۲۰۰۱) و از طریق مرور مطالعات پیشین و مصاحبه با خبرگان و کدگذاری سه مرحله‌ای به دنبال تعیین مضامین پایه؛ سازمان‌دهنده و فراگیر در راستای الگوی رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته و به‌منظور شناسایی خبرگان از تکنیک گلوله‌برفی که یکی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد، استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی و همچنین اعضای کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی می‌باشند. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که براساس مقاله‌های منتشره

^۱ Herbert Simon

^۲ Edward Deci & Richard Ryan

در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش و یا سوابق علمی و اجرایی در حوزه حسابداری، به‌عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند.

در گام دوم افرادی از جامعه آماری که براساس روش گلوله برفی توسط مصاحبه شوندگان به پژوهشگر معرفی شدند و به نمونه آماری اضافه شدند که در نهایت با توجه به مبنای نقطه اشباع نظری، ۱۶ نفر مورد مصاحبه قرار گرفتند که ویژگی این ۱۶ نفر به شرح جدول شماره ۱ است.

جدول ۱: آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق در بخش کیفی

متغیر	معیارها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۰	۶۲/۵۰٪
	زن	۶	۳۷/۵۰٪
	جمع	۱۶	۱۰۰٪
سن	تا ۴۵ سال	۳	۱۸/۷۵٪
	۴۶ تا ۵۵ سال	۷	۴۳/۷۵٪
	بالای ۵۶ سال	۶	۳۷/۵۰٪
	جمع	۱۶	۱۰۰٪
سابقه کاری	زیر ۱۰ سال	۵	۳۱/۲۵٪
	۱۰ سال و بیشتر	۱۱	۶۸/۷۵٪
	جمع	۱۶	۱۰۰٪
رده شغلی	حسابرس ارشد	۸	۵۰/۰۰٪
	مدیر حسابداری	۵	۳۱/۲۵٪
	شریک/سرپرست مؤسسه	۳	۱۸/۷۵٪
	جمع	۱۶	۱۰۰٪
مرتبه علمی	دکتری	۱۴	۸۷/۵۰٪
	کارشناسی ارشد	۲	۱۲/۵۰٪
	جمع	۱۶	۱۰۰٪
تعداد مقالات	۵-۱۰ مقاله	۷	۴۳/۷۵٪
	۱۱-۱۵ مقاله	۴	۲۵/۰۰٪
	۱۶ مقاله و بیشتر	۵	۳۱/۲۵٪
	جمع	۱۶	۱۰۰٪

سپس از طریق تحلیل دلفی، پایایی مولفه‌های رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان بدست آمده از بخش کیفی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا پس از تایید پایایی آن، پرسشنامه محقق ساخته رفتار خود توسعه‌ای حسابرسان تهیه تا در بخش کمی تحقیق مورد استفاده قرار می‌گیرد.

بخش کمی پژوهش، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش شناخت توصیفی از نوع همبستگی است که به روش معادلات ساختاری انجام شده است. اطلاعات این بخش با توزیع پرسشنامه بین ۳۹۵ حسابرس شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی بخش خصوصی بدست آمده است. لذا برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم استفاده گردید و حجم تقریبی نمونه ۳۸۴ نفر به دست آمد، اما برای افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه به صورت دستی بین شرکت کنندگان و در نهایت، از این تعداد ۳۹۵ پرسشنامه برگشت داده شد. همچنین روش نمونه گیری در دسترس می باشد. در نهایت، به منظور بررسی تأثیر بهزیستی ذهنی حسابرسان بر بی طرفی حسابرس، فرضیه پژوهش براساس معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد آزمون تجربی قرار می گیرد.

در بخش کمی، متغیر مستقل رفتار خود توسعه ای حسابرسان است که با کمک پرسشنامه محقق ساخته منتج شده از بخش کیفی تحقیق سنجیده می شود. این پرسشنامه شامل سه بُعد خودآگاهی حرفه‌ای، یادگیری مستمر و مسئولیت پذیری و تعهد به حرفه و شامل ۶ سوال می باشد که میزان رفتار خود توسعه ای حسابرسان را می سنجد.

متغیر وابسته این پژوهش کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می باشد که برای سنجش آن از پرسشنامه استاندارد کناپ (۱۹۸۵)، گول (۱۹۹۱) و تسیو و گول (۱۹۹۶) که در پژوهش پاتل و دیگران (۲۰۰۲) و حیرانی و همکاران (۱۳۹۵) به کار رفته، استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۸ سوال بوده که در قالب طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت تدوین شده است. طیف جواب‌ها از امتیاز ۱ تا امتیاز ۷ می باشد. در گویه‌های ۱ و ۲ نمره ۱ برای شدیداً مخالفم و نمره ۷ برای شدیداً موافقم، برای گویه‌های ۳ تا ۵، نمره ۱ برای کاملاً غیراخلاقی و نمره ۵ برای کاملاً اخلاقی و برای گویه‌های ۶ تا ۸، نمره ۱ برای قطعاً خیر و نمره ۷ برای قطعاً بلی در نظر گرفته شده است.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی پژوهش در بخش کمی

متغیر	معیارها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۳۹۶	۷۵٪
	زن	۹۹	۲۵٪
	جمع	۳۹۵	۱۰۰٪
سن	تا ۴۵ سال	۷۴	۱۸/۷۵
	۴۶ تا ۵۵ سال	۱۷۳	۴۳/۷۵
	بالای ۵۶ سال	۱۴۸	۳۷/۵۰٪
	جمع	۳۹۵	۱۰۰٪
سابقه کاری	زیر ۱۰ سال	۱۲۳	۳۱/۲۵٪
	بالای ۱۰ سال	۲۷۲	۶۸/۷۵٪
	جمع	۳۹۵	۱۰۰٪

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، مردان با ۷۵٪ بیشترین سهم را داشته‌اند و بیشتر شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال (۴۳/۷۵٪) و با سابقه کاری بالای ۱۰ سال (۶۸/۷۵٪) قرار گرفته‌اند. این نتایج نشان می‌دهد که نمونه‌های تحقیق عمدتاً از افراد با تجربه و میانسال تشکیل شده‌اند، که می‌تواند بر قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها تأثیرگذار باشد.

۵- یافته‌های پژوهش

در راستای یافتن پاسخ سوال تحقیق که بیان می‌دارد: مضامین فراگیر، سازمان‌دهنده و پایه رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان کدامند؟ چون چارچوب منسجمی پیرامون رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان وجود ندارد، لذا از طریق تحلیل مضمون نسبت به تعیین مولفه‌های و مضامین آن استفاده می‌شود. تحلیل مضمون به عنوان فرایند اجرایی تحلیل محتوا محسوب می‌شود که اقدام به تجزیه و تحلیل مبانی و مفاهیم موضوع از طریق واکاوی محتوایی همزمان در مطالعات مشابه و انجام مصاحبه برای تعیین ابعاد آن می‌نماید.

جدول ۳: جستجوی کلمات کلیدی در انتخاب پژوهش‌های مشابه

• Career Goals	• اهداف حرفه	کلیدواژه‌های الگوی رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان
• Behavioral Characteristics	• ویژگی‌های رفتاری	
• Job Satisfaction	• رضایت شغلی	
• Individual responsibility	• مسئولیت فردی	
• Professional Development	• توسعه حرفه‌ای	

لذا با عنایت به تعیین کلید واژگان الگوی رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان در ادامه، به منظور یافتن مطالعه‌های مشابه جهت تعیین مضامین سازمان‌دهنده از پایگاه‌ها و مراجع پژوهشی بین‌المللی و داخلی، استفاده شد. تعداد کل منابع اولیه شناسایی شده ۲۷ بود، پس از چندین مرحله از فرآیند غربالگری از نظر محتوا، عنوان و تحلیل، در نهایت، ۱۲ مطالعه با محتوا، عنوان و فرآیند تحلیل تحقیق مطابقت داشتند. این انتخاب شده است. تبدیل شود در این مرحله می‌بایست مفاهیم را براساس مضامین سازمان‌دهنده تفکیک نمود، تا پس از آن از طریق مصاحبه، مضامین فراگیر و پایه ایجاد شوند. این تحلیل از طریق روش ارزیابی انتقادی با مشارکت خبرگان تحقیق بر اساس معیارهای اهداف تحقیق، منطق روش تحقیق، طرح تحقیق، نمونه‌گیری، جمع‌آوری داده‌ها، بازتاب، دقت تحلیل، بیان نظری و شفاف تحقیق یافته‌ها و ارزش و بر اساس کلیدواژه‌های منتخب صورت پذیرفت. بر اساس نتایج این تحلیل، ۶ مطالعه که امتیاز لازم (بیش از ۳۰ امتیاز) را کسب نکرده بودند از بررسی حذف شدند.

جدول ۴: واکاوی مولفه های پژوهش

پژوهش ها	مضامین سازمان دهنده	کامپتون (۲۰۲۴)	آدیوسولی و همکاران (۲۰۲۳)	اسچوف و همکاران (۲۰۲۲)	گوسمی و همکاران (۲۰۲۲)	وینتنکو و همکاران (۲۰۲۱)	کرمس و همکاران (۲۰۱۷)
		✓	✓	✓	✓	-	-
اهداف حرفه		✓	✓	✓	✓	-	-
ویژگی های رفتاری		-	✓	-	-	-	-
رضایت شغلی		-	-	-	✓	✓	✓
مسئولیت فردی		✓	✓	✓	✓	-	-
توسعه حرفه ای		✓	✓	✓	✓	-	-

باتوجه به تأیید پنج مطالعه از مرحله ارزیابی انتقادی، جهت تعیین مضامین سازمان دهنده جهت تمرکز بر سوال های مصاحبه برای رسیدن به مضامین فراگیر و پایه، ابعاد اصلی که بیش از نصف پژوهش های تأیید شده را کسب نمودند، به عنوان اصلی ترین مضامین سازمان دهنده الگوی رفتار خود توسعه ای حسابرسان شناسایی شدند و مضامین ویژگی های رفتاری، رضایت شغلی و زندگی و فرهنگ سازمانی باتوجه به اینکه امتیاز کمتر از میانگین کسب نمودند، حذف گردیدند. که در ادامه به بررسی نتایج مطالعات مورد بررسی و مصاحبه با خبرگان و شناسایی جامع مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه پرداخته شده است. اطلاعات مربوط به مضامین پایه، فراگیر و سازمان دهنده در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: شناسایی و استخراج مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع
۱. خودآگاهی حرفه ای	۱.۱. درک عمیق از نقش حسابرسان	۱- تأثیر تصمیمات بر ذینفعان	مصاحبه شماره ۱ و ۴ کامپتون (۲۰۲۴) آدیوسولی و همکاران (۲۰۲۳) اسچوف و همکاران (۲۰۲۲) گوسمی و همکاران (۲۰۲۲)
		۲- نقاط قوت و ضعف فردی	مصاحبه ۲ و ۴
		۳- تأثیرات محیطی	مصاحبه ۱، ۳ و ۴ وینتنکو و همکاران (۲۰۲۱) کرمس و همکاران (۲۰۱۷)
		۴- بازتاب عملکرد	مصاحبه ۵ و ۶
		۵- اخلاق حرفه ای	مصاحبه ۱ و ۲ و ۷
		۶- تعارض نقش ها	مصاحبه ۸ و ۹

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع
۱، ۲. توسعه بینش انتقادی حسابرسان		۷- فشارهای سازمانی	مصاحبه ۱ و ۳
		۸- خودآگاهی و کاهش خطا	مصاحبه ۴ و ۶
		۹- خودآگاهی و اعتماد به نفس	مصاحبه ۷ و ۶ کامپتون (۲۰۲۴) آدیوسولی و همکاران (۲۰۲۳) گوسمی و همکاران (۲۰۲۲)
		۱۰- نیازهای یادگیری	مصاحبه ۴ و ۵ و ۶
		۱۱- تحلیل شواهد	مصاحبه ۲ و ۸
		۱۲- ارزیابی اطلاعات مالی	مصاحبه ۸ و ۹
		۱۳- سوگیری‌های شناختی	مصاحبه ۱۰ و ۱۱ و ۱۲
		۱۴- تشخیص ریسک‌های پنهان	مصاحبه ۱۳ و ۱۴
		۱۵- تأثیرات بلندمدت	مصاحبه ۴ و ۸
		۱۶- تطابق استانداردها	مصاحبه ۹ و ۱۱
		۱۷- پرسش‌گری حرفه‌ای	مصاحبه ۵ و ۷
		۱۸- شفافیت و پاسخگویی	مصاحبه ۱ و ۴ و ۱۰
		۱۹- نقاط بهبود	مصاحبه ۱۲ و ۱۳
		۲۰- ارائه راهکارها	مصاحبه ۱۴ و ۱۵
۲. یادگیری مستمر	۲، ۱. به‌روزرسانی دانش فنی حسابرسان	۲۱- آموزش تخصصی	مصاحبه ۱۴ و ۱۱ و ۱۵
		۲۲- مطالعه استانداردها	مصاحبه ۶ و ۷ و ۱۵
		۲۳- فناوری‌های نوین	مصاحبه ۱۴ و ۱۶
		۲۴- تحلیل رویه‌های جهانی	مصاحبه ۱ و ۳ و ۸
		۲۵- مهارت‌های تحلیلی	مصاحبه ۸ و ۱۱
		۲۶- ارزیابی ریسک نوین	مصاحبه ۱۰ و ۱۱ و ۱۳
		۲۷- به‌روزرسانی دانش	مصاحبه ۷ و ۱۴
		۲۸- استفاده از پژوهش‌ها	مصاحبه ۷ و ۸
		۲۹- تطبیق با تغییرات	مصاحبه ۹ و ۱۴
		۳۰- روش‌های گزارش‌نویسی نوین	مصاحبه ۵ و ۹
	۲، ۲. توسعه مهارت‌های نرم حسابرسان	۳۱- ارتباط مؤثر با ذینفعان	مصاحبه ۱ و ۴ و ۸
		۳۲- مهارت‌های رهبری	مصاحبه ۷ و ۱۳
		۳۳- مذاکره و حل تعارض	مصاحبه ۱۴ و ۱۵
		۳۴- کار تیمی	مصاحبه ۱۴ و ۱۱ و ۱۵

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	منبع
۳. مسئولیت پذیری و تعهد به حرفه.		۳۵- مدیریت زمان	مصاحبه ۲ و ۷ و ۱۶
		۳۶- انعطاف پذیری	مصاحبه ۱۴ و ۱۶
		۳۷- تصمیم گیری در ابهام	مصاحبه ۲ و ۳ و ۱۶
		۳۸- مدیریت استرس	مصاحبه ۸ و ۹
		۳۹- تفکر استراتژیک	مصاحبه ۱۰ و ۱۴ و ۱۶
	۳.۱. تعهد به اخلاق حرفه ای حسابرسان	۴۰- رعایت اصول اخلاقی	مصاحبه ۱۵، کامپتون (۲۰۲۴) وینکتکو و همکاران (۲۰۲۱) کرمس و همکاران (۲۰۱۷)
		۴۱- استقلال و بی طرفی	مصاحبه ۷ و ۹
		۴۲- محرمانگی اطلاعات	مصاحبه ۹ و ۱۰
		۴۳- اجتناب از تعارض منافع	مصاحبه ۵ و ۶
		۴۴- پاسخگویی به ذینفعان	مصاحبه ۱ و ۴
		۴۵- رعایت استانداردها	مصاحبه ۷ و ۱۵
		۴۶- شفافیت گزارش ها	مصاحبه ۱۳ و ۱۶ وینکتکو و همکاران (۲۰۲۱) کرمس و همکاران (۲۰۱۷)
		۴۷- پذیرش اشتباهات	مصاحبه ۷ و ۸
		۴۸- بهبود مستمر کیفیت	مصاحبه ۷ و ۹، کامپتون (۲۰۲۴) آدیوسولی و همکاران (۲۰۲۳) اسچوف و همکاران (۲۰۲۲)
		۴۹- عدالت در قضاوت	مصاحبه ۱۱ و ۱۲، کامپتون (۲۰۲۴) کرمس و همکاران (۲۰۱۷)
	۳.۲. پاسخگویی حسابرسان به جامعه	۵۰- تأثیرات اجتماعی	مصاحبه ۷ و ۱۱
		۵۱- مسئولیت پذیری اجتماعی	مصاحبه ۹ و ۱۳
		۵۲- اعتماد عمومی	مصاحبه ۵ و ۱۲
		۵۳- حمایت از حقوق ذینفعان	مصاحبه ۱ و ۴ و ۱۱
		۵۴- آموزش جامعه حسابداری	مصاحبه ۷ و ۹
		۵۵- تأثیرات محیطی	مصاحبه ۱ و ۱۵
		۵۶- تدوین سیاست ها	مصاحبه ۱۰ و ۱۵
		۵۷- توسعه پایدار	مصاحبه ۱۰ و ۱۱
		۵۸- ارتقای فرهنگ پاسخگویی	مصاحبه ۹ و ۱۰

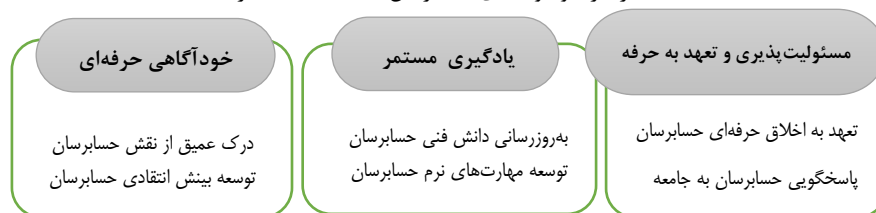
در جدول ۶ به تعریف هر یک از مضامین فراگیر پرداخته می شود.

جدول ۶: تعریف مضامین فراگیر

خودآگاهی حرفه‌ای: این مضمون فراگیر به توانایی حسابرسان در شناخت عمیق نقش حرفه‌ای، تأثیرات تصمیمات و تعامل با محیط کاری اشاره دارد. خودآگاهی حرفه‌ای شامل درک نقاط قوت و ضعف فردی، تحلیل تأثیرات محیطی بر عملکرد، و ارزیابی مستمر کیفیت کار می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد حسابرسانی که از سطح بالاتری از خودآگاهی برخوردارند، بهتر می‌توانند نیازهای یادگیری خود را شناسایی کنند و خطاهای حرفه‌ای را کاهش دهند. این مضمون بر اساس نظریه‌های راجرز (۱۹۶۱) و مطالعات گوسمی و همکاران (۲۰۲۲) به عنوان پایه‌ای اساسی برای توسعه حرفه‌ای شناخته شده است.
یادگیری مستمر: این مضمون به تلاش‌های نظام‌مند حسابرسان برای به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های حرفه‌ای اشاره دارد. یادگیری مستمر شامل دو بعد اصلی است: الف) توسعه دانش فنی از طریق مطالعه استانداردهای جدید، شرکت در دوره‌های آموزشی و استفاده از فناوری‌های نوین؛ و ب) تقویت مهارت‌های نرم مانند ارتباط مؤثر، رهبری تیم و مدیریت استرس. مصاحبه‌شوندگان تأکید داشتند که یادگیری مستمر در محیط پویای حسابرسی نه یک انتخاب، بلکه یک ضرورت حرفه‌ای است.
مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه: این مضمون فراگیر بیانگر پایبندی حسابرسان به اصول اخلاقی و حرفه‌ای در انجام وظایف است. مؤلفه‌های اصلی آن شامل رعایت استقلال و بی‌طرفی، حفظ محرمانگی اطلاعات، پاسخگویی به ذینفعان و مشارکت در توسعه پایدار حرفه می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که حسابرسان متعهد نه تنها به بهبود کیفیت کار خود می‌اندیشند، بلکه به تأثیرات اجتماعی تصمیمات حرفه‌ای خود نیز توجه دارند.

شبکه‌های مضامین برخلاف رویکرد قالب مضامین، شبیه یک تارنما و به صورت گرافیکی نشان داده می‌شوند تا تصور هرگونه سلسله مراتب بین آنها از بین برود. این شبکه‌ها فقط ابزاری تحلیلی هستند و نه خود تحلیل (آتراید استرلینگ، ۲۰۰۱). شکل ۳ شبکه مضامین رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان را نشان می‌دهد، که می‌توان از آن به عنوان یک سازوکار تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل برای پژوهشگران قابل فهم و روشن باشد.

رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان: کشف نادیده‌ها در آینه اعداد



شکل ۳. چارچوب مفهومی رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان

بدین ترتیب، با حصول اطمینان از پایایی مؤلفه‌ها و مقوله‌های رفتار خود توسعه‌ای حسابرسان می‌بایست نسبت به تهیه پرسش‌نامه محقق ساخته براساس مقوله‌های شناسایی شده اقدام نمود. براساس پرسش‌نامه محقق ساخته رفتار خود توسعه‌ای حسابرسان و پرسش‌نامه استاندارد بی طرفی حسابرس، در ادامه فرآیند مطالعه، فرضیه پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

لازم به ذکر است جهت سنجش اعتبار کدگذاری، از روش مثلث بندی در مطالعه کیفی استفاده شد. در واقع، مثلث‌سازی برگرفته از دانش هندسه، قابلیت اطمینان را در تحقیقات کیفی از طریق حداقل سه منبع ارزیابی می‌کند تا مشخص کند که کدهای ایجاد شده از اعتبار و اعتماد کافی برخوردار هستند و این مطالعه به اصطلاح از «سوگیری ذاتی» رنج نمی‌برد. بنابراین در این پژوهش برای دستیابی به این امر در ۴ بعد پس از مشاهده نظرات کارشناسان پس از پایان کدگذاری، اعتبارسنجی در بخش کیفی انجام شد.

جدول ۷: اعتبارسنجی مثلث‌سازی ابعاد شناسایی شده

ابعاد مثلث‌سازی	تشریح
مثلث‌سازی منابع داده‌ها ^۱	در این بعد، هدف ارزیابی تناسب نظری یا همسویی مفهومی مضامین سازماندهی با منابع علمی در تحقیقات گذشته است. بنابراین با توجه به اینکه در این پژوهش بر اساس ماهیت تحلیل، مضامین سازمانی از مطالعات قبلی استخراج شد، روایی داده‌های کدهای شناسایی شده تأیید شد. زیرا همسویی مضمون با مفاهیم شناسایی شده در مطالعه قبلی انجام شده است.
مثلث‌سازی همکاران محقق ^۲	در این بعد، هدف ارزیابی فرآیند جمع‌آوری داده‌ها در مصاحبه و کدگذاری بود. در واقع، تفاسیر ذهنی شرکت‌کنندگان از کدگذاری و طراحی سؤالات در طول مصاحبه، مبنای اعتبارسنجی بود. در این پژوهش چندین محقق با هم شرکت کردند، ضمن اینکه تفسیر کدها به یکدیگر نزدیک بود، سبک مصاحبه و هرگونه انحراف در کدها مورد بحث قرار گرفت.
مثلث‌سازی روش ^۳	در این بعد، هدف از روش گردآوری داده‌ها، مطالعه کیفی است. به عنوان مثال نحوه رسیدن به نقطه اشباع نظری در مصاحبه مورد توجه قرار می‌گیرد. بنابراین با توجه به اینکه در طول مصاحبه از مصاحبه‌های باز (عمیق) و نیمه باز برای رسیدن به اشباع نظری استفاده شد، بنابراین می‌توان گفت که روش جمع‌آوری داده‌ها یک طرفه نیست و بر اساس است ترکیبی از روش‌های مصاحبه و کدگذاری اولیه در محل مصاحبه به اعتبارسنجی مطالعه کمک کرد.

^۱ Data Source Triangulation^۲ Investigator Triangulation^۳ Method Triangulation

مثلت‌سازی نظریه ^۱	در این بعد که از نظر پیاده سازی دارای مرز خاکستری با مثلث سازی منابع است، هدف اتصال مضامین سازمانی و مضامین جامع از مرحله کدگذاری مرکزی و انتخابی است. بنابراین، با توجه به اینکه فرآیند سازمان‌دهی مضامین برای سازمان‌دهی نام‌های نظری مبتنی بر نظریه‌های مرتبط در سایر دانش‌های میان رشته‌ای مانند مدیریت بود، بنابراین، از نظریه مثلث‌سازی، کدهای شناسایی شده تأیید می‌شوند.
------------------------------	---

اما در بخش کمی از تحلیل دلفی برای سنجش روایی استفاده شد. در واقع به منظور کسب اشیاع نظری در جامعه هدف در خصوص ابعاد و مولفه های شناسایی شده، تحلیل دلفی برای بررسی میزان کاربرد مفاهیم در جامعه هدف انجام شد.

تحلیل دلفی ساده به عنوان حلقه پیوند بین تحلیل کیفی و کمی محسوب می‌شود، چراکه از طریق ارزیابی پایایی ابعاد مدل طراحی شده، اجازه تبیین مولفه‌های مدل را در قالب ابزارهای مورد نظر پژوهش در جامعه هدف در بخش کمی می‌دهد. در این مطالعه جهت برازش پایایی مولفه‌های اصلی مدل ارائه شده از تحلیل دلفی فازی استفاده شده است. این تحلیل براساس حد فاصل دو میانگین، نسبت به ارزیابی ابعاد مدل اقدام می‌نماید.

جدول ۸: تحلیل دلفی فازی مولفه‌های اصلی پژوهش

نتیجه	دور دوم دلفی		دور اول دلفی		مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	حسابرسان (تجارب خود و همکاران)
	ضریب توافق	میانگین	ضریب توافق	میانگین			
تایید	۰/۹۲	۶/۰۴	۰/۹۱	۵/۸۴	درک عمیق از نقش حسابرسان	خودآگاهی حرفه‌ای	
تایید	۰/۸۴	۵/۶۹	۰/۸۵	۶/۰۵	توسعه بینش انتقادی حسابرسان		
تایید	۰/۸۰	۶/۰۱	۰/۷۲	۵/۴۱	به‌روزرسانی دانش فنی حسابرسان	یادگیری مستمر	
تایید	۰/۸۲	۵/۷۱	۰/۶۹	۵/۴۳	توسعه مهارت‌های نرم حسابرسان		
تایید	۰/۹۰	۵/۶۹	۰/۷۸	۵/۴۰	تعهد به اخلاق حرفه‌ای حسابرسان	مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه	
تایید	۰/۸۱	۵/۵۰	۰/۶۵	۵/۳۰	پاسخگویی حسابرسان به جامعه		

اساس دو معیار میانگین و ضریب توافق، مشخص شد، تمامی مضامین اصلی مربوط به الگوی رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان، مورد تایید هستند. به بیان دیگر باتوجه به اینکه میانگین مضامین سازمان‌دهنده ۵ و از ۵ بالاتر بود و از طرف دیگر چون ضریب توافق بدست آمده بیش از ۰/۵ است؛ می‌توان بیان نمود که تمامی مضامین شناسایی شده در بخش کیفی، مورد تایید قرار

^۱ Theory Triangulation

گرفتند. از این رو، در ادامه باید جهت تعیین تأثیر گذارترین مضامین شناسایی شده از تحلیل ساختاری-تفسیری بهره گرفته شود.

نتایج آزمون فرضیه پژوهش

مراحل انجام مدل سازی معادلات ساختاری بدین ترتیب است که ابتدا به بررسی برازش مدل (شامل برازش مدل های اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی) و سپس به آزمون فرضیه پژوهش پرداخته می شود. در برازش مدل های اندازه گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری پژوهش، از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده می گردد.

جدول ۹: ضرایب بارهای عاملی

عامل	سوالات	بارعاملی	آماره تی
رفتار خود توسعه ای حسابرسان	۱	۰.۹۷۶	۲۰.۲۴۴
	۲	۰.۹۷۷	۲۳.۸۶۶
	۳	۰.۸۷۳	۶۰.۵۴۴
	۴	۰.۸۷۶	۵۲.۶۰۵
	۵	۰.۹۵۲	۲۰.۱۹۹
	۶	۰.۹۵۴	۳۳.۸۴۳
قضاوت حرفه ای حسابرس	۷	۰.۹۷۴	۹۸.۱۳۵
	۸	۰.۹۷۰	۴۶.۷۷۳
	۹	۰.۹۶۵	۲۳.۶۹۳
	۱۰	۰.۹۶۷	۲۱.۸۳۳
	۱۱	۰.۹۶۷	۹۲.۷۱۹
	۱۲	۰.۸۶۶	۴۳.۷۷۱
	۱۳	۰.۹۵۴	۱۲.۸۴۴
	۱۴	۰.۹۷۱	۸۷.۷۸۲

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ می باشد (نادری و سیف نراقی، ۱۳۹۹). مطابق با جدول (۹)، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سوالات از $0/4$ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می رسد، که نتایج آن در جدول (۱۰)، آمده است. باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی $0/7$ است و مطابق با یافته های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده اند، لذا می توان مناسب بودن پایایی مدل های اندازه گیری پژوهش را تأیید نمود. معیار دوم از بررسی برازش مدل های اندازه گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات (شاخص ها) خود می پردازد.

جدول ۱۰: نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>۰,۷)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>۰,۷)
خودآگاهی حرفه‌ای	۰.۹۵۲	۰.۹۵۲
رفتار خود توسعه ای حساب‌رسان	۰.۹۱۵	۰.۹۱۵
قضاوت حرفه ای حساب‌رسان	۰.۹۸۶	۰.۹۸۶
مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه	۰.۸۹۸	۰.۸۹۸
یادگیری مستمر	۰.۸۱۱	۰.۸۱۱

باتوجه به مقدار مناسب برای AVE، که برابر با ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول (۹) این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. روایی واگرا معیار سوم بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد. روایی واگرای قابل قبول یک مدل بیانگر آن است که یک سازه در مدل، نسبت به سازه‌های دیگر تعامل بیشتری با شاخص‌هایش دارد. باتوجه به جدول (۱۱)، مقدار جذر میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و راست قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است.

جدول ۱۱: نتایج روایی همگرایی متغیرهای پنهان پژوهش

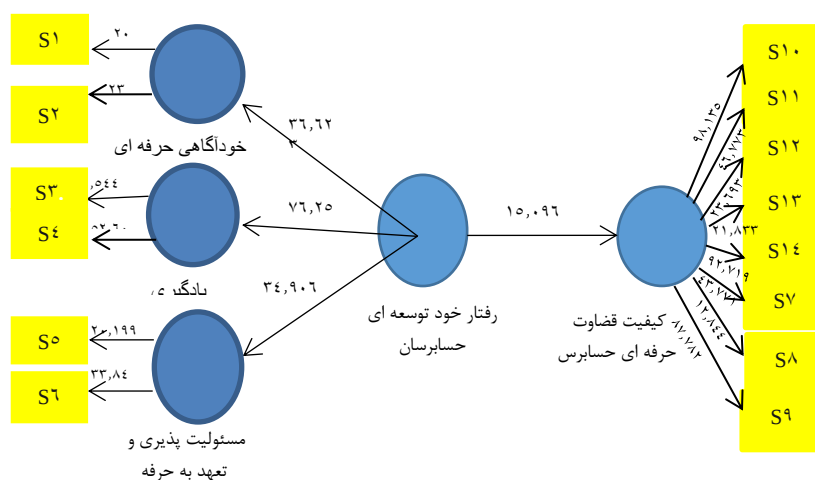
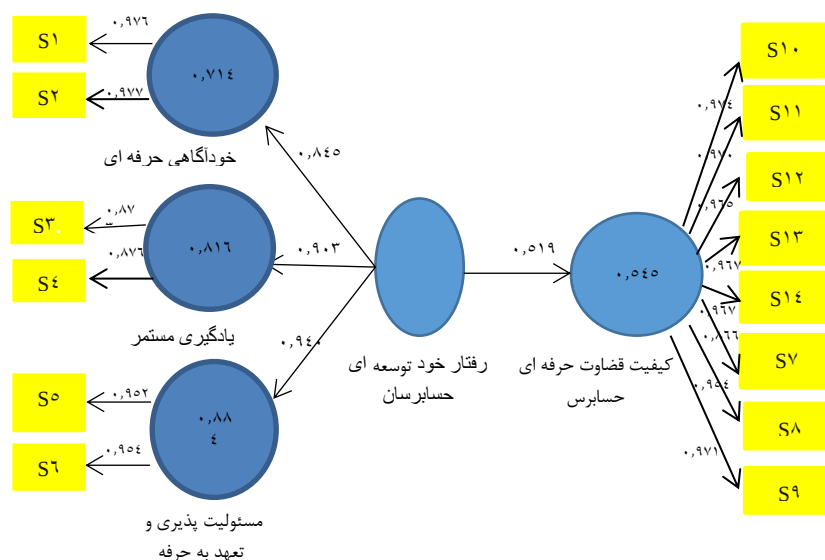
متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE>۰,۵)
خودآگاهی حرفه‌ای	۰.۹۵۴
رفتار خود توسعه ای حساب‌رسان	۰.۷۰۳
قضاوت حرفه ای حساب‌رسان	۰.۹۱۲
مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه	۰.۹۰۸
یادگیری مستمر	۰.۷۶۵

باتوجه به نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا در جدول ۱۲، مشاهده می‌شود که مدل‌های اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری پژوهش به نحو مطلوب، توانایی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان پژوهش را دارند.

جدول ۱۲: ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

متغیرهای مکنون	۱	۲	۳	۴	۵
خودآگاهی حرفه‌ای	۰.۹۷۷				
رفتار خود توسعه ای حساب‌رسان	۰.۶۴۵	۰.۸۳۸			
قضاوت حرفه ای حساب‌رسان	۰.۶۰۳	۰.۷۱۹	۰.۹۵۵		
مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه	۰.۶۶۷	۰.۶۴۰	۰.۶۴۱	۰.۹۵۳	
یادگیری مستمر	۰.۶۰۳	۰.۶۰۳	۰.۵۱۸	۰.۵۴۶	۰.۸۷۵

باتوجه به شکل‌های (۴) و (۵) به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۳)، ارائه شده است.



شکل ۵. مدل ساختاری فرضیه پژوهش همراه با آماره تی

باتوجه به مدل ساختاری و ضرایب بار عاملی، در قالب جدول (۱۳) می‌توان نتیجه آزمون فرضیه پژوهش را مشاهده نمود.

جدول ۱۳: نتایج مربوط به آزمون فرضیه پژوهش

فرضیه پژوهش	شرح	ضریب مسیر	معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه پژوهش	رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان بر کیفیت قضاوت حرفه‌ای آنان تأثیر معناداری دارد.	۰,۵۱۹	۱۵,۰۹۶	تأیید فرضیه

باتوجه به شکل (۴) و (۵)، ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر)، رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای آنان تأثیر مثبت و معناداری دارد، چراکه ضریب مسیر مثبت و برابر با ۰,۵۱۹ می باشد و آماره t نیز برابر با ۱۵,۰۹۶ می باشد، که باتوجه به اینکه بزرگتر از ۱/۹۶ است، درنتیجه فرضیه پژوهش تأیید می شود.

همچنین در پژوهش حاضر از دو معیار ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2)، استفاده شده است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. مطابق با شکل (۳)، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید نمود. درضمن، به منظور بررسی قدرت پیش‌بینی الگو از معیاری با عنوان Q^2 استفاده شد. باتوجه به نتایج این معیار در جدول (۱۴) می‌توان نتیجه گرفت که مدل، قدرت پیش‌بینی «قوی» دارد.

جدول ۱۴: مقادیر ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2)

R^2	Q^2	متغیرهای پژوهش
۰,۷۱۴	۰,۶۲۴	خودآگاهی حرفه‌ای
.....	۰,۵۵۹	رفتار خود توسعه‌ای حسابرسان
۰,۵۴۵	۰,۸۱۹	قضاوت حرفه‌ای حسابرسان
۰,۸۸۴	۰,۵۴۰	مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه
۰,۸۱۶	۰,۲۷۸	یادگیری مستمر

پس از برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش حاضر، به منظور کنترل برازش کلی مدل از معیاری با عنوان GOF استفاده شد. که سه مقدار ۰,۰۱/۰، ۰,۲۵/۰ و ۰,۳۶/۰ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی شده است. این معیار از طریق رابطه (۲) محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} \quad \text{رابطه (۲)}$$

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مکنون پژوهش و R^2 میانگین مقادیر ضریب تعیین متغیرهای درون‌زای مدل است.

جدول ۱۵: نتایج برازش مدل کلی

GOF	R^2	Communality
۰,۷۰۵	۰,۵۴۵	۰,۹۱۲

باتوجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰,۷۰۵، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود.

۶- بحث و نتیجه گیری

رفتار خودتوسعه ای حسابرسان، به عنوان پلی میان دانش فنی و بینش انسانی، نه تنها کیفیت کار حرفه ای آن ها را تعالی می بخشد، بلکه آن ها را به عنوان عوامل تغییر در جامعه معرفی می کند. هدف این پژوهش ارائه الگویی برای رفتار خودتوسعه ای حسابرسان و بررسی تأثیر آن بر قضاوت حرفه ای حسابرس بود. در این پژوهش باتوجه به پشتوانه استدلالی روش شناسی، بر اساس نوع جمع آوری داده ها، از تحلیل های بخش کیفی و کمی به طور جداگانه استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر، نشان دهنده ۳ مضمون فراگیر (خودآگاهی حرفه ای، یادگیری مستمر و مسئولیت پذیری و تعهد به حرفه)، ۶ مضمون سازمان دهنده (درک عمیق از نقش حسابرسان، توسعه بینش انتقادی حسابرسان، به روزرسانی دانش فنی حسابرسان، توسعه مهارت های نرم حسابرسان، تعهد به اخلاق حرفه ای حسابرسان و پاسخگویی حسابرسان به جامعه) و ۵۸ مضمون پایه برای ابعاد رفتار خودتوسعه ای حسابرسان بود. همچنین یافته های بخش کمی نشان داد، رفتار خودتوسعه ای حسابرسان بر قضاوت حرفه ای حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد.

الگوی رفتار خودتوسعه ای حسابرسان که در این مطالعه بررسی شد، چارچوبی را برای رشد حرفه ای و شخصی این گروه ارائه می دهد. این مدل بر ۳ محور اصلی خودآگاهی حرفه ای، یادگیری مستمر و مسئولیت پذیری و تعهد به حرفه استوار است. هر یک از این محورها به طور مستقل و در تعامل با یکدیگر، نقش کلیدی در شکل دهی به رفتار حسابرسان ایفا می کنند. خودآگاهی حرفه ای به عنوان پایه این الگو، به حسابرسان کمک می کند تا جایگاه خود را در سازمان و جامعه به طور عمیق درک کنند. این درک نه تنها شامل شناسایی تأثیر تصمیم های آن ها بر ذینفعان است، بلکه توسعه بینش انتقادی را نیز تسهیل می کند. بینش انتقادی، حسابرسان را قادر می سازد تا فراتر از داده ها و ارقام، به تحلیل و ارزیابی دقیق تر مسائل بپردازند و قضاوت های حرفه ای دقیق تر و مسئولانه تری ارائه دهند (گوسمی و همکاران، ۲۰۲۲).

یادگیری مستمر، به عنوان دومین محور این الگو، نشان دهنده تعهد حسابرسان به به روزرسانی دانش فنی و توسعه مهارت های نرم است. در دنیای امروز که تغییرات فناوری و تحولات محیطی با سرعت بی سابقه ای رخ می دهند، حسابرسان نمی توانند به دانش و مهارت های گذشته اکتفا کنند. شرکت در دوره های آموزشی، استفاده از فناوری های نوین و توسعه توانایی های ارتباطی و رهبری، نه تنها توانایی های حرفه ای آن ها را افزایش می دهد، بلکه آن ها را برای مواجهه با

چالش‌های پیچیده و غیرمنتظره آماده می‌کند. این یادگیری مداوم، حساب‌رسان را به‌عنوان یادگیرندگان مادام‌العمر معرفی می‌کند که همواره در جست‌وجوی بهبود و پیشرفت هستند. سومین محور این الگو، مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه، بر نقش حساب‌رسان در حفظ اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی به جامعه تأکید دارد. تعهد به اخلاق حرفه‌ای، حساب‌رسان را ملزم می‌کند تا در تمامی مراحل حسابرسی، استقلال، بی‌طرفی و صداقت را رعایت کنند. این تعهد نه تنها اعتماد ذینفعان را جلب می‌کند، بلکه اعتبار حرفه حسابرسی را نیز افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، پاسخگویی به جامعه، حساب‌رسان را به‌عنوان بازیگرانی مسئول در عرصه اجتماعی معرفی می‌کند که نقش آن‌ها فراتر از گزارش‌دهی مالی است. آن‌ها با مشارکت در پروژه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حمایت از توسعه پایدار، به‌عنوان عوامل تغییر در جامعه عمل می‌کنند. در مقایسه با تحقیقات پیشین، یافته‌های این مطالعه با نتایج مطالعاتی مانند کامپتون (۲۰۲۴)، آدیوسولی و همکاران (۲۰۲۳)، اسچوف و همکاران (۲۰۲۲)، گوسمی و همکاران (۲۰۲۲)، وینتکنو و همکاران (۲۰۲۱)، و کرمس و همکاران (۲۰۱۷)، همسو است. برای مثال، کامپتون (۲۰۲۴) بر اهمیت خودآگاهی حرفه‌ای در بهبود قضاوت‌های حسابرسی تأکید کرده است، در حالی که آدیوسولی و همکاران (۲۰۲۳) نقش یادگیری مستمر را در افزایش انعطاف‌پذیری حساب‌رسان در مواجهه با تغییرات محیطی بررسی کرده‌اند. اسچوف و همکاران (۲۰۲۲) نیز به نقش مسئولیت‌پذیری اجتماعی حساب‌رسان در افزایش اعتماد عمومی اشاره کرده‌اند. گوسمی و همکاران (۲۰۲۲) و وینتکنو و همکاران (۲۰۲۱) هر دو بر اهمیت توسعه مهارت‌های نرم و فنی در موفقیت حرفه‌ای حساب‌رسان تأکید کرده‌اند. در نهایت، کرمس و همکاران (۲۰۱۷) نشان داده‌اند که تعهد به اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی به جامعه، نقش کلیدی در ارتقای کیفیت حسابرسی دارد. حساب‌رسانی که از خودآگاهی حرفه‌ای بالایی برخوردارند، بهتر می‌توانند با چالش‌های پیچیده مواجه شوند و تصمیم‌های مسئولانه‌تری اتخاذ کنند. از سوی دیگر، یادگیری مستمر آن‌ها را به‌عنوان متخصصانی توانمند و انعطاف‌پذیر معرفی می‌کند که می‌توانند با تغییرات محیطی سازگار شوند. در نهایت، مسئولیت‌پذیری و تعهد به حرفه، حساب‌رسان را به‌عنوان افرادی قابل اعتماد و متعهد به ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی معرفی می‌کند. رفتار خودتوسعه‌ای تأثیر مستقیم و قابل‌اندازه‌گیری بر بهبود قضاوت‌های حرفه‌ای حساب‌رسان دارد. این رفتار، که شامل خودآگاهی حرفه‌ای، یادگیری مستمر و تعهد به مسئولیت‌پذیری است، حساب‌رسان را قادر می‌سازد تا با درک عمیق‌تر از نقش خود، تصمیم‌های دقیق‌تر و مبتنی بر شواهد اتخاذ کنند. خودآگاهی به آن‌ها کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده و در جهت بهبود آن‌ها گام بردارند. یادگیری مستمر نیز باعث می‌شود تا با به‌روزرسانی دانش فنی و مهارت‌های تحلیلی، توانایی ارزیابی ریسک‌ها و شواهد حسابرسی را افزایش دهند. از سوی دیگر، مسئولیت‌پذیری و تعهد به

اخلاق حرفه‌ای، حسابرسان را به سمت قضاوت‌های بی‌طرفانه و شفاف سوق می‌دهد. این ترکیب از عوامل، نه تنها دقت و کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای را بهبود می‌بخشد، بلکه اعتماد ذینفعان به گزارش‌های حسابرسی را نیز تقویت می‌کند. در نتیجه، رفتار خود توسعه‌ای به عنوان یک عامل کلیدی، نقش اساسی در ارتقای عملکرد حرفه‌ای حسابرسان و افزایش اثربخشی فرآیندهای حسابرسی ایفا می‌کند.

در راستای نتایج کسب شده به مسئولان و دست اندرکاران مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود محیطی فراهم کنند که یادگیری مستمر و خود توسعه‌ای در آن تشویق شود. این می‌تواند شامل ارائه دوره‌های آموزشی داخلی، دسترسی به منابع یادگیری پیشرفته، و ایجاد سیستم‌های بازخورد منظم برای شناسایی نقاط قوت و ضعف حسابرسان باشد. همچنین، توسعه برنامه‌های مربی‌گری و منتورینگ می‌تواند به انتقال دانش و تجربه بین نسل‌های مختلف حسابرسان کمک کند. به دست‌اندرکاران مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود روی توسعه مهارت‌های نرم حسابرسان، مانند ارتباط مؤثر، رهبری، و حل تعارض، تمرکز کنند. این مهارت‌ها نه تنها بهبود عملکرد تیمی را به همراه دارد، بلکه توانایی حسابرسان در تعامل با ذینفعان را نیز افزایش می‌دهد. همچنین به قانون‌گذاران پیشنهاد می‌شود قوانینی تدوین کنند که توسعه حرفه‌ای مستمر حسابرسان را به عنوان یک الزام قانونی در نظر بگیرد. این قوانین می‌توانند شامل دوره‌های آموزشی سالانه، ارزیابی مهارت‌های فنی و نرم، و تشویق به مشارکت در برنامه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشند. همچنین، ایجاد چارچوب‌های نظارتی که بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و شفافیت در گزارش‌دهی تأکید دارند، می‌تواند به بهبود کیفیت حسابرسی و افزایش اعتماد عمومی کمک کند. همچنین برای مطالعات آتی، پیشنهاد می‌شود محققان و دانشجویان به همچنین برای مطالعات آتی، پیشنهاد می‌شود محققان و دانشجویان به بررسی تأثیر رفتار خود توسعه‌ای حسابرسان بر سایر جنبه‌های حرفه‌ای و سازمانی بپردازند. برای مثال، می‌توان تأثیر این رفتار را بر کاهش خطاهای حسابرسی، افزایش رضایت شغلی حسابرسان، و بهبود تعامل با ذینفعان مورد مطالعه قرار داد. همچنین، پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی نقش فناوری‌های نوین، مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشین، در تسهیل فرآیند خود توسعه‌ای حسابرسان بپردازند. علاوه بر این، مطالعه تطبیقی بین رفتار خود توسعه‌ای حسابرسان در کشورهای مختلف با فرهنگ‌های حرفه‌ای متفاوت می‌تواند به درک بهتر از عوامل مؤثر بر این رفتار کمک کند. این پژوهش‌ها می‌توانند به توسعه مدل‌های جامع‌تر و کاربردی‌تر برای ارتقای حرفه حسابرسی منجر شوند.

این مطالعه همچون پژوهش‌های مشابه با ماهیت ترکیبی به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها و پیاده‌سازی تحلیلی با محدودیت‌های مواجهه است که در ادامه نسبت به ارائه آن اقدام می‌گردد:

مهم‌ترین محدودیت، پژوهش‌های کیفی به‌ویژه از نوع مصاحبه، عدم امکان پایداری ابعاد شناسایی شده در بلندمدت و تعمیم آن به کل بسترهای مطالعه باشد. زیرا گستردگی ابعاد مورد بررسی در حوزه حسابرسی، احتمالاً با انجام چندین مصاحبه قابل اکتشاف نبوده و می‌تواند ابعاد شناسایی شده، به طور نسبی مورد کنکاش قرار گیرد. اگر چه این تحقیق با اتکا به چرخه ای قیاسی/ استقرائی به نظریه سازی و توسعه الگوی رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان پرداخت، ماهیت استقرائی روش‌شناسی آن محدودیت‌هایی را بر تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن وارد می‌کند. همچنین این تحقیق مجموعه ای از نتایج خاص را به تعدادی نظریه گسترده‌تر (و نه به شرایط و موقعیت‌های گسترده‌تر) تعمیم می‌دهد. از این رو، تعمیم‌پذیری آماری نتایج آن با محدودیت‌های قابل توجهی رو به رو است. با توجه به ماهیت نمونه‌گیری در پژوهش کیفی و محدودیت دسترسی به جامعه آماری کامل (شامل کلیه حسابرسان فعال)، یافته‌های این مطالعه عمدتاً بازتاب‌دهنده تجربیات مشارکت‌کنندگان منتخب است و تسری آن به سایر گروه‌های حرفه‌ای نیازمند پژوهش‌های تکمیلی با نمونه‌های گسترده‌تر می‌باشد. این محدودیت به ویژه در تعمیم‌پذیری نتایج به بافت‌های سازمانی یا فرهنگی متفاوت باید مورد توجه قرار گیرد.

۷- تقدیر و تشکر و ملاحظات اخلاقی

نویسندگان این مقاله از کلیه عزیزانی که در انجام این تحقیق به ما کمک کردند، و برای بهبود کیفیت این پژوهش ما را یاری دادند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

۸- پرسشنامه رفتار خود توسعه ای

این پرسشنامه با هدف سنجش میزان رفتار خودتوسعه‌ای حسابرسان طراحی شده و مبتنی بر یافته‌های بخش کیفی پژوهش حاضر است. لطفاً هر گویه را با توجه به تجربیات واقعی حرفه‌ای خود و بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از "کاملاً مخالفم"=۱ تا "کاملاً موافقم"=۵) ارزیابی نمایید

ردیف	گویه	تأثیرگذار	تأثیرگذار	تأثیرگذار	سوالات
۱	میزان درک حسابرسان از نقش و مسئولیت‌های حرفه‌ای خود تا چه میزان بر شکوفایی یا توسعه‌ی آنان تأثیرگذار است؟				
۲	توانایی حسابرسان در تحلیل و ارزیابی انتقادی مسائل حسابرسی تا چه میزان بر شکوفایی یا توسعه‌ی آنان تأثیرگذار است؟				

سوال	بله	خیر	معتدل	نمی‌دانم	رتبه
به روزرسانی مستمر دانش فنی حسابرسان تا چه میزان بر شکوفایی یا توسعه‌ی آنان تأثیرگذار است؟					
میزان تلاش حسابرسان برای بهبود مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی تا چه میزان بر شکوفایی یا توسعه‌ی آنان تأثیرگذار است؟					
پایبندی حسابرسان به اصول اخلاق حرفه‌ای تا چه میزان بر شکوفایی یا توسعه‌ی آنان تأثیرگذار است؟					
میزان احساس مسئولیت حسابرسان در قبال تأثیر حسابرسی بر جامعه تا چه میزان بر شکوفایی یا توسعه‌ی آنان تأثیرگذار است؟					

پرسشنامه قضاوت حرفه ای

شرکت البرز یک شرکت سهامی خاص است که پنج سال قبل تاسیس شده است . طی پنج سال گذشته، کسب و کار این شرکت رونق گرفته و ثروت خوبی را برای سهامداران و مدیران اجرایی شرکت فراهم آورده است. مدیر عامل شرکت به منظور گسترش فعالیت های شرکت، درخواست وامی به بانک ارائه داده است. بانک نیز صورت های مالی حسابرسی شده را برای بررسی موضوع از شرکت البرز درخواست نموده است. این در حالی است که شرکت البرز تا کنون حسابرس مستقل نداشته است . مدیر عامل شرکت یک حسابرس مستقل درخواست می کند تا صورت های مالی شرکت را برای دریافت وام از بانک، حسابرسی نماید. حسابرسی مستقل نیز بعد از رسیدگی به حساب ها به مدیر عامل شرکت گزارش می نماید که شرکت دارای زیانی معادل ۴ میلیارد ریال است. مدیر عامل شرکت نیز به حسابرس مستقل می گوید اگر بانک بداند این شرکت، شرکتي زیانده است به شرکت وام پرداخت نمی کند و شرکت برای تأمین وجوه مورد نیاز برای خرید مواد اولیه با مشکل مواجه خواهد شد . عدم تأمین مواد اولیه باعث خواهد شد تا تحویل سفارشات مشتریان نیز به تعویق بیفتد و در نتیجه شرکت مشتریان خود را از دست خواهد داد.

مدیر عامل شرکت از حسابرس مستقل می پرسد چگونه می توان وضعیت و عملکرد مالی شرکت را مناسب جلوه داد. شما حسابدارها راهکارهای مختلفی را برای گزارش و تفسیر داده ها می شناسید. بدون تردید شما می دانید که چگونه می توان اعداد را تغییر داد تا تصویر بهتری از وضعیت مالی شرکت ارائه نمود . ارزش دارایی های ترازنامه بیش از آن چیزی است که در ترازنامه انعکاس یافته است. هم چنین شرکت دارای سرقفلی و حسن شهرت است که ارزش آن ها در

ترازنامه انعکاس نیافته است. بنابراین می توان تصور نمود که زیان شرکت موقتی بوده و قابل جبران باشد.

مبلغ حق الزحمه حسابرسی شرکت البرز حدود ۲۵ درصد درآمد حسابرس در یک سال خواهد بود. این موضوع و هم چنین صحبت های مدیر عامل، حسابرس شرکت را به فکر فرو برده است. با استفاده از تجربیات خود لطفا دیدگاه شخصی خود درباره سئوالات زیر را بیان کنید. طیف جواب ها از امتیاز ۱ تا امتیاز ۷۵ می باشد.

۱- به عقیده من اگر کارهایی که مدیر عامل شرکت از حسابرس مستقل درخواست نموده است را حسابرس بپذیرد، در آن صورت حسابرس گزارش گمراه کننده ارائه نموده و مسئولین را گمراه نموده است.

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

۲- به عقیده اینجانب اگر حسابرس مستقل به درخواست مدیر عامل شرکت پاسخ مثبت دهد، در آن صورت حسابرس تمامیت و شخصیت حرفه ای خود را زیر سؤال برده و مدیر عامل ممکن است درخواست های دیگری نیز از او داشته باشد.

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

۳- حسابرس مستقل در خواست مدیر عامل شرکت را می پذیرد و کار حرفه ای او رونق می گیرد. حسابرس انتظار دارد در سال های آینده نیز پذیرش چنین کارهایی، درآمد او را تضمین نماید. به نظر شما این کار حسابرس مستقل تا چه اندازه اخلاقی است؟

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

۴- حسابرس مستقل به مدیر عامل شرکت جواب رد می دهد و درخواست مدیر عامل را نمی پذیرد. به نظر شما این کار حسابرس مستقل، تا چه اندازه اخلاقی است؟

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

۵- حسابرس مستقل با مدیر عامل شرکت صحبت نمود و در مورد اهمیت موضوع با هم به توافق رسیدند. به نظر شما کاری که حسابرس مستقل انجام داده تا چه اندازه اخلاقی است؟

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

۶- اگر شما به جای حسابرس مستقل بودید، آیا می توانستید تغییرات پیشنهادی مدیر عامل شرکت را انجام دهید؟

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

۷- اگر شما جای حسابرس مستقل بودید، به مدیر عامل شرکت می گفتید که نمی توانید کارهایی که او می خواهد انجام دهید؟

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

۸- اگر شما به جای حسابرس مستقل بودید، با مدیر عامل شرکت برای حل مشکل شرکت به توافق می رسیدید؟

قطعاً بله ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ قطعاً خیر

فهرست منابع

احمدی، سید علی اکبر؛ عسکری نژاد، منیره؛ احمدیان، محسن. (۱۳۹۶). بررسی رابطه رفتار خود توسعه ای و عوامل موثر بر آن با بهره وری کارکنان معاونت منابع انسانی نیروی انتظامی ایران، دوره ۸، شماره ۴۷.

افشاری، زینب؛ (۱۴۰۰)، تأثیر تجربه بر رفتار خود توسعه ای و عملکردی معلمان، ماهنامه پایا شهر، شماره ۳، صص ۲۵-۴۱.

باباجانی جعفر، توحیدی نژاد مرضیه. (۱۳۹۸). بررسی راهکارهای حفاظت از مرزهای حرفه حسابرسی با تبارشناسی مفهوم «قضاوت». دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. ۴ (۸): ۲۴۱-۲۱۵

ستوده، مسعود؛ پورحیدری، امید؛ خدابی پور، احمد. (۱۴۰۲)، بررسی تأثیر فشار شغلی و تردید حرفه ای بر قضاوت حسابرس. تحقیقات حسابداری و حسابرسی. شماره ۵۸، صص ۵-۲۸.

سرشار، نیما؛ مختاری بایع کلایی، مهران؛ کیاچپوری، داوود. (۱۴۰۰)، توسعه منابع انسانی با طراحی الگوی رفتار خود توسعه ای. نظارت و بازرسی، شماره ۵۵، صص ۴۷-۷۰.

عظیمی آزاد، رضایی فرزین، زکی زاده محمدامین (۱۴۰۳). ارائه الگوی قضاوت حرفه ای حسابرسان مالیاتی با استفاده از رویکرد نظریه پردازی زمینه بنیان. پژوهشنامه مالیات. ۱۴۰۳؛ ۳۲ (۶۳): ۲۵۶-۲۲۰

علیخانی، شهناز و زارعی سودانی، مسعود و علیپور، عبدالحسین و بنی هاشمی کهنکی، سید مهدی (۱۴۰۴). اقتصاد رفتاری و بیطرفی حسابرس با تأکید بر نقش تعدیل گر قضاوت حرفه ای حسابرس. فصلنامه پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری، ۶ (۱۱): ۱-۲۲.

علی زاده گان، لیلا؛ صمدی لرگانی، محمود؛ ایمنی، محسن. (۱۴۰۱)، تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه ریزی شده

- با نقش تردید حرفه‌ای. پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۵۴، صص ۴۹-۷۸.
- فخاری حسین، فضل اله پور نقارچی مهران. (۱۴۰۱). تاثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسه های حسابرسی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. ۷ (۱۳): ۱۵۴-۱۹۹.
- فرج زاده دهکردی حسن، فغفورمغربی یگانه. (۱۴۰۱). تبیین عوامل تاثیرگذار بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاری با اتکا بر دیدگاه‌های روان‌شناسی شناختی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. ۷ (۱۳): ۳۹۹-۴۲۹.
- کاظمی سراسکانرود، زهرا؛ زارعی، قاسم. (۱۴۰۱)، نقش مدیریت دانش در رفتار خود توسعه‌ای کارکنان تحت تاثیر فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط صنعت لاستیک استان تهران). صنعت لاستیک ایران. شماره ۱۰۸، صص ۹۳-۱۰۸.
- مومنی، احمد؛ کفاش پور، آذر؛ ملک زاده، غلامرضا؛ علیرضا، خوراکیان. (۱۳۹۹)، طراحی چارچوب مفهومی رفتار خودتوسعه‌ای کارکنان؛ مطالعه ای در شرکت گاز خراسان رضوی، شمالی و جنوبی. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)، شماره ۴۳، صص ۲۵-۵۴.
- نادری، عزت‌الله، و سیف‌نراقی، مریم. (۱۳۹۹). روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی. انتشارات ارسباران.
- Adibushsholih, M., and S. Subandi., J. Jaenullah., and Y. Indrianis. ۲۰۲۳. Moral Formation: How is religious self-actualization at the Al-Qudsi Tulang Bawang Islamic Boarding School?. Assyfa Journal of Islamic Studies, ۱(۱): ۸۷-۹۸.
- Alabdullah, T. T. Y. ۲۰۲۳. How do sustainability assurance, internal control, audit failures influence auditing practices? Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues, ۲(۳): ۶۷۱-۶۸۸.
- Al-Shaer, H. ۲۰۲۰. Sustainability reporting quality and post-audit financial reporting quality: Empirical evidence from the UK. Business Strategy and the Environment, ۲۹(۶): ۲۳۵۵-۲۳۷۳.
- Amoako, G. K., and J. Bawuah., and E. Asafo-Adjei., and C. Ayimbire. ۲۰۲۳. Internal audit functions and sustainability audits: Insights from manufacturing firms. Cogent Business & Management, ۱۰(۱): ۲۱۹۲۳۱۳.
- Bidokia, F., and Z. Arefmanesh., and J. Khaneghah. ۲۰۲۳. The effect of goal orientation on auditors' judgment performance with the mediating role

- of self-efficacy. *Journal of Social Behavior and Community Health*, ۴(۱۲): ۸۶-۱۲۶.
- Chen, Y., and S. Li., Q. Xia., and C. He. ۲۰۱۷. The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in Psychology*, ۸(۴): ۱۸۹۰-۱۸۹۸.
- Chen, Y.-H., and K. J. Wang., and S. H. Liu. ۲۰۲۳. How personality traits and professional skepticism affect auditor quality? A quantitative model. *Sustainability*, ۱۵(۷): ۷۴-۹۳.
- Compton, W. C. ۲۰۲۴. Self-actualization myths: What did Maslow really say?. *Journal of Humanistic Psychology*, ۶۴(۵): ۷۴۳-۷۶۰.
- Deci, E. L., and R. M. Ryan. ۱۹۸۵. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Guesmi, M., and M. A. Chatti., and A. Tayyar., Q. U. Ain., and S. Joarder. ۲۰۲۲. Interactive visualizations of transparent user models for self-actualization: A human-centered design approach. *Multimodal Technologies and Interaction*, ۶(۶), ۴۲.
- Ham, C., and M. Lang., and N. Seybert., and S. Wang. ۲۰۱۷. CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, ۵۵(۵): ۱۰۸۹-۱۱۳۵.
- Hendar, F., and D. Harahap. ۲۰۲۳. The influence of time budget pressure, auditor experience, and auditor competence on audit judgment. *Kajian Akuntansi*, ۲۴(۸): ۳۷۴-۳۸۷.
- Huy, P. Q., and V. K. Phuc. ۲۰۲۳. Unfolding sustainable auditing ecosystem formation path through digitalization transformation: How digital intelligence of accountant fosters the digitalization capabilities. *Heliyon*, ۹(۲): ۳۴۱-۳۶۵.
- Krems, J. A., and D. T. Kenrick., and R. Neel. ۲۰۱۷. Individual perceptions of self-actualization: What functional motives are linked to fulfilling one's full potential?. *Personality and Social Psychology Bulletin*, ۴۳(۹): ۱۳۳۷-۱۳۵۲.
- Maslow, A. H. ۱۹۴۳. A theory of human motivation. *Psychological Review*, ۵۰(۴): ۳۷۰-۳۹۶.
- Munidewi, I. A. B., and U. Ludigdo., and A. Djamhuri., and W. Andayani. ۲۰۲۴. Role of affective neuroscience in audit judgement and decision making: A systematic literature review for auditing research. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, ۱۸(۱): ۱۳۰-۱۴۷.
- Narsin, H., and A. Jaffar. ۲۰۲۱. Examining the impact of personality traits on conflicts between the auditors and clients relationship management:

- A mediating model approach. *Journal of Education and Health Promotion*, ۱۰(۵): ۲۴۶-۲۷۱.
- Orvis, K. A., and K. L. Ratwani. ۲۰۱۰. Leader self-development: A contemporary context for leader development evaluation. *The Leadership Quarterly*, ۲۱(۳): ۶۵۷-۶۷۴.
- Paino, H., and A. Thani., and S. I. Zulkarnain. ۲۰۱۷. Dysfunctional audit behaviour: The effect of budget emphasis leadership behavior, and effectiveness of audit review. *European Journal of Social Sciences*, ۲۱(۳): ۴۳۶-۴۴۷.
- Rogers, C. R. ۱۹۶۱. On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. ۱۹۵۱. Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory. Houghton Mifflin.
- Rottinghaus, P. J., and S. X. Day., and F. H. Borgen. ۲۰۰۵. The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, ۱۳(۱): ۳-۲۴.
- Russell, J. E. A. ۲۰۰۸. Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, ۱۶(۱), ۱۱۷-۱۳۱.
- Sarıçiçek, R. ۲۰۲۳. The effect of dark personality traits on the tendency of accountants towards accounting fraud. *OPUS Journal of Society Research*, ۴(۱۱): ۲۱-۴۳.
- Schoofs, L., and S. Hornung., and J. Glaser. ۲۰۲۲. Prospective effects of social support on self-actualization at work-The mediating role of basic psychological need fulfillment. *Acta psychologica*, ۲۲۸: ۱۰۳۶۴۹.
- Shafer, W. E., and R. S. Simmons. ۲۰۱۸. Social responsibility, Machiavellianism, and tax avoidance: A study of Hong Kong tax practitioners. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, ۳۱(۵): ۶۹۵-۷۲۰.
- Simon, H. A. ۱۹۴۷. Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations. Macmillan.
- Svanberg, J., and P. Öhman. ۲۰۱۶. Auditors' time pressure: Does ethical culture support audit quality? *Managerial Auditing Journal*, ۲۸(۷): ۵۷۲-۵۹۱.
- Sitorus, P. P., & Batu, B. M. P. L. ۲۰۲۵. The Effect of Obedience Pressure and Auditor Competence on Audit Judgment with Task Complexity as a Moderating Variable. *Accounting and Auditing Azzukhruf Journal*, ۱(۲): ۱۱۱-۱۲۵.

- Takamuntu, Y. C., and C. N. Wuntu., and R. S. Rorimpandey. ۲۰۲۲. Self-Actualization Of The Main Character In Disney's Cruella Movie. *KOMPETENSI*, ۲(۰۲): ۱۱۷۱-۱۱۸۲.
- Tumwebaze, Z., and J. Bananuka., and T. K. Kaawaase., and C. T. Bonareri., and F. Mutesasira. ۲۰۲۲. Audit committee effectiveness, internal audit function, and sustainability reporting practices. *Asian Journal of Accounting Research*, ۷(۲): ۱۶۳-۱۸۱.
- Vaz, C. R., and P. M. Selig., and C. V. Viegas. ۲۰۱۸. A proposal of intellectual capital maturity model (ICMM) evaluation. *Journal of Intellectual Capital*, ۱۹(۳): ۱-۲۰.
- Voitenko, E., and H. Kaposloz., and O. Zazymko., and V. Osodlo. ۲۰۲۱. Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*, ۱۰: ۱-۱۴.
- Zaki, M., and E. Elfar. ۲۰۲۲. The impact of partner perfectionism on audit quality: The mediating role of professional skepticism in the Egyptian context. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, ۱۰(۱۱): ۱۲۵-۱۳۸.
- Zhang, L., and C. Guo. ۲۰۲۴. Can corporate ESG performance improve audit efficiency? Empirical evidence based on audit latency perspective. *PLoS ONE*, ۱۹(۳): e۰۲۹۹۱۸۴.