

The Effect of Psychological Capital on the progress Motivation, Auditor Judgment, and Performance of Audit firms

Hosein Fakhari

*Associate Professor Ofaccounting At The University Of Mazandaran, Babolsar,Iran.
(Corresponding author) , H.fakhari@umz.ac.ir*

Mehran Fazlollahpour Nagharch

*Ph.D Student Of Accounting At The University Of Mazandaran, Babolsar, Iran
(Mehran.9418@yahoo.com)*

Abstract:

Psychological capital is a set of personal features that can affect personal and organizational (collective) performances. It can be achieved through creating progress motivation and endeavors. Studying on how it effects on auditing can be considered significant due to the importance of auditing results. Thus, this study aimed to examine the effect of psychological capital on progress motivation, auditors' judgment, and performance of audit institutes. This study is applied research and method of sampling is non-probability sampling method. To achieve the study goals, standard questionnaires were distributed among the members of Iranian Certified Public Accountants in 112 institutes of Certified Public Accountants in 2019, from which 86 final questionnaires were obtained. To analyze data, structural equation modeling was used. Also, Kaiser et al.'s (KMO) index was used to check sampling adequacy. Results showed that increasing psychological capital improves progress motivation and auditors' judgment, leading to the effective performance of audit institutes. These findings can be effective for auditing firms and their policy makers in conducting psychological capital's pre-assessments in attracting manpower as well as strengthening the foundations of psychological capital, promoting manpower, improving the performance of institutions, and ultimately, the efficiency and effectiveness of auditing work.

Keywords: Psychological Capital, Progress Motivation, Auditor Judgment, Performance of Iranian Audit firms

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.

تأثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسه های حسابرسی

مهران فضل اله پور نقارچی^۲حسین فخاری^{۱*}

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۳

چکیده

سرمایه روانشناختی مجموعه خصیصه های فردی است که می تواند بر عملکرد فردی و سازمانی (جمعی) موثر باشد. این تأثیر از طریق ایجاد انگیزه پیشرفت و تلاش تحقق می یابد. بررسی چگونگی این تأثیر در حرفه حسابرسی به دلیل با اهمیت بودن نتایج حسابرسی می تواند مهم تلقی شود. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسه های حسابرسی است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است، که در آن از روش نمونه گیری غیراحتمالی نمونه های در دسترس استفاده شده است. داده های این پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه بین اعضای جامعه حسابداران رسمی شاغل در ۱۱۲ موسسه عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۹ بوده و تجزیه و تحلیل نهایی داده ها براساس ۸۶ پرسشنامه دریافت شده به روش معادلات ساختاری انجام شده است. که کفایت نمونه گیری از طریق شاخص کایزر و همکاران بررسی شده است. یافته ها نشان می دهد که افزایش سرمایه روانشناختی منجر به افزایش انگیزه پیشرفت و بهبود قضاوت حسابرسان شده و همچنین در نهایت منجر به بهبود عملکرد موسسات حسابرسی می شود. این یافته ها می تواند برای موسسات حسابرسی و سیاست گذاران آن از جهت انجام پیش ارزیابی های سرمایه روانشناختی در جذب نیروی انسانی و همچنین تقویت بنیان های سرمایه روانشناختی موثر بوده و موجب ارتقای نیروی انسانی، بهبود عملکرد موسسات و در نهایت کارایی و اثربخشی کار حسابرسی شود.

واژگان کلیدی: سرمایه روان شناختی، انگیزه پیشرفت؛ قضاوت حسابرسان، عملکرد موسسه های حسابرسی

^۱ دانشیار- دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران. (نویسنده مسئول): H.fakhari@umz.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری- دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران Mehran.9418@yahoo.com

۱-مقدمه

علیرغم وجود سرمایه‌های متعدد در سازمان، یکی از شکل‌های جدید سرمایه که مورد توجه محققین قرار گرفته است، سرمایه روان‌شناختی^۱ است. سرمایه روان‌شناختی که نسل جدید از سرمایه‌های انسانی^۲ و اجتماعی^۳ است، به‌عنوان بخشی از سرمایه فکری برای سازمان‌ها حائز اهمیت بوده و یک مفهوم نوین در رفتار سازمانی مثبت گرا است. (رضایی‌منش و همکاران، ۱۳۹۱). منظور از رفتار سازمانی مثبت گرا یک نگرشی روانشناسی سازمانی است که در قرن بیست یکم در انجمن روانشناسی آمریکا به ریاست سلیگمن مطرح شد که دیدگاهی کاملاً متفاوت از گذشته که صرفاً بر درمان و رفع نقاط ضعف کارکنان تاکید داشت، می‌پردازد به گونه‌ای که به دنبال تقویت نقاط قوت کارکنان، شکوفایی استعداد، نوآوری، خوش بینی، اعتماد به نفس و... به جای درمان مشکلات در سازمان‌ها می‌باشد تا با تقویت نقاط قوت روانی منجر به ایجاد هم‌افزایی در سازمان شود. (لوتانز، ۲۰۰۷)

لوتانز (۲۰۱۰) معتقد است سرمایه روان‌شناختی مانند سرمایه اجتماعی و انسانی، دارای قابلیت مدیریت و سرمایه‌گذاری بوده و با یک سرمایه‌گذاری ناچیز تحقق می‌یابد. همچنین او درخصوص ابعاد سرمایه روان‌شناختی معتقد است که این سرمایه شامل چهار بعد ۱.امید^۴، ۲.خوش بینی^۵، ۳.خودکارآمدی^۶، ۴. تاب‌آوری^۷ است که هر یک از ابعاد آن می‌تواند اثرات متفاوت بر عملکرد فردی مانند کنت و همکاران (۲۰۰۶) **قضاوت افراد**، رضایی زاده و تعالی (۱۳۹۵) ایرجی راد و ملک‌زاده (۱۳۹۶)، برجلی (۱۳۹۷)، آنوگرا و همکاران (۲۰۱۴)، **انگیزه پیشرفت** افراد و آراکيل جهانگیری و همکاران (۱۳۹۶)، عباسی و همکاران (۱۳۹۹)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) و در نهایت **عملکرد سازمانی** داشته باشند.

ازسوی دیگر، حسابرسی به عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی، با موضوع قضاوت و تصمیم‌گیری سروکار دارد و با توجه به ماهیت رشته، کارکرد حسابرسان و این موضوع که قضاوت تحت تاثیر ویژگی‌های فردی است و سرمایه روان‌شناختی یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌هاست، انتظار می‌رود که بر قضاوت فردی حسابرسان تاثیر داشته باشد. (بونر ۲۰۰۸).

۱. Psychological Capital

۲. human capitals

۳. Social Capital

۴. Hope

۵. optimism

۶. Efficacy

۷. Resilience

مرور ادبیات نشان می دهد که علاقه مندی به پژوهش های رفتاری در سال های اخیر از جمله موضوع عوامل موثر بر قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری، همچون سایر دانش ها مثل روانشناسی، اقتصاد و مدیریت بیشتر شده است. نمونه ای از این پژوهش ها در حسابداری به طور خاص در داخل کشور شامل پژوهش های در زمینه **قضاوت حسابرسان** مانند فخاری و همکاران (۱۳۹۲)، حیرانی و همکاران (۱۳۹۵)، شهبازی و مهرانی (۱۳۹۹)، نیکبخت و پورحسین (۱۳۹۹) و در زمینه **انگیزه پیشرفت** در داخل و خارج از کشور مانند رضایی زاده و تعالی (۱۳۹۵)، ایرجی راد و ملک زاده نصرآبادی (۱۳۹۶)، برجعلی (۱۳۹۷)، یوسف وند و رادمهر (۱۳۹۸)، باتلر (۲۰۱۷) و **عملکرد سازمان** مانند عباسی و همکاران (۱۳۹۹) **سرمایه روانشناختی** مانند فرناندز و همکاران (۲۰۱۷)، میرزایی و گل پرور (۱۳۹۸) ثمری صفا و پوردل (۱۴۰۱) می باشند.

مرور این پژوهش ها نشان می دهد که عمده این پژوهش ها در زمینه رشته روانشناسی بوده و پژوهش های اندکی در زمینه مالی، حسابداری و حسابرسی صورت گرفته است، همچنین نتایج پژوهش های پیشین نشان می دهد که پژوهش در زمینه تاثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد، بیشتر مربوط به عملکرد فردی بوده و کمتر به اثر این متغیرها بر عملکرد جمعی (سازمانی) مربوط می شود. از اینرو با توجه به اهمیت تاثیر سرمایه روانشناختی بر میزان عملکرد فرد و سازمان و همچنین خلاء پژوهشی موجود، این پژوهش در صدد است تا به بررسی سرمایه روانشناختی و اثرات آن بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسات حسابرسی بپردازد.

همچنین مرور پژوهش ها نشان می دهد، که تئوری های پشتیبان پژوهش حاضر منطبق با تئوری شناخت اجتماعی^۱، تئوری حفاظت از منابع^۲ (هب فول ۱۹۸۹) و تئوری وسعت_ساخت^۳ (فردریکسون ۲۰۰۲) می باشد. دلایل تنوع تئوری های بکار گرفته شده در این پژوهش وجود ابعاد متفاوت تاثیر گذاری سرمایه روانشناختی بر قضاوت فردی، انگیزه پیشرفت و عملکرد جمعی است. که با تئوری های متفاوت ولیکن بر مبنای فلسفه مشترک روانشناختی مثبت گرا پشتیبانی می شوند.

انتظار می رود مطابق با فلسفه روانشناختی مثبت، تبیین اثر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت و عملکرد از یک طرف منجر به صرفه جویی در هزینه های اجتماعی شده از سوی دیگر منجر به پیامدهای بی طرفانه و عاری از تورش شود (بونر، ۲۰۰۸). همچنین، انتظار می رود که وجود سرمایه روانشناختی در موسسات حسابرسی علاوه بر تخصیص بهینه منابع سبب

^۱. Social cognition theory

^۲. Conservation Of resource theory

^۳. Broaden_build theory

افزایش کارایی و اثر بخشی در موسسات حسابرسی شود (ایرتازا علی وهمکاران، ۲۰۲۲). همچنین از آنجایی که حسابرسان می توانند با اعتبار بخشی به صورتهای مالی و ارائه اطلاعات دقیق و عاری از تعصب و بی طرفانه، موجب کیفیت گزارشگری مالی و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی شوند. کیفیت قضاوت های آنها می تواند به طور غیر مستقیم بر هزینه سرمایه موثر باشد (اخگر، شانظری، ۱۳۹۴). در واقع می توان این موارد را از اثرات غیرمستقیم اقتصادی سرمایه روانشناختی تلقی کرد.

همچنین، با پذیرش اثر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شخصی حسابرسان و عملکرد موسسه های حسابرسی می توان انتظار داشت که کیفیت قضاوت آنها منجر به افزایش آرامش اجتماعی شود و همچنین به طور غیر مستقیم از هزینه های سیاسی بکاهد. چرا که حسابرسان مطابق با تئوریهای به عنوان سپری برای فشارهای سیاسی هستند (حساس یگانه، ۱۴۰۰).

در نهایت آنچه که پژوهش حاضر را متمایز می سازد نوآوری آن از جهت بکارگیری روانشناختی مثبت^۱ در زمینه حسابرسی است، بررسی های مبتنی بر منابع در دسترس، نشان داد که تاثیر سرمایه روان شناختی بر انگیزه پیشرفت و قضاوت حسابرسان و عملکرد سازمانی موسسه های حسابرسی تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است و این مفهوم در حوزه حسابداری و حسابرسی موضوع جدیدی می باشد. بدیهی است این پژوهش به عنوان نقطه شروعی برای حوزه جدید در پژوهش های آتی حسابداری رفتاری در داخل کشور به سمت شناخت سرمایه روانشناختی و پیامدهای آن، که بزرگترین دارایی نا مشهود سازمانهاست شود. همچنین از آنجایی که ریشه پژوهش حاضر رفتار سازمانی مثبت گراست، این موضوع می تواند در مطالعه و شناخت آسیب شناسی حرفه و موسسه های حسابرسی مورد توجه ویژه قرارگیرد. بنابراین، یافته های چنین پژوهشی با توجه به تبیین روابط بیان شده، می تواند به گسترش حوزه دانش سرمایه انسانی در حسابرسی منجر شده و به درک بهتر آن کمک کند.

در ادامه ساختار پژوهش به صورت زیر دنبال می شود. نخست در بخش مبانی نظری به ادبیات موضوعی و پیشینه تجربی پرداخته شده است. سپس روش پژوهش و فرضیه های آن مطرح شده، و در ادامه نتایج آزمون فرضیه ها بیان می شود و در نهایت با بحث و نتیجه گیری و ارایه پیشنهادها خاتمه می یابد.

^۱ . Positive psychology

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه روان شناختی، یک رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی افراد بوده و از چهار بُعد امید^۱، خوش بینی^۲، تاب آوری (انعطاف‌پذیری)^۳ و خودکارآمدی (اعتماد به نفس)^۴ شکل می‌گیرد که هر کدام به عنوان یک ظرفیت روانشناختی مثبت مورد توجه قرار می‌گیرند، و از فلسفه روانشناختی مثبت‌گرا نشأت می‌گیرند. (لوتانز ۲۰۱۰). فلسفه روانشناختی مثبت‌گرا فراخوانی برای علم و تجربه در روان‌شناسی است، بگونه‌ای که در این رویکرد بر این عقیده تأکید می‌شود، که به همان میزان که باید به ضعف‌های افراد پرداخته شود می‌توان در روانشناسی به نقاط قوت افراد پرداخت، همانقدر که می‌توانیم به اصلاح و ترمیم چیزهای بد در زندگی علاقه‌مند باشیم، می‌توانیم به ساختن چیزهای خوب افراد معمولی و عادی هم‌اندیشد، و از این ایده که یک میل و علاقه جهانی به بهبود کیفیت زندگی انسانها وجود دارد و ظرفیت انجام این کار در اغلب سیستم‌ها نهفته است، حمایت می‌کنند. (ریدگار و همکاران ۲۰۲۰).

از سوی دیگر انگیزه پیشرفت، حالت درونی مربوط به موجود زنده است که باعث می‌شود تا عملی را انجام دهد (ریبر، ۱۹۵۵ به نقل از بونر ۲۰۰۸). مطابق تئوری حفاظت از منابع^۵، سرمایه روانشناختی مثبت سبب می‌شود تا افراد دارای انگیزه پیشرفت بیشتری نسبت به حالت عادی شوند. (هپ فول ۱۹۸۹)، تئوری حفاظت از منابع که توسط هپ فول در سال ۱۹۸۹ مطرح شد، بر این مبناست که سرمایه روانی مثبت سبب می‌شود تا افراد در حفظ سرمایه روانی مثبت در دسترس و همچنین جایگزینی سرمایه روانی مثبت خود، انگیزه بیشتری داشته و عملکرد بهتری از خود ارایه دهند. لذا انتظار می‌رود سرمایه روانشناختی موجب انگیزه پیشرفت در افراد شود. همچنین مطابق با نظر لوتانز (۲۰۱۰) امید، نیرویی مهیج است که تخیل را به سمت موارد مثبت هدایت می‌کند. امید به انسان نیرو داده و مانند نیروی محرکی است که منجر به سرعت بخشیدن در کار و فعالیت می‌شود، او همچنین خوشبینی را یکی از خصوصیات مثبت انسان می‌داند که می‌تواند موجب بهبود در عملکرد شود. او در خصوص خودکارآمدی معتقد است که این مفهوم ریشه در تئوری شناخت اجتماعی^۶ بندورا دارد (باستابیل، ۲۰۰۳)، در این نظریه مفهوم خودکارآمدی همان، احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در سازگاری با زندگی است که در صورت ایجاد و حفظ این معیارها، منجر به انگیزه و تلاش بیشتر و در نهایت بر کیفیت قضاوت

^۱ . Hope

^۲ . Optimism

^۳ . Resilience

^۴ . Efficacy

^۵ . Conservation Of resource theory

^۶ . Social cognition theory

و عملکرد افراد اثر می گذارد. و شکست در عدم برآوردن این معیارها منجر به کاهش آنها می شود. **تاب آوری** بُعد دیگری از سرمایه روانشناختی است که با پاسخ به این سوال سنجش می شود. " اینکه افراد چگونه می توانند با وجود داشتن عوامل منفی همچون استرس و فشار، مشکلات زندگی مسیر خود را با موفقیت سپری کنند (بونر، ۲۰۰۸). قدر مسلم میزان تاب آوری می تواند بر قضاوت افراد اثر داشته باشد. چرا که قضاوت بازتابی از باورهاست (بونر ۲۰۰۸) باورهایی که تحت تاثیر ویژگی های روانشناختی فردیست، لذا انتظار می رود چنین باورهای مثبتی (سرمایه روانشناختی) بر قضاوت فردی حسابرسان اثر بگذارد، بدیهی است فعالیت های حوزه حسابرسی نیز تحت تاثیر ویژگی های روانشناختی از جمله امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری می باشد. ابعادی که می توانند بر قضاوت و تصمیمات فردی حسابرسان اثر بگذارند. لذا مطابق با فلسفه روانشناختی مثبت گرا، تئوری حفاظت از منابع و همچنین مطابق با تئوری شناخت-اجتماعی، سرمایه روانشناختی با تقویت انگیزه از طریق تلاش بر عملکرد فردی یعنی قضاوت حسابرسان موثر می باشد.

در خصوص تاثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی، فردریکسون (۲۰۰۲) با مطرح کردن تئوری وسعت-ساخت^۱ بیان می دارد که احساسات مثبت افراد، ظرفیت آنان را در انجام فعالیت های موثر سازمانی توسعه می بخشد. این تئوری بیان می کند که منابع روان شناختی مثبت به بهبود عملکرد سازمان کمک شایانی میکند به گونه ای که منجر به آزاد سازی تمامی پتانسیل افراد سازمان می گردد (فردریکسون، ۲۰۰۲). به عبارتی توسعه و گسترش سرمایه روان شناختی می تواند موجب بهبود عملکرد سازمانی شده و می تواند به عنوان یک مزیت رقابتی نامحدود در سازمان در نظر گرفته شود. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷). لذا انتظار می رود مطابق تئوری وسعت-ساخت هیجان ها ناشی از سرمایه روانشناختی موجب بهبود عملکرد فردی و جمعی افراد شده و همچنین مطابق با تئوری حفاظت منابع انتظار می رود سرمایه روانشناختی بر عملکرد فردی حسابرسان و از آن طریق بر عملکرد موسسه های حسابرسی اثر بگذارد.

• پیشینه پژوهش های خارجی

ریشه مفهوم سرمایه روانشناختی را می توان در کارهای سلیگمن (۱۹۹۸) که به پدر روانشناسی مثبت گرا شهرت دارد، پیدا کرد. سلیگمن در پژوهش هایش نشان داد، کاربرد مثبت گرایی در شناخت توانمندی های منابع انسانی و ظرفیت های روانشناسی، منجر به بهبود عملکرد فردی و سازمانی می شود، از اینرو در علوم روانشناسی مثبت ابعاد متعددی را جهت سرمایه روانشناختی مد نظر قرار داد، اگر چه در این بین، ابعادی نظیر امیدواری، خوش بینی،

^۱ . Broaden_build theory

خودکارآمدی و تاب آوری بیشتر مورد بررسی و اجماع همگان قرار گرفت، که این موضوع آغازگر کاربرد اصطلاح سرمایه روانشناختی در علوم مختلف گردید (لوتانز، جنسن و هاپ، ۲۰۰۲، به نقل از حیرانی، وهمکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به اهمیت موضوع پژوهش و پژوهش های بعدی انجام شده توسط لوتانز و سوتمن (۲۰۱۱) درخصوص اثر سرمایه روانشناختی بر عملکرد خلاق، و نتایج بدست آمده که حاکی از اثر مثبت و معنادار سرمایه روانشناختی بوده است. پژوهش گران زیادی در سایر حوزه ها به بررسی پیامدهای سرمایه روانشناختی پرداختند، که البته اغلب آنها در خصوص اثر سرمایه روانشناختی بر جنبه های عملکردی بوده است.

سو وهمکاران (۲۰۱۴) در مطالعه خود نشان دادند که سرمایه روان شناختی بر انگیزه پیشرفت درونی افراد تاثیر دارد. یافته های آنها نشان دهنده تاثیر مثبت و معناداری سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت بوده است.

بیگز (۲۰۱۶) به ارتباط خوش بینی به عنوان یکی از ابعاد سرمایه روانشناختی و مسئولیت حسابرس پرداخت. نتایج نشان داد که هر چه سطح خوش بینی حسابرس بیشتر باشد، میزان مراقبت حرفه ای و مسئولیت حسابرس کمتر می شود.

فرناندز وهمکاران (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی خود به نقش میانجی سرمایه روان شناختی پرداختند. نتایج نشان داد که سرمایه روان شناختی می تواند بر نوآوری در کار (عملکرد) اثر مثبت و مستقیم داشته باشد.

مارکو و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی "نقش واسطه ای سرمایه روانشناختی میان احساسات مثبت مرتبط با مطالعه و عملکرد تحصیلی" پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که سرمایه روانشناختی در ارتباط بین احساسات مثبت و عملکرد نقش میانجی دارد.

رودریگاز و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی به مطالعه نقش واسطه ای سرمایه روانشناختی بین جهت گیری های انگیزشی و پیامدهای سازمانی پرداختند. یافته ها نشان داد کارکنانی که ویژگی شخصیتی (انگیزه پیشرفت) خود را تقویت می کنند، تأثیر مثبت بر سازمان های خود دارند. اوکافور (۲۰۲۲) در پژوهشی به سرمایه روانشناختی به عنوان عاملی جهت پیش بینی وفاداری مشتریان در نیجریه پرداخت نتایج نشان داد که هر یک از ابعاد سرمایه روانشناختی اثرات متفاوتی در جهت پیش بینی میزان وفاداری افراد دارند. به عبارتی بعد امید بیشترین حالت پیش بینی کنندگی نسبت به دیگر ابعاد را داشته و بر عملکرد سازمان اثر دارد.

لیو وهمکاران (۲۰۲۲) نیز به بررسی اثر سرمایه روانشناختی بر عملکرد اساتید دانشگاه و عملکرد خلاقانه دانشجویان پرداختند نتایج نشان داد سرمایه روانشناختی تاثیر قابل توجهی بر عملکرد افراد در رده سنی ۳۳ الی ۳۸ سال دارد.

ایرتازا علی وهمکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد کارکنان از طریق نقش میانجی در هم تنیدگی شغلی^۱ پرداختند، نتایج این پژوهش نشان داد بین سرمایه روانشناختی و عملکرد کارکنان ارتباط مثبت وقوی وجود دارد. مرور این یافته ها نشان می دهد که به طور کلی سرمایه روانشناختی اثر مثبتی بر انگیزه و عملکرد فردی وسازمانی دارد. با توجه به این نتایج واز آنجائیکه موارد اندکی از این پژوهش ها در خصوص اثر این سرمایه در حوزه حسابداری وحسابرسی بوده است. لذا بر همین اساس ایده اولیه این پژوهش در حوزه حسابرسی مطرح شد. که انتظار می رود که یافته های این پژوهش بتواند به توسعه قلمرو پژوهش های مربوط به سرمایه روانشناختی وحسابداری وحسابرسی کمک کند.

• پیشینه پژوهش های داخلی

در مطالعات داخلی، اثر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت بیشتر در رشته روانشناسی مورد پژوهش قرار گرفته است، لذا پژوهش های کمی در پی یافتن اثر سرمایه روانشناختی و ابعاد آن بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و همچنین عملکرد موسسه های حسابرسی بوده است، اما با این وجود مطالعاتی که مرتبط با موضوع پژوهش هستند در ادامه ارائه شده است. فخاری وهمکاران (۱۳۹۲) نحوه قضاوت حسابرس در اعمال آزمون های تحلیلی را مورد بررسی قرار دادند، شیوه تحقیق بدین صورت است که از حسابرسان مستقل در دو گروه کنترلی و تحت آزمایش، خواسته شده است تا با توجه به اطلاعات صورت سود و زیان حسابرسی نشده شرکت در سال جاری و حسابرسی شده شرکت در سال های قبل، راجع به در صد سود ناویژه سال جاری و حد بالا و حد پائین در صد سود ناویژه سال جاری، برآوردهایی را انجام دهند، یافته های پژوهش ایشان نشان داد که قضاوت حسابرسان در اعمال آزمون های تحلیلی، تحت تاثیر صورت های مالی حسابرسی نشده سال مورد رسیدگی قرار می گیرد. همچنین نتایج تحقیق ایشان نشاندهنده این است که هرگاه روند تهیه و افشاء اطلاعات صورت های مالی حسابرسی نشده سال مورد رسیدگی متفاوت با اطلاعات سال های قبل باشد، نحوه قضاوت حسابرسان در اعمال آزمون های تحلیلی دارای سوءگیری قضاوتی بیشتری است.

ضیاء و همکاران (۱۳۹۴) نیز اثر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی را با نقش میانجی نوآوری در شعب بانک کشاورزی شهر تهران در سال ۱۳۹۲، که جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان شعب و برخی از واحدهای سرپرستی شعب بانک کشاورزی مورد بررسی قرار دادند. آنان برای کفایت حجم نمونه از جدول کرجسی مورگان با حجم نمونه ۱۰۰ نفر برای نمونه گیری

¹ Job embeddedness

استفاده شد، گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد و تحلیل داده‌ها با به‌کارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری را مورد بررسی قرار دادند، نتایج این پژوهش نشان داد که نوآوری نقش میانجی در تاثیر سرمایه روانشناختی و عملکرد سازمانی دارد و سرمایه روان شناختی بر نوآوری اثر مستقیم و معناداری دارد.

رضایی زاده و تعالی (۱۳۹۵) به بررسی اثر انگیزه بر عملکرد کارکنان پرداختند، جامعه آماری این پژوهش، ۹۱ نفر پرسنل بخش درمان تامین اجتماعی استان یزد بوده و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده که در نهایت ۶۳ پرسشنامه قابل قبول جمع‌آوری و سپس داده‌ها به روش مدل معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نتایج این پژوهش نشان داد که انگیزه می‌تواند بر عملکرد کارکنان اثر بگذارد.

ایرجی راد و ملک زاده (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی با میانجیگری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان پرداختند، جامعه آماری پژوهش، ۶۴۰ تن دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی سمنگان بوده اند که تعداد ۲۴۰ تن از آنان از طریق فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب و پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند. نتایج نشان داد بالا بودن سرمایه روانشناختی می‌تواند موجب افزایش انگیزه پیشرفت و در نهایت منجر به بهره‌وری و پیشرفت جامعه شود.

آراکیلی جهانگیری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی اثر جو سازمانی و سرمایه روانشناختی بر عملکرد سازمانی پرداختند، جامعه آماری از کارکنان شعبه مرکزی بانک سامان، که با روش آماری نمونه‌گیری ۶۲ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند، نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها با کمک مدل معادلات ساختاری و آزمون تی نشان داد رابطه مستقیم بین سرمایه روانشناختی و عملکرد برقرار است.

شاکری و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی سرمایه روان شناختی و کارگریزی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی پرداختند، نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی-مورگان به شیوه تصادفی ساده به تعداد ۹۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، نتایج پژوهش آنها نشان داد بین سرمایه روان شناختی و کارگریزی شغلی با نقش میانجی هوش عاطفی رابطه وجود دارد.

میرزایی و گل پرور (۱۳۹۸) به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در ارتباط با سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی پرداختند، جامعه آماری پژوهش را کارکنان زن و مرد شرکت مخابرات در شهر اصفهان تشکیل دادند که از بین آن‌ها دویست و هشتادوپنج نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی متغیرهای واسطه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی هستند.

نیکبخت و حسین پور (۱۳۹۹) در پژوهشی به تاثیر انگیزه مدیریت نسبت به مدیریت سود و ارتباط کمیته حسابرسی با حسابرس مستقل بر کیفیت قضاوت حسابرس پرداختند، لازم به ذکر است، روش انجام این پژوهش آزمایشی بوده است که از طریق یک آزمایش بین آزمودنی ۲*۲، با طرح آزمایشی پس آزمون با گروه کنترل، متشکل از متغیرهای انگیزه‌های مدیریت نسبت به مدیریت سود و ارتباط کمیته حسابرسی با حسابرس مستقل صورت گرفته است. شرکت کنندگان در آزمایش، مدیران موسسات حسابرسی می باشند، نتایج حاصل از تحلیل بر روی داده‌های استخراج شده از ۶۴ نفر از مدیران موسسات حسابرسی، حاکی از آن است که انگیزه‌های مدیریت نسبت به مدیریت سود بر کیفیت قضاوت حسابرس تاثیر مثبت و معناداری دارد.

عباسی و همکاران (۱۳۹۹) ارتباط سرمایه اجتماعی، سرمایه روان شناختی با عملکرد سازمانی مورد مطالعه قرار دادند. جامعه آماری مد نظر همه کارکنان کسب و کارهای کوچک شهر تبریز بودند. در مرحله اول با روش نمونه گیری خوشه ای ۱۸ کسب و کار و در مرحله دوم از بین همه کارکنان (۷۵۰ نفر) طبق فرمول کوکران ۲۵۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. گردآوری داده ها با استفاده از پرسش نامه بوده است، یافته های این تحقیق نشان داد بین سرمایه روان شناختی و اجتماعی ارتباط وجود داشته و نیز تاثیر مثبت و معنادار بر عملکرد سازمانی دارند. شجاعی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر معیار های رفتار اخلاقی (محیط اخلاقی، تعهد، ارزش ها و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حسابرسان پرداختند. برای محاسبه تعداد نمونه از فرمول کوکران و برای نمونه گیری از روش نمونه در دسترس استفاده گردید. این مطالعه در سال ۱۳۹۹ با شرکت تعداد ۳۰۰ نفر از حسابرسان و روش پرسشنامه ای مورد استفاده و برای مدل سازی و آزمودن فرضیه ها از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. نتایج تحقیق ایشان نشان داد تمامی متغیر های محیط اخلاقی تاثیر مثبت و معنا داری بر عملکرد حسابرسان دارد این در حالیست که متغیر های تعهد، ارزش ها و ایدئولوژی به طور کامل تاثیر مثبتی بر عملکرد حسابرسان نداشته و حتی برخی دارای تاثیر منفی می باشد.

علی اصفهانی (۱۴۰۰) به تاثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند، در این پژوهش از پرسشنامه با استفاده از نمونه ۱۱۰ نفری از حسابرسان داخلی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، نسبت به ارائه الگویی برای کل جامعه در مقطع زمانی یکساله ۱۳۹۹ اقدام شد، نتایج نشان داد سرمایه روانشناختی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی دارد ولی از میان ابعاد سرمایه روانشناختی خودکارآمدی بیشترین تاثیر مثبت و امیدواری کمترین تاثیر مثبت و معنادار دارد.

ثمری صفا و پوردل (۱۴۰۱) در زمینه مشاوره تحصیلی به ارایه مدل فرسودگی تحصیلی افراد براساس جوعاطفی خانواده، سرمایه روانشناختی، هدف گرایی، اهمال کاری و درگیری تحصیلی پرداختند، جامعه آماری تحقیق شامل تمامی دانشجویان کارشناسی ارشد شهر اهواز بودند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای ۳۹۲ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌های علوم انسانی و فنی و مهندسی به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های از پرسشنامه تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق و به منظور مدلسازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد باتقویت سرمایه روانشناختی می‌توان فرسودگی تحصیلی افراد را کاهش داد.

به طور کلی مرور پژوهش‌های داخلی و خارجی نشان می‌دهد که تاثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد سازمانی توسط تئوری‌های مختلفی حمایت می‌شود. اگرچه پژوهش‌های متعددی به پیامدهای مختلف سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، اشاره داشته‌اند، ولی در حوزه حسابرسی تاکنون پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسات حسابرسی نپرداخته است. بر همین اساس با توجه به تئوری پیش گفته انتظار داریم که این سرمایه پنهان بتواند بر انگیزه پیشرفت، قضاوت و عملکرد موسسات حسابرسی موثر باشد. با توجه به مراتب فوق فرضیه‌ها و روش تحقیق در ادامه ارایه شده است.

۳- فرضیه‌های پژوهش

نتایج تحقیق رایت و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد توجه به ویژگی‌های مثبت افراد باعث اثربخشی سیاست‌ها و خط مش‌های مدیریتی و همچنین منجر به سلامت روحی و جسمی کارکنان خواهد شد، از اینرو یکی از توانمندا و ویژگی‌های مثبت منابع انسانی، انگیزه پیشرفت در آنهاست که با بکارگیری سرمایه روانشناختی به عنوان رفتار سازمانی مثبت گرا منجر به توجه و تقویت در ظرفیتها و بهبود عملکرد آنها خواهد شد. همچنین براساس تئوری حفاظت از منابع، سرمایه روانشناختی با تقویت انگیزه پیشرفت منجر به افزایش تلاش و به دنبال آن دستیابی به هدف خواهد بود از اینرو با توجه به ابعاد سرمایه روانشناختی (که به دنبال توجه به ویژگی‌های مثبت افراد است) انتظار می‌رود سرمایه روانشناختی بر تقویت انگیزه پیشرفت اثر داشته باشد. بر همین مبنا فرضیه اول پژوهش بصورت زیر ارایه می‌شود.

فرضیه اول: سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت حسابرسان اثر مثبت دارد.

بونر (۲۰۰۸) در نتایج تحقیقات خود نشان داد، قضاوت فردی تحت تاثیر ویژگی‌های فردی است و سرمایه روانشناختی به عنوان مجموعه نگرش‌های فردی بر نحوه قضاوت افراد اثر دارد.

مطابق با تئوری حفاظت از منابع^۱ انتظار می رود سرمایه روانشناختی بر تلاش بیشتر افراد اثر داشته و در نهایت بر عملکرد فردی حسابرسان یعنی قضاوت موثر باشد. به عبارتی سرمایه روانشناختی بر افزایش تلاش و قضاوت فردی موثر است. بر همین مبنا فرضیه دوم پژوهش بصورت زیر ارایه می شود.

فرضیه دوم: سرمایه روانشناختی بر قضاوت حسابرسان اثر مثبت دارد.

فردریکسون (۲۰۰۲) در پژوهش های خود به این نتیجه رسیده است که جهت استفاده حداکثری از استعداد و پتانسیل افراد باید احساسات مثبت آنها را تقویت کرد، ایشان با مطرح کردن تئوری وسعت-ساخت^۲ بیان می دارد که احساسات مثبت افراد، منجر به بروز استعداد و پتانسیلی خواهد شد که با گذر زمان از بین نمی رود و به دنبال آن منجر به بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. همچنین براساس تئوری حفاظت از منابع، از آنجاییکه انسان به سمت حفظ و ایجاد منابع جدید بوده، آزاد سازی پتانسیل فردی به این خواسته شدت می دهد. از اینرو می توان انتظار داشت توسعه و گسترش سرمایه روان شناختی موجب بهبود عملکرد موسسه های حسابرسی شده و به عنوان یک مزیت رقابتی نامحدود در این موسسات در نظر گرفته شود. لذا براساس تئوری دوگانه فوق فرضیه سوم به شرح ذیل ارایه می شود.

فرضیه سوم: سرمایه روانشناختی بر عملکرد موسسه های حسابرسی اثر مثبت دارد.

سلیگمن (۱۹۹۸) در پژوهش های خود نشان داد توجه و تقویت به ویژگی های روانی مثبت افراد منجر به افزایش تلاش و به دنبال آن بهبود عملکرد سازمانی خواهد شد. مطابق با تئوری حفاظت از منابع^۳ انتظار داریم سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت اثر داشته و مطابق با تئوری شناخت اجتماعی، انگیزه پیشرفت منجر به تلاش بیشتر شده و در نهایت بر عملکرد موسسات حسابرسی اثر داشته باشد. لذا براساس دو تئوری مذکور فرضیه چهارم به شرح ذیل ارایه می شود.

فرضیه چهارم: سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت حسابرسان بر عملکرد موسسه های حسابرسی تاثیر مثبت دارد.

لوتانز (۲۰۰۸) در پژوهش های خود، سرمایه روانشناختی را به عنوان مجموعه نگرش های فردی مثبت می داند که می تواند بر میزان تلاش و هدف افراد تاثیر بگذارد. همچنین مطابق با تئوری حفاظت از منابع^۴ انتظار داریم که این مجموعه نگرش های فردی مثبت یعنی سرمایه

^۱ . Conservation Of resource theory

^۲ . Broaden_build theory

^۳ . Conservation Of resource theory

^۴ . Conservation Of resource theory

روانشناختی بر انگیزه پیشرفت اثر داشته و مطابق با تئوری شناخت اجتماعی، انگیزه پیشرفت منجر به تلاش بیشتر شده و در نهایت بر عملکرد فردی حسابرسان یعنی قضاوت موثر باشد. از اینرو انتظار می رود سرمایه روانشناختی از مسیر انگیزه پیشرفت منجر به تلاش بیشتر و به دنبال آن بر عملکرد فردی (قضاوت حسابرسان) اثر داشته باشد. لذا براساس تئوری دوگانه فوق فرضیه پنجم به شرح ذیل ارایه می شود.

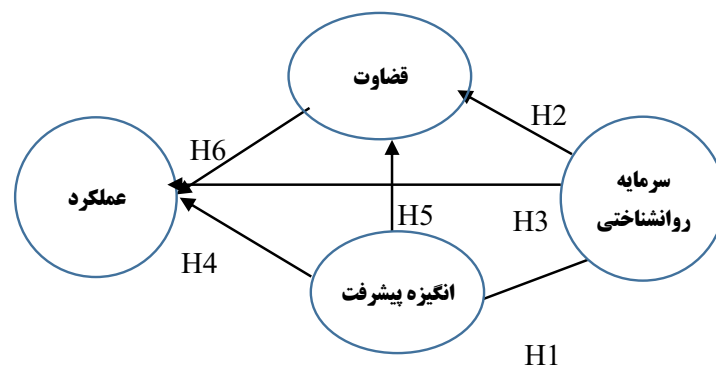
فرضیه پنجم: سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت حسابرسان بر قضاوت حسابرسان تاثیر مثبت دارد.

براساس تئوری های مطرح شده با بهبود عملکرد فردی (قضاوت حسابرسان) می توان انتظار بهبود عملکرد سازمانی (عملکرد موسسات حسابرسی) داشت فردریکسون (۲۰۰۲) در پژوهش ها نشان داد که با تقویت عملکرد فردی شاهد هم افزایی در عملکرد سازمانی خواهیم بود. از اینرو با توجه به تئوری های فوق الذکر و یافته های پژوهش ها می توان فرضیه ششم، به شرح ذیل را ارایه کرد.

فرضیه ششم: سرمایه روانشناختی از طریق قضاوت حسابرسان بر عملکرد موسسه های حسابرسی تاثیر مثبت دارد.

بر همین اساس مدل نظری پژوهش در شکل (۱) ارایه شده است.

شکل ۱: مدل نظری پژوهش

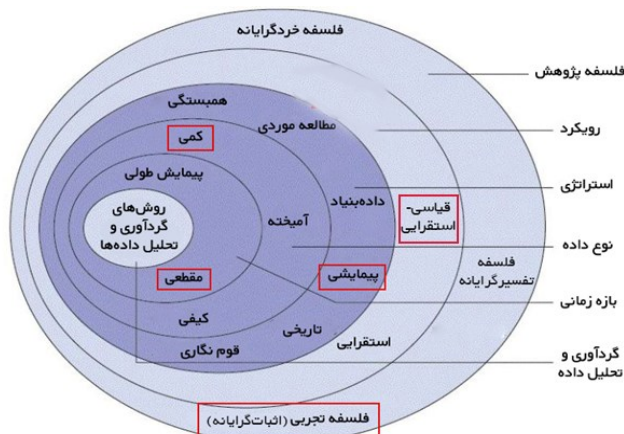


۴- روش شناسی پژوهش

یکی از طبقه بندی مرسوم در پژوهش علمی، طبقه بندی ساندرز و همکاران بوده و به پیاز پژوهش^۱ معروف است، پیاز پژوهش یک الگوی چند لایه ای است که فلسفه، رویکرد، استراتژی، انتخاب، بازه زمانی و روش گردآوری داده ها را مشخص می کند. این الگوی چندلایه، فرایندهای

^۱ . Research Onion

- انجام پژوهش را نشان می‌دهد. بر اساس این مدل، یک پژوهش از لایه‌های مختلفی تشکیل می‌شود که در آن هر لایه متأثر از لایه بالاتر است. (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۹)
- با توجه به مطالب فوق در این پژوهش می‌توان پیاز پژوهش حاضر را چنین بیان کرد:
- طبقه بندی بر اساس مبانی فلسفی پژوهش: این پژوهش تجربی (اثبات گرانه) است.
 - طبقه بندی بر اساس رویکرد: رویکرد این تحقیق قیاسی-استقرایی می‌باشد.
 - طبقه بندی بر اساس استراتژی: در این تحقیق پیمایشی است.
 - طبقه بندی بر اساس نوع داده پژوهش: کمی است.
 - طبقه بندی براساس افق تحقیق: افق این تحقیق مقطعی است.
 - طبقه بندی براساس شیوه‌های گردآوری داده ها: در این تحقیق از روش پرسشنامه، مشاهده و تحلیل اسناد استفاده خواهد شد.



پیاز پژوهش

همچنین در بخش نظری با مراجعه به پایگاه های علمی، اینترنتی معتبر، اطلاعات تئوریک در خصوص فرضیه های پژوهش جمع آوری شدند. در بخش میدانی، برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه (سرمایه روانشناختی، انگیزه پیشرفت و قضاوت) استفاده شده و برای آزمون فرضیه های پژوهش از مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در این پژوهش داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS نسخه ۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در تحلیل مسیر PLS برای مفهوم سازی یک مدل سلسله مراتبی از متغیرهای پنهان به طور مکرر استفاده می‌شود (گینو و همکاران، ۲۰۰۱). بدین ترتیب، یک متغیر پنهان مرتبه بالاتر می‌تواند

بوسیله تمام متغیرهای آشکار (گویه‌ها) مرتبه پایین‌تر ساخته شود از اینرو سلسله مراتب سازه‌ها و گویه‌های سازه‌ها، متغیرهای پژوهش حاضر به شرح زیر است:

الف- متغیر مستقل:

متغیر مستقل پژوهش سرمایه روانشناختی است، که برای اندازه‌گیری آن از پرسشنامه چهار بعدی استاندارد لوتانز (۲۰۰۷)، به دلیل عمومیت بکارگیری آن در پژوهش‌ها استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۴ بعد (امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی) و هر بعد آن دارای ۶ گویه است. که در مجموع ۲۴ سوال می‌باشد برای آزمودن هر بعد از طیف ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت استفاده شده است، که به ترتیب اهمیت نمره یک تا ۶ اخذ می‌کنند.

ب- متغیر وابسته

متغیر وابسته پژوهش عملکرد ۱۱۲ موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی (با محوریت دفتر مرکزی تهران) که بیشترین درآمد را نسبت به بقیه موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی داشته‌اند، می‌باشد. با توجه به اینکه موسسات حسابرسی کشور هرساله توسط دو نهاد ناظر شامل جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان بورس اوراق بهادار براساس میزان درآمد سالانه رتبه‌بندی می‌شوند (منصوری، ابطحی نائینی، ۱۳۹۵). همچنین از آنجاییکه پژوهش‌ها نشان می‌دهند که درآمد موسسات حسابرسی شاخصی برای عملکرد حسابرسی است (منصوری، ابطحی نائینی، ۱۳۹۵)، لذا در این پژوهش برای اندازه‌گیری عملکرد موسسات حسابرسی از لگاریتم درآمد موسسات حسابرسی نسبت به لگاریتم کل موسسه‌های نمونه در بررسی، استفاده شده است.

ج- متغیر میانجی

متغیر میانجی شامل انگیزه پیشرفت و قضاوت حسابرسان می‌باشند. برای سنجش انگیزه پیشرفت حسابرسان از پرسشنامه هرمنس (۱۹۷۷) استفاده شده است. این پرسشنامه یکی از رایج‌ترین پرسشنامه انگیزه پیشرفت در رشته روان‌شناسی بوده و بر مبنای دانش تئوری و تجربی موجود درباره نیاز به انگیزه پیشرفت افراد طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۲۹ سؤال می‌باشد. سؤالات پرسشنامه به صورت جملات ناتمام بیان شده و به دنبال هر جمله چند گزینه داده شده است. جهت یکسان‌سازی ارزش سؤالات برای هر ۲۹ سؤال پرسشنامه ۴ گزینه نوشته شد. در سؤالات شماره ۴، ۱، ۹، ۱۰، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۲۰، ۲۳، ۲۷، ۲۸، ۲۹ به الف ۱، به ب ۲، به جیم ۳، و دال ۴ و در سؤالات شماره ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۶ به الف ۴، به ب ۳، به جیم ۲ و دال ۱ داده می‌شود و دامنه تغییرات از ۲۹ تا ۱۱۶ می‌باشد.

این گزینه ها به حسب اینکه شدت انگیزه پیشرفت از زیاد به کم یا کم به زیاد باشد به آنها نمره داده شده است، یک مقیاس مطلق است.

برای اندازه گیری قضاوت حسابرسان از پرسشنامه محقق ساخته، مبتنی برموارد ابهام برانگیز استاندارد های حسابرسی ۵۷۰-۳۱۵-۲۶۵-۲۴۰ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۳ سوال (گویه) و ۳ خرده مقیاس که ارزیابی ها در مورد تداوم فعالیت، کنترل داخلی و ریسک تقلب می باشد. برای سنجش روایی محتوایی و صوری پرسشنامه از نظر خبرگان حرفه حسابرسی به تعداد ۱۰ نفر در سطح شرکا و مدیران ارشد استفاده شده است. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شده است.

برای خرده مقیاس تداوم فعالیت از ۱۰ گویه و برای خرده مقیاس کنترل داخلی ۸ گویه و برای خرده مقیاس ریسک تقلب از ۵ گویه استفاده شده است. برای آزمودن هر خرده مقیاس از طیف ۵ درجه ای لیکرت (بسیار کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد) استفاده شده است، که به ترتیب اهمیت نمره از ۱ تا ۵ اخذ می کنند که در نهایت حداقل امتیاز قابل کسب ۲۳ و حداکثر امتیاز ۱۱۵ می باشد پاسخ های که امتیاز بیش از ۵۸ کسب نمایند دارای کیفیت و کمتر از آن، از عدم کیفیت در قضاوت برخوردار خواهد بود.

جامعه آماری پژوهش:

جامعه آماری پژوهش، شامل اعضای جامعه حسابداران رسمی شاغل در ۱۱۲ موسسه عضو جامعه حسابدارن رسمی بوده است که در سال ۱۳۹۹ درآمد بیش از سی میلیارد ریال داشته و امکان دسترسی و جمع آوری اطلاعات با توجه به محدودیت های هزینه و زمان پژوهش وجود داشته است. از اینرو در این پژوهش، از روش نمونه گیری غیراحتمالی نمونه در دسترس استفاده شده است، که در نهایت منجر به دریافت ۸۶ پرسشنامه نهایی (متعلق به ۴۶ موسسه حسابرسی) شد، جهت بررسی کفایت نمونه گیری از شاخص کفایت نمونه گیری کایزر (KMO) استفاده شده است (کایزر وهمکاران ۱۹۹۹).

شکل (۲): شاخص کفایت نمونه گیری و ضریب بارتلت

شاخص	مقدار
شاخص کفایت نمونه گیری کایزر-میر-اولکین (KMO)	۰.۷۳۰
آزمون بارتلت	۷۶۴۰.۸۹۹
درجه آزادی	۸۶۱
سطح معناداری	۰.۰۰۰

همان طور که در شکل (۲) مشاهده می شود شاخص کایزر-میر-اولکین ۰.۷۳۰ بدست آمده است (بیش از ۰/۷) که نشان می دهد حجم نمونه در حد کفایت است (کایزر وهمکاران ۱۹۹۹).

همچنین، نتیجه آزمون بارتلت (۷۶۴۰) که در سطح خطای ۰.۰۱ معنی‌دار است، نشان می‌دهد که بین شاخص‌های داخل عامل همبستگی خوبی وجود دارد، همچنین در شکل (۳) تعداد پرسشنامه توزیع شده و تعداد پاسخ دهندگان نشان داده شده است.

شکل (۳): خلاصه اطلاعات پرسشنامه ارسالی

تعداد دفعات	تعداد ارسالی	دریافت نشده	دریافت شده	ارسالی دریافت شده	ارسالی دریافت شده	ارسالی دریافت شده	تعداد مورد بررسی
مرحله اول	۱۰۵	۲۰	۸۵	۴۰	۴۵	۸	۳۷
مرحله دوم	۹۵	۱۰	۸۵	۵۳	۳۲	۱۱	۲۱
مرحله سوم	۱۰۰	۱۵	۸۵	۴۵	۴۰	۱۲	۲۸
جمع	۳۰۰	۴۵	۲۵۵	۱۳۸	۱۱۷	۳۱	۸۶

۵- یافته‌های پژوهش

در جدول (۱) نتایج جمعیت شناختی پاسخ دهندگان ارائه شده است. با توجه به نتایج ملاحظه می‌شود که ۸۳٪ از افراد نمونه جنسیت مرد و ۱۷٪ نفر زن می‌باشد. اکثریت سن افراد نمونه (۵۸ درصد) در وضعیت ۳۱-۴۰ سال می‌باشند. ۷۲٪ از تحصیلات افراد لیسانس می‌باشد و بیشتر سابقه کاری افراد ۶۰٪ است که نشان می‌دهد افراد بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشته‌اند. ۶۶٪ افراد رشته تحصیلی آنها حسابداری است. همچنین، ۷۴٪ افراد سمت شغلی آنها شریک موسسه حسابرسی بوده است.

جدول (۱). ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۲	۸۳٪
	زن	۱۴	۱۷٪
سن	۳۰-۲۰	۳	۴٪
	۳۱-۴۰	۵۰	۵۸٪
	۴۱-۵۰	۳۰	۳۵٪
	بیشتر از ۵۰	۳	۳٪
تحصیلات افراد	فوق دیپلم و کمتر	۲	۲٪
	لیسانس	۶۲	۷۲٪
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۲	۲۶٪
سابقه کاری افراد	۵ سال و کمتر	۱۲	۱۴٪
	بین ۶ تا ۱۰ سال	۵۲	۶۰٪
	بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰	۲۳٪
	بالای ۱۵ سال	۲	۳٪

رشته افراد	حسابداری	۵۷	٪۶۶
	حسابرسی	۲۹	٪۳۴
سمت شغلی افراد	مدیر موسسه حسابرسی	۸	٪۱۰
	شریک موسسه حسابرسی	۶۸	٪۷۴
	سرپرست موسسه حسابرسی	۹	٪۱۱
	حسابرس ارشد	۱	٪۱

نتایج آمار توصیفی سازه های اصلی مدل در جدول (۲) ارائه شده است که با شاخص هایی همچون شاخص مرکزی و پراکندگی سنجش می شوند. براساس نتایج مشخص شده میانگین مربوط به متغیر سرمایه روانشناختی برابر با ۴/۱۱۰ از ۶ است. همچنین میانگین قضاوت حسابرسی برابر با ۳/۲۰۷ از ۵ می باشد. و میانگین متغیرهای انگیزه پیشرفت و عملکرد حسابرسی به ترتیب برابر با ۸۴/۹۰۷ از ۱۱۶ و ۰/۸۶۷ از ۰/۹۲۰ است. مقادیر بالای میانگین پاسخ ها نشان می دهد که سرمایه روانشناختی به همراه انگیزه پیشرفت، در نمونه مورد بررسی بالا بوده که می تواند منجر به عملکرد بهتر شود. بر اساس مقادیر چولگی و کشیدگی بدست آمده در بازه (۲، -۲) هستند می توان نتیجه گرفت که داده ها از تقارن برخوردار بوده و دارای توزیع نرمال می باشند.

جدول (۲). نتایج آمار توصیفی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	بیشترین	کمترین	کشیدگی	چولگی
سرمایه روانشناختی	۴/۱۱۰	۰/۳۹۵	۴/۷۹	۱/۷۱	۱/۹۹۲	-۱/۳۶۸
قضاوت حسابرسی	۳/۲۰۷	۰/۳۴۹	۳/۷۰	۳/۱۷۷	۱/۵۵۳	-۱/۱۵۳
انگیزه پیشرفت	۸۴/۹۰۷	۷/۵۲۵	۱۰۰	۶۳	۱/۱۵۹	-۰/۶۳۲
عملکرد حسابرسی	۸۶۷	۱/۱۴۰	۹۱۴	۸۱۹	۱/۹۳۳	۰/۹۶۱

اعتباریابی بخش اندازه گیری

باتوجه به اینکه مدل از دو بخش اندازه گیری و ساختاری تشکیل شده است (بخش اندازه گیری مدل از نوع انعکاسی^۱ و بخش ساختاری مدل از نوع سازنده می باشد)، ابتدا به بررسی پایایی و روایی و در ادامه به بررسی ساختار عاملی بین سازه ها پرداخته شده است.

پایایی سازه ها

طبق نتایج حاصل در جدول (۳) آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایداری درونی اندازه گیری می شود که نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص های مربوط به آن است مقدار واریانس تبیین شده بالاتر از ۰/۷ است که نشانگر پایایی قابل قبولی است. عبارتی دیگر، همه متغیرها از ضریب قابل قبولی برخوردار می باشد. طبق نتایج حاصل جدول ضریب پایایی ترکیبی (ورتس و

^۱ Reflective

همکاران) بالاتر از ۰/۷ است که نشان از پایداری درونی مناسب است عبارتی دیگر، همه متغیرهای ضرایب قابل قبولی دارند. طبق نتایج حاصل در جدول پایایی همبستگی اسپیرمن بالاتر از ۰/۷ پایایی قابل قبولی است. که همه متغیرها از ضریب قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

جدول (۳). ضرایب پایایی سازه‌ها

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی (ابعاد)	پایایی آلفا کرونباخ	پایایی ترکیبی	پایایی همبستگی اسپیرمن
قضاوت	کنترل داخلی	۰/۷۸۴	۰/۸۴۱	۰/۸۲۴
	ریسک تقلب	۰/۷۵۸	۰/۸۴۰	۰/۷۹۱
	تداوم فعالیت	۰/۸۵۶	۰/۸۸۶	۰/۸۶۷
	مجموع	۰/۸۳۰	۰/۸۶۱	۰/۸۴۶
سرمایه روانشناختی	تاب آوری	۰/۷۲۳	۰/۸۱۲	۰/۷۴۸
	امیدآوری	۰/۸۱۶	۰/۸۶۷	۰/۸۲۶
	خود کارآمدی	۰/۷۵۴	۰/۸۲۱	۰/۷۹۵
	خوش بینی	۰/۷۷۴	۰/۸۴۲	۰/۷۹۴
	مجموع	۰/۸۴۵	۰/۸۶۸	۰/۸۸۶
انگیزه پیشرفت				
عملکرد حسابرسی				
۱				
۱				

روایی سازه‌های مدل

طبق نتایج حاصل در جدول (۴) روایی همگرا میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود می‌باشد. فورنل و لارکر (۱۹۸۷) مقدار روایی همگرا بالایی ۰/۵ قابل قبول دانستند بنابراین روایی همگرای همه متغیرها از ضریب مطلوبی برخوردار هستند.

جدول (۴). روای همگرا سازه‌ها

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی (ابعاد)	(AVE>0.5)
قضاوت	کنترل داخلی	۰/۵۰۸
	ریسک تقلب	۰/۵۱۹
	تداوم فعالیت	۰/۵۴۴
	مجموع	۰/۵۲۱
سرمایه روانشناختی	تاب آوری	۰/۵۲۲
	امیدآوری	۰/۵۲۳
	خود کارآمدی	۰/۵۳۹
	خوش بینی	۰/۵۷۵
	مجموع	۰/۵۵۰
انگیزه پیشرفت		
عملکرد حسابرسی		
۱		
۱		

طبق مندرجات جدول (۵) به عقیده فورنل و همکاران (۱۹۸۱) برای بررسی روایی واگرا به وسیله ماتریس صورت می پذیرد که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه ها، باید تمایز و تفکیک بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای (سؤالات) خودش داشته باشد تا بتوان گفت مؤلفه مدنظر روایی واگرا بالایی دارد. که اعداد مندرج نشان از روایی واگرای مناسبی در روش فورنل و همکاران می باشد.

جدول (۵). روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

مؤله ها	روایی همگرا	کنترل داخلی	ریسک تقلب	تداوم فعالیت	قضاوت	تاب آوری	امیدآوری	خود کارآمدی	خوش بینی	سرمایه روانشناختی	انگیزه پیشرفت	عملکرد حسابرسی
کنترل داخلی	۰/۵۰۸	۰/۷۱										
ریسک تقلب	۰/۵۱۹	۰/۴۳	۰/۷۲									
تداوم فعالیت	۰/۵۴۴	۰/۴۲	۰/۴۴	۰/۷۴								
قضاوت	۰/۵۲۱	۰/۷۳	۰/۵۷	۰/۷۶	۰/۷۲							
تاب آوری	۰/۵۲۲	-۰/۰۲	۰/۰۰	-۰/۰۱	-۰/۰۱	۰/۷۲						
امیدآوری	۰/۵۲۳	۰/۰۰	۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۵۷	۰/۷۲					
خود کارآمدی	۰/۵۳۹	۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۲۱	۰/۲۱	-۰/۰۳	۰/۲۱	۰/۷۳				
خوش بینی	۰/۵۷۵	۰/۰۳	۰/۰۶	۰/۳۷	۰/۱۹	۰/۴۵	۰/۵۸	۰/۱۲	۰/۷۶			
سرمایه روانشناختی	۰/۵۵۰	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۱۷	۰/۱۴	۰/۷۶	۰/۸۹	۰/۲۴	۰/۸۲	۰/۷۴		
انگیزه پیشرفت	۱/۰	-۰/۰۵	۰/۰۳	-۰/۱۱	-۰/۰۸	-۰/۲۲	-۰/۲۹	۰/۱۳	-۰/۲۷	-۰/۳۳	۱/۰	
عملکرد حسابرسی	۱/۰	-۰/۲۶	۰/۰۶	۰/۰۰	-۰/۱۱	۰/۰۶	-۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۱۷	۰/۰۸	۰/۰۸	۱/۰

نتایج آزمون هم خطی

برای آزمون عدم هم خطی متغیرهای برون را از معیار افزایش نرخ واریانس (VIF) استفاده شده است، عامل تورم واریانس VIF یک روش آماری است که در آزمون یک مدل رگرسیون، صحت نتایج را مشخص می کند. این شاخص نحوه تغییر رفتار یک متغیر مستقل به دلیل همبستگی با سایر متغیرهای مستقل را آزمایش می کند. بنابراین با شناسایی شدت همبستگی، سازگاری مدل را تسهیل می کند. در صورت وجود عامل تورم واریانس بالا، حتی تغییرات کوچک در داده ها یا در ساختار مدل رگرسیون می تواند منجر به تغییرات بزرگ و گاهی اوقات نامنظم در ضرایب متغیرها شود. (کسل و همکاران، ۱۹۹۹). شاخص تورم واریانس بالای ۱۰ نشان دهنده

وضعیت هم خطی بحرانی و مقدار نزدیک به ۱ نشان دهنده وضعیت مطلوب است. حد قابل قبول شاخص VIF زیر عدد ۵ است. کسل و همکاران (۱۹۹۹)، بیان کردند که مقدار ضریب VIF متغیر اگر بیشتر از ۵ باشد باید از مدل حذف گردد. هایر و همکاران (۲۰۱۱)، نشان دادند که سطح قابل قبول VIF برای هر سازه ترکیبی باید کمتر از عدد ۵ باشد که این مقدار مورد تأیید و قبول اکثر محققین این حوزه است. در پژوهش حاضر در جدول ۶ نتایج آزمون حاکی از این است که در تمامی موارد مقدار معیار افزایش نرخ واریانس (VIF) کمتر از ۵ است. بنابراین هم خطی بحرانی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد. از این رو آزمون واریانس تبیین شده (R) اعتبار دارد. نتایج آزمون واریانس تبیین شده در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶). همخطی متغیرهای برون زا

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی (ابعاد)	شماره گویه	شاخص تورش واریانس (VIF)
قضایوت	کنترل داخلی	گویه ۱	۱
		گویه ۲	۱/۵۱۷
		گویه ۳	۱/۳۷۲
		گویه ۴	۴/۷۵۰
		گویه ۵	۳/۳۷۳
		گویه ۶	۲/۸۹۷
		گویه ۷	۲/۲۵۸
		گویه ۸	۱/۸۴۵
	ریسک تقلب	گویه ۱	۱/۳۶۹
		گویه ۲	۱/۶۱۸
		گویه ۳	۱/۲۹۹
		گویه ۴	۳/۶۶۷
		گویه ۵	۴/۸۰۵
	تداوم فعالیت	گویه ۱	۱/۸۱۹
		گویه ۲	۲/۲۲۴
		گویه ۳	۱/۹۶۶
		گویه ۴	۲/۳۷۰
		گویه ۵	۱/۸۰۹
		گویه ۶	۲/۳۱۲
		گویه ۷	۲/۱۰۳
		گویه ۸	۲/۳۶۰
		گویه ۹	۱/۷۳۲
		گویه ۱۰	۲/۱۱۵
	تاب آوری	گویه ۱	۱/۴۸۶
		گویه ۲	۲/۲۵

۱/۷۲۲	گویه ۳		سرمایه روانشناختی	
۲/۹	گویه ۴			
۱/۵۴۰	گویه ۵			
۱/۲۵۸	گویه ۶			
۱/۸۶۲	گویه ۱	امیدآوری		
۲/۲۰۶	گویه ۲			
۱/۴۹۵	گویه ۳			
۲/۱۱۰	گویه ۴			
۱/۵۳۰	گویه ۵			
۲/۱۵۷	گویه ۶			
۱/۴۲۶	گویه ۱	خود کارآمدی		
۱/۷۶۸	گویه ۲			
۱/۸۱۰	گویه ۳			
۲/۲۷۵	گویه ۴			
۱/۷۷۷	گویه ۵			
۲/۲۲۸	گویه ۶			
۱/۷۴۶	گویه ۱	خوش بینی		
۲/۲۰۶	گویه ۲			
۲/۴۷۷	گویه ۳			
۲/۶۸	گویه ۴			
۱/۷۰۵	گویه ۵			
۱/۳۴۷	گویه ۶			
۱/۵۲۳	گویه	انگیزه پیشرفت		
۱/۲۸۵	گویه	عملکرد حسابرسی		

تحلیل بخش ساختاری مدل

در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار گرفته است. در واقع با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه‌ها با استفاده از ضریب مربوطه به بررسی معنی دار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخته شده است. به منظور بررسی معنی داری ضرایب مسیر آماره t محاسبه شد. در روش حداقل مربعات جزئی برای محاسبه آماره t از روش باز نمونه گیری^۱ استفاده می‌شود. اگر مقدار آماره t از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر باشد یعنی ضریب مسیر مشاهده شده معنادار است (آذر و غلامزاده، ۱۳۹۸). نتایج در جدول ۸ نشان می‌دهد که مدل از اعتبار خوبی برخوردار است. مقدار آماره t در تکنیک حداقل مربعات جزئی با روش

^۱ Resample

بوت استرپینگ که یک روش باز نمونه گیری آماری است محاسبه می شود. اگر این مقدار از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بیشتر باشد، معنادار است.

آزمون های ساختاری مدل اصلی

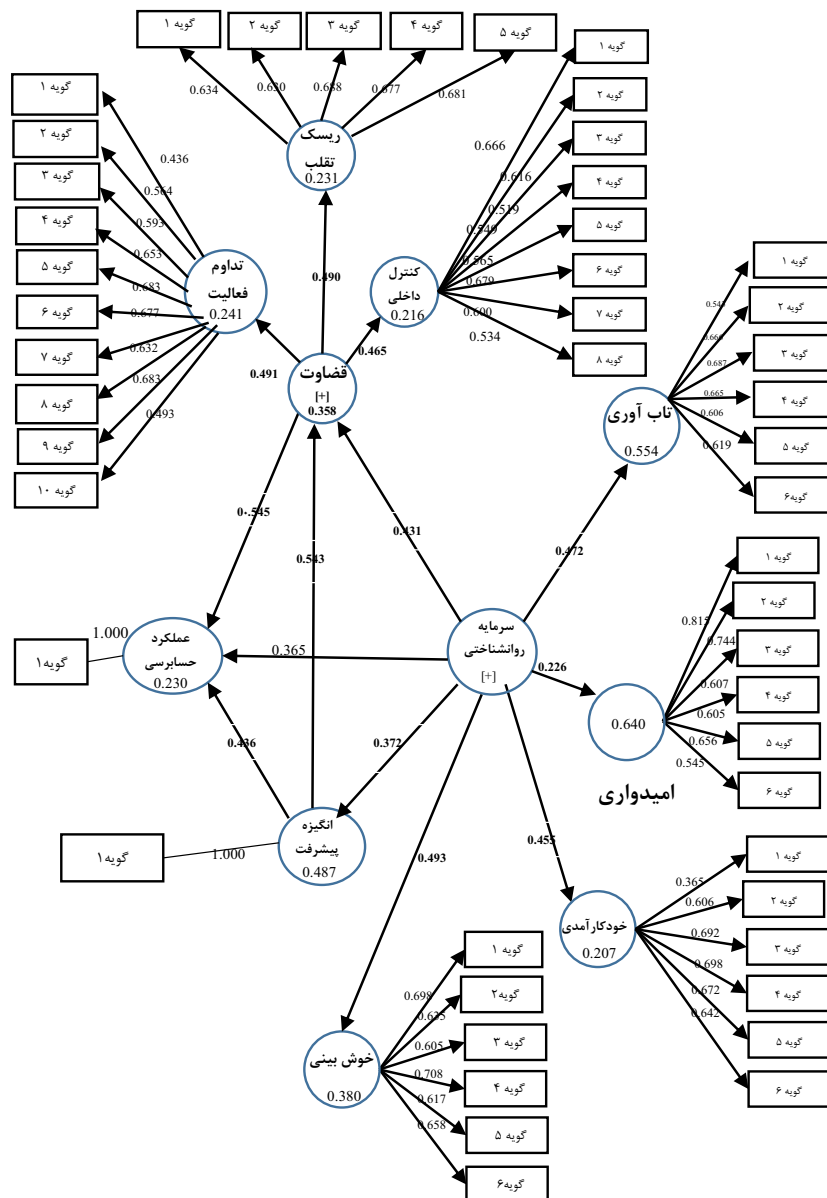
برای بررسی و تحلیل مسیر ساختاری مقوله های الگو از آزمون آمارها استفاده می شود. از مقدار و علامت ضریب آمارها به منظور تعیین معناداری ضرایب و جهت مسیر استفاده می شود. نتایج آزمون که از الگوی بیرونی اصلاح شده در حالت معناداری ضرایب (شکل ۳) استخراج شده است در جدول (۷) نمایش داده شده است.

جدول (۷). ضرایب مسیر و آماره T

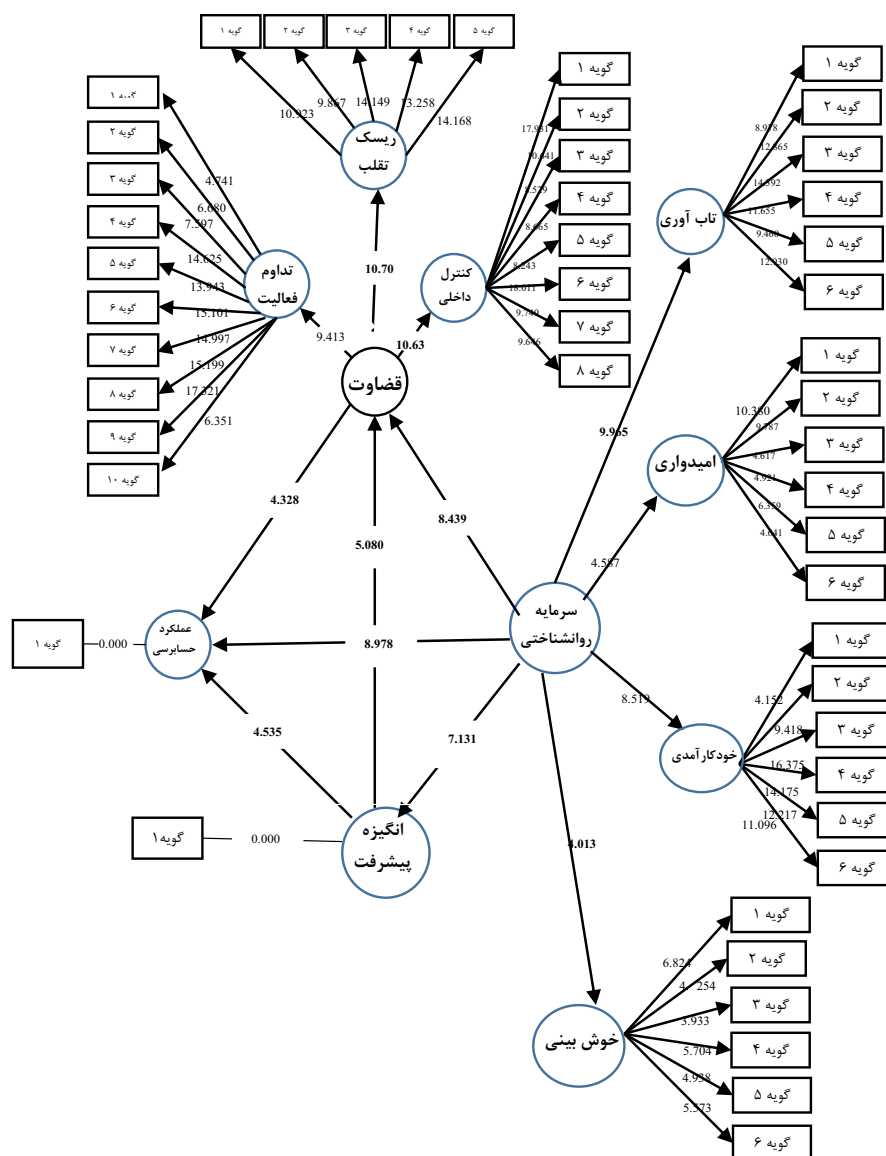
فرضیه ها	ضریب مسیر	انحراف معیار	T آماره	ضریب تعیین	سطح معناداری
سرمایه روانشناختی $\rightarrow$ قضاوت	۰/۴۳۱	۰/۰۵۱	۸/۴۳۹	۰/۳۵۸	۰/۰۰۰
انگیزه پیشرفت $\rightarrow$ قضاوت	۰/۵۴۳	۰/۱۰۷	۵/۰۸۰		۰/۰۰۰
سرمایه روانشناختی $\rightarrow$ انگیزه پیشرفت	۰/۳۷۲	۰/۰۵۲	۷/۱۳۱	۰/۲۳۰	۰/۰۰۰
قضاوت $\rightarrow$ عملکرد حسابرسی	۰/۵۴۵	۰/۱۲۶	۴/۳۲۸	۰/۴۸۷	۰/۰۰۰
سرمایه روانشناختی $\rightarrow$ عملکرد حسابرسی	۰/۳۶۵	۰/۰۴۱	۸/۹۷۸		۰/۰۰۰
انگیزه پیشرفت $\rightarrow$ عملکرد حسابرسی	۰/۴۳۶	۰/۰۹۶	۴/۵۳۵		۰/۰۰۰

همانطور که در جدول (۷) و شکل های (۱) و (۲) مشخص است، سرمایه روانشناختی بر انگیزه پیشرفت ($\beta=0/372$ ، $t=7/131$ ، $p<0/000$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد بدین معنی است به ترتیب با افزایش سرمایه روانشناختی منجر به افزایش انگیزه پیشرفت می گردد. بنابراین فرضیه اول در سطح خطای آماری ۵٪ مورد تایید قرار می گیرد.

سرمایه روانشناختی بر قضاوت ($\beta=0/431$ ، $t=8/439$ ، $p<0/000$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد بدین معنی است به ترتیب با افزایش سرمایه روانشناختی منجر به افزایش قضاوت می گردد. به این ترتیب فرضیه دوم پژوهش در سطح خطای آماری ۵٪ مورد پذیرش قرار می گیرد. سرمایه روانشناختی بر عملکرد حسابرسی ($\beta=0/365$ ، $t=8/978$ ، $p<0/000$) اثر مثبت و معنی داری وجود دارد. بدین معنی است به ترتیب با افزایش سرمایه روانشناختی منجر به افزایش عملکرد حسابرسی می گردد. با این یافته بدست آمده فرضیه سوم پژوهش مورد مقبول قرار گرفته است.



شکل ۲. ضریب مسیر و ضریب تعیین مدل اصل



شکل ۳. ضریب معناداری مدل اصلی

فرضیه‌های چهارم تا ششم با تاثیر میانجی‌گری متغیرها همراه بوده است
فرضیه چهارم: سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت حسابرسان بر عملکرد موسسه‌های
حسابرسی تاثیر مثبت دارد.

ابتدا باید مشخص شود که سرمایه روانشناختی بر انگیزه تاثیر مثبت دارد؟ این در قالب فرضیه
شماره یک بررسی و تایید شد. سپس باید مشخص شود که انگیزه بر عملکرد تاثیر مثبت دارد؟
نتایج نشان داده است که انگیزه پیشرفت بر عملکرد حسابرسی ($\beta = 0.436$ ، $t = 4.535$ ، $p < 0.000$)
تاثیر دارد. بنابراین سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت حسابرسان بر عملکرد
موسسه‌های حسابرسی تاثیر دارد. آماره آزمون سوبل سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت
حسابرسان بر عملکرد موسسه‌های حسابرسی برابر با 3.010 و سطح خطای آماری آن کمتر از 5%
است. نتیجه می‌شود سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت حسابرسان بر عملکرد
موسسه‌های حسابرسی تاثیر معناداری دارد. بنابراین فرضیه چهارم در سطح خطای آماری 5%
مورد تایید قرار می‌گیرد.

فرضیه پنجم: سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت بر قضاوت حسابرسان تاثیر مثبت دارد.
در فرضیه پنجم نیز باتوجه به فرضیه اول و تاثیر مثبت و معنادار انگیزه پیشرفت بر قضاوت
حسابرسان ($\beta = 0.543$ ، $t = 5.080$ ، $p < 0.000$) می‌توان بیان کرد، سرمایه روانشناختی از طریق
انگیزه پیشرفت حسابرسان بر قضاوت حسابرسان تاثیر دارد. آماره آزمون سوبل سرمایه روانشناختی
از طریق انگیزه پیشرفت حسابرسان بر قضاوت حسابرسان برابر 3.203 و سطح خطای آماری آن
کمتر از 5% است. بدین معنی است سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت حسابرسان بر
قضاوت حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به این ترتیب فرضیه پنجم پژوهش در سطح
خطای آماری 5% مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

فرضیه ششم: سرمایه روانشناختی از طریق قضاوت حسابرسان بر عملکرد موسسه‌های حسابرسی
تاثیر مثبت دارد.

در فرضیه ششم باتوجه به فرضیه دوم و تاثیر مثبت و معنادار قضاوت بر عملکرد حسابرسی
($\beta = 0.545$ ، $t = 4.328$ ، $p < 0.000$) می‌توان بیان کرد، سرمایه روانشناختی از طریق قضاوت
حسابرسان بر عملکرد موسسه‌های حسابرسی تاثیر دارد.

از اینرو می‌توان بیان کرد سرمایه روانشناختی از طریق انگیزه پیشرفت و قضاوت حسابرسان
بر عملکرد موسسه‌های حسابرسی تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین آماره آزمون سوبل سرمایه
روانشناختی از طریق قضاوت حسابرسان بر عملکرد موسسه‌های حسابرسی برابر 2.929 و سطح
خطای آماری آن کمتر از 5% است. بدین معنی است سرمایه روانشناختی از طریق قضاوت

حسابرسان بر عملکرد موسسه‌های حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. به این ترتیب فرضیه ششم پژوهش در سطح خطای آماری ۵٪ مورد پذیرش قرار می‌گیرد. به این ترتیب فرضیه‌های چهارم تا ششم پژوهش در سطح خطای آماری ۵٪ مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

جدول (۸): نتایج آزمون میانجیگری

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	VAF	سوئل	نتیجه
سرمایه روانشناختی ← انگیزه پیشرفت ← عملکرد حسابرسی		۰/۴۳	۳/۰۱۰	تایید
اثر مستقیم	۰/۳۷			
اثر غیر مستقیم	۰/۲۹			
اثر کل	۰/۶۶			
سرمایه روانشناختی ← انگیزه پیشرفت ← قضاوت		۰/۴۴	۳/۲۰۳	تایید
اثر مستقیم	۰/۴۳			
اثر غیر مستقیم	۰/۳۵			
اثر کل	۰/۷۸			
سرمایه روانشناختی ← قضاوت ← عملکرد حسابرسی		۰/۳۸	۲/۹۲۹	تایید
اثر مستقیم	۰/۳۷			
اثر غیر مستقیم	۰/۲۳			
اثر کل	۰/۶۰			

برازش کیفیتی اعتباریابی مدل

کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص قدرت پیش بینی Q^2 نیز محاسبه شد، هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش بینی کردن به روش چشم پوشی^۱ می‌باشد. که براساس این ملاک مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون را انعکاسی را پیش بینی کند. داوری و رضازاده به نقل از هنسلر و همکاران، (۱۳۹۲) درباره شدت قدرت پیش بینی مدل در مورد سازه ها، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده اند با توجه به جدول (۹) مقدار قدرت پیش بینی بدست آمده نشان می‌دهد که قدرت پیش بینی همه متغیرهای وابسته و درون را بالای ۰/۱۵ می‌باشد که نشان از مقدار نسبتاً مطلوب هست.

¹ Blindfolding

البته موارد خودکارآمدی، انگیزه پیشرفت و عملکرد حسابرسی به ترتیب با مقدار ۰/۱۲، ۰/۱۰ و ۰/۱۳ می‌توان با اگماض قابل قبول دانست.

جدول (۹) معیار قدرت پیش بینی مدل Q^2

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی (ابعاد)	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - SSE/SSO$
قضاوت	کنترل داخلی	۳۴۴۰/۰	۲۷۴۱/۹۱۱	۰/۲۰۳
	ریسک تقلب	۲۱۵۰/۰	۱۸۰۷/۷۴۳	۰/۱۵۹
	تداوم فعالیت	۴۳۰۰/۰	۳۲۹۹/۲۶۴	۰/۲۳۳
	مجموع	۹۸۹۰/۰	۹۸۹۰/۰	
سرمایه روانشناختی	تاب آوری	۲۵۸۰/۰	۲۰۰۷/۶۷	۰/۲۲۲
	امیدآوری	۲۵۸۰/۰	۱۵۶۶/۸۶۸	۰/۳۹۳
	خود کارآمدی	۲۵۸۰/۰	۲۲۶۸/۹۱۸	۰/۱۲۱
	خوش بینی	۲۵۸۰/۰	۱۸۰۸/۲۶۷	۰/۲۹۹
	مجموع	۱۰۳۲۰/۰	۱۰۳۲۰/۰	
انگیزه پیشرفت		۴۳۰/۰	۳۸۵/۴۳۷	۰/۱۰۴
عملکرد حسابرسی		۴۳۰/۰	۶۳۶۷/۳۷۴	۰/۱۲۹

برای برازش الگوی کلی معادلات ساختاری، معیاری به نام شاخص نیکوی برازش (GOF)^۱ وجود دارد که عبارت است از جذر حاصل ضرب میانگین مقادیر اشتراکی متغیرها در میانگین مقادیر R^2 ، سه مقدار

- ضعیف: اگر بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ باشد.
- متوسط اگر بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ باشد.
- قوی: اگر از ۰/۳۶ بیشتر باشد.

به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای مقایسه استفاده می‌شوند. و تزلزل (۲۰۰۹)

$$= 0/497 = \sqrt{0/62 \times 0/40} = \text{ضریب تعیین} \times \text{روایی همگرا} = \text{نیکوی برازش}$$

مقدار نیکوی برازش بدست آمده از ضریب مطلوبی برخوردار است که مقادیر بدست آمده از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

^۱ goodness-of-fit GOF

جدول (۱۰). نتایج نیکویی برازش مدا

نیکوی برازش	ضریب تبیین اصلاح شده	ضریب تبیین	روای همگرا	مقوله‌های فرعی (ابعاد)	مقوله‌های اصلی
۰/۴۹۷	۰/۵۳۳	۰/۵۳۴	۰/۵۰۸	کنترل داخلی	قضاوت
	۰/۳۲۷	۰/۳۲۸	۰/۵۱۹	ریسک تقلب	
	۰/۵۷۲	۰/۵۷۳	۰/۵۴۴	تداوم فعالیت	
	۰/۱۱۶	۰/۱۲۰	۰/۵۲۱	مجموع	
	۰/۵۷۰	۰/۵۷۱	۰/۵۲۲	تاب آوری	سرمایه روانشناختی
	۰/۸۰۰	۰/۸۰۰	۰/۵۲۳	امیدآوری	
	۰/۱۵۶	۰/۱۵۸	۰/۵۳۹	خود کارآمدی	
	۰/۶۶۹	۰/۶۷۰	۰/۵۷۵	خوش بینی	
	-	-	۰/۵۵۰	مجموع	انگیزه پیشرفت
	۰/۱۰۵	۰/۱۰۷	۱/۰		
	۰/۱۲۶	۰/۱۳۳	۱/۰		عملکرد حسابرسی

۶- بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه روانشناختی نشان دهنده یک تمایل انگیزشی برای موفقیت است که از امیدواری، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری تشکیل شده است و نشان‌دهنده وضعیت روانی مثبت فرد است. زمانی که تمام این مؤلفه‌ها به‌طور هم‌زمان مورد توجه قرار می‌گیرند تأثیر بسیار بیشتری بر عملکرد و انگیزه پیشرفت و حتی قضاوت‌های افراد دارد یافته‌ها در فرضیه اول نشان داد که افزایش توجه به سرمایه روانشناختی منجر به افزایش انگیزه پیشرفت در فرد می‌شود به عبارتی سازمان‌ها برای ایجاد انگیزه پیشرفت بیشتر برای کارکنان بهتر است توجه ویژه‌ای به سرمایه روانشناختی داشته باشند. چنین نتیجه‌ای با پژوهش‌های پیشین (اصفهانی و یاسمن علی، ۱۴۰۰)، سو و همکاران (۲۰۱۴)، ایرجی راد و ملک زاده (۱۳۹۶)، یوسف وند و رادمهر (۱۳۹۸) رودریگاز و همکاران (۲۰۲۰) همسویی دارد.

نتایج دیگر این پژوهش درخصوص اثر مثبت سرمایه روانشناختی بر بهبود قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسات حسابرسی است. به عبارتی موسسه‌های حسابرسی از این پس می‌توانند به این مورد مهم توجه‌ای خاص داشته باشند. زیرا قضاوت بخش لاینفک در حسابرسی بوده و سرمایه روانشناختی می‌تواند بر آن تأثیر داشته باشد، مطابق با تئوری شناخت اجتماعی سرمایه روانشناختی از مسیر انگیزه پیشرفت و تلاش بر قضاوت افراد اثر دارد، یافته‌های فرضیه

دوم در خصوص اثر سرمایه روانشناختی بر قضاوت حسابرسان با پژوهش باستابیل (۲۰۰۳)، گیترومن و جرمین (۲۰۰۸)، بونر (۲۰۰۸) درخصوص اثر ویژگی فردی بر قضاوت همسویی دارد. همچنین سرمایه روانشناختی با ایجاد امید، اعتماد به نفس، خوش بینی و تاب آوری در کارکنان منجر به بهبود عملکرد موسسات خواهد شد به عبارت دیگر سرمایه روانشناختی به عنوان رویکردی مثبت گرا مطابق با تئوری های حفاظت از منابع و وسعت ساخت می تواند از طریق ایجاد انگیزه پیشرفت و تلاش بر قضاوت و بهبود عملکرد تحقق یابد. یافته های فرضیه دوم این پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی به عنوان شاخه ای روانشناختی مثبت گرا می تواند از طریق ایجاد انگیزه پیشرفت و تلاش مطابق با تئوری شناخت اجتماعی منجر به بهبود قضاوت فردی و همچنین عملکرد جمعی موسسات حسابرسی شود. این یافته علاوه بر تایید تئوری شناخت اجتماعی، تئوری حفاظت منابع و تئوری وسعت ساخت که در خصوص حمایت از فرضیات پژوهش بوده است و با پژوهش های پیشین (لوتانز و سوتمن (۲۰۱۱)، مارکو و همکاران (۲۰۱۹)، لیو و همکاران (۲۰۲۲)، ایرتازا علی و همکاران (۲۰۲۲)، آراکیل جهانگیری و همکاران (۱۳۹۶)، خنیفر و همکاران (۱۳۹۹)) همسویی دارد.

درنهایت، از آنجاییکه کاربرد مفهوم سرمایه روانشناختی در حوزه حسابداری و حسابرسی جدید می باشد انجام چنین پژوهش و یافته های آن می تواند برای موسسات حسابرسی از جهت شناخت تاثیر سرمایه روانشناختی در جذب نیروی های تحت استخدام خود که می تواند منجر به بهبود قضاوت و ایجاد انگیزه پیشرفت در آنها شود و در نهایت منجر به بهبود عملکرد موسسه شود، با اهمیت خواهد بود.

مهمترین پیشنهاد سیاستی این پژوهش بکارگیری پیش ارزیابی سرمایه روانشناختی در جذب نیروی انسانی در موسسات حسابرسی است، که می تواند بر قضاوت و همچنین بر عملکرد موسسات اثر داشته باشد. در بررسی ابعاد و پیامدهای سرمایه روانشناسی مشخص شد که این سرمایه پیامدهای مختلفی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و سایر مسائل روانشناسی فردی دارد که می توان این پیامدها را در حوزه فعالیت حسابداران و حسابرسان بکار برد که می توانند موضوع پژوهش های آتی باشند.

لازم به ذکر است پژوهش حاضر نیز مانند سایر پژوهش های پرسشنامه ای با محدودیت های مواجهه است.

- از آنجاییکه در این پژوهش به منظور جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و یا به پرسشنامه پاسخ نداده باشند. که از محدودیت های ذاتی پرسشنامه تلقی می شود.

- برای سنجش عملکرد موسسه های حسابرسي از لگاریتم طبیعی درآمد سالانه هر موسسه حسابرسي عضو جامعه حسابداران رسمي نسبت به لگاریتم طبیعی جمع کل درآمد همه موسسات حسابرسي عضو جامعه حسابداران رسمي نمونه استفاده شده که با توجه بکارگیری آن در یک سال (سال تحقیق) و اینکه درآمد موسسه حسابرسي متأثر از عوامل مختلف مثل تورم، شرایط کلان اقتصادی و ... است. از اینرو بهتر است محدودیت های آن را در نظر داشت.
- با توجه به محدودیت های هزینه و زمان در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری غیراحتمالی نمونه در دسترس استفاده شده است از اینرو در تعمیم نتایج به کل جامعه احتیاط شود.

۷- تقدیر و تشکر و ملاحظات اخلاقی: در پایان از تمامی حسابداران رسمي ایران که با مشارکت در مصاحبه و همچنین راهنمایی علمی در این پژوهش همکاری لازم را به عمل آورده اند کمال تقدیر امتنان داریم.

پیوست ها :

پرسشنامه حاضر به منظور سنجش متغیرهای مدل مستخرج از رساله دکتری با عنوان " اثر سرمایه روانشناختی بر انگیزه، قضاوت حسابرسان و عملکرد موسسه های حسابرسي " تنظیم شده است. بدین منظور، پرسش نامه ای که پیش روی جناب عالی / سرکار عالی می باشد از سه بخش تشکیل شده است. بخش اول-اطلاعات عمومی بخش دوم- به منظور سنجش "سرمایه روانشناختی" و در بخش سوم برای سنجش "انگیزه پیشرفت" و نهایتاً در بخش چهارم برای سنجش "قضاوت حسابرسان" استفاده شده است. از این مقیاس ها برای اندازه گیری متغیرهای مدل استفاده شده است. لازم به ذکر است قبل از پاسخ به سوالات هر بخش پرسشنامه توضیحاتی ارائه داده شده است. بر این اساس از شما فرهیخته گرامی درخواست می شود ما را از تجربیات و تخصص ارزشمند خود در این زمینه بهره مند سازید. همکاری و همراهی شما اندیشمند گرامی برای تحقق این امر مهم مزید امتنان خواهد بود.

بدین منظور، اطلاعات شما محرمانه تلقی شده و نتایج این مطالعه، در صورت تمایل شما در اختیاران قرار خواهد گرفت. پیشاپیش قدردان دقت، حوصله و وقتی که به این منظور صرف می نمائید بوده و از پاسخ های صادقانه ی شما سپاسگزارم.

بخش اول - اطلاعات عمومی

- جنسیت: مرد ☐ زن ☐
- سن: ۲۰ تا ۳۰ ☐ ۳۱ تا ۴۰ ☐ ۴۱ تا ۵۰ ☐ بیشتر از ۵۰ ☐
- میزان تحصیلات: ☐ فوق دیپلم ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی ارشد ☐ دکتری ☐
- رشته تحصیلی: حسابداری ☐ حسابرسي ☐ ساير رشته ها ☐
- سمت شغلي: مدير موسسه حسابرسي ☐ شريك موسسه حسابرسي ☐ سرپرست موسسه حسابرسي ☐ حسابرسي ارشد ☐
- سابقه شغلي: ۵ سال و کمتر ☐ ۶ تا ۱۰ سال ☐ ۱۱ تا ۱۵ سال ☐ بیشتر از ۱۵ سال ☐
- نوع فعاليت حسابرسي مستقل: جامعه حسابداران رسمي ايران ☐ سازمان حسابرسي ☐
- عضويت در جامعه حسابداران رسمي: يله ☐ خير ☐

بخش دوم - پرسشنامه سرمایه روانشناختی: این پرسشنامه استاندارد توسط لوتانز (۲۰۰۷) جهت اندازه گیری میزان خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوشبینی افراد استفاده می شود. این پرسشها صرفا جهت شناخت و اندازه گیری میزان روانشناختی مثبت گرا افراد می باشد. پاسخ دهنده گرمای لطفا هر عبارت را به دقت خوانده و گزینه ای را که بیش از همه در مورد شما صدق می کند علامت بزنید.

ردیف	گویه ها	کاملاً موافقم	موافقم	حدودی موافقم	حدودی مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	با اعتماد یک مساله طولانی را بررسی می کنم تا یک راه حل بیابم.						
۲	من با اعتماد کامل می توانم وظایفم را در کارهای جمعی معین کنم.						
۳	من با اعتماد می توانم در بحث های اساسی زندگی ام مشارکت کنم.						
۴	من با اعتماد کامل می توانم اهداف زندگی ام را تعیین کنم.						
۵	من با اعتماد کامل می توانم در بیرون با مردم روبرو شوم تا درباره مسائل و مشکلات بحث کنم.						

خودکارآمدی

۶	من با اعتماد کامل می توانم اطلاعات مفیدی به سایر دانشجویان هم رشته ام ارائه کنم.				
۷	اگر من در کار و موقعیتی گیر بیفتم می توانم راه های زیادی برای خلاص شدن از آن بیابم.				
۸	در حال حاضر من به شدت اهداف تحصیلی ام را دنبال می کنم.				
۹	من فکر می کنم روش های زیادی برای هر مشکل وجود دارد.				
۱۰	هم اکنون من خودم را به عنوان موفق ترین فرد در تحصیل می بینم.				
۱۱	من می توانم راههای زیادی برای رسیدن به اهداف جاری تحصیلم بیابم.				
۱۲	در حال حاضر من می توانم با اهداف تحصیلی که برای خودم مشخص کرده ام روبرو شوم.				
۱۳	زمانی که با مانعی در امور آموزش روبرو می شوم با زحمت کمی آن را اصلاح می کنم و به کارم ادامه می دهم.				
۱۴	من معمولاً مشکلات متنوع را می توانم مدیریت کنم.				
۱۵	من اگر مجبور باشم، در حین انجام تکالیف با خودم حرف می زنم.				
۱۶	من معمولاً در مواقع فشار کاری یا تحصیلی قدم می زنم.				
۱۷	من می توانم بر مشکلاتم غلبه کنم، زیرا قبلاً تجربه چنین مشکلاتی را داشته ام.				
۱۸	من احساس می کنم که می توانم در حین انجام امور تحصیلی چند فعالیت دیگر را نیز انجام دهم.				
۱۹	من انتظار بهترین عملکرد را دارم، حتی زمانی که اهداف کاری ام در حین انجام آنها نامشخص باشند.				
۲۰	اگر چیز اشتباهی برایم پیش آید، سعی می کنم عملکردم عاقلانه و بهتری را از خود نشان بدهم.				
۲۱	من همیشه جنبه های مثبت کارم را می بینم.				
۲۲	من راجع به آنچه که برایم در آینده در ارتباط با کار و تحصیلم اتفاق می افتد خوشبین هستم.				
۲۳	در امور تحصیلی کارها هیچ وقت در مسیری که من می خواستم پیش نرفته است.				
۲۴	من به امور تحصیلی ام به عنوان بهترین وجه زندگی ام، نگاه می کنم.				

بخش سوم-سوالات مربوطه به انگیزه پیشرفت: این پرسشنامه توسط هرمنس جهت اندازه گیری میزان انگیزه پیشرفت افراد است.روش پاسخ دهی به سوالات قسمت سوم پرسشنامه که مربوط به انگیزه است به این صورت است که از ۲۹ جمله ناتمام تشکیل شده است. لطفاً ابتدا جمله ناقص را به دقت بخوانید و بعد برای تکمیل هر یک از جملات ناقص، فقط یکی از موارد که موافق نظرتان است را انتخاب نمایید.

۱- کار کردن چیزی است که.....

- الف) اصلاً دوست ندارم آن را انجام دهم. ب) دوست ندارم آن را انجام دهم.
ج) دوست دارم آن را انجام دهم. د) خیلی زیاد دوست دارم آن را انجام دهم.

۲- در محل کار فکر می کنند که من فردی... ..

- الف) بسیار سخت کوش هستم. ب) سخت کوش هستم.
ج) نسبتاً راحت طلب هستم. د) خیلی راحت طلب هستم.

۳- افراد دیگر فکر می کنند که من.....

- الف) خیلی سخت کوش هستم. ب) سخت کوش هستم.
ج) سخت کوش نیستم. د) اصلاً سخت کوش نیستم.

۴- اگر خود را از خیلی قبل برای انجام یک تکلیف آماده کنیم این کار.....

- الف) واقعاً بی معنی است. ب) بی معنی است.
ج) قبول واقعیت است. د) برای موفقیت ضروری است.

۵- توقعی که از خودم موقع کار کردن دارم.....

- الف) خیلی بالا است. ب) بالا است.
ج) پایین است د) خیلی پایین است.

۶- هنگامی که معلم در کلاس درس می دهد.....

الف) معمولاً تمام وجودم را به کار می گیرم تا کارم را به بهترین وجه انجام داده و تصور خوبی به معلم بدهم.

- ب) معمولاً به دروسی که گفته می شود توجه زیادی می کنم.
ج) موقع درس دادن معلم افکار من به سوی امور دیگر منحرف می شوند.
د) بیشتر به اموری که مربوط به دانشگاه نیستند علاقه مند می شوم.

۷- من معمولاً مقدار کاری که انجام می دهم.....

- الف) خیلی بیشتر از تصمیمی است که قصد انجام آن را داشته ام.
ب) بیشتر از تصمیمی است که قصد انجام آن را داشته ام.

- (ج) کمتر از تصمیمی است که قصد انجام آن را داشته ام.
- (د) خیلی کمتر از تصمیمی است که قصد انجام آن را داشته ام.
- ۸- هر گاه تکلیفم را خوب انجام نداده و به هدفم نرسیده باشم.....
- (الف) برای رسیدن به هدف نهایت کوشش خود را می کنم.
- (ب) برای رسیدن به هدف یکبار دیگر تلاش می کنم.
- (ج) مایلیم که از آن صرف نظر کنم.
- (د) معمولاً از آن صرف نظر می کنم.
- ۹- در دانشگاه داشتن پشتکار به نظرم.....
- (الف) خیلی بی اهمیت است. (ب) نسبتاً بی اهمیت است.
- (ج) با اهمیت است. (د) خیلی با اهمیت است.
- ۱۰- شروع کردن به انجام تکالیف دانشگاه در منزل.....
- (الف) تلاش خیلی زیادی لازم دارد. (ب) تلاش زیاد لازم دارد.
- (ج) تلاش کم لازم دارد. (د) تلاش خیلی کم لازم دارد.
- ۱۱- هنگامی که در کلاس های پایین تر بودم معیارها و انتظاراتی که با توجه به میزان مطالعه از خودم داشتم
- (الف) خیلی بالا بود. (ب) متوسط بود.
- (ج) پایین بود (د) خیلی پایین بود.
- ۱۲- اگر در حال انجام تکالیفم، مرا به تماشای تلویزیون یا گوش دادن به رادیو فرا بخوانند، بعد از آن.....
- (الف) همیشه بلافاصله سرکارم برمی گردم.
- (ب) توقف کوتاهی می کنم و بعد به کار برمی گردم.
- (ج) همیشه قبل از شروع مجدد کار، کمی منتظر می مانم.
- (د) برگشتن مجدد به کار را خیلی دشوار می بینم.
- ۱۳- من کاری را که انجام دادن آن احساس مسئولیت زیادی را بخواهد.....
- (الف) خیلی دوست دارم.
- (ب) تنها در صورتی که پول خوبی بابت آن بپردازد انجام می دهم.
- (ج) فکر می کنم نتوانم انجام دهم.
- (د) دوست ندارم.

- ۱۴- آن زندگی که اصلا نیازی به کار کردن نداشته باشد از نظر من.....
- الف) خیلی خوشایند است. (ب) خوشایند است. (ج) ناخوشایند است. (د) خیلی ناخوشایند است. ۱۵- زمانی که در کلاس های پایین تر بودم فکر می کردم نائل شدن به یک موقعیت بالا در جامعه (مقام و موقعیتی را کسب کردن)
- الف) خیلی کم اهمیت دارد. (ب) کم اهمیت دارد. (ج) زیاد اهمیت دارد. (د) خیلی زیاد اهمیت دارد.
- ۱۶- موقعی که در برابر انجام کار با مشکلی روبه رو می شوم.....
- الف) خیلی سریع از انجام دادن آن صرف نظر نمی کنم. (ب) سریع از انجام دادن آن صرف نظر می کنم. (ج) خیلی زود از انجام دادن آن صرف نظر نمی کنم. (د) معمولا آن را به انجام می رسانم.
- ۱۷- به طور کلی.....
- الف) خیلی زیاد آینده نگر هستم. (ب) زیاد آینده نگر هستم. (ج) آینده نگر نیستم. (د) اصلا آینده نگر نیستم.
- ۱۸- در دانشگاه به نظر من ، دانشجویانی که خیلی زیاد مطالعه می کنند.....
- الف) افراد خیلی خوبی هستند. (ب) افراد خوبی هستند. (ج) افراد خوبی نیستند. (د) اصلا افراد خوبی نیستند.
- ۱۹- در دانشگاه کسانی را که به موقعیت های بسیار بالایی نائل شده اند.....
- الف) خیلی زیاد تحسین می کنم. (ب) زیاد تحسین می کنم. (ج) تحسین نمی کنم. (د) اصلا تحسین نمی کنم.
- ۲۰- برای استفاده از لذت ها و تفریحات اضافی زندگی.....
- الف) اصلا وقت ندارم. (ب) اغلب وقت ندارم. (ج) معمولا به قدر کافی وقت دارم. (د) همیشه وقت دارم.
- ۲۱- من معمولا فردی.....
- الف) خیلی مشغول هستم. (ب) مشغول هستم. (ج) مشغول نیستم. (د) اصلا مشغول نیستم.
- ۲۲- من بدون اینکه خسته شوم می توانم برای.....
- الف) مدت زمان خیلی زیادی روی امر خاصی کار کنم. (ب) مدت زمان زیادی روی امر خاصی کار کنم. (ج) مدت زمان کوتاهی روی امر خاصی کار کنم.

(د) مدت زمان خیلی کوتاهی روی امر خاصی کنار کنم

۲۳- زمانی که در کلاس های پایین تر بودم، رابطه خوب داشتن با معلمانم.....

الف) خیلی زیاد مورد قدردانی قرار می گرفت (ب) زیاد مورد قدردانی قرار می گرفت.

ج) به نظر مهم نبود. (د) به نظر می رسید کاملاً بی اهمیت باشد.

۲۴- پسران شغل پدرانشان را به عنوان مدیر یک موسسه دنبال می کنند زیرا.....

الف) آن ها مایلند فعالیت موسسه را توسعه بخشند

ب) از این نظر که پدرانشان مدیر است خوشبخت هستند.

ج) آن ها می توانند نظرات جدید خود را به عمل در آورند.

د) آن ها می توانند نیازهای مادی خود را برآورده سازند.

۲۵- وقتی کلاس های پایین تر بودم دلم می خواست.....

الف) آدم خیلی مهمی باشم. (ب) آدم مهمی باشم.

ج) آدم نسبتاً مهمی باشم. (د) آدم معمولی باشم.

۲۶- من نظم دادن به امور را.....

الف) خیلی دوست دارم. (ب) دوست دارم.

ج) زیاد دوست ندارم (د) اصلاً دوست ندارم.

۲۷- زمانی که کاری را شروع می کنم.....

الف) هرگز آن را تا رسیدن به یک نتیجه موفقیت آمیز ادامه نمی دهم.

ب) خیلی کم آن را تا رسیدن به یک نتیجه موفقیت آمیز ادامه می دهم.

ج) گاهی آن را تا رسیدن به یک نتیجه موفقیت آمیز ادامه می دهم.

د) همیشه آن را تا رسیدن به یک نتیجه موفقیت آمیز ادامه می دهم.

۲۸- من.....

الف) بیشتر مواقع خسته هستم. (ب) اغلب خسته هستم.

ج) خیلی کم خسته هستم. (د) اصلاً خسته نیستم.

۲۹- خرید کردن، کاری است که من آن را.....

الف) خیلی دوست دارم. (ب) دوست دارم.

ج) زیاد دوست ندارم. (د) اصلاً دوست ندارم.

بخش چهارم- سوالات مربوط به قضاوت حرفه ای حسابرس:

برای اندازه گیری نحوه قضاوت حسابرسان از پرسشنامه محقق ساخته، مبتنی بر موارد ابهام برانگیز

استانداردهای حسابرسی ۵۷۰-۳۱۵-۲۶۵-۲۴۰ استفاده شده است. این پرسشنامه از ۳ خرده

مقیاس (تداوم فعالیت، کنترل داخلی و ریسک تقلب) جهت اندازه گیری قضاوت حسابرسان استفاده می کند. روش پاسخ دهی به سوالات تداوم فعالیت:

فرهیخته گرامی در صورت مواجه شدن با هریک از موارد زیر در شرکت مورد رسیدگی (بدون در نظر گرفتن صنعت خاص) چقدر می تواند بر عدم تداوم فعالیت اثر داشته باشد

عدم تداوم فعالیت:

(۱) شرکت برای دو سال متوالی زیان خالص گزارش کرده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۲) شرکت با جریان نقدی عملیاتی منفی مواجه شده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۳) شرکت نتوانسته است تا پایان سال میزان محصولات قرارداد شده را تحویل مشتریان دهد.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۴) مطالبات ارزی شرکت مربوط به سنوات قبل تا کنون وصول نگردیده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۵) قابلیت بازیافت سرمایه گذاریها با ضرورت احتساب زیان کاهش ارزش در نظر گرفته نشده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۶) در ارتباط با مالیات عملکرد سنوات قبل شرکتهای گروه به موجب برگهای تشخیص و رای هیئت حل اختلاف مالیاتی به هیچ گونه ذخیره ای برای در حساب ها منظور نگردیده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۷) رکورد تولید تجاری و تحویل به بازار نسبت به سالهای گذشته شکسته شد. (افتتاح خط تولید جدید).

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۸) تعهدات معوق مشتریان که از عمده مطالبات مردمی مورد گلایه مشتریان بود به ۷۱ درصد بهبود یافت.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

(۹) عقد قرارداد با شرکتهای داخلی برای تأمین قطعات مورد نیاز تولید.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 ۱۰) برنامه ریزی های مناسبی برای تعیین تکلیف برخی از شرکت ها که فاقد فعالیت می باشند، در دست اجراست و بسیاری از این شرکت ها با اقداماتی نظیر واگذاری، ادغام، انحلال و ... تعیین تکلیف خواهند شد.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 سوالات کنترل داخلی گزارشگری مالی:

فرهیخته گرامی در صورت مواجه شدن با هریک از موارد زیر در شرکت مورد رسیدگی (بدون در نظر گرفتن صنعت خاص) این موضوعات تا چه میزان بر قضاوت شما نسبت به ارزیابی کنترل داخلی جهت گزارشگری مالی مهم تلقی می گردد؟

۱) اسناد مالکیت مربوط به عرصه و اعیان به نام شرکت ثبت نشده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 ۲) توجیهات کافی در خصوص تعدادی از محصولات بابت کمیسیون فروش به نمایندگان های فروش واگذار گردیده که در حساب ها منعکس نشده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 ۳) الزامات کنترل های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی در خصوص تشکیل کمیته حسابرسی مطابق با الزامات سازمان بورس رعایت نگردیده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 ۴) نظارت عالیه در خصوص خرید های انجام شده از شرکت فرعی که تأمین کننده اصلی شرکت می باشد، صورت نگرفته است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 ۵) برگزاری دوره های تخصصی رفع ایرادهای خاص محصولات تولیدی .

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 ۶) شناخت، طراحی، پیاده سازی و استقرار و آموزش بهره برداری از سامانه هوش تجاری در فرآیندهای کلیدی

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
 ۷) اطلاع رسانی طرح ها و سبدهای فروش از راه پیامک و ایمیل به کلیه مشتریان انجام می شود.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

۸) شرکت در سالهای اخیر در نظام فرآیند ارزیابی عملکرد و شایستگی کارکنان بهبود اساسی داشته است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
سوالات ریسک تقلب:

فرهیخته گرامی در صورت مواجه شدن با این موارد در شرکت مورد رسیدگی (بدون در نظر گرفتن صنعت خاص) این موضوع تا چه میزان برای شما جهت قضاوت از ارزیابی ریسک تقلب مهم تلقی می گردد؟

۱) تعدیل نرخ فروش محصولات تحویلی را براساس قرارداد فیما بین که هنوز نتیجه آن مشخص نگردیده است. شرکت به دلیل نامشخص بودن بهای فروش قطعی، هیچ ثبتي بابت فروش نزده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
۲) نرخ برخی از قراردادهای فیما بین شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات (شرکت فرعی) با سازندگان قطعات تا تاریخ این گزارش قطعی نگردیده و در جریان پیگیری می باشد.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
۳) در شرکت فرعی فایل واحد برنامه ریزی که اطلاعات مقادیر خریده ها از آن به سیستم مالی شرکت تغذیه می شود جهت بررسی های لازم به حسابرس ارائه نشده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
۴) در خصوص تغییرات حاصل از جریانهای نقدی و تغییرات غیرنقدی در بدهی های حاصل از فعالیت تأمین مالی گروه و وضعیت ارزی افشاء لازم در صورتهای مالی انجام نشده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐
۵) مطابقت حسابهای فیما بین شرکت با شرکتهای گروه در دفاتر شرکت از این بابت اصلاح نگردیده است.

الف- بسیار کم ☐ ب- کم ☐ ج- متوسط ☐ د- زیاد ☐ و- بسیار زیاد ☐

فهرست منابع

آراکيل جهانگیری، ناربه، حسینی، سید جمالالدین؛ آقاخانی، نرگس. (۱۳۹۶)، اثر جو سازمانی و سرمایه روانشناختی بر عملکرد سازمانی. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و کارآفرینی.

آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول. (۱۳۹۸)، کمترین مربعات جزئی، تهران: انتشارات نگاه دانش. اخگر، امید؛ شانظری، نسرين. (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین کیفیت گزارشگری مالی و عدم تقارن اطلاعاتی تحت شرایط متفاوت ریسکی و علاقه سرمایه گذاران، نشریه دانش حسابداری مالی، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۲۹-۱۴۶.

ایرجی راد، ارسلان؛ ملک زاده نصرآبادی، الهه. (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی با میانجیگری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان، نشریه علمی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۶، شماره ۴، صص ۵۱-۷۰.

برجعی، احمد. (۱۳۹۷)، مدل تأثیر انگیزه تحصیلی با میانجیگری سرمایه روانشناختی بر موفقیت تحصیلی. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان، دوره ۹، شماره ۳۳، صص ۱-۱۹.

ثمری صفا، جعفر؛ پوردل، مژگان. (۱۴۰۱)، آرایه مدل فرسودگی تحصیلی افراد براساس جوعاطفی خانواده، سرمایه روانشناختی، هدفگرایی، اهمال کاری و درگیری تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، دوره ۱۳، شماره ۴۹، صص ۱۳۱-۱۶۲.

حساس یگانه، یحیی؛ (۱۴۰۰)، فلسفه حسابرسي. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، نوبت چاپ ۱۴. حیرانی، فروغ؛ وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی مهد؛ رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵)، تأثیر شخصیت حرفهای گرا، ضدا اجتماعی و بیش اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرسان و مدیریت، فصلنامه حسابداری مالی، دوره ۸، شماره ۳۲، صص ۱۰۶-۱۴۳.

داوری، علی؛ ضازاده، آرش. (۱۳۹۲)، مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PL (نوبت چاپ اول)، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

رضایی زاده، محمود؛ تعالی، مریم. (۱۳۹۵)، تأثیر انگیزش بر عملکرد کارکنان ستاد مرکزی جمعیت هلال احمر، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، دوره ۱، شماره ۱.

زمانی مزده، مهدی؛ آذری، علیرضا. (۱۳۹۴)، الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان (نوبت چاپ اول)، تهران: انتشارات موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.

شاکری، ملیحه؛ اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۸)، آزمون نقش میانجی هوش عاطفی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و کارگریزی شغلی، فصلنامه رویش روان شناسی، دوره ۸، شماره ۷، صص ۱-۸.

شجاعی، شایسته؛ پرویز؛ پورزمانی، زهرا؛ یعقوب نژاد، احمد. (۱۳۹۹)، تاثیر معیار های رفتار اخلاقی (محیط اخلاقی، تعهد، ارزش ها وایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حسابرسان، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۲۸۱-۳۱۸.

شهبازی، مجید؛ مهرانی، کاوه. (۱۳۹۹)، ندوین مدل قضاوت حرفه ای حسابرسان مستقل، فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۷، شماره ۱، صص ۶۰-۸۶.

ضیاء، بابک؛ مبارکی، محمدحسن؛ سعیدیون، مزگان. (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات (مورد مطالعه : شعب بانک کشاورزی شهر تهران)، فصلنامه علمی مدیریت نوآوری، دوره ۳، شماره ۴، صص ۷۷-۱۰۰.

عباسی، محرم؛ خنیفر، فاطمه؛ عباسی، احمد؛ نوری، کمیل. (۱۳۹۹)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی با عملکرد سازمانی مورد مطالعه کسب و کارهای کوچک شهر تبریز، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۸، شماره ۱، صص ۱۴۱-۱۶۳.

علی اصفهانی، یاسمن. (۱۴۰۰)، تاثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی حسابرسان داخلی شرکتهای پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، دوره ۵، شماره ۸۳، صص ۱۳۷۵-۱۳۹۴.

فخاری، حسین؛ کاشانی پور، محمد؛ افشار، مهدی؛ پورموسی، علی اکبر. (۱۳۹۲)، تحقیق تجربی از نحوه قضاوت حسابرس در اعمال آزمون های تحلیلی، فصلنامه دانش حسابرسی، دوره ۱۳، شماره ۵۲، صص ۱۱۳-۱۳۸.

لوتانز، فرد. (۱۳۹۱)، روانشناسی و علوم تربیتی. (بهروز رضایی منش و دیگران). تهران: انتشارات مهریان. (۲۰۱۱).

منصوری، مرتضی؛ ابطحی ناائینی، سیدامیرحسین. (۱۳۹۵)، بررسی ارتباط بین درآمد و ظرفیت موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران با رتبه بندی آن ها، همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران، دوره اول.

میرزایی، زینب؛ گل پرور، محسن (۱۳۹۸)، تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۲۰، شماره ۱، صص ۱-۱۲.

نیکبخت، محمدرضا؛ حسین پور، امیرحسین. (۱۳۹۹)، انگیزه مدیریت نسبت به مدیریت سود و ارتباط کمیته حسابرسی با حسابرس مستقل بر کیفیت قضاوت حسابرس، دو فصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵ شماره ۹، صص ۱۸۹-۲۲۴.

- Aimi Nasuha , N ,B., Nor Aniza , A., Rozita Radhiah , S. 2019. A Systematic Review of the Psychological Capital (PsyCap) Research Development. Implementation and Gaps .International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 8(3):133-150.
- Anugerah ,R. E, Primadona. N, Sari . 2014. Personal Characteristics and Quality of Audit Work Study on Regional Internal Audit Bodies in Indonesia, International Accounting Business Conference:960-970.
- .Bigus, J. 2016. Optimism and Auditor Liability. Accounting and Business Research:1-24.
- Boner, s. 2008. judgment and decision making in accounting ,Publisher Pearson, ISBN 10 0138638950 ISBN 13: 9780138638955.
- Butler, L. 2017. Establishing the Impact that Gamified Homework Portals Can Have on Students' Academic Motivation. ASEE Annual Conference & Exposition.
- Diaz-Fernandez, m., Pasamar-Reyes, s., Valle-Cabrera, R. 2017. Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. BRQ Business Research Quarterly: 63-77.
- Ferdinand, A., Donghui, W., Zhifeng, Y. 2017. Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data. The Accounting, Vol. 88, No. 6:1993-2023.
- Irtaza A, M, Majid Khan, S, Shakeel, B, G. Mujtaba. 2022. Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness. Public Organization Review: 22, pages 135-154.
- Kaiser, F. G. Wolfing, S. & Fuhrer, U. (1999) Environmental attitude and ecological behavior. Journal of Environmental Psychology. 19: 1-19
- Kent, p., Munro, L., T, G. 2006. Psychological Characteristics. International Journal of Auditing:125-141.
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Peterson, j. 2010. The development and resulting performance impact of positive psychological. Human Resource Development Quarterly: 41-67.
- Luthans, F., B, Avolio, J, Avey., S ,Norman,. 2008. Positive psychological capital Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60(3): 541-572.

- Luthans, F., Youssef, M., Avolio, J. 2007. Psychological capital . In Psychological capital Developing the Human Competitive Edge Oxford University Press.: 1-250.
- Lyu,T ., L, Tang. , and Z.Yang.2022. Psychological Capital on College Teachers' and Students' Entrepreneurial Performance and Sports Morality Under Social and Political Education. Academic Journals And Research Commuity.doi ,10.3389:178-198.
- Okafor,C,K.2022. Psychological Capital as Predictors of Customer loyalty in Nkpor Spare parts Market., Anambra State, Nigeria.Journal of Psychology and Behavioural Disciplines, Coou, Vol. 2, No 1, Issn :2814-3183.
- Rodríguez-Cifuentes ,F, A, Segura-Camacho , C, García-Ael and G, Topa.2020. the mediating role of psychological capital Between Motivational Orientations and Their Organizational Consequences.International Journal of Environmental Research and Public Health. Volume 17, Issue 13:201-235.
- Saunders , Mark ,Lewis, Philip , Thornhill, Adrian 2009. Research methods for business students. Fifth edition. Harlow: Pearson Education. Volume 82, Issue 19:241-271.
- Seligman, M.E.P 2002. Authentic happiness , Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. New York, NY: The Free Press:654-662
- Siu, O., Bakker, A., Jiang, x. 2014. Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. Journal of Happiness Studies: 979-994.
- Wetzels, A. 2009, Using PLS Path Mdeling for Assessing Hierarchical Construct Models. MIS Quarterly . Volume 3, Issue 10:01-335.