

Research Paper

Investigating the Effect of Personality Organization, Job Stress, and Ego Strength on Audit Quality



Nasim Nasirpour¹ , *Mohammad Mehdi Abbasian¹ , Abbasali Pouraghajan¹

1. Department of Accounting, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Qaimshahr Branch, Qaimshahr, Mazandaran Province, Iran.



Citation Nasirpour N, Abbasian M M, Pouraghajan A. [Investigating the Effect of Personality Organization, Job Stress, and Ego Strength on Audit Quality (Persian)] .*Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2022; 28(1):62-75. <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.28.1.3788.1>

doi <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.28.1.3788.1>



Received: 09 Apr 2021

Accepted: 04 Jul 2021

Available Online: 01 Apr 2022

Keywords:

Personality Organization, Job Stress, Ego Strength, Audit Quality.

ABSTRACT

Objectives The purpose of this study was to investigate the effect of personality organization, job stress, and ego strength on predicting audit quality in auditing organizations and independent audit companies.

Methods The statistical population of this study was all auditors of the audit organization with 191 individuals and independent audit companies with 208 companies, which included at least three auditors in 2019, and finally 815 people were studied. Using a random sampling method 261 individuals were selected. For data collection, the standard questionnaires of Audit Quality, Inventory of Personality Organization (IPO), Job Stress Questionnaire, and Psychosocial Inventory of Ego Strengths (PIES) were used, which were designed based on a five-point Likert scale.

Results The research results showed that the variables of personality organization (0.425) and ego capability (0.222) had a positive and significant effect on the audit quality of auditors of independent audit companies and job stress (-0.505) had a significant and inverse impact on the audit quality of auditors of independent audit companies.

Conclusion The quality of auditors' audits can be predicted according to personality organization, ego strength, and job stress of auditors, which can be used in the performance of stock exchange companies as well as other investment companies. The research findings can present new topics in professional associations for training courses.

* Corresponding Author:

Mohammad Mehdi Abbasian, PhD.

Address: Department of Accounting, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Qaimshahr Branch, Qaimshahr, Mazandaran Province, Iran.

Tel: +98 (911) 2128134

E-mail: mm.abbasian@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction

The goal of auditors is to protect the interests of shareholders against significant distortions and errors in the financial statements, but, the incentives of managers to consider personal interests in the quality of profits, prevent auditors from achieving their objectives. In contrast, by increasing the audit quality, auditors can discover potential profit management by managers and put managers under pressure in the earning management practice [3]. Therefore, audit quality in companies depends on the mental and psychological condition of auditors and can influence the company's decisions. The effective factors on an auditor's job are job stress, auditor's capability, and the auditor's personality organization. Recent studies on job stress have provided the basis for the development of theories about work behaviors. Theoretically, job stress is a consequence of the perception of an imbalance between stressors and one's ability to deal with these stressors [4].

Due to the phenomenological and psychological nature of stress, this phenomenon in the same conditions and situations may not have the same impact on different people. However, job stress can have many physical and psychological outcomes for individuals. According to Freud, the founder of human personality psychoanalysis has three structures, including Id, ego, and superego. The ego refers to the second personality structure in Freud's theory being created from each individual's forces [7]. The functions of the ego include communication with reality, regulation and control of instinctual forces, thematic relations, thought processing, defensive functions, combined functions, and judgment [8].

Personality structures can be considered as one of the influential causes among other effective causes in human behaviors and pathological indices. Kernberg has proposed three levels of personality pathology according to the level of drivers, structures, subject relationships, and development trends [10]. Therefore, in this research, we attempted to answer the following question:

“Are personality organization, job stress, and ego strength effective on the audit quality of companies?”

Methods

In this applied research, field data were used to test research hypotheses. The present research method was descriptive and predicted audit quality based on person-

ality organization, job stress, and ego strength in the independent audit organization and audit companies. The statistical population of this research was all the auditors of the auditing organization with 191 individuals and independent audit companies with 208 companies, which included at least three auditors in 2019, and finally, 815 individuals were studied. First, some samples were selected randomly among the total research population. In other words, a simple random sampling method was used in the present study. To ensure a sufficient sample size, the Cochran sampling formula was used and with a 5% error and 95% confidence interval, the sample size f was calculated to be 261 cases.

For data collection, four questionnaires were used as follows.

Audit Quality Questionnaire (standard): this questionnaire was developed by Knechel et al. [27]. The questionnaire has 16 questions based on a five-point Likert scale (strongly agree, agree, no idea, disagree, and strongly disagree), which is scored from a totally disagree level to a totally agree level (1-5). This questionnaire has four subscales of management and leadership (1-5), professional quality (6-9), goal and mission (10-13), and customer value (14-16).

Inventory of Personality Organization (IPO) (Standard): This questionnaire was developed by Kernberg [28]. It has 37 questions based on a five-point Likert scale (completely correct, correct, somewhat correct, incorrect, and completely incorrect), which is scored from completely incorrect to completely correct. This questionnaire measures three subscales of reality testing (19-37), primitive psychological defenses (1-10), and identity diffusion of personality organization (11-18).

Job Stress Questionnaire (Standard): This questionnaire was developed by the Safety and Health Organization of England. It has 35 questions based on a five-point Likert scale (always, often, sometimes, rarely, and never), which is scored from never to always level (5-1).

Psychosocial Inventory of Ego Strengths (PIES) (Standard): This questionnaire was presented by Strom et al. [29] and has 64 questions based on a five-point Likert scale (always, often, sometimes, rarely, and never). The scoring is from never to always (5-1).

Results

According to Table 1, the results regarding the effect of “ego strength, job stress, and personality organization” on

Table 1. Estimation of structural equation model coefficients related to the main research question

| Independent | | Dependent | Coefficient | Standard coefficient | Estimation error | Critical value | Significance |
|--------------------------|---|---------------|-------------|----------------------|------------------|----------------|--------------|
| Ego strength | ← | Audit quality | 0.209 | 0.222 | 0.057 | 3.673 | 0.000 |
| Job stress | ← | Audit quality | 0.480- | 0.505- | 0.067 | 7.175- | 0.000 |
| Personality organization | ← | Audit quality | 0.351 | 0.425 | 0.056 | 6.296 | 0.000 |

Iranian Journal of
PSYCHIATRY AND CLINICAL PSYCHOLOGY

“audit quality” were greater than the critical value of 0.05 ($t_{0.95}=1.96$). Thus, the significance of the effect of “ego strength, job stress, personality organization” on “audit quality” can be accepted at the level of the first-type error of 0.05. Therefore, it can be said that personality organization, job stress, and ego strength can predict audit quality.

Discussion

As a result, according to the tests, the final model of the research was as follows (Equation 1):

$$1. \text{Audit quality} = -0.408 \times \text{JobStress} + 0.209 \times \text{Ego} + 0.351 \times \text{Personality} + \varepsilon_{it}$$

In other words, the results showed that the quality of auditors can be predicted according to personality organization, ego strength, and job stress, which can be used for the performance of stock exchange companies and other investment companies. Considering the fact that auditors' emotional reactions and mental states are very pervasive in the audit environment, their effects on the auditor's performance in these environments also seem inevitable. The results of studies collected in the present study can be used as new topics in professional associations for training courses. Most accounting companies have come to the conclusion that the mental skills of individuals are the key element of success. Considering the findings of this study, auditing firms can use other studies that have been done and will be done in this area and observe and explore the impact of their auditors' feelings and mental states on the performance and outcome of the audit task.

Audit professional associations should consider several mechanisms to examine the concepts presented in this study. Exercises and training courses may increase the awareness of auditors and their commitment to such mistakes. Such periods can depict the importance of such an issue to auditors and, consequently, reduce the factors leading to these problems. In addition, informing these associations can be institutionalized in audit programs to encourage auditors who attempt to collect information on

a regular basis rather than based on emotions and mental states. Similarly, informing techniques may be useful for auditors in cases regarding legal claims against them.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical principles are considered in this article. The participants were informed of the purpose of the research and its implementation stages. They were also assured about the confidentiality of their information and were free to leave the study whenever they wished, and if desired, the research results would be available to them.

Funding

This research did not receive any financial support from the public, private and non-profit organizations.

Authors contributions

All authors equally contributed to preparing this article.

Conflicts of interest

According to the corresponding author statements, this paper has no conflict of interest.

Acknowledgements

The Editor in Chief of the *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology* and their respected University are appreciated and thanked.

مقاله پژوهشی

ارائه مدل کیفیت حسابرسی بر اساس سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی ایگو

نسیم نصیرپور^۱، *محمد مهدی عباسیان^۱، عباسعلی پوراآقاجان^۱

۱. گروه حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائم‌شهر، قائم‌شهر، استان مازندران، ایران.

Use your device to scan
and read the article online

Citation Nasirpour N, Abbasian M M, Pouraghajan A. [Investigating the Effect of Personality Organization, Job Stress, and Ego Strength on Audit Quality (Persian)]. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2022; 28(1):62-75. <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.28.1.3788.1>

<http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.28.1.3788.1>

چکیده

تاریخ دریافت: ۳۰ فروردین ۱۴۰۰

تاریخ پذیرش: ۱۳ تیر ۱۴۰۰

تاریخ انتشار: ۱۲ فروردین ۱۴۰۱

اهداف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» بر پیش‌بینی کیفیت حسابرسی در سازمان حسابرسی و شرکت‌های حسابرسی مستقل است.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری این تحقیق شامل همه حسابرسان سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۱۹۱ نفر و شرکت‌های حسابرسی مستقل به تعداد ۲۰۸ شرکت که حداقل ۳ حسابرس داشته‌اند، است که در نهایت ۸۱۵ نفر کل جامعه آماری را تشکیل می‌دهند و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۶۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از ابزار پرسش‌نامه‌های استاندارد کیفیت حسابرسی، سازمان‌یافتگی شخصیت، پرسش‌نامه استرس شغلی و پرسش‌نامه روان‌شناختی قدرت «خود» استفاده شد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد متغیرهای سازمان‌یافتگی شخصیت (۰/۴۲۵) و توانمندی «خود» (۰/۲۲۲) بر کیفیت حسابرسی حسابرسان شرکت‌های حسابرسی مستقل تأثیر مثبت و معناداری داشته و استرس شغلی (۰/۰۵۰۵-) بر کیفیت حسابرسی حسابرسان شرکت‌های حسابرسی مستقل تأثیر معکوس و معنادار داشته است.

نتیجه‌گیری: می‌توان با توجه به متغیرهای سازمان‌یافتگی شخصیت، توانمندی «خود» و استرس شغلی حسابرسان، کیفیت حسابرسی حسابرسان را پیش‌بینی کرد که این امر می‌تواند بر عملکرد شرکت‌های بورس اوراق بهادار و همچنین سایر شرکت‌های سرمایه‌گذاری استفاده شود. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مباحثی نوظهور در انجمن‌های حرفه‌ای جهت دوره‌های آموزشی داشته باشد.

کلیدواژه‌ها:

استرس شغلی، توانمندی ایگو، سازمان‌یافتگی شخصیت، کیفیت حسابرسی

* نویسنده مسئول:

دکتر محمد مهدی عباسیان

نشانی: قائم‌شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائم‌شهر، دانشکده علوم انسانی، گروه حسابداری.

تلفن: ۲۱۲۸۱۳۴ (۹۱۱) ۹۸+

رایانامه: mm.abbasian@yahoo.com

مقدمه

این الگو متشکل از منابع فشار (روابط با دیگران، نقش‌های مدیریتی، ماهیت شغلی، پیشرفت و فرهنگ سازمان)، ویژگی‌های فردی (منبع کنترل یا تیپ شخصیتی A)، راهبردهای مقابله با استرس و متغیرهای پیامد مربوط به سلامت (رضایت شغلی و بهداشت روانی و جسمی) است. بر اساس این الگو عوامل فشارآور شغلی می‌توانند به روش‌های مختلف سطح سلامت روانی و عاطفی افراد را به مخاطره اندازد. الگوی دیگری که از طریق آن تلاش شده تا رابطه میان استرس شغلی با پیامدهای رفتاری و عملکردی مورد تبیین قرار گیرد، الگوی استرس-نامتعادلی-جبران است [۶].

از نظر فروید، بنیان‌گذار روانکاوی شخصیت انسان سه ساختار شامل «تهاد»^۲، «خود»^۳ و «فراخود»^۴ دارد. «خود» به دومین ساختار شخصیت در نظریه فروید اطلاق می‌شود که در اثر نیروهای موجود در «تهاد» به وجود می‌آید [۷]. عملکردهای «خود» شامل ارتباط با واقعیت، تنظیم و کنترل نیروهای غریزی، روابط موضوعی، پردازش تفکر، عملکردهای دفاعی و ترکیبی و قضاوت است [۸].

توانمندی «خود» به ظرفیت «من» برای اداره تقاضاهای متعارض «تهاد»، «فراخود» و مقتضیات واقعیت بیرونی اشاره دارد و به میزانی که «من» قادر به ایجاد تعادل کارکردی نباشد، شخصیت فرد درگیر اختلال خواهد شد [۹]. بنابر تعریف استرافیو، نیرومندی «من» توانایی «خود» برای مواجهه با واقعیت بیرونی است، زمانی که «من» بین خواسته‌های «تهاد»، «فراخود» و «محیط بیرون» تعادل برقرار کند [۱۰].

درواقع، ساختارهای شخصیت را می‌توان به‌عنوان یکی از علل تأثیرگذار بین علل مؤثر دیگر در رفتارهای انسان و نمایه‌ای آسیب‌شناختی در نظر گرفت. کرنبرگ سه سطح آسیب‌شناسی شخصیت را با توجه به سطح سائق‌ها، ساختارها، روابط موضوعی و روند رشد مطرح کرده است [۱۱].

با توجه به اینکه پژوهشی در مورد تأثیرات هم‌زمان متغیرهای روان‌شناختی و شغلی بر کیفیت حساسی در ایران صورت نگرفته است. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع کیفیت حساسی در سازمان‌ها، اهمیت این موضوع را چند برابر می‌کند که پژوهشگر بتواند با ارائه مدلی در راستای ارتقای کیفیت حساسی در سازمان‌ها بتواند به بهبود عملکرد سازمان‌ها بپردازد [۱۲].

از آنجا که کیفیت حساسی با استفاده از نیروی انسانی صورت می‌گیرد، بدین ترتیب بحث سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و همچنین توانمندی افراد بسیار حائز اهمیت است. در این پژوهش این سؤال مطرح می‌شود:

امروزه ارائه اطلاعات حسابداری و گزارش‌های مالی قابل اتکا از نیازهای اساسی دنیای متحول کنونی است. برای حصول اطمینان از این امر به سازوکارهایی همانند نظام راهبری مناسب در شرکت‌ها و سایر بنگاه‌های اقتصادی نیاز است. کمیته حساسی یکی از ارکان اصلی نظام راهبری شرکت‌ها است که موجبات تقویت و سلامت گزارشگری مالی را فراهم می‌کند و استقلال حسابرسان مستقل را ارتقا می‌بخشد. سود، معیار مهمی در تصمیم‌گیری و ارزیابی استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی است. اهمیت سود در این موارد یکی از دلایل مدیریت سود است. مدیریت سود، دخالت هدفمند در فرایند گزارشگری مالی خارجی با هدف به‌دست آوردن منافع شخصی است [۱].

با توجه به تضاد منافع حاکم بر محیط حساسی و ماهیت مسائل موجود، حسابرسان باید از مهارت یا صلاحیت حرفه‌ای کافی برخوردار باشند. با این حال، تعریف یکسان از ابعاد این مفهوم در ادبیات و تحقیقات پیشین وجود ندارد و ابعاد آن به فراخور مقتضیات زمان دستخوش تغییرات اساسی قرار گرفته است. بررسی سیر تطور تاریخی این مفهوم نیز حکایت از گسترش ابعاد آن به مفاهیمی مانند مهارت‌های ارتباطی، دانش مدیریت و پاسخ‌گویی دارد [۲].

هدف حسابرسان، حفاظت از منافع سهامداران در مقابل تحریفات و اشتباهات بااهمیت موجود در صورت‌های مالی است و در این میان انگیزه‌های مدیران در جهت اعمال منافع شخصی در کیفیت سود، مانع از رسیدن حسابرسان به اهداف خود می‌شوند. در مقابل، حسابرسان می‌توانند با افزایش کیفیت حساسی، مدیریت سود احتمالی توسط مدیران را کشف کنند و مدیران را در راستای اعمال مدیریت سود در تنگنا قرار دهند [۳].

بنابراین کیفیت حساسی در شرکت‌ها، وابسته به شرایط روحی و روانی حسابرسان است و می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های شرکت تأثیرگذار باشد. عواملی که می‌تواند بر شغل حسابرسان تأثیرگذار باشد، استرس شغلی، توانمندی حسابرسان و سازمان‌یافتگی شخصیت حسابرسان است. مطالعات سال‌های اخیر در حوزه استرس شغلی^۱ زمینه بسط و گسترش نظریه‌های مطرح در باب رفتارهای کاری را فراهم ساخته است. از نظر نظری، استرس شغلی، پیامد ادراک عدم توازن بین عوامل فشارآور و توانایی فرد برای مقابله با این عوامل فشارآور است [۴].

به دلیل ماهیت پدیدارشناختی و ذهنی استرس، این پدیده در شرایط و موقعیت‌های یکسان، ممکن است اثرات مشابهی بر افراد متفاوت به جای نگذارد. به هر حال، استرس شغلی می‌تواند تبعات جسمی و روانی متعددی برای افراد به بار آورد. یکی از الگوهایی که در حوزه استرس شغلی در دهه ۸۰ ارائه شد، الگوی جامع استرس است [۵].

2. Id

3. Ego

4. Super Ego

1. Job Stress

«آیا سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» بر کیفیت حسابرسی شرکت‌ها تأثیرگذار است؟»

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در طول تاریخ محققان به دنبال بهبود درک خود از رابطه مهارت و قضاوت حسابرسی بوده‌اند [۱۱۳]. وجود دو مشکل، پیشرفت‌های شناسایی رابطه مهارت و قضاوت حسابرسی را محدود کرده است. مشکل اول، اینکه تعریف پذیرفته‌شده عمومی از مهارت در حسابرسی وجود ندارد یا معیاری برای اندازه‌گیری آن مشخص نشده است. این مشکل از آنجا نشأت می‌گیرد که در شناسایی مهارت‌ها پیشرفت نظری حاصل نشده است. مشکل دوم با تعریف عملکرد قضاوتی حسابرسان ارتباط دارد، تعریف مناسب از عملکرد قضاوتی نمی‌تواند بدون وجود تعریف پذیرفته‌شده کلی از مهارت صورت گیرد. وجود نظریه تفصیلی و شفاف، به محققان در شناسایی مهارت‌ها کمک می‌کند و به درک بهتری از ماهیت مهارت منجر می‌شود [۱۱۴].

با وجود اهمیت روزافزون کمیته‌های حسابرسی همچنین با توجه به شرایط و انگیزه‌های خاص شخصی، سازمانی و محیطی، انتظار نمی‌رود که واحدهای مزبور به‌صورت اختیاری، کمیته حسابرسی ایجاد کنند [۱۱۵]. امروزه جنبه‌های گوناگونی از مسئله هویت مورد توجه دانشمندان و متفکران در زمینه‌های فلسفه، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی قرار گرفته است [۱۱۶]. اما این نوع تحقیقات زمانی اهمیت خود را بیشتر نمایان می‌کند که ما با پدیده‌های مانند مدرنیته و جهانی شدن در عصر حاضر مواجه هستیم که نه‌تنها بر جنبه‌های اقتصادی، صنعتی و اجتماعی تأثیر عمیق گذاشته، بلکه جنبه فرهنگی، اعتقادی و روان‌شناختی زندگی مردم و به‌خصوص جوانان را هم دچار تغییر و تحولاتی اساسی کرده است [۱۱۷]. به‌عبارت دیگر، فرهنگ حاکم بر جامعه باعث شکل‌گیری و سازمان‌یافتگی هویت می‌شود [۱۱۸].

امروزه سازمان‌ها به‌طور روزافزون به اهمیت مثبت‌بودن و تمرکز بر توسعه نقاط قوت کارکنان به جای نقاط ضعف آن‌ها پی برده‌اند. روان‌شناسی مثبت‌نگر جنبه‌ای از علم روان‌شناسی است که به مطالعه شرایط و فرایندهایی که به موفقیت افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها کمک می‌کنند، می‌پردازد [۱۱۹].

همچنین تحقیق یوسف [۲۰] نشان داده است سرمایه‌های روان‌شناختی با ایجاد نگرش‌ها و نگاه مثبت به کار و کاهش تنش‌های شغلی سبب ایجاد عملکرد شغلی کارکنان، خشنودی شغلی و تعهد سازمانی می‌شود. در تحقیق آدامز و همکاران [۲۱] نشان داده شد سازمان‌هایی که سطح امیدواری کارکنان‌شان بالاتر بوده است، عملکرد موفقیت‌آمیزتری نسبت به سازمان‌های دیگر داشتند.

از آنجا که بخش عمده‌ای از زندگی انسان و تأمین نیازهای مادی و معنوی او از طریق کار کردن میسر خواهد شد و حسابرسی نیز به عنوان یکی از شغل‌های پراسترس و حساس مطرح است، بنابراین شناخت این پدیده (استرس) و نحوه کنترل و اداره آن یا به‌عبارت دیگر، مدیریت استرس برای مقابله با عوارض و پیامدهای نامطلوب آن اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد.

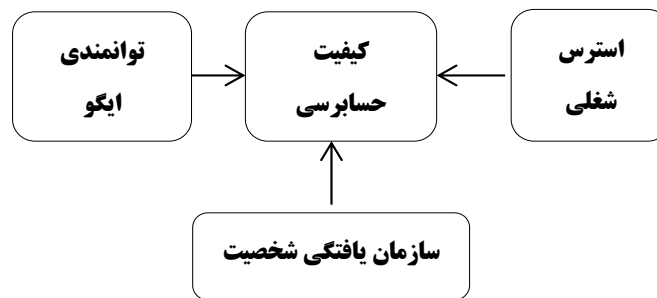
پس بحث روان‌شناختی بر روی حسابرسان با توجه اهمیت شغل حسابرسان و کیفیت کار آن‌ها در عملکرد شرکت‌ها از اهمیت بسزایی دارد. از این‌رو، در پژوهش حاضر سعی بر آن است که پیش‌بینی کیفیت حسابرسی بر اساس سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» پردازد.

احمدی‌حصار و همکاران [۲۲] در پژوهشی به تحلیل عوامل مؤثر روان‌شناختی بر مهارت‌های حسابرسان (مطالعه موردی: حسابرسان دیوان محاسبات) پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد متغیرهای مسئولیت‌پذیری، ادراکی، مهارت ارتباطی، ساده‌سازی پیچیدگی‌ها، اطلاعات مرتبط و غیرمرتبط، استثناها، اطمینان، میزان دانش، به‌گزینی، سازگاری، خودکاری، خلاقیت، تحمل استرس و ناتوانی در تشریح فرایند تصمیم‌گیری به‌عنوان ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار در مهارت حسابرسان می‌توان تلقی کرد. پس با آموزش عوامل روان‌شناختی می‌توان مهارت‌های حسابرسان را افزایش داد و از این طریق کیفیت حسابرسی دیوان محاسبات را بالا برد.

از بین عوامل مورد بررسی متغیرهای مسئولیت‌پذیری، مهارت‌های ادراکی، مهارت ارتباطی، ساده‌سازی پیچیدگی‌ها به‌عنوان عوامل مهم و متغیرهای تحمل استرس و ناتوانی در تشریح فرایند تصمیم‌گیری به‌عنوان عوامل غیرمهم هستند.

هرمزی و همکاران [۲۳] در پژوهشی به بررسی تأثیر سوگیری‌های روان‌شناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. نتایج حاصل از پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روش آماری جداول توافقی تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از بررسی‌ها نشان داد هر سه سوگیری مورد بررسی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی دارند و وجود این سوگیری‌ها توانایی حسابرسان برای اعمال سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای در فرایند حسابرسی را کاهش می‌دهند.

پزینی و همکاران [۲۴] به بررسی تأثیر کیفیت حسابرسی داخلی بر مدت زمان اجرای عملیات حسابرسی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اتکا به کار حسابرسان داخلی باعث کاهش دوره عملیات به میزان چهار تا شش روز می‌شود و مشارکت حسابرسان داخلی باعث بهبود صورت‌های مالی می‌شود. با توجه به بررسی مبانی نظری پژوهش و بحث‌های مطرح‌شده، می‌توان مدل مفهومی پژوهش را به‌صورت تصویر شماره ۱ نشان داد که فرضیات تحقیق نیز بر اساس آن شکل می‌گیرد.



تصویر ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران

سازمان یافتگی شخصیت

از دیدگاه روان‌پویشی، رفتارهای ساختاریافته که ویژگی‌های شخصیت را مشخص می‌کنند و سازمان‌دهی کلی‌شان به‌عنوان شخصیت شناخته می‌شود. در واقع، سازمان یافتگی ساختارهای روان‌شناختی زیربنایی را منعکس می‌سازند [۱۴].

روش

سؤالات تحقیق به صورت اصلی و فرعی مطرح است:

سؤالات اصلی

آیا سازمان یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند؟

سؤالات فرعی

آیا سازمان یافتگی شخصیت می‌تواند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کند؟

آیا استرس شغلی می‌تواند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کند؟

آیا توانمندی «خود» می‌تواند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کند؟

این یک تحقیق کاربردی است و با توجه به اینکه برای آزمون فرضیات تحقیق از اطلاعات میدانی استفاده می‌شود در گروه تحقیقات پیمایشی قرار می‌گیرد. روش تحقیق حاضر، توصیفی است و به پیش‌بینی کیفیت حسابرسی بر اساس سازمان یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» در سازمان حسابرسی و شرکت‌های حسابرسی مستقل می‌پردازد.

جامعه آماری این تحقیق، همه حسابرسان سازمان حسابرسی در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۱۹۱ نفر و شرکت‌های حسابرسی مستقل به تعداد ۲۰۸ شرکت که حداقل شامل سه حسابرس بوده‌اند، هستند که در نهایت ۸۱۵ نفر کل جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. در ابتدا از جامعه کل تحقیق انتخاب شده و از این بخش

خالد ایسام [۲۵] در پژوهشی به برای بررسی تأثیر تمرکز بازار حسابرسی بر استرس شغلی حسابرسان و کیفیت حسابرسی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد پاسخ‌دهنده موافقت کرده است فشار زمان بر ثبت نام زودرس از روند حسابرسی تأثیر دارد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، محقق توصیه می‌کند تحقیقات آینده باید بر سایر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان تمرکز کنند و این بر کیفیت عملکرد حسابرسی تأثیر دارد.

تعاریف نظری متغیرها

کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی عنصری مهم از راهبری شرکتی است که نقش مهمی در کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و کاهش مشکلات نمایندگی بین مدیران، سهامداران و اعتباردهندگان دارد [۱۱، ۱۲].

استرس

استرس یا فشار روانی عبارت است از واکنش‌های جسمی، ذهنی و عاطفی که در نتیجه تغییرات و نیازهای زندگی فرد تجربه می‌شود. تغییرات می‌تواند بزرگ یا کوچک باشد و پاسخ افراد به این تغییرات متفاوت است. برخلاف تصور بسیاری از افراد، استرس تنها مربوط به محیط‌های کار نیست. گذر از هر مرحله زندگی که کار هم جزئی از آن محسوب می‌شود، استرس و فشارهای خاص خود را به همراه دارد [۱۳].

توانمندی «خود»

این توانمندی به ظرفیت «نهاد» برای اداره تقاضاهای متعارض «نهاد»، «فراخود» و مقتضیات واقعیت بیرونی اشاره دارد و به میزانی که «نهاد» قادر به ایجاد تعادل کارکردی نباشد، شخصیت فرد درگیر اختلال خواهد شد [۷].

5. Ego Strength

توسط ۱۰ نفر از خبرگان که دانش و تجربه کافی دارند و تمایل به همکاری دارند، تأیید می‌شود. برای روایی سازه از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

همچنین برای بررسی روایی صوری از نظرات گروه نمونه هدف یا شرکت‌کنندگان تحقیق (۲۰ نفر) استفاده شد. برای اعتبار محتوایی نیز از شاخص نسبت روایی محتوایی استفاده شده است. جهت محاسبه این شاخص از نظرات ۲۰ نفر متخصص مانند (حسابرسان، مدیران میانی و ارشد) در زمینه محتوای آزمون مورد نظر استفاده شده است و با توضیح اهداف آزمون و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات به آن‌ها، از آن‌ها خواسته شد تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف ۳ بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است، اما ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند.

یافته‌ها

توصیف آماری جامعه

از تعداد ۲۶۱ نفر پاسخ‌دهنده، ۶۳ نفر زن و ۱۹۸ نفر مرد که ۲/۶۸۲ درصد فوق دیپلم، ۶۴/۷۵۰ درصد لیسانس، ۳۲/۵۶۷ درصد فوق لیسانس و دکترا بودند. همچنین بین پاسخگویان ۱۶/۴۷۵ درصد زیر ۳۰ سال، ۴۰/۶۱۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۰/۲۶۸ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۱/۴۹۴ درصد بالای ۵۰ سال بودند. همچنین از این بین ۲۱/۴۵۶ درصد زیر ۱۰ سال سابقه کار، ۴۸/۲۷۶ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه و ۳۰/۲۶۸ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه کار داشتند (جدول شماره ۱).

تجزیه و تحلیل عامل اکتشافی

در این پژوهش تجزیه و تحلیل عامل اکتشافی برای کشف ساختار زیربنای مجموعه داده‌های بزرگ و همچنین تعیین روابط زمینه‌ای بین متغیرهای اندازه‌گیری شده استفاده شد. این مورد برای سازگاری سازه‌هایی نظیر روش‌های حسابداری مدیریت، سیستم هزینه و عملکرد و همچنین برای تهیه متغیرهایی که برای مدل معادلات ساختاری استفاده می‌شود، ضروری است. کفایت داده‌ها قبل از تجزیه و تحلیل عامل اکتشافی با استفاده از اندازه‌گیری کایزر-مایر-اولکین یعنی معیار نمونه‌گیری^۸ و آزمون بارتلت بررسی شد.

نتایج نشان داد شاخص معیار نمونه‌گیری KMO بسیار بالاتر از مقدار آستانه ۰/۶ بود. برای استخراج عامل، تجزیه و تحلیل عامل اکتشافی با استفاده از تجزیه و تحلیل مؤلفه اصلی با چرخش متعامد واریمایکس با توجه به نتایج به دست آمده سؤالات (۵۸، ۴۹، ۴۴، ۴۲، ۳۹، ۳۲، ۲۶، ۱۵، ۸)، مربوط به بُعد امید، سؤالات

نمونه‌هایی به تصادف انتخاب شده است. به عبارت دیگر، در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. در این تحقیق برای اطمینان از کافی بودن حجم نمونه، از فرمول نمونه‌گیری کوکران برای جامعه نمونه نامحدود استفاده شد و محاسبه شد که با $5 \pm$ درصد خطا و ۹۵ درصد اطمینان، حجم نمونه برای جامعه نمونه باید حداقل ۲۶۱ مورد باشد.

همچنین به منظور جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شده است.

پرسش‌نامه کیفیت حسابرسی (استاندارد)

این پرسش‌نامه توسط کنجال و همکاران [۲۶]، تهیه و تنظیم شده و ۱۶ سؤال در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت که نحوه نمره‌گذاری آن از سطح کاملاً مخالف به کاملاً موافق از (۱-۵) دارد. این پرسش‌نامه شامل ۴ زیرمقیاس مدیریت و رهبری، کیفیت حرفه‌ای، هدف و مأموریت و ارزش مشتری است.

پرسش‌نامه سازمان‌یافتگی شخصیت^۶ (استاندارد)

این پرسش‌نامه توسط کرنبرگ [۲۷]، تهیه و تنظیم شده که ۳۷ سؤال دارد و نحوه نمره‌گذاری آن از سطح کاملاً نادرست به کاملاً درست از (۱-۵) است. این پرسش‌نامه ۳ زیرمقیاس آزمونگری واقعی، دفاع‌های روان‌شناختی نخستین و سردرگمی هویت از سازمان شخصیت را می‌سنجد.

پرسش‌نامه استرس شغلی^۷ (استاندارد)

پرسش‌نامه مزبور توسط سازمان اجرای ایمنی و بهداشت انگلستان تدوین شده است. این پرسش‌نامه ۳۵ سؤال در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت با که نحوه نمره‌گذاری آن از سطح هرگز به همیشه از (۱-۵) دارد. این پرسش‌نامه ۷ بُعد دارد که شامل تقاضا، کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیران و سرپرستان، ارتباط، نقش و تغییر است.

پرسش‌نامه روان‌شناختی قدرت «خود»^۸ (استاندارد)

این پرسش‌نامه مزبور توسط استروم و همکاران [۲۸] ارائه شده است. دارای ۶۴ سؤال در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت که نحوه نمره‌گذاری آن از سطح هرگز به سطح همیشه از (۱-۵) است. این پرسش‌نامه دارای ۸ بُعد امید، خواسته، هدف، شایستگی، وفاداری، عشق، مراقبت و خرد است.

برای تعیین روایی از روایی محتوایی استفاده شده است. روایی محتوایی یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. روایی محتوایی این پرسش‌نامه نیز

6. Inventory of Personality Organization (IPO)

7. Psychosocial Inventory of Ego Strengths (PIES)

8. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of sampling adequacy (KMO)

جدول ۱. نتایج مربوط به آمار توصیفی نمونه

| متغیر | تعداد | |
|------------|---------------------|-----|
| سن | زیر ۳۰ سال | ۴۳ |
| | ۳۰ تا ۴۰ سال | ۱۰۶ |
| | ۴۰ تا ۵۰ سال | ۷۹ |
| | بالای ۵۰ سال | ۳۳ |
| جنسیت | مرد | ۱۹۸ |
| | زن | ۶۳ |
| تحصیلات | فوق دیپلم | ۷ |
| | لیسانس | ۱۶۹ |
| | فوق لیسانس و بالاتر | ۸۵ |
| سابقه خدمت | زیر ۱۰ سال | ۵۶ |
| | ۱۰ تا ۲۰ سال | ۱۲۶ |
| | بیشتر از ۲۰ سال | ۷۹ |

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

همچنین شاخص‌های نیکویی برازش^۹ و نیکویی برازش تعدیل‌شده^{۱۰} در این مدل بزرگ‌تر از مقدار قراردادی ۰/۹ برآورد شده‌اند که نشان از توان بالای مدل در تبیین ارتباط بین متغیرهای مزبور دارد. همچنین شاخص‌های ریشه میانگین مربعات باقیمانده^{۱۱} و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^{۱۲} که مربوط به مقدار خطای مدل مربوطه در پیش‌بینی مقادیر صحیح مشاهدات است، مقادیر کوچکی بوده‌اند که نزدیکی آن‌ها به صفر نشان‌دهنده خطای اندک مدل در تبیین ارتباطات است. همچنین مقدار احتمال کوچک‌بودن ریشه میانگین مربعات خطای برآورد نیز (تست تناسب)^{۱۳} نشان می‌دهد با این مقدار احتمال، خطای مدل برازش داده‌شده از مقدار قراردادی ۰/۰۵ کوچک‌تر است. نتایج مدل قابل‌استناد و معتبر است و مدل به نیکویی برازش یافته است.

سؤال اصلی تحقیق: آیا سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حساسی را پیش‌بینی کنند؟

جدول شماره ۳، نتایج مدل برازش داده شده به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

9. Goodness of Fit Index (GFI)

10. Adjusted Goodness of Fit Index AGFI()

11. Root Mean Square Residual (RMR)

12. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

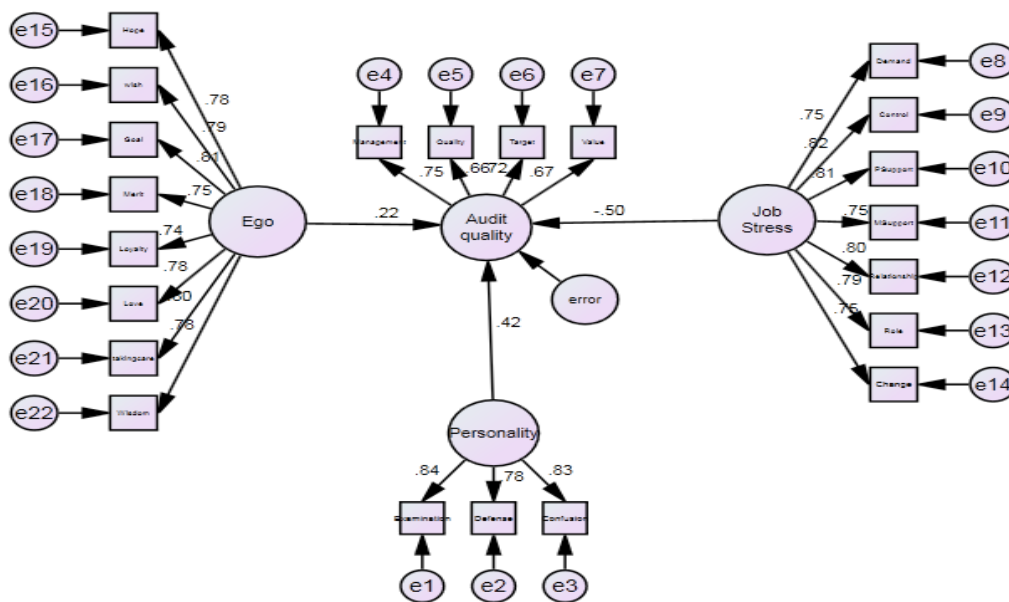
13. PCLOSE

(۶۳، ۵۴، ۳۶، ۳۳، ۲۷، ۱۹، ۴، ۲) مربوط به بُعد خواسته، سؤالات (۶۲، ۵۱، ۴۵، ۴۰، ۲۸، ۲۵، ۲۴، ۱۶) مربوط به بُعد هدف، سؤالات (۶۴، ۶۱، ۵۹، ۳۵، ۲۹، ۱۳، ۱۱، ۳) مربوط به بُعد شایستگی، سؤالات (۵۳، ۴۸، ۴۱، ۳۷، ۲۰، ۱۸، ۱۰، ۶) مربوط به بُعد وفاداری، سؤالات (۶۰، ۵۷، ۳۸، ۲۳، ۱۴، ۷، ۱) مربوط به بُعد عشق، سؤالات (۵۵، ۵۲، ۴۷، ۴۶، ۳۴، ۳۰، ۲۱، ۱۷، ۹) مربوط به بُعد مراقبت و سؤالات (۵۶، ۵۰، ۴۳، ۳۱، ۲۲، ۱۲، ۵) مربوط به بُعد خرد شناخته شدند.

نتایج آزمون معادلات رگرسیون خطی جهت آزمون فرضیات تحقیق

نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون شده به منظور بررسی فرضیات تحقیق برای حالت تخمینی استاندارد و برای حالت معناداری در تصاویر شماره ۲ و ۳ نشان داده شده است. نتایج مربوط به نیکویی برازش مدل در جدول شماره ۲ نشان داده شده‌اند.

سطح معناداری آزمون خی‌دو که اشیاع بودن مدل ساختاری را مورد آزمون قرار می‌دهد برای این مدل، بزرگ‌تر از خطای نوع اول ۰/۰۵ به‌دست آمده و می‌توان در این سطح خطا پذیرفت که مدل برازش داده‌شده، تمام ارتباطات معنادار بین متغیرها و شاخص‌های آن‌ها را دربرگرفته است و در سطح خطای ۰/۰۵ مدل اشیاع در نظر گرفته می‌شود. اشیاع بودن مدل، نشان از عدم وجود ارتباطات معنادار دیگر در مدل دارد.



تصویر ۲. نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون‌شده به منظور بررسی فرضیات تحقیق در حالت تخمینی استاندارد

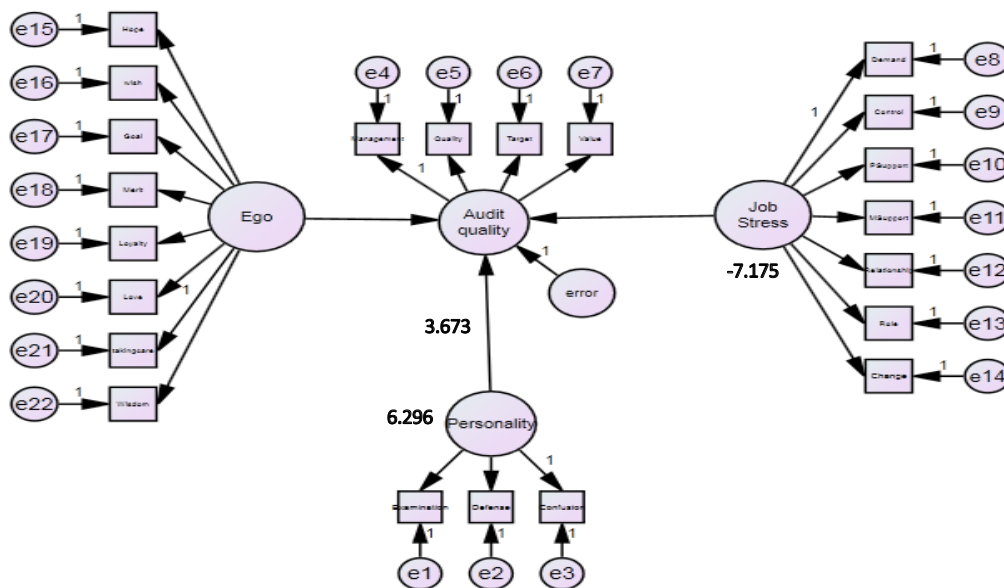
سؤال فرعی اول تحقیق

آیا سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند؟

جدول شماره ۴، نتایج مدل برازش داده‌شده به منظور بررسی سؤال فرعی اول تحقیق را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج جدول شماره ۴، مشاهده می‌شود آماره آزمون مربوط به تأثیر «سازمان‌یافتگی شخصیت» بر «کیفیت حسابرسی» دارای آماره آزمون بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۰/۰۵ (۲۰/۹۵=۱/۹۶) هستند

بر اساس نتایج جدول شماره ۳، مشاهده می‌شود که آماره آزمون مربوط به تأثیر «توانمندی «خود»، استرس شغلی، سازمان‌یافتگی شخصیت» بر «کیفیت حسابرسی» دارای آماره آزمون بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۰/۰۵ (۲۰/۹۵=۱/۹۶) هستند و در نتیجه می‌توان معناداری تأثیر «توانمندی «خود»، استرس شغلی، سازمان‌یافتگی شخصیت» بر «کیفیت حسابرسی» را در سطح خطای نوع اول ۰/۰۵ در این مدل پذیرفت. بنابراین در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق می‌توان گفت سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند.



تصویر ۳. نمودار مدل معادلات ساختاری آزمون‌شده به منظور بررسی فرضیات تحقیق پژوهش در حالت معناداری

جدول ۲. نتایج نیکویی برازش مدل معادلات ساختاری برای فرضیات تحقیق

| ریشه میانگین مربعات باقی مانده | شاخص نیکویی برازش | شاخص نیکویی برازش تعدیل شده | خی دو | معناداری | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | تست تناسب نزدیک |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------|---------|----------|---------------------------------|-----------------|
| ۰/۰۱۴ | ۰/۹۲۳ | ۰/۹۱۷ | ۲۱۴/۸۵۸ | ۰/۳۲۸ | ۰/۰۶۲ | ۰/۵۴۳ |

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران

سؤال فرعی سوم تحقیق

آیا سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند؟

جدول شماره ۶، نتایج مدل برازش داده‌شده به منظور بررسی سؤال فرعی سوم تحقیق را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج جدول شماره ۶، مشاهده می‌شود آماره آزمون مربوط به تأثیر «توانمندی خود» بر «کیفیت حسابرسی» دارای آماره آزمون بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $(t_{0/95}=1/96)$ $0/05$ هستند و در نتیجه می‌توان معناداری تأثیر «توانمندی خود» بر «کیفیت حسابرسی» را در سطح خطای نوع اول $0/05$ در این مدل پذیرفت. بنابراین در پاسخ به سؤال فرعی دوم تحقیق می‌توان گفت، سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند.

بحث

انجمن‌های حرفه‌ای حسابرسی باید سازوکارهای متعددی را برای بررسی مفاهیم ارائه‌شده در این پژوهش در نظر بگیرند. تمرینات و دوره‌های آموزشی شاید بتواند سبب آگاهی بخشی حسابرسان و تعهد آنان در قبال این‌گونه خطاها شود. چنین دوره‌هایی می‌تواند اهمیت چنین مسأله‌ای را برای حسابرسان

$(t_{0/95}=1/96)$ هستند و در نتیجه می‌توان معناداری تأثیر «سازمان‌یافتگی شخصیت» بر «کیفیت حسابرسی» را در سطح خطای نوع اول $0/05$ در این مدل پذیرفت. بنابراین در پاسخ به سؤال فرعی اول تحقیق می‌توان گفت، سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند.

سؤال فرعی دوم تحقیق

آیا سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند؟

جدول شماره ۵، نتایج مدل برازش داده‌شده به منظور بررسی سؤال فرعی دوم تحقیق را نشان می‌دهد.

بر اساس نتایج جدول شماره ۵، مشاهده می‌شود آماره آزمون مربوط به تأثیر «استرس شغلی» بر «کیفیت حسابرسی» دارای آماره آزمون بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $(t_{0/95}=1/96)$ $0/05$ هستند و در نتیجه می‌توان معناداری تأثیر «استرس شغلی» بر «کیفیت حسابرسی» را در سطح خطای نوع اول $0/05$ در این مدل پذیرفت. بنابراین در پاسخ به سؤال فرعی دوم تحقیق می‌توان گفت، سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی «خود» می‌توانند کیفیت حسابرسی را پیش‌بینی کنند.

جدول ۳. برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به سؤال اصلی تحقیق

| مستقل | وابسته | ضریب | ضریب استاندارد | خطای برآورد | مقدار بحرانی | معناداری |
|---------------------|-----------------|--------|----------------|-------------|--------------|----------|
| توانمندی «خود» | ← کیفیت حسابرسی | ۰/۲۰۹ | ۰/۲۲۲ | ۰/۰۵۷ | ۲/۶۷۳ | ۰/۰۰۰ |
| استرس شغلی | ← کیفیت حسابرسی | -۰/۴۸۰ | -۰/۵۰۵ | ۰/۰۶۷ | -۷/۱۷۵ | ۰/۰۰۰ |
| سازمان‌یافتگی شخصیت | ← کیفیت حسابرسی | ۰/۳۵۱ | ۰/۴۲۵ | ۰/۰۵۶ | ۶/۲۹۶ | ۰/۰۰۰ |

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران

جدول ۴. برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به سؤال فرعی اول تحقیق

| مستقل | وابسته | ضریب | ضریب استاندارد | خطای برآورد | مقدار بحرانی | معناداری |
|---------------------|-----------------|-------|----------------|-------------|--------------|----------|
| سازمان‌یافتگی شخصیت | ← کیفیت حسابرسی | ۰/۲۵۱ | ۰/۴۲۵ | ۰/۰۵۶ | ۶/۲۹۶ | ۰/۰۰۰ |

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران

جدول ۵. برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به سؤال فرعی دوم تحقیق

| مستقل | وابسته | ضریب | ضریب استاندارد | خطای برآورد | مقدار بحرانی | معناداری |
|------------|--------|--------------|----------------|-------------|--------------|----------|
| استرس شغلی | ← | کیفیت حساسری | -۰/۴۰۸ | ۰/۰۶۷ | -۷/۱۷۵ | ۰/۰۰۰ |

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

جدول ۶. برآورد ضرایب مدل معادلات ساختاری مربوط به سؤال فرعی سوم تحقیق

| مستقل | وابسته | ضریب | ضریب استاندارد | خطای برآورد | مقدار بحرانی | معناداری |
|----------------|--------|--------------|----------------|-------------|--------------|----------|
| توانمندی «خود» | ← | کیفیت حساسری | ۰/۲۰۹ | ۰/۰۵۷ | ۰/۶۷۳ | ۰/۰۰۰ |

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

مشخص کند و عوامل ناشی از رخداد آن‌ها را نیز کاهش دهد. آگاهی‌رسانی نیز می‌تواند در برنامه‌های حساسری نهادینه شود تا حسابرسان را نسبت به تلاش و تمایل در جمع‌آوری منظم اطلاعات به جای جمع‌آوری آن‌ها بر اساس احساسات و حالات روانی ترغیب کند. به‌طور مشابه، تکنیک‌های آگاهی‌بخشی نیز ممکن است برای مسئولان کار حساسری در موارد مربوط به احتمال دعوی حقوقی علیه آن‌ها مفید باشد. از این رو، می‌توان نتایج این تحقیق با سایر تحقیقات با سایر کشورها مقایسه کرد.

احمدی حصار و همکاران [۲۲] در پژوهشی به تحلیل عوامل مؤثر روان‌شناختی بر مهارت‌های حسابرسان (مطالعه موردی: حسابرسان دیوان محاسبات) پرداخته و نشان دادند تحمل استرس و ناتوانی بر مهارت حسابرسان تأثیرگذار است که با نتایج حاصل از این پژوهش همسو است.

رجبعلی‌زاده [۲۹] در پژوهشی به تأثیر احساسات و حالات روانی حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای حساسری: بررسی مطالعات و ارائه چکیده‌ای از مفاهیم و رویکردهای پیشنهادی پرداخته و نشان دادند تجربه احساسات و حالات روانی مثبت و به‌ویژه منفی توسط حسابرسان می‌تواند سبب جانبداری و سوگیری آنان و نهایتاً تأثیر سوء بر قضاوت حرفه‌ای و تصمیم‌گیری شود که با نتایج حاصل از این پژوهش همسو است.

راسو [۳۰] در پژوهش خود تأثیر تفاسیر و طرز تفکر حسابرسان بر تردید حرفه‌ای حسابرس را بررسی کرد که نتایج نشان داد تفاسیر و طرز تفکر حسابرسان بر تردید حرفه‌ای حسابرس تأثیرگذار است و با نتایج حاصل از این پژوهش همسو است.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان از هدف تحقیق و مراحل اجرای آن مطلع شدند. آنها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند و می‌توانستند هر زمان که بخواهند مطالعه را ترک کنند و در صورت تمایل، نتایج تحقیق در اختیار آن‌ها قرار خواهد گرفت.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد می‌توان با توجه به متغیرهای سازمان‌یافتگی شخصیت، توانمندی «خود» و استرس شغلی حسابرسان، کیفیت حساسری آنان را پیش‌بینی کرد که این امر می‌تواند بر عملکرد شرکت‌های بورس اوراق بهادار و همچنین سایر شرکت‌های

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت‌نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده‌سازی این مقاله مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

از سردبیر مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران و همکاران محترمشان تقدیر و تشکر می‌شود.

References

- [1] Dehdar F, Mojdeh M. [The Impact of audit committee and audit quality on profit management prevention (Persian)]. *Quarterly Journal of New Research in Management and Accounting*. 2016; 3(16):1-12. [Link]
- [2] Peecher ME, Solomon I. Theory and experimentation in studies of audit judgments and decisions: Avoiding common research traps. *International Journal of Auditing*. 2001; 5(3):193-203. [DOI:10.1111/1099-1123.00335]
- [3] Namazi M, Bayazidi A, Jabbarzadeh Kangarloo S. [Investigating the relationship between audit quality and profit management of companies listed in Tehran stock exchange (Persian)]. *Journal of Accounting and Auditing Researches*. 2011; 3(9):1-18. [Link]
- [4] Chang KS, Oswari T. Work strain, absence, and intention of quitting job-from a perspective of occupational difference. *Journal Psikologi*. 2008; 1(2):158-69. [Link]
- [5] Cooper CL, Sloan SJ, Williams S. *Occupational Stress Indicator: Management Set*. Windsor: Nfer-Nelson; 1988. [DOI:10.1037/t12433-000]
- [6] Golparvar M, Vaseghi Z. [Mediating role of energy at work in connection between stress with creativity and organizational citizenship behaviors (Persian)]. *Psychological Methods and Models*. 2010; 1(4):1-15. [Link]
- [7] Lavertue NE, Kumar VK, Pekala RJ. The effectiveness of a hypnotic ego-strengthening procedure for improving self-esteem and depression. *Australian Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*. 2002; 30(1):1-23. [Link]
- [8] Beres D. Ego deviation and the concept of schizophrenia. *The Psychoanalytic Study of the Child*. 1956; 11(1):164-235. [DOI:10.1080/0797308.1956.11822786]
- [9] Stafrace SP, Evans BJ, KSJ GDB. Self-esteem, hypnosis, and ego-enhancement. *Australian Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*. 2004; 32(1):1-35. [Link]
- [10] Hansson E, Daukantaitė D, Johnsson P. Typical patterns of disordered eating among Swedish adolescents: associations with emotion dysregulation, depression, and self-esteem. *Journal of Eating Disorders*. 2016; 4:28. [PMID] [PMCID]
- [11] Bandura A. An agentic perspective on positive psychology. In: SJ Lopez, editor. *Positive psychology: Expecting the best in people*. New York: Praeger; 1999. [Link]
- [12] Jensen MC, Meckling WH. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*. 1976; 3(4):305-60. [DOI:10.1016/0304-405X(76)90026-X]
- [13] Melanie K. *Surviving stress at work: Understand it, overcome it* [Sh. Farahmand, B. Mazdazadnav, Persian trans.]. Tehran: Danjeh; 2009. [link]
- [14] Monajjem A, Munirpour N, Mirza Hosseini H. [Structural relationships of personality organization, defense mechanisms, and the matic relationships with eating patterns (Persian)]. *Journal of Clinical Psychology*. 2017; 10(2):1-14. [DOI:10.22075/JCP.2018.14593.1413]
- [15] Gibbins M. Propositions about the psychology of professional judgment in public accounting. *Journal of Accounting Research*. 1984; 22(1):103-25. [DOI:10.2307/2490703]
- [16] Bédard J, Chi MT, Graham LE, Shanteau J. Expertise in auditing: Discussion. *Auditing*. 1993; 12(suppl. Audit Judgment Symposium; Sarasota):21. [Link]
- [17] Bedard J. Expertise in auditing: myth or reality? *Accounting, Organizations and Society*. 1989; 14(1-2):113-31. [DOI:10.1016/0361-3682(89)90037-8]
- [18] Hatami AJ. [Personality organization in terms of national, religious and modern identities in two generations, Master Thesis in General Psychology (Persian)]. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Beheshti University. 2011.
- [19] Schaufeli W, Salanova M. Work engagement. Managing social and ethical issues in organizations. In: Gilliland SW, Steiner DD, Skarlicki DP, editors. *Research in social issues in management (Volume 5): Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers; 2007. [Link]
- [20] Youssef CM. Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building and individual-level, path-analytical empirical testing [PhD dissertation]. Lincoln: The University of Nebraska-Lincoln; 2004. [Link]
- [21] Adams VH, Snyder CR, Rand KL, King EA, Sigmon DR, Pulvers KM. Hope in the workplace. In: Giacalone R, Jurkiewicz C, editors. *Handbook of workplace spirituality and organization performance*. New York: Sharpe; 2010. [Link]
- [22] Ahmadi Hesar F, Pakdel A, Rezaei Sharif A. [Analysis of psychological factors affecting the skills of auditors (Case study of auditors of the Court of Audit) (Persian)]. *Journal of Audit Science*. 2018; 18(72):231-50. [link]
- [23] Hormozi S, Nikoomaram H, Royaei R, Rahnama Roodposhti F. [The effects of psychological biases on auditors' professional skepticism (Persian)]. *Journal of Empirical Research in Accounting*. 2017; 6(4):123-48. [Link]
- [24] Pizzini M, Lin S, Ziegenfuss DE. The impact of internal audit function quality and contribution on audit delay. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 2015; 34(1):25-58. [DOI:10.2308/ajpt-50848]
- [25] AL-Qatamin KI. The impact of time pressure on the audit quality: A case study in Jordan. *Journal of Business and Management*. 2020; 22(1):08-16. [Link]
- [26] Knechel WR, Krishnan GV, Pevzner M, Shefchik LB, Velury UK. Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice*. 2013; 32(Supplement 1):385-421. [DOI:10.2308/ajpt-50350]
- [27] Kernberg OF, Caligor E. A psychoanalytic theory of personality disorders. In Lenzenweger MF, Clarkin JF, Editors. *Major theories of personality disorder*. New York: Guilford Press; 2005. [Link]
- [28] Markstrom CA, Sabino VM, Turner BJ, Berman RC. The psychosocial inventory of ego strengths: Development and validation of a new Eriksonian measure. *Journal of Youth and Adolescence*. 1997; 26(6):705-32. [DOI:10.1023/A:1022348709532]
- [29] Rajab Ali Zadeh J. [The impact of auditors' emotions and moods on auditing professional judgment: A study of studies and a summary of proposed concepts and approaches (Persian)]. Paper presented at: National Conference on Auditing and Financial Supervision of Iran. 15-16 February 2017; Mashhad, Iran. [Link]
- [30] Rasso J. Psychological distance: The relation between construals, mindsets, and professional skepticism [PhD dissertation]. Florida: University of South Florida; 2013. [Link]