



تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر درک مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی

دکتر نازنین بشیری منش^۱

استادیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور تهران، ایران

حمید نجاتی موسوی^۲

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه پیام نور تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۰ تیر ۱۴۰۱؛ تاریخ پذیرش: ۲۱ آذر ۱۴۰۱)

در تحلیل تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر مسئولیت اجتماعی یافته‌ها نشان داد؛ تاثیر ویژگی روانجوی، برون گرایی و وجدان گرایی بر درک مسئولیت اجتماعی معنی دار است. وجدان گرایی باعث می شود افراد با رضایت قلبی و احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل جامعه و حرفه خود به بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر حرفه خود را رعایت کنند. تحلیل تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی نشان دهنده آن است که روانجوی، برون گرایی و توافق پذیری بر رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد، درک مسئولیت پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. حسابرسان با درک مسئولیت اجتماعی و میزان تاثیر مثبت حرفه بر زندگی دیگران و جامعه، نگرش مثبت و لذت بخشی از تجارب کاری دارند. در نهایت درک مسئولیت اجتماعی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی، نقش میانجی ایفا می‌کند. ویژگی‌های برونگرایی و وجدان گرایی حسابرسان منجر به افزایش درک مسئولیت اجتماعی و اهمیت حرفه برای جامعه می‌شود. این موجب می‌شود حسابرس به تحقق اهداف شغلی اهمیت بیشتری داده و با دقت نظری بالاتری کار کند و در نتیجه رضایت شغلی وی بالا می‌رود.

واژه‌های کلیدی: حسابرس، رضایت شغلی، مسئولیت اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی.

¹ bashirimanesh@pnu.ac.ir

² hamidnajat14@pnu.ac.ir

مقدمه

رضایت شغلی، احساس کلی افراد را نسبت به شغل خود منعکس می‌کند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی حسابرسان محسوب می‌شود، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی شده و تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد. هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری حاصل خواهد شد و هر چه این سازگاری و هم‌خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتری فراهم می‌شود. از این رو انتخاب شخصیت مناسب می‌تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در بر داشته باشد [۲۶]. یکی از عواملی که عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ویژگی‌های شخصیتی است. ویژگی‌های شخصیتی خصوصیات رفتاری انسان است که نقش مهمی در زندگی او دارد و به طور مستقیم در قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های فرد ملاک عمل قرار می‌گیرد [۲]. مک کری و کاستا [۴۰] ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان ابعاد تفاوت‌های فردی در تمایل نشان دادن الگوهای پایدار فکر، احساس و عمل معرفی می‌کنند. حرفه حسابرسی مستقل، یکی از ارکان اساسی هر جامعه‌ای است. حسابرسان از این نظر برای جامعه مهم هستند که می‌توانند به گونه‌ای بی طرفانه و مستقل و در قالب اظهارنظر خود، نسبت به صورت‌های مالی واحدهای تجاری اطمینان ایجاد کرده و در انجام وظایفشان، اشتباهات را بیابند و تقلب‌ها را کشف کنند. یکی از عواملی که می‌تواند بر کیفیت قضاوت حرفه‌ای، رضایت شغلی و درک مسئولیت اجتماعی آنها تأثیرگذار باشد؛ ویژگی‌های شخصیتی آنها است. مسئولیت‌پذیری اجتماعی بیانگر مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان‌ها در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، انجام می‌دهند [۱۰]. این ویژگی در هر حرفه یا شغلی بر میزان اعتبار اجتماعی شخص می‌افزاید. احساس ارزشمند بودن و عزت نفس از نتایج دیگر آن است. اگر حسابرسان درک درستی از مسئولیت اجتماعی خود داشته باشند، می‌توانند در حرفه خود موفق باشند. منزلت و اقتدار حرفه حسابرسی ناشی از مسئولیت اجتماعی حرفه در قبال حفظ منافع جامعه است و مقبولیت حرفه به میزان مسئولیتی بستگی دارد که حرفه در جامعه به عهده می‌گیرد. حفظ اعتماد عمومی به حرفه تا زمانی میسر است که حسابرسان خدمات خود را در سطحی ارائه دهند که شایسته اعتماد جامعه باشند. [۷] با توجه به اهمیت رضایت شغلی و درک مسئولیت اجتماعی که پیشتر عنوان شد، این پژوهش به دنبال بررسی این سوال است که ویژگی‌های شخصیتی چه تأثیری بر رضایت شغلی حسابرسان دارند؟ و آیا درک مسئولیت اجتماعی می‌تواند نقش میانجی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و رضایت شغلی ایفا کند؟ در مورد اهمیت و ضرورت پژوهش باید گفت که بدون شک حسابرسان در هر سازمانی از سرمایه‌های زیربنایی و اساسی آن سازمان هستند و هیچ سازمانی به اهداف خود نمی‌رسد مگر در سایه بکارگیری حسابرسان حرفه‌ای، خلاق و فعال. از اینرو شناخت تأثیر جنبه‌های مختلف شخصیت حسابرسان بر رضایت شغلی آنان می‌تواند کمک مؤثری به افزایش کارایی و بهره‌وری حسابرسان کند.

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

ویژگی‌های شخصیتی

شخصیت مجموعه‌ای از بینش، باورها و اعتقادات هر فرد است. که با صفات و ویژگی‌های رفتاری همراه می‌شود که نسبتاً پایدار و آموخته شده باشد. در بحث شخصیت دو دیدگاه مهم وجود دارد. دیدگاه موقعیت‌گرا که شکل‌گیری شخصیت را به عوامل موقعیتی منسوب می‌داند و دیدگاه صفت‌گرا که در آن شخصیت آدمی به عنوان درونی و وراثتی نسبت داده می‌شود، با تلفیق این دو دیدگاه می‌توان شخصیت را به صورت مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و صفات که الگوهای نسبتاً پایدار، پاسخ آدمی به موقعیت‌ها را تبیین می‌کند، بیان نمود [۹]. از کارآمدترین و جامع‌ترین نظریه‌های مطرح شده در باب شخصیت، نظریه پنج عاملی کاستا و مک کری [۴۰] است. براساس این دیدگاه شخصیت ساختاری دارای سلسله مراتبی با پنج بعد اصلی در بالاترین مرتبه به اجزا یا صفات رده پایین است. پنج عامل شخصیتی عبارتند از روان نژندگرایی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، دلپذیر بودن و وجدان‌گرایی/وظیفه‌شناسی [۱۱]. روان نژندگرایی به تمایل برای تجربه اضطراب، تنش، خودخوری، خصومت، تکانش‌گری، کم‌رویی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و عزت‌نفس پایین اطلاق می‌شود [۲۰]. برون‌گرایی تمایل به مثبت بودن، قاطعیت، تحرک مهربانی و اجتماعی بودن است. تجربه‌پذیری/پذیرا بودن نسبت به تجارب/تجربه‌پذیری؛ به تمایل فرد برای کنجکاوی، عشق به هنر، هنرمندی و خردورزی اطلاق می‌شود. دلپذیر بودن/سازش‌پذیری/روحیه توافق‌پذیری؛ به تمایل برای گذشت، مهربانی، همدلی و وفاداری اطلاق می‌شود [۱۶]. وجدان‌گرایی به مفهوم تمایل به سازمان‌دهی، کارآمدی، قابلیت اعتماد و تعمق و توصیف‌کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور است. وظیفه‌شناسی ویژگی‌هایی نظیر قابل‌اطمینان، مسئولیت‌پذیر و هدف‌گرا را دربرمی‌گیرد. شاخص اصلی وظیفه‌شناسی، نظم درونی (منضبط بودن) است. دیگر ویژگی این افراد، عملکرد سنجیده (احتیاط در تصمیم‌گیری) و دادن پاسخ به‌گونه‌ای مؤثر به جای واکنش به تکانشی یا از روی عادت است. [۲۰].

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر درک مسئولیت اجتماعی

اوستین و گیتتر^۱ [۳۳] درک مسئولیت اجتماعی را به عنوان ارزیابی، ادراک و استنباط کارکنان از مسئولیت‌های اجتماعی معرفی می‌کنند. ادراک از مسئولیت اجتماعی دارای چهار بعد قانونی، اخلاقی، اقتصادی و بعد قانونی نوع‌دوستانه است. بعد قانونی به معنای ادراک از رعایت قوانین، مقررات و استانداردهای تنظیم شده توسط جامعه و نهادهای قانونگذار در انجام فعالیت‌ها می‌باشد. بعد اخلاقی به معنای مجموعه اصول و قواعد رفتاری و اخلاقی که حرفه‌های مختلف به هنگام ایفای نقش حرفه‌ای خود مکلف به رعایت آن‌ها می‌باشند؛ نظیر دستکاری، وفاداری، رازداری، صداقت و غیره. بعد اقتصادی به معنای دیدگاه کارکنان درباره مسائلی چون جبران خدمات، ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، سلامتی و ایمنی شغل، تنوع شغلی و حفظ حریم خصوصی آنها است و بعد نوع‌دوستانه به معنای ادراک کارکنان از

¹ Austin & Gaither

مشارکت سازمان در فعالیت‌های اجتماعی نظیر کمک‌رسانی به محرومین، مشارکت در طرح‌های ملی و غیره می‌باشد. نتایج به دست آمده از بررسی خصوصیات شخصیتی افراد حاکی از آن است که رفتار افراد به منش‌ها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی افراد زمینه‌ساز رفتارهای مسئولانه آنان در اجتماع است [۳۵]. ویژگی‌های شخصیتی با تاثیر مناسب بر مسئولیت پذیری اجتماعی، موجب افزایش بهره‌وری کارکنان و افزایش اشتیاق شغلی و احساس مسئولیت آنان می‌گردد. به طوری که کارمندان احساس تعلق شغلی نموده و وظایف محوله را با دقت بهتری انجام خواهند داد [۴۳]. ادارک حسابرسان از مسئولیت پذیری اجتماعی با ایجاد حس، تعلق و وفاداری نسبت به جامعه و ارزش‌های جمعی باعث می‌شود که آنان به دلیل اعتماد جامعه به حرفه حسابرسی، آمادگی تلاشی فراتر از موازین قانونی را برای حفظ منافع عموم جامعه داشته باشند.

تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی

رضایت شغلی به معنی نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل تعریف می‌شود. رضایت شغلی احساس مثبتی است که در اثر علاقه‌مندی کارکنان ایجاد می‌شود. احساس موفقیت شغلی در کارکنان، تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های فرد و نیازها و انتظارات شغلی و ادراک شخص از منصفانه بودن پاداش‌ها منجر به رضایت شغلی می‌شود و احتمال بقای آنان در سازمان را افزایش می‌دهد [۲۲]. ویژگی‌های شخصیتی بیانگر وضعیت شناختی و عاطفی افراد هستند و بر نقش‌های عاطفی اجتماعی و رفتارهای بین‌فردی یا شغلی افراد تأثیر می‌گذارند. تناسب شخصیت فرد با شغل وی بر عملکرد و رضایت شغلی وی تأثیر گذار است. هرچه تناسب شخصیت با قابلیت‌های شغلی بیشتر باشد؛ بر نگرش کارکنان نسبت به کارشان تأثیر بیشتری داشته و رضایت شغلی بیشتری در پی خواهد داشت [۱۰]. عملکرد کارکنان و به تبع آن کارایی و اثربخشی سازمانها بستگی تام به چگونگی مرتفع کردن نیازهای انسانی کارکنان از طریق حفظ انگیزه، روحیه بالا و رضایتبخشی دارد. اگر افراد در مشاغل فعالیت کنند که با شخصیت آنها سازگار باشد، هم اهداف آن سازمان برآورده می‌شود و هم خشنودی شغلی فرد افزایش یافته و جامعه، سازمان و افراد از مزایای آن برخوردار خواهند شد. افزایش رضایت شغلی باعث می‌شود؛ فرد وظیفه اش را در نهایت صحت و متکی به اصول اخلاقی و کاری انجام دهد و در نتیجه اهداف سازمان بهتر محقق گردد. آفاجانی کوپائی و همکاران [۱] دریافته‌اند؛ افراد برون‌گرا و تجربه‌گرا سطح بالاتری از رضایت شغلی را دارند. زیرا تعاملات بین فردی زیادتری با همکاران خود داشته و آمادگی بیشتری برای کسب تجارب جدید و عواطف مثبت دارند و در نتیجه احساس رضایت بیشتری نسبت به شغل دارند. افراد وجدان‌گرا نیز تلاش بیشتری را صرف وظایف کاری خود می‌کنند و در نتیجه احتمال رضایت شغلی آنها نیز زیادتر است. همچنین افراد توافق‌پذیر تمایل به همکاری داشته و خوش خلق هستند که آن هم متعاقباً باعث کاهش تعارض در محیط کار شده و لذا رضایت شغلی آنها را افزایش می‌دهد. اما افراد روان‌رنجور بدلیل احساس نگرانی، افسردگی یا استرس از سطح پایین‌تری از رضایت شغلی برخوردارند.

پیشینه تحقیق

تحقیقات خارجی

مزمّل غیاث^۱ و همکاران [۳۶] در بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دریافتند؛ ویژگی‌های شخصیتی بصورت مستقیم و غیر مستقیم بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارند. همچنین رضایت از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی و رضایت از محیط نقش تعدیلی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی ایفا نمی‌کنند. سوونمی^۲ [۴۵] در بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی و انگیزه کارکنان دریافتند؛ بمنظور افزایش انگیزه شغلی کارکنان، بخش منابع انسانی باید تمرکز بیشتری را به افراد دارای امتیاز بالا در توافق، وظیفه‌شناسی و وجدان‌گرایی بدهد. زیرا آنان در کار انگیزه بیشتری دارند و احتمالاً سازمان را در مسیر پیشبرد اهداف یاری رسانند. علاوه بر این، کسانی که نمرات روان رنجوری بالایی دارند، نیاز به بازسازی روان‌شناختی دارند تا بتوانند برای سازمان مفید واقع شوند. مارولی و همکاران^۳ [۴۲] در بررسی تأثیر ویژگی‌های مثبت شخصیتی بر مسئولیت اجتماعی فردی دریافتند؛ افراد فعال، مسئولیت‌پذیر و وظیفه‌شناس درک مناسبی از مسئولیت اجتماعی خود در درون و بیرون سازمان داشته و در سطح بالایی به وظایف شغلی خود عمل می‌کنند. سلیمانی و جاود^۴ [۴۴] در بررسی رابطه رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی نشان دادند؛ ادراک کارکنان از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمان‌شان به‌طور مثبت بر کیفیت نگرش سازمانی آنها مؤثر می‌باشد. دو بعد اقتصادی و حمایت سازمانی بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت داشته و بعد اخلاقی بر رضایت شغلی مؤثر است. آپیا^۵ [۳۲] در بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان دریافتند؛ مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد حس، تعلق و وفاداری نسبت به جامعه و ارزش‌های جمعی باعث می‌شود که افراد احساس و نگرش مثبتی به محیط کار داشته و میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد. موهند و همکاران^۶ [۴۱] رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و تندخویی) و رفتار حسابرسی ناکارآمد (ترک پیش از موعد کار) پرداختند. همچنین آن‌ها نقش میانجی متغیر رضایت شغلی را نیز مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که تندخویی حسابرسان رابطه منفی و معناداری با رضایت شغلی و رابطه مثبت و معنادار با ترک پیش از موعد کار دارد؛ همچنین وجدان حسابرسان رابطه مثبت و معنادار با رضایت شغلی دارد.

تحقیقات داخلی

¹ Muzammil Ghayas

² sownmi

³ marolly et al

⁴ sulimani&javed

⁵ Appiah

⁶ Mohannad & etals

ذبیحی شیخ وجه و همکاران [۱۳] به بررسی تاثیر ویژگی شخصیتی هیجان پذیری مدیران بر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت ها پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگی شخصیتی هیجان پذیری با کلیه ابعاد مسئولیت پذیری شرکت ها ارتباط معنادار دارد. مدیران با ویژگی شخصیتی هیجان پذیری به دنبال منافع ذینفعان شرکت می باشند و مسئولیت اجتماعی در قبال عموم افراد جامعه، کارکنان، محیط زیست و بازار محصولات شرکت در اولویت برنامه های شرکت قرار خواهند گرفت. مشعشی و همکاران [۲۸] تاثیر تفاوت های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد، منبع کنترل درونی و خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان اثر مثبت و معنادار دارد. شیخ الاسلامی [۱۹] ارتباط تیپ های شخصیتی و هوش هیجانی با سلامت روانی دانشجویان بررسی نمودند. یافته ها نشان داد، بین ابعاد برون گرایی و وظیفه گرایی و هوش هیجانی با سلامت روانی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد، همچنین افراد برون گرا به تجارب جدید دست می زنند و روابط اجتماعی خوبی دارند و یکی از عوامل داشتن سلامت روان داشتن پیوندها و روابط اجتماعی است. مهدوی و زمانی [۲۹] به بررسی تاثیر سبک های رهبری ملاحظات و ساختار با توجه به نقش تعدیل کنندگی رده سازمانی بر ارتقای سطح رضایت شغلی حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش نشان می دهد که بین سبک های رهبری ساختار و ملاحظات و رده سازمانی با رضایت شغلی حسابرسان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بکارگیری سبک های رهبری ملاحظات و ساختار به وسیله مدیریت (نظیر، حفظ و تقویت اعتماد به نفس زیردستان از طریق آموزش به آنان، قدردانی از انجام کار خوب، تصمیم گیری در مورد نحوه انجام کار و اصرار بر حفظ استاندارد) باعث افزایش رضایت شغلی حسابرسان، به ویژه در در رده های پایین (نظیر، کمک حسابرس و حسابرس) مؤسسات حسابرسی می شود. رحیمی کیا و همکاران [۱۶] در بررسی رابطه مهارت های ارتباطی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی مدیران به این نتیجه رسیدند که بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و همچنین بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی همبستگی معنی دار وجود دارد. عدیلی و همکاران [۲۲] تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرسی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر عینیت حسابرسی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین تیپ شخصیتی باوجدان بودن (وظیفه شناسی) نیز بر عینیت حسابرسی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. علاوه بر این، یافته ها نشان می دهد که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر رابطه بین تیپ های شخصیتی حسابرسان و عینیت حسابرسی تاثیر دارد. سپهری و همکاران [۱۸] در پژوهشی تاثیر تیپ های شخصیتی حسابرسان بر میزان پایبندی آنان برآیین رفتار حرفه ای بررسی نمودند. یافته ها نشان داد، ویژگی شخصیتی حسابرسان با میزان پایبندی ایشان بر آیین رفتار حرفه ای حسابرسی ارتباط معناداری دارد. همچنین ویژگی شخصیتی "انعطاف پذیری" با "استقلال و بیطرفی" حسابرسان ارتباط مثبت و معناداری دارد. بهرامی و همکاران [۶] رابطه بین ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی بررسی نمودند. نتایج نشان داد، ویژگی های شخصیتی درون گرا، برون گرا و ثبات هیجانی با مولفه های رضایت شغلی کارکنان رابطه

مثبت و معناداری دارند؛ اما بین تیپ شخصیتی روان رنجور با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد، تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تاثیر بسزایی دارند. در پژوهش‌های داخلی تحلیل این رابطه در خصوص حسابرسان مستقل صورت نگرفته و از طرفی با توجه به اهمیت درک مسئولیت اجتماعی حسابرسان نسبت به جامعه بر کیفیت تصمیم‌گیری و خدمات؛ این پژوهش تاثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر درک مسئولیت اجتماعی و رضایت شغلی و همچنین تحلیل نقش میانجی درک مسئولیت اجتماعی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی را مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فرضیه‌های پژوهش

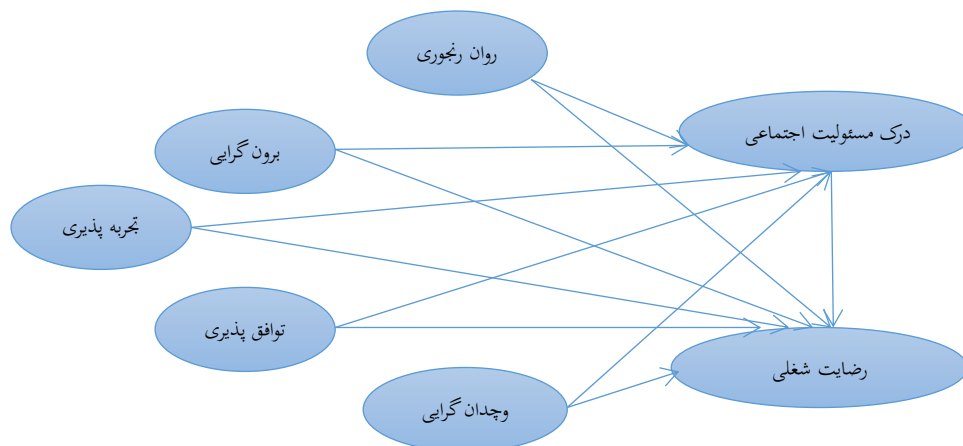
با عنایت به مباحث مطرح شده در بخش مبانی نظری و پیشینه تحقیق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تبیین می‌گردد:

- فرضیه اول: روان رنجوری بر درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه دوم: برون‌گرایی بر درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه سوم: انعطاف‌پذیری بر درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه چهارم: توافق‌پذیری بر درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه پنجم: وجدان‌گرایی بر درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه ششم: روان رنجوری بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه هفتم: برون‌گرایی بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه هشتم: انعطاف‌پذیری بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه نهم: توافق‌پذیری بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه دهم: وجدان‌گرایی بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تأثیر معناداری دارد.
- فرضیه یازدهم: درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی تاثیر معناداری دارد.
- فرضیه دوازدهم: روان رنجوری از طریق درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تاثیر معناداری دارد دارد.
- فرضیه سیزدهم: برون‌گرایی از طریق درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تاثیر معناداری دارد دارد.
- فرضیه چهاردهم: انعطاف‌پذیری از طریق درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تاثیر معناداری دارد دارد.
- فرضیه پانزدهم: توافق‌پذیری از طریق درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تاثیر معناداری دارد دارد.
- فرضیه شانزدهم: وجدان‌گرایی از طریق درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی حسابرسان مستقل تاثیر معناداری دارد دارد.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش براساس فرضیه های پژوهش به شرح زیر می باشد:

شکل ۱. مدل پژوهش



روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی، از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است و همچنین از نظر شیوه اجرا، پیمایشی و از لحاظ نوع داده ها کمی می باشد. افزون بر این، به دلیل اینکه محقق در شرایط زندگی واقعی یک سازمان حضور پیدا می کند، در زمره مطالعات میدانی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش حاضر، جامعه حسابداران رسمی سازمان حسابرسی به تعداد ۱۸۵ نفر می باشد. با توجه به اطلاعات فوق و بر اساس فرمول کوکران، حجم نمونه برابر با تعداد ۱۲۳ نفر از حسابداران رسمی است. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش پرسشنامه است و از نرم افزارهای اسمارت PLS و SPSS، جهت تدوین مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

متغیرهای پژوهش

برای متغیر ویژگی های شخصیتی، از پرسشنامه صفات پنج گانه شخصیتی مک کری و کاستا [۴۰] استفاده شد که ابعاد آن عبارتند از: روان رنجور خویی؛ برون گرایی - درون گرایی؛ تجربه پذیری/ اشتیاق به تجارب تازه؛ توافق پذیری و وجدان گرایی. شیوه نمره گذاری سوالات بصورت لیکرت ۵ گزینه ای از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم می باشد. و گویه ها از صفر تا ۴ نمره گذاری می شوند. نمره هر عامل می تواند بین صفر تا ۴۸ باشد.

برای متغیر درک مسئولیت اجتماعی، از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی گاف [۳۵] استفاده شد که ابعاد آن عبارتند از: وظیفه‌شناسی، سخت‌کوشی و جدیت، قابلیت اعتماد، رفتار مبتنی بر نظم و مقررات، منطق و احساس مسئولیت. پایین‌ترین نمره برابر صفر و بالاترین نمره برابر ۴۲ می‌باشد. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس موافقت یا مخالفت با سوال می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۰ تا ۲۱ باشد، میزان مسئولیت‌پذیری ضعیف می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۱ تا ۳۲ باشد، میزان مسئولیت‌پذیری در سطح متوسطی می‌باشد. در صورتی که نمرات بالای ۳۲ باشد، میزان مسئولیت‌پذیری بسیار خوب می‌باشد.

متغیر رضایت شغلی، از پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور [۴۳] استفاده شد که ابعاد آن عبارتند از: رضایت از حقوق، ارتقای شغلی، نظارت، مزایای جانبی، پاداش‌ها، روند اجرایی کار، همکاری، ماهیت کار و اطلاع‌رسانی. هر گویه امتیازی از کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج را به خود اختصاص می‌دهد. پایین‌ترین نمره برابر ۳۶ و بالاترین نمره برابر ۱۸۰ می‌باشد. تعداد ۱۷ سوال دارای جهت مثبت (مفهوم رضایت شغلی) و ۱۹ سوال دارای جهت منفی (ناخشنودی شغلی) است [۴].

جامعه و نمونه پژوهش

جامعه آماری پژوهش شامل حساب‌برسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی بوده است. نمونه پژوهش شامل ۱۲۳ نفر از اعضای جامعه آماری پژوهش بوده‌اند که پرسشنامه را به طور کامل پاسخ داده‌اند. با توجه به محدودیت‌های بیماری کرونا، پرسشنامه به صورت الکترونیکی از طریق شبکه‌های اجتماعی بین اعضای جامعه توزیع گردید. تعداد ۱۹۰ نفر اقدام به مشارکت و تکمیل پرسشنامه نمودند که با بررسی و حذف موارد ناقص در نهایت ۱۲۳ پرسشنامه تکمیل شده که جهت تحلیل و آزمون فرضیات مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

به منظور شناخت بهتر ماهیت جامعه‌ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است و آشنایی بیشتر با متغیرهای پژوهش، قبل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شود. توزیع فراوانی، در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی

خصوصیت	پاسخ	فراوانی	درصد فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۸۰	۶۵
	زن	۴۳	۳۵
سطح تحصیلات	لیسانس	۸۹	۷۲,۳
	فوق لیسانس و بالاتر	۳۴	۲۷,۷
سابقه کار	۱-۱۰ سال	۲۲	۱۷,۸

	۱۱ - ۲۰ سال	۸۳	۶۷,۴
	بالای ۲۰ سال	۱۸	۱۴,۶

نتایج به دست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ دهندگان نشان می‌دهد، از بین ۱۲۳ حسابرس نمونه، ۸۰ نفر (۶۵ درصد) از افراد مرد و ۴۳ نفر (۳۵ درصد) زن، ۷۲,۳ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۲۷,۷ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند. همچنین طبق توزیع فراوانی سابقه کاری، بیشترین فراوانی مربوط به رده ۱۱ تا ۲۰ سال بوده که ۶۷,۴ درصد از وزن کل را شامل شده و کمترین فراوانی مربوط به رده بالای ۲۰ سال می‌باشد که ۱۴,۶ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده است.

توصیف متغیرهای مورد مطالعه

در جدول ۲، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه هر متغیر ارائه شده است. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود در میانگین ویژگیهای شخصیتی، توافق پذیری از میانگین کمتری برخوردار است که نشان می‌دهد، حسابرسان نمونه توافق پذیری کمتری دارند. میانگین رضایت شغلی در میان حسابرسان نمونه ۱۲۹,۴۴ است که نشان می‌دهد، میزان رضایت شغلی حسابرسان در سطح مطلوب قرار دارد. همچنین میانگین مسئولیت اجتماعی ۳۲,۴۲ است که نشان می‌دهد، درک مسئولیت اجتماعی حسابرسان نمونه از وظیفه‌ای که در قبال جامعه دارند در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	شاخص مرکزی		شاخص‌های پراکندگی		بازه نمرات		آزمون کلموگروف اسمیرنوف	
	میانگین	میانه	انحراف معیار	واریانس	کمترین	بیشترین	مقدار آماره	سطح معناداری
روان رنجوری	۴۴	۴۶	۷۵,۱۱	۸,۶۶	۱۲	۶۰	۰,۱۰۸	۰,۰۰۱
برون گرایی	۴۴,۲۷	۴۷	۸۱,۳۶	۹,۰۲	۲۳	۶۰	۰,۱۳۴	۰,۰۰
تجربه پذیری	۴۳,۸۹	۴۵	۴۸,۱۴۴	۶,۹۳۹	۲۲	۶۰	۰,۱۱۴	۰,۰۰
توافق پذیری	۴۲,۴۰	۴۴	۸۶,۹۳	۹,۳۲۴	۱۷	۶۰	۰,۱۱۷	۰,۰۰
وجدان گرایی	۴۳,۰۸	۴۴	۷۷,۴۲	۸,۷۹	۲۱	۶۰	۰,۱۱۰	۰,۰۰۱
رضایت شغلی	۱۲۹,۴۴	۱۳۱	۳۷۷,۶۲	۱۹,۴۳۳	۸۱	۱۷۱	۰,۰۰۶	۰,۲۰
مسئولیت اجتماعی	۳۴,۴۲	۳۲	۶۳,۱۴	۷,۸۴	۱۲	۴۷	۰,۰۶۲	۰,۲۰

برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش

در برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا و در نهایت میانگین مقادیر اشتراکی استفاده می‌شود. پایایی از دو طریق، سنجش بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی

ترکیبی مورد بررسی قرار می‌گیرد. مقدار ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، $0/4$ می‌باشد (هولاند، ۱۹۹۹). با توجه به ضرایب متغیرهای پژوهش در جدول ۳، و شکل ۱ تمامی متغیرهای پژوهش بالای $0/4$ می‌باشند که نشان‌دهنده مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی مدل می‌باشد. در صورتی که ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از $0/7$ باشد، حاکی از پایایی مناسب مدل است. با توجه به جدول ۶، مقادیر مربوط برای تمامی متغیرها بالاتر از $0/7$ بوده که نشان از پایایی مناسب مدل دارد. میزان همبستگی متغیر پنهان با متغیرهای آشکار خود، از طریق روایی همگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد. روایی همگرا از طریق میانگین واریانس استخراجی (AVE) اندازه‌گیری می‌شود. مقدار مناسب برای AVE، $0/5$ به بالاست (بارکلی و همکاران، ۱۹۹۵). با توجه به مقدار واریانس استخراجی متغیرهای پنهان مدل که در جدول ۶ آمده است، مشاهده می‌شود که تمام سازه‌ها از روایی همگرای مناسبی برخوردار هستند. کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از این معیار سنجیده می‌شود. با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان که در جدول ۳ آمده است، مشاهده می‌شود که بیش از ۷۰ درصد تغییرپذیری مدل‌های اندازه‌گیری این متغیرها توانسته است توسط سازه مربوط به آن‌ها تبیین شود؛ که البته مقدار مناسبی تلقی می‌شود.

جدول ۳. نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
روان رنجوری	۰,۹۲۲	۰,۹۳۳	۰,۵۴۰
برون گرایی	۰,۹۴۵	۰,۹۵۲	۰,۶۲۶
تجربه پذیری	۰,۹۱۳	۰,۹۲۷	۰,۵۱۵
توافق پذیری	۰,۹۱۳	۰,۹۲۷	۰,۵۱۵
وجدان گرایی	۰,۹۱۸	۰,۹۳۰	۰,۵۲۹
رضایت شغلی	۰,۹۳۳	۰,۹۳۹	۰,۵۰۰
رضایت از حقوق	۰,۷۷۹	۰,۸۵۸	۰,۶۰۶
ارتقای شغلی	۰,۸۵۸	۰,۹۰۴	۰,۷۰۱
نظارت	۰,۸۶۹	۰,۹۱۰	۰,۷۱۷
مزایای جانبی	۰,۸۳۱	۰,۸۸۹	۰,۶۷۰
پاداش‌ها	۰,۸۲۹	۰,۸۸۶	۰,۶۶۲

¹ Hulland, j² Barclay, D

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
روند اجرایی کار	۰,۷۶۹	۰,۸۵۰	۰,۵۸۹
همکاران	۰,۸۴۷	۰,۸۹۷	۰,۶۸۶
ماهیت کار	۰,۸۰۸	۰,۸۷۵	۰,۶۳۶
اطلاع رسانی	۰,۷۹۶	۰,۸۶۷	۰,۶۲۰
مسئولیت اجتماعی	۰,۹۵۳	۰,۹۵۶	۰,۶۱۲
وظیفه شناسی	۰,۸۸۴	۰,۹۰۸	۰,۵۵۴
رفتار مبتنی بر نظم و مقررات	۰,۹۲۹	۰,۹۴۱	۰,۶۴۰
رفتار منطقی	۰,۹۰۶	۰,۹۲۱	۰,۵۹۵
قابلیت اعتماد	۰,۸۵۲	۰,۸۸۸	۰,۵۳۲
سخت گویی	۰,۸۹۸	۰,۹۱۶	۰,۵۲۳

روایی واگرا

جهت بررسی روایی واگرا ۱۱ از ماتریس فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. همانطور که در جدول ۴ ملاحظه می‌کنید، چون مقادیر قطر اصلی از مقادیر موجود در خانه‌های زیرین و چپ آن بیشتر است؛ می‌توان مطلوبیت روایی واگرای مدل را نتیجه گرفت.

جدول ۴. نتایج روایی واگرا

متغیرهای مرتبه اول	روان رنجوری	برون گرایی	تجربه پذیری	توافق پذیری	وجدان گرایی	رضایت از حقوق	ارتقای شغلی	نظارت	میزان جانی
روان رنجوری	۰,۷۴								
برون گرایی	-۰,۴۴	۰,۷۹							
تجربه پذیری	-۰,۳۵	۰,۳۲	۰,۷۲						
توافق پذیری	-۰,۲۵	۰,۱۷	۰,۴۵	۰,۷۲					
وجدان گرایی	-۰,۳۴	۰,۳	۰,۵۴	۰,۵۶	۰,۷۳				
رضایت از حقوق	-۰,۴۱	۰,۳۱	۰,۴	۰,۴۲	۰,۴۱	۰,۷۸			
ارتقای شغلی	-۰,۴۶	۰,۴۹	۰,۳۵	۰,۳۷	۰,۴۳	۰,۴۸	۰,۸۴		
نظارت	-۰,۲۹	۰,۳۹	۰,۳۷	۰,۳۵	۰,۳۶	۰,۳۷	۰,۵۴	۰,۸۵	

¹ Discriminant Validity

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حساب‌برسان بر درک مسئولیت...

۱۰۳.

۰.۸۲	۰.۳۶	۰.۴۹	۰.۴۲	۰.۴۴	۰.۳۹	۰.۳۲	۰.۴۳	-۰.۴۷	مزایای جانبی
۰.۴۷	۰.۴۹	۰.۵۶	۰.۴۶	۰.۴۱	۰.۴۳	۰.۴۵	۰.۴۱	-۰.۴۴	پاداش‌ها
۰.۲۲	۰.۳۳	۰.۲۹	۰.۱۳	۰.۲۹	۰.۱۹	۰.۲۷	۰.۳۸	-۰.۲۶	روند اجرایی کار
۰.۲۷	۳۱	۰.۴۱	۰.۴۱	۰.۴۸	۰.۳۹	۰.۴۸	۰.۳۸	-۰.۳۸	همکاران
۰.۴۲	۰.۴۸	۰.۴۷	۰.۴۷	۰.۴۶	۰.۵۳	۰.۴۸	۰.۳۹	-۰.۴۵	ماهیت کار
۰.۳۹	۰.۲۹	۰.۳۵	۰.۳۶	۰.۴۶	۰.۳۸	۰.۴	۰.۳۸	-۰.۳۵	اطلاع‌رسانی
۰.۴۱	۰.۳۷	۰.۴۸	۰.۴۵	۰.۴۳	۰.۴۶	۰.۴۴	۰.۴۱	-۰.۴۲	وظیفه‌شناسی
۰.۴۴	۰.۴۲	۰.۵۱	۰.۴۲	۰.۳۹	۰.۳۲	۰.۳۸	۰.۴۶	-۰.۴۳	رفتار مبتنی بر نظم و مقررات
۰.۲۹	۰.۴۱	۰.۴۳	۰.۲۵	۰.۳۷	۰.۳۷	۰.۳۶	۰.۳۹	-۰.۴۰	رفتار منطقی
۰.۴۴	۰.۴۳	۰.۴۴	۰.۴۹	۰.۴۸	۰.۳۴	۰.۴۵	۰.۴۴	-۰.۴۸	قابلیت اعتماد
۰.۴۳	۰.۲۸	۰.۳۱	۰.۳۷	۰.۴۳	۰.۲۳	۰.۳۵	۰.۴	-۰.۴۴	سخت‌گوشی
									متغیرهای مرتبه اول
									پاداش‌ها
								۰.۸۱	پاداش‌ها
							۰.۷۷	۰.۴۳	روند اجرایی کار
						۰.۸۳	۰.۱۸	۰.۴۳	همکاران
					۰.۸	۰.۶۵	۰.۲۲	۰.۵۲	ماهیت کار
				۰.۷۹	۰.۶۸	۰.۴۷	۰.۰۹	۰.۳۷	اطلاع‌رسانی
			۰.۷۴	۰.۴۶	۰.۵۵	۰.۳۹	۰.۲۴	۰.۵۴	وظیفه‌شناسی
		۰.۸	۰.۵۹	۰.۳۹	۰.۵۱	۰.۵۶	۰.۲۴	۰.۵۲	رفتار مبتنی بر نظم و مقررات
	۰.۷۷	۰.۵۵	۰.۵۹	۰.۳	۰.۴۴	۰.۵	۰.۳	۰.۴۹	رفتار منطقی
۰.۷۳	۰.۳۳	۰.۶۱	۰.۵۴	۰.۴۱	۰.۴۳	۰.۳۷	۰.۲۷	۰.۴۹	قابلیت اعتماد
۰.۴۷	۰.۳۹	۰.۴۹	۰.۵۹	۰.۴۴	۰.۴۸	۰.۳۹	۰.۱۸	۰.۴۱	سخت‌گوشی

یافته‌های مربوط به آزمون فرضیات

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر درک مسئولیت اجتماعی

بررسی ضریب اثر ویژگی‌های شخصیتی بر مسئولیت اجتماعی در جدول ۵ نشان می‌دهد که تأثیر وجدان‌گرایی، برون‌گرایی و روان‌رنجوری بر درک مسئولیت اجتماعی معنی‌دار می‌باشد ($P < 0.05$). مقادیر تی

مربوط به متغیرهای تجربه پذیری و توافق پذیری کمتر از ۱,۹۶ برآورد شده و نشان می‌دهد که تاثیر این متغیرها بر درک مسئولیت اجتماعی معنی‌دار نمی‌باشد ($P > 0.05$).

جدول ۵. تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر درک مسئولیت اجتماعی

نتیجه	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره تی)	ضریب مسیر	فرضیه اول متغیر مستقل ← متغیر وابسته
تایید	۰,۰۰	۳,۵۹۵	-۰,۲۷۲	روان رنجوری ← درک مسئولیت اجتماعی
تایید	۰,۰۰	۳,۵۲۸	۰,۲۸۹	برون گرایی ← درک مسئولیت اجتماعی
رد	۰,۱۳۷	۱,۴۹۱	۰,۱۴۷	تجربه پذیری ← درک مسئولیت اجتماعی
رد	۰,۰۸۶	۱,۷۱۹	۰,۱۴۲	توافق پذیری ← درک مسئولیت اجتماعی
تایید	۰,۰۱۶	۲,۴۱۲	۰,۱۸۸	وجدان گرایی ← درک مسئولیت اجتماعی

تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی

بررسی ضریب اثر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی در جدول ۶ نشان می‌دهد که روان رنجوری، برون گرایی و توافق پذیری بر رضایت شغلی معنی‌دار می‌باشد ($P < 0.05$). مقادیر تی مربوط به متغیرهای تجربه پذیری و وجدان گرایی کمتر از ۱,۹۶ برآورد شده و نشان می‌دهد که تاثیر این متغیرها بر رضایت شغلی معنی‌دار نمی‌باشد ($P > 0.05$).

جدول ۶. تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر رضایت شغلی

نتیجه	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره تی)	ضریب مسیر	فرضیه دوم متغیر مستقل ← متغیر وابسته
تایید	۰,۰۰۱	۳,۲۹۶	-۰,۱۵۰	روان رنجوری ← رضایت شغلی
تایید	۰,۰۰	۳,۸۵۴	۰,۲۰۱	برون گرایی ← رضایت شغلی
رد	۰,۰۹۹	۱,۶۵۳	۰,۱۰۲	تجربه پذیری ← رضایت شغلی
تایید	۰,۰۰	۴,۰۳۲	۰,۲۲۴	توافق پذیری ← رضایت شغلی
رد	۰,۰۵۹	۱,۸۹۶	۰,۱۲۱	وجدان گرایی ← رضایت شغلی

تاثیر درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی

بررسی ضریب اثر درک مسئولیت پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی در جدول ۷ نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۳۶۵ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری بیش از ۱/۹۶ می‌باشند و سطح معناداری (۰,۰۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح

تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر درک مسئولیت...

۱۰۵.

خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ لذا درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۷. تأثیر درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی

نتیجه	سطح معناداری	عدد معناداری (آماره تی)	ضریب مسیر	فرضیه سوم متغیر مستقل ← متغیر وابسته
تایید	۰,۰۰	۴,۹۹۹	۰,۳۶۵	درک مسئولیت اجتماعی ← رضایت شغلی

درک مسئولیت اجتماعی بر رابطه ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی نقش میانجی دارد. جهت بررسی نقش میانجی‌گری درک مسئولیت اجتماعی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و رضایت شغلی؛ دو مسیر تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی بر درک مسئولیت اجتماعی و مسیر اثرگذاری درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی مورد تحلیل قرار گرفت. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌گردد، تأثیر معنادار متغیرهای روان رنجوری، برون‌گرایی و وجدان‌گرایی بر درک مسئولیت اجتماعی مشاهده می‌شود. همچنین طبق یافته‌های جدول ۷، تأثیر ادراک مسئولیت اجتماعی بر رضایت شغلی نیز تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر درک مسئولیت اجتماعی نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری روان رنجوری، برون‌گرایی و وجدان‌گرایی بر رضایت شغلی ایفا می‌نماید. یافته‌های جدول ۸ نشان می‌دهد، سطح معنی‌داری آزمون سوبل در هر سه ویژگی شخصیتی (روان رنجوری، برون‌گرایی و وجدان‌گرایی) کمتر از ۰,۰۵ گزارش شده، لذا نقش میانجی‌درک مسئولیت اجتماعی در رابطه بین این ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۸- میانجی‌گری درک مسئولیت اجتماعی در رابطه بین ویژگی‌های و رضایت شغلی

آزمون سوبل		تأثیرات روان رنجوری بر رضایت شغلی		
سطح معناداری	مقدار آماره	تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم
۰,۰۰	-۶,۴۶۳	-۰,۲۵۰	-۰,۱۰	-۰,۱۵۰
آزمون سوبل		تأثیرات برون‌گرایی بر رضایت شغلی		
سطح معناداری	مقدار آماره	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم
۰,۰۰	۶,۲۲۹	۰,۲۰۱	۰,۱۰۵	۰,۲۰۱
آزمون سوبل		تأثیرات وجدان‌گرایی بر رضایت شغلی		
سطح معناداری	مقدار آماره	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم
۰,۰۰	۶,۲۲۷	ندارد	۰,۰۶۸	ندارد

برازش کلی مدل

همانطور که در جدول ۹ ملاحظه می شود، مقادیر R^2 برای متغیرهای رضایت شغلی (۰,۷۳۹) و مسئولیت اجتماعی (۰,۵۳۸) در حد بسیار مناسبی قرار دارد. لذا میتوان نتیجه گرفت که ۷۳,۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی و ۵۳,۸ درصد از تغییرات مسئولیت اجتماعی توسط متغیرهای مستقل مربوط به خودشان پیش بینی شده است.

همچنین مقدار Q^2 برای متغیرهای رضایت شغلی (۰,۲۱۵) و مسئولیت اجتماعی (۰,۱۷۹) مثبت و در سطح مطلوب محاسبه شده است. لذا قدرت مدل در خصوص پیش بینی تغییرات رضایت شغلی و مسئولیت اجتماعی در حد بسیار مطلوبی می باشد. مقدار معیار GOF برابر ۰,۴۸۵ محاسبه شده که نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

جدول ۹. نتایج معیار R^2 و Q^2 به همراه شاخص برازش کلی مدل

متغیرها	R^2	Q^2
مسئولیت اجتماعی	۰,۵۳۸	۰,۱۷۹
رضایت شغلی	۰,۷۳۹	۰,۲۱۵
$GOF = \sqrt{Communalities \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.438 \times 0.538} = 0.485$		

نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیر ویژگی های شخصیتی حسابرسان بر رضایت شغلی با نقش میانجی درک مسئولیت اجتماعی است. نتایج حاصل از تحلیل تاثیر ویژگی های شخصیتی حسابرسان بر رضایت شغلی نشان داد؛ تاثیر متغیرهای روان رنجوری، تجربه پذیری، برون گرایی و توافق پذیری بر رضایت شغلی معنی دار بوده است. یافته های این فرضیه با نتایج مطالعات حاتمیان و حاتمیان [۸]، رحیمی کیا و همکاران [۱۶] و بهرامی و همکاران [۶] سازگاری دارد. ویژگی های شخصیتی اولین راهنمای تشخیص وضعیت شناختی و عاطفی افراد هستند و بر نقش های عاطفی اجتماعی و رفتارهای بین فردی یا شغلی افراد تأثیر می گذارند [۲۲]. هر چقدر سازگاری بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت؛ و هر چقدر همخوانی و سازگاری کمتر باشد، رضایت شغلی کمتر خواهد بود. بنابراین برای هر یک از انواع شخصیت ها، محیط شغلی متفاوتی مناسب است. یافته ها نشان می دهد، افزایش ویژگی روان رنجوری میزان رضایت شغلی حسابرسان را کاهش دهد. چون روانجوری را تمایل به تجربه اضطراب، تنش، خود خوری، خصومت و تکانشوری، کمرویی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و عزت نفس پایین تعریف کرده اند [۴]. لذا حسابرسان دارای ویژگی روان رنجوری، به علت عزت نفس پایین و افکار غیر منطقی احساس مثبت و رضایت کمتری از فعالیتهای حسابرسی دارند. یافته ها نشان می دهد، حسابرسان هر چقدر از ویژگی برونگرایی بیشتری برخوردار باشند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. برونگرایی را تمایل به مثبت بودن، قاطعیت، تحرک، مهربانی و اجتماعی بودن تعریف کرده اند. میتوان چنین تفسیر کرد که حسابرسان برونگرا به دلیل برخورداری از صفت قاطعیت، با استقلال حرفه ای بیشتری عمل نموده و سطح

بالتری از رضایت شغلی را دارند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد، حسابربان هرچقدر از ویژگی توافق‌پذیری بیشتری برخوردار باشند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. افراد توافق‌پذیر افرادی دارای منطق بالا و قانونمند می‌باشند لذا با توجه به این ویژگی، انتظار می‌رود که حسابربان توافق‌پذیر در مواجهه با صاحبکاران مختلف، ضمن رعایت احترام آنان، الزام به رعایت اصول حرفه‌ای حسابرسی را سرلوحه کار خود قرار داده و احساس مثبت بیشتری از فرایندهای شغلی کسب کنند. این نتایج با یافته‌های سپهری و همکاران [۱۵] و موسوی گوکی و همکاران [۲۷] سازگاری دارد.

تحلیل تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابربان بر درک مسئولیت اجتماعی نشان داد؛ با افزایش وجدان‌گرایی میزان درک مسئولیت اجتماعی بیشتر می‌شود. وجدان‌کاری بیانگر احساس تعهد درونی فرد نسبت به رعایت الزاماتی است که در رابطه با حرفه مشخص شده است. در واقع اخلاق حرفه‌ای، این تعهد درونی را ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که افراد نسبت به ایفای وظایف شغلی خود بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. این نتیجه با یافته‌های رحیمی کلور و همکاران [۱۵] سازگاری دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد، ویژگی برونگرایی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابربان تأثیر مثبت و معناداری دارد. ویژگی بارز برونگرایی، اجتماعی بودن و قاطعیت است. این دسته از حسابربان از حس وظیفه‌شناسی بالاتری برخوردار بوده و درک بهتری از جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی دارند. یافته‌ها نشان داد، روانجویی تأثیر منفی بر درک مسئولیت اجتماعی حسابربان دارد. در واقع تفکر غیرمنطقی و منفی مانع از درک صحیح مسئولیت حرفه حسابرسی در قبال جامعه و مردم می‌گردد. همچنین یافته‌ها نشان داد؛ درک مسئولیت اجتماعی حسابربان بر میزان رضایت شغلی تأثیر مثبتی دارد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی با ایجاد حس، تعلق و وفاداری نسبت به جامعه و ارزش‌های جمعی باعث می‌شود، پایبندی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای افزایش یافته و میزان احساس مثبت حاصل از حرفه افزایش یابد. پذیرش مسئولیت در قبال جامعه از ویژگیهای شاخص حرفه حسابرسی است و مقبولیت حرفه به میزان مسئولیتی بستگی دارد که حرفه در جامعه به عهده می‌گیرد. حفظ اعتماد عمومی به حرفه تا زمانی میسر است که حسابداران رسمی خدمات خود را در سطحی ارائه کنند که شایسته اعتماد جامعه باشند. این نتیجه با یافته‌های علی فری و همکاران [۲۲] سازگاری دارد. همچنین یافته‌های پژوهش موید نقش میانجی درک مسئولیت اجتماعی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی روانجویی، برون‌گرایی و وجدان‌گرایی با رضایت شغلی می‌باشد. لذا مسئولیت‌پذیری اجتماعی ناشی از ویژگیهای شخصی و شناختی است و حسابربان برونگرا، منطقی و با اخلاق با درک بهتر نقش اجتماعی خود در قبال نیازهای اطلاعاتی جامعه و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای از رضایت شغلی بیشتری برخوردار هستند.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود: (۱) با توجه به وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی، به هیات تشخیص صلاحیت حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود که در گزینش حسابربان، ویژگیهای شخصیتی آنان را مدنظر قرار دهند و افرادی که ویژگی روان‌رنجوری در آنها بالاست، در این حرفه استخدام نشوند. (۲) با توجه به اهمیت مسئولیت‌پذیری اجتماعی در حرفه حسابرسی به انجمن حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود، بدلیل رشد موسسات خرد حسابرسی و فضای رقابتی بازار حسابرسی

با برگزاری دوره‌های متنوع آموزشی، رعایت آیین رفتار حرفه‌ای و اهمیت پایبندی به آن را برای رشد و ارتقای حرفه حسابرسی تشریح نمایند. (۳) با توجه به تاثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر پذیرش مسئولیت در قبال جامعه، به انجمن حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود که از طریق پرسشنامه‌های پژوهش اقدام به تحلیل و شناخت درک مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان نمایند و با سازوکارهای تشویقی مناسب، امکان رشد و ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی حسابرسان در قبال جامعه را فراهم سازند.

همانند هر پژوهشی، پژوهش حاضر نیز با برخی از محدودیتها روبه‌رو بوده است. مهمترین محدودیتی که این پژوهش با آن روبرو بوده مربوط به تعداد پاسخ دهندگان به پرسشنامه‌ها است که علیرغم تلاش فراوان پژوهشگران جهت جمع آوری نمونه‌های بیشتر، به دلیل تعداد زیاد سوالات پژوهش و نیز وقوع بحران کرونا، امکان تکمیل تعداد بیشتر میسر نبود. لذا در تعمیم نتایج این پژوهش، به کل جامعه حسابرسان باید احتیاط کرد.

در این راستا به پژوهشگران توصیه می‌شود از دیگر ابزارهای تعیین شخصیت برای سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی استفاده کنند و روابط را مجدد تحلیل نمایند. همچنین تاثیر ویژگی‌های نظیر خودشیفتگی، کمال‌گرایی، هیجان‌جویی و مقابله با استرس حسابرسان ارشد بر درک مسئولیت اجتماعی و عملکرد حرفه‌ای مورد ارزیابی و تحلیل قرار گیرد.

فهرست منابع

۱. آقاجانی کوپائی، حامد؛ نعمتی انارکی، لیلا؛ عشوری مهرنجانی، فروزان. (۱۳۹۶). "رابطه ۵ عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران". **مدیریت اطلاعات**، ۳(۱)، ۷۹-۹۱.
۲. ایمر، فرشید؛ گرکز، منصور. (۱۳۹۷). "بررسی نقش هیجانانگیز خود آگاهانه (غرور و شرم) در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابداری: مطالعه موردی دانشجویان دکتری و کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه های گرگان". **حسابداری ارزشی رفتاری**، ۳(۶): ۱۶۵-۱۹۷.
۳. باقری‌راد، فاطمه؛ مینائی، اصغر. (۱۳۹۷). "ساخت و استانداردسازی پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان با استفاده از نظریه سوال-پاسخ". **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۰(۳۶)، ۱۱۹-۱۳۸.
۴. برادران حسن زاده، رسول؛ فتاحی اصل، بهرام؛ ابوالحسن زاده، سودا. (۱۳۹۲). "بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی". **فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۲(۶): ۸۹-۱۰۰.
۵. بهادری خسروشاه، جعفر؛ هاشمی نصرت آبادی، تورج؛ بیرامی، منصور. (۱۳۹۱). "رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز". **دو ماهنامه پژوهنده**، ۱۷(۶)، ۳۱۳-۳۱۹.
۶. بهرامی، رویا، فراتی، حسن، دوستی، لیلا. (۱۳۹۶). "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی کارکنان". **مجله پزشک قانونی ایران**، ۲۳(۲)، ۹۵-۱۰۳.

۷. پاک‌نیا، حمزه. (۱۳۹۴). مسئولیت‌پذیری اجتماعی حرفه حسابرسی. فصلنامه حسابرس. ۷۶(۲): ۶۰-۵۴
۸. حاتمیان پیمان، حاتمیان پرستو. (۱۳۹۸) "رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه". رویش روان‌شناسی. ۸(۲): ۳-۸
۹. حافظی، فردین. (۱۳۹۵). "تعیین رابطه بین صفات شخصیتی و خلاقیت در مدیران مالی". **ماهنامه پژوهش ملل**، ۲(۱۳)، ۱۲۵-۱۰۹.
۱۰. حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی‌مهد، بهمن، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۶). "تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت". **دانش حسابرسی**، ۱۷ (۶۷)، ۹۸-۷۱.
۱۱. خطیب، حمیده، ناظر، محمد، نعمت‌زاده ماهانی، کاظم، صدرمحمدی، رضوان. (۱۳۹۵). "رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شادکامی و رضایت شغلی بین کارکنان دانشگاه ولی عصر رفسنجان". **مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۴(۴)، ۱۱۶۱-۱۱۸۰.
۱۲. دالوند، حسن. (۱۳۹۷). "بررسی رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و سلامت سازمان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم"، کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، **دانشگاه آزاد اسلامی واحد جهرم**.
۱۳. ذبیحی شیخ‌وجه، کیا، فغانی‌ماکرانی، خسرو، ذبیحی، علی (۱۴۰۰). "ویژگی‌های شخصیتی هیجان‌پذیری مدیران و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها". **مجله علوم پزشکی رازی**، ۲۸(۴)، ۱۱۵-۱۲۴.
۱۴. رابینز، استیفن پی. (۱۳۷۸). "تئوری سازمان". ترجمه: سیدمهدی الوانی و حسن دانائی فرد، **تهران: صفار**.
۱۵. رحیمی‌کلور حسین، گل‌زرد امین، غفاری‌مجلع‌هدی. (۱۳۹۷) "تحلیل رابطه وجدان‌کاری بر مسئولیت اجتماعی: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای". **اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۱۳(۱): ۱۰۷-۱۰۰
۱۶. رحیمی‌کیا، امین، محمدی، راضیه، کاظمی، ویدا. (۱۳۹۹). "بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی مدیران خرم‌آباد". **فصلنامه مطالعات علوم اجتماعی**، ۶(۳)، ۳۲-۱۵.
۱۷. زارع داویجانی، علیرضا، روحی، منصور. (۱۳۹۵). "رابطه ویژگی‌های شخصیتی با سلامت روان دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه پیام‌نور حسن‌آباد"، **کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و رفتاری، تهران: ۲۲ و ۲۴ تیرماه ۱۳۹۵**.
۱۸. سپهری، پطرو، آزادی، کیهان، وطن‌پرست، محمدرضا، اکبری، بهمن. (۱۳۹۹). "تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای"، **نشریه علمی حسابداری مدیریت**، ۱۳(۴۴)، ۲۱۳-۲۱۲.
۱۹. شیخ‌الاسلامی، سید محی‌الدین. (۱۴۰۰). "ارتباط تیپ‌های شخصیتی و هوش هیجانی با سلامت روانی دانشجویان". **فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی**، ۳(۱)، ۲۵-۲۱.

۲۰. صبحی قراملکی، ناصر، حاجلو، نادر، غلام زاده، حانییه. (۱۳۹۲). "مقایسه سبک های یادگیری، ویژگی های شخصیتی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری"، **مجله ناتوانی های یادگیری**، ۲(۴)، ۸۲-۱۰۲.
۲۱. لامع راد، ساناز، ابراهیمی مقدم، حسین. (۱۳۹۸). "مقایسه هوش اخلاقی، مهارت های اجتماعی و ویژگی های شخصیتی نوجوانان پسر معتاد به اینترنت با افراد عادی". **نشریه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۴(۳)، ۵۷-۶۲.
۲۲. عدیلی، مجتبی، خدای پور، احمد، پورحیدری، امید. (۱۳۹۹). "بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرسان"، **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۲(۴۶)، ۲۰-۵.
۲۳. علی فری، ملیحه، وکیلی فرد، حمید رضا، بنی مهد، بهمن، رویایی، رضاعلی، (۱۳۹۷) "نقش تعدیل کنندگی تیپ شخصیتی افراد در تأثیر درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت و تعهد شغلی حسابداران". **حسابداری مدیریت**، ۳۶(۱۱): ۹۳-۱۱.
۲۴. مرویان، ژانت. (۱۳۹۸)، "بررسی ارتباط میان خویشتن شناسی و رضایت مندی شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی در میان مدیران و کارکنان شرکت گاز شیراز". پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی (مدیریت نیروی انسانی)، **دانشگاه پیام نور**.
۲۵. مشبکی، اصغر، خلیلی شجاعی، وهاب. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمان ها (CSR)". **نشریه جامعه شناسی کاربردی**، ۲۱(۴)، ۵۶-۳۷.
۲۶. مظفری، گشتاسب. (۱۳۸۵). "بررسی اثرات اجرای طرح کارانه پزشکان بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان". پایان نامه کارشناسی مدیریت، **دانشگاه تربیت مدرس**.
۲۷. موسوی گوکی سیدعلی، غنایی چمن آباد علی، باقرپور ولشانی محمدعلی، صالحی مهدی. (۱۴۰۰) "تیپ شخصیتی و تردید حرفه ای: آیا واقعاً حسابرسان مستقل رفتار می کنند؟". **دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری**، ۶(۱۲): ۱۶۵-۱۲۶.
۲۸. مشعشعی، سید محمد، هاشمی، سیدعباس، فروغی، داریوش. (۱۴۰۰). "تأثیر تفاوت های فردی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی حسابرسان". **پژوهش های تجربی حسابداری**، ۱۱(۱): ۷۴-۵۳.
۲۹. مهدوی، غلامحسین، زمانی، رضا. (۱۴۰۰). "تأثیر سبک های رهبری ملاحظاتی و ساختار بر رضایت شغلی حسابرسان: با توجه به نقش تعدیل کنندگی رده سازمانی". **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۱۳(۵۰): ۲۲-۵.
۳۰. نجارپور استادی، سعید، اسمخانی اکبری نژاد، هادی، لیوارجانی، شعله، (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای غیرمنطقی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت سهامی خاص مخابرات استان آذر بایجان شرقی". **مدیریت بهره وری**، ۱۳(۴)، ۵۸-۳۹.
31. Aghaei Chadegani, A. Muhammadiyah Mohamed, Z. and Mohd Iskandar, T. (2015) "The Influence of Individual Characteristics on Auditors' **Intention to Report Errors** *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 7, July 2015. 710-714

32. Appiah.J.K. (2019). "Community-based corporate social responsibility activities and employee job satisfaction in the U.S. hotel industry: An explanatory study". **Journal of Hospitality and Tourism Management**.38:140-148
33. Austin L, Gaither BM. (2017). "Perceived motivations for corporate social responsibility initiatives in socially stigmatized industries". **Public Relations Review**; 43(4): 840-84
34. Cheng WY, Cheung RYM, Chung KKH. (2021). "Understanding adolescents' perceived social responsibility: The role of family cohesion, interdependent self-construal, and social trust". **Journal of Adolescence**; 89: 55-6
35. Gaff, M., (1987). "Individual personality types and the experience of learning to use library databases". **Australian library journal** 43: 183-191.
36. Ghayas, M. M., Shaheen, A., & Devi, A. (2022). "Personality, Job Satisfaction and Organizational Commitment". **Reviews of Management Sciences**, 3(2), 101-113.
37. Kim, H.; Chung, Y. W. (2014). "The use of social networking services and their relationship with the big five personality model and job satisfaction in korea". **Cyber psychology, Behavior, and Social Networking**, 17(10), 658-663.
38. Lee K, Ashton MC.(2004). "Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory". **Multivariate Behav Res**. 2004;39(2):329-58.
39. Liu, X., Zhang, Ch, (2017), "Corporate Governance, Social Responsibility Information Disclosure, and Enterprise Value in China", **Journal of Cleaneer production**, 142 (Part 2), PP. 1075-1084
40. MC. Care,R.R., & Costa,P.T (1991). "Adding Liebe und arbeit: the full five-factor model & Wellbeing". **Personality & social psychology Bulletin**, V: 17(2).p.p. 227-232
41. Mohannad, O., Zalailah, S. & Mohi, N. (2017). "The mediating effect of jobsatisfaction on the relationship between personality traits and premature sign-off". **Academy of Accounting and Financial Studies Journal**, 21 (2), 1-17.
42. Mallory DB, Rupp DE, Pandey N, Tay L. (2021). "The Effect of Employee Proactive Personality and Felt Responsibility on Individual Corporate Social Responsibility Behaviors: The CSR Context Matters". **J Sustain Res**. 3(1):e210002
43. Preti E, Di Pierro R, Fanti E, Madeddu F, Calati R.(2020). "Personality Disorders in Time of Pandemic". **Curr Psychiatry Rep**. 2020:22(12):1-9.
44. Spector PE. (1997)." Job satisfaction: application assessment causes, and consequences". 1st ed. **Thousand Oaks: Sage Publications**.
45. Sowunmi, O.A.(2022). "Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers". **South African journal of Psychiatry**.28:1801
46. Sulimani, J & Javed. U. (2021). "The relationship between job satisfaction and corporate social responsibility in bank". **JEDDAH PJAEE**, 18 (14).721-730
47. Vrij A, Meissner CA, Fisher RP, Kassin SM, Morgan CA, Kleinman SM. (2017). "Psychological Perspectives on Interrogation". **Perspect Psychol Sci**. 2017;12(6):927-955.
48. Zhu, D. & Tan, K.H. (2008). "Issues and challenges of CSR practices in textile industry: an empirical study in Suzhou, China". **Management and Enterprise Development Journal**, 5(6): 759-772.



The Effect of Auditors' Personality Traits on Job Satisfaction with Mediating Role of the Perception of Social Responsibility

Nazanin Bashirimanesh (Ph.D)¹©

Assistant Professor, Faculty of management, economic& accounting, Payame Noor University (PNU), Tehran, Iran

Hamid Nehati Mosavi²

Master of Accounting, Department of Accounting, Payame Noor University (PNU), Tehran, Iran

(Received: 11 July 2022; Accepted: 12 December 2022)

The purpose of this study was to investigate The effect of auditors' personality characteristics on Job Satisfaction with Mediating Role of understanding of social responsibility in 2022. The results showed the effect coefficient of personality traits on social responsibility. The effect of neuroticism, extroversion and conscientiousness on the understanding of social responsibility is significant. Conscientiousness makes people deal with the issues of society and their profession with heart satisfaction and a sense of responsibility and full commitment and observe the ethical principles governing their profession. The effect of personality traits on job satisfaction shows that neuroticism, extroversion and agreeableness have a significant effect on job satisfaction. Also, the findings showed that the understanding of social responsibility has a positive and significant effect on job satisfaction. Auditors have a positive and enjoyable attitude towards work experiences with the understanding of social responsibility and the positive impact of the profession on the lives of others and society. Finally, the understanding of social responsibility plays a mediating role in the relationship between personality traits and job satisfaction. Extraversion and conscientiousness characteristics of auditors lead to an increase in the understanding of social responsibility and the importance of the profession for society. This causes the auditor to give more importance to the fulfillment of job goals and work with higher theoretical accuracy, and as a result, his job satisfaction increases.

Keywords: Auditor, Job Satisfaction, Social Responsibility, Personality Traits.

¹ bashirimanesh@gmail.com ©(Corresponding Author)

² hamidnajati4@gmail.com