

Assessing the Competence of Auditors with the Mediating Role of Neo- Personality Profile and Extra-Role Behaviors

Shahrzad Ahmadi (Corresponding Author)

Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Shahrzad.sh.90@gmail.com

Alireza maetoofi

Department of Accounting, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the competence of auditors with the mediating role of neo-personality profile and extra-role behaviors. The present study is a quantitative and applied purpose, which is a survey. A researcher-made questionnaire was used to test the model. The time domain of the present study includes the employees of the audit organization in Golestan province, which is during a period of time in 1400. The statistical sample includes 70 people from the mentioned community based on Cochran's formula. Which was analyzed using spss, pls software. For this purpose, two hypotheses were formed that the results of statistical analysis showed that there is no positive relationship between auditors' competence and neo-role behaviors and neo-personality profile. Also, Neo's personality profile does not mediate the effect of extra-role behaviors on audit competence. The results of this study contribute to the competence of auditors as well as their behavior and personality factors in the organization.

Keywords: Auditors, Competence, Neo Personality Profile, Transparent Behavior.

تاریخ دریافت مقاله:

۱۴۰۰/۱۱/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله:

۱۴۰۱/۰۳/۳۱

بررسی شایستگی حسابرسان با نقش میانجی نیم رخ شخصیتی نئو و رفتارهای فرانقش

شهرزاد احمدی (نویسنده مسئول)

گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

Shahrzad.sh.90@gmail.com

علی رضا معطوفی

گروه حسابداری، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی شایستگی حسابرسان با نقش میانجی نیم رخ شخصیتی نئو و رفتارهای فرانقش می باشد. پژوهش حاضر از نوع کمی و از نظر هدف کاربردی می باشد که پیمایشی بوده از پرسشنامه محقق ساخته برای آزمون مدل استفاده شده است. قلمرو زمانی پژوهش حاضر شامل کارکنان سازمان حسابداری در استان گلستان می باشد که در طی یک دوره زمانی در سال ۱۴۰۰ است. که نمونه آماری شامل ۷۰ نفر از جامعه ذکر شده بر اساس فرمول کوکران می باشد. که با استفاده از نرم افزار *SPSS*، *PLS* تجزیه و تحلیل شد. بدین منظور دو فرضیه شکل گرفت که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین شایستگی حسابرسان و رفتارهای فرانقش و نیم رخ شخصیتی نئو رابطه مثبتی وجود ندارد. و همچنین نیم رخ شخصیتی نئو در تأثیر رفتارهای فرانقش بر شایستگی حسابداری نقش میانجی ندارد. نتایج این پژوهش به شایستگی حسابرسان و همچنین رفتار آنان و عوامل شخصیتی آنان در سازمان، کمک شایانی می نماید.

واژگان کلیدی: حسابرسان، شایستگی، نیم رخ شخصیتی نئو، رفتار فرانقش

۱. مقدمه

در عصری که تغییرات سریع وجود دارد برای تشریح نقش های در حال تغییر سازمان ها، مهارت-های جدید مورد نیاز می باشد. الگوهای شایستگی ابزاری را برای تعیین آنچه که در حال و آینده مورد نیاز است فراهم می کنند. شایستگی ها منجر به بهره وری و کاهش هزینه های سازمان می-شوند، از این رو انتصاب افراد شایسته از مهم ترین و حساس ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی خواهد بود (تونسند، والس، فیلهاس و اندرسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). به عقیده دابسچر^۲ (۲۰۱۷) نیز سازمان های اثربخش باید افراد شایسته را شناسایی و حفظ نمایند تا رسالتشان محقق شوند. بنابراین، چنانچه در سازمانها، کارکنان کارآمد، شایسته، ماهر و باتجربه قرار گیرند، موفقیت سازمان ها در رسیدن به اهداف خود تضمین خواهد شد و همچنین سازمان کارا شده و با حداقل امکانات می تواند به بیشترین بازدهی دست یابد (اوتاویا^۳، ۲۰۱۴). از سویی شایستگی عبارت است از قابلیت عملکرد یکپارچه از یک شخص و یا یک سازمان برای رسیدن به دستاوردهای خاص (وینسنگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). و به عنوان پیش شرط انجام عملکرد اثربخش و همچنین به عنوان ملزومات اولیه برای قواعد رفتاری تعریف می شود (مزارساوا و مزارس^۵، ۲۰۱۲). بنابراین، می توان گفت که شایستگی ها جلو برنده هستند. آنها مهارت ها و خصوصیات مورد نیاز کارکنان برای رویارویی برای چالش های آینده را توصیف می کنند (قرآنی و کریمی، ۱۳۹۰). در جذب کارکنان عموماً از آزمون های متعددی نظیر آزمون سلامت روان، بررسی پنج صفت اصلی و یا تعیین تیپ های شخصیتی استفاده می شود (لی لی کاما^۶، ۲۰۱۶). البته آزمون های مورد استفاده به این عناوین محدود نمی شود. بلکه ویژگی هایی نظیر نگرش و هوش افراد نیز معمولاً سنجش می

¹ Townsend, L. Wallace, C. Fairhurst & Anderson

² Dubessur et al (2017)

³ Ottavia

⁴ Wesselink

⁵ Mesarosova & Mesaros

⁶ Liikamaa

شود. لیکن به منظور ارزیابی جامع از داوطلبان، می بایست از یک نیم‌رخ از پیش تعیین شده از ویژگی‌های شخصی و شناختی مطلوب را در اختیار داشت. در این حالت نیم‌رخ مفروض، با نشان دادن شباهت‌ها و تفاوت‌های میان داوطلبان و افراد شاخص به عنوان ابزار انتخاب بهینه عمل می‌کند (لائو^۱، ۲۰۱۶). یکی از مهمترین خصیصه‌های مطلوب هر سازمان برای کار در شرایط متغیر، داشتن افرادی است که راغب هستند در تغییرات موفقیت‌آمیز سازمان، بدون وجود الزامات رسمی شغل شرکت کنند. رفتارهایی که از انتظارات رسمی شغل فراتر رفته، ولی برای بقای سازمان خیلی مهم و حتی ضروری هستند (هر^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). تحقیقات کنونی، این رفتارهای فراتر از نقش را تحت عنوان رفتارهای فرانتشی یا رفتارهای شهروندی سازمانی مدنظر قرار داده‌اند (بولینو^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). نوروژگرای^۴ به تمایل فرد برای تجربه اضطراب - تنش، تنش، ترحم - جویی، خصومت، تکانشگری، افسردگی و حرمت خود پایین برمی‌گردد. برونگرای^۵ به تمایل فرد برای مثبت بودن، جرئت‌طلبی، پرنرزی بودن و صمیمیت اطلاق می‌شود. می‌شود. گشودگی به تجربه^۶ به تمایل فرد برای کنجکاوی، عشق به هنر، هنرمندی، انعطاف‌پذیری و خردورزی گفته می‌شود. مقبولیت^۷ به تمایل فرد برای بخشندگی، مهربانی، سخاوت، همدلی، همفکری، نوع دوستی و اعتماد ورزی مربوط می‌شود. وظیفه شناسی^۸ به تمایل فرد برای منظم بودن، کارآمدی، قابلیت اعتماد و اتکا، خود نظم‌بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن برمی‌گردد (باساواکا^۹ و همکاران، ۲۰۱۴). وانگ^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۸) به این نتیجه رسید که

¹ Lau

² Hair

³ Bolino

⁴ Neuroticism

⁵ Extroversion

⁶ Openness to experience

⁷ Agreeableness

⁸ Conscientiousness

⁹ Blaskova

¹⁰ wong

شخصیت عامل مهمی در شایستگی حسابرسان داخلی می باشد. همچنین کوهن^۱ (۲۰۱۵) در مطالعه ای به این نتیجه رسید که رفتارهای حسابرسان بر اساس شخصیت آنان شکل می گیرد (دابسچر^۲ و همکاران، ۲۰۱۷).

رفتار فرانقشی به عنوان یک جنبه مهم سازمانی از کاربردی ترین مفاهیمی است که توجه محققان را به خود معطوف داشته است. این رفتارها به واسطه کمک به تغییر منابع، خلاقیت و انطباق، کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش می دهند (جو^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). مسئله اصلی این است که از یک سو، تمایلات فردی برای تلاش در راستای کمک به انجام فعالیت های سازمانی، برای دستیابی به اهداف سازمان ضروری است و از سوی دیگر، این تلاش ها نه تنها بایستی در جهت دستیابی به اهداف سازمان باشد، بلکه می بایست در جهت حفاظت از خود سازمان نیز باشد. بنابراین این چالش نشان می دهد که دو رویکرد اصلی در تعریف مفهوم رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. اول این که این نوع رفتارشناسی می بایست تحت عنوان رفتار شناسی فرانقشی به عنوان نیم رخ شخصیتی نئو مورد سنجش قرار گیرد و به گونه ای که نظرخواهی و مصاحبه با اطرافیان در محیط کار فراتر از الزامات نقشی و درجه بندی نظامی باشد. با توجه به مطالب فوق هدف مطالعه حاضر، بررسی شایستگی حسابرسان با نقش میانجی نیم رخ شخصیتی نئو و رفتارهای فرانقش می باشد.

با توجه به هدف اصلی که بررسی شایستگی حسابرسان با نقش میانجی نیم رخ شخصیتی نئو و رفتارهای فرانقش می باشد و از آن جا که در این زمینه مطالعات مشابهی صورت نگرفته بود و دارای نوآوری است و با توجه به مرور ادبیات نظری و پیشینه پژوهش، یکی از خلاءهای رشته حسابرسی در زمینه رفتاری و روانشان شناسی می باشد که متأسفانه در کشور ما اهمیت ویژه ای به آن اختصاص نیافته است. از آنجائیکه یکی از سازمان های بااهمیت کشور،

¹ Cohen

² Debusscher

³ Joo

سازمان حسابرسی می‌باشد و در این سازمان کارمندانی همچون حسابرسان مشغول به خدمت برای جامعه می‌باشند و از طرفی توجه به حوزه‌های رفتاری و روانشناسی و شخصیتی می‌تواند در تعامل این افراد با جامعه نقش بسزایی داشته باشد، از این رو محققان برای کاهش خلاءهای مطالعاتی، نیاز مبرم این موضوع را احساس کردند و نتایج این مطالعه تاثیر بسزایی در شناخت رفتاری حسابرسان دارد.

۲. مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این بخش خلاصه ادبیات و نتایج مطالعات پیرامون قلمرو موضوعی پژوهش بیان شده است که طیفی از آن شامل معرفی شایستگی حسابرسان و بیان مبانی نظری ارتباط شایستگی حسابرس با رفتارهای فرانش آنان و نیز استعانت از نظریه نیم رخ شخصیتی نئو کارکنان و مصادیق موضوعات کار شده در این چارچوب می‌باشد. ابتدا باید یادآور شد که شایستگی مدیریت عمومی در برخی از حوزه‌های عملکردی مدیریت منابع انسانی مانند انتخاب، ارزیابی عملکرد، تجزیه و تحلیل مشاغل، برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و مانند آن کاربرد دارد. شایستگی به یکپارچه‌سازی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی که به دنبال کسب عملکرد مناسب و دستیابی به موفقیت هستند کمک می‌کند. در دهه ۱۹۴۰، نظریه‌های چندصفتی و روش‌های ارزیابی گروهی در شخصیت توسعه یافت و با ارائه دیدگاه‌هایی مانند مدل شانزده عاملی کتل و سه عاملی آیزنک، و در نهایت پنج عامل بزرگ، پیشرفت مهمی در نظریه‌های شخصیت و روش‌های اندازه‌گیری آن بوجود آمد (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۶).

مک کللند^۲ در سال ۱۹۷۳ نهضت شایستگی^۳ را در روانشناسی به راه انداخت. بر اساس کار مک کللند، اسپنسر و اسپنسر در سال ۱۹۹۳ شایستگی را اینطور تعریف می‌کنند: "یک مشخصه

¹ Smith et al

² McClelland

³ Competence Movement

زیربنایی فردی که رابطه علت و معلولی با عملکرد برتر در یک شغل یا موقعیت دارد" (رستمی و همکاران، ۱۳۹۹).

هم‌سو کردن و یکپارچه‌سازی فرایندهای منابع انسانی سازمان، از دیرباز یکی از چالش‌های اصلی متخصصان منابع انسانی بوده است. این یکپارچه‌سازی فعالیت‌های منابع انسانی مانند انتخاب، ارزیابی عملکرد، آموزش و توسعه و جبران زحمات و ... باید طوری می‌بود که منجر به هم‌سویی با استراتژی عمومی منابع انسانی و در نهایت استراتژی کسب و کار می‌شد. یک نظریه مهم در شخصیت، تئوری صفات روانی است. این رویکرد، شخصیت و رفتار انسان را نتیجه مجموعه‌ای از صفات مختلف می‌داند. نظریه صفات از گذشته هم وجود داشته است لیکن در زمان معاصر دو گروه برای آن اهمیت قائل شده و آن را توسعه داده‌اند. یک گروه آنهایی هستند که با روش و بینش کلینیکی به نظریه‌پردازی درباره صفات پرداخته‌اند و گروه دیگر آنهایی که روش آماری مانند تحلیل عوامل را اساس دستیابی به نظریه صفات دانسته‌اند. این نظریه عمدتاً در دیدگاه‌های هانس آیزنک، ریموند کتل و گوردون آلپورت^۱ معرفی شده است (اسمیت و همکاران^۲، ۲۰۱۷). چنانچه در سازمانها، کارکنان کارآمد، شایسته، ماهر و باتجربه قرار گیرند، موفقیت سازمان‌ها در رسیدن به اهداف خود تضمین خواهد شد و همچنین سازمان کارا شده و با حداقل امکانات می‌تواند به بیشترین بازدهی دست یابد. پژوهش اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که شخصیت تاثیر بسزایی در الگو شایستگی حسابرسان داخلی دارد. جانگ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند شخصیت با عملکرد حسابرسان رابطه مثبتی دارد. یکی از عوامل مهم در دهه های اخیر نیم رخ شخصیتی نئو است. نیم رخ شخصیتی نئو دربرگیرنده پنج عامل بزرگ شخصیتی که عبارتند از: نوزگرایبی، برون گرایی، گشودگی به تجربه، مقبولیت و وظیفه شناسی می باشد. به در مطالعه ای اسمیت و همکاران (۲۰۱۷) رابطه معناداری بین شخصیت برون گرا و برون گرا در حسابرسان را تایید کردند.

¹ Hans Eisenhower, Raymond Cattell and Gordon Allport

² Smith et al

کتل (۱۹۷۰) زمینه‌ی نظری بسیاری از تحقیقات امروزی درباره‌ی سنجش شخصیت را فراهم آورد. کارهای وی به عنوان اولین منبع، به ظهور پنج صفت اصلی منجر شد که به همراه دیگران، مدل اساسی و بالقوه برای به تصویر کشیدن شخصیت را بوجود آوردند. صفاتی که مدل پنج بزرگ را تشکیل می‌دهند، عبارتند از روان رنجورخویی، برون گرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌مداری. این پنج صفت بزرگ برای انتخاب همسر، دوست، همکار و بطور کلی، روابط میان فردی و روابط درون گروهی و میان گروهی، بسیار اهمیت دارند (هیدرمیری و گورتیز^۱، ۲۰۱۶).

تسین^۲ و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان شایستگی های کارآفرینی و رشد SME ها: نقش واسطه ای شایستگی شبکه به بررسی ابعاد شایستگی حسابرسان پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که شایستگی استراتژیک (شناسایی مشکلات، بازطراحی کسب وکار برای رسیدن به اهداف بلندمدت)، شایستگی اخلاقی (وفای به عهد، صداقت، مسئولیت پذیری)، شایستگی شبکه (ارتباط با شرکا، تشریک مساعی با شرکا) می‌باشد.

کریگر^۳ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان نمایه های شایستگی برای متخصصان ناب - یک دیدگاه بین المللی به بررسی شایستگی حسابرسان پرداختند. آنها دریافتند که مهارت رهبری، مهارت تجزیه و تحلیل، مهارت فردی، مهارت ارتباطی، مهارت مدیریت پروژه از عوامل موثر در شایستگی حسابرسان داخلی است.

¹ Heidemeier & Göritz

² Tehseen

³ Kregel

میر^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی شایستگی های مورد نیاز برای موقعیت های بهبود مراقبت های بهداشتی به بررسی ابعاد شایستگی حسابرسان داخلی پرداخت. وی رهبری پروژه، آموزش، فرهنگ بهبود مستمر، شش سیگما، ارتباط با ذینفعان را جزء عوامل شایستگی حسابرسان داخلی می داند.

بروان^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود توسعه مدل شایستگی و اجرای آن در تعاونی برق: یک مطالعه اقدام پژوهی در مطالعه شایستگی حسابرسان داخلی را در فکر استراتژیک، سازگاری با محیط، پاسخگویی، توانایی تجزیه و تحلیل، ارتباطات، فناوری اطلاعات، هوش هیجانی، شجاعت مدیریتی، مدیریت تغییر، پرورش نوآوری، تفکر تحلیلی می دانند.

اسر^۳ و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه ای بررسی ابعاد شایستگی حسابرسان پرداختند، عوامل استراتژی ارتباط قوی، همدلی، اجتناب از استرس، مذاکره مؤثر، اعتماد به نفس را جزء مولفه های شایستگی حسابرسان داخلی می دانند.

آبیاتی^۴ (۲۰۱۷) مولفه های شایستگی های حسابرسان را در مهارت های آموزشی، سخنرانی، مهارت های اجتماعی، مهارت های تجزیه و تحلیل، مهارت های بحث و گفتگو بیان کرد.

ایتکن^۵ و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه ای مولفه های شایستگی حسابرسان را در شایستگی های رهبری، شایستگی های سازمانی تشریح مساعی با شرکا، کارگروه ی، ارتباطات، برنامه ریزی، مدیریت سازمان و فرآیندها بیان کرد.

¹ Meyer

² Brown

³ Esser

⁴ Uhbiyati

⁵ Aitken

تریولاس^۱ و همکاران (۲۰۱۳) مولفه های شایستگی حسابرسان را در رهبری، انگیزش و تعهد، خودکنترلی، جرات، آرامش داشتن، جسارت، خلاقیت، نتیجه مداری، کارآمدی، مشورت، مذاکره، تعارض و بحران، قابلیت اعتماد، ارزش مداری، به کارگیری اصول اخلاقی بیان کردند.

رستمی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان طراحی مدل و اولویت بندی ابعاد شایستگی مدیران حسابرسی: رویکرد ترکیبی انجام داده اند. هدف پژوهش حاضر طراحی مدل و اولویت بندی ابعاد شایستگی مدیران حسابرسی داخلی با توجه به ویژگی های محیطی و شرایط حاکم بر حرفه حسابرسی داخلی در ایران می باشد. در این راستا از روش تحقیق ترکیبی استفاده شده است. به عبارت دیگر، ابتدا جهت شناسایی شایستگی های مدیران حسابرسی داخلی از روش کیفی نظریه پردازی داده بنیاد استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد که سه مولفه تجربه و سوابق کاری، تحصیلات دانشگاهی و تسلط بر مباحث حسابرسی داخلی و استانداردهای آن در شرکت های کوچک، متوسط و بزرگ ایرانی از اولویت بالاتری نسبت به سایر ابعاد شایستگی مدیران حسابرسی داخلی برخوردارند. به علاوه در شرکت های بزرگ، شایستگی های فکری و تحلیلی، تسلط بر مباحث مدیریت ریسک، نظام راهبری، فناوری اطلاعات و چارچوب های کیفی نسبت به شرکت های کوچک و متوسط از اولویت بیشتری برخوردار است که می تواند به دلیل اندازه بزرگتر این شرکت ها و به تبع آن وجود چرخه ها و فرآیندهای پیچیده عملیاتی باشد.

سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب های حاوی برآورد انجام داده اند. نتایج نشان می دهد از بین ابعاد شخصیتی تنها روان رنجوری با قضاوت حرفه ای رابطه مثبت و معنی دار دارد. سایر ابعاد شخصیتی همچون برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و با وجدان بودن رابطه معنی داری با قضاوت حرفه ای ندارد.

¹ Trivellas

کریمی و نونهال‌نهر (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان تاثیر اخلاق، تجربه و شایستگی حسابرسان در ارتقای کیفیت حسابرسی انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای، شایستگی و تجربه حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تاثیر مثبت دارد.

فرهادی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به بررسی شایستگی مدیران سازمان‌های دولتی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که عوامل ویژگی‌های شخصیتی، نگرشی، رفتاری در شایستگی مدیران سازمان‌های دولتی موثر هستند.

هوشیار و رحیم نژاد (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای به بررسی شایستگی مدیران سازمان‌های دولتی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که عوامل دانش عمومی، دانش تخصصی، بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، آگاهی از محیط، اداره کردن صحیح شعبه در شایستگی مدیران سازمان‌های دولتی موثر هستند.

۳. روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان حسابرسی استان گلستان در سال ۱۴۰۰ می‌باشد. که این نمونه به صورت تصادفی ساده رخ داده است که نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۷۰ نفر می‌باشند. به منظور گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای پژوهشگر ساخته تدوین می‌شود. این سنجه مبتنی بر نکات، تعبیر و اصطلاحات برآمده از ادبیات نظری در پژوهش تهیه شده بود تا روح زنده حاکم بر پژوهش حفظ شود، همچنین گویه‌های آن بر پایه طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) تنظیم می‌گردد. نخست باید از روایی محتوای سنجه اطمینان حاصل می‌شد؛ یک سنجه زمانی روایی محتوا دارد که واجد پرسش‌های الزم برای سنجش همه ابعاد و ویژگی‌های متغیر مورد نظر باشد. با هدف حصول اطمینان از روایی محتوای سنجه، پرسشنامه از طریق رایانامه برای ۱۰ تن از اساتید حسابداری ارسال می‌گردد پس از دریافت بازخورد از این خبرگان، اصلاحات پیشنهادی انجام و پرسشنامه نهایی تدوین می‌گردد. درمرحله

بعدي در روش کمی پایایی (صحت برازش) سنجه مورد ارزیابی واقع خواهد شد؛ به این منظور، پرسشنامه به صورت تصادفی ساده در اختیار نمونه مقدماتی از کارکنان حسابداری قرار خواهد گرفت. برای تحلیل داده های کمی و آزمون فرضیات پژوهش از نرم افزار PLS مدل یابی معادلات ساختاری استفاده خواهد شد؛ هدف مدل یابی معادلات ساختاری، تعیین میزان حمایت مدل نظری به وسیله داده های نمونه ای است؛ اگر داده های نمونه ای مؤید مدل نظری نباشند، میتوان مدل پایه را اصلاح و مجدداً آن را آزمون کرد، یا مدل های نظری دیگری را طرح و آزمون نمود.

۴. یافته های پژوهش

جدول (۱) آمار توصیفی مطالعه حاضر را نشان می دهد. همانطور که در جدول نشان داده است، کمترین مقدار در رفتارهای فرانش و بیشترین مقدار در رفتارهای فرانش می باشد.

جدول (۱): شاخص های آماری مؤلفه های کمی مربوط به مؤلفه های اصلی تحقیق

| عنوان شاخص های آماری | شایستگی حسابرسان | رفتارهای فرانش | نیم رخ شخصیتی نئو |
|----------------------|------------------|----------------|----------------------|
| حجم نمونه | ۷۰ | ۷۰ | ۷۰ |
| میانگین | ۲/۹۷ | ۲/۹۰ | ۲/۹۳ |
| میانه | ۳ | ۲/۸ | ۲/۹ |
| مد | ۳ | ۲/۸ | ۲/۷ |
| انحراف معیار | ۰/۴۴ | ۰/۷۵ | ۰/۱۹ |
| ضریب چولگی | -۰/۱۴ | ۰/۲۰ | ۰/۵۷ |
| ضریب کشیدگی | -۰/۲۹ | -۰/۵۱ | ۰/۲۷ |
| کمترین مقدار | ۱/۸۰ | ۱/۴۰ | ۲/۵۳ |
| بیشترین مقدار | ۳/۸۰ | ۴/۴۰ | ۳/۴۵ |

بررسی نرمال بودن توزیع احتمال متغیرهای کمی تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنف :

با توجه به اینکه متغیرهای کمی تحقیق با محاسبه میانگین سؤالاتی با نمرات ۱ تا ۵ مقیاس سازی شده‌اند لذا مناسبترین توزیع احتمال برای این متغیرها توزیع نرمال است که با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنف، نیکویی برازش این توزیع به این متغیرها بررسی شده است. این آزمون فرضیه های زیر را بررسی می کند.

توزیع احتمال متغیر نرمال است : فرضیه صفر
 توزیع احتمال متغیر نرمال نیست : فرضیه مقابل

چنانچه مقدار احتمال بدست آمده از آزمون کولموگروف - اسمیرنف از احتمال خطای نوع اول (که معمولاً برابر با ۰/۰۵ در نظر می گیرند) بزرگتر باشد در این صورت فرض صفر رد نمی شود و می توان توزیع احتمال متغیر را نرمال فرض کرد.

جدول (۲) : نتایج مربوط به آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع

احتمالی متغیرهای تحقیق

| عنوان مؤلفه | آماره Z کولموگروف- اسمیرنف | مقدار احتمال فرض نرمال بودن توزیع متغیر | نتیجه آزمون |
|-----------------|----------------------------|---|-------------------------|
| شایستگی حسابرسی | ۰/۰۷۶ | ۰/۲ | توزیع متغیر نرمال است. |
| رفتارهای فرانش | ۰/۱۴۰ | ۰/۰۰۲ | توزیع متغیر نرمال نیست. |

جدول (۲): نتایج مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع

احتمالی متغیرهای تحقیق

| عنوان مؤلفه | آماره Z کولموگروف-اسمیرنف | مقدار احتمال فرض نرمال بودن توزیع متغیر | نتیجه آزمون |
|------------------|---------------------------|---|------------------------|
| نیمرخ شخصیتی نئو | ۰/۰۹۰ | ۰/۲ | توزیع متغیر نرمال است. |

بررسی نتایج بدست آمده در جدول ۲ نشان می دهد در سطح احتمال خطای نوع اول برابر با ۰/۰۵، توزیع احتمال متغیرهای شایستگی حسابرسان داخلی و نیمرخ شخصیتی نرمال و توزیع احتمال متغیر رفتارهای فرانش غیر نرمال می باشد. در این تحقیق برای آزمون برخی از فرضیه ها و تحلیل اهداف، یک مدل ساختاری طراحی شده است که به روش کمترین مربعات جزئی (PLS) تحلیل گردیده است.

جدول (۳): تحلیل روابط بین متغیرهای تحقیق در مدل ساختاری پژوهش

| مسیر | ضریب مسیر | آماره T |
|-------------------------------------|-----------|---------|
| رفتارهای فرانش - نیمرخ شخصیتی نئو | ۰/۸۱۳ | ۲/۵۱۲ |
| رفتارهای فرانش - شایستگی حسابرسان | ۰/۷۲۸ | ۱/۶۸۸ |
| نیمرخ شخصیتی نئو - شایستگی حسابرسان | ۰/۷۸۸ | ۱/۰۴۵ |

بررسی جدول ۳ نشان می دهد آماره تی مسیر تأثیر رفتارهای فرانش بر نیمرخ شخصیتی برابر با ۲/۵۱۲ (بزرگتر از ۱/۶۶) و ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۸۱۳ است. بر این اساس می توان تأثیر رفتارهای فرانش بر نیمرخ شخصیتی نئو را در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۱ معنادار،

مستقیم و با شدت بالا در نظر گرفت. آماره تی مسیر تأثیر رفتارهای فرانش بر شایستگی حسابرسان برابر با ۱/۶۸۸ (بزرگتر از ۱/۶۶) و ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۷۲۸ است. بر این اساس می توان تأثیر رفتارهای فرانش بر شایستگی حسابرسان را در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۱ معنادار، مستقیم و با شدت بالا در نظر گرفت. آماره تی مسیر تأثیر نیم رخ شخصیتی نئو بر شایستگی حسابرسان برابر با ۱/۰۴۵ (کوچکتر از ۱/۶۶) است. بر این اساس نمی توان تأثیر نیم رخ شخصیتی بر شایستگی حسابرسان را در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۱ معنادار در نظر گرفت.

- تحلیل ملاک کلی برازش (GOF^۱) در مدل ساختاری پژوهش

ملاک کلی برازش (GOF) با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک ها^۲ و میانگین ضریب تبیین (R^۲) بدست می آید:

$$GOF = \sqrt{\text{میانگین } R^2 \times \text{میانگین اشتراک ها}}$$

در این پژوهش بر اساس مطالعه وتزلس^۳ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار برای شاخص GOF در نظر گرفته شده است:

الف) ضعیف: اگر بین ۰/۱ الی ۰/۲۵ باشد.

ب) متوسط: اگر بین ۰/۲۵ الی ۰/۳۶ باشد.

ج) قوی اگر از ۰/۳۶ بیشتر باشد.

جدول (۴): محاسبه و تحلیل ملاک کلی برازش (GOF) برای مدل

ساختاری پژوهش

| عنوان متغیر | ضریب تبیین | اشتراک ها |
|------------------|------------|-----------|
| شایستگی حسابرسان | ۰/۲۲ | ۰/۷۱ |

1. Goodness-of-Fit

2. Communality

3. Wetsles

جدول (۴): محاسبه و تحلیل ملاک کلی برازش (GOF) برای مدل

ساختاری پژوهش

| عنوان متغیر | ضریب تبیین | اشتراک ها |
|-------------------|------------|-----------|
| رفتارهای فرانشس | - | ۰/۹ |
| نیم رخ شخصیتی نئو | ۰/۶۶ | ۰/۸۴ |
| میانگین | ۰/۴۴ | ۰/۸۲ |

شاخص GOF برابر با ۰/۶ و بیشتر از حد متعارف ۰/۳۶ است که نشان می دهد تغییرات شایستگی حسابرسان داخلی توسط متغیرهای رفتارهای فرانشس و نیم رخ شخصیتی بطور مطلوب قابل پیش بینی می باشد.

اولین فرضیه تحقیق: بین شایستگی حسابرسان و رفتارهای فرانشس و نیم رخ شخصیتی نئو رابطه مثبتی وجود دارد.

طبق نتایج بدست آمده آماره تی مسیر تأثیر رفتارهای فرانشس بر نیم رخ شخصیتی برابر با ۲/۵۱۲ (بزرگتر از ۱/۶۶) و ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۸۱۳ است. بر این اساس می توان تأثیر رفتارهای فرانشس بر نیم رخ شخصیتی نئو را در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۱ معنادار، مستقیم و با شدت بالا در نظر گرفت. آماره تی مسیر تأثیر رفتارهای فرانشس بر شایستگی حسابرسان برابر با ۱/۶۸۸ (بزرگتر از ۱/۶۶) و ضریب مسیر این رابطه برابر با ۰/۷۲۸ است. بر این اساس می توان تأثیر رفتارهای فرانشس بر شایستگی حسابرسان را در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۱ معنادار، مستقیم و با شدت بالا در نظر گرفت. آماره تی مسیر تأثیر نیم رخ شخصیتی بر شایستگی حسابرسان برابر با ۱/۰۴۵ (کوچکتر از ۱/۶۶) است. بر این اساس نمی توان تأثیر نیم رخ

شخصیتی نئو بر شایستگی حسابرسان را در سطح احتمال خطای نوع اول ۰/۱ معنادار در نظر گرفت. بر این اساس اولین فرضیه تحقیق رد می‌شود.

دومین فرضیه تحقیق: نیم رخ شخصیتی نئو در تأثیر رفتارهای فرانش بر شایستگی حسابرسان نقش میانجی‌گری دارد.

در آزمون فرضیه دوم، رفتارهای فرانش متغیر مستقل، نیم‌رخ شخصیتی نئو متغیر میانجی و شایستگی حسابرسان متغیر وابسته می‌باشد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد، در سطح احتمال خطای نوع اول برابر با ۰/۱، رفتارهای فرانش به عنوان متغیر مستقل اثر معنی داری بر متغیر میانجی نیم‌رخ شخصیتی نئو دارد ولی نیم‌رخ شخصیتی نئو بطور معنی دار بر متغیر وابسته شایستگی حسابرسان مؤثر نمی‌باشد بر این اساس فرضیه دوم تحقیق نیز رد می‌شود.

جدول (۹) : نتایج آزمون فرضیه های تحقیق در یک نگاه کلی

| عنوان فرضیه تحقیق | نتیجه آزمون فرضیه |
|--|---|
| فرضیه ۱: بین شایستگی حسابرسان و رفتارهای فرانش و نیم‌رخ شخصیتی نئو رابطه مثبتی وجود دارد. | در سطح احتمال خطای نوع اول برابر با ۰/۱ رد نشد. |
| فرضیه ۲: نیم رخ شخصیتی نئو در تأثیر رفتارهای فرانش بر شایستگی حسابرسی نقش میانجی‌گری دارد. | در سطح احتمال خطای نوع اول برابر با ۰/۱ رد نشد. |

۵. بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی شایستگی حسابرسان با نقش میانجی نیم رخ شخصیتی نئو و رفتارهای فرانش انجام شد. به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که

به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد در برمی گیرد. تغییرات روزافزون در بستر اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجب شده تا سازمانها نیاز به توسعه مدام کارکنان خود را امری الزامی تلقی نمایند و یکی از مکانیزم های توسعه مداوم، خود توسعه ای است. خودتوسعه ای متمرکز بر توانمندی هایی است که رفته رفته گسترش می یابند تا افراد به نقاط قوت و ضعف خود پی ببرند، نیازهایشان را تعیین کنند و استقلال خود را افزایش دهند. به عبارتی هر چه افراد نسبت به کسب دانش و مهارت های بیشتر و پذیرش مسئولیت برای یادگیری متعهدتر باشند، احتمال بروز رفتارهای فرانقشی بیشتر خواهد بود. افراد برونگرا غالباً افرادی هستند که انرژی خود را از دنیای بیرون و ارتباط با دیگران بدست می آورند. این افراد نیاز ذاتی دارند که با دیگران ارتباط داشته باشند و با آنها کار کنند. بنابراین خود را در معرض فعالیت های اجتماعی گذاشته و از بودن در چنین موقعیت هایی لذت می برند. با توجه به ویژگی های ذکر شده می توان بیان کرد که برونگرا بودن به دلیل تمایل به مثبت و اجتماعی بودن با انگیزش مرتبط باشد. معمولاً درون گراها علاقه زیادی به مشاغلی دارند که مستلزم تعامل نزدیکی با سایر افراد نیست. در واقع مشاغل فنی و علمی برای افراد درونگرا مناسب تر است. به بیان دقیق تر افراد برونگرا، به دلیل آنکه اجتماعی و لذت-طلب هستند شکیبایی یا توانایی تمرکز بر فعالیت را ندارند. در حالی که افراد درونگرا برای مشاغلی نظیر فعالیت های تحقیق و توسعه که نیازمند فعالیت مستمر و طولانی در محیط های تحقیقاتی است مناسب تر هستند. علاوه بر این مشخص شد که میزان خلاقیت محققان بسیار به یکدیگر نزدیک است. در واقع خلاقیت در میان تمامی افراد عمومیت داشته و به طور نرمال تقسیم شده است. هرچند برای بروز و پرورش و تقویت این استعداد در افراد باید محیط مناسبی فراهم شود.

از نتایج پژوهش می توان چنین تبیین کرد که امروزه یکی از بدیهیات جهان شمول این است که افرادی که شایستگی دارند، از توانایی ها و مهارت های حرفه ای و تخصصی بیشتری بهره مند می باشند و برای حل مسائل جاری انگیزه های قوی تری دارند، مسئولیت بیشتری را می پذیرند

و در نهایت موجب افزایش بهره وری در سازمان می‌شوند. به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد در برمی‌گیرد. تغییرات روزافزون در بستر اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجب شده تا سازمان‌ها نیاز به توسعه مدام کارکنان خود را امری الزامی تلقی نمایند و یکی از مکانیزم‌های توسعه مداوم، خود توسعه ای است. خودتوسعه ای متمرکز بر توانمندی‌هایی است که رفته رفته گسترش می‌یابند تا افراد به نقاط قوت و ضعف خود پی ببرند، نیازهایشان را تعیین کنند و استقلال خود را افزایش دهند. به عبارتی هر چه افراد نسبت به کسب دانش و مهارت‌های بیشتر و پذیرش مسئولیت برای یادگیری متعهدتر باشند، احتمال بروز رفتارهای فرانقشی بیشتر خواهد بود. افراد برون‌گرا غالباً افرادی هستند که انرژی خود را از دنیای بیرون و ارتباط با دیگران بدست می‌آورند. این افراد نیاز ذاتی دارند که با دیگران ارتباط داشته باشند و با آنها کار کنند بنابراین خود را در معرض فعالیت‌های اجتماعی گذاشته و از بودن در چنین موقعیت‌هایی لذت می‌برند. با توجه به ویژگی‌های ذکر شده می‌توان بیان کرد که برون‌گرا بودن به دلیل تمایل به مثبت و اجتماعی بودن با انگیزش مرتبط باشد. معمولاً درون‌گراها علاقه زیادی به مشاغل دارند که مستلزم تعامل نزدیکی با سایر افراد نیست. در واقع مشاغل فنی و علمی برای افراد درون‌گرا مناسب‌تر است. به بیان دقیق‌تر افراد برون‌گرا، بدلیل آنکه اجتماعی و لذت طلب هستند شکیبایی یا توانایی تمرکز بر فعالیت را ندارند در حالیکه افراد درون‌گرا برای مشاغلی نظیر فعالیت‌های تحقیق و توسعه که نیازمند فعالیت مستمر و طولانی در محیط‌های تحقیقاتی است مناسب‌تر هستند. علاوه بر این مشخص شد که میزان خلاقیت محققان بسیار به یکدیگر نزدیک است. در واقع خلاقیت در میان تمامی افراد عمومیت داشته و به طور نرمال تقسیم شده است. هرچند برای بروز و پرورش و تقویت این استعداد در افراد باید محیط مناسبی فراهم شود.

در پژوهش تسین و همکاران (۲۰۱۹) عنوان شد که شایستگی استراتژیک (شناسایی مشکلات، بازطراحی کسب و کار برای رسیدن به اهداف بلندمدت)، شایستگی اخلاقی (وفای به

عهد، صداقت، مسئولیت پذیری)، شایستگی شبکه (ارتباط با شرکا، تشریک مساعی با شرکا) می باشد. نتایج این پژوهش از این جنبه همخوانی دارد که در قسمت تحلیلی بیان شد شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد در برمی گیرد. همچنین گریگر و همکاران (۲۰۱۹) بیان نمودند که اصل مهم در شایستگی، مهارت رهبری، مهارت تجزیه و تحلیل، مهارت فردی، مهارت ارتباطی، مهارت مدیریت پروژه از عوامل موثر در شایستگی حسابرسان است. از طرفی میر (۲۰۱۹) به این نتیجه رسید که رهبری پروژه، آموزش، فرهنگ بهبود مستمر، شش سیگما، ارتباط با ذینفعان جزء عوامل شایستگی حسابرسان است. از سوی دیگر پژوهش حاضر تاکید نمود که سه مفهوم وظیفه شناسی، مقبولیت و برونگرایی، بیشترین تکرار را در مصاحبه با افراد مرتبط با مفهوم نیم رخ شخصیتی نئو داشته است. که ریشه این مولفه ها در خصوصیات که میر (۲۰۱۹) بیان نموده وجود داشته و همگی بر مفاهیم شایستگی حسابرسی از نظر تئوری شش سیگما و نیم رخ شخصیتی همخوانی دارد.

رستمی و همکاران (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که در سازمان های بزرگ شایستگی های فکری و تحلیلی، تسلط بر مباحث مدیریت ریسک، نظام راهبری، فناوری اطلاعات و چارچوب های کیفی نسبت به شرکت های کوچک و متوسط از اولویت بیشتری برخوردار است. نتایج آنها با خصوصیات برشمرده این پژوهش برای حسابرسان که موجب شایستگی فردی و رفتارهای فراتر می شود موثر بوده و با نتایج مطالعه حاضر هم خوانی دارد.

باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- ✓ برگزاری کلاس های روانشناسی در جهت شناخت شخصیت حسابرسان
- ✓ دوره های شناخت برای مهارت فراتر در سازمان حسابرسی
- ✓ طراحی پرسش نامه هایی که مهارت های شایستگی حسابرسان کشف گردد

✓ طراحی محیطی مجازی برای کشف استعداد های حسابرسان در جهت بهبود کیفیت حسابرسی

منابع

رستمی، احمد، ودیعی، محمد، باقرپور، لاشانی، محمد (۱۳۹۹). طراحی مدل و اولویت بندی ابعاد شایستگی مدیران حسابرسی داخلی: رویکرد ترکیبی، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری. (۹)۵. ۲۷۵-۲۲۵.

سعیدی گراغانی، محمد، ناصری، احمد (۱۳۹۷). تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب های حاوی برآورد، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳)، صص ۱۶۹-۱۸۴.

فرهادی نهاد محسن، محمد لگزیان، آذر کفرآش پرور، یزدان، منصورریان (۱۳۹۳). مدیریت دولتی اثربخش در سازمان های ایرانی نظریه داده بنیاد فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، ۳(۵). ۷۰-۵۵.

قرآنی، سید فرامرز، کریمی طاهر، رسول (۱۳۹۰). تصمیم گیری برای انتخاب مدیران با اولویت بندی فازی بر اساس مدل شایستگی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۳(۳) ۵۸-۹۳.

کریمی، فهیمه، نونهال نهر، علی (۱۳۹۶). تاثیر اخلاق، تجربه و شایستگی حسابرسان در ارتقای کیفیت حسابرسی شایستگی، کنفرانس ملی تحولات نوین در مطالعات و حسابداری.

هوشیار، جیهه، فریرز، رحیم نیا (۱۳۹۲). ارائه مدل شایستگی مدیران اثربخش در سیستم های دولتی. ۱۳(۲). ۷۶-۵۵.

- Aitken, K., and K. VonTreuer. (2014). Organisational and leadership competencies for successful service integration. *Leadership in Health Services* 27(2): 150-180.
- Barroso Castro, C., Martín Armario, E., & Martín Ruiz, D. (2004). The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty. *International journal of Service industry management*, 15(1), 27-53.
- Blaskova, M., Blasko, R. & Kucharcikova, A. (2014). "Competences and Competence Model of University Teachers". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 159, 457-467.
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H., Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Podsakoff, N. (2016). The Unintended Consequences of Organizational Citizenship Behaviors for Employees, Teams, and Organizations. In *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*.
- Brown, L., B. George, and C. Mehaffey-Kultgen. (2018). The development of a competency model and its implementation in a power utility cooperative: an action research study. *Industrial and Commercial Training* 50(3): 123-135.
- Cohen, D. J. (2015). "HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies". *Human Resource Management Review*, 25, 205-215.
- Colomo-Palacios, R., Casado-Lumbreras, C., Soto-Acosta, P., Garcia-Penalvo, F. J. & Tovar-Caro, E. (2013). "Competence gaps in software personnel: A multi-organizational study". *Computers in Human Behavior*, 29, 456-461.
- Debusscher, J., Hofmans, J., & De Fruyt, F. (2017). The multiple face (t) s of state conscientiousness: Predicting task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Research in Personality*, 69, 78-85.
- Esser, A., M. Kahrens, Y. Mouzoughi, and E. Eomois. (2018). A female leadership competency framework from the perspective of male leaders. *Gender in Management: An International Journal* 33(2): 138-166.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Heidemeier, H., & Göritz, A. S. (2016). The instrumental role of personality traits: Using mixture structural equation modeling to investigate individual differences in the relationships between the Big Five traits and life

- satisfaction. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 17(6), 2595–2612.
- Joo, B. K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 463-481.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135- 1156.
- Kregel, I., N. Ogonek, and B. Matthies. (2019). Competency profiles for lean professionals—an international perspective. *International Journal of Productivity and Performance Management* 68(2): 423-446.
- Lau, K. W. & Lau, K. W. (2016). "Understanding creativity competency for organizational learning: A study of employees' assumptions on creativity competency in creative industry". *Journal of Management Development*, 35(10), 1198-1218.
- Liikamaa, K. (2016). "Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies". *Procedia Manufacturin*, 3, 681-687.
- Mesarosova, M. & Mesaros, P. (2012). "Learning to learn competency and its relationship to cognitive competencies of university students". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 4273-4278.
- Meyer, M.A. (2019). Competencies required for healthcare improvement positions. *International Journal of Health Care Quality Assurance* 32(1):281-295.
- Ottavia, B. (2014). "Taiwanese business angels' investment in the core creative Industries". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 567-571.
- Rahimic, Z., Resic, E. & Kozo, A. (2012). "Determining the Level of Management Competences in the Process of Employee Motivation". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 535-543.
- Smith, N. C., Simpson, S. S., & Huang, C.-Y. (2017). Why managers fail to do the right thing: An empirical study of unethical and illegal conduct. *Business Ethics Quarterly*, 633-667

- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Inc.
- Tehseen, S., Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M. and Ali, M. (2019), "Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector", *Business Process Management Journal*, Vol. 25 No. 5, pp. 923-947.
- Townsend, L. Wallace, C. Fairhurst, G & Anderson, A. (2016). "Broadband and the creative industries in rural Scotland". *Journal of Rural Studies*, 1-8.
- Trivellas, P., and C. Drimoussis. (2013). Investigating Leadership Styles, Behavioural and Managerial Competency Profiles of Successful Project Managers in Greece. *Social and Behavioral Sciences* 73: 692 – 700.
- Uhbiyati, N. (2017). A competency-based model of the human resource development management of ustadz at salaf boarding school. *International Journal of Educational Management* 29(5): 695-708.
- Wesselink, R., Blok, V., van Leur, S. & Lans, T. (2016). "Individual competencies for managers engaged in corporate sustainable management practices". *Journal of Cleaner Production*, 106, 497-506.
- Wetzels, M., Odekkerken-Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration, *MIS Quarterly*, 33(1): 177.
- Wong, C.Y. & Gao, R. (2008). *Creative Industry in UK, Japan and China: A supply chain management perspective* (No. 2008-01).