

بررسی تاثیر مولفه های تیپ های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه ای حسابران

سمیرا سواری

گروه حسابداری، واحد بین المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

هوشنگ امیری

گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران. نویسنده مسئول
dr.amiri72@yahoo.com

محمد خدامرادی

گروه ریاضی، واحد ایذه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۱

چکیده

موضوع: عملکرد حرفه ای در حسابرسی شامل برخورداری از دانش و تخصص کافی در حسابرسی، شناخت دقیق و کامل دستگاه اجرایی تحت حسابرسی می باشد. براین اساس هدف از این پژوهش بررسی تاثیر تیپ های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه ای حسابران می باشد.

روش شناسی تحقیق: روش گردآوری داده ها از نوع میدانی کتابخانه ای است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل شرکا، مدیران و سرپرستان حسابرسی در سال ۱۳۹۸ می باشد. که بیش از ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد سپس پرسشنامه در حجمی بیش از حجم مذکور به طور تصادفی ساده در میان جامعه مورد بررسی توزیع و نهایتاً تعداد ۳۸۲ پرسشنامه دریافت گردید. جهت سنجش عملکرد حرفه ای حسابران از پرسش-نامه موسوی کاشی و محسنی کبیر (۱۳۹۸)، جهت تیپ های شخصیتی دو وجهی (A و B)، از پرسشنامه بلومنتال و همکاران (۱۹۸۵) و تیپ های شخصیتی حسابران پنج وجهی، از آزمون نئو بهره گرفته شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ های شخصیتی دو وجهی ۰/۸۹، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس عملکرد حرفه ای ۰/۷۹، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ های شخصیتی پنج وجهی ۰/۸۵ بود.

نتایج: نتایج نشان داد که تیپ های شخصیتی (A و B) حسابرس بر عملکرد حرفه ای حسابران موثر می باشد. اثر تیپ شخصیتی A نسبت به تیپ شخصیتی B بر روی عملکرد حرفه ای حسابران بیشتر می باشد. تیپ های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه ای حسابران موثر می باشد. نتایج نشان دهنده این مورد می باشد که از میان تیپ های شخصیتی حسابرس (روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف پذیری، تعهد و سازگاری)، تنها این روان رنجوری است که بر عملکرد حرفه ای حسابرس اثر معنی دار می گذارد.

واژه های کلیدی: تیپ های شخصیتی دو وجهی، تیپ های شخصیتی پنج وجهی، عملکرد حرفه ای.

۱- مقدمه

حسابرسی حرفه ای است که شباهت زیادی به قضاوت در دادگاه ها دارد. هم قاضی و هم حسابرس با ادعاهایی مواجه هستند، شواهد پشتوانه ادعاها را جمع آوری و ارزیابی نموده و نهایتاً بر اساس معیارهایی که در اختیار آن هاست نظر داده و قضاوت می کنند. قضاوت حرفه ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورت های مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوت های حرفه ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می شود در سالهای اخیر توجه بسیاری از محققان، دانشجویان و اساتید حسابداری به موضوع قضاوت حرفه ای حسابرسان جلب شده است. این جلب توجه، اهمیت موضوع قضاوت حرفه ای را بیان می کند. بنابراین شناسایی عواملی که بر قضاوت حرفه ای مؤثر هستند می تواند کمک بزرگی به حسابرسان مستقل نماید (روایی و همکاران، ۱۳۹۲)، در صورتی که قضاوت حسابرسان براساس اصول و استانداردهای حرفه ای و به دور از هرگونه تعصب و سوگیری انجام شود، اتکاپذیری به گزارشات حسابرسی بیشتر می شود. طی سال های اخیر بررسی ها و تحقیقات زیادی درباره قضاوت حرفه ای در حسابرسی صورت گرفته است. تصمیم گیری حسابرس متأثر از عواملی است که از جمله ی آن می توان عوامل محیط کاری حسابرسی، ویژگی های حسابرس، شواهد، فرآیند تصمیم گیری و ویژگی های شخصیتی حسابرس را نام برد. نقش عوامل فرآیند تصمیم گیری در این میان بیشتر از همه مورد توجه بوده است. اعمال یک قضاوت خوب به طور یکنواخت در یک محیط کسب و کاری که پیوسته در حال افزایش پیچیدگی و پویایی، عدم اطمینان و فشار بالاست، مستلزم یک فرآیند منظم است از این رو باید دام ها و سوگیری های متداولی را مورد توجه قرار داد که می تواند قضاوت های حرفه ای را تحت تاثیر قرار دهند. سوگیری شناختی به تمایل افراد برای ارتکاب سیستماتیک خطاهای قضاوتی در زمان تصمیم گیری اشاره دارد. اغلب نتیجه رفتارهای مکاشفه ی ذهنی یا میانبره ای پردازش اطلاعات است که در فرآیند تصمیم گیری بشری جای گرفته اند. همچنین انواع مختلفی از سوگیری های شناختی توسط روانشناسان شناسایی و دسته بندی گردیده است که در حسابرسی برخی از آنها اهمیت بیشتری می یابد. سوگیری شناختی می تواند بر قضاوت های انسانی در فرآیند تصمیم گیری ها در هر موضوعی موثر واقع شوند، اما به طور مشخص در موضوعات پیچیده و فشارهای همه جانبه سیستماتیک

آثار مخرب تری دارند و فشارهایی بر حسابرسان در قضاوت های شان در یک کار حسابرسی مستقل وارد می کنند. همچنین یانگ^۱ (۲۰۱۸) بیان می کند که احساسات به عنوان یک عامل اساسی مهم می باشد که ممکن است با فشار و سایر متغیرهای موقعیتی و محیطی بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان اثرگذار باشد. یانگ (۲۰۱۵) مطرح کرد که هوش معنوی، به عنوان عامل کلیدی در مواجهه با احساسات و فشار در کار حسابرسی است و بیان کرد هوش معنوی مکانیسم حائز اهمیتی است که آثار مشترک انواع مختلف فشار بر تصمیم گیری حسابرس را کنترل می کند. به طور کلی، تاکنون مطالعاتی در مورد عوامل سوگیری شناختی و هوش معنوی با تصمیم گیری حسابرس صورت گرفته است و هر مطالعه تلاش نموده از منظر متفاوتی به بررسی موضوع بپردازد. حسابرسان دلایل زیادی دارند برای اینکه در نظر مشتری خوب جلوه کنند؛ لذا برای تائید حسابهای مشتریان خود، دارای انگیزهای قوی میباشند؛ به این ترتیب، از گروه اجرایی سطوح پایین گرفته تا حسابرسان مستقل، انگیزه حسابرسی شرکت برای فراهم آوردن حسابرسی های مطلوب، عمیق تر می شود (بازمن و همکاران^۲، ۲۰۱۹)

قضاوت و تصمیم گیری حسابرس متأثر از عواملی است که از جمله ی آن می توان عوامل محیط کاری حسابرسی، ویژگی های حسابرس، شواهد، فرآیند تصمیم گیری و ویژگی های شخصیتی حسابرس را نام برد. نقش عوامل فرآیند تصمیم گیری در این میان بیشتر از همه مورد توجه بوده است. اعمال یک قضاوت خوب به طور یکنواخت در یک محیط کسب و کاری که پیوسته در حال افزایش پیچیدگی و پویایی، عدم اطمینان و فشار بالاست، مستلزم یک فرآیند منظم است از این رو باید دام ها و سوگیری های متداولی را مورد توجه قرار داد که می تواند قضاوت های حرفه ای را تحت تاثیر قرار دهند. سوگیری شناختی به تمایل افراد برای ارتکاب سیستماتیک خطاهای قضاوتی در زمان تصمیم گیری اشاره دارد. خطاهای قضاوتی، اغلب نتیجه رفتارهای مکاشفه ی ذهنی یا میانبره ای پردازش اطلاعات است که در فرآیند تصمیم گیری بشری جای گرفته اند. ده ها نوع از سوگیری های شناختی توسط روانشناسان شناسایی و دسته بندی گردیده است که برخی از آنها در محاورات روزانه نیز استفاده می شود لکن در حسابرسی برخی از آنها اهمیت بیشتری می یابد. (چن و همکاران^۳، ۲۰۱۶) هدف اصلی تمام مؤسسات حسابرسی افزایش کارایی و اثربخشی است. نیروی انسانی در سطح سازمانها و شرکتهای شامل مجموعه ای از افراد با نیازهای

³-Chen and et al

¹-Yang

²-Bzarman and et al

تصمیم‌گیری افراد است. از طرفی توجه به مفاهیم غیراقتصادی فرصت تحقیقاتی مناسبی در اختیار محققین و علاقمندان به حوزه رفتار در شاخه‌های مختلف حسابرسی، حسابداری مدیریت و حسابداری مالی قرار داده است (کاظمی و جهانگیری لیواری، ۱۳۹۲). عملکرد حرفه‌ای در حسابرسی شامل برخورداری از دانش و تخصص کافی در حسابرسی، شناخت دقیق و کامل دستگاه اجرایی تحت حسابرسی، اشراف به برنامه‌ها و فعالیت‌های مرتبط با موضوع حسابرسی، تسلط به قوانین و مقررات مربوطه و نیز تکنیک‌های بررسی، ارزیابی و سنجش عملکرد می‌باشد.

اولین چیزی که در رابطه با عملکرد کارمند یاد می‌شود، آن است که عملکرد کارکنان به خودی خود و یا در خلاء رخ نمی‌دهد. بنابراین، مدیران و سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که شرایط و محیط کاری در کارآمدی کارکنان نقش دارد و در عین حال، باید تلاش شود رفتارهای فردی و سازمانی را که به عملکرد بهتر کمک می‌کنند، نشان دهند. عملکرد حرفه‌ای در حسابرسی شامل برخورداری از دانش و تخصص کافی در حسابرسی، شناخت دقیق و کامل دستگاه اجرایی تحت حسابرسی، اشراف به برنامه‌ها و فعالیت‌های مرتبط با موضوع حسابرسی، تسلط به قوانین و مقررات مربوطه و نیز تکنیک‌های بررسی، ارزیابی و سنجش عملکرد می‌باشد.

تیپ‌های شخصیتی حسابرس

شخصیت الگوهای مشخصی از افکار، احساسات و رفتارهاست که فرد را منحصر به فرد می‌کند. اعتقاد بر این است که شخصیت از درون فرد ناشی می‌شود و در طول زندگی نسبتاً ثابت باقی می‌ماند. این شامل ویژگی‌های رفتاری، ذاتی و اکتسابی است که یک فرد را از دیگری متمایز می‌کند و می‌تواند در روابط افراد با محیط و گروه اجتماعی مشاهده شود. اصطلاح شخصیت از بسیاری جهات تعریف شده است، اما به عنوان یک مفهوم روانشناختی دو معنای اصلی برای شخصیت بسط یافته است. اولین مورد مربوط به تفاوت‌های سازگار بین افراد است: از این نظر، مطالعه شخصیت بر طبقه‌بندی و تبیین خصوصیات روانشناختی نسبتاً پایدار انسان متمرکز است. معنای دوم بر آن ویژگی‌هایی تأکید می‌کند که همه مردم را شبیه به هم می‌کند و انسان را از سایر گونه‌ها متمایز می‌کند. این دوگانگی ممکن است به توضیح دو جهتی که مطالعات شخصیت اتخاذ کرده‌اند کمک کند: از یک طرف، مطالعه ویژگی‌های خاص‌تر در افراد، و از سوی دیگر، جستجوی کل عملکردهای روانشناختی سازمان یافته که بر تعامل بین اعضا و رویدادهای روانشناختی درون افراد و آن رویدادهای اجتماعی و زیستی که آنها را احاطه کرده است تأکید دارد. می‌توان گفت که مطالعه شخصیت ریشه در این ایده

بی‌شمار است. اگر کلیه نیازهای این افراد رفع گردد و همچنین از انگیزه کافی برخوردار باشند، استعدادها و تواناییهای خود را در جهت اهداف آن سازمان به کار خواهند گرفت و بالعکس اگر این افراد در مسئولیت محول شده به آنان به خوبی عمل نکنند آن گاه آن سازمان در رسیدن به اهداف و همچنین انجام وظایف در قبال صاحبکاران طرف قرارداد خود با مشکل مواجه خواهد شد (فهیمی و همکاران، ۱۳۹۲).

به طور کلی یکی از جالبترین و مهمترین جنبه های حسابرسی، قضاوت هایی است که حسابرسان به عنوان بخشی از کار روزمره خود با آن سروکار دارند. و به اعتقاد متخصصان، پاسخ تعداد زیادی از موضوعات و ابهامات که زاینده ماهیت حسابرسی است، تنها با اتکای به قضاوت حرفه ای مقدور خواهد بود. باید توجه داشت که حسابرسی بیش از هر چیز فرایندی قضاوتی است و حسابرسان در زمینه های گوناگون ملزم به تصمیم گیری و قضاوت هستند. در این راستا، همه فرایندهای تصمیم گیری موضوعاتی برای اشتباهات قضاوتی بالقوه و در نهایت، نتیجه گیری های نادرست می باشند. روش های خاص، مؤثر و کامل برای از بین بردن قضاوت های اشتباه در حسابرسی وجود ندارد اما حسابرسان با آگاهی از برخی موارد می توانند به طور معقول، بسیاری از تعصبات قضاوتی خود را به حداقل برسانند. گاهی پیش می آید که موارد کوچکی از اختلافات و قضاوتها به درگیری های بزرگی تبدیل شوند و فرد حسابرس تشخیص می دهد که «تعصب» عامل اصلی آن بوده است. در واقع افزایش تعصب در حسابرسی می تواند اثرات جدی بر گزارش های حسابرسی داشته باشد (بازرمن و همکاران، ۲۰۱۸). کارلس نیمر حسابدار ارشد بخش الزامات اجرایی بورس اوراق بهادار آمریکا، اظهار میکند که بسیاری از افرادی که هیچگاه خواستار انجام کار اشتباه نبودند، در نهایت به طور ناخواسته در شرایطی گرفتار می شوند که ناچار به انجام تقلب میباشند و صرفاً با یکبار انجام تقلب، اسیر انجام مکرر آن شده و بهتدریج خود را در شرایطی می یابند که اصرار به انجام تقلب دارند (همان منابع).

مبانی نظری پژوهش

عملکرد حرفه‌ای حسابرس

تحقیقات در حوزه رفتار در حسابداری برای اولین بار در دهه ۱۹۶۰ مطرح شد و با گسترش روش‌ها و موضوعات مورد بحث روندی تکاملی را طی نموده است. این تحقیقات در چهار حوزه اشخاص، گروه‌ها، سازمان‌ها و شرایط محیطی طبقه‌بندی می‌شوند. توجه ویژه مطالعات انجام شده به حوزه اشخاص حاکی از علاقه پژوهشگران به بررسی عوامل رفتاری و غیر اقتصادی بر

های رفتار انسان تأثیر می گذارد. یک مدل بسیار تأثیرگذار که ساختار شخصیت را توصیف می کند، مدل پنج عاملی است. در پژوهش‌های محققانی همچون هافنیدر^۴ (۲۰۱۳) و کوپر و همکاران^۵ (۲۰۱۲) درباره شخصیت بر مدل پنج بعدی شخصیت تمرکز کرده‌اند که، ویژگی‌های شخصیتی افراد را در پنج بعد طبقه‌بندی می‌کند: روان رنجوری^۶، برونگرایی^۷، انعطاف‌پذیری^۸، تعهد^۹ و سازگاری^{۱۰}. از طرف دیگر در برخی از بررسی‌ها به دو نوع تیپ شخصیت اشاره شده است؛ یک تیپ شخصیتی متعهد A و تیپ شخصیتی غیرمتعهد B (موهد، ۲۰۱۱؛ کوپر و همکاران، ۲۰۱۲).

دست آخرا اینکه سوگیری‌های شناختی می‌تواند بر فرآیند تصمیم‌گیری‌های افرادی که پس از انجام قضاوت حسابرسان، کیفیت کار آنها را کنترل می‌کنند نفوذ کنند. این افراد عبارتند از: هم‌پیشگان بررسی‌کننده پرونده‌ی حسابرسی، اعضای کارگروه‌های انضباطی و حرفه‌ای، مقامات مسئول بررسی‌های قانونی، سرمایه‌گذاران معترض و زیان‌دیده و در نهایت فرصت طلب‌ها نمایه‌ی یک به اجماع انواع شایع‌ترین سوگیری‌های شناختی سیستماتیک را که در فرآیند تصمیم‌گیری حسابرسان مشاهده می‌شوند تشریح می‌کند:

اساسی دارد که افراد با الگوهای رفتاری فردی مشخص خود متمایز می‌شوند (هولزمن^۱، ۲۰۱۹). در طول نیم قرن اخیر، روانشناسی شخصیت عمدتاً بر توسعه توصیفات شخصیتی، عمدتاً بر اساس طبقه‌بندی‌های ایجاد شده توسط تجزیه و تحلیل عاملی، و استفاده از مدل‌های توصیفی برای بررسی نتایج با معیارهای ویژگی و همچنین چگونگی امتیازات تغییر در طول زمان متمرکز بوده است. در دهه اخیر، محققان شخصیت به طور فزاینده‌ای علاقه‌مند به بررسی مکانیسم‌های علی و فرآیندهای عملکرد شخصیت شده‌اند (اویرنیانی و همکاران^۲، ۲۰۲۰). به طور سنتی، شخصیت را به عنوان مجموعه‌ای از استعداد‌های پایدار یا ویژگی‌های شخصیتی مفهوم‌بندی می‌کنند. پیرو این مفهوم، بحث‌های اصلی در حوزه شخصیت پیرامون تعداد ابعاد ویژگی‌های موردنیاز برای نشان دادن شخصیت بوده است یا اینکه و تحت چه شرایطی باید بر صفات گسترده در مقابل جنبه‌های ظریف تمرکز کرد. بیشتر نظریه‌های شخصیت نشان می‌دهد که می‌توان شخصیت را با استفاده از تعدادی موجودیت توصیف کرد که همگی دارای یک جز پایدار منحصر به فرد، ویژگی‌های شخصیتی و همچنین حالت‌های شخصیتی متغیر هستند، که لحظه به لحظه نوسان دارند. شخصیت الگوهای شناختی، عاطفی و رفتاری نسبتاً ماندگار افراد را توصیف می‌کند که یک فرد را از دیگری متمایز می‌کند (هورستمن و زیگر^۳، ۲۰۲۰). شخصیت بر تمام جنبه

جدول (۱) شایع‌ترین سوگیری‌های شناختی سیستماتیک در فرآیند کار حسابرسی:

ردیف	عنوان سوگیری	تشریح نوع سوگیری
۱	تایید	نادیده گرفتن تمامی اطلاعات و تمایل به گردآوری شواهدی که نظریه‌ی مورد علاقه یا مورد انتظار فرد بررسی‌کننده را تایید می‌کنند.
۲	دسترسی پذیری	کانمن و تی ورسکی ^{۱۱} (۱۹۸۰) دریافتند که تصمیم‌گیران تمایل دارند احتمال یک رخداد را براساس میزان دسترس پذیری نمونه‌ای از آن رخداد در ذهن پیش‌بینی کنند یعنی اینکه آیا چنین رویدادی واقعا در ذهن یک نفر قابل دسترس است یا نه. دسترسی پذیری تحت تأثیر تصور پذیری، آشنائیت، و روشن‌پذیری است و از طریق شواهدی همچون تفکر سناریو پشتیبانی می‌شود.
۳	مشابهت	برای ساده‌سازی و تسریع در تصمیم‌های مرتبط با موضوعات مشابه افراد تمایل دارند راه‌حلی مشابهی را انتخاب کنند که در گذشته برای رخداد‌های مشابه استفاده کرده‌اند.
۴	ثبات‌گرا	تصمیم‌گیرنده به رغم متفاوت بودن شرایط تمایلی به تغییر در نحوه‌ی عملکرد و تصمیم‌گیری خود ندارد و عملکردی را برمی‌گزیند که در شرایط و پدیده‌های قبلی اتخاذ کرده است.
۵	عدم اطمینان‌گریزی	در این سوگیری افراد تمایل دارند که تصمیم‌گیری خود را با سرعت انجام داده و راه‌حلی را انتخاب کنند که نتیجه‌ی روشنی دارد. بی‌شک این عادت، چنان تصمیمات شتاب‌زده‌ای از نوع پایان‌آنی می‌باشد که اغلب نتایج نامطلوبی خواهند داشت.

⁷ Extraversion

⁸ Flexibilities

⁹ Commitment

¹⁰ Agreeableness

¹¹ -Kanmen and Veti verski

¹ -Holezman

² -Oriniani and et al

³ -Horesteman and Zigeler

⁴ -Hafinder

⁵ -Kopper and et al

⁶ Neuroticism

ردیف	عنوان سوگیری	تشریح نوع سوگیری
۶	چارچوب بندی	چارچوب ارائه‌ی اطلاعات مربوط به یک تصمیم ممکن است بر بدیل انتخابی تصمیم گیرنده نفوذ کنند.
۷	هاله‌ای	تمایلی که در اثر رفتارها یا خصوصیات بارز یک فرد یا یک موضوع به صورت موضوع مثبت یا حتی منفی بر قضاوت فرد تصمیم گیرنده در خصوص سایر رفتارهای آن فرد یا موضوع اثر می‌گذارد.
۸	غیرمنطقی	تمایلاتی که در اثر آن تصمیم گیرنده برای توجیه تصمیمات قبلی خود به وضوح دلایل غیر منطقی ارائه می‌دهد.
۹	بیزاری ناشناخته	شرایطی که تصمیم گیرنده به دلایل نامعلومی از موضوع مورد بررسی بیزار است یا موضوع آن قدر پیچیده است که تمایل دارد از درگیر شدن با آن پرهیز کند.

چنینا و همکاران^۱ (۲۰۱۵)

دادند. از هفت حسابرس خواسته شد عملکرد و مدیریت موجودی با دو پوشش مختلف را مشاهده کنند. در نهایت مشخص گردید که نوع پوشش مدیران موجودی بر قضاوت حسابرس تأثیرگذار نمی‌باشد

رینسام و همکاران^۴ (۲۰۲۰) بحث کردند که چک لیست ممکن است قضاوت های حسابرسان را در حوزه ای برای اینکه آنها توسعه یابد، بهبود یابد. آنها می‌توانند به طور همزمان عملکرد قضاوت و تصمیم گیری را در ارتباط با حوزه های متمایز را کاهش دهند. یافته های پژوهش نشاندهنده تأثیر قویتر برای حسابرسانی است که از هیئت مدیره شرکت دستمزد می‌گیرند نسبت به حسابرسانی که از کمیته حسابرسی مستقل دستمزد دریافت می‌کنند.

پیترسن^۵ (۲۰۱۹) پژوهشی را باهدف شناسایی سبک ترجیحات مدیریت تعارض فردی و سطح شایستگی احساسات خود مدیریتی (بیان و تنظیم احساسات) حسابداران رسمی در آفریقای جنوبی انجام داد. نتایج نشان می‌دهند که پاسخ دهندگان قادرند سبک های مدیریت تعارض خود را با درخواست های تقاضا شده در ارتباط با مشتریان خاص حسابداری تطبیق دهند. همچنین حسابداران می‌توانند در هنگام استفاده از سبک های تعارضی سودمندتر، احساسات خود را بیان نمایند.

طبق مطالعات چانگ و همکاران^۶ (۲۰۱۹) بسیاری از مطالعات نسبت به ظرفیت قضاوت حرفه ای حسابرسان با دیده تردید نگرسته اند و بیان می‌کنند که قضاوت حرفه ای حسابرسان تحت تأثیر آموزش و تجربه حسابرسان است که با زمان و مسائل پیچیده دیگر وابسته و از فردی به فرد دیگر متفاوت است و حتی تحت تأثیر ویژگی های شخصیتی حسابرس

در ارتباط با سوگیری و تعصب لازم است تا ریشه یابی صورت گیرد و به بررسی تأثیرات مخرب آن پرداخته شود. به خصوص پس از رسوایی های مالی اخیر، چنانچه بخواهیم اعتماد از دسترفته به رشته حسابداری را بازگردانیم چاره‌های جز شناسایی و ریشه کن کردن سوگیریهای مخرب نداریم و تنها در اینصورت می‌توان از میزان قابلیت اتکای گزارشهای مالی تهیه شده و انتشار یافته توسط شرکتها و بررسی و تائید شده توسط حسابرسان اطمینان یافت (رؤیایی و محمدی، ۱۳۹۰)

با توجه به اینکه انواع شخصیت در افراد متفاوت است، لذا این انتظار وجود دارد که تیپ‌های شخصیتی بر عملکرد حسابرسان، سکوت سازمانی و بسیاری از موارد دیگر در حوزه حسابداری و حسابداری موثر و اثرگذار باشد.

پیشینه پژوهش

پیشینه خارجی پژوهش

چن و همکاران^۲ (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر مدل پنج عامل شخصیتی (روان رنجوری، برونگرایی، با وجدان بودن، پذیرابودن و توافق پذیری) بر توانایی حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند و دریافتند که هیچ یک از عوامل شخصیتی تأثیری بر توانایی حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب و توانایی آنها در تعیین احتمال وقوع تقلب ندارد.

کالاگان و همکاران^۳ (۲۰۲۱) پژوهشی را باهدف بررسی جنبه های رفتاری قضاوت حسابرسان انجام دادند. از دانشجویان حسابداری خواسته شد که موضوع مورد رسیدگی را با تماشای دو فیلم یک دقیقه ای از مدیریت موجودی که یکی از آنها لباس کسب و کار و دیگری لباس غیررسمی پوشیده بودند، را انجام

¹-Chenia and et al

²-Chen and et al

³-Calagan and et al

⁴-Rinsam and et al

⁵-Pitersen

⁶-Chang and et al

و مسائل روانشناختی وی مانند خوش بینی و بدبینی قرار می گیرد.

اندرسون^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر سوگیری پس نگر بر قضاوت حسابرسان با تجربه کم و کم تجربه درباره فرض تداوم فعالیت پرداخت. آنها این موضوع را بررسی کردند که زمانیکه حسابرسان از پیامد یک رویداد آگاهی دارند، تا چه ميزانی مربوط بودن شواهد به نتایج را به درستی رتبه بندی می کنند و اینکه آیا تجربه حسابرسان بر این رتبه بندی تاثیر دارد یا خیر. نتایج پژوهش آنها نشان داد که صرفنظر از اطلاعاتی که درباره پیامد رویداد فراهم شده بود، هر دوی حسابرسان با تجربه و کم تجربه نشانه های مربوط به عدم موفقیت واحد تجاری را مربوط تر از نشانه های موفقیت ارزیابی کردند. همچنین، وی به این نتیجه نیز دست یافت که به دلیل وجود سوگیری پس نگر، حسابرسانی که اطلاعاتی درباره عدم موفقیت واحد تجاری داشتند؛ در مقایسه با حسابرسانی که اطلاعاتی درباره نتیجه نهایی عملکرد واحد تجاری نداشتند، اهمیت بیشتری برای عوامل نامطلوب تاثیر گذار قائل بودند.

شوارتز^۲ (۲۰۱۸) ترکیبی از مدل های تصمیم گیری اخلاقی موجود و مطالعات گذشته را با هدف ایجاد مدلی جدید اصطلاحاً "مدل تصمیم گیری اخلاقی یکپارچه" استفاده نمود. یافته های تحقیق نشان می دهد هیجانانی مثل ترس و خشم می توانند درون رابطه میان آگاهی های اخلاقی و قضاوت اخلاقی دارای نقش میانجی گری باشند. هیجانان باعث شکل گیری رفتارهای اجتماعی یا ضد اجتماعی شده، و از این طریق قادر هستند تصمیم گیری فرد برای فاش کردن هر گونه تخلف را تحت تاثیر قرار دهند.

سادولا^۳ و بیلی (۲۰۱۸) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین پنج تیپ شخصیتی شامل توافق پذیری، روانپزیشی، انعطاف پذیری، باوجدانبودن و برونگرایی، و نیت اخلاقی حسابرسان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که باوجدان بودن و انعطاف پذیری، تأثیر مثبت و معنی داری بر تمایل اخلاقی حسابرسان دارد.

کریم و همکاران^۴ (۲۰۱۵) در مطالعه خود به بررسی و مقایسه اولویت تعامل اجتماعی بین حسابداران عمومی و حسابرسان داخلی که به وسیله شرکت های حسابداری آمریکایی استخدام شده اند، پرداختند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه جهت گیری رفتار و روابط بین فردی استفاده شده، و نمونه آماری تحقیق، حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی بزرگ

در بخش غربی و جنوب شرقی آمریکا بوده است. نتایج این مطالعه نشان می دهد که بین امتیازات دو گروه، تفاوت عمده ای وجود دارد و حسابرسان داخلی از تعامل اجتماعی کمتری نسبت به حسابداران عمومی برخوردارند.

پیشینه داخلی پژوهش

عدیلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسس حسابرسی و تیپ های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرسان پرداختند. نتایج حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر عینیت حسابرسان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین تیپ شخصیتی باوجدان بودن (وظیفه شناسی) نیز بر عینیت حسابرسان 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 حسابرسان تاثیر دارد. بنابراین، بهبود فرهنگ اخلاقی موسسات حسابرسی گامی مهم در جهت اعتدالی حرفه حسابرسی است و می تواند موجب افزایش عینیت حسابرسان گردد و در نتیجه باید مورد توجه و اهتمام مدیران و شرکای موسسات حسابرسی قرار گیرد.

سپهری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه ای پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق بیانگر این است که تیپ شخصیتی "موافق بودن" بیشترین ارتباط را با میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه ای دارد؛ دیگر ویژگی ها با تعداد تکرار برابر در رده های بعدی قرار دارند. همچنین در مجموع، از نظر میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه ای، عملکرد حرفه ای و استقلال بیشترین ارتباط را با تیپ های شخصیتی حسابرسان دارند؛ رازداری، صداقت و درستکاری و رفتار حرفه ای به ترتیب در رده های بعدی قرار دارند.

موسوی کاشی و محسنی کبیر (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر ابعاد سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه ای و اخلاقی پرداختند. یافته ها حاکی از آن است که میانگین سکوت سازمانی در جامعه حسابداران رسمی بیشتر از سازمان حسابرسی است / سکوت تدافعی تأثیر معنی داری در کاهش عملکرد حرفه ای و اخلاقی حسابرسان در هر دو بخش خصوصی و دولتی دارد. تأثیر سکوت نوع دوستی بر افزایش عملکرد حرفه ای و اخلاقی حسابرسان معنی دار، و اثر سکوت مطیع بر عملکرد حرفه ای و اخلاقی حسابرسان، معنی دار نمی باشد. بین ویژگی های فردی - سازمانی و عملکرد حرفه ای و اخلاقی حسابرسان تاثیر

³ -Sadwela and Bili

⁴ -Karim and et al

¹ -Andersoun

² -Showartez

جهت سنجش عملکرد حرفه‌ای حسابرسان از پرسش‌نامه موسوی‌کاشی و محسنی کبیر (۱۳۹۸) استفاده خواهد شد (موسوی کاشی، محسنی کبیر، ۱۳۹۸). این پرسش‌نامه شامل ۲۵ سوال است که بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت درجه‌بندی گردیده است. در این پژوهش جهت اندازه‌گیری تیپ‌های شخصیتی از دو روش به شرح زیر استفاده می‌شود:

الف) جهت تیپ‌های شخصیتی حسابرسان دو وجهی (A و B)، از پرسشنامه طراحی شده توسط بلومنتال و همکاران (۱۹۸۵) استفاده می‌گردد (بلومنتال و همکاران، ۱۹۸۵). این پرسشنامه در پژوهش‌های سازمانی بیشتر استفاده شده است. بر طبق این پرسشنامه افراد به دو گروه افراد با تیپ شخصیتی A و افراد با تیپ شخصیتی B تقسیم می‌شوند.

ب) جهت تیپ‌های شخصیتی حسابرسان پنج وجهی، از آزمون نئو بهره گرفته شده است. در این آزمون ۵ جنبه شخصیتی از جمله روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری مورد بررسی قرار می‌گیرد. آزمون فوق متشکل از ۶۰ پرسش می‌باشد (۱۲ پرسش روان رنجوری؛ ۱۲ پرسش برون‌گرایی؛ ۱۲ پرسش سازگاری؛ ۱۲ پرسش تعهد و ۱۲ پرسش انعطاف‌پذیری). که براساس هر کدام از سوالات تیپ‌های شخصیتی فرد مشخص می‌گردد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، تعداد ۸۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ‌های شخصیتی دو وجهی $0/89$ (این معیار برای تیپ‌های شخصیتی A و B هر یک بیش از $0/85$) و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس عملکرد حرفه‌ای $0/79$ ، ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی $0/85$ (این معیار برای تیپ‌های شخصیتی روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری هر یک بیش از $0/80$) بوده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر در دسته اقدام پژوهی، همبستگی و همچنین مطالعه موردی به شمار می‌آید. روش گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر از نوع میدانی کتابخانه‌ای است. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران شامل شرکا، مدیران و سرپرستان حسابرسی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. سپس پرسشنامه در حجمی معادل بیش از حجم مذکور به طور تصادفی ساده در میان جامعه مورد بررسی توزیع و نهایتاً تعداد ۳۸۲ پرسشنامه دریافت گردید.

مثبت و معنی داری وجود دارد و میزان این تاثیر بر عملکرد حرفه‌ای قوی تر و بیشتر است. از بین ویژگی‌های فردی - سازمانی، سابقه کاری بیشترین تاثیر مثبت و معنی دار را بر عملکرد اخلاقی و حرفه‌ای حسابرسان دارد.

سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب‌های حاوی برآورد پرداختند. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد از بین ابعاد شخصیتی NEO تنها روان رنجوری با قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی داری دارد. سایر ابعاد شخصیتی همچون برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجودان بودن رابطه معنی داری با قضاوت حرفه‌ای ندارد. نادری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه‌ها نشان داد که بین اظهارنظرهای مقبول، مشروط و مردود تیپ‌های شخصیتی تفاوت معناداری وجود دارد اما بین نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر و تیپ‌های شخصیتی تفاوت معنادار وجود ندارد.

برادران حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق بیانگر این است که روان رنجوری بر نوع اظهار نظر حسابرسان و تعداد بند شرط گزارش حسابرسی تاثیر معنی دار و منفی و بر تعداد بند بعد از اظهار نظر تاثیر معنی دار و مثبت دارد ولی بر نوع بند شرط گزارش حسابرسان تأثیری معنی دار ندارد. برون‌گرایی بر نوع اظهار نظر حسابرسان، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی دار و منفی دارد. انعطاف‌پذیری بر نوع بند شرط تأثیر معنی دار و مثبت ولی بر تعداد بند شرط، نوع اظهار نظر حسابرسان و تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیری معنی دار ندارد. توافق‌پذیری بر نوع اظهار نظر حسابرسان، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند بعد از اظهار نظر معنی دار و مثبت دارد. با وجدان بودن بر تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی دار و مثبت دارد ولی بر نوع اظهار نظر، نوع بند شرط و تعداد بند شرط تأثیری معنی دار ندارد.

فرضیه پژوهش

بر اساس مبانی نظری پژوهش فرضیه‌ها به صورت زیر تدوین می‌گردد:
فرضیه اصلی پژوهش: تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس تاثیر دارند.

فرضیه فرعی: سوگیری شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس تاثیر دارد.

یافته‌های پژوهش

دارای مدرک دکترا، ۵۵٪ (۲۱۰ نفر) دارای مدرک فوق لیسانس، ۲۶٪ (۹۹ نفر) دارای مدرک لیسانس می‌باشند؛ مضاف بر این موارد، ۶۲٪ مرد (۲۳۷ نفر) و ۳۸٪ زن (۱۴۵ نفر) در تکمیل پرسشنامه‌ها حضور داشته‌اند. جدول آمار توصیفی متغیرهای پژوهش به صورت زیر می‌باشد:

در میان ۳۸۲ نفر، ۳۵٪ (۱۳۴ نفر) زیر ۳۰ سال، ۳۰٪ (۱۱۵ نفر) بین ۳۰ تا ۳۹ سال، ۲۶٪ (۹۹ نفر) بین ۴۰ تا ۴۹ سال و ۹٪ (۳۴ نفر) بیش از ۵۰ سال داشته‌اند. به علاوه ۱۹٪ (۷۳ نفر)

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

مقیاس	زیر مقیاس	فراوانی	میانگین	میان	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
تیپ‌های شخصیتی دو وجهی	A	۳۸۲	۱۷۵.۲	۱۷۴	۱.۷۶	۰.۱۵	-۰.۰۹
	B	۳۸۲	۸۲.۱	۸۰	۱.۹۳	۰.۷۷	-۰.۵۲
تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی	N	۳۸۲	۲۳.۱	۲۵	۵.۸۱	۰.۱۱	-۰.۵۵
	E	۳۸۲	۲۴.۵	۲۴	۶.۲۲	۰.۸۴	-۰.۶۷
	O	۳۸۲	۲۵.۱	۲۵	۷.۴۳	۰.۱۵	-۰.۱۱
	A	۳۸۲	۲۴.۸	۲۴	۷.۸۳	۰.۷۸	-۰.۹۹
سوگیری شخصیتی حسابرس عملکرد حرفه‌ای	C	۳۸۲	۲۲.۶	۲۴	۸.۱۴	۰.۲۴	-۰.۲۴
		۳۸۲	۲۵.۳	۲۴	۷.۵۲	۰.۴۵	-۰.۴۵
		۳۸۲	۳۸۲	۳.۵	۱.۹۵	۰.۸۷	-۰.۵۹

فرضیه اصلی اول پژوهش: تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس تاثیر دارند.
فرضیه فرعی اول: سوگیری شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس تاثیر دارد.
با توجه به اینکه سطح معنی‌داری آماره F از سطح خطای مورد پذیرش کمتر می‌باشد، نتیجه گرفته می‌شود که کل مدل رگرسیونی معنی‌دار است (در واقع به شکل کلی تیپ‌های شخصیتی (A و B) حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس موثر می‌باشد)؛ بنابراین فرضیه مبنی بر تاثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس، تایید می‌گردد.
ب- بررسی فرضیه‌ها در حالت تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی

همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار چولگی برای متغیرها در بازه (۲، -۲) قرار دارند، بدان معنی که از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آنها متقارن می‌باشد؛ مقدار کشدگی نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این مورد نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشدگی نرمال برخوردار است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتایج تحلیل رگرسیون

الف- بررسی فرضیه پژوهش در حالت تیپ‌های شخصیتی دو وجهی

جدول ۲: نتایج تیپ‌های شخصیتی دو وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	همخطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۴.۶۳	۳.۸۹	۰.۰۰	-	-
تیپ شخصیتی A	۰.۲۸۵	۱۳.۰۱۱	۰.۰۰	۱.۴۷	۰.۶۸
تیپ شخصیتی B	-۰.۱۳۶	-۷.۱۳۴	۰.۰۰	۱.۲۶	۰.۷۹
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
	۰.۵۲۴	۲.۱۲۴	۹۷.۲۳۷	۰.۰۰۰	

جدول ۳: نتایج تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	همخطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۷.۳۵	۳.۶۴	۰.۰۰	-	-
برون‌گرایی	-۰.۰۶	-۰.۳۱	۰.۷۶	۱.۰۷	۰.۹۳
روان رنجوری	-۰.۳۳	-۴.۵۶	۰.۰۰	۲.۶۷	۰.۳۵
انعطاف‌پذیری	-۰.۰۹	-۰.۸۷	۰.۳۹	۱.۱۶	۰.۸۶
تعهد	۰.۱۰	۰.۹۹	۰.۳۳	۲.۸۸	۰.۳۵
سازگاری	۰.۰۸	۰.۷۵	۰.۴۶	۱.۳۷	۰.۷۳
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
	۰.۳۸۷	۱.۸۱۳	۸.۶۵۴	۰.۰۰۰	

با بررسی نتایج به دست آمده در جدول فوق مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از سطح خطای مورد پذیرش کمتر می‌باشد، نتیجه گرفته می‌شود که کل مدل رگرسیونی معنی‌دار است (در واقع به شکل کلی سوگیری های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان موثر می‌باشد).

با بررسی نتایج به دست آمده در جدول فوق مشاهده می‌شود با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از سطح خطای مورد پذیرش کمتر می‌باشد، نتیجه گرفته می‌شود که کل مدل رگرسیونی معنی‌دار است (در واقع به شکل کلی تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان موثر می‌باشد).

جدول ۴: نتایج سوگیری شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس

متغیر	ضریب	آماره t	مقادیر بحرانی	همخطی	
				شاخص وضعیت	مقادیر ویژه
مقدار ثابت	۶.۵۲	۳.۴۱	۰.۰۰	-	-
سوگیری تایید	-۰.۰۷	-۰.۳۵	۰.۴۶	۱.۰۲	۰.۷۳
سوگیری مشابهت	-۰.۲۳	-۴.۵۶	۰.۰۰	۲.۳۷	۰.۳۴
سوگیری دسترسی پذیری	-۰.۰۴	-۰.۸۰	۰.۳۹	۱.۱۸	۰.۶۴
معیارهای کلی رگرسیون	ضریب تعیین	دوربین واتسون	آماره F	مقدار بحرانی	
	۰.۳۸۷	۱.۸۱۳	۸.۶۵۴	۰.۰۰۰	

وجود دارد که CR بزرگتر از ۰/۷ باشد. همچنین CR باید از AVE بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. نتایج نتایج پایایی سازه های مدل در جدول (۵) ارائه شده است.

نتایج مدل معادلات ساختاری

الف- نتایج مدل معادلات ساختاری در حالت تیپ های شخصیتی دو وجهی

روایی همگرایی

برای اندازه گیری روایی همگرایی سازه‌های مدل مفهومی، از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. روایی همگرا زمانی

جدول ۵: نتایج پایایی سازه های مدل مفهومی

نام متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE > 4/0
تیپ های شخصیتی	2	962/0	982/0	969/0
سوگیری شخصیتی حسابرس	3	922/0	982/0	952/0
عملکرد حرفه ای	25	988/0	988/0	780/0

تایید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ بیشتر باشد نتیجه می گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تایید می شود. نتایج در جدول (۶) ارائه شده اند. طبق جدول همه بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۴ و مقدار T-Value آنها نیز بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و در نتیجه هیچکدام از گویه ها حذف نمی گردند.

برای سنجش روایی همگرا در تحلیل عاملی تاییدی بایستی دو معیار بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده در نظر گرفته شود. بار عاملی باید بزرگتر از ۰/۴ باشد و گویه های با بار عاملی کمتر از ۰/۴ باید حذف گردند (نیتزل، ۲۰۱۶). همچنین تایید یا رد معنی داری بارهای عاملی باید با توجه به اعداد معنی داری (T-Value) صورت گیرد. مقدار آماره تی در واقع ملاک اصلی

جدول ۶: تحلیل عاملی سازه های مدل مفهومی

سازه	زیر سازه	گویه	بار عاملی استاندارد شده	آماره T
تیپ های شخصیتی	تیپ شخصیتی A	A	۹۸۳/۰	۳۵۳/۱۹۱
	تیپ شخصیتی B	B	۹۸۶/۰	۹۹۴/۲۵۹
سوگیری شخصیتی حسابرس	سوگیری تأیید	QS1	۸۵۹/۰	۷۴۱/۵۲
	سوگیری مشابهت	QS2	۷۸۳/۰	۶۵۱/۳۶
	سوگیری دسترسی پذیری	QS3	۹۸۱/۰	۳۵۲/۴۸
عملکرد حرفه ای	خود کنترلی	QP1	۶۷۹/۰	۰۴۵/۱۳
		QP2	۶۷۱/۰	۷۵۲/۱۲
		QP3	۹۲۰/۰	۰۷/۵۰
		QP4	۹۳۱/۰	۴۸۸/۷۰
	دانش و تخصص	QP5	۹۲۱/۰	۸۸۱/۵۰
		QP6	۹۲۵/۰	۹۱۷/۵۲
		QP7	۹۳۲/۰	۲۲۶/۴۸
	مسئولیت پذیری	QP8	۹۱۹/۰	۳۹۷/۴۵
		QP9	۵۱۱/۰	۹۰۶/۱۰
		QP10	۹۳۲/۰	۴۳۵/۸۲
عملکرد حرفه ای	قانونمداری و تسلط به قوانین	QP11	۹۲۰/۰	۰۷/۵۰
		QP12	۹۲۷/۰	۸۴۲/۵۹
		QP13	۹۱۶/۰	۶۱۱/۴۷
	قدرت تحلیل و تطبیق	QP14	۹۲۶/۰	۷۸۰/۵۶
		QP15	۹۳۲/۰	۲۲۷/۴۸
		QP16	۹۱۸/۰	۳۹۸/۴۴
		QP17	۹۰۶/۰	۱۹۳/۵۶
	اشراف به آیین نامه و اهداف	QP18	۹۳۷/۰	۸۴۶/۴۶
		QP19	۹۱۹/۰	۹۱۸/۴۳
		QP20	۹۱۶/۰	۲۲۰/۵۷
عملکرد حرفه ای	استقلال	QP21	۹۳۴/۰	۶۳۸/۴۸
		QP22	۹۱۱/۰	۷۶۸/۳۸
		QP23	۹۱۶/۰	۰۹۶/۵۷
		QP24	۹۳۰/۰	۱۳۵/۴۴
		QP25	۶۵/۰	۶۵۸/۱۲

برای هر سازه از ارتباط بین سازه های دیگر نیز بیشتر است که حاکی روایی تشخیصی است.

از نظر آماری، AVE هر متغیر پنهان باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). ماتریس همبستگی سازه های مدل مفهومی پژوهش در جدول ذیل ارائه شده است. در قطر اصلی این ماتریس مجذور میزان AVE و همبستگی بین سازه ها در پایین قطر اصلی نشان داده شده است. طبق جدول، مجذور مقدار AVE

جدول ۶: ماتریس همبستگی سازه های مدل مفهومی و مجذور مقادیر AVE

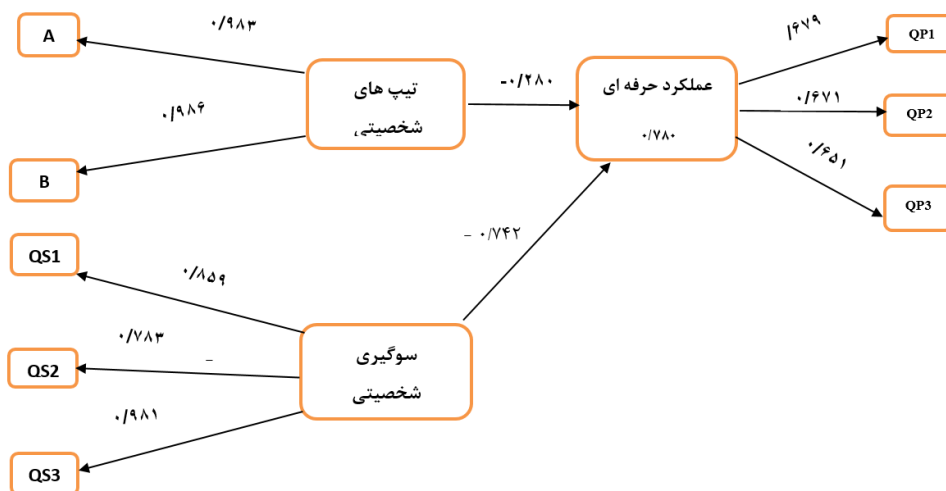
نام متغیر	تیپ های شخصیتی	سوگیری شخصیتی	عملکرد حرفه ای
تیپ های شخصیتی	۹۸۵/۰	۸۵۳/۰	
سوگیری شخصیتی	۶۳۲/۰	۸۲۱/۰	
عملکرد حرفه ای	۲۸۰/۰-	۷۴۲/۰-	۸۸۳/۰



برازش مدل ساختاری

که مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ باشد، بیانگر صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در شکل (۱) مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد شده و در شکل (۲) مدل ساختاری در حالت مقدار T-Value ارائه شده است.

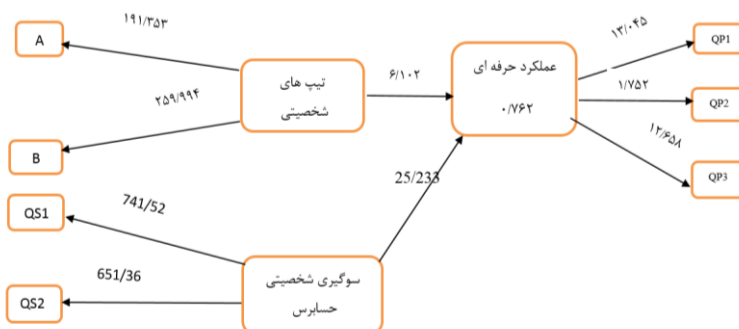
پس از برازش مدل های اندازه گیری، برازش مدل ساختاری پژوهش بررسی می شود. برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین آن، ضرایب معنی داری Z یا همان مقادیر T-Value است. در صورتی



شکل (۱) ضرایب مسیر، بارهای عاملی و R²

برای سازه سکوت مطیع ۰/۳۰ میباشد، لذا مقدار R² برای این سازه متوسط و برای سایر سازه های وابسته قوی می باشد چون مقدار R² آنها بالاتر از ۶۷۰ می باشد.

مقادیر R² متغیرها در داخل دایره های مدل نشان داده شده اند و تنها برای سازه های وابسته محاسبه می شود. سه مقدار ۰/۱۹ ، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² معرفی می کند. با توجه به اینکه مقدار R²



شکل (۲) ضرایب استاندارد شده در حالت معنی دار

با توجه به مقدار Q^2 برای سازه های وابسته نیز میتوان استدلال کرد که قدرت مدل قوی می باشد.

نتایج بررسی اعتبار اشتراک

با توجه به اینکه مقدار SSE/SSO (شاخص اعتبار اشتراک) مثبت می باشد لذا نتیجه گرفته می شود که مدل اندازه گیری از کیفیت لازم برخوردار است.

فرضیه فرعی: سوگیری شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه ای حسابرس تاثیر دارد

ضریب مسیر حاصله برابر با $0/280-$ می باشد که نشان دهنده تاثیر منفی تیپ های شخصیتی بر عملکرد حسابرس می باشد. مقدار آماره T حاصله نیز برابر با $6/102$ می باشد. در نتیجه این تاثیر از نظر آماری معنادار است. فرضیه پژوهش پذیرفته می شود.

جدول ۷: نتایج بررسی اعتبار اشتراک

مقادیر اشتراکی	Total
721/0	تیپ های شخصیتی
741/0	سوگیری های شخصیتی
762/0	عملکرد حرفه ای

ب- نتایج مدل معادلات ساختاری در حالت تیپ های شخصیتی پنج وجهی

روایی همگرایی

برای اندازه گیری روایی همگرایی سازه های مدل مفهومی، از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. روایی همگرا زمانی وجود دارد که CR بزرگتر از $0/7$ باشد. همچنین CR باید از AVE بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت.

نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: تیپ های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه ای حسابرس تاثیر دارند.

جدول ۸: نتایج پایایی سازه های مدل مفهومی

نام متغیر	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	$AVE > 0/4$
تیپهای شخصیتی	5	901/0	912/0	677/0
سوگیری شخصیتی	3	825/0	925/0	792/0
عملکرد حرفه ای	25	988/0	989/0	783/0

تایید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از $1/64$ ، $1/96$ و $2/58$ بیشتر باشد نتیجه می گیریم که آن فرضیه در سطوح 90 ، 95 و 99 درصد تایید می شود. نتایج در جدول ذیل ارائه شده اند. طبق جدول همه بارهای عاملی بزرگتر از $0/4$ و مقدار T-Value آنها نیز بزرگتر از $1/96$ بوده و در نتیجه هیچکدام از گویه ها حذف نمی گردند.

برای سنجش روایی همگرا در تحلیل عاملی تاییدی بایستی دو معیار بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده در نظر گرفته شود. بار عاملی باید بزرگتر از $0/4$ باشد و گویه های با بار عاملی کمتر از $0/4$ باید حذف گردند (نیتزل، 2016). همچنین تایید یا رد معنی داری بارهای عاملی باید با توجه به اعداد معنی داری (T-Value) صورت گیرد. مقدار آماره تی در واقع ملاک اصلی

جدول ۹: تحلیل عاملی سازه های مدل مفهومی

سازه	زیر سازه	گویه	بار عاملی استاندارد شده	آماره T
تیپ های شخصیتی	روانرنجوری	N	817/0	292/5
	برونگرایی	E	833/0	688/5
	انعطافپذیری	O	797/0	921/10
	توافقپذیری	A	787/0	252/6
سوگیری شخصیتی	مسئولیتپذیری	C	876/0	798/9
	سوگیری تائید	QS1	825/0	742/9
	سوگیری مشابَهت	QS2	791/0	697/8
	سوگیری دسترسی پذیری	QS3	748/0	732/4

سازه	زیر سازه	گویه	بار عاملی استاندارد شده	آماره T
عملکرد حرفه ای	خود کنترلی	QP1	759/0	969/6
		QP2	752/0	221/7
		QP3	910/0	266/8
		QP4	916/0	775/8
	دانش و تخصص	QP5	911/0	345/8
		QP6	913/0	215/8
		QP7	929/0	104/7
		QP8	919/0	181/7
		QP9	545/0	651/5
		QP10	911/0	459/8
عملکرد حرفه ای	قانونمداری و تسلط به قوانین	QP11	910/0	266/8
		QP12	914/0	461/8
		QP13	906/0	223/8
	قدرت تحلیل و تطبیق	QP14	913/0	311/8
		QP15	929/0	104/7
		QP16	916/0	927/6
		QP17	886/0	921/6
		QP18	936/0	074/7
		QP19	919/0	95/6
		QP20	900/0	204/7
		QP21	939/0	174/8
ادامه عملکرد حرفه ای	استقلال	QP22	920/0	980/7
		QP23	900/0	210/7
		QP24	931/0	044/8
		QP25	728/0	075/7

مجذور میزان AVE و همبستگی بین سازه ها در پایین قطر اصلی نشان داده شده است. طبق جدول، مجذور مقدار AVE برای هر سازه از ارتباط بین سازه های دیگر نیز بیشتر است که حاکی روایی تشخیصی است.

از نظر آماری، AVE هر متغیر پنهان باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). ماتریس همبستگی سازه های مدل مفهومی پژوهش در جدول ذیل ارائه شده است. در قطر اصلی این ماتریس

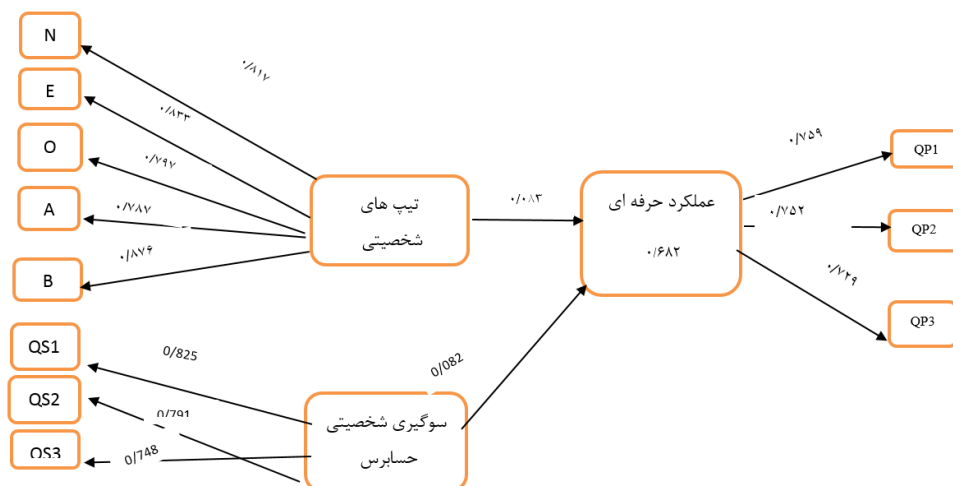
جدول ۱۰: ماتریس همبستگی سازه های مدل مفهومی و مجذور مقادیر AVE

نام متغیر	تیپ های شخصیتی	سوگیری شخصیتی	عملکرد حرفه ای
تیپ های شخصیتی	۸۳۶/۰	۸۵۳/۰	
سوگیری شخصیتی	۷۴۶/۰	۸۲۲/۰	
عملکرد حرفه ای	۸۲۰/۰	۷۵۲/۰	۸۸۴/۰

و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در شکل (۱) مدل ساختاری در دو حالت ضرایب استاندارد شده و مقدار T-Value ارائه شده است.

برازش مدل ساختاری

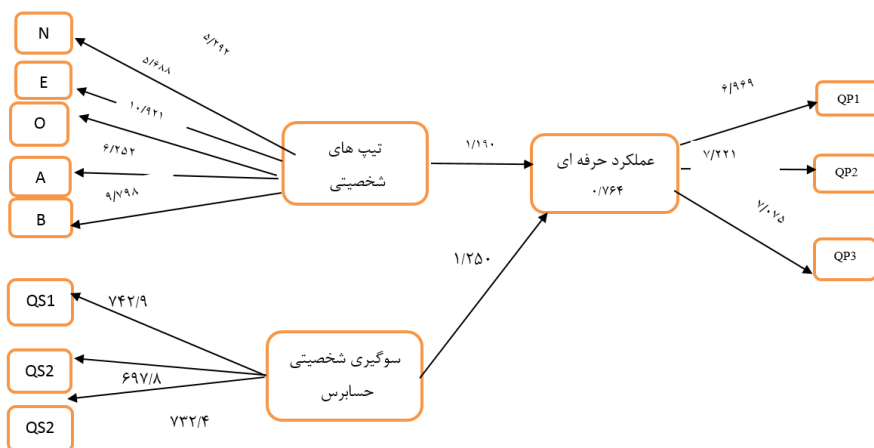
پس از برازش مدل های اندازه گیری، برازش مدل ساختاری پژوهش بررسی می شود. برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین آن، ضرایب معنی داری Z یا همان مقادیر T-Value است. در صورتی که مقادیر بیشتر از ۱/۹۶ باشد، بیانگر صحت رابطه بین سازه ها



شکل (۳) ضرایب مسیر، بارهای عاملی و R^2

چون مقدار R^2 آنها بالاتر از ۶۷۰ می باشد. در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. در شکل (۱) مدل ساختاری در دو حالت ضرایب استاندارد شده و مقدار t -Value ارائه شده است.

مقادیر R^2 متغیرها در داخل دایره های مدل نشان داده شده اند و تنها برای سازه های وابسته محاسبه می شود. سه مقدار ۰/۱۹ ، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می کند. با توجه به اینکه مقدار باشد



شکل (۴) ضرایب استاندارد شده در حالت معنی دار

جدول ۱۱: نتایج بررسی اعتبار اشتراک

Total	مقادیر اشتراکی
تیپ های شخصیتی	502/0
سوگیری شخصیتی	۶۰۳/۰
عملکرد حرفه ای	764/0

نتایج آزمون فرضیه پژوهش

ضریب مسیر حاصله برابر با ۰/۰۸۳ می باشد که نشان دهنده تاثیر مثبت تیپ های شخصیتی بر عملکرد حسابرس می باشد. مقدار

با توجه به مقدار Q^2 برای سازه های وابسته نیز می توان استدلال کرد که قدرت مدل قوی می باشد.

نتایج بررسی اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان

با توجه به اینکه مقدار شاخص اعتبار اشتراک مثبت می باشد لذا نتیجه گرفته می شود که مدل اندازه گیری از کیفیت لازم برخوردار است.

آماره T حاصله نیز برابر با ۱/۱۹۰ می باشد. در نتیجه این تأثیر از نظر آماری معنادار نیست و فرضیه پژوهش رد می گردد.

نتیجه‌گیری

همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه هستند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شوند و آن را از نابودی نجات می‌دهند. به طور کلی می‌توان گفت بهره‌وری و توسعه هر سازمانی تا حدی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. در حقیقت کارکنانی که بتوانند به چالش‌های محیط پاسخ و از تقسیم شدن دیگران از معلومات و دانش شان ترسی نداشته باشند. براین اساس هدف از این پژوهش بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد.

طبق نتایج آماری، تأثیر معنادار تیپ‌های شخصیتی دو وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس طبق روش تحلیل رگرسیون مشاهده و در نتیجه فرضیه مبنی بر تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس، تایید می‌گردد. لازم به ذکر است که اثر تیپ شخصیتی A نسبت به تیپ شخصیتی B بر روی عملکرد حرفه‌ای حسابرسان بیشتر می‌باشد زیرا ضریب تیپ شخصیتی A در مدل برآورد شده (۰/۲۸۵) از ضریب تیپ شخصیتی B (-۰/۱۳۶) بیشتر است، لذا تأثیر تیپ شخصیتی A بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس نسبت به تیپ شخصیتی B بیشتر است، تایید می‌شود.

ضمناً با بررسی نتایج به این نتیجه دست یافته می‌شود که ضریب افراد دارای تیپ شخصیتی A و تیپ شخصیتی B در مدل‌های برآورد شده به ترتیب مثبت و منفی می‌باشد، در حقیقت بدان مفهوم می‌باشد که هر چقدر افراد متعهدتر باشند، عملکرد حرفه‌ای کاهش می‌یابد که این نتیجه با تئوری‌های موجود در این حوزه همخوانی دارد؛ زیرا امروزه اندیشمندان حوزه حسابداری و مدیریت با در نظر گرفتن تغییرات پیوسته‌ای که سازمان‌ها یا شرکت‌ها با آن روبرو هستند، به این نتیجه رسیده‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در شغل حسابداری، منابع انسانی می‌باشد. تعهد نوعی دیدگاه درباره وفاداری افراد به سازمان یا شرکت و فرآیند مستمری می‌باشد که از طریق آن حسابرسان علاقه خود را به موفقیت و کارایی نشان می‌دهند. به علاوه تعهد حسابرسان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن‌ها به سازمان یا شرکت، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج حسابرسان از سازمان یا شرکت، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش

استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را در پی داشته باشد. (دنیس و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

طبق نتایج آماری، تأثیر معنادار تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس طبق روش تحلیل رگرسیون مشاهده گردید. ضمناً نتایج نشان دهنده این مورد می‌باشد که از میان تیپ‌های شخصیتی حسابرس (روان رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری)، تنها این روان رنجوری است که بر عملکرد حرفه‌ای حسابرس اثر معنی‌دار می‌گذارد. لازم به ذکر است که اثر روان رنجوری بر روی عملکرد حرفه‌ای منفی می‌باشد. در حقیقت هر چقدر شاخص روان رنجوری بیشتر باشد و افزایش یابد، سبب کاهش عملکرد حرفه‌ای حسابرس می‌گردد که این نتیجه با تئوری‌های موجود در این حوزه همخوانی دارد زیرا افراد روان رنجور تمایل به مستعد بودن در زمینه ایده‌های غیرمنطقی دارند و توان کمتری برای کنترل احساسات منفی خود دارند و به نحو ضعیفی با استرس انطباق پیدا می‌کنند. لذا این افراد عملکرد حرفه‌ای کمتری را دارا می‌باشند. لازم به ذکر است که این نتیجه با یافته پژوهش‌های چن و همکاران (۲۰۲۱) و برادران حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش مبنی اثرگذاری تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عملکرد حرفه‌ای آن‌ها از نظر روان رنجوری تایید و از نظر سایر تیپ‌های شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، تعهد و سازگاری رد می‌شود.

ضمناً با بررسی‌های بعمل آمده به این نتیجه دست یافته می‌شود که ضریب افراد دارای تیپ شخصیتی A و تیپ شخصیتی B در مدل‌های برآورد شده به ترتیب مثبت و منفی می‌باشد، در حقیقت بدان مفهوم می‌باشد که هر چقدر افراد متعهدتر باشند، عملکرد حرفه‌ای کاهش می‌یابد که این نتیجه با تئوری‌های موجود در این حوزه همخوانی دارد؛ زیرا امروزه اندیشمندان حوزه حسابداری و مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های پیوسته‌ای که سازمان‌ها یا شرکت‌ها با آن مواجه هستند، به این نتیجه رسیده‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در شغل حسابداری، منابع انسانی است. تعهد یک نگرش درباره وفاداری افراد به سازمان یا شرکت و فرآیند مستمری است که از طریق آن حسابرسان علاقه خود را به موفقیت و کارایی نشان می‌دهند. مضاف بر این موارد تعهد حسابرسان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن‌ها به سازمان یا شرکت، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج حسابرسان از سازمان یا شرکت، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع

¹ - Denis and et al

این کمیته در سال 1991 اولین آیین رفتار حسابداران حرفه ای را تدوین نمود تا به عنوان الگو و رهنمود اخلاقی مورد استفاده قرار گیرد. آیین رفتار حرفه ای موجب میشود تا اولاً استفاده کنندگان خدمات حرفه ای بدانند که زمان خرید این خدمات چه حقوقی دارند، دوماً اعضای حرفه بدانند که چه رفتاری قابل قبول است و سرانجام حرفه با استفاده از آن بر اعمال اعضای حرفه نظارت کند (چن و همکاران، ۲۰۱۸) به هر حال همه حرفه به دنبال توسعه آیین رفتار حرفه ای برای اعضا خود بوده اند. چنین آیین رفتار حرفه ای خطوط راهنمایی برای اعضای حرفه فراهم می کند و حالت حرفه ای بودن را در آنها افزایش می دهد (مورفی، ۲۰۱۷) از سوی دیگر یکی از مباحث بسیار بحث برانگیز روانشناسی موضوع تیپ شناسی شخصیتی می باشد. این بحث به ویژه در خصوص افرادی که در تعامل شغلی بالایی با افراد هستند بیشتر مورد اهمیت قرار میگیرد (نادری و همکاران، ۱۳۹۵).

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

- ۱) با توجه به یافته های این پژوهش به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می شود که در فرایند گزینش حسابرسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ویژگی های شخصیتی آنان را نیز مد نظر قرار دهند. با عنایت به اینکه از میان ویژگیهای شخصیتی حسابرسان، "موافق بودن" تقریباً با همه احکام آیین رفتار حرفه ای ارتباط معناداری دارد.
- ۲) با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، به سازمان حسابرسی و موسسات عضو انجمن حسابرسان خبره پیشنهاد می شود در فرم های استخدامی حسابداران و حسابرسان، به منظور مشخص شدن تطابق شغل با روحیه و ویژگی های فردی آنان، پرسشنامه های تیپ شخصیتی استاندارد توزیع و نتایج آنها مورد ارزیابی قرار گیرد. این امر باعث می شود ضمن تطابق شخصیت افراد با شغل مورد نظر، در بالا بردن بازدهی و کارایی حسابداران و حسابرسان موثر باشد و منجر به افزایش سلامت روحی آنان و در نهایت موفقیت یک سازمان چه از لحاظ مدیریت و چه از لحاظ بازدهی مالی شود و راه را برای ارتقاء و یا سودآوری بیشتر باز نماید
- ۳) شخصیت از جمله عوامل مهمی است که نشان می دهد هر فردی با چه شغلی سازگارتر است. زیرا، هر ویژگی

دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت های مالی و افزایش اثربخشی و بهره وری سازمان را به همراه داشته باشد (تارک و آوسیلار^۱، ۲۰۰۹؛ دنیز و همکاران، ۲۰۱۳).

باید توجه داشت که در راستای بررسی قضاوت حسابرسان و ردیابی تعصب و سوگیری های احتمالی آنها پژوهشگران لازم است بر بیش از یک عامل تمرکز داشته باشند و تلاش نمود تا با توجه به شرایط حاکم بر حسابداری، با تکیه بر هر یک از عوامل مورد بحث درباره اثرهایی که میتوانند بر کیفیت قضاوت افراد بگذارد تئوری ارائه شود و مورد بحث قرار گیرد. به طور کلی باور بر این است که نیروهای متخصص و حسابرسان نسبت به آنچه در صدد شناسایی آن برمیآیند بدبین هستند و از سوی دیگر مسئله احتمال کشنده شدن به دادگاه مطرح است. در نتیجه آنها از روش های بسیار محافظه کارانه استفاده می کنند، بیشتر توجه خود را به اطلاعات منفی معطوف مینمایند و درباره احتمالات از دیدگاه محافظه کارانه قضاوت می نمایند. دستیابی به قضاوت حرفه ای مطلوبتر مستلزم شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان است توجه به این موارد و استفاده و مدنظر قرار دادن مدل های تصمیم گیری منجر به بهبود کیفیت قضاوت در مراحل مختلف حسابرسی می شود. قضاوت زیر مجموعه ای از فرایند تصمیم گیری است که در وضعیت ابهام و ریسک رخ می دهد. اعمال یک قضاوت خوب علاوه بر عقل و درایت مستلزم یک فرایند منظم است. این فرایند متأثر از سوگیری های شناختی است. سوگیری های شناختی می تواند در فرایند تصمیم گیری همه حسابرسان تأثیر منفی بگذارد. آگاه بودن از انواع سوگیری های مختلف که بر تصمیمات حسابرسان تأثیرگذار است اولین قدم در راه غلبه بر آنها است. تکنیک های ضد سوگیری که شرح داده شدند می توانند یک رهنمود عملی برای مقابله با سوگیری های شناختی طی حسابرسی باشند.

طی دو دهه اخیر، علیرغم تلاش های صورت گرفته و پیشرفت های چشمگیر علمی و فنی، مسائل اخلاقی بنگاه های تجاری موجب شد تا اعتماد جامعه جهانی به توانایی حرفه حسابداری و حسابرسی در حفظ منافع سرمایه گذاران کاهش یابد. استمرار رفتارهای غیر اخلاقی نشان داد که اصول اخلاقی در حرفه حسابداری و حسابرسی فراتر از رعایت قواعد فنی است. بدین ترتیب ضرورت رعایت اخلاق بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت و فدراسیون بین المللی حسابداران به کمیت های مأموریت داد تا نسبت به تهیه آیین رفتار حرفه ای اقدام نماید.

¹ Turk & Avcilar

* گودرزی، سعید، و حاجی‌ها، زهره. (۱۳۹۶). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی، اخلاق در علوم و فناوری، ۴(۱۲)، ۱۷۳-۱۶۷.

* موسوی کاشی، زهره، و محسنی کبیر، زهره. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سکوت سازمانی بر عملکرد حرفه‌ای و اخلاقی حسابرسان. حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴(۷)، ۱۸۵-۱۳۵.

* میرکمالی، سید محمد، و کرمی، محمدرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. مدیریت توسعه و تحول، ۳(۲۴)، ۲۲-۱۱.

* نادری، سپیده، بنی طالبی دهکردی، بهاره، غضنفری، احمد (۱۳۹۵). بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، فصلنامه علمی و پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال پنجم، شماره ۲۰، صص ۹۸-۱۲۱.

- * Anugerah, R., Sari, R.N., & Primadona, E. (2014). Personal Characteristics and Quality of Audit Work: study on regional internal audit bodies in Indonesia. International Accounting Business Conference.
- * Balkir, I. (2000). Effect of Analytical Review Results, Optimism and Pattern for Coping on Audit Effort of Accounting Estimates, Doctoral thesis in Canada, 89-123.
- * Bzerman-Ponte, E., Escobar-Rodriguez, T., & Borrero-Dominguez, C. (2019). Empirical analysis of delays in the signing of audit reports in Spain, International Journal of Auditing, Vol 12, No.2, pp. 129-140.
- * Blumenthal, J. A., Herman, S., O'Toole, L. C., Haney, T. L., Williams Jr, R. B., & Barefoot, J. C. (1985). Development of a brief self-report measure of the Type A (coronary prone) behavior pattern. Journal of psychosomatic research, 29(3), 265-274.
- * Cooper, C. A., Knotts, H. G., McCord, D. M., & Johnson, A. (2012). Taking Personality Seriously: The Five-Factor, 39(7), 63-87.
- * Chen, A., & Pina e Cunha, M. (2021). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. Journal of Organizational Change Management, 21(1), 53-75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- * Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö.G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99(3), 691-700.
- * Ferdinand A., Gul, D.W., & Zhifeng Y. (2013). Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data. The Accounting Review, 88(3), 1993-2023.
- * Gundry, L.C. (2006). Dysfunctional behaviour in the modern audit environment: the effect of time budget pressure and auditors, personality type on reduced audit quality practices Otago University Research Archive, A dissertation submitted as a partial requirement for the degree of Bachelor of Commerce

شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. از آن جا که حرفه حسابرسی از درجه خطر و اعتبار بالایی برخوردار است پیشنهاد می شود که ابعاد شخصیتی هر کدام از اعضای گروه حسابرسی به وسیله فردی مسئول بازبینی و مشخص شود و اعضای گروه به گونه ای انتخاب شده و مسئولیت های هر فرد طوری تعیین شود که گرایش به رفتارهای کاهنده عملکرد حرفه ای حسابرسی به حداقل برسد.

۴) همچنین، به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می شود در استخدام حسابرسان جدید به ابعاد شخصیتی آنها توجه کرده و افراد مناسب را انتخاب کنند.

فهرست منابع

- * برادران حسن‌زاده، رسول، فتاحی اصل، بهرام، و ابوالحسن زاده، سودا. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲(۶)، ۱۰۰-۸۹.
- * سعیدی گراغانی، مسلم، ناصری، احمد (۱۳۹۶). تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب های حاوی برآورد، دو فصلنامه حسابداری ارزش و رفتاری، سال دوم، شماره سوم، صص ۱۶۹-۱۸۴.
- * سپهری، پطرو، آزادی، کیهان، وطن پرست، محمد رضا، اکبری، بهمن (۱۳۹۹). تیپ های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه ای، نشریه علمی حسابداری مدیریت، سال سزدهم، شماره چهل و چهارم، صص ۱۵۲-۱۷۵.
- * عدیلی، مجتبی، خدای پور، احمد، پورحیدری، امید (۱۳۹۹). بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس، فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۴۶، صص ۵-۲۰.
- * کاظمی، حسین، و جهانگیری لیواری، علی. (۱۳۹۲). مقایسه کارایی مدل‌های جریان‌های نقدی آزاد در ارزش گذاری شرکت‌ها. تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۵(۱۸)، ۱۰-۲۵.
- * کریمی، یوسف. (۱۳۹۲). روانشناسی شخصیت. چاپ هجدهم، تهران: نشر ویرایش، ۲۸-۴۲.

- (Honours) at the University of Otago, Dunedin, New Zealand, 45(3), 183-199.
- * Gundry, L.C., & Liyanarachchi, G.A. (2007). Time Budget Pressure Auditors' Personality Type and the Incidence of Reduced Audit Quality Practices. *Pacific Accounting Review*, 19 (2), 125-152
 - * Hafnidar, C.L. (2013). The Relationship among Five Factor model of Personality. Spirituality and Forgiveness. *International Journal of Social Science and Humanity*. 3(2), 32-53.
 - * Holzman, Ph.S. (2019). Esther and Sidney R. Rabb Professor Emeritus of Psychology, Harvard University. Coauthor of *Assessing Schizophrenic Thinking*.
 - * Horstmann, K.T., & Ziegler, M. (2020). Assessing Personality States: What to Consider when Constructing Personality State Measures. *European Journal of Personality*, *Eur. J. Pers.* 34: 1037-1059
 - * Jaffar, N., Salleh, A., Mohd I.T., & Hasnah, H. (2006). A conceptual discussion on the external auditor's personality and detection of fraud, *European Journal of Social Sciences*, 4(1), 66-76.
 - * Kalagan K., K. L. Jensen, and J. L. Payne. (2021). The effect of a bidding restriction on the audit services market. *Journal of Accounting Research* 38 (2): 355-374.
 - * Karim A,T Nakamura, W Marshal(2015). Influence of Cognitive Biases in Distorting Decision Making and Leading to Critical Unfavorable Incidents. *Safety*, 1, 44-58; doi:10.3390/safety1010044. ISSN 2313-576X www.mdpi.com/journal/safety
 - * Mohd nor, M.N. (2011). Auditor Stress: Antecedents and Relationships to Audit Quality. PhD Thesis, Edith Cowan University, Australia, 11(4), 234-249.
 - * Petersoon, R. (2019). Spirituality, Progress, Meaning, and Values. Paper Presented 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership, and Management, Ballarat, 4 December.
 - * Quirini, M., Robinson, M.D., Rauthmann, J.F., Kuhl, J., Read, S.J., Tops, M., & Deyoung, C.G. (2020). The Dynamics of Personality Approach (DPA): 20 Tenets for Uncovering the Causal Mechanisms of Personality. *European Journal of Personality*, *Eur. J. Pers.* 34: 947-968.
 - * Rensam , A. and Kahneman, D. (2020), "Judgment under uncertainty: heuristics and biases", *Science*, Vol. 185 No. 4157, pp. 1124-1131.
 - * Showartez, S., Baumbach, E., & Woodside, A. G. (2021). Applying configurational theory to build a typology of ethnocentric consumers. *International Marketing Review*, 33(3), 351-375. <http://dx.doi.org/10.1108/IMR-03-2014-0075>.
 - * Sadela E. and Webli (2018). *Psychological Testing at Work*. The McGraw-Hill Companies. New York.
 - * Yang, H., Xie, Sh. (2018). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market, *China Journal of Accounting Research* 9; 305-319.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 12/ No. 45/ Spring 2023

Investigating the effect of auditor personality types components on auditors' professional performance

Samira Sawari

Department of Accounting, Khorramshahr International branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

Hooshang Amiri

Department of Accounting, Abadan branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran
dr.amiri72@yahoo.com

Mohamad Khodamoardi

Department of Statistics, Izeh branch, Islamic Azad University, Izeh, Iran

Abstract

Introduction: Professional performance in auditing involves having sufficient knowledge and expertise by executive organization that is being audited. Accordingly, the present study evaluates the effect of auditor personality types on auditors' performance.

Methodology: library-field method was used to collect the data. Statistical population of the study included all managers working in auditing organization and private auditing institutions, members of Iranian Association of Certified Public Accountant, including partners, managers and audit supervisors in 2019. More than 200 people were selected as a sample. Then, the questionnaire was randomly distributed in a sample more than the mentioned sample size and finally 382 questionnaires were collected. To evaluate the professional performance of auditors, auditors' two-factor personality types (A and B), and auditors' five-factor personality types, Mousavi Kashi and Mohseni Kabir (2019), Blumental questionnaire (1985), and Neo test were used, respectively. Cronbach's alpha coefficient of two-factor personality type scale, professional performance scale, and five-factor personality type scale was obtained at 0.89, 0.79, and 0.85, respectively.

Results: The results showed that the personality types (A and B) of auditor are effective in the professional performance of auditors. The effect of personality type A on the performance of auditors is greater than that of personality type B. The auditor's five-factor personality types affect the performance of auditors' professional performance. The results show that among the auditor personality types (neuroticism, extraversion, flexibility, commitment and adaptability), only neuroticism had a significant effect on the auditor's professional performance.

Keywords: Two-factor personality types, five-factor personality types, professional performance

