

ارائه مدلی جهت شناسایی ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی حساب‌رسان مستقل کشور

سعید گودرزی

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
saeidgoodarzi7@yahoo.com

محمود همت فر

دانشیار گروه حسابداری، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران (نویسنده مسئول)
Dr.hematfar@yahoo.com

محمد حسن جنانی

استاد یار گروه حسابداری، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران
mhjanani@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۰۲

چکیده

حساب‌رسان علاوه بر مسئولیتی که در مقابل صاحبکاران دارند مسئولیت مهمتری دارند که مسئولیت اجتماعی آنان است. حساب‌رسان باید هنگام رسیدگی و گزارشگری خود را در مقابل همه اشخاصی که به هر دلیل از گزارشهای مالی واحدهای اقتصادی استفاده می‌کنند مسئول بدانند تا آنان با اتکاء به تأیید گزارشهای مالی به وسیله، حساب‌رسان تصمیمات اقتصادی مناسب اتخاذ کنند. هدف این پژوهش ارائه مدلی جهت شناسایی ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی حساب‌رسان مستقل کشور می‌باشد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش اجرای پژوهش، پیمایشی؛ و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه حساب‌رسان کشور می‌باشد. در این تحقیق تعداد ۲۷۰۰ نفر به‌عنوان جامعه آماری در پنج استان شامل استان تهران، مشهد، تبریز، اصفهان، مازندران می‌باشند که طبق فرمول کوکران ۳۳۶ نفر به‌عنوان نمونه در این ۵ استان اول به صورت خوشه‌ای انتخاب و در هر استان به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها پخش خواهد شد. ابزار گردآوری در پژوهش حاضر پرسشنامه ساخته محقق می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS؛ و به منظور طراحی مدل نهایی پژوهش از نرم‌افزار PLS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی حساب‌رسان مستقل کشور شامل مولفه اخلاق حرفه‌ای و زیرمولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، جنبه فردی، جنبه سازمانی، جنبه محیطی، مولفه ویژگی‌های شخصیتی و زیرمولفه‌های گشودگی ذهن، وجدان کاری، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، روان‌آزردگی در سطح مطلوب قرار گرفته‌اند و میانگین این عوامل بالاتر از ۳۰ مورد سنجش قرار گرفته است.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی حساب‌رسان، موسسات حسابرسی.

۱- مقدمه

است که به طور روشن، قلمرو رفتار قابل پذیرش و خطوط قرمز را تعیین می‌کند (مهدوی و علیپور، ۱۳۸۹). دیر زمانی است که مجامع حرفه‌ای حسابداری در کشورهای مختلف با هدف ملزم کردن حسابداران به مسئولیت‌پذیری در قبال منافع عموم و رعایت اخلاق حرفه‌ای، اقدام به تدوین آیین رفتار حرفه‌ای نموده‌اند. اما گویا آیین‌نامه رفتار حرفه‌ای به تنهایی نمی‌تواند مشکلات موجود را حل کند و همچنان رسوایی‌های حرفه حسابداری در گوشه و کنار جهان به وقوع می‌پیوندد. به نظر می‌رسد سلطه فرضیه اثباتی حسابداری (که فرض زیربنایی آن حداکثر کردن منافع شخصی است) به عنوان الگوی غالب در پژوهش‌های حسابداری، ما را از توجه به رفتار حرفه‌ای در قضاوت‌هایمان دور کرده است (اعتمادی و دیلمی، ۱۳۸۹).

از سویی شخصیت یکی از عمده‌ترین عواملی است که می‌تواند در اولین تماس، متقاضی شغل را ارزیابی کرد. از آنجا که توجه به وضع متقاضی در بسیاری از محیط‌ها و در وضعیت‌های مختلف امری دشوار به نظر می‌رسد، از اطلاعات شخصیتی فرد می‌توان برای پیش‌بینی رفتار آینده او کمک گرفت. شخصیت از جمله عوامل مهمی است که نشان می‌دهد هر فردی با چه شغلی سازگارتر است. زیرا، هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. شخصیت، اغلب اوقات به عنوان نیروی سازمان دهنده‌ی رفتار آدمی در نظر گرفته می‌شود و از این رو همواره جایگاه برجسته‌ای در روان‌شناسی داشته است. واقعیت آن است که، تمام چیزهایی را که تاکنون بدست آورده‌ایم یا انتظار داریم در آینده بدست آوریم و حتی حالت سلامت عمومی ما می‌تواند تحت تأثیر شخصیت ما و شخصیت افرادی قرار گیرد که با آن‌ها تعامل داریم (احمدزاده و همکاران، ۱۳۹۶). شخصیت، آن بعد منحصر به فرد انسان است که او را از دیگران متمایز می‌سازد و تنها برخی از مؤلفه‌های این بعد قابل مشاهده و بررسی از طریق رفتارها، کنش‌ها، نگرش‌ها و غیره است (کریمی، ۱۳۸۶). بنابراین بین قضاوت اخلاقی و رفتار واقعی، پردازش‌های مربوط به انگیزش اخلاقی وجود دارد. در این مرحله فرد ضمن اولویت‌بندی اقدام مناسب، نیت اخلاقی را در خود ایجاد می‌کند، و نیت، محرک انجام اقدام اخلاقی هستند و نیت می‌تواند از ویژگی‌های شخصیتی افراد متأثر شود. از این رو حسابرسان علاوه بر مسئولیتی که در مقابل صاحبکاران دارند، مسئولیت مهم‌تری دارند که مسئولیت اجتماعی آنان است. حسابرسان باید هنگام رسیدگی و گزارشگری، خود را در مقابل همه اشخاصی که به هر دلیل از گزارش‌های مالی واحدهای اقتصادی استفاده می‌کنند، مسئول بدانند تا آنان با اتکاء به تأیید گزارش‌های مالی به وسیله حسابرسان، تصمیمات اقتصادی مناسب اتخاذ کنند و این در برخی موارد بر خلاف خواسته‌های صاحبکاران است. اما استفاده کننده اصلی گزارش حسابرسی، اشخاص ذی‌نفعی غیر از

امروزه اخلاق موضوعی است که توجه زیادی را در سراسر جامعه ما به خود معطوف کرده است، دلیل این توجه دو نشانه بارز است: اول نقش مهم و پرمعنای رفتار اخلاقی در حفظ و بقای یک جامعه مدنی و دوم، وجود تعداد پرشمار از نمونه‌های رفتار ضد اخلاقی می‌باشد. هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که مرزهای سلوک و رفتار بهنجار را معین می‌کند، به حیات مشروع خود ادامه دهد. اخلاق هر جامعه، معیار بایدها و نبایدهای آن را تعیین می‌کند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده‌ی خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند. اخلاق، هم خاستگاه دینی دارد و هم متأثر از عرف، فرهنگ، تاریخ و سایر پدیده‌های اجتماعی است. در واقع، بین این مفاهیم و پدیده‌های اجتماعی و اخلاق، تعامل دایمی وجود دارد که باعث می‌شود در طول زمان، اصول، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه سیقل بخورد و الگوهای موجه و مقبول رفتار فردی و جمعی را تشکیل بدهد (گودرزی و حاجی‌ها، ۱۳۹۹).

رفتار اخلاقی به‌عنوان یکی از شرط‌های بقای حرفه حسابرسی در نظر گرفته می‌شود و عوامل گوناگونی بر ادراک اخلاقی و به تبع آن بر تصمیم‌گیری اخلاقی مؤثر است. حسابرسان علاوه بر مسئولیتی که در مقابل صاحبکاران دارند، مسئولیت مهم‌تری دارند، که مسئولیت اجتماعی آنان است. حسابرسان باید هنگام رسیدگی و گزارشگری، خود را در مقابل همه اشخاصی که به هر دلیل از گزارش‌های مالی واحدهای اقتصادی استفاده می‌کنند، مسئول بدانند. تا آنان با اتکاء به تأیید گزارش‌های مالی به‌وسیله حسابرسان، تصمیمات اقتصادی مناسب اتخاذ کنند (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶). پژوهش‌های حوزه اخلاق نشان داده‌اند که بر خلاف انتظار، حسابداران در آزمون‌های توسعه اخلاقی، امتیاز چندان بالایی کسب نمی‌کنند که علت آن می‌تواند تمرکز حسابداران بر ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری باشد. حال آنکه آزمون‌های تفکر اخلاقی، قضاوت‌های مبتنی بر ویژگی شخصیتی تطابق‌پذیری را حداکثر تا سطوح میانی فرایند توسعه اخلاقی ارزش‌گذاری می‌کنند (فرچ‌زاده دهکردی، ۱۳۹۸).

حرفه حسابرسی، برای توسعه اخلاق حسابرسان، نیازمند اصلاح انحراف‌ها و ارتقای پیش‌نیازهای اخلاقی و رفتاری است تا بتواند اعتماد و اطمینان جامعه را کسب نموده، با درک حساسیت و نگرانی‌های ذی‌نفعان، آن‌ها را مطمئن سازند. جامعه حسابرسی برای تحقق این ایده، باید با حساسیت بیشتری در محیط کار، هرگونه انحراف‌ها و رفتارهای نامعقول را کاهش دهد و به حداقل برساند (شاد و همکاران، ۱۴۰۰). اولین گام در استقرار فرهنگ پذیرش قانونی و درستکاری اخلاقی، استقرار آیین رفتار حرفه‌ای

اطلاق می‌شود که در افراد یک گروه، به صورت مشترک وجود دارد. تیپ شخصیتی، مدلی است که به وسیله آن می‌توان اشخاص را ارزیابی و طبقه بندی نمود. به بیان دیگر، تیپ شخصیتی عبارت است از یک عنوان یا برجسب کلی برای رفتارهای عمده ای که از یک فرد مشاهده می‌شود (سدوک و همکاران^۵، ۲۰۱۵). شخصیت یک مفهوم انتزاعی می‌باشد و به سختی می‌توان آن را اندازه گیری نمود. علی‌رغم تقسیم‌بندی‌هایی که برای شخصیت افراد ارائه شده است، حتی افرادی که از لحاظ شخصیتی در یک گروه قرار دارند، دارای تفاوت‌های قابل توجهی با یکدیگر هستند (به و همکاران^۶، ۲۰۱۴). یکی از مدل‌های طبقه‌بندی تیپ شخصیتی، مدل ۵ عامل اصلی نئو می‌باشد که نخستین بار توسط آلپورت و اودبرت^۷ (۱۹۳۶) در قالب ۳۵ عامل تدوین شد و سپس توسط فیسک^۸ (۱۹۴۹) به ۵ عامل تغییر پیدا کرد. ودمیر^۹ (۲۰۱۰) معتقد است تیپ شخصیتی حساب‌برسان تأثیر با اهمیت بر قضاوت، استقلال و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان دارد. مالا و چند^{۱۰} (۲۰۱۵) نیز بر این باورند که ویژگی‌های شخصیتی حساب‌برسان بر قضاوت تصمیم‌گیری حسابداران و حساب‌برسان تأثیرگذار است. ون کوئیچ و پارزی^{۱۱} (۲۰۲۰) نشان دادند که ابعاد تیپ شخصیتی حساب‌برسان داخلی با سایر افراد تفاوت معنی‌داری دارد. این ابعاد عبارت‌اند از (۱) ثبات هیجان، (۲) برون‌گرایی (۳) گشودگی در برابر تجربه، (۴) سازگاری (توافق) و (۵) وظیفه‌شناسی (موسوی گوکی و همکاران، ۱۴۰۰). در ادامه، هر یک از ابعاد این مدل به طور مختصر بیان می‌شود. **برون‌گرایی:** برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد است. افزون بر این، آنان در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. این افراد، هیجان و تحرک را دوست دارند و برآنند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند. مقیاس برون‌گرایی نشان‌دهنده‌ی علاقه‌ی افراد به توسعه‌ی صنعت و کار خود است. **انعطاف‌پذیری (گشودگی نسبت به تجربه):** عناصر تشکیل‌دهنده‌ی گشودگی نسبت به تجربه شامل تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی و داوری مستقل می‌باشد. افراد باز انسان‌هایی هستند که در باروری تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون، کنجکاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است. این افراد، طالب لذت‌بردن از نظریه‌های جدید و ارزش‌های غیرمتعارف هستند و در مقایسه با افراد بسته، احساسات مثبت

صاحبکاران هستند و برای بررسی و حصول اطمینان از قابل اتکاء بودن صورت‌های مالی، امکان دسترسی به اطلاعات و شواهد پشتوانه صورت‌های مالی را ندارند. این عوامل باعث می‌شود که کیفیت قضاوت اخلاق حرفه‌ای یعنی ستون اصلی حساب‌برسی، نقش با اهمیتی در جامعه اقتصادی ایفا نماید.

فساد و رسوایی‌های مالی که در سال‌های اخیر در گوشه و کنار دنیا از جمله ایران رخ داده، دامن‌گیر حساب‌برسان نیز بوده است. این موضوع باعث شده است که رعایت اخلاق حرفه‌ای^۱ در حرفه حساب‌برسی مورد تردید قرار گرفته، شهرت و مشروعیت مؤسسات حساب‌برسی نیز در معرض خطر باشد (خسروآبادی و بنی‌مه‌د، ۱۳۹۴). رفتار حرفه‌ای^۲ نشان‌دهنده مجموعه‌ای از قوانین و فضایل اخلاقی است و این قوانین اخلاقی برای وجود و تداوم حرفه ضروری هستند. لذا با توجه به اهمیت اخلاق و رفتار حرفه‌ای و برای توانمندسازی افراد حرفه‌ای به انجام کار خود به‌طور کاملاً صادقانه، بی‌عیب و صحیح، سازمان‌دهندگان حرفه حساب‌برسی، قوانین، مقررات و اصول رفتار حرفه‌ای را وضع کردند. این قوانین به‌طور معمول شامل صداقت^۳، راستی، وفاداری، احترام، احساس مسئولیت و نگرانی برای منافع دیگران، احتیاط، عدالت و پایبندی به قوانین و مقررات هستند (بوهاویا و همکاران^۴، ۲۰۱۵). حساب‌برسان نیز مانند حرفه‌های دیگر نیاز به این اصول و یا بیشتر از آن دارند چراکه نتایج کار آن‌ها مشتریان، جامعه خود و دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، آن‌ها باید به قوانین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، به‌منظور تأثیر سازنده آن‌ها، متعهد باشند (صالحی، ۱۳۹۵). بر اساس مطالب گفته شده محقق تلاش دارد تا به مدلی جهت شناسایی ابعاد شخصیتی و اخلاقی حساب‌برسان مستقل کشور بپردازد. چرا که این مدل بتواند چارچوبی خاص را برای جامعه حساب‌برسان کشور ایجاد نماید و سازمان حساب‌برسی کشور نیز از این مدل به عنوان مدلی جامع و کامل برای اهداف سازمانی و حرفه‌ای و اخلاقی حساب‌برسان اجرا نماید.

بر اساس مطالب گفته شده محقق تلاش دارد تا به این سؤال که مدل مناسب جهت شناسایی ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی حساب‌برسان مستقل کشور کدامند؟

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

شخصیت یکی از راه‌های تعیین و طبقه بندی خصوصیات انسان است و به طور معمول، به تعدادی از ویژگی‌های تقریباً ثابتی

⁷ Allport & Odbert

⁸ Fiske

⁹ Wedemeyer

¹⁰ Mala & Chand

¹¹ Van Kuijck & Paresi

¹ Professional Ethics

² Professional Behavior

³ Honesty

⁴ Bouhawia M, Gugus I, Zaki B

⁵ Sadouk et al

⁶ Ye et al

و منفی بیشتری دارند (برادران حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲).
توافق (سازگاری): این ویژگی همانند برون‌گرایی بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد موافق اساساً نودوست است، با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. او اعتقاد دارد که دیگران نیز با وی همین رابطه را دارند. در مقایسه، شخص ناموافق یا مخالف، خود محور بوده و به قصد و نیت دیگران مظنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. **وظیفه شناسی:** وظیفه‌شناسی به کنترل خویشتن بر فرآیند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف گفته می‌شود و تفاوت‌های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است. به طور خلاصه، دو ویژگی عمده‌ی توانایی کنترل تکنه‌ها و تمایلات و به‌کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف مورد بررسی، در شاخص وظیفه‌شناسی قرار می‌گیرند (گودرزی و حاجیه‌ها، ۱۳۹۶). بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمانهای امروزی تحت تأثیر ارزشهای اخلاقی آنهاست. فلسفه اخلاق فردی نظام ارزشها و عقایدی است که فرد برای خود حفظ کرده و بر اساس آن در مورد مسائل اخلاقی تصمیم‌گیری کند. تأکید مساله اخلاق در حسابداری در سالهای اخیر دوباره مورد توجه قرار گرفته است اشتباهات و لغزش‌های اخلاقی که در مورد برخی از حسابرسان مشاهده شده است. کلیکمان^۱ (۲۰۰۳) ضرورت برقراری رفتار اخلاقی تا حدی است که بسیاری از سازمانهای بزرگ در برابر فشارهای قانونی و محیطی با برقراری فرهنگهای اخلاقی در سازمانها واکنش نشان دادند رفتار حرفه‌ای و اخلاقی از سوی حسابرسان افراد تحصیل کرده هیئت‌های نظارتی مجالس قانونگذاری و صاحبکاران ضروری به نظر می‌رسد. اگر فرهنگ اخلاقی ایجاد می‌شد و حسابرسان به صورت مسئولانه رفتار می‌کردند رفتارهای غیراخلاقی شرکتهای آمریکایی منجر به شکستها و رسواییهای ابتدای قرن ۲۱ نمی‌شد. برخی از پژوهشگران معتقدند که فرهنگ سازمانی از جمله مواردی است که رهبران سازمانها باید مورد توجه قرار دهند. فروپاشی آرتور اندرسون، فرصتی برای پرورش فرهنگ اخلاقی به وسیله رهبران است (نقش بندی و همکاران ۱۳۹۹). اخلاق هر جامعه، معیار بایدها و نبایدهای آن را تعیین می‌کند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده‌ی خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند. اخلاق، هم خاستگاه دینی دارد و هم متأثر از عرف، فرهنگ، تاریخ و سایر پدیده‌های اجتماعی است. در واقع، بین این مفاهیم و پدیده‌های اجتماعی و اخلاق، تعامل دایمی وجود دارد که باعث می‌شود در طول زمان، اصول، ارزشها و

هنجارهای جامعه‌ی صیقل بخورد و الگوهای موجه و مقبول رفتار فردی و جمعی را تشکیل بدهد (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶).

۳- پیشینه پژوهش

اسدیان اوغانی و همکاران (۱۴۰۰) در مقاله خود تحت عنوان رابطه تهدید منافع شخصی و حساسیت اخلاقی، نقش میانجی شدت اخلاقی پرداخته‌اند. هدف مطالعه حاضر، بررسی تأثیر تهدید منافع شخصی بر حساسیت اخلاقی با تأکید بر نقش میانجی شدت اخلاقی حسابرسان است. این پژوهش از نوع مطالعات شبه تجربی و جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی در سال ۱۳۹۷ است که تعداد ۱۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده و با استفاده از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (pls) مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهد تهدید منافع شخصی تأثیر مثبت و معناداری بر حساسیت اخلاقی دارد و این تأثیر به‌واسطه متغیر شدت اخلاقی تشدید می‌شود. بنابراین بر اساس نظریه شناخت اجتماعی، می‌توان بیان کرد که وجود تهدید منافع شخصی به دلیل ترسی که از عواقب منفی این تهدیدها برای حسابرسان ایجاد می‌کند، باعث می‌شود حساسیت اخلاقی و شدت اخلاقی حسابرسان نسبت به موضوعات اخلاقی بیشتر شود.

شاد و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیق خود تحت عنوان نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق حسابرسان از طریق کاهش رفتارهای انحرافی پرداختند. در جامعه آماری حسابرسان عضو جامعه حسابداری رسمی ایران با ۳۶۷ پرسش‌نامه براساس روش در دسترس تکمیل گردید و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر بسزایی در بهبود اخلاق حسابرسان با کاهش رفتارهای انحرافی داشته و با تقویت این معیارها می‌توان رفتارهای انحرافی را کنترل و انگیزه شخصی و جو اخلاقی را در محیط کار حسابرسان بهبود بخشید.

احمدی و خوزین (۱۴۰۰) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر تصمیم‌گیری اخلاقی، افشاگری و نیم رخ شخصیت آیسنک در شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران بخش عمومی پرداختند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر تصمیم‌گیری اخلاقی، افشاگری و نیم رخ شخصیت آیسنک در شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران بخش عمومی است. این پژوهش،

^۱ Cliekman

راهکارهایی، رفتارهای منحرف محیط کار را در سازمان‌های تجاری به طور مؤثر کاهش داد.

نور فروزان (۲۰۱۹) در تحقیقی تحت عنوان انطباق حساب‌برس داخلی با اصول اخلاقی به بررسی رابطه‌ی انطباق حساب‌برس داخلی با اصول اخلاقی در بورس اوراق بهادار مالزی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که حساب‌برسان داخلی دارای صلاحیت بالایی در انجام حساب‌برسی بوده و قادر به شناسایی شیوه‌های غیر اخلاقی در شرکتها هستند اکثریت حساب‌برسان داخلی در هنگام مواجه شدن با رفتار غیر اخلاقی در مواجهه با حساب‌برسی سطح بالایی از انصاف و عدالت را داشتند.

مای و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر آگاهی اخلاقی و رفتار اخلاقی کارآفرینان بر نوآوری محصول در زمینه سرمایه‌گذاری‌های جدید در کشور چین پرداختند، یافته‌های پژوهش آنان نشان می‌دهد سطح اخلاقی کارآفرینان می‌تواند نوآوری محصول را تسهیل بخشد و کارآفرینان با سطوح بالای رفتار اخلاقی می‌توانند تیم‌های مؤسسه سرمایه‌گذاری را خلاقانه‌تر جلوه داده و این امر به نوبه خود باعث نوآوری محصولات نیز می‌گردد.

۴- روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری بخش کمی، شامل کلیه حساب‌برسان کشور در پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. برای نمونه‌گیری با توجه به اینکه پنج مرکز استان وجود دارد متناسب با تعداد حساب‌برسان هر مرکز حجم نمونه در هر مرکز مشخص خواهد شد. برای انتخاب حساب‌برسان در هر مرکز ابتدا حساب‌برسان مشخص و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، انتخاب خواهند شد. در این تحقیق تعداد ۲۷۰۰ نفر به‌عنوان جامعه در پنج استان شامل استان تهران، مشهد، تبریز، اصفهان، مازندران می‌باشند که طبق فرمول کوکران ۳۳۶ نفر به‌عنوان نمونه در این ۵ استان اول به صورت خوشه‌ای انتخاب و در هر استان به صورت تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها پخش خواهد شد. بر این اساس این پژوهش با روش کتابخانه‌ای و میدانی انجام می‌شود. ابتدا با استفاده از مطالعه کتابخانه‌ای عوامل مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی حساب‌برسان شناسایی و استخراج می‌گردد. در مرحله بعدی با توجه به مؤلفه‌های استخراج شده، پرسشنامه‌ای تدوین خواهد شد. این پژوهش بر آن است تا با تأکید بر ماهیت و کاربست‌های ابعاد و مؤلفه‌های شخصیتی و اخلاقی حساب‌برسان کشور، تبیین گردد. پس از بررسی مبانی نظری و مرور ادبیات و مصاحبه با متخصصان اقدام

از نوع پژوهش‌های کمی و گردآوری داده‌های آن از طریق پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان حساب‌داری بخش عمومی ساری در سال ۱۳۸۹ تشکیل می‌دهند. بدین منظور ۲۵۰ عدد پرسشنامه به حساب‌داران بخش عمومی ارسال شد تا تأثیر عوامل تصمیم‌گیری اخلاقی، افشاگری، برون‌گرایی و نورزگرایی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از الگوی معادلات ساختاری بیانگر تأثیر مثبت و معناداری برون‌گرایی و همچنین تأثیر منفی و غیرمعناداری تصمیم‌گیری اخلاقی، افشاگری و نورزگرایی بر شدت اخلاقی ادراک شده می‌باشد. نتایج حاصل از الویت‌بندی این عوامل نیز بیانگر این است که متغیرهای برون‌گرایی و نورزگرایی دارای بیشترین تأثیر بر شدت اخلاقی ادراک شده هستند. از این رو، به منظور افزایش ادراک حساب‌داران از شدت اخلاقی، توجه به راهکارهایی مانند اجرای برنامه‌های آموزشی اخلاقی و برنامه‌های آموزشی روانشناسی شخصیت در دانشگاه‌ها و سازمان‌ها می‌تواند تأثیر مثبتی بر شدت اخلاقی بگذارند، حائز اهمیت است. همچنین بسترسازی افراد و جامعه نسبت به افشاگری امری ضروری است.

ارلان قانی و همکاران^۱ (۲۰۲۲) به بررسی اثرات دانش، فشار زمانی و ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای میان حساب‌برسان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که از سه فاکتور بررسی شده در این تحقیق، فشار زمانی و ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان تأثیر می‌گذارد. یافته‌ها اثبات کرد که دانش هیچ تأثیری بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان ندارد. یافته‌های این تحقیق درک درستی از فاکتورهایی عرضه می‌کند که منجر به کم و کاستی‌هایی در حساب‌برسی می‌شود که به واسطه فقدان تردید حرفه‌ای ایجاد شده است. باید این تهدیدها توسط قانونگذاران برای اقدامات مورد نیاز در راستای بهبود و تشویق تردید حرفه‌ای در کار حساب‌برسی ارزیابی شود. یافته‌های این تحقیق باید به خود حساب‌برسان کمک کند تا مقیاس‌های پیشگیرانه‌ای اتخاذ کرده و از رویکردی کنشگرانه‌تر در افزایش استقلال حساب‌برسی شان طی تردید حرفه‌ای بهره‌برند.

آدکانبی و اوکپره^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر صرفه‌جویی، مادی‌گرایی و جمعیت‌شناسی کارکنان بر رفتارهای انحرافی محل کار، دریافتند که صرفه‌جویی و جمعیت‌شناسی به‌طورقابل توجهی بر کاهش رفتارهای انحرافی محل کار تأثیر می‌گذارد و مادی‌گرایی برعکس بر افزایش رفتارهای انحرافی محل کار در سازمان‌های تجاری مؤثر است و می‌توان با ارائه

² Adekanmbi & Ukperere

¹ Erlan Ghani et al

به طراحی پرسشنامه کرده و داده‌های لازم با استفاده از این ابزار گردآوری شد.

۴-۱- تجزیه و تحلیل یافته‌ها

تجزیه و تحلیل نهایی داده‌های گردآوری شده نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS برای آزمون فرضیه‌ها در قسمت آمار استنباطی می‌باشد. سپس برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده شد. جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر ابعاد شخصیتی از پرسشنامه ساخته محقق و برگرفته از تحلیل و نظر خبرگان می‌باشد، استفاده گردیده است که شامل ۴ مولفه (۱) اخلاق حرفه ای (۲) جنبه فردی (۳) جنبه سازمانی (۴) جنبه محیطی می‌باشد و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵) بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت و جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر اخلاقی حسابرسان مستقل کشور از پرسشنامه ساخته محقق و برگرفته از تحلیل و نظر خبرگان می‌باشد، استفاده گردیده است که شامل ۵ مولفه (۱) گشودگی ذهن (۲) وجدان کاری (۳) برون گرایی (۴) توافق پذیری (۵) روان آزرده می‌باشد و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵) بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

معناداری از ۰/۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال می‌باشد. در غیر اینصورت داده‌ها غیر نرمال اند. بنابراین با توجه به جدول ذیل تمامی متغیرها غیر نرمال می‌باشند (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض

نرمال بودن یا غیرنرمال بودن

| متغیرها | حجم نمونه | آماره آزمون | P-value |
|---|-----------|-------------|---------|
| ابعاد شخصیتی و اخلاقی حسابرسان مستقل کشور | ۳۳۶ | ۰.۰۸۷ | ۰.۰۰۰ |
| اخلاق حرفه ای | ۳۳۶ | ۰.۱۵۵ | ۰.۰۰۰ |
| جنبه فردی | ۳۳۶ | ۰.۱۷۱ | ۰.۰۰۰ |
| جنبه سازمانی | ۳۳۶ | ۰.۲۰۱ | ۰.۰۰۰ |
| جنبه محیطی | ۳۳۶ | ۰.۲۳۴ | ۰.۰۰۰ |
| ویژگیهای شخصیتی | ۳۳۶ | ۰.۱۹۸ | ۰.۰۰۰ |
| گشودگی ذهن | ۳۳۶ | ۰.۲۱۸ | ۰.۰۰۰ |
| وجدان کاری | ۳۳۶ | ۰.۲۵۰ | ۰.۰۰۰ |
| برون گرایی | ۳۳۶ | ۰.۱۶۴ | ۰.۰۰۰ |
| توافق پذیری | ۳۳۶ | ۰.۲۱۴ | ۰.۰۰۰ |
| روان آزرده‌گی | ۳۳۶ | ۰.۲۱۸ | ۰.۰۰۰ |

۵- یافته‌ها

۵-۱- آمار توصیفی

به منظور بررسی مشخصات عمومی متغیرها و تجزیه و تحلیل دقیق آن‌ها، آشنایی با آمار توصیفی مربوط به متغیرها لازم است. در این مطالعه گروه مورد بررسی ۶۰.۱ درصد (۲۰۲ نفر) مرد و ۳۹.۹ درصد (۱۳۴ نفر) زن بودند. در گروه مورد بررسی ۲۲.۰ درصد آزمودنی‌ها کمتر از ۳۰ سال، ۳۷.۸ درصد آزمودنی‌ها بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۵.۹ درصد آزمودنی‌ها ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۴.۳ درصد ۵۱ سال و بیشتر سن داشتند. در گروه مورد بررسی ۵۸.۳ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۴۱.۱ درصد فوق لیسانس و ۰.۶ درصد دارای مدرک دکتری بودند. در گروه مورد بررسی ۳۴.۲ درصد (۱۱۵ نفر) مجرد و ۶۵.۸ درصد (۲۲۱ نفر) متاهل بودند. در گروه مورد بررسی ۲۴.۴ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱.۲ درصد ۳۰ سال به بالا سابقه خدمت داشتند.

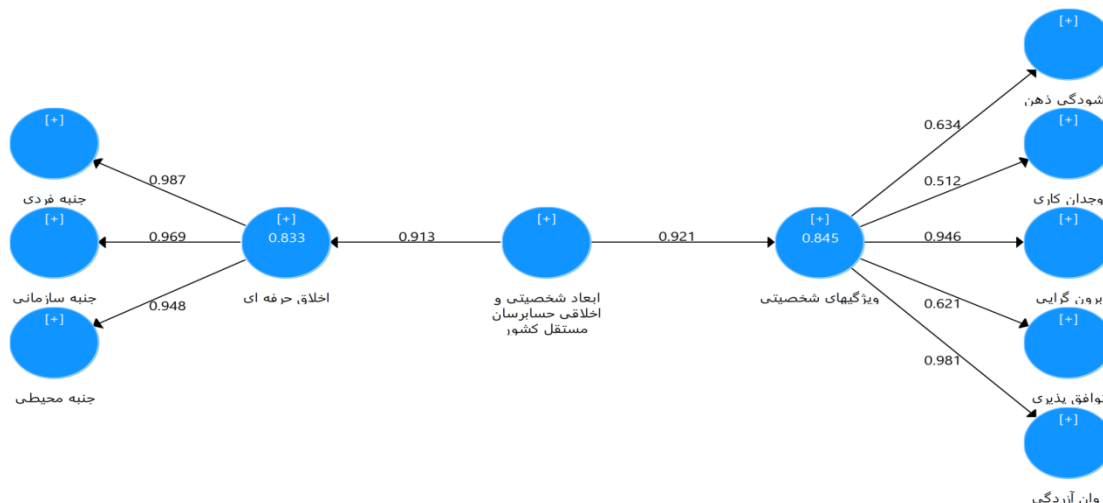
۵-۲- آمار استنباطی

قبل از اینکه فرضیه‌های این پژوهش آزمون شوند باید ابتدا از نرمال بودن متغیرها اطمینان حاصل شود. برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. در صورتی که سطح

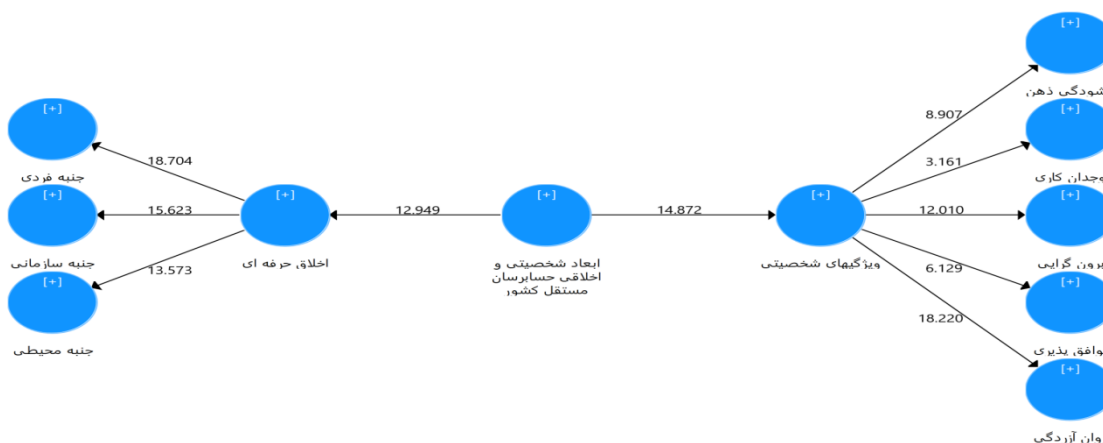
۳-۵- برازش مدل ساختاری

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری t است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت.

نتایج معناداری ضرایب براساس مقدار آماره t گزارش شده است. به طوری که اگر مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر باشد، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تاثیر دارد. و ضریب مسیر بالای ۰.۴ مورد تایید قرار می‌گیرد.



شکل ۱. ضرایب معناداری t-value در مدل مفهومی



شکل ۲. ضریب مسیر در مدل مفهومی

برای سازه‌های درون‌زای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد.

جدول ۲. ضریب تعیین

| متغیر وابسته | R ² | شدت |
|-----------------|----------------|-----|
| اخلاق حرفه ای | ۰.۸۳۳ | قوی |
| ویژگیهای شخصیتی | ۰.۸۴۵ | قوی |
| میانگین | ۰.۸۳۹ | قوی |

جدول ۳. کیفیت پیش بینی کنندگی (Q²)

| متغیر وابسته | Q ² | شدت |
|-----------------|----------------|-----|
| اخلاق حرفه ای | ۰.۳۹۵ | قوی |
| ویژگیهای شخصیتی | ۰.۴۴۹ | قوی |
| میانگین | ۰.۴۲۲ | قوی |

در ادامه معیار R² که میزان تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را مشخص می‌کند مورد بررسی قرار می‌گیرد. نکته ضروری این است که مقدار R² تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هر چه مقدار R² مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار R² در نظری می‌گیرد.

مدل‌هایی که دارای پرازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل را داشته باشند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن تعریف کرده‌اند. ذکر این نکته ضروری است که این مقدار تنها

۴-۵- بررسی برازش مدل کلی

معیار GoF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار Gof استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

$$مدل\ GOF = \sqrt{Communality \times R^2} = \sqrt{0.422 \times 0.839} = 0.59$$

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش قوی دارد.

جدول ۴. بررسی میانگین متغیرهای تحقیق

| مولفه ها | میانگین | انحراف معیار | آماره t | -P مقدار | نتیجه |
|-----------------|---------|--------------|---------|----------|-------|
| اخلاق حرفه ای | ۴.۲۸۲۷ | ۰.۶۵۳۹۴ | ۱۲۰.۰۴۷ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| جنبه فردی | ۴.۲۹۰۴ | ۰.۶۳۷۲۸ | ۱۲۳.۴۰۵ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| جنبه سازمانی | ۴.۲۵۰۰ | ۰.۷۱۴۹۲ | ۱۰۸.۹۶۸ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| جنبه محیطی | ۴.۳۲۰۷ | ۰.۶۷۲۵۱ | ۱۱۷.۷۶۸ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| ویژگیهای شخصیتی | ۴.۲۶۴۵ | ۰.۶۷۶۶۰ | ۱۱۵.۵۳۲ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| گشودگی ذهن | ۴.۲۶۵۹ | ۰.۷۱۹۸۳ | ۱۰۸.۶۲۹ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| وجدان کاری | ۴.۲۶۳۴ | ۰.۷۱۶۴۲ | ۱۰۹.۰۸۴ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| برون گرایی | ۴.۲۹۳۴ | ۰.۶۶۰۴۹ | ۱۱۹.۱۵۲ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| توافق پذیری | ۴.۲۹۸۶ | ۰.۷۱۷۷۸ | ۱۰۹.۷۷۶ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| روان آزرده‌گی | ۴.۲۸۹۴ | ۰.۶۹۷۶۳ | ۱۱۲.۷۰۵ | ۰/۰۰۰ | تایید |

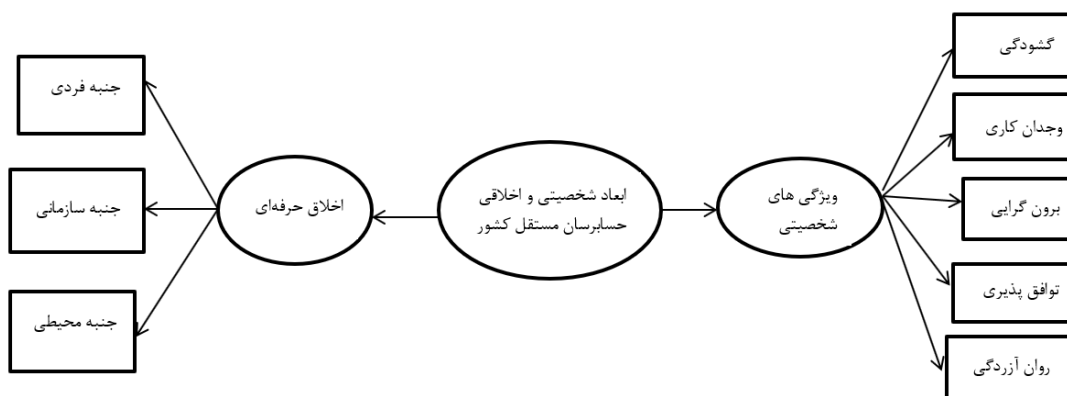
۶- بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق ارائه مدلی جهت شناسایی ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی حسابرسان مستقل کشور می‌باشد. برای بررسی برازش کلی مدل و اندازه‌گیری برای مدل ساختاری، از معیار GoF استفاده شد. نتایج میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین مقادیر R Squares؛ نشان می‌دهد که مقدار GOF برابر است با ۰/۵۹ که نشان از برازش قوی را مدل دارد. بنابراین با توجه به نتایج می‌توان گفت: ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی حسابرسان مستقل کشور شامل مولفه اخلاق حرفه ای و زیرمولفه های اخلاق حرفه ای، جنبه فردی، جنبه سازمانی، جنبه محیطی، مولفه ویژگی‌های شخصیتی و زیرمولفه های گشودگی ذهن، وجدان کاری، برون گرایی، توافق پذیری، روان آزرده‌گی در سطح مطلوب قرار گرفته‌اند ($p < 0.05$ -مقدار). به

عبارتی، میانگین این عوامل بالاتر از ۳.۰ مورد سنجش قرار گرفته است.

حسابرسان به عنوان یک انسان از یک شخصیت و ویژگی‌های مختلف شخصیتی برخوردارند که این مفاهیم به عنوان مفاهیمی نهفته در ویژگی‌های فردی می‌توانند در حرفه و نقش حسابرسان و در نتیجه گزارش حسابرسی تأثیرگذار باشند با توجه به اینکه حسابرسان در هر کار حسابرسی ویژگی‌های فردی خود را به کار می‌گیرند و محدودیت‌های شناختی نیز منجر به انحراف قضاوت های آنان می‌شود. همچنین اگر زمینه‌های حسابرسی شامل قضاوت حرفه ای باشد آنگاه بررسی تأثیر این قبیل ویژگی های حسابرسان هم از لحاظ عملی و هم از لحاظ نظری جذابیت دارد. حسابرسان نیز مانند حرفه‌های دیگر نیاز به این اصول و یا بیشتر از آن دارند چراکه نتایج کار آنها مشتریان، جامعه خود و دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، آنها باید به قوانین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، به‌منظور تأثیر سازنده آنها، متعهد باشند. ویژگی‌های شخصیتی زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می‌دهد تفاوت ویژگی‌های شخصیتی در فرد موجب میشود که افراد در موقعیتی یکسان، رفتارهای متفاوتی داشته باشند. روانشناسان با توجه به تیپ شخصیتی می‌فهمند که چه عواملی به آنها انگیزه می‌دهد و در شرایط گوناگون چه رفتاری را بروز می‌دهند. قصد مقدم بر رفتار واقعی است و اگر که به درستی اندازه گیری شود می‌تواند به صورت دقیق رفتار را پیش بینی کند. تردیدی نیست که حسابرسان در ارتباط با مراجعان، از تأثیر باورها، ارزش‌ها و آرمان‌ها و گاه راز و رمزهای درونی خود رها نیستند، بنابراین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان نقش بسزایی در قضاوت‌های اخلاقی آنان داشته باشد. آشنایی با پنج صفت شخصیتی اصلی (از جمله روان‌پریشی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و با وجدان بودن) از آن جهت در روانشناسی کسب و کار اهمیت دارد که همه این صفات در عملکرد شغلی و قضاوت‌های اخلاقی افراد، اثر گذار است. تعبیر و تفسیر و معانی این عوامل شخصیتی باعث می‌شود زمینه‌های مهم مورد توجه خاص قرار گیرد. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش منطقی به نظر می‌رسد که با افزایش خصوصیت وجدان کاری، حسابرسان احساس مسئولیت بیشتری کرده و توجه افراد و سرمایه‌گذاران را به مطالب خاص زیادی جلب نموده و مطابق با اصول اخلاقی رفتار کنند. حسابرسان توافق پذیر هنگامی که در انجام امور غیراخلاقی تحت فشار قرار می‌گیرند، بیشتر تمایل دارند مطابق با اصول اخلاقی رفتار کنند. یک فرد توافق پذیر اساساً نوع دوست است و نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند. به همین دلیل میتوان

مطابق با موازین اخلاق حرفه ای دارند. بنابراین برای افزایش سطح اخلاق حرفه ای در سازمانها با توجه به میزان اهمیت هر عامل می‌توان برنامه های اخلاقی را به گونه ای تنظیم نمود که به ترتیب اهمیت مسیر برنامه ریزی و اجرایی کردن امور فعالیت‌های مهم سازمان را روشن نموده و گسترش دهد. همچنین برای اینکه افراد دارای تیپ شخصیت کلی نگر و ویژگی شخصیتی انعطاف پذیر نیز بتوانند به نوعی آیین و رفتار حرفه ای حسابداری را رعایت کنند در حد امکان اصل شایسته سالاری را رعایت کنند تا حساب‌برسان بتوانند به یکدیگر اعتماد داشته و روابط باز را گسترش دهند. نتایج این تحقیق با نتیجه پژوهش نور فروزان (۲۰۱۹) مطابقت دارد. او در تحقیق خود نشان داد که حساب‌برسان داخلی دارای صلاحیت بالایی در انجام حسابرسی بوده و قادر به شناسایی شیوه های غیر اخلاقی در شرکتها هستند اکثریت حساب‌برسان داخلی در هنگام مواجه شدن با رفتار غیر اخلاقی در مواجهه با حسابرسی سطح بالایی از انصاف و عدالت را داشتند. نتایج کنت بیکر و همکاران (۲۰۱۸) حاکی از آنست که ارتباط معنی داری بین صفات روان‌رنجوری، برون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری با تعصبات رفتاری بوده ولی صفت سازگاری با تعصبات رفتاری هیچ ارتباطی ندارد. بنابراین مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:



شکل ۳. مدل مفهومی پژوهش

حسابرسی می‌باشد به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود در تدوین موازین اخلاقی و چارچوب‌های رفتاری کارکنان علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، مواردی همچون ویژگی‌های شخصیتی حسابرس شامل بی طرفی، خبرگی، عوامل محیطی، شخصیت فردی و اجتماعی و... را مدنظر قرار دهند. پیشنهاد می‌گردد تا موسسات حسابرسی در جهت رفع و کاهش موانع و چالش های ذهنی حساب‌برسان که بر

۷- پیشنهادات

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد در هنگام استخدام حساب‌برسان در جهت بهبود عملکرد اخلاقی حساب‌برسان، ویژگی‌های شخصیتی آنان را براساس تست های شخصیتی بررسی نمایند و در زمان ورود افراد به حرفه حسابرسی با برگزاری دوره‌های آموزشی، اهمیت موضوع را برای آنان تبیین نمایند. با توجه به اینکه قضاوت اخلاقی قسمت مهمی از حرفه

طریق کاهش رفتارهای انحرافی. پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۱(۱)، ۸۷-۱۰۶

صالحی، تابنده، (۱۳۹۵)، رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابرسان و کیفیت حسابرسی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۳، ص ۸۶-۷۷.

فتحی آشتیانی علی و، داستانی محبوبه، (۱۳۸۸)، آزمون‌های روان شناختی ارزشیابی شخصیت و سلامت روان. انتشارات بعثت چاپ اول تهران

فرج‌زاده دهکردی، حسن، (۱۳۹۸)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت با قضاوت اخلاقی حسابداران: شواهدی مبتنی بر رشته تحصیلی. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۴ (۷): ۲۰۸-۱۸۱.

کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی لرگانی، محمود، پورعلی، محمدرضا، (۱۴۰۰)، ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دور ۱۳، شماره ۴ (پیاپی ۵۲)، ص ۵۲ تا ۲۳.

کریمی، یوسف، (۱۳۸۶)، روان‌شناسی شخصیت، انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران.

کیانی، اردشیر، نوایی نژاد، شکوه، احمدی، خدابخش. (۱۳۸۷)، ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان، اندیشه و رفتار، دوره دوم، شماره ۸ تابستان.

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

محسنی، عبدالرضا، قاسمی، مصطفی، کرمی، محسن، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲۴(۲)، ۱۹۰-۱۷۷.

موسوی گوکی، سیدعلی، غنایی چمن آباد، علی؛ باقرپور ولاشانی، محمدعلی و صالحی، مهدی، (۱۴۰۰)، تیپ شخصیتی و تردید حرفه‌ای: آیا واقعا حسابرسان مستقل رفتار می‌کنند؟ دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. سال ششم. شماره دوازدهم. ص ۱۶۵-۱۲۶.

مهدوی، غلامرضا، علیپور، صغدر. (۱۳۸۹). رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی، شرکت‌ها، دانش حسابداری، سال اول، شماره ۲، پاییز ۱۳۸۹، صص ۱-۳۳.

تصمیم‌گیری‌ها و اخلاق آنان تأثیر می‌گذارد، از طریق آموزش‌های مناسب و برگزاری دوره‌های آموزشی در راستای رفع این موانع و مشکلات اقدام نمایند. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، به سازمان حسابرسی و موسسات عضو انجمن حسابرسان خبره پیشنهاد می‌شود در فرمهای استخدامی حسابداران و حسابرسان به منظور مشخص شدن تطابق شغل با روحیه و ویژگی‌های فردی آنان، پرسشنامه‌های تیپ شخصیتی استاندارد توزیع و نتایج آنها مورد ارزیابی قرار گیرد. این امر باعث می‌شود 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.

فهرست منابع

احمدی، شهرزاد، خوزین، علی، (۱۴۰۰)، بررسی تأثیر تصمیم‌گیری اخلاقی، افشاگری و نیم رخ شخصیت آیسنک در شدت اخلاقی ادراک شده توسط حسابداران بخش عمومی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۴۰)، ۲۳۱-۲۱۷.

اسدیان اوغانی، اصغر، حاجیه‌ها، زهره، رویایی، رضاعلی، وکیلی فرد، حمیدرضا، (۱۴۰۰)، رابطه تهدید منافع شخصی و حساسیت اخلاقی، نقش میانجی شدت اخلاقی، دو فصلنامه علمی حسابداری رفتاری و ارزشی، دوره ۶، شماره ۱۰، ص ۱ و ۲.

اعتمادی، حسین، دیلمی، زهرا، (۱۳۸۸)، تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها، اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره‌های ۱ و ۲، صص ۲۲-۱۱.

برادران حسن‌زاده، رسول، فتاحی اصل، سودا، ابوالحسن زاده، بهرام، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دوم / شماره ششم/ تابستان، ص ۸۹-۱۰۰.

خسروآبادی، طاهره، بنی مهد، بهمن، (۱۳۹۴)، پیش‌بینی بی‌اخلاقی و فساد مالی با توجه به اعتماد اجتماعی در حرفه حسابرسی. ۱۰(۴): ۴۵-۵۳.

شاد، ساعد، زینالی، مهدی، محمدی، احمد، بادآور نهنندی، یونس، (۱۴۰۰)، نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق حسابرسان از

نقش بندی، نادر؛ جدی، سید رحمان و منصوری مجومردی،
سمانه، (۱۳۹۹)، رابطه ویژگی های اخلاقی حسابرسان
در مراحل حسابرسی. فصلنامه چشم انداز حسابداری و
مدیریت دوره ۳، شماره ۲۳،

Allport, G., and H. Odbert. (1936). Trait-names: A
psycho-lexical study. *Psychological Monographs*
47 (47): 1-171

Bouhawia M ,Gugus I ,Zaki B. (2015). The effect of
working experience ,integrity ,competence and
organizational commitment on audit quality.
IOSR Journal of Economics and Finance;
6(4):60-67.

Clikeman, P. (2003), The greatest frauds of the (last)
century. Retrieved February
22,2008,fromhttp://www.newaccountantusa.com/newsfeat/wealthmanagment/Clikemam_GreatestFrauds.pdf

Erlane K Ghani1., Zurialinda Abdul Jabal., Gholamireza
Zandis., Qazi Muhammad Adnan Hye. (2022).,
Effects of Knowledge, Time Pressure and
Personality on Professional Skepticism among
Government Auditors., *International Journal of
Applied Economics, Finance and Accounting.*,
ISSN 2577-767X .Vol. 12, No. 1, pp. 12-20

Fiske, D. (1949). Consistency of the factorial structures
of personality ratings from different sources.
Journal of Abnormal and Social Psychology 44
(44): 329-344

Mai, Y., Zhang, W., & Wang, L. (2019). The effects of
entrepreneurs' moral awareness and ethical
behavior on product innovation of new ventures:
Evidence from China, *Chinese Management
Studies*, 13 (2), 421-446.

Mala, R., and P. Chand. (2015). Judgment and Decision-
Making Research in Auditing and Accounting:
Future Research Implications of Person, Task,
and Environment Perspective. *Accounting
Perspectives* 14.

Sadock, B., B. Sadock., V. Sadock., and P. Ruiz. (2015).
Kaplan & Sadock's synopsis of psychiatry
behavioral sciences/clinical psychiatry.
Lippincott Williams & Wilkins

Van Kuijck, B., and V. Paresi. (2020). Personality of
internal auditors; an exploratory study in The
Netherlands. *Maandblad Voor Accountancy en
Bedrijfseconomie Articles* 94 (94): 113-125.

Ye, K., Y. Cheng., and J. Gao. (2014). How individual
auditor characteristics impact the likelihood of
audit failure: Evidence from China. *Advances in
Accounting* 30 (30): 394-401



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 14/ No. 56/ Winter 2024

Presenting A Model for Identifying Personality and Ethical Characteristics of Independent Auditors in Iran

Saeid. Goodarzi

PhD Student, Department of Accounting, Boroujerd Branch, Islamic Azad University, Boroujerd, Iran
saeidgoodarzi7@yahoo

Mahmoud Hemmatfar

Associate Professor of Accounting, Boroujerd Branch, Islamic Azad University, Boroujerd, Iran
(corresponding Author)
Dr.hematfar@yahoo.com

Mohammad hasan Janani

Assistant Professor of Accounting, Boroujerd Branch, Islamic Azad University, Boroujerd, Iran
mhjanani@yahoo.com

Abstract

The aim of the present research is to propose a model for identifying personality and ethical characteristics of independent auditors in Iran. Methodology: The research method, considering its objective, is applied and mixed (qualitative-quantitative) in terms of execution. The qualitative sample includes 10 participants consisting of academic experts and auditors (faculty members in the field of auditing and experienced auditors), selected purposively, and the quantitative sample includes 2700 auditors in five provinces including Tehran, Mashhad, Tabriz, Isfahan, and Mazandaran. According to Cochran's formula, 336 individuals were selected as samples in these 5 provinces, initially selected cluster-wise and then randomly in each province. Data collection in the qualitative section was done using semi-structured interviews with members of the statistical community, and in the quantitative section, it was carried out through a researcher-made questionnaire. Data analysis in the qualitative section was performed using thematic analysis method (basic themes, organizing, and overarching themes), and the process of coding and textual analysis of interviews was done in MAXQDA 2018 software. In the quantitative section, SPSS 16 and Smart PLS software were used, and inferential analysis was performed using the factor analysis method. Findings: The results in the qualitative section showed that the ethical dimension includes (individual aspect, organizational aspect, environmental aspect) and the personality dimension includes (openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism). Based on the results of the quantitative analysis, the model was confirmed, and the relationships between the model variables were found to be significant with a strong fit. Conclusion: Based on the results of this study, it is recommended that when hiring auditors to improve auditors' ethical performance, their personality traits be examined based on personality tests, and the importance of the subject be explained to them by holding training courses at the time of entry into the auditing profession.

Keywords: Personality Characteristics, Ethical Characteristics of Auditors, Openness, Conscientiousness, Extraversion