

رابطه میان شخصیت سازمانی و حرفه گرایي حسابرس

مهدی بسحاق

دانشجوی دوره دکتری، گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
mahdi1737@gmail.com

هاشم نیکومرام

استاد، گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
nikoomaram@sbiau.ac.ir

محمد حسن جنانی

استادیار، گروه حسابداری، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
mh_janani@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۴

چکیده

هدف این پژوهش مطالعه رابطه میان شخصیت سازمانی حسابرس و حرفه گرایي است. برای این منظور در حدود ۱۰۶ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی کشور به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۴۰۳ بوده و مبانی مبنای نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه ای و داده های پژوهش از طریق پرسش نامه جمع آوری گردیده است. آزمون فرضیه های پژوهش نیز بر اساس روش همبستگی و با استفاده از رگرسیون چند متغیره انجام شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد ویژگی های شخصیتی توافق پذیری، وظیفه شناسی، برون گرایی و گشودگی به تجربه و ثبات عاطفی در حسابرسان رابطه ای معنی دار و مثبت با حرفه گرایي دارند. هم چنین، نتایج این مطالعه تایید می نماید که جنسیت و سطح تحصیلات دانشگاهی حسابرسان رابطه معنی داری با حرفه گرایي آن ها ندارند. اما تجربه کاری رابطه ای مثبت و معنی دار با حرفه گرایي حسابرس دارد.

واژه های کلیدی: شخصیت، حرفه گرایي حسابرس و موسسات حسابرسی.

۱- مقدمه

حرفه حسابداری و حسابرسی در چند دهه گذشته شاهد تغییرات مهم و قابل توجهی بوده است، مانند رسوایی های مالی و اخلاقی چالش برانگیز، افزایش قوانین و مقررات حرفه ای، تغییرات در استانداردهای حسابداری و حسابرسی و امثالهم. همه این عوامل می تواند بر حرفه گرایی حسابرسان تأثیر گذار باشد (دالتون^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). حرفه ای گرایی عنصری اساسی در هر حرفه می باشد و مستلزم کسب دانش و تجربه و رعایت اصول اخلاقی است. با افزایش حرفه گرایی در حسابرسان، تعهد حرفه ای در آن ها تقویت می شود و این امر می تواند موجب بهبود عملکرد حسابرسان و در نتیجه کیفیت حسابرسی گردد (توماس^۲، ۲۰۲۳). مطالعات در حوزه حرفه گرایی حسابرس نشان می دهد که حرفه گرایی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان تأثیر معنی دار و مثبت دارد (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۶). هم چنین یافته های یزدی و همکاران (۱۴۰۱) نشان می دهد که حرفه گرایی در بخش خصوصی حسابرسی به طور معنی داری بیشتر از بخش دولتی است. زنگانه و سراجی (۱۴۰۲) نیز دریافتند حرفه گرایی حسابرس تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد او دارد.

مطالعات انجام شده درباره شخصیت حسابرسان نیز بیانگر آن است که شخصیت حسابرسان رابطه معنی داری با میزان رعایت آیین رفتار حرفه ای شامل استقلال، رازداری، صداقت و درستکاری و رفتار حرفه ای دارد (سپهری و همکاران، ۱۳۹۹). هم چنین، **نباوند ساریخان بیگلر** و همکاران (۱۴۰۰) دریافتند شخصیت روان رنجوری (ثبات عاطفی) حسابرس رابطه معنادار و منفی، و شخصیت برون گرایی حسابرس رابطه معنادار و مثبت با تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار دارد. آن چه تاکنون در پژوهش های قبلی مورد مطالعه قرار نگرفته است و می توان آن را به عنوان خلاء پژوهشی عنوان نمود، بررسی تأثیرگذاری شخصیت سازمانی حسابرسان در گرایش آن ها به حرفه گرایی می باشد. از این رو، این پژوهش به دنبال آن است تا پاسخی برای این سؤال پیدا کند که تا چه اندازه حرفه گرایی حسابرس به شخصیت سازمانی او وابسته است؟ ارزش افزوده علمی این پژوهش را می توان به شرح زیر بر شمرد: اول آن که نتایج این پژوهش می تواند موجب بسط و گسترش نظریه های رفتاری در متون حسابرسی گردد. دوم این که یافته های این پژوهش می تواند اطلاعات سودمندی را برای جامعه حسابداران رسمی و سایر سیاست گذاران حرفه حسابرسی درباره حرفه گرایی

حسابرس و میزان تأثیرپذیری آن از شخصیت سازمانی ارائه نماید. آن ها می توانند بر اساس یافته های این پژوهش، تصمیم گیری و برنامه ریزی های لازم را برای اهداف خود به عمل آورند. در ادامه، ابتدا مبانی نظری، سپس روش شناسی و در نهایت یافته های پژوهش ارائه می گردد.

مبانی نظری

شخصیت سازمانی

شخصیت مجموعه ای از صفات، هیجانات و رفتارهایی است که فرد را در زندگی روزمره اش احاطه و همراهی می کند. به عبارت دیگر، شخصیت خصوصیات مستمری است که فرد از طریق آن ها تعامل و سازگاری خود را با دیگران و محیط اجتماعی تنظیم می نماید. پنج عامل یا ویژگی غالب شخصیتی که در متون روان شناسی شخصیت به آن ها اشاره شده است عبارتند از برون گرایی، ثبات عاطفی، وظیفه شناسی، گشودگی به تجربه (استقبال از تجربه) و توافق پذیری (کلارک^۳ و همکاران، ۲۰۱۰).

برون گرایی: افرادی که برون گرایی بالایی دارند، از بودن در کنار افراد دیگر انرژی می گیرند. دوست دارند آغازگر مکالمه باشند. دارای یک حلقه اجتماعی گسترده از دوستان و آشنایان هستند. **ثبات عاطفی:** خصیصه ای است که با غم و روان رنجوری همراه است. این افراد نوسانات خلقی، اضطراب، استرس، تحریک پذیری و غم را بیشتر تجربه می کنند.

وظیفه شناسی: از ویژگی های این بعد می توان به سطح بالای تفکر و رفتارهای هدفمند اشاره کرد. افراد بسیار وظیفه شناس تمایل به سازمان دهی و دقت در جزئیات دارند. آن ها از قبل برنامه ریزی می کنند و از داشتن یک برنامه مشخص لذت می برند. **گشودگی به تجربه:** افرادی که از این ویژگی برخوردار هستند معمولاً تخیل و بینش قوی دارند. افرادی با گشودگی بالا به تجربه، طیف وسیعی از علایق را دارا هستند. آن ها در مورد جهان و افراد دیگر کنجکاو و خلاق بوده و مشتاق یادگیری موضوعات و لذت بردن از تجربیات جدید هستند.

توافق پذیری: این بعد شخصیتی شامل ویژگی هایی مانند اعتماد، نوع دوستی، مهربانی، محبت و سایر رفتارهای اجتماعی مشابه است. افرادی با توافق گرایی بالا، تمایل به همکاری بیشتری دارند، در حالی که افراد با توافق گرایی کم، اهل رقابت بیشتر و حتی گاهی اوقات رفتارهای مداخله جویانه هستند (هوگان و هالند^۴، ۲۰۰۳).

³ Clark⁴ Hogan & Holland¹ Dalton² Thomas

۲-۲- حرفه گرایی

حرفه گرایی به رفتار، اهداف و صفات و ویژگیهای یک شخص حرفه ای اشاره دارد. حرفه گرایی به مجموعه ای از ویژگی های فردی نظیر دانش و مهارت تخصصی، شایستگی، صداقت و پایبندی به رفتار حرفه ای و انسجام رفتار، مسئولیت پذیری، خود تنظیمی می باشد (هال^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

پیشینه پژوهش

یافته های پژوهش شمس بیدهدی و همکاران (۱۴۰۳) نشان می دهد ویژگی های شخصیتی وظیفه شناسی، برون گرایی و گشودگی به تجربه حسابرسان رابطه ای معنی دار و مثبت با درک حسابرسان از سطح سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی دارند. اما ویژگی های شخصیتی ثبات عاطفی و توافق پذیری حسابرسان رابطه ای معنی دار با درک حسابرسان از سطح سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی ندارند. هم چنین، آن ها دریافتند که تحصیلات دانشگاهی حسابرسان رابطه معنی داری با درک آن ها از سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی ندارد. اما مدارج حرفه ای نظیر حسابداری رسمی توسط حسابرس رابطه ای مثبت و معنی دار با سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی دارد. هم چنین شواهد نشان می دهد زنان در مقایسه با مردان، در بهبود سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی نقش مثبت تری را ایفاء می نمایند.

یزدی و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی تأثیر خصوصی سازی حسابرسی بر حرفه گرایی حسابرسان دریافتند که ارزش های اخلاقی و حرفه ای حسابرسان در دو بخش دولتی و خصوصی، متفاوت هستند. نتایج پژوهش آنها بر نقش مثبت خصوصی سازی حسابرسی و اثر منفی دخالت دولت بر حرفه گرایی حسابرسان تاکید دارد.

درتلی و اکترا^۲ (۲۰۲۴) دریافتند افرادی که دارای شخصیت های فعال هستند، ارزش های حرفه ای بالاتری از سطح متوسط دارند، و با افزایش ویژگی های شخصیتی فعال، ارزش های حرفه ای آنها نیز افزایش می یابد.

اسر^۳ و همکاران (۲۰۲۴) طی پژوهشی نشان دادند که ویژگی شخصیتی اکثر حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی، ویژگی های وظیفه شناسی، برون گرایی و گشودگی به تجربه است. اما در ویژگی های ثبات عاطفی و توافق پذیری حسابرسان در اکثر موسسات حسابرسی با هم تفاوت معنی داری وجود

دارند. آن ها نتیجه می گیرند که متفاوت بودن جو و فرهنگ سازمانی حاکم بر موسسات باعث تفاوت در شخصیت حسابرسان گردیده است.

وو^۴ و همکاران (۲۰۲۴) نیز نشان دادند ویژگی های شخصیتی افراد ارتباط معنی داری با هویت حرفه ای آن ها دارد. آن ها هم چنین دریافتند که تاب آوری کارکنان می تواند رابطه میان شخصیت و هویت حرفه ای را تعدیل نماید.

سواری و همکاران (۱۴۰۲) دریافتند تیپ های شخصیتی A و B حسابرس بر عملکرد حرفه ای او تاثیرگذار است. اثر تیپ شخصیتی A نسبت به تیپ شخصیتی B بر روی عملکرد حرفه ای حسابرسان بیشتر می باشد. هم چنین نتایج پژوهش نشان می دهد که از میان ویژگی های شخصیتی ثبات عاطفی، برون گرایی، انعطاف پذیری، تعهد و سازگاری، تنها این ثبات عاطفی است که بر عملکرد حرفه ای حسابرس اثر معنی دار دارد. کیانی و همکاران (۱۴۰۳) نشان دادند مذهب، انتقاد پذیری، مسئولیت پذیری، حفظ اسرار و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه ای مثبت با رعایت اخلاق حرفه ای حسابرسان دارند. مطالعه رحیمی و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند بین ویژگی ثبات عاطفی و انطباق حسابرسان با اخلاق حرفه ای رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین ویژگی برون گرایی و رعایت اخلاق حرفه ای حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. هم چنین آن ها تایید نمودند که بین گشودگی به تجربه، سازگار بودن و وظیفه شناسی با رعایت اخلاق حرفه ای حسابرسان رابطه معناداری وجود دارد. جوادی و همکاران (۲۰۲۴) به این نتیجه رسیدند که میان ویژگی های شخصیت تاریک و قضاوت حرفه ای حسابرس رابطه منفی و معناداری وجود دارد. هم چنین مسئولیت پذیری و تردید حرفه ای این رابطه را تعدیل می نمایند. نتایج پژوهش آلوز^۵ و همکاران (۲۰۲۴) نشان می دهد که انواع مختلف انگیزه، منبع کنترل و خودکارآمدی با تمایل به انتخاب شغل حسابرسی رابطه ای معنی دار وجود دارد.

اشنایدر و کوگل^۶ (۲۰۲۳) طی یک مطالعه مروری نشان دادند که ویژگی های شخصیتی حسابرسان، منبع کنترل و ویژگی های تاریک شخصیت و اقتدار گرایی از جمله ویژگی هایی هستند که قضاوت و رفتار حرفه ای حسابرسان تاثیرگذار هستند. دیویس^۷ و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند ویژگی های تاریک شخصیت در حسابرسان باعث می شود تا آن ها اخلاق حرفه ای در گزارش تخلفات حسابرسی را به طور صحیح رعایت نکنند.

⁵ Alves

⁶ Schneider and Kugel

⁷ Davis

¹ Hall

² Dertli & Aktura

³ Asare

⁴ Wu

نمونه آماری پژوهش شامل ۱۰۶ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی بوده که ۷۸ نفر آنها مرد و ۲۸ نفر نیز زن هستند. سطح تحصیلات حسابرسان مشارکت کننده در این پژوهش شامل ۳۴ نفر دارای تحصیلات کارشناسی و ۶۵ نفر کارشناسی ارشد و بقیه نیز دارای تحصیلات دکتری بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$\frac{\alpha}{2}$

Z = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

Pq = ۰/۵

d = ۰/۱

تعداد نمونه آماری به دست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می‌باشد که در این تحقیق تعداد ۱۳۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی توزیع و ۱۰۶ نسخه آن دریافت شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره و با بکارگیری نرم افزار SPSS شماره ۲۷ انجام شده است. مدل پژوهش به صورت رابطه شماره ۱ زیر تدوین گردید.

رابطه شماره ۱

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + \varepsilon$$

که در آن:

Y = حرفه گرایی حسابرس

X₁ = ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری حسابرس

X₂ = ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی حسابرس

X₃ = ویژگی شخصیتی برون‌گرایی حسابرس

X₄ = ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه حسابرس

X₅ = ویژگی شخصیتی ثبات عاطفی حسابرس

X₆ = جنسیت حسابرس

X₇ = سطح تحصیلات حسابرس

X₈ = تجربه کاری حسابرس

هم چنین آن‌ها نشان دادند که زنان در مقایسه با مردان، اخلاق حرفه‌ای در گزارش تخلفات حسابرسی را بیشتر رعایت می‌کنند. لئو و گومز (۲۰۲۲). نشان دادند جو حاکم بر حرفه و موسسات حسابرسی، حسابرسان را به شخصیتی وظیفه‌گرا، سازگار (توافق‌پذیر) و تجربه‌پذیر تبدیل نموده است. به عقیده آن‌ها این ویژگی‌های شخصیتی، پذیرش اجتماعی حسابرسان را به‌عنوان یک گروه شغلی برجسته می‌کند. عبدو^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی تایید نمودند که ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم حسابرسی داخلی نقش کلیدی در اثربخشی کنترل‌های داخلی دارد. هم چنین آن‌ها نشان دادند که هوش هیجانی مدیر حسابرسی بر اثربخشی کلی چارچوب کوزو^۳ را تقویت کرده و منجر به بهبود کارایی کنترل‌های داخلی شد. همدانی^۴ و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی به بررسی حرفه‌ای‌گرایی و رفتار ناکارآمد حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که حرفه‌ای بودن تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد، در حالی که رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی ندارد. یافته‌های سویونو و فاروق^۵ (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که هوش هیجانی، منبع کنترل داخلی و تجربه حسابرسان به طور مثبت بر حرفه‌ای بودن حسابرسان تأثیر می‌گذارد. اما هوش فکری و فرهنگ سازمانی تأثیری در حرفه‌ای بودن آن‌ها ندارد.

روش‌شناسی پژوهش

مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های پژوهش بر اساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است. شخصیت سازمانی حسابرس بر اساس پرسشنامه پتکی^۶ و همکاران (۲۰۲۲) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ سؤال در طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای می‌باشد. برای اندازه‌گیری متغیر حرفه‌گرایی حسابرسان از پرسش‌نامه آدلر، و لیاناراجچی^۷ (۲۰۲۰) استفاده شده است. این پرسش‌نامه نیز شامل بیست سؤال در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای می‌باشد. میزان پایایی سئوال‌ات پرسش‌نامه در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همان‌طور که در این جدول نشان داده شده است، مقدار پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۶ می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای پژوهش از پایایی کافی برخوردار هستند.

⁴ Hamdani

⁵ Suyono and Farooque

⁶ Pathki

⁷ Adler & Liyanarachchi

¹ Leao and Gomes

² Abdo

³ COSO

ε = مقادیر باقی مانده

براساس مبانی نظری و مدل پژوهش، فرضیه های پژوهش به صورت زیر نوشته می شود:

فرضیه اول: میان ویژگی توافق پذیری و حرفه گرایی حسابرسان رابطه ای معنی دار وجود دارد.

فرضیه دوم: میان ویژگی وظیفه شناسی و حرفه گرایی حسابرسان رابطه ای معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم: میان ویژگی برونگرایی و حرفه گرایی حسابرسان رابطه ای معنی دار وجود دارد.

فرضیه چهارم: میان ویژگی گشودگی به تجربه و حرفه گرایی حسابرسان رابطه ای معنی دار وجود دارد.

فرضیه پنجم: میان ویژگی ثبات عاطفی و حرفه گرایی حسابرسان رابطه ای معنی دار وجود دارد.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است. همان گونه که این جدول نشان می دهد میانگین حرفه گرایی برابر ۷۶/۶۸ است. از آنجایی که پرسش نامه حرفه گرایی از طریق ۲۰ سؤال در طیف لیکرت از امتیاز یک تا پنج

اندازه گیری می شود، حداقل این متغیر برابر ۲۰ و حداکثر آن برابر ۱۰۰ خواهد بود. هم چنین حد وسط آن برابر ۵۰ است. میانگین ۷۶/۶۸ برای حرفه گرایی به معنی آن است که سطح حرفه گرایی حسابرسان در موسسات حسابرسی مورد بررسی در این پژوهش بالاتر از حد متوسط آن است. هم چنین پرسش نامه شخصیت که دارای پنج بعد توافق پذیری، وظیفه شناسی، برون گرایی، گشودگی به تجربه و ثبات عاطفی است، هر بعد دارای ۴ سؤال هفت امتیازی است. اگر فردی برای تمام چهار سؤال هر بعد شخصیت، گزینه هفت امتیازی را انتخاب نماید، حداکثر نمره او برابر ۲۸ خواهد بود. به عبارت دیگر امتیاز حد وسط هر بعد برابر ۱۴ می باشد. شواهد جدول شماره ۱ نشان می دهد که میانگین توافق پذیری برابر ۲۳/۲۹ و وظیفه شناسی برابر ۲۴/۷۰، برون گرایی برابر ۵۳/۲۵، گشودگی به تجربه برابر ۲۱/۸۷ و ثبات رفتاری برابر ۲۱/۳۰ است. بنابراین میانگین هر بعد از شخصیت بسیار بیشتر از حد متوسط آن می باشد.

هم چنین از کل مشارکت کنندگان این پژوهش، ۷۸ نفر مرد و ۲۸ نفر زن بودند. سطح تحصیلات حسابرسان مشارکت کننده در این پژوهش شامل ۴۵ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۴۷ نفر کارشناسی ارشد و بقیه نیز دانشجوی دکتری و یا دارای مدرک دکتری می باشند.

جدول شماره ۱: آمار توصیفی

متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
توافق پذیری	۲۳/۲۹	۲۳	۴/۰۶	۴	۲۸
وظیفه شناسی	۲۴/۷۰	۲۵	۳/۴۵	۴	۲۸
برون گرایی	۵۳/۲۵	۵۴	۷/۲۴	۹	۲۸
گشودگی به تجربه	۲۱/۸۷	۲۲	۳/۹۲	۴	۲۸
ثبات عاطفی	۲۱/۳۰	۲۱/۵۰	۴/۵۵	۴	۲۸
حرفه گرایی	۷۶/۶۸	۷۵	۱۱/۱۳	۵۶	۱۰۰
تجربه کاری	۱۹/۷۳	۱۸/۵	۱۰/۵۷	۳	۵۲

جدول شماره ۲: نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	پایایی ترکیبی
توافق پذیری	۰/۸۵
وظیفه شناسی	۰/۷۶
برون گرایی	۰/۸۲
گشودگی به تجربه	۰/۷۹
ثبات عاطفی	۰/۷۳
حرفه گرایی حسابرس	۰/۸۱

آزمون فرضیه‌ها

متغیرهای کنترل، تنها تجربه کاری رابطه معنی‌دار با حرفه گرایي حسابرس دارد و جنسیت و سطح تحصیلات حسابرسان رابطه‌ای معنی‌دار با حرفه گرایي حسابرس ندارند. شواهد جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که ضرایب متغیرهای توافق پذیری برابر ۰/۸۱۲، وظیفه‌شناسی برابر ۱/۱۴۷، برون‌گرایی برابر ۰/۵۹۶، گشودگی به تجربه برابر ۱/۱۷۴ و ثبات عاطفی برابر ۰/۸۸۳ می‌باشد. این موضوع نشان می‌دهد که دو ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه بیشترین تاثیر را بر حرفه گرایي حسابرس دارند.

نتایج آزمون فرضیه در جدول شماره ۳ ارائه شده است. فرضیه‌های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره مورد آزمون قرار گرفته‌اند. شواهد جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری متغیرهای توافق پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و ثبات عاطفی کمتر از ۵ درصد است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که متغیرهای مذکور رابطه‌ای معنی‌دار با حرفه گرایي حسابرس دارند. از این رو، تمام فرضیه‌های پژوهش تایید می‌شوند. هم‌چنین از میان

جدول شماره ۳ - آزمون فرضیه‌ها

فرضیه دوم				شرح	فرضیه اول				
آماره هم خطی	سطح معنی داری	آماره t	ضرایب		آماره هم خطی	سطح معنی داری	آماره t	ضرایب	
-	۰/۰۰۰	۴/۵۱۸	۳۹/۲۸	عرض از مبدا	-	۰/۰۰۰	۷/۵۱۵	۵۱/۸۲	عرض از مبدا
۱/۰۶۵	۰/۲۷۶	۱/۰۹۴	۲/۵۲	جنسیت	۱/۰۶۸	۰/۲۰۱	۱/۲۸۸	۳/۰۳۵	جنسیت
۱/۰۴۱	۰/۴۳۸	۰/۷۷۹	۰/۶۳۱	تحصیلات	۱/۰۲۴	۰/۸۵۹	-۰/۱۷۸	-۰/۱۴۶	تحصیلات
۱/۰۶۵	۰/۰۲۶	۲/۲۵۲	۰/۲۱۷	تجربه کاری	۱/۰۶۶	۰/۰۲۶	۲/۲۵۷	۰/۲۲۳	تجربه کاری
۱/۰۳۷	۰/۰۰۱	۳/۹۳۴	۱/۱۴۷	وظیفه‌شناسی	۱/۰۲۳	۰/۰۰۲	۳/۲۳۱	۰/۸۱۲	توافق پذیری
	۰/۰۰۰		۶/۴۸۷	آماره F		۰/۰۰۰		۵/۱۱	آماره F
D.W = ۱/۶۶۲ R ² = ۰/۱۷۳ تعدیل شده					D.W = ۱/۵۷۳ R ² = ۰/۱۳۵ تعدیل شده				

ادامه جدول شماره ۳ - آزمون فرضیه‌ها

فرضیه چهارم				شرح	فرضیه سوم				
آماره هم خطی	سطح معنی داری	آماره t	ضرایب		آماره هم خطی	سطح معنی داری	آماره t	ضرایب	
-	۰/۰۰۰	۷/۱۷۰	۴۵/۸۳۲	عرض از مبدا	-	۰/۰۰۰	۴/۷۵۴	۳۸/۵۹	عرض از مبدا
۱/۰۶۶	۰/۲۰۸	۱/۲۶۹	۲/۸۳	جنسیت	۱/۰۲۵	۰/۲۶۱	۱/۱۳۱	۲/۵۶	جنسیت
۱/۰۲۷	۰/۶۹۸	-۰/۳۸۹	-۰/۳۰۴	تحصیلات	۱/۰۷۱	۰/۸۶۷	۰/۱۶۸	۰/۱۳۲	تحصیلات
۱/۰۵۸	۰/۰۱۶	۲/۴۴۴	۰/۲۲۸	تجربه کاری	۱/۰۸۳	۰/۰۴۳	۲/۰۴۵	۰/۱۹۵	تجربه کاری
۱/۰۱۸	۰/۰۰۰	۴/۷۶۹	۱/۱۷۴	گشودگی به تجربه	۱/۰۴۶	۰/۰۰۱	۴/۳۹۰	۰/۵۹۶	برون‌گرایی
	۰/۰۰۰		۸/۴۶۶	آماره F		۰/۰۰۰		۷/۵۲۰	آماره F
D.W = ۱/۶۴۴ R ² = ۱/۶۴۴ تعدیل شده					D.W = ۱/۷۲۰ R ² = ۰/۱۹۹ تعدیل شده				

ادامه جدول شماره ۳ - آزمون فرضیه‌ها

فرضیه پنجم				شرح
آماره هم خطی	سطح معنی داری	آماره t	ضرایب	
-	۰/۰۰۱	۸/۵۳	۵۱/۶۱	عرض از مبدا
۱/۰۷۳	۰/۱۴۴	۱/۴۷	۳/۳۹	جنسیت
۱/۰۲۲	۰/۸۳۵	-۰/۲۰۹	-۰/۱۶۷	تحصیلات
۱/۰۵۹	۰/۰۱۸	۲/۳۹۹	۰/۲۳	تجربه کاری

فرضیه پنجم				شرح
آماره هم خطی	سطح معنی داری	آماره t	ضرایب	
۱/۰۱۷	۰/۰۰۱	۴/۰۵۲	۰/۸۸۳	ثبات عاطفی
	۰/۰۰۰		۶/۷۴	آماره F
D.W = ۱/۶۷۱				R ² = ۰/۱۷۹ تعدیل شده

نتیجه گیری و پیشنهاد

هدف این پژوهش بررسی روابط میان ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و حرفه گرایی است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی توافق پذیری، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و گشودگی به تجربه و ثبات عاطفی رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با حرفه گرایی حسابرس دارند. به بیان دیگر با تقویت ویژگی‌های روان‌شناختی مذکور می‌توان حرفه گرایی حسابرسان را تقویت نمود. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش رحیمی و همکاران (۲۰۲۴) و اشنایدر و کوگل (۲۰۲۳) مطابقت دارد. به عقیده آن‌ها ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان از جمله عوامل تاثیرگذار بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای است. هم‌چنین، شواهد این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان به ویژه دو مشخصه وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه به عنوان دو کلیشه شخصیتی حسابرسان بیشترین تاثیر را بر حرفه گرایی حسابرسان دارد. این موضوع نیز با نتایج پژوهش گومز (۲۰۲۲) همخوانی دارد. به عقیده او ویژگی‌های کلیشه‌ای حسابرسان شامل ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌گرا، سازگار (توافق‌پذیر) و تجربه‌پذیر می‌باشد.

یافته‌های این مقاله تایید می‌نماید که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان موجب تقویت حرفه گرایی در حرفه حسابرسی می‌گردد. این موضوع، بیانگر آن است این ویژگی‌ها، توان توضیحی بالایی در تبیین حرفه گرایی دارد. هم‌چنین نتایج این مقاله می‌تواند درک مخاطبان خود را از اهمیت کلیشه‌های شخصیتی حسابرسان در ارتقای حرفه گرایی حسابرس و در نتیجه رعایت اخلاق حرفه‌ای افزایش دهد. از این رو، بهبود حرفه گرایی در حسابرسان موجب بهبود کیفیت حسابرسی خواهد شد. هم‌چنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که حرفه گرایی حسابرسان در آینده نیز تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان قرار خواهد گرفت.

درباره سودمندی‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که این مقاله به عنوان یک مطالعه بین‌رشته‌ای می‌تواند بخشی از شکاف و فاصله مطالعات میان رشته‌ای بین دو رشته روان‌شناسی و حسابرسی را کاهش داده و موجب بسط و گسترش دیدگاه‌های رفتاری در متون و پژوهش‌های حسابرسی گردد. هم‌چنین

یافته‌های این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را برای قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی از جمله جامعه حسابداران رسمی درباره سطح حرفه گرایی حسابرسان و میزان وابستگی آن از شخصیت سازمانی حسابرسان ارائه نماید. بر اساس یافته‌های این مقاله به سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد که برای ارتقاء و بهبود حرفه گرایی، در بدو استخدام حسابرسان، از طریق آزمون‌های روان‌شناسی شخصیت، حسابرسان با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناس، گشوده به تجربه را بیشتر انتخاب نمایند.

فهرست منابع

- سپهری، پطرو؛ آزادی، کیهان؛ وطن‌پرست، محمدرضا؛ اکبری، بهمن (۱۳۹۹). تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای. نشریه علمی حسابداری مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۴۴. ۲۰۵-۲۱۵.
- حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، حمیدرضا، و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۶). حرفه‌ای‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۲)، ۱-۱۲.
- زنگانه، موسی‌الرضا؛ سراجی، فرشته (۱۴۰۲). تأثیر حرفه‌ای‌گرایی، فرهنگ سازمانی و سبک رهبری بر عملکرد حسابرسان با توجه به نقش تعدیلی هوش معنوی. مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابرسی، ۳(۲): ۷۱-۱۰۰.
- شمس بیدهندی محمدرضا، بمانی محمدآبادی مجید، رفاهی بخش سمانه (۱۴۰۳). رابطه میان شخصیت سازمانی حسابرسان و سرمایه اجتماعی موسسات حسابرسی، پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای، دوره ۴، شماره ۱۵، صص ۷۸-۹۷.
- نباوند ساریخان‌بیگللو، بهروز؛ خردیار، سینا؛ آزادی، کیهان؛ اوشک‌سرائی، مریم (۱۴۰۰). بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تعارض حسابرس با نقش واسطه‌ای

- Socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-120.
- Horton, J., Tuna, I., & Wood, A. (2014, October 27). Audit partner performance: A network perspective. Paper presented at the 2014 Conference on Auditing and Capital Markets, The George Washington University, Washington, DC.
- Javadi, H. A. D. I., Hosseini, S. H., Hemmati, B., & Shokri, A. (2024). The effect of dark personality traits and individual accountability on auditors' skepticism and professional judgment. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 9(35), 65-78.
- Kiani, M., Jashidi Navid, B., Ghanbari, M., & Masoudi, J. (2024). Investigating the effect of personality traits on the promotion of auditing professional ethics. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 13(51), 337-352.
- Pathki, C.S., Kluemper, D.H., Meuser, J.D., McLarty, B.D., (2022) The Org-B5: Development of a Short Work Frame-of-Reference Measure of the Big Five, *Journal of Management*, Vol. 48 (5):1-39 : 10.1177/01492063211002627.
- Personality Traits on the Conflict between the Auditor with the Mediating Role of Gender in Iran.
- Rahimi, F., Kahrizsangi, K. E., & Chadegani, A. A. (2024). Do Personality Traits Matter in Auditors' Compliance with Professional Ethics?. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 11(4).
- Savari, S., Amiri, H., & Khodamoradi, M. (2023). Evaluating the effect of auditor personality types on auditors' professional performance. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(45), 427-446.
- Schneider, A. and Kugel, J. (2023), "A Synthesis of Behavioral Accounting Studies that Examine Personality Traits", Karim, K.E. (Ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioural Research, Vol. 26)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 325-348.
- Suyono, E. and Farooque, O.A. (2019), "Auditors' professionalism and factors affecting it: insights from Indonesia", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 13 No. 4, pp. 543-558.
- Thomas, S. (2023), "Professionalism, Professional Commitment, and Performance", Karim, K.E. (Ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioural Research, Vol. 26)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 269-289. <https://doi.org/10.1108/S1475-14882023000026010>
- Wu, X., Lu, Y., Zeng, Y. et al. (2024) Personality portraits, resilience, and professional identity among nursing students: a cross-sectional study. *BMC Nurs* 23, 420
- جنسیت در ایران. *مجله سلامت و بهداشت*، سال دوازدهم، شماره سوم. ۴۴۵-۴۵۷.
- یزدی، سمیه، پورحیدری، امید، و خدای پور، احمد. (۱۴۰۱). اثر خصوصی سازی بر حرفه گرایی حسابرسان در محیط حسابرسی ایران. *پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۱۱(۲۰)، ۱۵۱-۱۸۶. SID.
- Abdo, M., Feghali, K. and Zgheib, M.A. (2022), "The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies", *Asian Journal of Accounting Research*, Vol. 7 No. 2, pp. 195-207.
- Adler, R., & Liyanarachchi, G. (2020). Towards measuring professionalism in accounting. *Accounting & Finance*, 60(3), 1907-1941.
- Alves, I., Gregório, B. and Lourenço, S.M. (2024), "Personality characteristics, preferences for rewards and the propensity to choose an auditing job", *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 20 No. 6, pp. 56-84
- Asare, S. K., van Brenk, H., & Demek, K. C. (2024). Evidence on the homogeneity of personality traits within the auditing profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 99, 102584.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48, 786-791.
- Dalton, D. W., Buchheit, S., & McMillan, J. J. (2014). Audit and tax career paths in public accounting: An analysis of student and professional perceptions. *Accounting Horizons*, 28(2), 213231.
- Davis, P.L., Donnelly, A.M. and Radtke, R.R. (2023), "The Impact of Dark Triad Personality Traits and Gender on Whistleblowing Decisions", Shawver, T.J. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol. 25)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 77-102.
- Dertli, S., & Aktura, S. Ç. (2024). The Relationship Between Proactive Personality Traits and Professional Values in Final-Year Nursing Students. *Sakarya Üniversitesi Holistik Sağlık Dergisi*, 7(1), 12-22.
- Hall, M., Smith, D., & Langfield-Smith, K. (2005). "Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research", *Behavioral Research in Accounting*, No.17, pp. 89-109.
- Hamdani, R., Rahimah, I. & Hafiz, M.S. (2020). Exploring the professionalism and dysfunctional behavior of public accountants on audit quality. *Review of Integrative Business and Economics Research*, No. 9, p.9-19
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 15/ No. 60/ Winter 2026

The relationship between organizational personality and auditor professionalism

Mahdi Bos hagh

Ph. D Student of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Mahdi1737@gmail.com

Hashem Nikoomaram

Professor of Department of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

(Corresponding author)

nikoomaram@srbiau.ac.ir

Mohammad Hassan Janani

Faculty Member of Accounting Department, Islamic Azad University, Borujard branch, Borujard, Iran

Mohamadbagher4648@yahoo.com

Abstract

The purpose of this research is to study the relationship between auditor's organizational personality and professionalism. For this purpose, around 106 auditors working in auditing firms, members of the Iranian Association of Certified Public Accountants, were randomly selected as a statistical sample. The time domain of the research is 2024 and the theoretical foundations of the research are based on library studies and research data are collected through questionnaires. The test of research hypotheses has been done based on the correlation method and using multivariate regression. The research findings show that the personality traits of agreeableness, conscientiousness, extroversion and openness to experience and neuroticism in auditors have a significant and positive relationship with professionalism. Also, the results of this study confirm that gender and level of university education of auditors do not have a significant relationship with their professionalism. But work experience has a positive and significant relationship with the auditor's professionalism.

Key words: Personality, Auditor's Professionalism and Audit Firms

