



The Effect of auditors' personality dimensions on audit quality

- Hasan Fattahi Nafchi ^۱
- Somaye Tahmasebinia ^۲

Abstract

The audit of financial statements and audit quality is an important issue, and to achieve a high audit quality, a set of auditors' personality traits must be carefully examined to determine the effect of each one. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of the auditor's personality on audit quality. This research is included in the group of applied research and has correlational nature. Also, the data are quantitative and field. The statistical population is auditors working in auditing institutions. In this regard, ۲۵۳ questionnaires were collected and selected during the year ۱۴۰۱. In this regard, after checking the validity and reliability of the designed questionnaire, based on structural equation models (SEM) and the partial least squares (PLS) approach, the relationships between the variables were investigated. The results indicate that extraversion does not affect any of the audit quality dimensions. However, adaptability, lack of neuroticism, and experientiality have a significant effect on all three dimensions of professional skepticism, reduction of audit quality practices, and material judgment. In this regard, the effect of compatibility on the reduction of audit quality practices is negative and significant. Also, conscientiousness has a positive and significant effect on the two dimensions of professional doubt and the reduction of audit quality methods, but it does not have an effect on the dimension of material judgment.

Keywords: Auditor's personality, professional skepticism, reduction of audit quality practices, material judgment.

^۱.Accounting Department, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Iran, corresponding author, Email: h.fattahi@ase.ui.ac.ir

^۲. Master of Accounting, Isfahan, Ira, , Email: somayehtahmasebinia@gmail.com



تأثیر ابعاد شخصیتی حسابربان بر کیفیت حسابرسی

- حسن فتاحی نافچی^۱
- سمیه طهماسبی نیا^۲

چکیده

حسابرسی صورت‌های مالی و کیفیت حسابرسی یک مساله مهم است و برای دستیابی به کیفیت بالای حسابرسی یک مجموعه ویژگی‌های شخصیتی حسابربان باید به دقت بررسی شود تا مشخص گردد که تأثیر هر کدام چگونه است. لذا هدف این مطالعه بررسی تأثیر شخصیت حسابرس در کیفیت حسابرسی بوده است. این پژوهش در گروه پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و دارای ماهیت همبستگی است. همچنین داده‌ها به صورت کمی و میدانی هستند. جامعه آماری حسابربان شاغل در مؤسسات حسابرسی هستند. در این راستا ۲۵۳ پرسشنامه طی سال ۱۴۰۱ جمع‌آوری و انتخاب گردید. در همین راستا پس از بررسی روایی و پایایی پرسش‌نامه طراحی شده، بر اساس الگوهای معادلات ساختاری (SEM) و با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به بررسی روابط بین متغیرها پرداخته شد. نتایج حاکی از آن است که برونگرایی بر هیچ یک از ابعاد کیفیت حسابرسی تأثیر ندارد. با این حال سازگاری، عدم روان رنجوری و تجربه‌پذیری بر هر سه بعد شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد. در این راستا اثر سازگاری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی منفی و معنادار است. همچنین وظیفه‌شناسی بر دو بعد شک و تردید حرفه‌ای و کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معنادار دارد اما بر بعد قضاوت مادی اثرگذار نیست.

واژگای کلیدی: شخصیت حسابرس، شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی، قضاوت مادی.

۱- گروه حسابداری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)، ایمیل :

h.fattahi@ase.ui.ac.ir

۲- کارشناسی ارشد حسابداری، اصفهان، ایران.

۱. مقدمه

ارائه اطلاعات حسابداری معتبر برای بهبود تخصیص منابع و قراردادهای کارآمد بسیار مهم است و می‌توان از طریق حسابداری به آن دست‌یافت (دفاند و ژانگ^۱، ۲۰۱۴). هدف از حسابداری "افزایش درجه اطمینان استفاده‌کنندگان مورد نظر به صورت‌های مالی" است (هیئت استانداردهای بین‌المللی حسابداری و اطمینان^۲، ۲۰۰۹). در این راستا باید گفت که حسابداری محرمانه است، بنابراین هنگام تجزیه و تحلیل حسابداری، مهم است که به خاطر داشت که کیفیت حسابداری یک ویژگی درک شده است و بنابراین نمی‌توان آن را مستقیماً مشاهده کرد (کنچل و همکاران^۳، ۲۰۱۳)؛ بنابراین، حسابرسان هنگام حسابداری دو هدف اصلی دارند: ۱) اطمینان بالایی حاصل کنند که صورت‌های مالی در مجموع، (صرف‌نظر از اشتباه یا تقلب)، عاری از تحریف بااهمیت است و نظر خود را نسبت به وضعیت تهیه صورت‌های مالی مطابق با چارچوب گزارشگری مالی قابل اجرا اعلام کنند؛ و ۲) گزارشی در مورد صورت‌های مالی به همراه نتیجه‌گیری آن‌ها تهیه کنید.

کیفیت حسابداری به‌طور گسترده به‌عنوان "احتمال اینکه یک حسابرس معین هم نقض سیستم حسابداری مشتری را کشف کند و هم تخلف را گزارش کند" تعریف شده است (دی آنجلو^۴، ۱۹۸۱: ۱۸۶). به این ترتیب، احتمال کشف تحریف توسط حسابرس به عوامل زیادی از جمله استفاده از منابع مناسب به شیوه‌ای مؤثر در طول فرآیند حسابداری و احتمال گزارش حسابرس به استقلال از مشتری بستگی دارد (دی آنجلو، ۱۹۸۱؛ کنچل و همکاران، ۲۰۱۳). در حالت کلی فرآیند گزارش مالی به دلیل عوامل متعددی پیچیده است. اولاً، دارای ذینفعان متعدد، یعنی کاربران، حسابرسان، تنظیم‌کننده‌ها و جامعه است که هر یک از آن‌ها دیدگاه متفاوتی نسبت به کیفیت حسابداری دارند که منجر به نیاز به استفاده از انواع مختلف شاخص‌ها برای ارزیابی کیفیت حسابداری می‌شود. دوماً، این پیچیدگی همچنین به ویژگی‌های کلی همچون مشوق‌ها، عدم قطعیت، منحصر به فرد بودن، فرآیند و قضاوت و ابعاد چندگانه آن، یعنی ورودی‌ها، فرآیندها، نتایج و محتوا مرتبط است (کنچل و همکاران، ۲۰۱۳).

به گفته فرانسیس^۵ (۲۰۱۱)، یکی از ورودی‌های حسابداری افرادی هستند که حسابداری انجام می‌دهند و حسابداری‌ها زمانی از کیفیت بالاتری برخوردار هستند که توسط افراد شایسته انجام شود. کنچل و همکاران (۲۰۱۳) تأکید می‌کنند که حسابداری یک خدمات حرفه‌ای است و کیفیت حسابداری نه تنها به مهارت‌ها و دانش تیم درگیر در حسابداری، بلکه به فناوری و روش مورد استفاده بستگی دارد. بنابراین «کیفیت حسابداری به کیفیت قضاوت حسابرس در تمام مراحل حسابداری بستگی دارد» (کنچل و همکاران، ۲۰۱۳: ۳۹۳).

^۱ DeFond and Zhang^۲ International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)^۳ Knechel et al.^۴ DeAngelo^۵ Francis

کریستینا و برهمانا^۱ (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که حتی اگر برخی از مطالعات تفاوت‌های فردی حساب‌رسان را به کیفیت حساب‌رسی مرتبط می‌کنند، نتایج همچنان سازگار نیستند. همچنین برخی از مطالعات بر تأثیر چندین ویژگی شخصی حساب‌رسان متمرکز هستند، اما بر شخصیت حساب‌رس توجه نکرده‌اند (گول و همکاران^۲، ۲۰۱۳). با این حال مطالعاتی که بر تأثیر شخصیت حساب‌رس بر کیفیت حساب‌رسی متمرکز بوده‌اند، رابطه معناداری بین آن‌ها پیدا کرده‌اند (ویدایانی و همکاران^۳، ۲۰۲۲).

ویژگی‌های شخصیتی را نمی‌توان مستقیماً اندازه‌گیری کرد، بنابراین محققان باید آن‌ها را از الگوهای پیچیده رفتار واضح و نامشخص استنتاج کنند (مک کری و کاستا^۴، ۱۹۹۷)، لذا درک آن ویژگی‌ها بسیار مهم است (امرسون و یانگ^۵، ۲۰۱۲). برای بررسی شخصیت حساب‌رس و ساختار و ویژگی‌های آن مدل‌های زیادی طراحی شده است. در این راستا مدل ارائه‌شده در مطالعات فاراگ و الیاس^۶ (۲۰۱۶) (مدل پنج بزرگ)^۷ به‌طور گسترده در مطالعات پذیرفته‌شده است. با این وجود، اکثر مطالعات در مورد شخصیت حساب‌رس یا در مورد تیپ شخصیتی از مدل منبع کنترل^۸ استفاده کرده‌اند (گاندیری و لیاناراچچی^۹، ۲۰۰۷؛ کریستینا و براهمانا، ۲۰۱۹؛ بالاسینگام و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹). علاوه بر این، دی فوند و ژانگ (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که برخی از ابعاد صلاحیت‌های حساب‌رس مانند شک و تردید حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی کمتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. گاندیری و لیاناراچچی (۲۰۰۷: ۱۴۰) بیان می‌کنند که «تحقیقات بیشتر در مورد تیپ شخصیتی و تأثیرات آن، مؤسسات حساب‌رسی را بهتر قادر می‌سازد تا نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان را شناسایی کرده و به‌طور مؤثر به آن‌ها رسیدگی کنند». گاندیری و لیاناراچچی (۲۰۰۷) شخصیتی را مورد مطالعه قرار داده‌اند که با ویژگی‌های متعددی، یعنی مفهومی چندبعدی مشخص می‌شود و بیان می‌کنند که «حرفه حساب‌رسی ممکن است شخصیت‌های متفاوتی را جذب کند و همچنین نیازمند انواع مختلفی از شخصیت باشد». این امر نشان می‌دهد که باید دسته‌های مختلفی از ویژگی‌های شخصیتی در حساب‌رسان وجود داشته باشد تا به کیفیت حساب‌رسی بالا منجر شود؛ بنابراین یک مجموعه ویژگی‌های شخصیتی در راستای ارتقا کیفیت حساب‌رسی باید مورد مطالعه قرار گیرد (وودساید^{۱۱}، ۲۰۱۳).

^۱ Christina and Brahmana

^۲ Gul et al.

^۳ Widayani et al.

^۴ McCrae and Costa

^۵ Emerson and Yang

^۶ Farag and Elias

^۷ Big Five model

^۸ Locus of Control model

^۹ Gundry & Liyanarachchi

^{۱۰} Balasingam et al.

^{۱۱} Woodside

به‌طور خلاصه می‌توان دریافت که حسابرسی صورت‌های مالی و کیفیت حسابرسی یک مساله مهم است و برای دستیابی به کیفیت بالای حسابرسی یک مجموعه ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان باید به‌دقت بررسی شود تا مشخص گردد که تأثیر هر کدام چگونه است. به دلیل آنکه کیفیت حسابرسی ماحصل تلاش‌های حسابرسان است، لذا ابعاد مختلف شخصیت حسابرسان به‌عنوان یک بعد نامعلوم فرآیند حسابرسی ممکن است اثرات بسزایی بر کیفیت حسابرسی داشته باشد. به بیان دیگر ویژگی‌های شخصیتی را نمی‌توان مستقیماً اندازه‌گیری کرد، بنابراین محققان باید آن‌ها را از الگوهای پیچیده رفتار واضح و نامشخص استنتاج کنند. در نتیجه درک آن ویژگی‌ها بسیار مهم است. بررسی چنین مساله‌ای در ایران به دلیل آنکه تاکنون ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان به‌صورت جامع در رابطه با کیفیت حسابرسی بررسی نشده است می‌تواند خلأ تحقیقاتی در این زمینه را پر کند. علاوه بر این انجام چنین پژوهشی می‌تواند به مؤسسات حسابرسی در جهت آموزش حسابرسان بر اساس ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها کمک کند. بدین ترتیب کیفیت حسابرسی نیز بهبود پیدا می‌کند. لذا ضرورت دارد تا تأثیر شخصیت حسابرسان در کیفیت حسابرسی بررسی گردد.

۲. مرور ادبیات و پیشینه پژوهش

در راستای ارتباط شخصیت حسابرسان و کیفیت حسابرسی، باید به هر یک از ابعاد شخصیت حسابرسان، توجه شود. این امر می‌تواند به فهم بهتر ابعاد شخصیت حسابرسان در کیفیت حسابرسی کمک کند. شخصیت حسابرسان را می‌توان در پنج بعد برون‌گرایی^۱، سازگاری^۲، وظیفه‌شناسی^۳، روان رنجوری^۴ و تجربه‌پذیری^۵ تعریف کرد (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲).

برون‌گرایی با تمایل به بودن با افراد دیگر، رفتار بسیار اجتماعی، سرگرم‌کننده، دوستانه، محبت‌آمیز، پرحرف بودن و از نظر عاطفی داشتن رفتار مثبت مشخص می‌شود (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). اما چنین افرادی از دیگران انرژی می‌گیرند. این افراد برون‌گرا، قاطع و پرانرژی هستند. آن‌ها بیش از حد پرحرف هستند و

^۱ Extraversion

^۲ Agreeableness

^۳ Conscientiousness

^۴ Neuroticism

^۵ Openness to experience

^۶ Samagaio & Felício

^۷ Toegel and Barsoux

سطح فعالیت بالایی دارند و می‌توانند به‌عنوان سلطه‌جو تلقی شوند. چنین افرادی الهام‌بخش دیگران هستند، اما برای خودشان این می‌تواند طاقت‌فرسا باشد (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). این ویژگی شخصیتی در تضاد با افراد محبوب، منزوی و غمگین است (مک کری و کاستا، ۲۰۰۸). در این راستا استرومبک و همکاران ۲ (۲۰۱۷) نیز دریافتند ویژگی‌های مثبت روان‌شناسی افراد منجر به اتخاذ تصمیمات مالی مثبت و خوب می‌شود. نصیرپور (۱۴۰۰)، نشان داد که سازمان‌یافتگی شخصیت و توانمندی بر کیفیت حسابرسی حساب‌رسان شرکت‌های حسابرسی مستقل تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته است و استرس شغلی بر کیفیت حسابرسی حساب‌رسان شرکت‌های حسابرسی مستقل تأثیر معکوس و معنی‌داری داشته است. با این حال هیچ تفکیکی در ویژگی‌های شخصیتی مختلف در نظر نگرفتند. بنابراین ویژگی برون‌گرایی احتمالا بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد اما در مطالعات گذشته ابعاد شخصیت حساب‌رسان به درستی درک نشده است. در واقع شخصیت حساب‌رسان به صورت کلی مورد توجه بوده است.

سازگاری «بعد کلاسیک شخصیت است که افراد «خوب» در مقابل «شر» را توصیف می‌کند» (مک کری و کاستا، ۲۰۰۸). معمولاً این ویژگی شخصیتی با قطب نامطلوب آن، یعنی تضاد، مورد قضاوت قرار می‌گیرد که مشخصه افرادی است که همیشه با نظرات دیگران مخالف هستند، همچنین شکاک، غیر همکار، لجباز، بی‌ادب، خودخواه و متکبر هستند (مک کری و کاستا، ۲۰۰۸). بعد سازگاری یا دلبپذیر بودن در بین این پنج بعد بیشترین تفاوت را بین افراد دارد و این تفاوت‌ها به فرهنگ ملی، صنعت، فرهنگ شرکت و حتی عملکردی که یک فرد انجام می‌دهد مربوط می‌شود (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). به گفته مک کری و جان (۱۹۸۷) و توگل و بارسوکس (۲۰۱۲)، افراد سازگار متواضع هستند و می‌خواهند با دیگران کنار بیایند. این افراد با ملاحظه و قابل اعتماد هستند، همکاری را ترویج می‌کنند و همیشه نظرات دیگران را در نظر می‌گیرند (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). این افراد به‌عنوان خوش‌اخلاق، دارای روحیه همکاری و با اعتماد شناخته می‌شوند و مرتبط‌ترین ویژگی‌های آن‌ها نوع‌دوستی، مهربانی، اعتماد و فروتنی است. اما از طرفی این ویژگی شخصیتی به‌عنوان وابسته و چاپلوس توصیف می‌شود (مک کری و کاستا، ۱۹۸۷)، و در موقعیت‌های رهبری، افراد سازگار در ارائه بازخورد منفی و تصمیم‌گیری‌هایی که می‌تواند دیگران را ناامید کند مشکل دارند (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲)، نشان دادند که ویژگی‌های توافق‌پذیری (سازگاری)، وظیفه‌شناسی و گشودگی به‌طور مثبت با شک حرفه‌ای حساب‌رسان مرتبط است، درحالی‌که وظیفه‌شناسی و روان رنجوری بر کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد. علاوه بر این، عدم تقارن علی یافت شده نشان می‌دهد که شخصیت ترکیبی از ویژگی‌های فردی است که به شیوه‌ای متفاوت و پیچیده با کیفیت حسابرسی تعامل دارند. بنابراین می‌توان این مساله را در نظر گرفت

۱ McCrae and Costa

۲ Stromback

که ویژگی سازگاری بر شک و تردید حرفه‌ای، شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی تأثیر دارد. با این حال در مطالعات گذشته کیفیت حسابرسی نیز بدون تفکیک انجام شده در این مطالعه مورد بحث بوده است.

وظیفه‌شناسی یا وجدان کاری "بعد کلاسیک شخصیت است که افراد "با اراده قوی" در مقابل افراد "با اراده ضعیف" را توصیف می‌کند" (مک کری و جان، ۱۹۹۲: ۱۹۷). افراد وظیفه‌شناس به‌عنوان افرادی سخت‌کوش، جاه‌طلب، پرنرژی، و با پشتکار، با احساس وظیفه بالا، دقیق، اخلاق‌گرا و منضبط توصیف می‌شوند (مک کری و جان، ۱۹۹۲؛ مک کری و کاستا، ۲۰۰۸). آن‌ها تمایل به کمال‌گرا بودن دارند و به جزئیات کوچک اهمیت می‌دهند، که می‌تواند باعث شود چشم‌انداز کلان را از دست بدهند (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). با این حال در همین مطالعات چنین افرادی را معتاد به کار، وسواسی برای دستیابی به هدف و دارای سطوح پایین انعطاف‌پذیری برای مقابله با برخی موقعیت‌ها توصیف می‌کنند. جان و سریواستاوا (۱۹۹۹) این افراد را منظم، مسئول و قابل‌اعتماد توصیف می‌کنند. وظیفه‌شناسی توصیف‌کننده کنترل تکانه‌ای است که از نظر اجتماعی تجویز شده است که رفتار هدفمند و وظیفه محور را تسهیل می‌کند، مانند فکر کردن قبل از اقدام، به تأخیر انداختن رضایت، پیروی از هنجارها و قوانین و برنامه‌ریزی، سازماندهی و اولویت‌بندی وظایف. امرسون و یانگ (۲۰۱۲) ارتباط وظیفه‌شناسی را با درک توانایی حسابرسان برای کشف تقلب مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که این توانایی برای حسابرسان با سطوح بالاتر وظیفه‌شناسی بیشتر است. آن‌ها چنین افرادی را در کوشش، دارای پشتکار، سازمان یافته و نظام‌مند توصیف می‌کنند. ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲)، نشان دادند که ویژگی وظیفه‌شناسی به‌طور مثبت با شک حرفه‌ای حسابرسان مرتبط است. ماروا (۲۰۲۱)، بیان کرد که شایستگی، مراقبت حرفه‌ای مناسب و صداقت حسابرسان تأثیر معنادار بر کیفیت حسابرسی دارد. تجربه و استقلال حسابرسان نیز بر کیفیت حسابرسی تأثیر ندارد. همچنین اخلاق حسابرسان نقش تعدیلگر در رابطه متغیرهای مورد نظر و کیفیت حسابرسی ندارد. دریایی و عزیزی (۱۳۹۷)، متغیر شک و تردید حرفه‌ای را به‌عنوان یک متغیر تعدیلگر و تأثیرگذار بین اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی، نشان دادند. بر این اساس ممکن است که وظیفه‌شناسی حسابرسان بر ابعاد کیفیت حسابرسی اثرگذار باشد.

روان رنجوری دیگر ویژگی شخصیت حسابرسان است. مک کری و کاستا (۱۹۸۷) بیان می‌کنند که روان رنجوری ریشه در عاطفه منفی دارد و افراد ناامان و دارای خلق‌وخوی توصیف می‌کنند که از مکانیسم‌های مقابله‌ای نامناسب مانند واکنش‌های خصمانه یا سرزنش خود برای مقابله با احساسات منفی استفاده می‌کنند. این افراد تمایل دارند احساسات منفی را به‌راحتی تجربه کنند، به‌عنوان افراد بی‌حوصله، واکنش افراطی، کمتر انعطاف‌پذیر در برابر استرس، تلاش برای حفظ آرامش و نشان دادن خشم توصیف می‌شوند (توگل و

بارسوکس، ۲۰۱۲). روان رنجورخویی افراد غمگین و ترسناک را مشخص می‌کند و در قطب مقابل افرادی هستند که آرام و پایدار هستند (مک کری و کاستا، ۲۰۰۸). روان رنجورخویی ثبات عاطفی و یکنواختی را در مقابل احساسات منفی مانند احساس اضطراب، عصبی بودن، غمگینی و تنش قرار می‌دهد. (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲). ویدایانی و همکاران (۲۰۲۲)، بیان کردند که سطوح استرس شغلی بر عملکرد حسابرس تأثیر منفی دارد. همچنین ویژگی‌های شخصیتی حسابرس شامل روان‌رنجوری، دل‌پذیر بودن و وجدان کاری نقش تعدیلگر در رابطه استرس شغلی و عملکرد حسابرسان دارد. در مطالعه‌ای دیگر سواندی و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، نشان دادند که هوش معنوی تأثیر مثبتی بر عملکرد حسابرسان دارد، استرس شغلی بر عملکرد حسابرسان تأثیر منفی می‌گذارد، همچنین بهزیستی روانشناختی می‌تواند هوش معنوی را بر عملکرد حسابرسان تعدیل کند اما قادر نیست نقش تعدیلگر در تأثیر استرس بر عملکرد حسابرسان داشته باشد. با این حال در راستای بعد شخصیتی روان رنجوری مطالعات محدودی انجام شده است. افرادی که مستعد تجربه‌پذیری یا انعطاف‌پذیری هستند به‌عنوان "اصیل، تخیلی، دارای علایق گسترده، جسور و باهوش توصیف می‌شوند (مک کری و کاستا، ۱۹۸۷: ۸۷). این نویسندگان معتقدند که افراد باهوش بیشتر مستعد کسب تجربه هستند. توگل و بارسوکس (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که این ویژگی شخصیتی، افراد دارای کنجکاوی فکری، استقلال قضاوت و افرادی را که به‌شدت به تصویر کلان‌گرایش دارند، مشخص می‌کند. جان و سریواستاوا (۱۹۹۹) این افراد را افرادی روشنفکر، تخیلی، مستقل و دارای زندگی ذهنی و تجربی بدیع و پیچیده توصیف می‌کنند. در طرف مقابل، افراد سفت و سخت، عملی و سنتی قرار دارند (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲). این افراد به‌عنوان بیش‌ازحد پیچیده و بیش‌ازحد مبتکر توصیف می‌شوند که می‌تواند باعث ناامیدی آن‌ها برای همکارانشان شود که می‌تواند با ارتباطات انتزاعی خود بیش از روشنگری گیج شوند (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). مطالعات پوترا و همکاران^۲ (۲۰۱۹)، نشان می‌دهد که تجربه حسابرسی، تیپ شخصیتی، آموزش حسابرسی و شک حرفه‌ای بر توانایی حسابرس در کشف تقلب تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین شک و تردید به‌عنوان متغیر میانجی تجربه حسابرسی، تیپ‌های شخصیتی و آموزش حسابرسی در توانایی حسابرس در کشف تقلب می‌باشد.

در نهایت، پنج ویژگی شخصیتی ارائه‌شده در بالا می‌توانند در یک فرد به نسبت‌های متفاوتی نشان داده شوند و هیچ الگوی ویژگی کاملی وجود ندارد که یک حسابرس عالی را توصیف کند که یک حسابرسی با کیفیت بالاتر را انجام دهد. بنابراین، برای درک بهترین ترکیب ویژگی برای حسابرس، باید این ویژگی‌ها به‌صورت کامل نیز در کنار یکدیگر مورد آزمون قرار گیرد و یک نتیجه کلی آزمون شود. کریمی و همکاران (۱۴۰۲) نشان دادند که بعد شخصیتی روان‌رنجوری، انعطاف‌پذیری و توافق‌پذیری اثر معناداری بر مدیریت

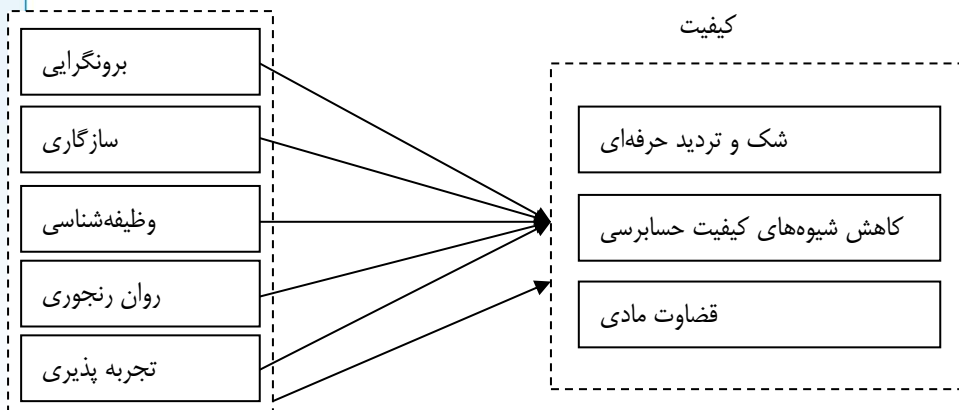
^۱ Suwandi

^۲ Putra et al.

سود ندارند، حساب‌رسان مسئولیت‌پذیر، بهترین نوع حساب‌رسان برای کاهش مدیریت سود می‌باشند و حساب‌رسان برون‌گرا، مدیریت سود را افزایش می‌دهند. سواری و همکاران (۱۴۰۲)، نشان دادند که تیپ‌های شخصیتی (A و B) حساب‌رس بر عملکرد حرفه‌ای حساب‌رسان موثر می‌باشد. کریمی و همکاران (۱۴۰۰)، نشان دادند که سوگیری‌ها اثر قابل‌توجهی بر کیفیت حساب‌رسی خواهد گذاشت، اما ابعاد شخصیتی اثر قابل‌توجهی بر کیفیت حساب‌رسی نخواهد گذاشت. به همین ترتیب صفرزاده و همکاران (۱۳۹۹)، بیان کردند که نوع شخصیت حساب‌رسان دیوان محاسبات بر کیفیت حساب‌رسی آنان مؤثر است. از میان انواع شخصیت، نوع قراردادی بیشترین و نوع جستجوگر کمترین تأثیر را بر کیفیت حساب‌رسی داشته‌اند. اما جنسیت حساب‌رس در رابطه بین نوع شخصیت و کیفیت حساب‌رسی نقش تعدیل‌گر ایفا نکرده است. در مطالعه‌ای دیگر نتایج پژوهش احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶)، حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حساب‌رسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیربودن و وجدان‌کاری) وجود دارد. به عبارت دیگر، شخصیت فرد در رغبت به انجام این نوع رفتارها تأثیرگذار است. این مطالعه هیچ‌گونه تفکیکی در ابعاد کیفیت حساب‌رسی شامل شک و تردید حرفه‌ای، شیوه‌های کیفیت حساب‌رسی و قضاوت مادی قائل نشده است. در صورتی که ممکن است ویژگی‌های شخصیتی بر ابعاد مختلف کیفیت حساب‌رسی اثرات متفاوتی داشته باشد. یوسفی شارمی و بنی‌مهد (۱۳۹۸)، نشان دادند که عواطف مثبت تأثیری مثبت و معنادار بر بی‌طرفی دارد و عواطف منفی تأثیری منفی بر بی‌طرفی داشته، اما این رابطه معنادار نیست. انصاری و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که تردید حرفه‌ای و سطح اطمینان بر قضاوت‌های توأم با تردید حساب‌رسان تأثیر دارد.

بر اساس مطالعات ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) و همچنین بر اساس مبانی نظری و پیشینه‌های مطرح شده، مدل مفهومی بر اساس شکل ۱، می‌باشد.

شخصیت حساب‌رس



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (مأخذ: ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲)

در این مدل، شخصیت حسابرسی بر اساس پنج بعد برونگرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری و تجربه‌پذیری بر کیفیت حسابرسی که شامل شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی است تأثیر می‌گذارد.

۳. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱-۱: ویژگی‌های پرورندگاری، بر شک و تردید حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۱-۲: ویژگی برونگرایی بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۱-۳: ویژگی برونگرایی بر قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۲-۱: ویژگی سازگاری بر شک و تردید حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۲-۲: ویژگی سازگاری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۲-۳: ویژگی سازگاری بر قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۳-۱: ویژگی وظیفه‌شناسی بر شک و تردید حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۳-۲: ویژگی وظیفه‌شناسی بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۳-۳: ویژگی وظیفه‌شناسی بر قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۴-۱: ویژگی روان رنجوری بر شک و تردید حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۴-۲: ویژگی روان رنجوری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۳-۴: ویژگی روان رنجوری بر قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۵-۱: ویژگی تجربه پذیری بر شک و تردید حرفه‌ای تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۵-۲: ویژگی تجربه پذیری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۵-۳: ویژگی تجربه پذیری بر قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد.

فرضیه ۴: ترکیب‌های مختلف ویژگی‌های شخصیتی حسابرِس (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری) منجر به کیفیت بالای حسابرسی می‌شود.

۴. روش‌شناسی پژوهش

۲۱۱

پژوهش حاضر از لحاظ جهت‌گیری‌های پژوهش کاربردی، از لحاظ هدف، توصیفی، از لحاظ استراتژی‌های پژوهش، پیمایشی و از لحاظ ماهیت، علی است. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه‌ای) استفاده شده است. پرسشنامه طراحی شده شامل یک مقدمه و یک بخش کلی است. این بخش شامل ۴۳ سؤال است. در همین راستا سؤالات بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) برای سنجش نظر پاسخ‌دهندگان استفاده شده است. همچنین در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد نظر، شامل کلیه حساب‌برسان هستند که در مؤسسات حسابرسی، فعالیت می‌کنند می‌باشد. قلمرو زمانی تحقیق، در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ به دلیل مشغله کمتر حساب‌برسان است. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر تصادفی است. حجم نمونه، بر اساس حداکثر نمونه در دسترس برابر با ۲۵۳ نفر تعیین شد. به منظور بررسی پاسخنامه‌ها و بررسی یافته‌های آماری، ابتدا میزان پایایی پرسشنامه‌ها که بر اساس آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۲ محاسبه می‌شود. هر چه این مقدار به ۱ نزدیک باشد، پرسشنامه از اعتبار بیشتری برخوردار است. مقدار آلفای کرونباخ کل ۰/۹۴ بوده است. در این پژوهش به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا استفاده شده است یعنی پرسشنامه در اختیار متخصصان و صاحب‌نظران قرار داده شده و پس از تأیید آن‌ها از روایی پرسشنامه اطمینان حاصل شده است؛ بنابراین، ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش (پرسشنامه) از روایی محتوایی لازم برخوردار است.

پس از مرور ادبیات موضوعی با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده به تحلیل استنباطی و بررسی آزمون‌های سازگاری و خوبی برازش مدل پژوهش به علت نرمال نبودن داده‌های مربوط به شاخص‌های مورد بررسی از نرم‌افزار SmartPLS2 و بر اساس الگوهای معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. متغیر وابسته کیفیت حسابرسی است. این متغیر بر اساس سه بعد شک و تردید حرفه‌ای (۸ گویه)، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی (۵ گویه) و قضاوت مادی (۴ گویه) و از طریق پرسشنامه استاندارد ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای کمی سازی می‌شود. همچنین ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان متغیر مستقل بر اساس پنج بعد برون‌گرایی (۵ گویه)، وظیفه‌شناسی (۵ گویه)، سازگاری (۶ گویه)، تجربه‌پذیری (۵ گویه) و روان رنجوری (۵ گویه) و از طریق پرسشنامه استاندارد ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای کمی سازی می‌شود.

۵. یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، مشخصه‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش آورده شده است. بر اساس نتایج بیشتر فراوانی سن حساب‌برسان ۳۱-۴۰ است و ۴۱/۹ درصد از نمونه را تشکیل می‌دهند. همچنین بیشتر پاسخ‌دهندگان مرد بوده‌اند و ۵۴/۲ درصد از نمونه مورد بررسی را تشکیل می‌دهند. با این حال تفاوت بالایی بین حساب‌برس زن

و مرد وجود ندارد. به همین ترتیب تحصیلات ۱۹ درصد کاردانی و کمتر، ۳۸/۷ درصد کارشناسی که بیشترین فراوانی را دارند، ۳۷/۵ درصد کارشناسی ارشد و تنها ۴/۷ درصد دکتری می‌باشند. بر اساس نتایج می‌توان به سطح بالای تحصیلات حسابرسان اشاره کرد. به طوری که اکثر آن‌ها دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند. سابقه کار یا تجربه نیز نشان می‌دهد که ۳۴/۸ درصد از نمونه تجربه ۱۱ تا ۱۵ سال دارند. در نهایت می‌توان دریافت که تنها ۳۱/۶ درصد از اعضای نمونه در جامعه حسابدار رسمی عضو هستند.

جدول ۱: بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

سازه	گروه	فراوانی	درصد
سن	۲۰-۳۰ سال	۳۳	۱۳/۰
	۳۱-۴۰ سال	۱۰۶	۴۱/۹
	۴۱-۵۰ سال	۸۲	۳۲/۴
	بالتر از ۵۰ سال	۳۲	۱۲/۶
جنسیت	مرد	۱۳۷	۵۴/۲
	زن	۱۱۶	۴۵/۸
تحصیلات	کاردانی و کمتر	۴۸	۱۹/۰
	کارشناسی	۹۸	۳۸/۷
	کارشناسی ارشد	۹۵	۳۷/۵
	دکتری	۱۲	۴/۷
تجربه	کمتر از ۵ سال	۱۹	۷/۵
	۶-۱۰ سال	۵۶	۲۲/۱
	۱۱-۱۵ سال	۸۸	۳۴/۸
	۱۶-۲۰ سال	۴۹	۱۹/۴
	بیشتر از ۲۰ سال	۴۱	۱۶/۲
عضویت در جامعه حسابدار رسمی	خیر	۱۷۳	۶۸/۴
	بله	۸۰	۳۱/۶

در راستای برآورد مدل پژوهش در ابتدا ضرایب بار عاملی استاندارد شده، پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی CR) و روایی AVE برای هر مدل اندازه‌گیری محاسبه شد. نتایج در جدول ۲ گزارش شده است. بر اساس نتایج مشاهده می‌شود که تمامی گویه‌ها ضریب بالاتر از ۰/۵ دارند. همچنین بر اساس نتایج آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی شاخص‌های اصلی پژوهش مشاهده می‌شود که مقادیر موردنظر برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۷ (حداقل سطح قابل قبول) می‌باشد. بالاتر شدن آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از ۰/۷ در مورد سازه‌های پژوهش، تأییدکننده پایایی شاخص مناسب مدل است. روایی واگرایی بالاتر از ۰/۵ نیز نشان می‌دهد که در مجموع روایی همگرایی مناسب برای تمامی متغیرهای پنهان مدل وجود دارد. بر اساس نتایج مربوط به ضریب تعیین می‌توان مشاهده کرد که مدل‌های ساختاری شک و تردید حرفه‌ای، کاهش

شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی دارای مقادیر ضریب تعیین تقریباً قوی است. در واقع سازه‌های اثرگذار بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی (برونگرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری و تجربه پذیری) توانسته است به ترتیب ۹۱/۵ درصد، ۹۲/۶ درصد و ۸۸/۴ درصد از تغییرات شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی را توضیح دهد.

جدول ۲: بررسی پایایی و روایی همگرایی شاخص‌های مدل پژوهش

ابعاد مدل پژوهش	نماد	ضریب	آلفای کرونباخ	CR	AVE	R ^۲
شک و تردید حرفه‌ای	PS		۰/۹۴۹	۰/۹۵۸	۰/۷۳۹	۰/۹۱۵
من اغلب بدون فکر توضیحات دیگران را نمی‌پذیرم.	PS ^۱	۰/۸۵۸				
معمولاً چیزهایی که می‌بینم، می‌خوانم یا می‌شنوم به صورت اسمی نمی‌پذیرم.	PS ^۲	۰/۸۸۹				
نسبت به خودم احساس خوبی دارم و به توانایی خود اعتماد دارم.	PS ^۳	۰/۸۴۱				
کشف اطلاعات جدید سرگرم‌کننده است.	PS ^۴	۰/۸۸۰				
من به‌ندرت به این فکر می‌کنم که چرا مردم به روشی خاص رفتار می‌کنند.	PS ^۵	۰/۸۵۸				
من اغلب اظهارات را رد می‌کنم مگر اینکه مدرکی مبنی بر صحت آن‌ها داشته باشم.	PS ^۶	۰/۸۵۰				
معمولاً متوجه ناسازگاری در توضیحات می‌شوم.	PS ^۷	۰/۸۱۸				
من اغلب چیزهایی را که می‌بینم یا می‌شنوم سؤال می‌کنم.	PS ^۸	۰/۸۸۱				
کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی	RAQP		۰/۹۸۵	۰/۹۸۸	۰/۹۴۴	۰/۹۲۶
توضیحات مشتریان ضعیف را به‌راحتی نمی‌پذیرم.	RAQP ^۱	۰/۹۶۹				
اسناد شرکت را به‌صورت عمیق بررسی می‌کنم.	RAQP ^۲	۰/۹۷۸				
بیشتر به کار خودم (به‌جای کار مشتری) اتکا می‌کنم.	RAQP ^۳	۰/۹۶۶				

ابعاد مدل پژوهش	نماد	ضریب	آلفای کرونباخ	CR	AVE	R ^۲
گزارش حسابرسی را سریعاً و بدون بررسی دقیق امضا نمی‌کنم.	RAQP ^۴	۰/۹۷۰				
حداقل اسناد قابل قبول برای گزارشات شرکت را همواره بررسی می‌کنم.	RAQP ^۵	۰/۹۷۶				
قضاوت مادی	MAT		۰/۹۳۱	۰/۹۵۱	۰/۸۲۸	۰/۸۸۴
به خودم در قضاوت درست و خطا اطمینان دارم.	MAT ^۱	۰/۸۹۳				
تا زمانی که بتوانم اطلاعات بیشتری به دست بیاورم، منتظر تصمیم‌گیری در مورد مسائل هستم.	MAT ^۲	۰/۸۹۹				
هنگام تصمیم‌گیری وقت می‌گذارم.	MAT ^۳	۰/۹۳۵				
دوست دارم قبل از تصمیم‌گیری مطمئن شوم که بیشتر اطلاعات موجود را در نظر گرفته‌ام.	MAT ^۴	۰/۹۱۱				
برونگرایی	EXTR		۰/۹۵۶	۰/۹۶۶	۰/۸۵۰	
اغلب زیاد حرف می‌زنم.	EXTR ^۱	۰/۹۵۵				
همواره پر انرژی هستم.	EXTR ^۲	۰/۹۵۵				
تمایل به ساکت بودن ندارم.	EXTR ^۳	۰/۹۱۴				
دارای شخصیت منعطفی هستم.	EXTR ^۴	۰/۹۱۱				
همواره برونگرا و اجتماعی هستم.	EXTR ^۵	۰/۸۷۳				
سازگاری	OPEN		۰/۹۴۷	۰/۹۵۷	۰/۷۸۹	
تمایل به عیب‌جویی از دیگران ندارم.	OPEN ^۱	۰/۸۹۲				
به دیگران کمک می‌کنم.	OPEN ^۲	۰/۹۰۶				
از نزاع با دیگران امتناع می‌کنم.	OPEN ^۳	۰/۸۷۳				
دارای طبیعت بخشنده هستم.	OPEN ^۴	۰/۸۷۰				
به‌طور کلی قابل اعتماد هستم.	OPEN ^۵	۰/۹۰۶				
دوست دارم با دیگران همکاری کنم.		۰/۸۸۲				
وظیفه‌شناسی			۰/۹۶۲	۰/۹۷۲	۰/۸۷۵	
همواره کارها را با دقت انجام می‌دهم.		۰/۷۸۱				

ابعاد مدل پژوهش	نماد	ضریب	آلفای کرونباخ	CR	AVE	R ^۲
تمایل به تنبلی در کار ندارم.		۰/۹۶۷				
همواره تا پایان کار دوام می‌آورم.		۰/۹۶۴				
کارها را به نحو احسن انجام می‌دهم.		۰/۹۷۱				
همیشه برنامه‌ریزی می‌کنم و طبق برنامه پیش می‌روم.		۰/۹۷۸				
روان رنجوری			۰/۹۵۵	۰/۹۶۵	۰/۸۴۸	
استرس محیط کار را به‌خوبی کنترل می‌کنم.		۰/۹۱۸				
همواره امیدوار هستم.		۰/۹۳۵				
از نظر عاطفی شرایط پایداری دارم و به‌راحتی ناراحت نمی‌شوم.		۰/۹۲۱				
همواره خوش‌اخلاق هستم.		۰/۹۲۱				
در موقعیت‌های پرتنش آرام می‌مانم.		۰/۹۱۰				
تجربه‌پذیری			۰/۹۴۳	۰/۹۵۶	۰/۸۱۵	
در مورد مسائل مختلف کنج‌کاو هستم.		۰/۸۲۹				
همواره ایده‌های جدیدی برای انجام کار دارم.		۰/۹۲۸				
معمولاً به‌صورت عمیق فکر می‌کنم و متفکر هستم.		۰/۹۱۵				
برای تجربیات هنری و زیبایی‌شناختی ارزش قائل هستم.		۰/۹۳۳				
کارهای پیچیده و هیجان‌انگیز را ترجیح می‌دهم.		۰/۹۰۵				

در جدول ۳، روایی واگرا گزارش شده است. بر اساس آنچه که از ماتریس ارائه‌شده در جدول ۳، می‌توان مشاهده کرد، جذر AVE هر سازه (مقادیر قطر اصلی) از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر (مقادیر هم سطر و هم ستون) بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرا برای سازه‌ها است.

جدول ۳: نتایج روایی و اگر برای مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

متغیر	AGRE	CONS	EXTR	MAT	NEUR	OPEN	PS	RAQP
AGRE	۰/۹۳۵							
CONS	۰/۹۲۵	۰/۹۰۳						
EXTR	۰/۷۵۱	۰/۷۸۶	۰/۹۲۲					
MAT	۰/۷۸۴	۰/۸۳۶	۰/۸۷۹	۰/۹۱۰				
NEUR	۰/۸۱۸	۰/۸۵۳	۰/۸۴۰	۰/۸۷۳	۰/۹۲۱			
OPEN	۰/۷۵۰	۰/۷۹۱	۰/۸۳۵	۰/۸۲۰	۰/۸۵۶	۰/۸۸۸		
PS	۰/۹۰۰	۰/۸۳۷	۰/۸۲۶	۰/۸۷۵	۰/۸۳۹	۰/۸۴۱	۰/۸۶۰	
RAQP	۰/۹۰۶	۰/۹۰۲	۰/۶۸۶	۰/۷۱۵	۰/۷۹۶	۰/۶۸۱	۰/۸۴۹	۰/۹۷۲

با توجه به تأیید کلی مدل‌های اندازه‌گیری، در جدول ۴، نتایج بررسی مسیرها برای تأیید و رد فرضیه‌های پژوهش آورده شده است. بر اساس نتایج مشاهده می‌شود که ضرایب مسیر برونگرایی بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی به ترتیب ۰/۰۱۹، ۰/۰۴۳- و ۰/۰۲۵ است. این ضرایب بر اساس آماره t در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار نیست. لذا فرضیه اول (بر اساس هر سه فرضیه فرعی) رد می‌شود. همچنین ضرایب مسیر سازگاری بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی به ترتیب ۰/۱۶۷، ۰/۱۶۱- و ۰/۵۷۸ است. این ضرایب در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار است. چراکه مقادیر آماره t بیشتر از سطح احتمال ۹۵ درصد است. لذا می‌توان گفت که افزایش سازگاری منجر به افزایش شک و تردید حرفه‌ای و قضاوت مادی و شیوه‌های کیفیت حسابرسی می‌شود. لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود. به همین ترتیب نتایج نشان می‌دهد که ضریب مسیر وظیفه‌شناسی بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی به ترتیب ۰/۱۷۴، ۰/۷۳۲- و ۰/۰۳۸ است. همچنین آماره t به ترتیب ۴/۶۳۶، ۱۵/۰۹۲ و ۰/۵ است. لذا می‌توان گفت که ویژگی وظیفه‌شناسی بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی اثر معنادار دارد. در حالی که بر قضاوت مادی تأثیر معنادار ندارد. چراکه آماره t مربوط به مسیر مورد نظر کمتر از سطح ۱/۹۶ است. علاوه بر این نتایج همچنین نشان می‌دهد که روان رنجوری بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی اثر مثبت و معنادار دارد. لذا فرضیه چهارم بر اساس تمام ابعاد فرعی تأیید می‌شود و می‌توان گفت که ویژگی روان رنجوری بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد. لازم به ذکر است که روان رنجوری یک ویژگی منفی است، اما گویه‌های مربوط به آن همان‌طور که در جدول ۲ نیز قابل ملاحظه است به صورت مثبت تعریف شده است. به همین

خاطر عدم روان رنجوری به عنوان یک ویژگی شخصیتی بر کیفیت حسابرسی بررسی شده است. برای بررسی فرضیه پنجم، نتایج ضریب مسیر تجربه پذیری بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی به ترتیب ۰/۵۰۱، ۰/۱۷۷ و ۰/۲۲۸ است. این ضرایب در سطح احتمال ۹۵ درصد معنادار است. چراکه آماره t به ترتیب ۸/۵۷۷، ۲/۹۰۲ و ۳/۰۵۸ بوده و بیشتر از سطح بحرانی ۱/۹۶ است. بنابراین فرضیه پنجم نیز مبنی بر اینکه "ویژگی تجربه پذیری بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد"، تأیید می‌شود.

در راستای بررسی فرضیه ششم پژوهش، بدون تفکیک ابعاد شخصیت حسابرِس و کیفیت حسابرسی، مدل پژوهش برآورد گردید. نتایج ضریب مسیر شخصیت حسابرِس بر کیفیت حسابرسی ۰/۹۷۱ است. این مسیر بر اساس آماره t معنادار است. لذا در حالت کلی می‌توان اظهار داشت که شخصیت حسابرِس بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد. لذا فرضیه ششم مبنی بر اینکه "ترکیب‌های مختلف ویژگی‌های شخصیتی حسابرِس (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، روان رنجوری، تجربه‌پذیری) منجر به کیفیت بالای حسابرسی می‌شود"، تأیید می‌شود.

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

ابعاد مدل پژوهش	نماد	ضریب شاخص	انحراف معیار	آماره t
برونگرایی - شک و تردید حرفه‌ای	EXTR -> PS	۰/۱۹	۰/۰۴۹	۰/۳۹۳
برونگرایی - کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی	EXTR -> RAQP	-۰/۰۴۳	۰/۰۶۳	۰/۶۷۳
برونگرایی - قضاوت مادی	EXTR -> MAT	۰/۰۲۵	۰/۰۶۱	۰/۴۱۱
سازگاری - شک و تردید حرفه‌ای	OPEN -> PS	۰/۱۶۷	۰/۰۵۵	۳/۰۴۹
سازگاری - کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی	OPEN -> RAQP	-۰/۱۶۱	۰/۰۵۴	۳/۰۰۳
سازگاری - قضاوت مادی	OPEN -> MAT	۰/۵۷۸	۰/۰۷۳	۷/۹۴۷
وظیفه‌شناسی - شک و تردید حرفه‌ای	AGRE -> PS	۰/۱۷۴	۰/۰۵۱	۳/۴۳۶
وظیفه‌شناسی - کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی	AGRE -> RAQP	۰/۸۳۲	۰/۰۵۵	۱۵/۰۹۲
وظیفه‌شناسی - قضاوت مادی	AGRE -> MAT	-۰/۰۳۸	۰/۰۷۵	۰/۵۰۰
روان رنجوری - شک و تردید حرفه‌ای	NEUR -> PS	۰/۱۵۱	۰/۰۵۱	۲/۹۸۵
روان رنجوری - کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی	NEUR -> RAQP	۰/۱۳۹	۰/۰۵۲	۲/۶۸۶
روان رنجوری - قضاوت مادی	NEUR -> MAT	۰/۱۹۵	۰/۰۶۱	۳/۱۶۹

۸/۵۷۷	۰/۰۵۸	۰/۵۰۱	CONS -> PS	تجربه پذیری -> شک و تردید حرفه‌ای
۲/۹۰۲	۰/۰۶۱	۰/۱۷۷	CONS -> RAQP	تجربه پذیری -> کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی
۳/۰۵۸	۰/۰۷۴	۰/۲۲۸	CONS -> MAT	تجربه پذیری -> قضاوت مادی
۱۴۴,۳۱۰	۰,۰۰۷	۰,۹۷۱	AP -> AQ	شخصیت حسابرسان -> کیفیت حسابرسی

۶. بحث و نتیجه‌گیری

هدف از حسابرسی "افزایش درجه اطمینان استفاده‌کنندگان مورد نظر به صورت‌های مالی" است. یکی از ورودی‌های حسابرسی افرادی هستند که عملیات حسابرسی را انجام می‌دهند و حسابرسی‌ها زمانی از کیفیت بالاتری برخوردار هستند که توسط افراد شایسته انجام شود. بنابراین می‌توان دریافت که حسابرسی صورت‌های مالی و کیفیت حسابرسی یک مساله مهم است و برای دستیابی به کیفیت بالای حسابرسی یک مجموعه ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان باید به‌دقت بررسی شود تا مشخص گردد که تأثیر هر کدام چگونه است. نتایج نشان داد که ویژگی برونگرایی بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی تأثیر معنادار ندارد. چنین افرادی الهام بخش دیگران هستند، اما برای خودشان این می‌تواند طاقت‌فرسا باشد. به همین خاطر چنین افرادی را نمی‌توان دارای یک ویژگی مطلقاً مثبت دانست. به همین خاطر کیفیت حسابرسی بر اساس ابعاد مختلف تحت تأثیر ویژگی برونگرایی حسابرسان قرار نگرفته است. مطالعات توگل و بارسوکس (۲۰۱۲) و ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. کریمی و همکاران (۱۴۰۰)، دریافتند که ابعاد شخصیتی اثر قابل‌توجهی بر کیفیت حسابرسی نخواهد گذاشت.

افزایش سازگاری منجر به افزایش شک و تردید حرفه‌ای و قضاوت مادی و شیوه‌های کیفیت حسابرسی می‌شود. افراد سازگار به دلیل عدم مخالفت زیاد با نظرات دیگران، فعالیت‌های حسابداری را به خوبی جلو می‌برند و به همین خاطر بر کیفیت حسابرسی اثرات معنادار خواهند داشت. البته چنین ویژگی افرادی بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی اثرات منفی دارد. چراکه افراد سازگار توضیحات مشتریان ضعیف را به راحتی می‌پذیرند. اسناد شرکت را به صورت عمیق بررسی نمی‌کنند. بیشتر به کار مشتری (به جای کار خود) اتکا می‌کنند و گزارش حسابرسی را سریعاً و بدون بررسی دقیق امضا می‌کنند. بدین ترتیب سازگاری بر بعد کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی اثرات منفی دارد. در راستای نتایج این مطالعه مک کری و جان (۱۹۸۷) و توگل و بارسوکس (۲۰۱۲)، نیز بیان کردند که افراد سازگار متواضع هستند و می‌خواهند با دیگران کنار بیایند. مک کری و کاستا (۲۰۰۸) و ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. در

ایران نیز احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶)، رابطه معناداری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حساسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت پیدا کردند.

به همین ترتیب ویژگی وظیفه‌شناسی بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حساسی اثر معنادار دارد. درحالی‌که بر قضاوت مادی تأثیر معنادار ندارد. افراد وظیفه‌شناس تمایل به کمال‌گرا بودن دارند و به جزئیات کوچک اهمیت می‌دهند که می‌تواند باعث شود چشم‌انداز کلان را از دست بدهند. به همین خاطر چنین ویژگی شخصیتی منجر به شک و تردید حرفه‌ای و کاهش شیوه‌های کیفیت حساسی شده است. جان و سریواستاوا (۱۹۹۹) این افراد را منظم، مسئول و قابل‌اعتماد توصیف می‌کنند. وظیفه‌شناسی توصیف‌کننده کنترل تکانه‌ای است که از نظر اجتماعی تجویز شده است که رفتار هدفمند و وظیفه محور را تسهیل می‌کند، مانند فکر کردن قبل از اقدام، به تأخیر انداختن رضایت، پیروی از هنجارها و قوانین و برنامه‌ریزی، سازماندهی و اولویت‌بندی وظایف. امرسون و یانگ (۲۰۱۲) و ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) و پوترا و همکاران (۲۰۱۹)، ارتباط وظیفه‌شناسی را با درک توانایی حساسی برای کشف تقلب مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که این توانایی برای حسابرسان با سطوح بالاتر وظیفه‌شناسی بیشتر است. آن‌ها چنین افرادی را در کوشا، دارای پشتکار، سازمان یافته و نظام‌مند توصیف می‌کنند. مطالعات احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶)، نیز نتایج تقریباً مشابهی نشان داد. باین‌حال توگل و بارسوکس (۲۰۱۲) چنین افرادی را معتاد به کار، وسواسی برای دستیابی به هدف و دارای سطوح پایین انعطاف‌پذیری برای مقابله با برخی موقعیت‌ها توصیف می‌کنند که هم‌راستا با نتایج تأثیر وظیفه‌شناسی بر قضاوت مادی است.

مطابق با نتایج ویژگی روان رنجوری بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حساسی و قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد. افراد روان رنجور تمایل دارند احساسات منفی را به راحتی تجربه کنند، به عنوان افراد بی‌حوصله، واکنش افراطی، کمتر انعطاف‌پذیر در برابر استرس، تلاش برای حفظ آرامش و نشان دادن خشم توصیف می‌شوند. لذا حسابرسانی که استرس محیط کار را به خوبی کنترل می‌کنند، همواره امیدوار هستند، از نظر عاطفی شرایط پایداری داشته و به راحتی ناراحت نمی‌شوند، همواره خوش اخلاق بوده و در موقعیت‌های پرتنش آرام هستند. می‌توانند کیفیت حساسی را ارتقا دهند. مطالعات توگل و بارسوکس (۲۰۱۲) و ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) نیز به نتایج مشابه دست یافتند. استرومبک و همکاران (۲۰۱۷) دریافتند ویژگی‌های مثبت روان‌شناسی افراد منجر به اتخاذ تصمیمات مالی مثبت و خوب می‌شود.

بر اساس نتایج فرضیه پنجم "ویژگی تجربه پذیری بر شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حساسی و قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد". در راستای این نتایج باید گفت که افرادی که مستعد تجربه پذیری یا انعطاف‌پذیری هستند به عنوان "اصیل، تخیلی، دارای علایق گسترده، جسور و باهوش توصیف می‌شوند افراد باهوش بیشتر مستعد کسب تجربه هستند. به همین خاطر حسابرسان تجربه پذیر به افزایش کیفیت حساسی کمک می‌کنند. توگل و بارسوکس (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که این ویژگی شخصیتی، افراد

دارای کنجکاوی فکری، استقلال قضاوت و افرادی را که به‌شدت به تصویر کلان گرایش دارند، مشخص می‌کند. جان و سربوآستاوا (۱۹۹۹) این افراد را افرادی روشنفکر، تخیلی، مستقل و دارای زندگی ذهنی و تجربی بدیع و پیچیده توصیف می‌کنند.

درنهایت بر اساس نتایج فرضیه ششم باید گفت که پنج ویژگی شخصیتی حسابرس می‌توانند در یک فرد به نسبت‌های متفاوتی نشان داده شوند و هیچ الگوی ویژگی کاملی وجود ندارد که یک حسابرس عالی را توصیف کند که یک حسابرسی با کیفیت بالاتر را انجام دهد. لذا می‌توان در حالت کلی بیان داشت که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد. این نتایج هم‌راستا با مطالعات ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) و فراگ و الیاس (۲۰۱۶) در خارج از کشور و احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) در ایران است.

در راستای نتایج به‌دست‌آمده و با توجه به اثرات شخصیت حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حوزه حسابرسی، علاوه بر صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان، شخصیت روانی آن‌ها را نیز باید موردتوجه قرار دهند؛ و شخصیت حسابرس به‌عنوان مبنایی برای ارزیابی روانی حسابرسان نیز موردتوجه قرار گیرد. با توجه به اینکه شخصیت حسابرس (سازگاری، وظیفه‌شناسی، عدم روان رنجوری و تجربه پذیری) منجر به افزایش کیفیت حسابرسی حسابرسان می‌شود، پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی، شرایطی برای بهبود شخصیت حسابرس ایجاد کنند. در واقع فرآیندی را برای حسابرسان ایجاد کنند که بتوانند رشد شخصی داشته باشند، زندگی آن‌ها هدفمندتر شود، فعالیت‌های خود را بپذیرند و در حین استقلال شخصی، روابط مثبتی با دیگران داشته باشند. علاوه بر این ایجاد محیط مناسب برای حسابرسان می‌تواند بر افزایش شخصیت آن‌ها در جهت افزایش کیفیت حسابرسی کمک کند. همچنین پیشنهاد می‌شود جهت ارزیابی و سنجش حالات روحی و روانی حسابرسان پیش از استخدام، اطلاعات کافی از طریق آزمون‌های روان‌شناسی به دست آورند. بدین ترتیب افراد با بالاترین شخصیت روانی انتخاب خواهند شد. در نهایت به دلیل آنکه کیفیت حسابرسی می‌تواند برگرفته از ویژگی‌های مختلفی همچون شک و تردید حرفه‌ای، شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی باشد، پیشنهاد می‌شود که همواره در بررسی شخصیت حسابرسان، ابعاد کیفیت نیز مورد توجه قرار گیرد.

این مطالعه دارای محدودیت‌هایی نیز بوده است. در این راستا خطای ادراکی نمونه‌ها در تکمیل پرسشنامه، یکی از مواردی است که می‌تواند نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین عدم بررسی عوامل تعدیل‌کننده و واسطه همچون ویژگی‌های محیطی از دیگر محدودیت‌های این مطالعه است. از طرفی عدم دسترسی آسان به تمامی حسابرسان، منجر به کاهش تعداد نمونه شده است. این مساله یکی دیگر از محدودیت‌های مطالعه است که اگرچه نمونه‌گیری تصادفی بوده است می‌تواند، خطای توزیع را به همراه داشته باشد. چراکه نمونه‌های در دسترس، انتخاب شده اند.

۱. احمدزاده، طه، خیراللهی، فرشید، شاه‌ویسی، فرهاد، طاهرآبادی، علی‌اصغر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، حسابداری سلامت، ۶(۲)، ۱-۲۳.
۲. انصاری تبسم، حیدرپور فرزانه، کیقبادی امیررضا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه میان تردید حرفه‌ای، سطح اطمینان و قضاوت‌ها و تصمیمات توأم با تردید حسابرس، دانش حسابرسی. ۱۹ (۷۷): ۲۷۴-۲۴۸.
۳. دریائی، عباسعلی، عزیزی، اکرم. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی (با توجه به نقش تعدیل‌کننده شک و تردید حرفه‌ای)، دانش حسابداری مالی، ۵(۱)، ۷۹-۹۹.
۴. سواری، سمیرا، امیری، هوشنگ، خدامرادی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر مولفه‌های تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۵)، ۴۴۶-۴۲۷.
۵. صفرزاده، محمدحسین، سجادی، سید حسین، شعبانی، محیا. (۱۳۹۹). تأثیر تیپ شخصیتی بر کیفیت حسابرسی (مطالعه موردی: حسابرسان دیوان محاسبات ایران)، دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی، ۶(۲)، ۱۴۵-۱۵۴.
۶. کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی لرگانی، محمود، پورعلی، محمدرضا. (۱۴۰۲). تأثیر مؤلفه‌های پنج‌گانه شخصیت حسابرسان بر مدیریت سود، قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، ۲(۶)، ۱۱۴-۹۵.
۷. کریمی، زهرا، یعقوب نژاد، احمد، صمدی لرگانی، محمود، پورعلی لاکلاهی، محمدرضا. (۱۴۰۰). ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی ۱۳(۵۲)، ۵۲-۳۳.
۸. نصیرپور، نسیم، عباسیان، محمدمهدی، پورآقاخان، عباسعلی. (۱۴۰۰). ارائه مدل کیفیت حسابرسی بر اساس سازمان‌یافتگی شخصیت، استرس شغلی و توانمندی ایگو، روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، ۲۷(۲)، ۲۴۶-۲۲۵.
۹. یوسفی شامی، میرامید، بنی‌مهد، بهمن. (۱۳۹۸). تأثیر عواطف فردی بر بی‌طرفی حسابرس، دانش حسابداری مالی، ۶(۱)، ۱۶۳-۱۸۵.
۱۰. Balasingam, S., Arumugam, D., & Sanatova, A. (۲۰۱۹). Auditor's acceptance of dysfunctional behaviour in Kazakhstan. International Journal of Recent Technology and Engineering, ۷(۵S), ۱۳۴-۱۴۰.
۱۱. Christina, V., & Brahmana, S. S. (۲۰۱۹). The influence of individual differences on the quality of investigative audits. International Journal of Innovation, Creativity and Change, ۶(۵), ۱۵۶-۱۶۶.
۱۲. DeAngelo, L. E. (۱۹۸۱). Auditor size and audit quality. Journal of Accounting and Economics, ۳, ۱۸۳-۱۹۹.
۱۳. DeFond, M. and J. Zhang. ۲۰۱۴. A review of archival auditing research. Journal of Accounting and Economics ۵۸: ۲۷۵-۳۲۶.
۱۴. Emerson, D., & Yang, L. (۲۰۱۲). Perceptions of auditor conscientiousness and fraud detection. Journal of Forensic & Investigative Accounting, ۴(۲), ۱۱۰-۱۴۱.
۱۵. Farag, M., & Elias, R. (۲۰۱۶). The relationship between accounting students' personality, professional skepticism and anticipatory socialization. Accounting Education, ۲۵(۲), ۱۲۴-۱۳۸.
۱۶. Francis, J. R. (۲۰۱۱). A framework for understanding and researching audit quality. Auditing: A Journal of Practice & Theory, ۳۰(۲), ۱۲۵-۱۵۲.
۱۷. Gul, F. A., Wu, D., & Yang, Z. (۲۰۱۳). Do individual auditors affect audit quality? Evidence from archival data. The Accounting Review, ۸۸(۶), ۱۹۹۳-۲۰۲۳.



۱۸. Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (۲۰۰۷). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, ۱۹(۲), ۱۲۵-۱۵۲.
۱۹. International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) (۲۰۰۹). Overall objectives of the independent auditor and the conduct of an audit in accordance with international standards on auditing. International Standard on Auditing (ISA) No. ۲۰۰. New York.
۲۰. John, O. P., & Srivastava, S. (۱۹۹۹). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In: L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press, ۱۰۲-۱۳۸.
۲۱. Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (۲۰۱۳). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, ۳۲(۱), ۳۸۵-۴۲۱.
۲۲. Marwa, T. (۲۰۲۱). The effect of competence, experience, independence, due professional care, and auditor integrity on audit quality with auditor ethics as moderating variable (Similarity).
۲۳. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (۱۹۹۷). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, ۵۲(۵), ۵۰۹-۵۱۶.
۲۴. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (۲۰۰۸). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. In: G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.). *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, Vol. ۱. Personality theories and models. Sage Publications, Inc. ۲۷۳-۲۹۴.
۲۵. McCrae, R. R., & John, O. P. (۱۹۹۲). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, ۶۰(۲), ۱۷۵-۲۱۵.
۲۶. Putra, G. S. A., & Dwirandra, A. A. N. B. (۲۰۱۹). The effect of auditor experience, type of personality and fraud auditing training on auditors ability in fraud detecting with professional skepticism as a mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, ۶(۲), ۳۱-۴۳.
۲۷. Samagaio, A., & Felício, T. (۲۰۲۲). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of Business Research*, ۱۴۱, ۷۹۴-۸۰۷.
۲۸. Strömbäck, C., Lind, T., Skagerlund, K., Västfjäll, D., & Tinghög, G. (۲۰۱۷). Does self-control predict financial behavior and financial well-being?. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, ۱۴, ۳۰-۳۸.
۲۹. Suwandi, M., Sumarlin, L. B., & Suhartono, A. M. (۲۰۲۱). Influence of Spiritual Intelligence and Role Stress on performance auditors with Psychological Well-Being as a Moderate (Study at the inspectorate of South Sulawesi Province).
۳۰. Toegel, G., & Barsoux, J. L. (۲۰۱۲). How to become a better leader. *MIT Sloan Management Review*, ۵۳(۳), ۵۱-۶۰.
۳۱. Widayani, N. L. U. M., Mimba, N. P. S. H., Ratnadi, N. M. D., & Dwija, I. G. A. M. A. (۲۰۲۲). The Influence of Job Stress Levels on Auditor Performance with Personality Traits of the Big Five Personality Model as Moderators. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, ۵(۱), ۶۳۸-۶۵۲.
۳۲. Woodside, A. G. (۲۰۱۳). Moving beyond multiple regression analysis to algorithms: Calling for adoption of a paradigm shift from symmetric to asymmetric thinking in data analysis and crafting theory. *Journal of Business Research*, ۶۶(۴), ۴۶۳-۴۷۲.