

بررسی نقش تعدیل گر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان در رابطه بین هوش حسابرسان و رعایت اخلاق حرفه‌ای

■ فرشته رحیمی^۱

■ خدیجه ابراهیمی کهریزسنگی^۲

■ آرزو آقائی چادگانی^۳

چکیده:

رعایت اخلاق حرفه‌ای موسسات، امری ضروری است تا موسسات از یک سو جامعه را دچار تعارض نکنند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کنند. هدف این پژوهش بررسی عوامل تاثیر گذار بر رعایت اخلاق حرفه‌ای حسابرسان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر تحلیل‌ها یک پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه حسابداران رسمی شاغل در موسسات حسابرسی می‌باشد، که بر اساس آخرین آمار جامعه حسابداران رسمی تعداد آن‌ها ۲۷۱۰ نفر می‌باشد که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۳۶ حسابرسان به عنوان نمونه مطالعه انتخاب شد و پرسشنامه‌ها در اختیارشان قرار گرفت و در نهایت تعداد ۲۴۳ پرسشنامه تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت اندازه‌گیری متغیر هوش از پرسشنامه‌های هوش‌های چندگانه والتر مک کنزی و پرسشنامه هوش اخلاقی کیل و لینک و جوردن (۲۰۱۱) جهت اندازه‌گیری رعایت اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای حسابرسان صالحی (۱۳۹۵) و در نهایت جهت اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی پرسشنامه پنج عاملی شخصیت مک کری و کاستا (۱۹۹۱) استفاده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه از قضاوت اساتید و خبرگان در این حوزه استفاده گردید. برای آزمون اعتبار پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده گردید که عدد ۰/۷۸۷ به دست آمد. همچنین جهت بررسی روابط بین اجزا از مدلسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار PLS استفاده شده است. با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج حاکی از آن بوده است که بین ویژگی روان رنجوری و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار وجود ندارد اما بین ویژگی برون‌گرایی و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار وجود دارد. همچنین، طبق نتایج بین ویژگی تجربه‌پذیری و رعایت اخلاق حرفه‌ای و بین ویژگی توافق‌پذیری و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار وجود دارد. بین ویژگی با وجدان بودن و رعایت اخلاق حرفه‌ای نیز ارتباط معنادار وجود دارد. **واژه‌های کلیدی:** ویژگی‌های شخصیتی، اخلاق حرفه‌ای، حسابرسان، معادلات ساختاری

۱. گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

۲. گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران، نویسنده مسئول، ایمیل:

ebrahimi641@yahoo.com

۳. گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

۱- مقدمه

اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است؛ ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌شود به همین دلیل مدیریت به دنبال رفع خسارات گذشته است؛ زیرا افراد به مدیریت اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است؛ اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان داشته و بهره‌وری را افزایش داده و ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد. هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی حرکت می‌کند و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد (مورلی و همکاران^۱، ۲۰۲۰). اخلاق حرفه‌ای برای حساب‌برسان بسیار ضروری است. چرا که حساب‌برسان معمولاً در ارتباط با اطلاعات حساس و محرمانه شرکت‌ها قرار می‌گیرند و به مرور زمان با داده‌های مهم و حساس شرکت آشنا می‌شوند. از طرف دیگر، حساب‌برسان مسئولیت رسیدگی به مسائل مالی و مالیاتی شرکت‌ها را دارند و باید از صحت و قابل اعتماد بودن این اطلاعات اطمینان حاصل کنند. در نتیجه، اخلاق حرفه‌ای علاوه بر حفظ شهرت حساب‌برس، نیز به منافع شرکت‌ها و سایر صاحبان سهام کمک می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای در حساب‌رسی شامل مواردی همچون محافظت از سرمایه‌گذاران و صاحبان برابر نقصان و تقلب، حفظ حریم خصوصی و محرمانگی اطلاعات مالی، تشخیص منافع تضادی و جلوگیری از هرگونه تداخل غیرقانونی یا نامناسب با عملکرد حساب‌رسی می‌شود (حائری‌دستیا و فاجرنیه^۲، ۲۰۱۹). در واقع، این اخلاق برای یافتن راه‌حل‌هایی منطقی و پایدار برای مسائل اخلاقی و همچنین بهبود کیفیت زندگی و ارتباطات انسانی به کار می‌رود. به عنوان مثال، در محیط کار اخلاق کاربردی می‌تواند شامل رعایت حقوق همکاران، نادیده نگرفتن تفاوت‌های فردی، رعایت مسئولیت‌پذیری و انجام وظایف به بهترین شکل ممکن باشد. به طور کلی، اخلاق کاربردی برای بهبود روابط انسانی و بهبود کیفیت زندگی در جامعه بسیار مهم و حیاتی است. با بکارگیری اصول اخلاقی در روزمره و تبدیل آن‌ها به یک عادت، می‌توانیم به دنبال ساختن یک جامعه بهتر و پایدار تلاش کنیم (جنینگز^۳، ۲۰۲۰). در واقع می‌توان گفت اخلاق هنجاری به مجموعه‌ای از اصول، قوانین و رفتارهایی گفته می‌شود که در جامعه تعریف شده‌اند و به عنوان راهنمایی برای رفتار افراد در جامعه استفاده می‌شوند. این اصول و قوانین اغلب به عنوان قراردادهای اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند و ممکن است به صورت رسمی یا غیررسمی تعیین شوند. اخلاق هنجاری با توجه به فرهنگ و تمدن جامعه متفاوت است و در هر جامعه ممکن است مقررات مختلفی داشته باشد. این اخلاق هنجاری معمولاً برای حفظ نظم و امنیت در جامعه و همچنین برای حفظ ارزش‌ها و ایده‌آل‌هایی که در جامعه به آن‌ها تاکید می‌شود، تعیین می‌شود. به عنوان مثال، در جامعه‌هایی که به حفظ حقوق بشر اهمیت می‌دهند،

1. Morley

2. Haeridistia & Fadjarenie

3. Jennings

قوانینی برای احترام به حقوق دیگران و عدم تعدی به آن‌ها تعیین شد (بلا^۱، ۲۰۲۲).

رعایت اخلاق حرفه‌ای برای حسابرسان یک ضرورت به شمار می‌آید، زیرا رفتار اخلاقی و پایبندی به اصول آن نیاز اساسی حسابرسان برای جلب اعتماد جامعه و استفاده کنندگان اطلاعات مالی می‌باشد. برای نمونه بررسی‌های صورت گرفته در خصوص رسوایی مالی شرکت انرون^۲ و حسابرسان آن (شرکت آرتور اندرسون^۳) نشان داد که دلیل، استانداردهای حسابداری و حسابرسی ناکافی نبوده، است بلکه عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای دلیل اصلی آن بوده است. از این رو حرفه حسابداری برای حفظ بقاء خود همانند سایر حرفه‌ها ملزم به رعایت اخلاق می‌باشد. در همین زمینه مارتینسون^۴ (۲۰۰۲) بیان می‌کند رفتار اخلاقی تنها حق انجام چیزی نیست بلکه یک ضرورت است. لذا، اگر حرفه حسابداری و بخصوص حسابرسی بخواهد پیشرفت کند باید یک الگوی غالب و کامل از رفتار مبتنی بر اصول اخلاق و مسئولانه وجود داشته باشد. چرا که رفتار غیر اخلاقی حسابداران و حسابرسان، ضمن مخدوش نمودن اعتماد مردم، در عملکرد کارایی بازارهای سرمایه نیز اختلال ایجاد می‌نماید. همچنین، ویلیام و السون^۵ (۲۰۱۰)، معتقد بودند که تربیت انسانها تنها از بعد علمی بدون توجه به ابعاد اخلاقی، برای جامعه تهدید آفرین می‌باشد و افزایش در قوانین برای جلوگیری از حساب سازی‌ها و اختلاس‌ها لازم است، ولی کافی نیست. عوامل فردی در واقع نحوه برخورد یک شخص حرفه‌ای با مسائلی است که با آن رو در رو می‌باشد. در اینجاست که ویژگی‌های یک حسابرس با نگاه به فردیت مطلق او مهم به نظر می‌رسد و شاید مهمترین صفت یک حسابرس در نقش حرفه‌ای خود، هوش او باشد. هوش، توانایی یادگیری از تجربه‌ها، تفکر انتزاعی و برخورد کارآمد با محیط و افراد پیرامون خود است. با بهره‌گیری از هوش است که فرد در برابر دیگران و محیطی که در آن هستیم رفتاری مناسب از خود بروز می‌دهد و کنش و تعامل سازنده‌ای با دیگران خواهد داشت و به حل مسائل زندگی و حرفه‌ای خود می‌پردازد. بنابراین روشن است که بررسی هوش تا چه میزان می‌تواند بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و ارتقای حرفه موثر واقع شود (بر جوزف^۶، ۲۰۱۱). در روانشناسی نظریه‌های متعددی در زمینه شناخت و اندازه گیری هوش وجود دارد. که یکی از مشهورترین و معتبرترین ن‌ها آزمون هوش چند گانه گاردنر است، که شامل: موسیقی، دیداری، کلامی، منطقی، بدنی، بین فردی، درون فردی و طبیعت‌گرایی می‌باشد. (موسیقی و ریتم)^۷، (دیداری - فضایی)^۸، (کلامی -

1. Bella,
2. Enron
3. Arthur Andersen
4. Martinson
5. Alsuon
6. Bar-Joseph
7. Musical / Rhythmic
8. Visual / Spatial

زبانی)^۱، (منطقی - ریاضی)^۲، (بدنی - جنبشی)^۳، (بین فردی)^۴، (درون فردی)^۵، (طبیعت‌گرایی و درک طبیعت)^۶ البته هوش هشتم (طبیعت‌گرایی) با کمی تأخیر به مدل هفت گانه قبلی اضافه شد و مدل هوش هشت گانه را شکل داد. الگوی هوش چندگانه گاردنر بعدها تکمیل‌تر شد و او پیشنهاد کرد که هوش وجودی^۷ و هوش اخلاقی^۸ هم به فهرست هوش‌های چندگانه اضافه شوند و به این ترتیب مدل هوش‌های ده گانه شکل گرفت. گاردنر (۲۰۰۴) معتقد بود که تمام افراد از تمامی انواع هوش بهره‌مند هستند و می‌توانند آن‌ها را به سطح مناسبی از توانایی برسانند، و این انواع هوش به شکل پیچیده‌ای با یکدیگر همکاری می‌کنند.

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های افراد با هوش درون فردی بالا درون‌نگری یا خودآگاهی است. آن‌ها همیشه یک قدم عقب‌تر از خود می‌ایستند و با نگاهی نقادانه به ارزیابی و تحلیل خود می‌پردازند. اما افراد با هوش میان فردی بالا می‌توانند احساسات درونی طرف مقابل خود را از نوع واکنش آن‌ها تشخیص دهند. این افراد درک بالایی از احساسات، حالات روحی و انگیزه‌های دیگران دارند. از آنجا که این افراد حساسیت بیشتری نسبت به احساسات دیگران دارند، دیگران بیشتر تمایل دارند با آن‌ها ارتباط داشته باشند. در نتیجه به راحتی می‌توانند آن‌ها را به خود جذب و به انجام کارهای مدنظر خود هدایت کنند. افراد با هوش برون فردی بالا از برقراری ارتباط با دیگران و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی لذت می‌برند (وحیدی، ۱۴۰۰). بنابراین افرادی که هوش بهر بالاتری در هوش اخلاقی دارند تمایل بیشتری به رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط کاری و اصول کلی اخلاق در محیط شخصی خود دارند. همچنین باید گفت ویژگی‌های شخصیتی از موضوع‌های مورد بحث در هر حرفه‌ای است. شخصیت را شاید بتوان اساسی‌ترین موضوع علم روانشناسی دانست، زیرا محور بحث در زمینه‌هایی مانند انگیزش، ادراک، تفکر، عواطف، احساسات و... است. همانطور که ادراک عامل مهمی در تصمیم‌گیری می‌باشد، شخصیت نیز در این امر دخیل است. با توجه به اینکه تأثیر اخلاق در رفتاری که از فرد بروز پیدا می‌کند، غیر قابل انکار است و وجود تفاوت‌های شخصیتی در حسابرسان، می‌توان انتظار داشت که بین متغیرهای هوش، ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای رابطه وجود داشته باشد. شخصیت را می‌توان مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی دانست که بر اساس آن می‌توان افراد را طبقه‌بندی کرد. این ویژگی‌های شخصیتی به صورت پایدار بر رفتار حرفه‌ای تأثیر می‌گذارند و بر اساس آن‌ها می‌توان ارزش‌های خاص حرفه‌ای افراد را در موقعیت‌های گوناگون کار تعیین نمود. نقش ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار و شناخت، گاه مستقیم و بی‌واسطه است و گاه با اثرگذاری بر عوامل واسطه‌ای موجب

1. Verbal / Linguistic
2. Logical / Mathematical
3. Bodily / Kinesthetic
4. Interpersonal
5. Intrapersonal
6. Naturalistic
7. Existential
8. Moral

بروز پیامدهای رفتاری و شناختی می‌شود. در نظر گرفتن ابعاد شخصیت افراد در سازمان باعث می‌شود تا کارکنان متناسب با توانایی و ویژگی‌های شخصیتی خود در زمینه‌هایی فعالیت کنند که علاقمند هستند که این امر موجب بهبود کارایی فرد و اثربخشی سازمان می‌گردد (عزیزیان کهن و همکاران، ۱۴۰۰). پژوهش‌های قبلی در زمینه ارتباط شخصیت و اخلاق نشان می‌دهد که مؤلفه‌های شخصیت می‌تواند عملکرد شغلی در افراد را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین شخصیت افراد می‌تواند نقش مهمی در قضاوت‌های اخلاقی آنان داشته باشد. این ویژگی‌ها می‌تواند ذاتی یا اکتسابی باشد و اغلب این ویژگی‌ها در افراد می‌تواند تغییر یابد. نتایج مطالعات قبلی حاکی از آن است که علاوه بر دانش و تجربه، ابعاد شخصیت افراد بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأثیر دارد. در برخی پژوهش‌ها نیز ویژگی‌های شخصیتی به عنوان عاملی تأثیرگذار بر اخلاق کاری عنوان گردیده است. همچنین پژوهش‌های سلطان^۱ (۲۰۱۴)، مارکوس و روی^۲ (۲۰۱۷)، بشلیده و همکاران^۳ (۲۰۰۷) و حنیفی^۴ (۲۰۰۷) تأثیرپذیری اخلاق حرفه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی را نشان داده‌اند (عزیزیان کهن و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به آنچه مطرح شد حسابرسان در حرفه خود با مشکلات و تنش‌های مختلفی مواجه می‌شوند و عدم حل و فصل مناسب و کارآمد این مشکلات موجب کاهش رضایت از شغل می‌شود. با توجه به اثرات و لطمات جبران‌ناپذیری که عدم توجه به اخلاق حرفه‌ای بر سازمان و افراد می‌گذارد، پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر بین هوش حسابرسان تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای آنان است؟

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سابقه اخلاق حرفه‌ای در حسابداری و به تبع آن حسابرسی به سال ۱۴۹۴ برمی‌گردد که لوکا پاچیولی^۵ در اولین کتاب خود به موارد مرتبط با اخلاق حسابداری اشاره کرد. تاریخچه انتشار اخلاق حرفه‌ای در سطح بین‌المللی نشان می‌دهد که در سال ۱۹۹۶ فدراسیون بین‌المللی حسابداران^۶، «کمیته اخلاق حسابداری» آیین رفتار حسابداران حرفه‌ای را تدوین کرد که به عنوان الگو و رهنمود مورد استفاده انجمن‌ها و جوامع حرفه‌ای عضو فدراسیون قرار گیرد (نمازی و همکاران، ۱۳۹۷). در ایران هم انجمن حسابداران خبره نخستین تشکیلاتی بود که آئین رفتار حرفه‌ای را تدوین نمود. از دیدگاه کلی اصول اخلاقی را می‌توان در مقام مجموعه‌ای از ارزش‌های معنوی تعریف کرد. یکایک ما چنین مجموعه‌ای از ارزش‌ها را در خویشتن خویش داریم اما ممکن است به وجود آن جاهل باشیم. وظیفه اصلی حرفه حسابرسی اعتباردهی و اعتبارافزایی در زمینه گزارشگری مالی است. و بدون رفتار اخلاقی، جایگاه این حرفه متزلزل است. در واقع حسابداری

1. Soltan

2. Markos & Roy

3. Bolshide & et.al

4. Hanifi

5. Luca Pacioli

6. International Federation of Accountants (IFAC)

عرصه‌ای است که به شدت بر اعتماد و انجام مسئولیت‌های اعتباری استوار است (نوشادی و همکاران، ۱۳۹۷). اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش افراد است. اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی می‌باشد که مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی در آن پذیرفته شده است. اخلاق حرفه‌ای از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (آرموگا و همکاران، ۲۰۱۶). مقوله اخلاق و عمل کردن به اخلاق حرفه‌ای، از مباحث جدی و مورد توجه در حوزه حسابداری و حسابرسی است که به طور مستقیم بر استقلال و بی‌طرفی، شایستگی (صلاحیت) و صداقت حسابرسان برای جلب اعتماد عمومی تأثیر دارد. به نوعی که داشتن یک نگرش مستقل به منظور عاری بودن از منافع و فشارهای هر طرف به نحوی که وجود تقلب را بتوان به آسانی شناسایی کرد ضروری است (فیتریانسی، ۲۰۱۲). طبق بند سوم اصول اخلاقی در آیین رفتار حرفه‌ای انجمن حسابداران رسمی آمریکا، برای حفظ و گسترش اعتماد عمومی، اعضای حرفه باید همه مسئولیت‌های حرفه‌ای خود را با بالاترین درجه صداقت و درستکاری انجام دهند. صداقت، به عنوان یکی از ارزش‌های محوری در رشد و اخلاق حرفه‌ای است که مبنای رسیدگی‌ها و اظهار نظرها قرار می‌گیرد. درستکاری، یک اصل اساسی است که بر پایه اعتماد عمومی بوده و معیاری نهایی که هر عضو از حرفه باید تصمیمات‌اش را بر اساس آن بسنجد (لوکسانافوکین، ۲۰۱۸). ضوابط اخلاقی و رفتاری هر حرفه، مهم‌ترین خط‌مشی‌های آن را تشکیل می‌دهد (شینکل و همکاران، ۲۰۱۷). حرفه حسابرسی از چندین قاعده و اصول اخلاقی خاصی تدوین شده است که معیاری برای شیوه رفتار حسابرسان در حرفه است. در پی بروز وقایع و رسوایی‌های مالی اخیر پیش‌آمده در معتبرترین و بزرگ‌ترین شرکت‌ها، حرفه حسابرسی الزاماتی و قواعدی را وضع کرد که فراتر از پایبندی ساده به قانون می‌باشد (دیگابریل، ۲۰۱۱). یکی از انواع هوش‌هایی که دانشمندان مورد بررسی قرار داده اند، هوش‌های چندگانه است. هوارد گاردنر برای اولین بار به وجود حداقل هفت نوع هوش در هر فرد اشاره کرد و بعدها مورد هشتم را به آن افزود و آن‌ها را تحت عنوان هوش‌های چندگانه طبقه بندی کرد. نظریه هوش چندگانه را نخست بار هوارد گاردنر روان شناسی تحولی در دانشگاه هاروارد با توسل به شواهد متعدد در کتاب «چارچوب‌های ذهنی» مطرح کرد وی به هشت نوع هوش نسبتاً مستقل از هم پرداخت که به صورت خلاصه بیان می‌شود (گاردنر، ۲۰۱۱) هوش زبانی: افراد باهوش زبانی بالا می‌توانند از لغات هم در گفتار و هم در نوشتار، به گونه‌ای مؤثر استفاده کنند این افراد می‌توانند زبان را برای کاربردهای مختلف از جمله متقاعد کردن دیگران برای انجام کاری، خاص به یادآوردن اطلاعات و صحبت درباره خود زبان به شیوه ای کارآمد به کار گیرند که با حساسیت به

1. Arumega
2. Luksanaphokin
3. Schinkel
4. DiGabriele
5. Gardner

انواع زبانهای گفتاری و نوشتاری مشخص می شود و بر مبنای توانایی یادگیری زبان و استفاده از زبان و گفتار خود در راستای نیل به مقاصد شخصی است (یوگاتاما و همکاران^۱، ۲۰۱۹: ۳). هوش منطقی - ریاضی: مربوط به ظرفیتهایی برای انجام عملیات ریاضی، تحلیل منطقی و بررسی های علمی، توانایی استفاده مؤثر از اعداد و توانایی استدلال بالا است افراد باهوش ریاضی بالا در طبقه بندی، استنباط تعمیم و محاسبه قوی هستند (پاشا شریفی، ۲۰۰۵: ۱۳). هوش موسیقایی: استعداد عملکرد فردی و درک الگوهای موسیقایی را تسهیل می کند. افرادی که دارای این هوش هستند نسبت به ریتم و آهنگ از حساسیت بالایی برخوردارند و درک خوبی از موسیقی دارند (فخیمی آذر و نوروزی، ۲۰۱۳: ۱۷۷). هوش بدن - جنبشی: استفاده از تمام یا قسمتی از بدن برای حل مسائل با ایجاد حرکات که این گروه هوشمندان برای بیان ایده ها و احساسات خود از حرکات بدنی بهره می جویند. این توانایی شامل مهارت های فیزیکی، مانند هماهنگی، انعطاف پذیری، سرعت، تعادل و غیره است (کوکاک^۲، ۲۰۱۹: ۱۵۰). هوش فضایی - دیداری: مستلزم درک، به کارگیری و انتقال اطلاعات فضایی است. این هوش افراد را نسبت به شکل، فضا، رنگ و خط حساس می کند. افرادی که از نظر بصری بسیار باهوش هستند، توانایی تشخیص و به خاطر سپردن جزئیات خوب در تصاویر بصری را دارند و تجسم تصاویر سه بعدی برای این گونه افراد آسان است (اسلوتا و همکاران^۳، ۲۰۰۸: ۳۶۰). هوش فردی: افراد را قادر خواهد ساخت تا تفاوت بین احساسات و امیال خود را تشخیص دهند و خودشان را درک کنند؛ به نحوی که این درک از خود به شیوه ای مؤثر برای مدیریت زندگی شان به کار می رود که همان هوش درون فردی است (نیکولینی و همکاران^۴، ۲۰۱۰: ۷۳۰). هوش بین فردی: توانایی درک خلق و خو، احساسات، انگیزه ها و اهداف دیگران، نشان دهنده این نوع هوش است (آرمسترانگ^۵، ۲۰۰۹). هوش بین فردی بالا موجب می شود که فرد با دیگران واقع بینانه تر برخورد کند. هوش طبیعت گرایانه: هوش طبیعت گرا آخرین نوع هوشی است که گاردنر در نظریه خود به هفت نوع قبلی افزود و با مقاومت و مخالفت بیشتری نسبت به بقیه روبه رو گردید به گفته گاردنر، کسانی که هوش طبیعت گرای بالایی دارند، سازگاری بیشتری با طبیعت دارند و معمولاً به پرورش، کشف محیط و یادگیری درباره موجودات علاقه مندند. این افراد به سرعت از جزئی ترین تغییرات در محیطشان آگاه می شوند (آرمسترانگ، ۲۰۰۹). ویژگی های شخصیتی: تعریف مفهوم شخصیت کار آسانی نیست، زیرا مانند بیشتر مفاهیمی که به ویژگی های انسانی مربوط می شود، پیچیده است. از لحاظ واژگان، واژه شخصیت معادل «پرسونالیتی» انگلیسی است. شخصیت عبارتست از، مجموعه ای سازمان یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می سازد. تعبیرهای مختلف از مفهوم شخصیت نشان دهنده این است که با گذشت زمان،

1. Yogatama et al
2. Kocak
3. Slota et al
4. Nicolini
5. Armstrong

معنای شخصیت از مفهوم اولیه آن که تصویری اجتماعی و ظاهری بوده است، بسیار و فراتر گسترده‌تر شده است. در حال حاضر، شخصیت به روند پایدار و اساسی ویژگی‌های انسانی اطلاق می‌شود. در بیشتر تعاریف، بر وجود تفاوت پایه‌های شخصیتی افراد تأکید شده است. در لغت شخصیت، هر فرد، کاملاً منحصر به فرد می‌باشد و هیچ شخص دیگری را نمی‌توان یافت که کاملاً شبیه او باشد (کریستیانتی^۱، ۲۰۱۲).

منظور از تیپ‌های شخصیتی، ویژگی‌ها و عوامل شخصیتی مدل (پنج عاملی نئو) است. مدل شخصیت پنج عاملی نئو، بشرح زیر است: روان رنجورگرایی یا ثبات عاطفی جنبه‌ای است که اساس آن را تجربه، هیجانات نامطلوب و فرضیه تشکیل می‌دهد، افراد روان رنجور دارای ویژگی‌های اضطراب، خشم و کینه‌ورزی، افسردگی، هوشیاری به خویشتن و آسیب‌پذیری هستند (مک‌گری و کاستا^۲، ۱۹۸۰: ۱۱۸۰). برون‌گرایی شاخص دربرگیرنده ویژگی‌هایی از قبیل اجتماعی و قاطع بودن، فعال و دوست‌دار دیگران بودن است. افراد برون‌گرا دارای ویژگی‌های جمع‌گرایی، قاطعیت، فعالیت، هیجان‌خواهی و هیجان‌های مثبت هستند. برون‌گرایان در کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان، احساس رضایت بیشتر و عموماً درباره سازمان و محیط پیرامونی خود احساس بهتری دارند (حق‌شناس، حسن، ۱۳۸۷: ۴۰). پذیرا بودن (انعطاف‌پذیری) در توصیف افراد دارای تیپ پذیرا بودن، به اشتیاق فرد به کسب تجارب اشاره می‌کند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند، برای مشاغلی که در آنان تحوّل و تغییر زیاد ایجاد می‌کند و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل ملاحظه‌ای دارد، می‌توانند مفید واقع شوند (مک‌گری و کاستا، ۱۹۸۰: ۱۱۸۵).

سازگاری (توافق‌پذیری) شاخصی است که بر گرایش‌های بینا افراد تأکید دارد. فرد سازگار به شخصی گفته می‌شود که هم نوع دوست است، با دیگران احساس هم‌دردی می‌کند و مشتاق کمک به آنان است. این افراد مناسب برای تدریس، امور روانشناسی، مشاوره، کارها و فعالیت‌های اجتماعی هستند (آندرسن^۳، ۲۰۰۰: ۴۹). وجدانی بودن (وظیفه‌شناسی) شاخصی است شامل احساس وظیفه، نیاز به پیشرفت و سازماندهی است. افراد وجدانی دارای ویژگی‌هایی از قبیل شایستگی، نظم، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و نظم درونی هستند (مک‌گری و کاستا، ۱۹۸۰: ۱۹۸۳).

در پژوهش‌های داخلی علی‌زاده‌گان و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود به بررسی تحلیل توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، تجربه حسابرسان و تیپ شخصیتی با نقش تردید حرفه‌ای پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که تجربه حسابرسان، انواع تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و تردید حرفه‌ای، بر توانایی کشف تقلب در صورت‌های مالی توسط حسابرسان، رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین، تجربه حسابرسان و تیپ شخصیتی به طور غیرمستقیم با توجه به نقش میانجی تردید حرفه‌ای بر کشف تقلب در صورت‌های مالی

1. Kristianti

2. McCrae and Costa

3. Anderson

رابطه مثبت و معناداری دارند. بر اساس یافته‌های پژوهش، حسابرسان با شناسایی و رفع محدودیت‌های ناشی از عوامل منجر به شکل‌گیری تقلب با توجه به نقش اثرگذار تجربه شغلی و تیپ شخصیتی با تأکید بر تردید حرفه‌ای، توانایی کشف تقلب را افزایش داده به نوعی که هر چه حسابرسان در هنگام حسابرسی شک و تردید حرفه‌ای بیشتری نشان دهند، تمایل آن‌ها برای جستجوی اطلاعات در خصوص علائم تقلب بیشتر و از این رو توانایی کشف تقلب آن‌ها بالاتر است. علی‌زاده‌گان و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده با نقش تردید حرفه‌ای پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که انواع تیپ‌های شخصیتی حسابرسان، اخلاق حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای، بر توانایی کشف تقلب در صورت‌های مالی توسط حسابرسان، رابطه مثبت و معناداری دارند. همچنین، تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای به طور غیرمستقیم با توجه به نقش میانجی تردید حرفه‌ای بر کشف تقلب در صورت‌های مالی رابطه مثبت و معناداری دارند. حیدری و قطب (۱۴۰۱) در پژوهش خود به تبیین پیش‌بین سطح اخلاق حرفه‌ای بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و هوش معنوی در بین مشاوران و روان‌شناسان شهر مشهد پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که از ویژگی‌های شخصیتی وضعیت اقتصادی، آموزش و پرورش، آرمان‌گرایی اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار و نسبت‌گرایی اخلاقی تأثیر منفی و معناداری بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی دارند. همچنین، ویژگی‌های رفتاری نیز بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر مثبت معناداری دارند. پور بهرامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر بر رعایت آیین حرفه‌ای توسط حسابداران رسمی پرداختند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیر و افرادی که دارای سبک تفکر کلی‌نگر و آزاداندیش هستند قادر به رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی نمی‌باشند این در حالی است که افراد جزئی‌نگر، توافق‌پذیر و محافظه‌کار می‌توانند بیشترین تأثیر مثبت و معنادار بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی داشته باشند.

همچنین در پژوهش‌های خارجی ساماگایو و فلیسیو^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود به بررسی تأثیر شخصیت حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گوشودگی به طور مثبت با اخلاق حرفه‌ای حسابرسان مرتبط است، در حالی که وظیفه‌شناسی و روان رنجوری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد. کیم^۲ (۲۰۲۲) در پژوهش خود چارچوب مفهومی جدیدی را برای آموزش اخلاق حرفه‌ای ارائه کرد، که جنبه‌های عاطفی شکل‌گیری اخلاقی را برجسته می‌کند. برای ایجاد چارچوب مفهومی، این مقاله ایده‌های دور کیم، کولبرگ، هافمن و هاید را در مورد شکل‌گیری اخلاقی با دور کیم به عنوان یک موضوع ترکیب می‌کند. لی و وو^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر منشور اخلاقی

1. Samagaio & Felício

2. Kim

3. Le & Vo

و ارزش‌های اخلاقی شرکتی بر قضاوت اخلاقی حسابرسان: شواهدی از ویتنام بیان کردند که تقلب حسابداری و تقلب حسابرسی حوزه‌های مهم تحقیق هستند که هم مفاهیم نظری و هم کاربردی دارند. برای جلوگیری از این تقلب‌ها، یک کد اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی قوی و صحیح وجود دارد. این مطالعه تأثیر کدهای اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی شرکت‌های حسابرسی را بر قضاوت اخلاقی حسابرسان در ویتنام بررسی می‌کند. بر اساس پرسشنامه‌های جمع‌آوری‌شده از حسابرسان ویتنامی، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که منشور اخلاقی حسابداران حرفه‌ای تأثیر قابل‌توجهی بر قضاوت اخلاقی حسابرسان دارد. در حالی که این یافته فقط حمایت جزئی از تأثیر ارزش‌های اخلاقی شرکت‌های حسابرسی بر قضاوت اخلاقی حسابرسان را نشان می‌دهد. این مطالعه پیامدهایی برای شرکت‌های حسابرسی و نهادهای حرفه‌ای در تلاش‌های مستمر آنها برای ارتقای درک و انطباق با منشور اخلاقی و توسعه فرهنگ اخلاقی قوی شرکتی در شرکت‌ها دارد. آردیلان و چاندران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهش خود بیان کردند که مؤلفه‌هایی بر کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارد که می‌تواند خطر تحریف در ارائه صورت‌های مالی را کاهش دهد، به‌ویژه استقلال حسابررس، اخلاق حسابررس، تجربه حسابررس و مراقبت حرفه‌ای لازم را تحلیل کند. نتایج نشان داده که استقلال حسابررس تأثیری بر کیفیت حسابرسی ندارد، اخلاق حسابررس تأثیری بر کیفیت حسابرسی ندارد، تجربه حسابررس تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسی دارد و مراقبت حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر کیفیت حسابرسی دارد.

عبدو و همکاران^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی خود بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم حسابرسی نقش کلیدی در پرورش جو کنترلی ایفا می‌کند که برای کنترل مؤثرتر مساعدتر است. علاوه بر این، ویژگی‌های شخصیتی در تقویت اعتماد و گشودگی در ارتباطات کلیدی بودند که می‌توان آنها را به عنوان مقدماتی برای داشتن سیستمی در نظر گرفت که در آن تمام متخصصان کلیدی حسابرسی در سازمان می‌توانند برای تقویت اثربخشی چارچوب کنترل داخلی همکاری کنند.

چن و همکاران^۳ (۲۰۲۳) بیان کردند که حسابررس واجد شرایط مسئول حسابرسی اطلاعات مالی شرکت و ارائه توصیه‌هایی برای سطح مدیریتی برای بهبود مدیریت عملیات، مدیریت ریسک، کنترل داخلی و سایر عملیات مرتبط است. مطالعه اثرات ویژگی‌های شخصیتی و شک حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی بسیار حیاتی شده است اما برای موفقیت سیستم حسابرسی به طور کامل روشن نشده است. نتایج نشان داد که تأثیر تعدیل بین ویژگی‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و «شک‌گرایی حرفه‌ای» با کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری دارد. بعلاوه، این یافته به تصمیمات مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند، زیرا باید به افزایش ریسک حسابرسی ادراک شده که از ویژگی‌های حرفه‌ای و شخصی حسابررس ناشی می‌شود، هنگام استخدام افراد

1. Ardillalah & Chandra

2. Abdo

3. Chen

برای خدمت در روش‌های حساب‌رسی خود، توجه داشت. ماناپ و همکاران^۱ (۲۰۲۳) نشان دادند که کیفیت حساب‌رسی تحت تأثیر استقلال و پاسخگویی است. علاوه بر این، اخلاق حساب‌رس می‌تواند تأثیر استقلال بر کیفیت حساب‌رسی را نیز کنترل کند. با این حال، تأثیر پاسخگویی تأثیر قابل توجهی بر کیفیت حساب‌رسی ندارد. با توجه به مرور ادبیات و مبانی نظری فرضیه‌های زیر برای بررسی اهداف پژوهش صورت بندی شدند:

۳- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش طبیعت‌گرا حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه دوم: بین هوش موسیقایی حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه سوم: بین هوش منطقی-ریاضی حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین هوش هستی‌شناسی حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین هوش میان فردی حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه ششم: بین هوش کلامی حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه هفتم: بین هوش درون فردی حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه هشتم: بین هوش اخلاقی حساب‌بران تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و از نظر دسته‌بندی بر حسب هدف پژوهشی کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه حسابداران رسمی شاغل در موسسات حساب‌رسی می‌باشد، که بر اساس آخرین آمار جامعه حسابداران رسمی تعداد آن‌ها ۲۷۱۰ نفر می‌باشد که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۳۶ حساب‌رس به عنوان نمونه مطالعه انتخاب شد و پرسشنامه‌ها در اختیارشان قرار گرفت و در نهایت تعداد ۲۴۳ پرسشنامه تکمیل شده در اختیار محقق قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه بندی و داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شدند.

1. Manap

ابزار جمع‌آوری داده از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای حسابرسان شامل ۳۶ سوال می‌باشد که برگرفته از پژوهش صالحی (۱۳۹۵) است. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای حسابرسان، مولفه‌های رفتار حرفه‌ای، صداقت و درستکاری، عملکرد حرفه‌ای، استقلال و بی‌طرفی، رازی داری حسابرسان را ارزیابی می‌نمایند و در این پژوهش هوش نمره‌ای است که آزمودنی در پرسشنامه‌های هوش‌های چندگانه والتر مک کنزی و پرسشنامه هوش اخلاقی کیل و لینک و جوردن (۲۰۱۱) و پرسشنامه هوش معنوی کینگ و پرسشنامه هوش هیجانی شرینگ به دست آورده است. پرسشنامه پنج عاملی شخصیت شامل ۶۰ سوال می‌باشد که برگرفته از پژوهش مک کری و کاستا (۱۹۹۱) است. مولفه‌های این پرسشنامه شامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، توافق‌پذیری و با وجدان بودن است.

برای گردآوری اطلاعات و با استفاده از روایی صوری و نظر اساتید و خبرگان در این حوزه روایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه متغیرهای مختلف پژوهش، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و نتایج حاصل از میانگین آلفای کرونباخ برای سوالات مربوط به هر متغیر ۰/۷۸۷ محاسبه شد. در این پژوهش برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از مدلیابی معادلات ساختاری و همچنین جهت تحلیل تأییدی عاملی از نرم‌افزار pls استفاده شده است. در این قسمت شرح مختصری از داده‌های جمعیت شناختی افراد پاسخگو ارائه شده است.

جدول (۱) توصیف متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

ردیف	تعداد		درصد فراوانی
۱	جنسیت	مرد	۷۷/۱
		زن	۲۲/۹
۲	سطح تحصیلات	کاردانی	۰
		کارشناسی	۵۰
		کارشناسی ارشد	۴۸/۳
		دکتری	۱/۷
۳	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۳۶/۷
		بین ۵ تا ۱۰ سال	۳۸/۸
		بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۶/۳
		بیش از ۱۵ سال	۱۸/۳

ردیف	تعداد	درصد فراوانی
۴	کمک حسابر	۲۹/۲
	حسابر	۲۶/۷
	حسابر ارشد	۲۱/۳
	سرپرست حسابر	۸/۸
	مدیر حسابر	۱۲/۵
	شریک موسسه	۱/۷
۵	سازمان حسابر	۰
	موسسه حسابر معتمد بورس	۷۲/۱
	موسسه حسابر خصوصی	۲۷/۹

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- برازش مدل (معیار GOF)

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص Q^2 (استون-گیسر)، مقادیر مثبت این شاخص ها، نشان گر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه گیری و ساختاری می‌باشد. اگرچه در الگوریتم‌های PLS موجود آماره‌های برازندگی، از قبیل شاخص برازندگی هنجار شده بنتلر و بونت را گزارش میکنند، اما آنها بر اساس این مفروضه بنا شده اند که پارامترهای مدل برآورد شده، برای کاهش تفاوت بین ماتریس‌های کوواریانس مشاهده شده و بازتولید شده می‌باشند. مفروضه ای که در PLS وجود ندارد. ملاک کلی برازش^۱ را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین مقادیر اشتراکی^۲ و R^2 به دست آورد. برای این شاخص، مقادیر ۰/۱، ۰/۲۰، ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است.

$$GOF = \sqrt{(Communalit y) \times (R Square)}$$

1. GOF (goodness of fit)

2. Communality

جدول (۲) مقادیر اشتراکی و R^2 تاثیر هوش انسانی تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای

متغیر	مقادیر اشتراکی	R^2
با وجدان بودن	۰/۲۶۴	۰/۷۰۴
برون‌گرایی	۰/۳۳۹	۰/۵۸۹
تجربه‌پذیری	۰/۲۶۰	۰/۶۶۳
توافقی‌پذیری	۰/۳۰۶	۰/۷۳۹
روان‌رنجوری	۰/۲۶۴	۰/۶۱۷
هوش طبیعت‌گرا	۰/۲۰۶	۰/۵۱۹
هوش منطقی- ریاضی	۰/۳۰۳	۰/۷۴۲
هوش هستی‌شناسی	۰/۲۵۱	۰/۶۲۰
هوش موسیقایی	۰/۳۰۴	۰/۶۹۲
هوش درون فردی	۰/۳۴۲	۰/۷۵۲
هوش کلامی	۰/۲۲۳	۰/۴۳۱
هوش میان فردی	۰/۲۴۶	۰/۶۵۱
هوش اخلاقی	۰/۲۸۲	۰/۷۰۲

همانطور که در جدول (۲) دیده می‌شود، تنها متغیرهای درون‌زا دارای مقدار R^2 هستند. پس از انجام محاسبات، مقدار شاخص GOF برای ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای ۰/۴۳۶۴۸۸ به دست می‌آید که شاخصی خوب است و نشان از کیفیت خوب کلی مدل دارد.

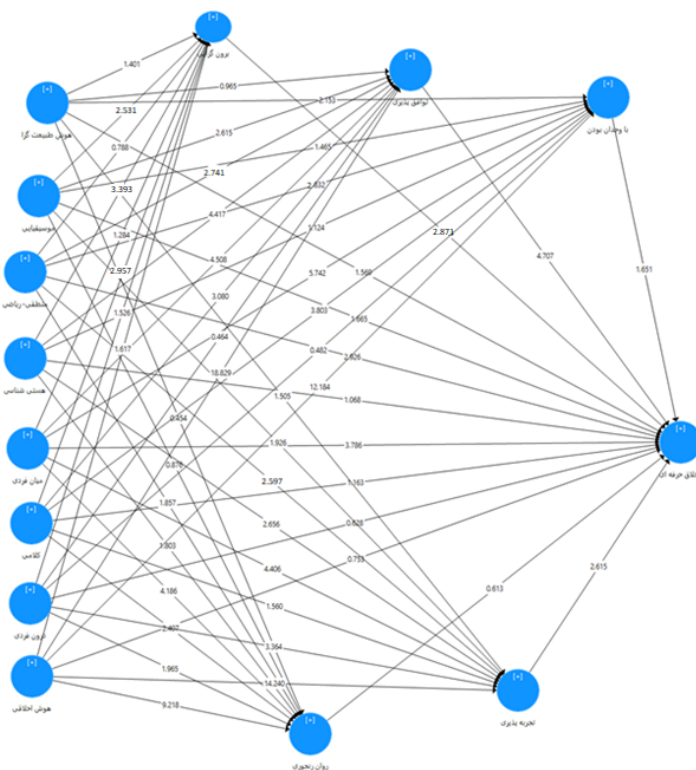
۶- آزمون فرضیات پژوهش

در پژوهش حاضر برای تعیین معناداری ضرایب و آزمون فرضیه‌ها از روش نمونه‌گیری مجدد خودراه‌انداز (با نمونه‌گیری مجدد ۵۰۰) استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۳ خلاصه شده است.

در فرضیه اول با توجه به اینکه آماره t بین متغیرهای هوش طبیعت‌گرا بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیت برابر ۰/۸۳۷ بدست آمد و مقدار محاسبه شده کوچکتر از ۱/۹۶ می‌باشد، فرضیه اول مورد تایید قرار نمی‌گیرد. در فرضیه دوم نیز آماره t بین متغیرهای هوش موسیقایی و اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیت مقدار ۲/۸۲۰ را نشان داد که این مقدار تایید فرضیه‌ی دوم پژوهش را نشان می‌دهد. فرضیه‌ی سوم نیز با

توجه به مقدار آماره t بین هوش منطقی-ریاضی و رعایت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی که مقدار $۲/۸۶۹$ می باشد مورد تایید قرار می گیرد. همچنین می توان اظهار نظر کرد که در فرضیه چهارم بین هوش هستی شناسی و رعایت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی نیز آماره t برابر با $۳/۴۳۲$ بوده که این مقدار نیز تایید فرضیه چهارم پژوهش را نشان می دهد. در فرضیه پنجم نیز آماره t بین هوش میان فردی و رعایت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی برابر با $۲/۷۵۸$ بوده که این مقدار نیز تایید فرضیه پنجم پژوهش را نشان می دهد. در فرضیه ششم همچنین بین هوش کلامی و رعایت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی آماره t $۳/۶۲۰$ بوده که این مقدار نیز تایید فرضیه ششم پژوهش را نشان می دهد. در فرضیه هفتم آماره t بین متغیرهای هوش درون فردی و رعایت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی $۱/۲۸۸$ بوده است که این مقدار عدم تاثیر این فرضیه را نشان می دهد. سرانجام در فرضیه آخر آماره t بین متغیرهای هوش اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه ای با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی، $۵/۰۱۶$ بوده که فرضیه هشتم مورد تایید قرار می گیرد. در شکل (۱) به مدل کلی پژوهش اشاره شده است.

شکل (۱) مقدار آماره تی برای مدل ساختاری پژوهش



با توجه به شکل (۱) مدل نشان از معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای مکنون دارد و در صورتی که ضریب t محاسبه شده در سطح خطای $۰/۰۵$ درصد در بازه بی‌معنی ($+۱/۹۶$ و $-۱/۹۶$) قرار نداشته باشد ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر مکنون موجود است. و نمودار (۲) ضرایب استاندارد را برای مدل اندازه‌گیری (ضرایب استاندارد برای سوالات و متغیرهای مربوط به آنها) و مدل ساختاری (ضرایب مسیر برای مسیرهای مطرح شده در مدل در بین متغیرها) نشان می‌دهد. در جدول (۳) نتایج کلی فرضیه‌های پژوهش نشان داده شده است.

جدول (۳) نتایج فرضیات

نتیجه	ضریب استاندارد	ضریب تی	فرضیه‌ها	
رد فرضیه	۰/۴۰۳	۰/۸۳۷	بین هوش طبیعت‌گرا حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد	فرضیه ۱
تایید فرضیه	۰/۰۰۵	۲/۸۲۰	بین هوش موسیقایی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.	فرضیه ۲
تایید فرضیه	۰/۰۰۷	۲/۸۶۹	بین هوش منطقی-ریاضی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.	فرضیه ۳
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۳/۴۳۲	بین هوش هستی‌شناسی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.	فرضیه ۴
تایید فرضیه	۰/۰۰۶	۲/۷۵۸	بین هوش میان فردی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.	فرضیه ۵
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۳/۶۲۰	بین هوش کلامی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.	فرضیه ۶
رد فرضیه	۰/۱۹۸	۱/۲۸۸	بین هوش درون فردی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.	فرضیه ۷
تایید فرضیه	۰/۰۰۱	۵/۰۱۶	بین هوش اخلاقی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.	فرضیه ۸

۷- بحث و نتیجه گیری

یکی از عمده ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر بین هوش حسابرسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آنها و رعایت اخلاق حرفه‌ای است. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت هوش‌های چندگانه، اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی همگی نقش مهمی در عملکرد حسابرسان دارند. حسابرسان برای انجام کار خود نیاز به هوش‌های مختلفی مانند هوش منطقی، هوش فضایی، هوش کلامی و... دارند. هر کدام از این هوش‌ها به طور مستقیم با کار حسابرسی در ارتباط هستند. به عنوان مثال، هوش منطقی برای تحلیل و بررسی اطلاعات مالی و حسابرسی اسناد و مدارک مورد نیاز است. تئوری هوش‌های چندگانه نظریه‌ای است آموزشی که اولین بار توسط هوارد گاردنر تنظیم و ارائه شده است. بر طبق این نظریه، دیدگاه‌های روان‌سنجی سنتی نسبت به هوش، بسیار محدود و ضعیف است. گاردنر نظریه‌اش را نخستین بار در کتاب «قاب‌های ذهنی: نظریه هوش چندگانه»، در سال ۱۹۸۳ ارائه کرد. طبق نظریه گاردنر، برای به دست آوردن تمام قابلیت‌ها و استعدادهای یک فرد، نباید تنها به بررسی بهره هوشی پرداخت بلکه انواع هوش‌های دیگر او مثل هوش موسیقایی، هوش طبیعت‌گرا، هوش هستی‌گرا، هوش درون فردی، هوش منطقی-ریاضی، هوش میان فردی، هوش اخلاقی، هوش درون فردی و هوش کلامی نیز باید در نظر گرفته شود. همچنین حسابرسان باید به اخلاق حرفه‌ای پایبند باشند و قوانین و مقررات حسابرسی را رعایت کنند. این عامل می‌تواند تاثیر مستقیم در اعتماد عمومی به کار حسابرس داشته باشد و برای حفظ اعتماد عمومی، بسیار مهم است. برخی از ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی، روان‌رنجوری، وجدان‌گرایی، تجربه‌پذیری نقش مهمی در کار حسابرسان دارند. این ویژگی‌ها می‌توانند به کارآیی و عملکرد حسابرس کمک کنند و تاثیر بسیاری در نتیجه نهایی حسابرسی داشته باشند. در کل، همه این عوامل با هم تاثیر مستقیمی در کیفیت کار حسابرسی دارند و برای یک حسابرس حرفه‌ای، باید تلاش کند تا به هر یک از این عوامل به طور متوازن توجه کند.

همچنین تحلیل تاثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر اخلاق حرفه‌ای نشان داد؛ با افزایش وجدان‌گرایی اخلاق حرفه‌ای حسابداران افزایش می‌یابد. وجدان‌کاری بیانگر احساس تعهد درونی فرد نسبت به رعایت الزاماتی است که در رابطه با حرفه مشخص شده است. در واقع اخلاق حرفه‌ای، این تعهد درونی را ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که افراد نسبت به ایفای وظایف شغلی خود بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند رحیمی کلور و همکاران (۱۳۹۷) نشان می‌دهد، ویژگی برون‌گرایی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای

حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ویژگی بارز برونگرایی، اجتماعی بودن و قاطعیت است. این دسته از حسابرسان از حس وظیفه شناسی بالاتری برخوردار بوده و درک بهتری از جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی دارند. روانجویی تاثیر منفی بر اخلاق حرفه‌ای حسابرسان دارد. درواقع تفکر غیرمنطقی و منفی مانع از درک صحیح مسئولیت حرفه حسابرسی در قبال جامعه و مردم می‌گردد. همچنین اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر میزان رضایت شغلی تاثیر مثبتی دارد. مسئولیت پذیری اجتماعی با ایجاد حس، تعلق و وفاداری نسبت به جامعه و ارزشهای جمعی باعث می‌شود، پایبندی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای افزایش یافته و میزان احساس مثبت حاصل از حرفه افزایش یابد. اخلاق حرفه‌ای حسابرسان از ویژگیهای شاخص حرفه حسابرسی است و مقبولیت حرفه به میزان مسئولیتی بستگی دارد که حرفه در جامعه به عهده می‌گیرد. حفظ اعتماد عمومی به حرفه تا زمانی میسر است که حسابداران رسمی خدمات خود را در سطحی ارائه کنند که شایسته اعتماد جامعه باشند. رابطه میان هوش و اخلاق حرفه‌ای حسابرسان به معنای داشتن توانمندی‌های شناختی، اخلاقی و فرهنگی برای انجام کارهای حسابرسی به طور کامل و درست است. به عبارت دیگر، هوش و اخلاق حرفه‌ای هر دو مؤلفه‌های اساسی برای یک حسابرس کارآمد و قابل اعتماد هستند. هوش حسابرس به خوبی نشان می‌دهد که او از قوانین، استانداردها، روش‌ها و تکنیک‌های حسابداری، مالی و اصول حسابرسی پیروی می‌کند. همچنین، هوش حسابرس باید قادر باشد تا درک عمیقی از سازمان، صنعت و محیط کسب و کار داشته باشد. اخلاق حرفه‌ای حسابرس نیز شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اخلاقیات و قوانین است که حسابرس را برای انجام کارهای خود به طور مسئولانه و با عدالت ترغیب می‌کند. این شامل وفاداری به اصول حسابرسی، رعایت محرمانگی، استقلال و بی طرفی، عدم تعارض منافع و رفتار صادقانه نسبت به سازمان‌هایی است که حسابرس آنها را بازرسی می‌کند. بنابراین، هوش و اخلاق حرفه‌ای دو ویژگی بسیار مهم برای یک حسابرس محترم و قابل اطمینان هستند که در ارائه خدمات حرفه‌ای، بهبود کیفیت محصول نهایی و ارتقای اعتماد عمومی به پیشرفت بینجامد.

در راستای اهداف پژوهش هشت فرضیه مد نظر قرار گرفت.

در فرضیه اول تاثیر هوش طبیعت‌گرا بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان مورد توجه قرار گرفت. لذا فرضیه اول مبنی بر این که هوش طبیعت‌گرا بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، تأیید نگردید. یافته‌ای این پژوهش نشان‌گر آن است که بنابراین بین هوش طبیعت‌گرا حسابرسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای، ارتباط وجود ندارد.

در فرضیه دوم ادعا شده بود بین هوش موسیقایی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان ارتباط وجود دارد. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که هوش موسیقایی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، تأیید می‌گردد. افراد با هوش موسیقایی توانایی بالاتری در درک صداها و دقت بالایی در شنیدن صداها دارند و نتایج این پژوهش حاکی از آن است که حسابرسانی که دارای هوش موسیقایی هستند تحت ویژگی‌های

شخصیتی از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند.

فرضیه سوم نشان داد بین هوش منطقی-ریاضی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان ارتباط وجود دارد. لذا فرضیه سوم مبنی بر این که هوش منطقی-ریاضی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، مورد تأیید قرار گرفت. این افراد قابلیت تحلیل منطقی مسائل، استفاده اثربخش از اعمال ریاضی و بررسی مسائل با استفاده از روش علمی را دارند. یافتن الگوها و استنتاج کردن، از دیگر توانایی‌های مربوط به این هوش است. حسابرسانی که هوش منطقی-ریاضی بالایی دارند در استدلال، شناسایی الگوها و تحلیل منطقی مسائل قوی هستند. آن‌ها به تفکر درباره مفهوم اعداد، روابط و الگوها علاقه‌مندند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که حسابرسانی که دارای هوش منطقی-ریاضی هستند تحت ویژگی‌های شخصیتی از اخلاق حرفه‌ای خوبی برخوردار هستند.

فرضیه چهارم نشان داد بین هوش هستی شناسی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان ارتباط وجود دارد. لذا فرضیه چهارم مبنی بر این که هوش هستی شناسی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، مورد تایید قرار گرفت. این هوش تمایل انسان به جست جو درباره خدا و نحوه آفرینش را شرح می‌دهد و سوالاتی پیرامون آن مطرح می‌کند. پس در این هوش انسان به مسائل ماورائی سوق پیدا می‌کند. حسابرسانی که هوش هستی گرا دارند مدام در حال سوال پرسیدن هستند و همیشه به دنبال پاسخی برای سوالات خود می‌گردند. بنابراین طبق این فرضیه حسابرسانی که دارای هوش هستی گرا هستند تحت ویژگی‌های شخصیتی دارای اخلاق حرفه‌ای هستند.

در فرضیه پنجم ادعا شده بود بین هوش میان فردی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان ارتباط وجود دارد. لذا فرضیه پنجم مبنی بر این که هوش میان فردی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، تأیید گردید. این هوش توانایی افراد در درک نیازها و خواسته‌های دیگران است. حسابرسانی که هوش میان فردی بالا دارند، بهتر می‌توانند با دیگران کار کنند و تعامل داشته باشند. این افراد هیجان‌ها و تمایلات اطرافیان خود را به خوبی درک می‌کنند و حسابرسانی که از هوش میان فردی بهره مند باشند بهتر می‌توانند با همکاران و مدیر خود ارتباط برقرار کنند و تعامل داشتند باشند و از اخلاق حرفه‌ای برخوردار باشند. بنابراین طبق این فرضیه بین هوش میان فردی حسابرسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

فرضیه ششم نشان داد بین هوش کلامی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان ارتباط وجود دارد. لذا فرضیه ششم مبنی بر این که هوش کلامی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، مورد تایید قرار گرفت. حسابرسان با هوش کلامی مهارت خوب ارتباط برقرار کردن با افراد دیگر را دارند. و می‌تواند بهتر در جمع صحبت کند، مفاهیم دشوار را به روش ساده‌ای توضیح دهد. و حسابرسانی که از هوش کلامی برخوردارند توانایی خوبی در ارتباط با دیگران دارند و می‌توانند عملکرد بهتری در کار خود داشته باشند. طبق

نتایج این فرضیه بین هوش کلامی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

در فرضیه هفتم ادعا شده بود که بین هوش درون فردی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی ارتباط وجود ندارد. لذا فرضیه هفتم مبنی بر این که هوش درون فردی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، مورد تایید قرار نگرفت. حساب‌رسانی که این هوش را دارند افرادی هستند که به خود و زندگی خود بیشتر اهمیت می‌دهند و از تنهایی رنج نمی‌برند، خواستار ارتباط کم با محیط پیرامون خود هستند. بنا براین حساب‌برسان با این ویژگی‌ها نمی‌توانند از اخلاق حرفه‌ای برخوردار باشند. طبق نتایج این فرضیه بین هوش درون فردی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود ندارد.

در فرضیه هشتم ادعا شده بود بین هوش اخلاقی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی ویژگی‌های شخصیتی ارتباط وجود دارد. لذا فرضیه هشتم مبنی بر این که هوش اخلاقی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیر معنی داری دارد، مورد تایید قرار گرفت. یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف و مالکان شرکت‌ها، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است. بستری مناسب در شرکت‌ها موجب می‌گردد تا افراد با حس مسئولیت‌پذیری و تعهد کامل به مسایل، در جامعه و حرفه به انجام کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. حساب‌برسان با هوش اخلاقی بالا، در تهیه گزارشات مالی و حسابرسی اخلاقی‌تر عمل می‌کنند و استانداردهای اخلاقی را به شکل ارزش‌های اخلاقی یک سازمان می‌پذیرند که این امر باعث موفقیت سازمان و مطلوبیت اخلاق حرفه‌ای در حساب‌برسان می‌شود. بنابراین طبق نتایج این فرضیه بین هوش اخلاقی حساب‌برسان تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای ارتباط وجود دارد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های علی زاده گان و همکاران (۱۴۰۲) که بیان کردند حساب‌برسان با شناسایی و رفع محدودیت‌های ناشی از عوامل منجر به شکل‌گیری تقلب باتوجه‌به نقش اثرگذار تجربه شغلی و تیپ شخصیتی با تأکید بر تردید حرفه‌ای، توانایی کشف تقلب را افزایش داده به‌نوعی که هر چه حساب‌برسان در هنگام حسابرسی شک و تردید حرفه‌ای بیشتری نشان دهند، تمایل آن‌ها برای جستجوی اطلاعات در خصوص علائم تقلب بیشتر و از این رو توانایی کشف تقلب آن‌ها بالاتر است. حیدری و قطب (۱۴۰۱) در پژوهشی که انجام دادند دریافتند که از ویژگی‌های شخصیتی، وضعیت اقتصادی، آموزش و پرورش، آرمان‌گرایی اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار و نسبت‌گرایی اخلاقی تأثیر منفی و معناداری بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی دارند. همچنین، ویژگی‌های رفتاری نیز بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر مثبت معناداری دارند. پور بهرامی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود دریافتند که افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیر و افرادی که دارای سبک تفکر کلی‌نگر و آزاداندیش هستند قادر به رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی نمی‌باشند این در حالی است که افراد جزئی‌نگر، توافق‌پذیر و محافظه‌کار می‌توانند بیشترین تأثیر مثبت و معنادار بر رعایت آیین اخلاق و رفتار

حرفه‌ای حسابداران رسمی داشته باشند. ساماگایو و فلیسیو (۲۰۲۲) نیز بیان کردند ویژگی‌های توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و گشودگی به طور مثبت با اخلاق حرفه‌ای حسابربان مرتبط است، در حالی که وظیفه‌شناسی و روان رنجوری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی تأثیر منفی می‌گذارد، همچنین عبدو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم حسابرسی نقش کلیدی در پرورش جو کنترلی ایفا می‌کند که برای کنترل مؤثرتر مساعدتر است. علاوه بر این، ویژگی‌های شخصیتی در تقویت اعتماد و گشودگی در ارتباطات کلیدی بودند که می‌توان آنها را به عنوان مقدماتی برای داشتن سیستمی در نظر گرفت که در آن تمام متخصصان کلیدی حسابرسی در سازمان می‌توانند برای تقویت اثربخشی چارچوب کنترل داخلی همکاری کنند. همراستا می‌باشد. همچنین کیم (۲۰۲۲) در پژوهش خود جنبه‌های عاطفی شکل‌گیری اخلاقی را اشاره دارد و لی و وو (۲۰۲۲) بیان کردند که تقلب حسابداری و تقلب حسابرسی حوزه‌های مهم تحقیق هستند که برای جلوگیری از این تقلب‌ها، یک کد اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی قوی و صحیح وجود دارد و نیز عبدو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی خود بیان کردند که ویژگی‌های شخصیتی اعضای تیم حسابرسی نقش کلیدی در پرورش جو کنترلی ایفا می‌کند که برای کنترل مؤثرتر مساعدتر است. علاوه بر این، ویژگی‌های شخصیتی در تقویت اعتماد و گشودگی در ارتباطات کلیدی بودند که می‌توان آنها را به عنوان مقدماتی برای داشتن سیستمی در نظر گرفت که در آن تمام متخصصان کلیدی حسابرسی در سازمان می‌توانند برای تقویت اثربخشی چارچوب کنترل داخلی همکاری کنند. و نیز چن و همکاران^۱ (۲۰۲۳) بیان کردند مطالعه اثرات ویژگی‌های شخصیتی و شک حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی بسیار حیاتی شده است اما برای موفقیت سیستم حسابرسی به طور کامل روشن نشده است. و تأثیر تعدیل بین ویژگی‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و «شک‌گرایی حرفه‌ای» با کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری دارد. بعلاوه، این یافته به تصمیمات مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند، زیرا باید به افزایش ریسک حسابرسی ادراک شده که از ویژگی‌های حرفه‌ای و شخصی حسابرس ناشی می‌شود، هنگام استخدام افراد برای خدمت در روش‌های حسابرسی خود، توجه داشت. ماناپ و همکاران^۲ (۲۰۲۳) نشان دادند که کیفیت حسابرسی تحت تأثیر استقلال و پاسخگویی است. علاوه بر این، اخلاق حسابرس می‌تواند تأثیر استقلال بر کیفیت حسابرسی را نیز کنترل کند

پژوهش جاری محدودیت‌هایی را در مقابل داشت که نیاز است تا در پژوهش‌های آینده مورد توجه محققان قرار گرفته و برای برطرف ساختن آنها چاره‌اندیشی لازم صورت گیرد.

- عدم آشنایی برخی افراد در نمونه اخذ شده با تیپ‌های شخصیتی و هوش‌های چندگانه یکی از محدودیت‌های پژوهش جاری بود که باعث گردید، محقق پیش از انجام مصاحبه نکاتی اساسی را در اختیار فرد مشارکت‌کننده قرار دهد و ذهن او را با موضوع پژوهش آشنا سازد - ممکن است نتایج پژوهش در جوامع آماری دیگر، متفاوت باشد لذا تعمیم نتایج به سایر

1. Chen
2. Manap

سازمان‌ها و شرکت‌ها باید با احتیاط صورت گیرد.

- هر کدام از متغیرهای پژوهش تحت تأثیر شاخص‌های متعددی می‌باشند اما با توجه به شرایط زمانی محقق، امکان کنترل شاخص‌ها امکان‌پذیر نگردید.
- مهم‌ترین محدودیت‌هایی را که محقق در پژوهش حاضر با آن مواجه شده است می‌توان کار میدانی عنوان نمود که در امر توزیع پرسشنامه‌ها، محقق با صرف زمان بسیار، با دشواری مواجه بوده است.
- کمبود پژوهش‌های مشابه که متغیرهای پژوهش حاضر را به صورت یکجا و با چنین ترکیبی مورد بررسی قرار داده باشد، امکان مقایسه نتایج پژوهش حاضر را با تحقیقات دیگر با دشواری مواجه ساخته است
- این پژوهش دارای محدودیت نظری هم بود و در بررسی پژوهش تنها برخی از عوامل در نظر گرفته شد، در حالی که عوامل دیگری نیز ممکن است وجود داشته باشد.
- ممکن است اگر ابزار گردآوری اطلاعات تغییر کند نتایج و یافته‌های پژوهش دستخوش تغییر گردد.

با توجه به نتایج پژوهش موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- پیشنهاد می‌گردد، سازمان حسابرسی با برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارها و کنفرانس‌های روانشناسی کار، در جهت تقویت مهارت‌های هوش در میان حساب‌برسان در تمامی سطوح کاری گامی اساسی برداشته، صرفاً به بهبود مهارت‌های فنی و حرفه‌ای آنان در سطح مؤسسات حسابرسی اکتفاء نمایند. بدیهی است برخورداری از سطح بالایی از هوش می‌تواند در روند عملکرد حساب‌برسان در محیط سیستم‌های گزارشگری نیز بسیار مؤثر باشد.
- به منظور ارتقاء عملکرد شغلی حساب‌برسان لازم است که دوره‌های آموزشی بدو و ضمن خدمت در راستای توسعه مهارت‌های هوشی توسط جامعه حسابداران رسمی ایران در بین مؤسسات حسابرسی با همکاری نهادهای حرفه‌ای و آموزشی برگزار گردد.
- حساب‌برسان در سازمان به کار تیمی در جهت اهداف مشترک ارزش بیشتری بدهند تا کارکنان در محل کار، خود را نسبت به مسئولیت‌هایشان پاسخگو بدانند و خود را ملزم به بهبود مستمر از طریق روش‌های جدید انجام کار کنند.
- با توجه به نقش مهم تیپ‌های شخصیتی بر تصمیم‌گیری‌های حساب‌برسان، با توجه به یافته‌های این فرضیه به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در گزینش حساب‌برسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ویژگی‌های شخصیتی آنان را نیز مد نظر قرار دهند.
- با توجه به نقش مهم اخلاق حرفه‌ای در حرفه حسابرسی، به سازمان بورس اوراق بهادار، مسئولان فرهنگی-اجتماعی و انجمن‌های حسابداری پیشنهاد می‌شود که با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، بسترهای لازم را در جهت ارتقای اصول اخلاقی حساب‌برسان فراهم آورند. همچنین،

مدیران با ایجاد فضایی مناسب و قابل اعتماد و ارج نهادن به ارزش‌های انصاف و بیطرفی، اصول اخلاق حرفه‌ای را در واحد تجاری گسترش دهند و فرهنگ درستکاری را در شرکت‌ها رواج دهند.

- با توجه به وجود رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای و با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای بخش مهمی از کار هر حسابرس می‌باشد، به سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌شود در تدوین موازین اخلاقی و رفتار حرفه‌ای حسابرسان، نتایج این تحقیق را مدنظر قرار دهد.

- جهت انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران به بررسی پسایندها و پیشایندهای اخلاق حرفه‌ای و هوش چندگانه بپردازند و همچنین با توجه به این که این پژوهش با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شده پیشنهاد می‌شود با استفاده از ابزارهای دیگر مثل مصاحبه و مشاهده و ... انجام شود.

- از روش‌های جدید در حسابرسی هم چون تفکر آزاداندیش استفاده شود. تا افرادی که دارای سبک تفکر آزاداندیش هستند نیز در این حرفه موفق عمل کنند.

- در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ما بحث اخلاق صرفاً در حدودی کتب اصول حسابرسی آمده مطرح می‌شود. برای آموزش اخلاق و رفتار حرفه‌ای در درجه ی اول باید کتاب و مرجع داشت ولی این کفایت نمی‌کند. در دنیا بر روی قضایا و موارد و وقایع اتفاق افتاده مطالعه می‌شود و بر اساس آن روی آیین رفتار مطالعه می‌شود.

- روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود.

- دلبستگی و علاقه به کار و ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند.

- پشتکار و جدیت در کار و سخت کوشی و تلاش که نشان دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار می‌باشد.

- روح جمعی و مشارکت در کار که افراد باید همواره به گروه متعصب و تمامی تلاش خود را بکار گیرند تا بقا و دوام آن حفظ شود.

۸- فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. پوربهرامی، بابک؛ یعقوب نژاد، احمد؛ توانگر، افسانه؛ روحی، علی. (۱۴۰۰). تاثیر ویژگیهای شخصیتی و سبک تفکر بر رعایت آیین حرفه‌ای توسط حسابداران رسمی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۰(۴۰)، ۲۶۷-۲۷۹.
۲. جامعه حسابداران رسمی ایران، مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، مجموعه قانون و مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران، دی ۱۳۹۷.
۳. جامعه حسابداران رسمی ایران، مرکز آموزش و تحقیقات حسابداری و حسابرسی حرفه‌ای، آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی، فروردین ۱۳۹۸.
۴. حافظی، فردین. (۱۳۹۵). «تعیین رابطه بین صفات شخصیتی و خلاقیت در مدیران مالی». ماهنامه پژوهش

- ملل، ۲، (۱۳)، ۱۲۵-۱۰۹.
۵. حیدری، طاهره؛ قطب، ایمان. پیش‌بینی سطح اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روانشناسان بر اساس ویژگی شخصیتی و هوش معنوی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۴۰۱؛ ۱۷ (۴): ۱۰۵-۱۱۳.
۶. رحیمی کلور حسین؛ گل زرد، امین؛ غفاری مجلی، هدی. (۱۳۹۷)، تحلیل رابطه وجدان کاری بر مسئولیت اجتماعی: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳ (۱): ۱۰۰-۱۰۱.
۷. عزیزیان کهن، نسرين؛ محرم‌زاده، مهرداد؛ روح‌نواز، سمیرا؛ طوسی داوود. (۱۳۹۹) بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی مربیان استخرهای شنا در اردبیل. مجله اخلاق زیستی- علمی پژوهشی، ۱۰ (۳۵)، ۱-۱۴.
۸. علی‌زاده‌گان، لیلا؛ صمدی لرگانی، محمود؛ ایمنی، محسن. (۱۴۰۱). تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده با نقش تردید حرفه‌ای. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴ (۵۴)، ۴۹-۷۸.
۹. علی زاده گان، لیلا؛ صمدی لرگانی، محمود؛ ایمنی، محسن. (۱۴۰۲). تحلیل توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده: تأثیر تجربه حسابرس و تیپ شخصیتی با نقش تردید حرفه‌ای. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۵ (۵۷)، ۱۴۹-۱۸۴.
۱۰. نمازی، محمد؛ رجب‌دري، حسین. (۱۳۹۷). اخلاق حرفه‌ای حسابرسی در ایران: تحلیل محتوا. مطالعات تجربی حسابداری مالی، ۱۵ (۵۹)، ۱-۳۴.
۱۱. نوشادی، امین؛ محمدی ملقرنی، عطاالله؛ نوروش، ایرج؛ امینی، پیمان. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش مالی مدیران و کیفیت حسابرسی با نقش تعدیلگری رفتار اخلاقی حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸ (۳۰)، ۲۳۷-۲۶۴.

ب- منابع خارجی:

1. Abdo, M., Feghali, K., & 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*, 7(2), 195-207.
2. Ardillah, K., & Chandra, R. (2022). Auditor Independence, Auditor Ethics, Auditor Experience, and Due Professional Care on Audit Quality. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 4(1).
3. Arumega, Z., Andreas, A., & Zarefar, B. (2016). «The Influence of Ethics, Experience and Competency toward the Quality of Auditing with Professional Auditor Scepticism as a Moderating Variable», 3rd Global Conference on Business and Social Sciences, Volume 219, PP. 828-832.
4. Bahari Sejahrood, M. A., Khozain, A., Gorganli Doji, J., & Naderian, A. (2022). Provide a model of auditors' professional ethics behaviour with emphasis on ethical climate using interpretive structural modelling from the professional experts' perspective. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, -. doi: 10.22075/ijnaa.2022.26804.3414
5. Bar-Joseph, U. (2011). The professional ethics of intelligence analysis. *International Journal of intelligence and counterintelligence*, 24(1), 22-43
6. Bashldeh K, Shekarkan H, Haghighi J, Nisi A. (2007). Investigating the variables of cognitive, organizational and biological-physical personality as predictions of accident in the employees of a company in Ahvaz. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, Shahid Chamran University of Ahvaz 2007; 3(14): 112-183.
7. Bella, A. F. (2022). Where psychological science meets moral theory: Linking up motivational primitives with normative ethics. *Theory & Psychology*, 32(4), 590-612.
8. Care, R.R., & Costa, P.T (1991). «Adding Liebe und arbeit: the full five-factor model & Wellbeing». *Personality & social psychology Bulletin*, V: 17.

9. Chen, Y. H., Wang, K. J., & Liu, S. H. (2023). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model. *Sustainability*, 15(2), 1547.
10. Choi, J. (2021). Development of Program Model for Improving Intrapersonal Intelligence Based on Flippedlearning. *International Journal of Human & Disaster*, 6(1), 16-25.
11. Choi, J. (2021). Development of Program Model for Improving Intrapersonal Intelligence Based on Flippedlearning. *International Journal of Human & Disaster*, 6(1), 16-25.
12. Chulpanovna, K. Z., Botiraliyevna, Y. M., & Turgunovich, M. A. (2021). Society interests, professional competence and ethical requirements for professional accountants. *World Economics and Finance Bulletin*, 4, 3-5.
13. Colom, R., Karama, S., Jung, R. E., & Haier, R. J. (2022). Human intelligence and brain networks. *Dialogues in clinical neuroscience*.
14. DiGabriele, J. A. (2011).»Revisiting the Integration of Forensic Accounting and the Auditing Paradigm». *The Forensic Examiner*, 20(3), PP. 70-73.
15. Fitriyani. (2012). Comprehensive Analysis of the Effect of Competence and Independence of Public Accountants on Audit Quality. Dissertation of the University of Indonesia.
16. Haeridistia, N., & Fadjarenie, A. (2019). The effect of independence, professional ethics & auditor experience on audit quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(2), 24-27.
17. Hanifi F. (2007). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and RoodeHen cities. *Journal of Educational Administration* 2007; 1(4): 75-88.
18. Jennings, B. (2020). Applied ethics and the vocation of social science. In *New directions in ethics* (pp. 205-217). Routledge
19. Kim, D. (2022). Promoting professional socialization: a synthesis of Durkheim, Kohlberg, Hoffman, and Haidt for professional ethics education. *Business and Professional Ethics Journal*.
20. Kocak, C. V. (2019). The relationship between attitude towards sports and bodily-kinesthetic intelligence in university students of sport science. *Physical education of students*, 23(3), 147-154.
21. Kristianti, I. (2012).»Pengaruh Tipe Kepribadian dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Terhadap Audit Judgement», (Doctoral dissertation, Magister Akuntansi Program Pascasarjana FEB-UKSW). 1-10
22. Le, T. T. H., & Vo, X. V. (2022). The Influence of the Code of Ethics and Corporate Ethical Values on the Ethical Judgment of Auditors: Evidence from Vietnam. *Asian Journal of Law and Economics*, 13(3), 351-373.
23. Luksanaphokin N. (2018). The Application of Buddhist Ethics for Conflict Management in Modern Government. *Journal of MCU Peace Studies* 2018; 6(2): 807-818.
24. M. A. Melshiyani and A. V. Dushkin. (2022). «Information Security Audit Using Open Source Intelligence Methods.» Conference of Russian Young Researchers in Electrical and Electronic Engineering (EIConRus). 2022. pp. 379-382. doi: 10.1109/EIConRus54750.2022.9755530.
25. Marcus J, Roy J. In search of sustainable behavior. The role of core values and personality traits. *Journal of Business Ethics* 2017; 158(1): 63-79.
26. Moradi, M., Salehi, M. and Mozan, S. (2022). «The effect of different types of intelligence on organizational performance». *The TQM Journal*, Vol. 34 No. 6, pp. 1976-2015. <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2021-0071>
27. Morley, J., Machado, C. C., Burr, C., Cows, J., Joshi, I., Taddeo, M., & Floridi, L. (2020). The ethics of AI in health care: a mapping review. *Social Science & Medicine*, 260, 113172.
28. Samagaio, António, Felício, Teresa. (2022). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of Business Research*, Volume 141, Pages 794-807.
29. Schinkel A. (20017). de Ruyter DJ. Individual moral Development and moral progress.



- Ethical Theory and Moral Practice 2017; 20(1): 121-136.
30. sultana M.(2014). Ethics in Teaching profession. ABC Journal of Advanced Reserch 2014; 3(1): 44-50.
31. Williams, J., & Elson, R. J. (2010). The challenges and opportunities of incorporating accounting ethics into the accounting curriculum. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, 13(1), 105.
32. Yogatama, D., D>Autume, C. D. M., Connor, J., Kocisky, T., Chrzanowski, M., Kong, L., Lazaridou, A., Ling, W., Yu, L., & Dyer, C. (2019). Learning and evaluating general linguistic intelligence. arXiv preprint, 1-14.