

مجله حسابداری سلامت، سال ششم، شماره دوم، پیاپی ۱۸، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، صص ۱-۲۳.

بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی*

طه احمدزاده^۱، دکتر فرشید خیرالهی^{۲*}، دکتر فرهاد شاه‌ویسی^۲ و دکتر علی‌اصغر طاهرآبادی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۱۷ تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۶/۱۰/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۲۵

چکیده

مقدمه: موضوع کیفیت حسابرسی از زمان گزارش کمیسیون کوهن، که به وسیله جامعه حسابداران رسمی آمریکا در سال ۱۹۷۸ میلادی منتشر شد و انگیزه‌های اساسی پژوهش‌های مرتبط با آن، توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین ابعاد پنج‌گانه شخصیت با وقوع رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و نقش جنسیت در رغبت به رفتارهای مذکور است.

روش پژوهش: این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان مشغول به کار در کلیه رده‌های حسابرسی در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است که از بین آن‌ها تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و آزمون t دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معنی‌داری بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیر بودن و وجدان‌کاری) وجود دارد. به عبارت دیگر، شخصیت فرد در رغبت به انجام این نوع رفتارها تأثیرگذار است. هم‌چنین، از بین رفتارهای مورد بررسی تنها دو رفتار «کاهش میزان کار انجام شده به کم‌تر از آن چه که برای یک حسابرسی، منطقی به نظر می‌رسد» و «کم‌تر گزارش کردن زمان» از توزیع یکسانی بین حسابرسان مرد و زن برخوردار نیست و رغبت به انجام آن‌ها در بین حسابرسان زن بیشتر است.

نتیجه‌گیری: شخصیت عامل مهمی در عملکرد سازمانی و فردی به شمار می‌رود و توجه به آن، بهبود عملکرد و سلامت کاری فرد را به دنبال خواهد داشت. لذا، در هر دو مقوله شخصیت و جنسیت، ویژگی‌های فردی برای پیشبرد هدف‌های سازمانی اهمیت دارد.

واژه‌های کلیدی: جنسیت، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، شخصیت، کم‌تر گزارش کردن زمان.

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

۲. استادیار حسابداری دانشگاه رازی کرمانشاه.

۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد کنگاور، دانشگاه آزاد اسلامی، کنگاور، ایران.

* این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی رشته حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه است.

*نویسنده مسئول؛ رایانامه: f.kheirollahi@razi.ac.ir

مقدمه

بحث و مجادله است. برای حفظ اعتبار خدمات حسابرسی، کیفیت حسابرسی نیازمند بازبینی و دقت بیشتری است. این موضوع همواره یکی از دغدغه‌های اصلی دست‌اندرکاران حرفه بوده است. در ادبیات حسابرسی به انجام هر گونه رفتار عمدی که بر کیفیت حسابرسی اثر منفی دارد رفتارهای تهدیدکننده کیفیت حسابرسی گفته می‌شود و حسابرسان تحت شرایط خاصی به سوی انجام اعمال ناکارآمد گرایش پیدا می‌کنند (۵). گفتنی است برای یافتن دلیل کاری که فرد یا گروه خاصی انجام داده‌اند، در واقع، باید هدف توجیه و بیان و علت انجام آن مشخص شود. در نتیجه، چرایی انجام رفتارهای ناکارآمد به وسیله حسابرسان حائز اهمیت است. با توجه به مطالب موصوف و نظر به این که پژوهش‌های انجام شده در مورد کیفیت حسابرسی در ایران بر پایه نظریه نمایندگی انجام شده یا به عبارت دیگر، کیفیت حسابرسی از بُعد اندازه مؤسسه حسابرسی، نوع مالکیت مؤسسه حسابرسی، چرخش اجباری حسابرس و حق‌الزحمه حسابرسی و یا تنها بُعدی از رفتار و عوامل محیطی بررسی شده است انجام پژوهش در مورد چرایی این رفتارها از دیدگاه ابعاد شخصیتی اهمیت دارد. لذا، سؤال پژوهش حاضر این است که آیا بین شخصیت (مطابق ابعاد پنج گانه معرفی شده به وسیله مک کری و کاستا) و وقوع رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟ و این که آیا تفاوت معنی‌داری در رغبت به این رفتارها در بین زنان و مردان حسابرس وجود دارد؟ برای این منظور ابتدا، در بخش مبانی نظری پژوهش، تعریف کیفیت حسابرسی

رشد فزاینده جمعیت و پیچیدگی‌های جامعه و نیاز به اطلاعات اقتصادی مربوط، نظام‌های اطلاعاتی و نیز فرایندهای مولد اطلاعات را توجیه می‌کند و در این بین نیاز به حسابرسی به عنوان بخشی از فرایند گزارشگری و اطلاع‌رسانی بیشتر می‌شود (۱). حرفه حسابرسی یکی از مشکل‌ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیا به شمار می‌رود و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کند از اعتبار و اعتماد خاصی نیز برخوردار است. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن به پای‌بندی فکری و عملی اعضاء به ضوابط رفتاری و اخلاقی حرفه بستگی دارد (۲) که ماحصل آن کیفیت بالای خدمات حسابرسی است. انجام حسابرسی مالی با کیفیت برتر موجب می‌شود که اطلاعات قابل‌اتکاتری در اختیار استفاده‌کنندگان قرار گیرد (۳). کیفیت اظهارنظر حسابرس جنبه‌ای مهم برای ماندگار شدن وی در حرفه برای مدتی طولانی تلقی می‌شود که هم اکنون توجه مراجع حرفه‌ای حسابداری را به خود جلب کرده است (۴).

عملکرد هر سازمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن به منظور یافتن راه‌های بهبود عملکرد از جمله مسائلی است که سازمان‌ها به آن توجه ویژه دارند. در مؤسسات حسابرسی ارائه خدمات با کیفیت نشان‌دهنده عملکرد مطلوب است. زیرا، در این صورت می‌توانند به وظیفه اصلی خود یعنی «اعتباربخشی» عمل کنند. کیفیت حسابرسی برای حرفه حسابرسی و ذی‌نفعان خدمات حسابرسی مورد

و چارچوب مفهومی آن و رفتارهای مزبور و سپس شخصیت و جنسیت بحث و سرانجام آزمون‌های آماری انجام و نتایج تفسیر شده است.

مبانی نظری

چارچوب مفهومی کیفیت حسابرسی

کیفیت حسابرسی از اجزای کیفیت گزارشگری مالی است و کیفیت گزارشگری مالی نشان می‌دهد که گزارش‌های مالی تا چه اندازه واقعیت اقتصادی شرکت را به طور منصفانه نشان می‌دهد (۶). بنابراین، حسابرسی نقش با اهمیتی در توسعه اقتصادی و رونق شرکت‌ها ایفا می‌کند. حسابرسان در مورد منصفانه بودن صورت‌های مالی اظهارنظر می‌کنند که برای ذی‌نفعان صورت‌های مالی به منظور کسب اعتماد نسبت به این که اطلاعات به طور درست و منصفانه گزارش شده‌اند با اهمیت تلقی می‌شود. به عبارت دیگر، کیفیت حسابرسی طیف وسیعی از افراد جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو، کیفیت موجب افزایش شهرت مؤسسه حسابرسی شده و عامل اصلی تقاضا برای خدمات آن است. هم‌چنین، کیفیت حسابرسی به کارایی اقتصادی بازار کمک می‌کند و عنصر اصلی در حفظ اثربخشی حرفه حسابرسی به شمار می‌رود. در نتیجه، میزان اعتماد و اتکایی که سهامداران می‌توانند نسبت به صورت‌های مالی داشته باشند به کیفیت حسابرسی بستگی دارد (۷)؛ اما با وجود اهمیت کیفیت حسابرسی، تعریف و ارزیابی آن مفهومی پیچیده و چندوجهی تلقی می‌شود که می‌تواند موضوع‌های مختلفی را در مورد گزارشگری

مالی برای سهامداران متفاوت مشخص کند. چندین پیامد سبب می‌شود که تعریف و تفسیر و اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی مشکل جلوه کند (۸): ۱. کیفیت حسابرسی به صورت مستقیم قابل مشاهده نیست؛ زیرا، حسابرسی ارائه خدمات حرفه‌ای مبتنی بر دانش است، ۲. ناکارآمدی‌های حسابرسی معیار خوبی برای ارزیابی کیفیت حسابرسی نیست، ۳. کیفیت حسابرسی پایین حتی زمانی که صورت‌های مالی عاری از تحریف‌ها و اشتباه‌های با اهمیت است نیز می‌تواند وجود داشته باشد و ۴. هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌بخشی، بیان می‌کند که هر کار حسابرسی منحصر به فرد بوده و بنابراین شواهد مناسب حسابرسی از یک کار حسابرسی به کار دیگر نیز چالش‌هایی را در ارزیابی و تعریف کیفیت حسابرسی ایجاد می‌کند (۹). هم‌چنین، کیفیت حسابرسی دارای ابعاد متفاوتی است و به طور ذاتی غیرقابل مشاهده بوده و مشخصه خاصی برای آن وجود ندارد (۱۰). با وجود مشکلات در ارائه تعریفی جامع، ادبیات حرفه‌ای معمولاً کیفیت حسابرسی را چگونگی انجام کار حسابرسی مطابق با استانداردهای عمومی پذیرفته شده حسابرسی، تعریف می‌کند (۱۱). تعریف‌های مختلف ارائه شده در این مورد ابعاد بسیاری از کیفیت حسابرسی را به تصویر می‌کشد. افزون بر این، کیفیت حسابرسی به عنوان درستی اطلاعاتی که حسابرسان به سرمایه‌گذاران ارائه می‌کنند (۱۲)، سطح اطمینان فراهم شده به وسیله حسابرسی و احتمال این که حسابرس به دلیل وجود اشتباه‌های عمده در صورت‌های مالی گزارش تعدیلی صادر کند، نیز

تفسیر می‌شود (۱۳). بیشتر تعریف‌های مرسوم در مورد کیفیت حسابرسی در ادبیات حسابداری بیان‌کننده استنباط و ادراک بازار از کشف و افشاء اشتباه‌های با اهمیت در صورت‌های مالی به وسیله حسابرس است (۱۴). دی‌آنجلو، کیفیت حسابرسی را ارزیابی (استنباط) بازار از احتمال کشف و گزارش تحریف‌های با اهمیت در صورت‌های مالی و یا نظام حسابداری صاحب‌کار به وسیله حسابرس تعریف می‌کند (۱۵).

با توجه به مطالب ذکر شده در بالا، کیفیت حسابرسی تعریف ساده و واحدی ندارد. در نتیجه، افزون بر پژوهشگران اغلب تشکل‌های قانونی حسابرسی نیز سعی دارند به جای تعریف کیفیت حسابرسی چارچوب مفهومی در رابطه با آن ارائه کنند. در سال ۲۰۰۶ میلادی شورای گزارشگری مالی بریتانیا پنج محرک اصلی کیفیت حسابرسی را مشتمل بر فرهنگ داخلی مؤسسه حسابرسی، ویژگی‌های شخصیتی و مهارتی شرکای مؤسسه حسابرسی و کارکنان حرفه‌ای، اثربخشی و کارآمدی فرآیندهای حسابرسی، قابلیت اتکا و سودمندی گزارش حسابرسی و عوامل خارج از کنترل حسابرسان دانستند (۱۶).

فرانسیس در پژوهشی با استفاده از فراتحلیل چارچوبی شش عامل را برای درک مفهوم کیفیت حسابرسی ارائه کرده است. این چارچوب شامل ورودی‌های حسابرسی (رویه‌های حسابرسی و کارکنان)، فرآیندهای حسابرسی (جمع‌آوری و ارزیابی شواهد حسابرسی)، فرآیندهای کاری، ایجاد و توسعه انگیزش در کارکنان به وسیله مؤسسه

حسابرسی، سهیم شدن حرفه حسابرسی در کیفیت (از طریق نظارت تدوین‌کنندگان استانداردها و تشکل‌های قانونی) و پیامدهای اقتصادی ناشی از برآیند حسابرسی است (۱۷).

هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌بخشی، چارچوب کیفیت حسابرسی را بسط داده و با توجه به تفاوت در نگرش استفاده‌کنندگان از اطلاعات پنج عنصر را ارائه کرده است. اولین عنصر، ورودی‌های حسابرسی است که بر ارزش‌ها و اخلاق متمرکز است. دومین جزء، فرآیندها است که شامل فرآیندهای حسابرسی و رویه‌های کنترل کیفی است. سومین عنصر خروجی‌های حسابرسی است. این عنصر شامل مجموعه کامل صورت‌های مالی حسابرسی شده و گزارش بهبود اعمال گزارشگری و کنترل‌های داخلی است. عنصر چهارم شامل بازخورد حاصل از مقررات حسابرسی است که واکنش متقابل بین زنجیره تأمین گزارشگری مالی (شامل حسابرسان مستقل، مدیریت، ذینفعان و قانون‌گذاران) را نشان می‌دهد. عنصر پنجم، عوامل مفهومی-محیطی است که به احتمال زیاد بر ماهیت و کیفیت گزارشگری مالی اثر دارد (۱۴).

هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام در آمریکا، کیفیت حسابرسی را به عنوان محدوده منافع جاری شناسایی، و چارچوبی برای توصیف شاخص‌های آن ارائه کرده است. سه عنصر اصلی چارچوب مزبور مشتمل بر ورودی‌ها (صلاحیت و استعداد گروه حسابرسی)، فرآیندها (الزامات استانداردهای کنترل کیفیت) و نتایج حسابرسی است (۱۸).

مقایسه چارچوب‌های بالا حکایت از وجود جوانب مشترک دارد. این چارچوب‌ها پیرامون چرخه ورودی، فرآیند، خروجی و سایر عوامل محیطی و مفهومی طراحی شده‌اند و این موضوع را نشان می‌دهد که کیفیت حسابرسی یک مفهوم چندوجهی است که از مؤلفه‌های زیادی در طول چرخه حسابرسی تأثیر می‌پذیرد. پژوهش در این رابطه به درک بهتر هر یک از این محرک‌ها و افزایش دانش مبنایی کیفیت حسابرسی کمک می‌کند. در همه چارچوب‌های ذکر شده در بالا به ویژگی‌های کارکنان به عنوان عامل اصلی در کیفیت حسابرسی تأکید شده است. بنابراین، می‌توان گفت که سرمایه انسانی یک دارایی بسیار با اهمیت در مؤسسات حسابرسی است.

رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

تعریف جامع و قابل قبولی در مورد این که چه رفتاری مناسب است و چه رفتاری نامناسب وجود ندارد اما رفتار عبارت است از آن چه که آدمی بدان معتقد است و عمل می‌کند (۱۹). رفتار انسانی یک کارکرد واکنشی بین فرد و محیط است. افراد توانایی‌ها، اعتقادات شخصی، انتظارات، نیازها و تجارب گذشته خود را به درون سازمان می‌آورند. اگر ویژگی‌های افراد با ویژگی‌های سازمان هم‌خوانی داشته باشد رفتار افراد در سازمان شکل می‌گیرد و موجب رفتارهای کارآمد می‌شود. از جمله این رفتارها می‌توان به صحبت کردن با مدیر و گوش دادن به وی اشاره داشت. در صورتی که این انطباق ویژگی‌ها وجود نداشته باشد رفتارهای ناکارآمد

پدیدار خواهد شد. رفتارهایی که نه تنها گرایش غیرعقلانی انسان نیست بلکه یک عمل منطقی در برابر پاسخ به کنترل‌ها و فرآیندهای موجود تلقی می‌شود. رفتارهای ناکارآمد به عنوان اقداماتی تعریف می‌شود که مرنوس به طور عمد اقدام به دستکاری عناصر یک نظام کنترلی می‌زند. در حرفه حسابرسی، گزارش‌نکردن عمل دستکاری و یا تقلب به وسیله حسابرس نماد ظهور رفتارهای ناکارآمد است. این رفتارها را حسابرس بر خلاف برنامه حسابرسی و قوانین و مقررات مربوط از جمله آیین رفتار حرفه‌ای انجام می‌دهد. پیامد این گونه رفتارها، کاهش کیفیت حسابرسی است (۲۰). رفتارهای ناکارآمد حسابرسی اغلب به اعمال کاهنده کیفیت حسابرسی نسبت داده می‌شود. این رفتارها را می‌توان به عنوان ضعف در فرآیند حسابرسی تعریف کرد که به کاهش جمع‌آوری و اثربخشی شواهد حسابرسی منجر می‌شود. بنابراین، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی موجب می‌شود که شواهد جمع‌آوری شده نامطمئن، نادرست و یا از نظر کمی و کیفی ناکافی باشد (۵). در نتیجه، این گونه شواهد برای خطر مربوط به صورت‌های مالی پوشش کافی ایجاد نمی‌کند (۲۱). این رفتارها شامل موارد زیر است (۵، ۱۴ و ۲۱) که در این پژوهش به عنوان معیارهای تعیین‌کننده رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در نظر گرفته شده است:

۱. اتمام ناقص و یا پیش از موعد رویه‌هایی از فرآیند حسابرسی.
۲. پذیرش توضیح‌های ضعیف و شفاهی و یا مدارک مشکوک صاحبکار.

داده و این موارد شخصیت وی را شکل می‌دهد. افراد با هر جنبه از شخصیت به شیوه‌های خاصی رفتار می‌کنند و دارای انتظارات خاصی هستند. بنابراین، می‌توان این گونه بیان کرد که هر شخصیتی توانایی و مهارت رفتاری منحصر به فرد و نیز نیازهای متفاوتی دارد و بر اساس الگوی شخصیتی خود دارای نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، توقع‌ها و هدف‌های خاصی است. سازمان‌ها نیز بر حسب هدف‌ها، وظایف و فعالیت‌های خود نیازها، انتظارات و توقع‌های خاصی را تأمین می‌کنند. در نتیجه، برای هر یک از انواع شخصیت‌ها شغل‌های متفاوتی در سازمان‌های مختلف مناسب است (۲۲). بررسی شخصیت انسان‌ها همیشه مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بسیاری بوده است (۲۴). روانشناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد نظریات گوناگونی ارائه کرده‌اند، از جمله این نظرها می‌توان به ابعاد پنج‌گانه شخصیتی مک‌کری و کوستا شامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دل‌پذیربودن و وجدان‌کاری اشاره کرد. این الگو در سال‌های اخیر در پژوهش‌های زیادی تأیید شده و مبنای سایر الگوها قرار گرفته است. زیرا، این الگو بُعد‌های اساسی را برای شخصیت معرفی می‌کند و هر بُعد دربرگیرنده تعدادی از صفات خاص است (۲۵).

الف. روان‌رنجوری در مقابل ثبات احساسی

ثبات احساسی به معنای توانایی کنترل عواطف و احساس‌ها و حاکمیت نسبی عقلانیت است (۲۴). مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های مقابل شخصیت‌سازی یا ثبات، روان‌رنجور خوبی عاطفی و یا

۳. شکست در بررسی و تعیین درستی یک روش فنی و یا اصول و استانداردهای حسابداری.
۴. بررسی سطحی مستندات صاحبکار.
۵. کاهش میزان کار انجام شده به کم‌تر از آن چه که برای یک حسابرسی، منطقی به نظر می‌رسد.
۶. رد غیرماهرانه اقلامی از یک نمونه.
۷. ناتوانی در دنبال کردن اقلام سؤال (بحث) برانگیز در حسابرسی.
۸. کم‌تر گزارش کردن زمان انجام کار.
۹. نداشتن روحیه همکاری گروهی.
۱۰. رونوشت برداشتن از مستندات سنوات قبل بدون روزرسانی آن‌ها.

شخصیت

از میان ویژگی‌های مختلف انسان چیزی که می‌تواند به انسان کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسد شخصیت است. این ویژگی، جنبه‌ای از حیات انسان است که با استفاده از آن می‌توان پیش‌بینی کرد که آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (۲۲). به عبارت دیگر، شخصیت یعنی مجموعه‌ای از رفتار و شیوه‌های تفکر شخص در زندگی روزمره که با ویژگی‌های بی‌همتای بودن، ثبات (پایداری) و قابلیت پیش‌بینی مشخص می‌شود (۲۳). در واقع، شخصیت دارای مفهومی عامیانه و کاربردی است. اصولاً هر کسی منش، توانایی‌ها و ویژگی‌های منحصر به فرد خود را دارد که الگوهای رفتاری، شیوه‌های پاسخ‌دهی و واکنش‌های وی را به محیط درونی و بیرونی نشان

همبستگی دارد (۲۲). در حالی که افراد درون‌گرا بیشتر به افکار و احساس‌های خود دل‌بسته هستند و از نظر شخصیت و منش مردم‌گریز، دیرآشنا، محافظه‌کار و خیال‌پرورند (۲۵).

پ. انعطاف‌پذیری

افرادی که این ویژگی را دارند به عنوان اشخاصی با ادب، قابل‌اعتماد، خوش‌نیت، همکاری‌کننده، با تحمل و خوش‌قلب توصیف می‌شوند (۲۴). عناصر انعطاف‌پذیری چون تصور فعال، احساس زیباپسندی، توجه به احساس‌های درونی، تنوع‌طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت اغلب نقشی در نظریه‌ها و سنجش‌های شخصیت ایفاء کرده‌اند. اشخاص منعطف هم درباره دنیای درونی و هم دنیای بیرونی کنجکاو هستند و در زندگانی تجربه زیادی دارند. این افراد مایل به پذیرش عقاید جدید و ارزش‌های غیرمتعارف بوده و بیشتر و عمیق‌تر از اشخاص غیرمنعطف هیجان‌های مثبت و منفی را تجربه می‌کنند (۲۶).

ت. دل‌پذیربودن

افراد برخوردار از این ویژگی، افرادی تخیلی، کنجکاو، دارای ذهنی باز و حساس از نظر هنری هستند. همانند برون‌گرایی، دل‌پذیربودن بُعدی از تمایل‌های بین‌فردی است (۲۴). فرد با صفت دل‌پذیربودن، نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز در مقابل به وی کمک می‌کنند اما فردی که این صفت را ندارد ستیزه‌جو، خودمدار و

روان‌نژندگرایی است. متخصصان بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی‌های عاطفی چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در افراد تشخیص داده‌اند اما افرادی که مستعد یکی از این وضعیت‌های عاطفی هستند احتمالاً وضعیت‌های دیگر را نیز تجربه می‌کنند. تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت و احساس گناه و نفرت چیزی بیشتر از آمادگی برای ناراحتی‌های روان‌رنجوری را تشکیل می‌دهد (۲۶). روان‌رنجوری مبین شدت واکنش‌های هیجانی است. فرد روان‌جور واکنش شدید و درازمدت نسبت به تنیدگی نشان می‌دهد و نشانه‌های ناپایداری خلق، زودرنجی، حساسیت نسبت به مسائل جزئی و اضطراب در وی مشاهده می‌شود (۲۷).

ب. برون‌گرایی در مقابل درون‌گرایی

در روانشناسی افرادی برون‌گرا نامیده می‌شوند که روابط انسانی قوی‌تری داشته باشند. این روابط انسانی اثربخش می‌تواند عملکرد مدیر یک سازمان را بهبود بخشد. در واقع، ویژگی برون‌گرایی با توجه به مهارت روابط انسانی با عملکرد شغلی مرتبط است (۲۴). برون‌گراها، البته جامعه‌گرا بوده اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که این افراد به واسطه دوست‌داشتن مردم، تمایل به گروه‌های بزرگ و برون‌گرایی دارند. تمایل به گردهم‌آیی‌ها، با جرأت‌بودن، فعال‌بودن و پرحرف‌بودن نیز از صفات دیگر برون‌گراها است. این افراد در سطح بالای سرخوشی، با انرژی و خوش‌بین نیز هستند و ویژگی‌های این افراد با پذیرش خطر در مشاغل

شکاک نسبت به دیگران بوده و رقابت جو است تا همکاری کننده. افراد بسیار مایلند که دل پذیر بودن را هم به عنوان صفتی که از لحاظ اجتماعی مطلوب است و هم از لحاظ روانی حالت سالم تری است را داشته باشند (۲۶).

ث. وجدان کاری

وجدان کاری به عنوان ویژگی شخصیتی، دلالت بر سخت کوشی، نظم، دقت، پشتکار و مسئولیت پذیری دارد (۲۴). در طول دوره رشد اغلب افراد یاد می گیرند چگونه با آرزوهای شان کنار بیایند. هم چنین، وجدان کاری را می توان به عنوان قدرت طرح ریزی و انجام وظایف محوله به نحو مطلوب تعریف کرد. تفاوت های فردی در این موارد احساس با وجدان بودن است. فرد با وجدان هدف مند، با اراده و مصمم است. افراد موفق، موسیقی دانان بزرگ و ورزشکاران به نام، این صفات را در حد بالا دارند (۲۶).

جنسیت

تفاوت میان زن و مرد به دو عامل جنس و جنسیت مربوط است. عامل جنس مبنای زیست شناسی دارد و مربوط به این است که هر دو کروموزوم زنان از نوع X است در حالی که یکی از کروموزوم های مردان از نوع X و دیگری Y است. جنس یک باور و تعریف اجتماعی از امور زنانه و مردانه است که می تواند طی زمان تحول یابد. عامل جنس معمولاً اساس یک طبقه بندی دوگانه در نظر

گرفته می شود که تعیین می کند یک فرد زن است یا مرد. جنسیت یک طبقه بندی پیوسته از تمامی حالت ها و رفتارهایی است که می تواند زنانه یا مردانه تلقی شود و بر اساس همین طبقه بندی می توان گفت رفتار یک فرد بیشتر شبیه به رفتارهای زنانه است یا مردانه (۲۶). به طور عمومی حسابرسان زن در حسابرسی از مردان خطرگریزتر هستند (۲۸)؛ نظریه های جامعه شناسی در باب رابطه اخلاق و جنسیت بیان می کند زمانی که زن ها عملی را تقبیح می کنند، نسبت به اعتقادات خود پافشاری بیشتری می ورزند و زنان استانداردهای اخلاقی بالاتری نسبت به مردان دارند. مطابق نتایج پژوهش های انجام شده، دانشجویان دختر، تقلب در امتحان را سخت تر می پذیرند. زنان در مقابل مردان، استقلال بیشتری در اظهارنظرهای خود دارند (۲۹).

در حسابرسی، جنسیت عامل تأثیرگذاری در فرآیندهای ارزیابی خطر و قضاوت حرفه ای تلقی می شود. به عبارت دیگر، جنسیت را می توان عاملی دانست که اظهار نظر نهایی حسابرسان پیرامون ارزیابی و مدیریت خطر سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد (۲۹). بنابراین، زنان در حسابرسی شواهد بیشتری جمع آوری خواهند کرد و متعاقب آن سطح اهمیت را نیز کاهش می دهند که این امر سرانجام منجر به افزایش کیفیت کار حسابرسی می شود. حسابرسان زن ارائه نشدن منصفانه صورت های مالی به واسطه تقلب را به طور اثربخش تری نسبت به حسابرسان مرد کشف می کنند. از آن جا که در حسابداری و حسابرسی زنان و مردان آموزش های دانشگاهی و حرفه ای یکسانی را دریافت

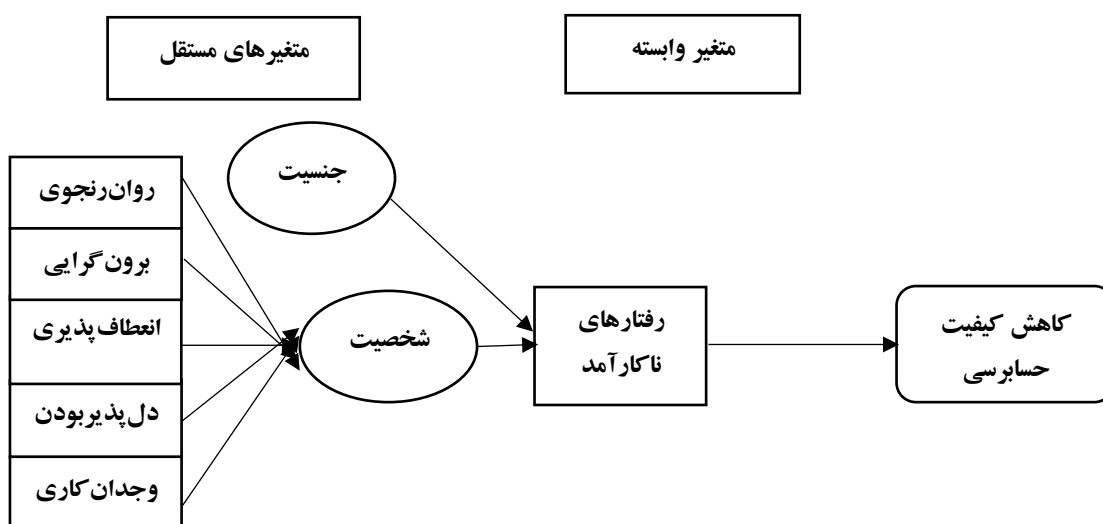
دارند (۲۹). بر اساس مطالبی که پیش از این بیان شد الگوی مفهومی پژوهش به شرح شکل شماره ۱ است.

پیشینه پژوهش

خاکپور و همکاران در پژوهشی رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بُعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که از بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات هیجانی و سازگاری با عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری دارد اما رابطه بین ویژگی شخصیتی وجدان‌کاری و تجربه‌پذیری با عملکرد شغلی و هم‌چنین، رابطه بین سن و سابقه خدمت با عملکرد شغلی در هر دو بُعد زمینه‌ای و وظیفه‌ای معنی‌دار نیست (۳۰).

کاظمی در پژوهشی به بررسی تأثیر قرارداد روانی حسابرس و مؤسسه حسابرسی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در بین مؤسسات حسابرسی عضو

می‌کنند، انتظار می‌رود تا قضاوت‌های مشابه‌ای را انجام دهند اما مردها به گونه‌ای رادیکال‌تر عمل می‌کنند و به صورت عمومی، سطح خطر بیشتری را می‌پذیرند. به عبارت دیگر، حسابرسان زن توانایی استدلال اخلاقی قوی‌تری نسبت به مردان دارند. در مجموع، نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که تفاوت با اهمیتی در توانایی حل مسئله، ترجیح‌های در رابطه با خطر و استقلال‌نظر بین مردان و زنان وجود دارد. سرانجام، حسابرسان زن کیفیت حسابرسی را به دلیل ویژگی‌های شخصیت‌شان افزایش می‌دهند (۲۹). حتی در صورت یکسان بودن داده‌هایی که حسابرسان زن و مرد بررسی می‌کنند، به دلیل خطرگریزی بیشتر حسابرسان زن، باید توجه شود که آیا همان نوع اطلاعات یا اشتباه با اهمیت را برآورد می‌کنند؟ بنابراین، حرفه حسابرسی متأثر از جنسیت بوده (۲۸) و جنسیت بر کیفیت حسابرسی مؤثر است مبنی بر این که زنان نسبت به مردان قضاوت حرفه‌ای با کیفیت‌تری



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

جامعه حسابداران رسمی ایران پرداخت. نتایج پژوهش وی حاکی از آن بود که بین درک حسابرسان از اجرا یا نقض قرارداد روانی حسابرسان و مؤسسه حسابرسی با رفتارهای حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۲۱).

محمدی در پژوهشی به بررسی رابطه بین معیارهای شخصیتی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداخت. در این پژوهش هدف شناخت رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رایج بین حسابرسان در سطح حسابرسان ارشد و رابطه آن با شخصیت حسابرسان و تعهد سازمانی بود. یافته‌های پژوهش وی بیانگر آن بود که بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی مطرح شده در پژوهش به طور مستقیم دارای رابطه معنی‌دار با شخصیت حسابرسان است (۵).

رویایی و همکاران در پژوهشی به بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که فلسفه اخلاق فردی حسابرسان بر رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیرگذار است. به طوری که بین آرمان‌گرایی و نسبی‌گرایی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، به ترتیب، رابطه معنی‌دار منفی و مثبت وجود دارد (۴).

حاجیها و همکاران در پژوهشی نشان دادند که تصمیم‌گیری حسابرسان به جنسیت آن‌ها بستگی ندارد و می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان به شایستگی‌های فردی بستگی دارد (۳۱).

علوی طبری و همکاران در پژوهشی به بررسی تأثیر جنسیت حسابرسان بر کیفیت حسابرسی مستقل پرداختند. آنان کیفیت حسابرسی را از سه منظر توانایی حل مسئله، خطر و استقلال حسابرسان مورد توجه قرار دادند. نتایج پژوهش علوی طبری و همکاران نشان داد که تفاوت‌های جنسیتی بر رابطه بین کیفیت حسابرسی و توانایی حل مسئله حسابرسان مؤثر است اما بر رابطه بین کیفیت حسابرسی و خطر و استقلال حسابرسان بی‌تأثیر است (۲۸).

شهرابی در پژوهشی به بررسی تأثیر عامل جنسیت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان داخلی پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که جنسیت از مجرای ویژگی‌های شخصیت بر فرآیند ارزیابی خطر و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان داخلی اثرگذار است و هر دو گروه مردان و زنان قضاوت‌های فردی را مقدم بر قضاوت‌های برگرفته از ارزش‌های اجتماعی می‌دانند. مردان صلاحیت حرفه‌ای را اصلی‌ترین عامل مؤثر بر قضاوت می‌دانند، در حالی که زنان، ارزش‌های اخلاقی را بالاتر می‌شمارند (۲۹).

کیانی در پژوهشی تأثیرگذاری تفاوت‌های جنسیتی بر عملکرد حسابرسان دیوان محاسبات را بررسی کرد. نتایج پژوهش وی نشان داد که اگر چه تفاوت‌های جنسیتی بر رابطه بین کیفیت حسابرسی و توانایی حل مسائل محاسباتی و همچنین خطرپذیری حسابرسان تأثیرگذار است اما بر رابطه بین کیفیت حسابرسی و استقلال حسابرسان تأثیری ندارد (۳۲).

گودرزی و حاجیها در پژوهشی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با قضاوت اخلاقی حسابرسان را

بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که ثبات هیجانی و گشودگی به تجربه با قضاوت اخلاقی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد و دیگر ابعاد شخصیت با قضاوت اخلاقی رابطه معنی‌داری ندارد (۳۳).

مرادی و همکاران در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای ناکارآمد حسابرسان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که کانون کنترل بیرونی، فشار بودجه زمانی و خود ارزیابی عملکرد پایین در وقوع رفتارهای مزبور تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد (۳۴).

بر اساس نتایج پژوهش اندرسون و همکاران، زنان در مؤسسات حسابرسی زمان کم‌تری برای پیشرفت اختصاص می‌دهند و در معرض قضاوت بیشتری نسبت به مردان قرار دارند (۳۵).

مالون و رابرت در پژوهشی رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در آمریکا را از منظر ویژگی‌های شخصیتی بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان حاکی از مرتبط بودن تکرار در رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با ویژگی‌های شخصیتی (شامل منبع کنترل، اعتماد به نفس، بُعد رقابتی الگوی رفتاری، نیاز به تأیید و نیاز به دست‌آورد) حسابرسان بود (۳۶).

نتایج پژوهش گیاکومینو و ایتون نشان داد که زنان نسبت به مردان بیشتر ابزار اخلاقی و خدمت به دیگران را مورد توجه قرار می‌دهند. بنابراین، تجربه زنان در مؤسسات حسابرسی با مردان از جنبه‌های زیادی متفاوت است. به عنوان نمونه، می‌توان به تنش زنان در محل کار اشاره کرد. هم‌چنین، جنسیت عامل تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری است (۳۷).

آقایی چادگانی و همکاران در پژوهشی به بررسی

تأثیر ویژگی‌های فردی (شامل نوع شخصیت و کانون کنترل) بر قصد حسابرسان برای گزارش اشتباه‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آنان حاکی از آن بود که رابطه مثبت و معنی‌داری بین ویژگی‌های فردی و قصد حسابرسان برای گزارش اشتباه‌ها وجود دارد. در واقع، حسابرسان با نوع شخصیت A و کانون داخلی کنترل نسبت به حسابرسان با نوع شخصیت B و کانون برونی کنترل بر گزارش اشتباه‌ها مصمم‌تر هستند (۳۸).

ریزکا و همکاران در پژوهشی تأثیر ویژگی‌های شخصی حسابرس (همچون تمرکز کنترل، عملکرد حسابرس، قصد ترک کار و تعهد سازمانی) بر رفتارهای ناکارآمد را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که تمرکز کنترل و قصد ترک کار تأثیر مثبتی بر وقوع رفتارهای ناکارآمد حسابرسان و عملکرد حسابرس و تعهد سازمانی تأثیر عکس بر انجام رفتارهای ناکارآمد دارد (۳۹).

اسمیت و امرسون در پژوهشی به بررسی رابطه بین سطح انعطاف‌پذیری حسابرسان با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین سطوح بالاتر انعطاف‌پذیری حسابرسان با سطوح پایین‌تر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۴۰).

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

۱. بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت رابطه خطی وجود دارد.

۲. رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در بین زنان و مردان حسابرس تفاوت معنی داری دارد.

روش پژوهش

به طور کلی روش‌های پژوهش در علوم رفتاری را می‌توان با توجه به هدف پژوهش، به سه دسته (بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای) تقسیم کرد (۴۱). این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی است. بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، این پژوهش از دسته پژوهش‌های توصیفی همبستگی است. علت توصیفی بودن آن این است که تصویری از وضع موجود عوامل اثرگذار بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را ارائه می‌کند. این پژوهش همبستگی است از این جهت که به بررسی رابطه بین شخصیت و جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی می‌پردازد.

روش گردآوری داده‌ها

در این پژوهش، مبانی نظری و پیشینه پژوهش از طریق مطالعات نظری (کتابخانه‌ای) و از ابزار ترکیبی فرآیند و پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. برای گردآوری داده‌های مربوط به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، از فرآیند و برای تعیین ابعاد پنج‌گانه شخصیت از پرسش‌نامه پنج عاملی نتو (۴۲) استفاده شد. فرآیند از ابزار گردآوری داده است که پاسخ‌دهندگان از طریق آن به پرسش‌هایی پاسخ می‌دهند و یا واکنش خود را در برابر مطالب نوشته شده به صورتی ابراز می‌کنند.

بنابراین، در این پژوهش به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل متغیرها و سنجش ایده‌های جامعه آماری در ارتباط با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، فرآیند (هایی) حاوی سؤال‌هایی در این زمینه، تهیه و بین آزمودنی‌ها به صورت حضوری و از طریق رایانامه توزیع و گردآوری شد. برای این منظور از مقیاس لیکرت (۵ گزینه‌ای و ۷ گزینه‌ای) استفاده شده است. در این پژوهش برای حصول اطمینان از روایی (اعتبار) از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده و نتایج حاصل از آماره آلفای کرونباخ برای متغیرها (شخصیت، ۰/۸۹۸ و فرآیند، ۰/۷۱)، حاکی از پایایی و قابل اعتماد بودن ابزار سنجش است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر باید شامل افرادی باشد که تجربه و دانش انجام کار در سطوح مختلف سلسله مراتبی حسابرسی را داشته و به افراد مافوق خود پاسخ‌گو باشند. طبق دستورعمل اجرایی آیین‌نامه سقف مجاز ارائه خدمات تخصصی و حرفه‌ای اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران مصوب ۱۳۸۲ شورای عالی جامعه حسابداران رسمی ایران، مرتبه‌های کارکنان شاغل در حرفه حسابرسی، به ترتیب، شامل شریک، مدیر، سرپرست ارشد، سرپرست، حسابرس ارشد، حسابرس و کمک حسابرس است. نظر به هدف پژوهش حاضر، جامعه آماری پژوهش شامل همه سطوح کارکنان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است که دارای دو ویژگی به عنوان صفت مشخصه جامعه باشند:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \quad \text{رابطه ۱}$$

n = اندازه نمونه.

z = مقدار توزیع نرمال در سطح ۵٪ را نشان می‌دهد که برابر با ۱/۹۶± است.

P = نسبت موفقیت (تأیید) فرضیه‌ها.

q = نسبت شکست (رد) فرضیه‌ها.

d = خطای برآورد نمونه. به عبارت دیگر نشان‌دهنده دقت مورد نظر در پژوهش است که در این پژوهش ۵٪ در نظر گرفته شده است.

با توجه به رابطه شماره ۱ در بالا تعداد نمونه به شرح زیر محاسبه می‌شود:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} = 384$$

روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای بررسی رابطه بین متغیرها در فرضیه اول از ضریب همبستگی پیرسون و برای آزمون فرضیه دوم یعنی بررسی تفاوت معنی‌داری نوع جنسیت در وقوع رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی از آماره t دو نمونه‌ای مستقل در محیط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها

آمار توصیفی

جدول شماره ۱ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها شامل جنسیت، سطح تحصیلات، مرتبه

۱. داشتن مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی در رشته حسابداری یا رشته‌های مشابه.

۲. داشتن حداقل ۳ سال سابقه کار حسابرسی به صورت تمام وقت نزد مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران.

در واقع، جامعه آماری طوری انتخاب شد تا افرادی را شامل شود که قادر به درک و انجام رفتارهای ناکارآمد باشند. همچنین، ملاک (صفت مشخصه) انتخاب طوری تعیین شد که افرادی را شامل شود که از نظر عملی و نظری بتوانند به سؤال‌های فرآینامه پاسخ دهند.

نمونه پژوهش

همان‌طور که پیش از این بیان شد جامعه آماری این پژوهش شامل همه حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است و صفت مشخصه اصلی جامعه حداقل سه سال تجربه کار حسابرسی است. زیرا، در این مدت نگرش و رفتار افراد تثبیت شده است. از آن جا که آمار درستی از تعداد کل این حسابرسان در سطوح متفاوت در دست نیست، تعداد آن‌ها مشخص نبوده و در این پژوهش از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. با توجه به حداکثر نمونه در جدول مورگان (رابطه شماره ۱) حجم نمونه ۳۸۴ نفر تعیین شده است. در این مطالعه پس از توزیع تعداد ۴۶۱ فرآینامه-پرسش‌نامه (۲۰٪ بیشتر از حداقل حجم نمونه)، تعداد ۳۴۸ مورد جمع‌آوری شد که تعداد ۳۳۶ مورد آن قابل استفاده بود.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۳۳
	زن	۱۰۳
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۹۳
	کارشناسی ارشد	۱۳۶
	دانشجوی دکتری و دکتری	۷
مرتبۀ شغلی	حسابرس	۶۷
	حسابرس ارشد	۱۶۱
	سرپرست	۸۰
	سرپرست ارشد	۱۰
	مدیر فنی	۱۸
سابقه کار	بین ۳-۵ سال	۷۹
	بین ۶-۱۰ سال	۱۳۰
	بین ۱۱-۱۵ سال	۷۵
	بیشتر از ۱۵ سال	۵۲

بنابراین، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در بین حسابرسان مرسوم و رایج است. با توجه به این که مقدار چولگی و کشیدگی هر یک از متغیرها خارج از بازه (۲- و ۲) نیست پیش فرض نرمال بودن متغیرها مورد تردید قرار نمی‌گیرد.

جدول شماره ۳ توزیع فراوانی ابعاد پنج‌گانه شخصیت را نشان می‌دهد. متغیر شخصیت در مقیاس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد سنجش قرار گرفته است. شاخص‌های مرکزی ارائه شده در این جدول نشان می‌دهد که حسابرسان از ثبات احساسی نسبی برخوردار بوده و به درون‌گرایی بیشتر متمایل هستند و در مقابل تغییرات به سمت مقاومت تا پذیرش بیشتر ترغیب می‌شوند. همچنین، کسب تجربه و وجدان‌کاری از ویژگی‌های کارکنان این حرفه است. با توجه به این که مقدار چولگی و کشیدگی هر یک

شغلی و سابقه کار را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول مشخص شده است ۶۹٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۱٪ زن، حدود ۴۳٪ آن‌ها دارای تحصیلات تکمیلی و ۵۷/۴٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند. حسب آن که بالغ بر ۷۲٪ پاسخ‌دهندگان در مرتبه‌های شغلی حسابرس ارشد و سرپرست هستند و همچنین، تجربه‌کاری ۷۶/۵٪ آن‌ها بیشتر از ۵ است می‌توان بیان کرد که پاسخ‌دهندگان از درک و توانایی مناسبی برای پاسخ‌گویی به سؤال‌های فرآیند برخوردارند.

جدول شماره ۲ توزیع فراوانی متغیرهای وابسته پژوهش را نشان می‌دهد. متغیر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی در مقیاس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای مورد سنجش قرار گرفته است. همان‌طور که در این جدول مشخص شده است اعداد مرتبط با میانگین، میانه و نما در اغلب موارد بیش از حد وسط است.

جدول ۲: توزیع فراوانی متغیرهای وابسته

شماره رفتار	کم‌ترین	بیشترین	میانگین	میانه	نما	چولگی	کشیدگی	انحراف معیار
۱	۲	۶	۴/۲	۴	۴	(۰/۲)	(۰/۵۹)	۰/۷۸
۲	۲	۶	۳/۳	۳	۴	۰/۹۹	۰/۸۱	۰/۹۹
۳	۲	۶	۳/۳	۳	۴	۰/۳	(۰/۲۵)	۰/۹۵
۴	۱	۷	۳/۷	۴	۴	۰/۱۳	(۰/۸۷)	۱/۲۲
۵	۱	۷	۳/۶	۳/۵	۳	۰/۲۷	۰/۲۳	۱/۱۹
۶	۲	۶	۳/۳	۳	۳	۰/۶۱	(۰/۲۱)	۰/۹۶
۷	۲	۶	۳/۶	۴	۴	(۰/۸)	۰/۹۹	۰/۷۱
۸	۲	۵	۳/۶	۴	۴	(۰/۱۸)	(۰/۴۱)	۰/۸
۹	۲	۶	۳/۹	۴	۴	(۰/۱۵)	(۰/۲۸)	۰/۹۴
۱۰	۲	۶	۳/۶	۴	۴	(۰/۰۸)	(۰/۸۹)	۱/۰۱

جدول ۳: توزیع فراوانی ابعاد پنج‌گانه شخصیت

متغیر	کم‌ترین	بیشترین	میانگین	میانه	نما	چولگی	کشیدگی	انحراف معیار
روان‌رنجوری	۱/۲۵	۴/۳۳	۲/۴۶	۲/۵	۲/۵	۰/۱۳	۰/۳۹	۰/۴۳
برون‌گرایی	۱/۵۸	۴/۰۸	۲/۴۸	۲/۴۲	۲/۱۷	۰/۶۸	۰/۶۵	۰/۳۸
انعطاف‌پذیری	۱/۷۵	۳/۷۵	۲/۴۴	۲/۴۲	۲/۱۷	۰/۵۸	۰/۱۸	۰/۳۷
دل‌پذیر بودن	۱/۵۸	۳/۶۷	۲/۴۱	۲/۳۳	۲/۰۸	۰/۵۳	۰/۰۷	۰/۳۳
وجدان‌کاری	۱/۵	۴/۶۷	۲/۶۵	۲/۵۴	۲/۳۳	۰/۸۶	۰/۸۵	۰/۵۳

جدول ۴: نرمال بودن متغیرها

متغیر	آماره کلموگروف-اسمیرونوف	مقدار معنی‌داری	متغیر	آماره کلموگروف-اسمیرونوف	مقدار معنی‌داری
رفتار ۱	۰/۰۷۱	۰/۰۶	روان‌رنجوری	۰/۰۸۴	۰/۰۶۴
رفتار ۲	۰/۰۱۲	۰/۰۶۲	برون‌گرایی	۰/۰۵۴	۰/۰۷۱
رفتار ۳	۰/۰۳۲	۰/۰۵۹	انعطاف‌پذیری	۰/۰۱۹	۰/۰۶۷
رفتار ۴	۰/۰۶۱	۰/۰۵۴	دل‌پذیر بودن	۰/۰۵۷	۰/۰۷۵
رفتار ۵	۰/۰۴۸	۰/۰۶۱	وجدان‌کاری	۰/۰۷۶	۰/۰۹۳
رفتار ۶	۰/۰۷۹	۰/۰۶۸	شخصیت	۰/۰۳۴	۰/۰۷۲
رفتار ۷	۰/۱۰۴	۰/۰۵۱			
رفتار ۸	۰/۰۲۸	۰/۰۷۲			
رفتار ۹	۰/۰۶۴	۰/۰۶۱			
رفتار ۱۰	۰/۰۵۳	۰/۰۵۸			
رفتارها	۰/۰۴۸	۰/۰۵۷			

از متغیرها خارج از بازه (۲- و ۲) نیست پیش فرض نرمال بودن متغیرها مورد تردید قرار نمی‌گیرد.

مطابق با نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، مندرج در جدول شماره ۴، مبنی بر بیشتر از ۵٪ بودن مقدار معنی داری، فرض نرمال بودن مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آمار استنباطی

در این بخش فرضیه‌های پژوهش در راستای پاسخ به سؤال‌های پژوهش، آزمون شده است. در فرضیه اول رابطه بین رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد پنج‌گانه شخصیت بررسی می‌شود که در این فرضیه رابطه خطی بین دو متغیر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با هر یک از ابعاد پنج‌گانه شخصیت به صورت جداگانه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون آزمون شده است. در فرضیه بعدی تفاوت در میل و رغبت به این رفتارها در بین زنان و مردان حسابرس آزمون شده است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون (مندرج در جدول شماره ۵) نشان می‌دهد که:

۱. بین بُعد روان‌رنجوری و کلیه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به استثنای بررسی سطحی

مستندات صاحبکار، کاهش میزان کار انجام شده به کم‌تر از آن چه که برای یک حسابرسی، منطقی به نظر می‌رسد و نداشتن روحیه همکاری گروهی رابطه معنی داری وجود دارد و با توجه به مثبت بودن ضرایب محاسبه شده این روابط از نوع مستقیم (افزایشی) است.

۲. بین بُعد برون‌گرایی و رفتارهای اتمام ناقص و یا پیش از موعد رویه‌هایی از فرآیند حسابرسی، رد غیرماهرانه اقلامی از یک نمونه، ناتوانی در دنبال کردن اقلام سؤال (بحث) برانگیز در حسابرسی، نداشتن روحیه همکاری گروهی و رونوشت برداشتن از مستندات سنوات قبل بدون بروزرسانی آن‌ها رابطه معنی داری وجود دارد و با توجه به منفی بودن ضرایب محاسبه شده این روابط از نوع معکوس (کاهشی) است.

۳. بین بُعد انعطاف‌پذیری و رفتارهای ناتوانی در دنبال کردن اقلام سؤال (بحث) برانگیز در حسابرسی، نداشتن روحیه همکاری گروهی و رونوشت برداشتن از مستندات سنوات قبل بدون بروزرسانی آن‌ها رابطه معنی داری وجود دارد و با

جدول ۵: ضرایب همبستگی پیرسون رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و ابعاد شخصیت

رفتار بُعد شخصیت	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
روان‌رنجوری	۰/۱۴*	۰/۲۴**	۰/۱۵**	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۱۲*	۰/۱۳*	۰/۱۲*	۰/۰۹	۰/۱۳*
برون‌گرایی	۰/۱۳*	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۱۴*	۰/۱۲*	۰/۰۵	۰/۱۶**	۰/۱۴*
انعطاف‌پذیری	۰/۰۹	۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۱۶**	۰/۰۳	۰/۱۲*	۰/۱۳*
دل‌پذیر بودن	۰/۱۱*	۰/۱۳*	۰/۰۷	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۱۱*	۰/۱۴**	۰/۰۲	۰/۱۳*	۰/۱۱
وجدان کاری	۰/۱۵**	۰/۱۱*	۰/۰۹	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۷**	۰/۱۴**	۰/۰۶	۰/۲۲**	۰/۱۶**

** و *، به ترتیب، به معنای معنی داری در سطح ۱٪ و ۵٪ است.

سؤال (بحث) برانگیز در حسابرسی، نداشتن روحیه همکاری گروهی و رونوشت برداشتن از مستندات سنوات قبل بدون بروزرسانی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد و با توجه به منفی بودن ضرایب محاسبه شده این روابط از نوع معکوس (کاهش) است.

در مورد فرضیه دوم برای بررسی تفاوت معنی‌داری از آزمون مقایسه میانگین t دو نمونه‌ای مستقل استفاده شده است. نتایج این آزمون (مندرج در جدول شماره ۶)، بیانگر آن است که تنها رفتارهای کاهش میزان کار انجام شده به کم‌تر از آن چه که برای یک حسابرسی، منطقی به نظر می‌رسد (میانگین و انحراف معیار برای مردان، به ترتیب، ۳/۴ و ۱/۰۳ و برای زنان، به ترتیب، ۴/۰۹ و ۱/۳۹ که در سطح ۱٪ معنی‌دار است) و کم‌تر گزارش کردن زمان انجام کار (میانگین و انحراف معیار برای مردان، به ترتیب، ۳/۵ و ۰/۷۸ و برای زنان، به

توجه به منفی بودن ضرایب محاسبه شده این روابط از نوع معکوس (کاهش) است.

۴. بین بُعد دل‌پذیر بودن و رفتارهای اتمام ناقص و یا پیش از موعد رویه‌هایی از فرآیند حسابرسی، پذیرش توضیح‌های ضعیف و شفاهی صاحبکار و یا مدارک مشکوک، رد غیرماهرا نه اقلامی از یک نمونه، ناتوانی در دنبال کردن اقلام سؤال (بحث) برانگیز در حسابرسی و نداشتن روحیه همکاری گروهی رابطه معنی‌داری وجود دارد و با توجه به منفی بودن ضرایب محاسبه شده این روابط از نوع معکوس (کاهش) است.

۵. بین بُعد وجدان‌کاری و رفتارهای اتمام ناقص و یا پیش از موعد رویه‌هایی از فرآیند حسابرسی، پذیرش توضیح‌های ضعیف و شفاهی و یا مدارک مشکوک صاحبکار، رد غیرماهرا نه اقلامی از یک نمونه، ناتوانی در دنبال کردن اقلام

جدول ۶: نتایج آزمون t دو نمونه‌ای مستقل

متغیر	آماره	مقدار		تفاوت میانگین	مردان		زنان	
		معنی‌داری	میانگین		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
رفتار ۱	(۰/۵۷۵)	۰/۵۶۶	(۰/۰۶۹)	۴/۱۵	۰/۷۹	۴/۲	۰/۷۶	
رفتار ۲	(۰/۶۷۹)	۰/۴۹۸	(۰/۰۸)	۳/۲۹	۰/۹۹	۳/۳۷	۱/۰۱	
رفتار ۳	(۰/۴۷۶)	۰/۶۳۴	(۰/۰۵۳)	۳/۳	۰/۹۸	۳/۳۵	۰/۸۷	
رفتار ۴	(۱/۷۰۵)	۰/۰۸۹	(۰/۲۴۶)	۳/۶۲	۱/۱۹	۳/۸۶	۱/۲۸	
رفتار ۵	(۵/۶۰۷)	۰/۰۰۰	(۰/۶۹۱)	۳/۴	۱/۰۳	۴/۰۹	۱/۳۹	
رفتار ۶	(۰/۳۳۳)	۰/۷۳۹	(۰/۰۳۸)	۳/۲۵	۰/۹۸	۳/۲۹	۰/۹۴	
رفتار ۷	(۰/۱۴۴)	۰/۸۸۵	(۰/۰۱۲)	۳/۶۵	۰/۷۳	۳/۶۶	۰/۶۵	
رفتار ۸	(۲/۳۹۴)	۰/۰۱۷	(۰/۲۲۶)	۳/۵	۰/۷۸	۳/۷۳	۰/۸۴	
رفتار ۹	۰/۰۵	۰/۹۶	۰/۰۰۶	۳/۹۶	۰/۹۶	۳/۹۵	۰/۸۹	
رفتار ۱۰	(۰/۸۱)	۰/۴۱۸	(۰/۰۹۷)	۳/۵۲	۱/۰۳	۳/۶۲	۰/۹۷	

ترتیب، ۳/۷۳ و ۰/۸۴ که در سطح ۵٪ معنی دار است) از توزیع یکسانی در بین حسابرسان مرد و زن، برخوردار نیست. با توجه به ضرایب به دست آمده در این آزمون نتایج حاکی از آن است که وقوع رفتارهای مورد اشاره در بین مردان و زنان حسابرس دارای تفاوت معنی داری است. به طوری که وقوع آن در بین حسابرسان زن بیشتر مشاهده می شود. به عبارت دیگر، وقوع این رفتارها در بین مردان نسبت به زنان کم تر است. نتایج این آزمون در مورد سایر رفتارها تفاوت معنی داری را نشان نمی دهد.

نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی تأثیر ابعاد شخصیت بر میل و رغبت به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی و توزیع رفتارهای مزبور با توجه به جنسیت است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول بیانگر آن است که ابعاد شخصیت در رغبت به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی (به استثنای دو مورد بررسی سطحی مستندات صاحبکار و کاهش میزان کار انجام شده به کم تر از آن چه که برای یک حسابرسی، منطقی به نظر می رسد) مؤثر بوده که فقط در مورد بُعد روان رنجوری شخصیت دارای تأثیر مثبت است و برای سایر ابعاد جنبه کاهشی و معکوس دارد. به عبارت دیگر، مطابق با نتایج پژوهش هر کدام از ابعاد شخصیت (به استثنای بُعد روان رنجوری) تأثیر منفی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی دارد و در ارتقاء کیفیت حسابرسی نقش مهمی خواهد داشت. در واقع،

نتایج بیانگر تأثیرگذاری شخصیت حسابرسان بر رفتار شغلی آنها است. به این ترتیب که مطابق با مبانی نظری و نتایج پژوهش حاضر افراد روان رنجور (بعد روان رنجوری) که ثبات احساسی ندارند دارای میل و رغبت بیشتری به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی هستند که منجر به تنزل کیفیت حسابرسی می شود. افراد برون گرا (بعد برون گرایی) خوشرو و معاشرتی، مستعد روابط انسانی و اجتماعی اثربخش و علاقه مند به کارهای گروهی، جمع گرایی و خوش بین هستند. در نتیجه، نقش مثبتی در بهبود عملکرد شغلی دارند و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را کاهش می دهند. افراد انعطاف پذیر (بعد انعطاف پذیری) دارای ذهن باز و همواره در پی الگوبرداری از تجربه دیگران و حداکثر استفاده از آن در جهت به روزرسانی و هدایت مهارت و دانش تخصصی خود به منظور پیشرفت هستند. لذا، عملکرد سازمانی در سایه وجود این چنین افرادی بهبود خواهد یافت و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی کاهش می یابد. بُعد دل پذیر بودن به افرادی اشاره دارد که با ادب، انعطاف پذیر، قابل اعتماد و همکاری کننده بوده و خود را با شرایط و محیط کاری وفق داده و در جهت هدف آرمانی خود و سازمانی که در آن مشغول به کار است تلاش می کند. از این گونه افراد، رفتارهای نابهنجار کم تر انتظار می رود. بنابراین، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را کاهش می دهند. در بُعد وجدان کاری، افراد دارای ویژگی هایی هم چون انگیزش بالا و تلاش به منظور پیشرفت، نظم، مسئولیت پذیری و وظیفه شناسی هستند. این ویژگی

سبب می‌شود که افراد با جدیت و دقت لازم به وظیفه خود عمل کرده و از راه نادرست برای پیشبرد هدف‌ها پرهیزند و عملکردی مناسب از خود نشان دهند. در نتیجه، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را کاهش می‌دهند. می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که شخصیت می‌تواند فرایند تفسیر کارکنان از محیط سازمانی خود را تحت تأثیر قرار دهد و رفتارهایی که در سایه محیط سازمانی برجسته می‌شود را شکل دهد. در واقع، شخصیت یکی از عوامل تعیین‌کننده در نوع ادراک محیط و نوع واکنش به آن است. نتایج فرضیه اول پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های محمدی (۵)، خاکپور و همکاران (۳۰)، مالون و رابرت (۳۶)، آقایی‌چادگانی و همکاران (۳۸) مبنی بر مؤثر بودن ابعاد شخصیتی و نوع الگو شخصیتی افراد در رفتار و عملکرد شغلی آن‌ها همسو است.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که تنها توزیع رفتارهای «کاهش میزان کار انجام شده به کم‌تر از آن چه که برای یک حسابرسی، منطقی به نظر می‌رسد» و «کم‌تر گزارش کردن زمان انجام کار» بین حسابرسان مرد و زن یکسان نیست. در نتیجه، وقوع این دو رفتار در بین مردان و زنان تفاوت معنی‌داری دارد و وقوع آن در بین زنان نسبت به مردان بیشتر است. برای سایر رفتارهای بررسی شده تفاوت معنی‌داری بین مردان و زنان مشاهده نشد. این نتایج نشان‌دهنده طاقت‌فرسایی و ناتوانی انجام فرآیند حسابرسی مطابق با زمان تخصیصی در بین زنان است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های حاجیها و همکاران (۳۱) مبنی بر این که تصمیم‌گیری و قضاوت در حسابرسی فارغ از

جنسیت است، علوی طبری و همکاران (۲۸) که حاکی از تأثیر نداشتن جنسیت بر رابطه بین خطرپذیری و کیفیت حسابرسی است و اندرسون و همکاران (۳۵) که نشان داد زنان در مؤسسات حسابرسی زمان کم‌تری برای پیشرفت اختصاص می‌دهند همسو و با نتایج پژوهش گیاکومینو و ایتون (۳۷) که بیانگر آن است که جنسیت می‌تواند عامل تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری تلقی شود مغایر است. علت مغایرت نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش آنان ممکن است بدان سبب باشد که زنان حسابرس در کشور ایران، اغلب (حدود ۸۴٪) در رده‌های پایین‌تر از سرپرست مشغول بکار هستند و در تصمیم‌گیری نقش چندانی ندارند.

پیشنهاد‌های کاربردی

شخصیت از جمله عوامل مهمی است که نشان می‌دهد هر فردی با چه شغلی سازگارتر است. زیرا، هر ویژگی شخصیتی دارای شرایطی است که متناسب با شغل خاصی است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و از آن جا که حرفه حسابرسی از درجه خطر و اعتبار بالایی برخوردار است پیشنهاد می‌شود که ابعاد شخصیتی هر کدام از اعضای گروه حسابرسی به وسیله فردی مسئول بازبینی و مشخص شود و اعضای گروه به گونه‌ای انتخاب شده و مسئولیت‌های هر فرد طوری تعیین شود که گرایش به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی به حداقل برسد. هم‌چنین، به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود در استخدام حسابرسان جدید به ابعاد شخصیتی آن‌ها توجه کرده و افراد مناسب را انتخاب کنند.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را بررسی کرد.

در این پژوهش رابطه شخصیت و جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی بررسی شد. در پژوهش‌های آینده می‌توان با افزودن و پیمایش کردن رفتارهای دیگر (هم‌چون رفتارهای غیرحرفه‌ای مانند صحبت کردن در ارتباط با جست‌وجوی شغل دیگر، بدگویی و یا شایعه‌پراکنی در مورد مؤسسه و اعتراض در مورد کارایی و بازده گروه‌های دیگر) نتایج را بهتر تفسیر و تعمیم داده و هم‌زمان اثر و رابطه دیگر مؤلفه‌های شغلی هم‌چون استرس و فرسودگی شغلی بر

محدودیت‌های پژوهش

از جمله محدودیت پژوهش حاضر این بود که به دلیل شرایط کاری حساب‌رسان و حضورنداشتن در مؤسسه حسابرسی در بیشتر اوقات امکان دسترسی به برخی از آن‌ها به سختی امکان‌پذیر بود. در واقع، امکان استفاده از نظرات کلیه حساب‌رسان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران وجود نداشت.

References

- 1 Marvian Hoseini, Z. and M. Lari Dasht Byiaz (2015). "Investigating the Role of Occupational Burnout in Relationship between Stress and Job Performance of Auditors", *Journal of Health Accounting*, Vol. 1, No. 11, pp. 57-80.
- 2 Nafezi, E. and Z. Lashgari (2015). "Investigating the Relationship between Professional and Organizational Commitment with Audit Quality in Accredited Audit Firms of the Tehran Stock Exchange", *New Researches in Management and Accounting*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-20. [In Persian]
- 3 Aghaei, P. and V. Mojtahedzadeh (2004). "Factors Affecting on Independent Audit Quality: From the Standpoint of Independent Auditors and Users of Audit Services", *The Iranian Accounting and Auditing Review*, Vol. 11, No. 38, pp. 53-76. [In Persian]
- 4 Royaei, R.; Talebnia, G.; Hasas Yeganeh, Y.; and S. Jalili (2012). "Auditor's Perception of Trusted Leadership and Ethical-Oriented Culture on Reduced Audit Quality Behaviors", *Journal of Iranian Management Science*, Vol. 7, No. 25, pp. 1-22. [In Persian]
- 5 Mohammadi, M. (2011). "Relationship between Personality Characteristics and Reduced Audit Quality Behaviors", *M. A. Thesis in Accounting*, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. [In Persian]
- 6 Zalaghi, H.; Bakhtiar Vand, A. A.; and S. Ebrahimzadeh (2017). "Impact of Audit Quality on Predicting Future Operational Cash Flows", *Journal of Empirical Financial Accounting Research*, Vol. 13, No. 53, pp. 165-190.
- 7 Christensen, B. E.; Omer, T. C.; Sharp, N. Y.; and M. K. Shelley (2014). "Have Audits Once Again Become

- Just Another Commodity?” Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2184413> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2184413>. [Online] [29 May 2018].
- 8 International Auditing and Assurance Standards Board (2013). “A Framework for Audit Quality”, Available at: www.ifac.org/publications-resources/framework-audit-quality. [Online] [30 November 2016]
- 9 Wooten, T. C. (2003). “Research about Audit Quality”, *The CPA Journal*, Vol. 73, No. 1, pp. 48-51.
- 10 Vakilian Aghouie, M.; Abbaszadeh, M. R; and M. Salehi (2016). “Investigating the Relationship between Stock Returns and Audit Quality in Pharmaceutical Companies Listed on the Tehran Stock Exchange”, *Journal of Health Accounting*, Vol. 1, No. 15, pp. 107-133. [In Persian]
- 11 Krishnan, J. and P. C. Schaner (2001). “Differences in Quality among Audit Firms”, *Journal of Accounting*, Vol. 19, No. 1, pp. 85-93.
- 12 Beatty, R. P. (1989). “Auditor Reputation and the Pricing of Initial Public Offerings”, *The Accounting Review*, Vol. 64, No. 4, pp. 693-703.
- 13 Palmorse, Z. (1988). “Analysis of Auditor Litigation and Audit Services Quality”. *The Accounting Review*, Vol. 63, No. 1, pp. 55-73.
- 14 Mohd, N. M. N. (2011). “Auditor Stress: Antecedents and Relationship to Audit Quality”, *Doctoral Dissertation on Accounting*, Edith Cowan University. Available at: <http://ro.ecu.edu.au/theses/403/>. [Online] [8 May 2017]
- 15 De Angelo, L. (1981). “Auditor Size and Auditor Quality”, *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 3, No. 3, pp. 183-199.
- 16 Financial Reporting Council (2008). “The Audit Quality Framework”, Available at: <https://frc.org.uk/getattachment/46582304-32b1-43bb-b614-90318b295f28/The-Audit-Quality-Framework-Feb-2008.pdf>. [Online] [26 May 2018].
- 17 Francis, J. R. (2011). “A Framework for Understanding and Researching Audit Quality”, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 30, No. 2, pp. 125-152.
- 18 Public Company Accounting Oversight Board (2013). “Standing Advisory Group Meeting Discussion-Audit Quality Indicators”, Available at: www.pcaobus.org/news/events/documents/05152013-agmeeting/audit_quality_indicators.pdf. [Online] [30 November 2016]
- 19 Bedard, J. C.; Deis, D. R.; Curtis, M. B.; and J. G. Jenkinsl (2008). “Risk Monitoring and Control in Audit Firm: A Research Synthesis”, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 27, No. 1, pp. 187-218.
- 20 Kustinah, S. (2013). “The Influence of Dysfunctional Behavior and Individual Culture on Audit Quality”, *International Journal of Scientific and Technology Research*, Vol. 2, No. 5, pp. 118-125.
- 21 Kazemi, J. (2009). “Effect of the Psychiatric Contract between the Auditor and the Audit firm on Reduced Audit Quality Behaviors”, *Master Thesis in Accounting*, University of Isfahan. [In Persian]
- 22 Narimani, M.; Khanbabazadeh, M.; and F. Saeid (2007). “Investigating Personality Characteristics and Job Satisfaction among Ardebil University Staff”, *Journal of Ardabil University of Medical Sciences*, Vol. 23, No. 7,

- pp. 77-83. [In Persian]
- 23 Ahmadian, N. (2013). "The Relationship between Personality Characteristics and Control Source with Test Anxiety of High School Students in Birjand", *Journal of Educational Psychology Studies*, Vol. 10, No. 18, pp. 1-20. [In Persian]
- 24 Karimi, D. (2009). "Investigating the Relationship between Personality Characteristics and Job Performance of Police Forces", *Police Human Development*, Vol. 6, No. 24, pp. 24-39. [In Persian]
- 25 Sohrabizadeh, S.; Bastani, P.; Delgoshaei, B.; and K. Tahernejad (2010). "Personality Dimensions of the Staff and Its Determinants Based on the McCare and Costa Model", *Journal of Health System*, Vol. 2, Nos. 1 and 2, pp. 67-75. [In Persian]
- 26 Babaian, A.; Samani, Y.; and Z. Karami (2014). "Investigating the Relationship between Personality Characteristics and the Job Performance of the Staff of the NAJA Fields", *Journal of Human Resources Quarterly of the NAJA*, Vol. 9, No. 37, pp. 9-28. [In Persian]
- 27 Rahimi, R.; Arefi, M.; and M. Gol Mohammadian (2015). "Examining and Comparing Personality Dimensions and Strategies for Coping with Stress in Healthy and with Cardiovascular Diseases Men and Women", *Journal of University of Medical Sciences of Shahid Sadoughi Yazd*, Vol. 23, No. 10, pp. 957-968.
- 28 Alavi Tabari, S. H.; Mojtahedzadeh, V.; and N. Bakhtiari (2012). "Effect of Auditor's Gender on Independent Audit Quality", *The Financial Accounting and Auditing Researches*, Vol. 4, No.13, pp. 21-43. [In Persian]
- 29 Shahrabi, Sh. (2014). "Impact of Gender on Professional Judgment of Internal Auditors", *Auditing: Practice and Theory*, Vol. 1, No. 2, pp. 117-132. [In Persian]
- 30 Khakpour, A.; Yamani, M.; and M. H. Pardakhtchi (2008). "The Relationship between the Characteristics of Five-Factor Model of Personality with Contextual Performance and Task Performance of Secondary Schools Principles", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 2, Nos. 2 and 3, pp. 564-579. [In Persian]
- 31 Hajeiha, Z.; Godarzi, A.; and Z. Fatahi (2012). "Relationship between Age and Gender with Judgment and Decision Making of Auditors", *1th National Conference on Management, Accounting and Industrial Engineering in Organizations*, 6 February, Gachsaran. [In Persian]
- 32 Keiani, M. (2015). "Effect of Gender Differences on Auditors Performance of the Supreme Audit Court in Terms of Independency, Risk Taking and Ability to Solve Computational Problems", *3th International Conference on Accounting and Management with a New Science Research Approach*, 22 October, Tehran. [In Persian]
- 33 Godarzei, S. and Z. Hajiha (2016). "The Relationship between Personality Characteristics and Ethical Judgment Formation", *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 12, No. 4, pp. 1-6.
- 34 Moradi, M.; Rostami, E.; and Z. Abazari (2016). "Investigating Factors Impacting on Ineffective Auditors' Behaviors", *Journal of Financial Accounting*, Vol. 8, No. 30, pp. 40-64.
- 35 Anderson, J.; Johnson, S. N.; and P. M. J. Reckers (1994). "Perceived Effects of Gender, Family Structure,

- and Physical Appearance on Career Progression in Public Accounting: A Research Note”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19, No. 6, pp. 483-491.
- 36 Malone, C. and R. W. Robert (1996). “Factors Associated with the Incidence of Reduced Audit Quality Behaviors”, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 15, No. 2, pp. 49-64.
- 37 Giacomino, D. and T. Eaton (2003). “Personal Values of Accounting Alumni: An Empirical Examination of Differences by Gender and Age”, *Journal of Managerial Issues*, Vol. 15, No. 3, pp. 369-380.
- 38 Aghaei Chadegani, A.; Mohamed, Z. M.; and T. M. Iskandar (2015). “The Influence of Individual Characteristics on Auditor’s Intention to Report Errors”, *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 7, pp. 710-714.
- 39 Rizqa, A.; Rita, A.; and N. S. Ria (2016). “Analysis the Personal Characteristics of the Auditor on Dysfunctional Audit Behavior”, *Journal of Accountancy*, Vol. 4, No. 2, pp. 114-128.
- 40 Smith, K. J. and D. J. Emerson (2017). “An Analysis of the Relation between Resilience and Reduced Audit Quality within the Role Stress Paradigm”, *Advances in Accounting*, Vol. 37, pp. 1-14.
- 41 Sarmad, Z.; Bazargan, A.; and E. Hejazi (2006). *Research Methods in Behavioral Sciences*, 8th Edition, Tehran: Agah Publications. [In Persian]
- 42 Grossy Farshi, M. T.; Mehryar, A. H.; and M. Ghazei Tabatabaei (2001). “Applying Neo Personality New Test and Investigating the Analysis of Features and Factor Structure among Iranian Students”, *Journal of Humanities of Al-Zahra University*, Vol. 11, No. 39, pp. 173-198.