

Personality Type and Professional Skepticism: Are auditors really independent?

Sayed Ali Mousavi Gowki

Ph.D. Student of Accounting, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran,
Email: sa.mousavi@mail.um.ac.ir

Ali Ghanaei Chamanabad

Associate Professor of Psychology, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad,
Iran, Email: ghanaee@um.ac.ir (Corresponding Author)

Mohammad Ali Bagherpour Velashani

Associate Professor of Accounting, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad,
Iran, Email: bagherpour@um.ac.ir

Mahdi Salehi

Professor of Accounting, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran, Email:
mehdi.salehi@um.ac.ir

Abstract:

The importance of Professional Skepticism is such that is being called as the heart of auditing and the auditors must perform the auditing process using a Professional Skepticism attitude. As the auditors' personality can affect their Professional Skepticism, the aim of this study is to investigate the effect of personality types on auditor's professional skepticism. Research data was collected using Neo Big 5 personality trait and Hurtt questionnaires during 2020. The statistical population is the auditor working in the Auditing Organization and accounting firms listed in the Iranian Association of Certified Public Accountants. The sample includes 96 auditors who have been selected by using the simple random sampling method. The results show that the personality type affects the auditor professional skepticism and the auditors with a higher (lower) level of extraversion, a higher (lower) level of stability, a lower (higher) level of agreeableness, and a higher (lower) level of conscientiousness, have a higher (lower) level of professional skepticism. In other words, auditors' independence is

affected by their personality type. The results can help the audit firms to recruit new employees and also to evaluate and maintain the current employees.

Keywords: Personality Type, Professional Skepticism, Auditor Independence, Neo Big Five Traits

Copyrights



This license only allowing others to download your works and share them with others as long as they credit you, but they can't change them in any way or use them commercial.

دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال ششم، شماره دوازدهم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، صفحه ۱۲۶-۱۶۵

تیپ شخصیتی و تردید حرفه‌ای: آیا واقعاً حساب‌رسان مستقل رفتار می‌کنند؟

سیدعلی موسوی گوکی^۱ علی غنایی چمن آباد*^۲ محمدعلی باقرپور ولاشانی^۳
مهدی صالحی^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۲

چکیده

اهمیت تردید حرفه‌ای به قدری است که از آن به عنوان قلب فرایند حسابرسی نام برده می‌شود و حساب‌رسان بر اساس استانداردهای حسابرسی، بایستی فرایند حسابرسی را با نگرش تردید حرفه‌ای انجام دهند. با توجه به اینکه ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان می‌تواند بر تردید حرفه‌ای آن‌ها تأثیر بگذارد، از این رو پژوهش حاضر به دنبال بررسی ابعاد مختلف تیپ شخصیتی و تأثیر آن بر تردید حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسش‌نامه پنج عامل اصلی نئو و پرسش‌نامه تردید حرفه‌ای هارت جمع‌آوری شده است. زمان انجام تحقیق سال ۱۳۹۹ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، حساب‌رسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی بوده و نمونه پژوهش شامل ۹۶ حسابرسان با شرایط مذکور بوده است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش در کل نشان می‌دهد که تیپ شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان تأثیرگذار بوده به نحوی که حساب‌رسان با تیپ شخصیتی برون‌گرا نسبت به درون‌گرا، حساب‌رسان دارای توافق پذیری کمتر نسبت به حساب‌رسان توافق‌پذیر، حساب‌رسان دارای ثبات هیجان نسبت به حساب‌رسان روان‌نژند و نیز حساب‌رسان منظم و وظیفه‌شناس نسبت به حساب‌رسان بی‌نظم، تردید حرفه‌ای بیشتری دارند. به بیان دیگر، یافته‌ها حاکی از آن است که تردید حرفه‌ای تحت تأثیر تیپ شخصیتی بوده؛ امری که می‌تواند بی‌طرفی و استقلال حساب‌رسان را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج این پژوهش

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. sa.mousavi@mail.um.ac.ir

^۲ دانشیار روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. (نویسنده مسئول) ghanaee@um.ac.ir

^۳ دانشیار حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. bagherpour@um.ac.ir

^۴ استاد حسابداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. mehdi.salehi@um.ac.ir

می‌تواند به موسسات حسابرسی کمک نماید تا افرادی مناسبی را استخدام نموده و نیز پرسنل فعلی خود را ارزیابی نموده و در صورت لزوم بهبود بخشند.

واژه های کلیدی: تیپ شخصیتی، تردید حرفه‌ای، استقلال حسابرس، پنج عامل اصلی نثو

۱-مقدمه

انجام حسابرسی مستقل، با هدف اعتبار بخشی به اطلاعات حسابداری صاحب‌کاران است و از این رو، استقلال حسابرس در این فرایند، ضروری است. استقلال نگرشی ذهنی است که اجازه نمی‌دهد نقطه نظرات و نتیجه‌گیری‌های حسابرس، تحت تأثیر فشارهای ناشی از تضاد منافع افراد قرار گیرد (ماتز و شرف، ۱۹۶۱؛ تحریری و پیری، ۱۳۹۹؛ بختیاری و همکاران، ۱۳۹۸). مفروضات سنتی حسابرسی نیز بیان می‌دارد که حسابرسان، فرایند حسابرسی را به صورت عینی و مستقل انجام می‌دهد و از همین رو، تحت عنوان «حسابرس مستقل^۱» شناخته می‌شوند (مک‌گرا و همکاران، ۲۰۰۱؛ ساتن، ۱۹۹۷).

استقلال برای یک حسابرس، به عنوان اصل بنیادین شناخته می‌شود و استانداردهای بین‌المللی حسابرسی، جهت حفظ استقلال، حسابرس را ملزم به داشتن نگرش تردید حرفه‌ای^۲ می‌نماید (IAASB، ۲۰۱۴). به بیان دیگر، نگرش مستقل ذهنی حسابرس، پیش‌نیاز نگرش تردید حرفه‌ای است و نگرش تردید حرفه‌ای، برای ارزیابی نقادانه شواهد حسابرسی ضرورتی است انکار ناپذیر و حسابرس در رابطه با ارزیابی کفایت و مناسب بودن شواهد حسابرسی، باید این نگرش را به کار گیرد (چیانگ، ۲۰۱۶). علی‌رغم اینکه حسابرسان تلاش می‌کنند که منافع ذی‌نفعان را نسبت به منافع صاحبکار در اولویت بالاتری قرار دهند، استقلال همچنان به عنوان یک مسئله برای حسابرسان مطرح است، حتی برای حسابرسان با اخلاق و درستکار. این امر به دلیل دشواری غلبه بر سوگیری‌های شناختی و روان‌شناختی است که گاهی حسابرسان مجبور به سوگیری به نفع صاحبکار می‌کند (بیزمن و همکاران، ۱۹۹۷؛ موسوی شیری و پهلوان، ۱۳۹۴). این امر از فقدان تردید حرفه‌ای نشأت می‌گیرد و در نهایت باعث ایجاد سوگیری در قضاوت حرفه‌ای شده و به نوعی، استقلال حسابرس را تا حدودی غیر ممکن می‌کند. اسمیت (۱۹۹۹) معتقد است که فرض وجود استقلال در حسابرسی واقع‌گرایانه نیست؛ چرا که هر فرد ممکن است راه، روش و رویکرد خاص خود را در انجام دادن فرایند حسابرسی مانند جمع‌آوری شواهد، قضاوت و گزارشگری داشته باشد. همچنین، شواهدی وجود دارد که برخی از صاحبکاران، به حسابرسان پیشنهاد همکاری ارائه می‌دهند که این امر، استقلال حسابرس را تحت تأثیر قرار می‌دهد (احمد، ۲۰۱۵؛ لیشی و همکاران، ۱۴۰۰). علی‌رغم اینکه رویکرد حسابرس در فرایند حسابرسی این است که به صورت مستقل و عینی و هم‌راستا با استانداردهای حرفه‌ای رسیدگی را انجام دهد، اثر ویژگی‌های شخصیتی غیرقابل انکار است و در قضاوت حسابرس تأثیر می‌گذارد (گال و همکاران، ۲۰۱۳). مطالعات صورت گرفته در حوزه‌های حسابرسی و روان‌شناسی نیز

¹ Independent Auditor

² Professional Skepticism

بیانگر این است که رفتار انسان ناشی از ویژگی‌های شخصی و شناختی است و می‌توان ویژگی‌های حرفه‌ای حسابرس از جمله تردید حرفه‌ای را متأثر از این ویژگی‌ها دانست (پرت، ۱۹۸۰، راستینگ، ۱۹۹۹؛ یه و همکاران، ۲۰۱۴؛ قاسمی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). فلینت (۱۹۸۸) بر این باور است استقلال حسابرس یک نگرش ذهنی است و آن را به ویژگی‌های فردی مانند درستکاری و ابعاد شخصیت وی، پیوند می‌دهد.

هرشبرگ (۱۹۷۸) ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان ویژگی‌های پایداری تعریف می‌کند که بین افراد مختلف ممکن است متفاوت باشد و می‌توان از آن ویژگی‌ها جهت توضیح رفتار استفاده نمود. در ادبیات پژوهشی، شواهد متعددی در حمایت از این دیدگاه وجود دارد که شخصیت افراد در فعالیت حرفه‌ای و شغلی آن‌ها تأثیر گذار است و هر حرفه، نیازمند ویژگی‌های روان شناختی مخصوص خود می‌باشد (فریش و روشاکوا، ۲۰۱۰؛ رابینشتین، ۲۰۰۵؛ شانتی، ۱۹۸۸). به عنوان مثال، بیلینگ و همکاران (۲۰۰۶) و تاگار و پارکینسون (۲۰۰۷) با استفاده از تست شخصیتی مایرز بریگز (۱۹۸۵) نشان دادند که حسابرسان به طور کلی دارای تیپ شخصیتی برون‌گرا (تا درون‌گرا)، حسی (تا شهودی)، منطقی (تا احساسی) و قضاوت‌گر (تا ادراکی) هستند. علاوه بر این، ولک و نیکولای (۱۹۹۷) نیز نشان دادند که تیپ شخصیتی دانشجویان حسابداری و حسابداران متفاوت از حسابرسان است.

بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی حسابرس در تردید حرفه‌ای حسابرس از آن رو اهمیت می‌یابد که محصول نهایی فرآیند حسابرسی که همان گزارش حسابرس است تابعی از تردید حرفه‌ای حسابرس است و از سوی دیگر، ویژگی‌های شخصیتی می‌تواند تردید حرفه‌ای وی را تحت تأثیر قرار دهد و در نهایت بر قضاوت حسابرس تأثیر بگذارد. شواهد متعددی وجود دارد که نشان می‌دهد گزارش حسابرس در تصمیمات اثرگذار بوده، قیمت سهام شرکت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعیین‌کننده پاداش مدیران است و در نهایت نیز منجر به بهبود تخصیص منابع می‌گردد (گلور و پراویت، ۲۰۱۴). حسابرسی که دارای شخصیت شکاک باشد، به احتمال زیاد تردید حرفه‌ای بیشتری در فرآیند حسابرسی خواهد داشت و از سوی دیگر، نبود تردید حرفه‌ای یا کافی نبودن آن، منجر به قضاوت و تصمیم‌گیری‌های نادرست و در نهایت بروز خطای حسابرسی و گزارش نادرست خواهد شد که این موضوع نشان از اهمیت نقش ویژگی‌های حسابرس در تدوین گزارش حسابرسی می‌باشد (آزجن، ۲۰۰۵؛ نسلون، ۲۰۰۹).

قضاوت و تردید حرفه‌ای حسابرسان به عنوان سرمایه‌های اصلی یک موسسه حسابرسی، کارایی و اثربخشی و نهایتاً حسن شهرت آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اهمیت تردید حرفه‌ای به قدری است که از آن به قلب حسابرسی نیز یاد می‌شود (بگ شاو، ۲۰۱۸). علی‌رغم پیشرفت فناوری و نقش پررنگ آن در زندگی انسان، نه تنها نقش سرمایه انسانی در موسسات حسابرسی

پرنگ‌تر شده، بلکه نیاز به افراد توانمندتر و متخصص نیز به وجود آمده است؛ چرا که امروزه مؤسسات حسابداری، در بازاری شدیداً رقابتی فعالیت می‌کنند. این امر، مؤسسات را بر آن داشته که بهبود عملکرد حسابرسان را به عنوان استراتژی رقابتی خود در بازار امروز سرلوحه کار خود قرار دهند. از این رو، در مؤسسات حسابداری شناسایی وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و نقاط مستعد بهبود و در نهایت نیز تدوین برنامه دقیق حسابداری برای بهبود عملکرد، قضاوت و تردید حرفه‌ای، ضروری به نظر می‌رسد (سیولک، ۲۰۰۷؛ نلسون، ۲۰۰۹؛ تیپینز، ۲۰۱۵؛ ویلیامز و لویز، ۲۰۲۰).

در میان پژوهش‌های صورت گرفته، برخی به دنبال عوامل موثر بر تردید حرفه‌ای بوده اند مانند (آگاروالا و همکاران، ۲۰۱۷؛ آندریز و همکاران، ۲۰۱۶؛ وسترن و کوهن، ۲۰۱۴؛ فن و همکاران، ۲۰۲۰؛ نلسون، ۲۰۰۹؛ کارپنتر و ریمرز، ۲۰۱۳؛ بریزل و همکاران، ۲۰۱۶؛ کریشتینا و جاراگا، ۲۰۱۷؛ پرسلین و همکاران؛ ۲۰۱۸؛ غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۸؛ صفی‌خانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ بیرجندی و فتحی، ۱۴۰۰) و برخی دیگر نیز به دنبال تبیین نقش تیپ شخصیتی و ویژگی‌های فردی بر مفاهیم حسابداری بوده اند (برادران حسن زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۵؛ سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶؛ صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ عدیلی و همکاران، ۱۳۹۹؛ سپهری و همکاران، ۱۳۹۹). در این میان، هیچ یک تأثیر تیپ شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرس را مورد بررسی قرار نداده؛ لذا، پژوهش حاضر با طرح این سوال که آیا حسابرسان واقعاً مستقل هستند، برای نخستین بار به دنبال بررسی نقش ابعاد تیپ شخصیتی حسابداری بر تردید حرفه‌ای، به عنوان یکی از ارکان استقلال بوده و در این راستا به دنبال بیان و توسعه ادبیات مربوطه در دو حوزه روان‌شناسی و حسابداری می‌باشد. در ادامه مبانی نظری پژوهش ارائه می‌شود.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این بخش، ابتدا به تبیین تردید حرفه‌ای پرداخته می‌شود و پس از آن، تیپ شخصیتی و هر یک از ابعاد مرتبط با تیپ شخصیتی تشریح خواهد شد و بر همین اساس، فرضیه‌های پژوهش تیز تدوین می‌گردد.

■ تردید حرفه‌ای حسابرس

مطابق با استاندارد بین‌المللی حسابداری شماره ۱۰۱۵، تردید حرفه‌ای بیانگر وضعیتی است شامل ذهن پرسشگر و ارزیابی نقادانه از شواهد حسابداری که اغلب به عنوان ارزیابی صداقت مدیریت تعبیر می‌شود. هارت (۲۰۱۰) با استفاده از دو حوزه فلسفه تردیدگرایی و حسابداری، مدلی را برای تردید حرفه‌ای تدوین نمودند. در مدل آن‌ها، تردید حرفه‌ای ۶ بعد دارد: (۱) ذهن

پرسشگر (تفکر سوالی)^۱، ۲) تعلیق قضاوت^۲، ۳) تحقیق برای کسب شواهد (دانش)^۳، ۴) فهم میان فردی (درک متقابل)^۴، ۵) عزت نفس^۵ و ۶) خودرأیی^۶. حسابرسان مستقلی که ذهن پرسشگر دارند، تمایل بیشتری برای کشف انحراف و متقاعد شدن دارند. تعلیق قضاوت به این معنی است که حسابرس، در تصمیم‌گیری خود عجله نمی‌کند و تا زمان رسیدن به اطلاعات و شواهد کافی، تصمیمی اتخاذ نکرده و در نتیجه، از قضاوت خودداری می‌کند. تحقیق برای کسب شواهد زمانی اهمیت و نمود بیشتری دارد که حسابرس ضمن مواجهه با وضعیتی بغرنج، سعی در پژوهش درباره اطلاعاتی پیرامون جنبه‌های مهم یک تقلب یا تحریف با اهمیت دارد. فهم میان فردی، ریشه در درک متفاوت افراد از تقلب و زمینه‌های انحراف دارد و باعث می‌شود که حسابرسان مختلف، در جمع‌آوری اطلاعات و شواهد در رابطه با تقلب یا تحریف با اهمیت، نسبت به فضای ارتکاب، دیدگاه متفاوتی داشته باشند. عزت نفس حسابرس به این معنی است که وی، به توانایی، شایستگی، صلاحیت علمی و فنی خود اعتماد دارد و در نهایت، خودرأیی به این معنی است که حسابرسان گفته‌های دیگران را بدون تفکر و تحقیق نمی‌پذیرند، به ظاهر اعتماد ندارد، مگر اینکه به نحوی آن را ثابت کنند (هارت، ۲۰۱۳ و کواداگرز و همکاران، ۲۰۰۹).

تردید حرفه‌ای حسابرس، یکی از موضوعاتی است که بخش قابل توجهی از پژوهش‌های اخیر به آن پرداخته‌اند (آشار و همکاران، ۲۰۱۷؛ بولین و همکاران، ۲۰۱۳؛ بریزل و همکاران، ۲۰۱۶؛ کوهن و همکاران، ۲۰۱۷؛ دی فوند و ژانگ، ۲۰۱۴؛ اولسن و گلد، ۲۰۱۸؛ انصاری و همکاران، ۱۳۹۸؛ غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۸؛ سپهری و همکاران، ۱۳۹۹؛ امانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ پاشائی فشتالی و همکاران، ۱۴۰۰؛ حسن ملکی و همکاران، ۱۳۹۹؛ حسینی و ذکریایی، ۱۳۹۹؛ حیدر و نیکومرام، ۱۳۹۷؛ یوسف زاده و همکاران، ۱۳۹۹؛ صفی‌خانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ بیرجندی و فتحی، ۱۴۰۰).

فقدان تردید حرفه‌ای در حسابرسان و در نتیجه، قضاوت نادرست به عنوان یکی از چالش‌های مرتبط با کیفیت حسابرسی توسط نهادهای ناظر مطرح شده و از آن به عنوان ریشه اصلی چالش حسابرسی نام برده شده است و از زمانی که بحران‌های مالی پدیدار شده‌اند، حسابرسان و نیز

¹ Questioning Mind

² Suspension of Judgement

³ Searching for Knowledge

⁴ Interpersonal Understanding

⁵ Self-esteem

⁶ Autonomy

نهادهای تدوین استاندارد تحت فشار قرار گرفته اند تا تردید حرفه‌ای حسابرس را بهبود دهند (انجمن حسابداران خبره^۱، ۲۰۱۷؛ غلامرضایی و حسنی، ۱۳۹۸).

ولیان و همکاران (۱۳۹۶) اقدام به طراحی مدل عوامل موثر بر تردید حرفه‌ای نمودند و نتایج آن‌ها حاکی از این بود که اساسی‌ترین عامل موثر بر تردید حرفه‌ای، بی طرفی حسابرس می‌باشد. حسن ملکی و همکاران (۱۳۹۹) نیز از دیدگاه شرکای موسسات حسابرسی و مدیران جامعه حسابداران رسمی، مدل کیفی تردید حرفه‌ای را شامل محرک‌ها و موانع تأثیرگذار و پیامدهای حاصل از تردید حرفه‌ای تدوین نمودند. علاوه بر این، نتایج تحلیل شورای بورس اوراق بهادار آمریکا نشان داده است که دلیل اغلب تقلب‌های صورت گرفته، فقدان تردید حرفه‌ای در قضاوت حسابرسان بوده است (انجمن حسابداران رسمی آمریکا، ۲۰۲۰) که نشان از اهمیت مطالعه بر روی تردید حرفه‌ای را نشان می‌دهد.

پژوهشگران متعددی در تلاش بوده اند تا عوامل موثر بر تردید حرفه‌ای، به خصوص ویژگی‌های شخصیتی را شناسایی و تبیین کنند. به عنوان مثال، آگاروالا و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد خودباوری بر تردید حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت و معنی داری دارد. آندریاس و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که ویژگی‌های استقلال، بی طرفی، تجربه و مهارت تأثیر مثبت و معنی داری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد.

وسترمن و کوهن (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که حسابرسان دارای مسئولیت پذیری بیشتر، تردید حرفه‌ای بیشتری دارند و فشار زمانی، تردید حرفه‌ای را با تهدید مواجه می‌کند و بر آن تأثیر منفی و معنی داری می‌گذارد. در حالی که های و همکاران (۲۰۲۰) در ویتنام نشان دادند که فشار زمانی و کاری بر تردید حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنی داری می‌گذارد.

نلسون (۲۰۰۹)، کارپنر و ریمرز (۲۰۱۳)، بریزل و همکاران (۲۰۱۶)، کریستینا و جاراکا (۲۰۱۷)، پرسلین و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان دادند که دانش و تخصص، توانایی حل مسئله، اخلاق گرای، اعتماد به نفس تأثیر مثبت و معنی داری بر تردید حرفه‌ای دارد.

اولسن و گلد (۲۰۱۸) با بیان نقش ویژگی‌های عصب روان شناختی در تردید حرفه‌ای حسابرس و ارائه تئوری‌های مربوطه، ضمن بیان نقاط مستعد بهبود تردید حرفه‌ای از جنبه‌های عصب روان شناختی، یکپارچی بین این مفاهیم را سودمند دانستند.

جنسن و همکاران (۲۰۲۱) با ترکیب و یکپارچه نمودن مدل‌های مفهومی تردید حرفه‌ای حسابرسان با نظریه رفتار برنامه ریزی شده، مدل جدیدی را ارائه نمودند که ارتباط بین صفات

¹ Association of Chartered Certified Accountants

تردیدآمیز و رفتار تردیدآمیز را توضیح می‌دهد. نتایج آن‌ها نشان داد که تردید حرفه‌ای، ریشه در ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان دارد.

مارتینوف-بنی و همکاران (۲۰۲۲) نیز در پژوهش خود نگاهی جدید به فرایند شکل‌گیری تردید حرفه‌ای در ذهن حسابرس ارائه نمودند و چنین بیان کردند که تردید حرفه‌ای در دو مرحله شکل می‌گیرد (۱) مرحله پیش حرفه‌ای که حسابرس به دنبال کسب ویژگی‌های لازم جهت شکل دهی تردید حرفه‌ای در خود می‌رود و (۲) مرحله حرفه‌ای که از طریق تجربه کارهای حسابرسی و دانش کسب شده حین کار به دست می‌آورد.

از سوی دیگر، در ادبیات حسابرسی پژوهش‌هایی تلاش نموده‌اند تا تأثیر تیپ شخصیتی حسابرس را بر مفاهیم حسابرسی تبیین کنند. به عنوان نمونه، برادران حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) و نادری و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که ویژگی‌های مختلف شخصیتی بر محتوای گزارش حسابرسی مانند نوع اظهار نظر، نوع بند شرط، تعداد بند شرط و تعداد بند تأکید بر مطلب خاص تأثیر معنی داری دارد.

سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) نشان دادند که تنها ویژگی روان رنجوری با قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی داری دارد.

حیدر و نیکومرام (۱۳۹۷) نشان دادند که سبک تفکر قانون‌گذار تأثیر منفی و معنی دار و نیز سبک‌های تفکر اجرایی، قضاوت گر، درون نگر، برون نگر و آزاد اندیش تأثیر مثبت و معنی داری بر تردید حرفه‌ای دارند.

نتایج پژوهش غلامرضایی و حسنی (۱۳۹۸) نشان داد که اختلالات شخصیتی حسابرسان ارتباط معکوسی با تردید حرفه‌ای آنان دارد که در این اختلالات شخصیتی، بیشترین رابطه منفی را با درک میان فردی داشته است.

حسینی و ذکریایی (۱۳۹۸) با تبیین دو نوع تردید حرفه‌ای خنثی و سوگیرانه، نشان دادند که این دو نوع تردید حرفه‌ای به ترتیب، تأثیر مثبت و منفی معنی داری بر حمایت درک شده از شریک و سازمان دارند.

کارگزار و همکاران (۱۳۹۸) اقدام به بررسی رابطه بین مزاج و تردید حرفه‌ای حسابرسان نمودند و نشان دادند که افراد دارای مزاج گرم و خشک دارای نسبت به افراد دارای مزای سرد و تر تردید حرفه‌ای بیشتری دارند.

عدیلی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که تنها ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی بر عینیت حسابرس تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

صفرزاده و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی تأثیر معنی داری داشته است.

امانی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند عواطف مثبت و عواطف منفی، به ترتیب رابطه مثبت و منفی معنی داری با تردید حرفه‌ای دارند.

پژوهش حاضر، به دنبال بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرس می‌باشد. در ادامه، به بررسی انواع تیپ شخصیتی پرداخته می‌شود و ارتباط آن با تردید حرفه‌ای حسابرس تبیین می‌گردد.

■ تیپ شخصیتی

شخصیت^۱ یکی از راه‌های تعیین و طبقه‌بندی خصوصیات انسان است و به طور معمول، به تعدادی از ویژگی‌های تقریباً ثابتی اطلاق می‌شود که در افراد یک گروه، به صورت مشترک وجود دارد. تیپ شخصیتی، مدلی است که به وسیله آن می‌توان اشخاص را ارزیابی و طبقه‌بندی نمود. به بیان دیگر، تیپ شخصیتی عبارت است از یک عنوان یا برچسب کلی برای رفتارهای عمده‌ای که از یک فرد مشاهده می‌شود (سدوک و همکاران، ۲۰۱۵). شخصیت یک مفهوم انتزاعی می‌باشد و به سختی می‌توان آن را اندازه‌گیری نمود. علی‌رغم تقسیم‌بندی‌هایی که برای شخصیت افراد ارائه شده است، حتی افرادی که از لحاظ شخصیتی در یک گروه قرار دارند، دارای تفاوت‌های قابل توجهی با یکدیگر هستند (یه و همکاران، ۲۰۱۴). یکی از مدل‌های طبقه‌بندی تیپ شخصیتی، مدل ۵ عامل اصلی نئو^۲ می‌باشد که نخستین بار توسط آلپورت و اودبرت (۱۹۳۶) در قالب ۳۵ عامل تدوین شد و سپس توسط فیسک (۱۹۴۹) به ۵ عامل تغییر پیدا کرد. ودویر (۲۰۱۰) معتقد است تیپ شخصیتی حسابرسان تأثیر با اهمیتی بر قضاوت، استقلال و تردید حرفه‌ای حسابرس دارد. مالا و چند (۲۰۱۵) نیز بر این باورند که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر قضاوت تصمیم‌گیری حسابداران و حسابرسان تأثیر گذار است. ون کوئیچ و پارزی (۲۰۲۰) نشان دادند که ابعاد تیپ شخصیتی حسابرسان داخلی با سایر افراد تفاوت معنی داری دارد. در ادامه، به تبیین ویژگی‌های شخصیتی با استفاده از مدل پنج عامل اصلی نئو پرداخته می‌شود. این عوامل عبارت‌اند از (۱) برون‌گرایی^۳، (۲) ثبات هیجان^۴، (۳) توافق‌پذیری^۵، (۴) اشتیاق به تجارت تازه^۶ و (۵) وظیفه‌شناسی^۷.

¹ Personality

² Neo Big Five Traits

³ Extraversion

⁴ Stability

⁵ Agreeableness

⁶ Openness

⁷ Conscientiousness

■ برون‌گرایی

ویژگی‌های تشکیل دهنده برون‌گرایی عبارت‌اند از (۱) شور و شوق (۲) اجتماعی بودن (۳) پر انرژی بودن و (۴) قاطعیت. افراد برون‌گرا در محیط اجتماعی شکوفا می‌شوند و به راحتی با دیگران ارتباط برقرار می‌کنند. آن‌ها به دنبال گسترش شبکه اجتماعی خود هستند و در نهایت، آن‌ها علاقه دارند که ایده‌ها و افکار خود را مطرح کنند، حتی اگر منجر به تعارض بشود (ون کوئیچ و پارزی، ۲۰۲۰).

■ ثبات هیجان

این ویژگی گاهی به عنوان روان‌رنجوری نیز از آن یاد می‌شود که در واقع روی دیگر ثبات هیجان است. ثبات هیجان، از چهار ویژگی (۱) حساسیت (۲) اعتماد به نفس (۳) آمادگی برای استرس و (۴) تحمل سختی نشأت گرفته و افرادی که این ویژگی‌ها در آن‌ها نمایان‌تر باشد (دارای ثبات هیجان بیشتر) توانایی بیشتری دارند تا از عهده شرایط سخت و استرس‌زا مانند فشار کاری، انتقاد و عدم توافق بر آیند. علاوه بر این، آن‌ها می‌توانند مسائل را به خوبی مدیریت کنند و در شرایط سخت به آرامی به دنبال راه حل مناسب باشند. آن‌ها همچنین قادرند کارهای عقب مانده را به خوبی مدیریت کرده و تاب‌آوری فکری بالایی نیز دارند (ون کوئیچ و پارزی، ۲۰۲۰).

■ توافق‌پذیری

ویژگی توافق‌پذیری که گاهی از آن به عنوان نوع دوستی نیز یاد می‌شود از چهار بعد (۱) رقابت‌پذیری (۲) تمرکز بر دیگران (۳) اعتماد به دیگران و (۴) سازگاری با دیگران تشکیل می‌شود (ون کوئیچ و پارزی، ۲۰۲۰). افراد توافق‌پذیر با انصاف هستند و به دیگران احترام می‌گذارند. اغلب، تمرکز آن‌ها بر این موضوع است که دیگران چه احساسی دارند و رفتار خود را در رابطه با دیگران تعدیل می‌کنند. گاهی اوقات این افراد توسط همکاران به عنوان یک فرد ساده‌قضاوت می‌شوند.

■ اشتیاق به تجارب تازه

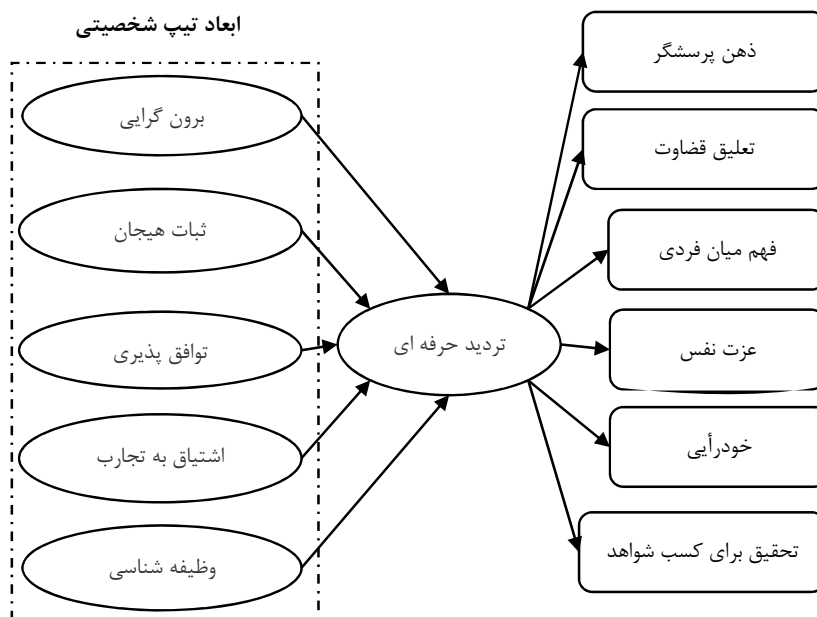
اشتیاق به تجارب تازه از چهار ویژگی (۱) گرایش به نوآوری (۲) گرایش به تفکر در مقابل عمل (۳) درون‌اندیشی و (۴) باز بودن نسبت به تغییر نشأت می‌گیرد (ون کوئیچ و پارزی، ۲۰۲۰). هرچه این ویژگی‌ها در یک فرد نمایان‌تر باشد، نشان دهنده این است که فرد توانایی اندیشیدن خارج از چارچوب را دارد و همچنین، از ایده‌های جدید استقبال می‌نماید (مک کری، ۱۹۹۶). این افراد گرایش به تحلیل‌های مفهومی داشته تا بتوانند برای آینده برنامه‌ریزی کنند. اغلب این گونه افراد از انتقاد و پیشنهاد در مورد رفتارشان استقبال نموده و آن را فرصتی برای بهبود مستمر می‌پندارند.

■ وظیفه شناسی

سه ویژگی (۱) نگاه سیستمی به موضوعات (۲) نظم و انضباط شخصی و (۳) انگیزه، ابعاد تشکیل دهنده ویژگی وظیفه شناسی هستند (ون کوئیچ و پارزی، ۲۰۲۰). افراد وظیفه شناس، به صورت منظم و با انضباط کار می‌کنند و اغلب، بلندپرواز بوده و همان گونه که خود تلاش می‌کنند، انتظار دارند تا دیگران نیز در محیط مشابه، به همان میزان تلاش نمایند. این افراد، به طور ذاتی با انگیزه هستند و تمرکز زیادی روی کارهایی که باید انجام دهند دارند.

علی رغم اهمیت تردید حرفه ای، پژوهش‌های متعهد صورت گرفته در این حوزه و نیز نقش تیپ شخصیتی حسابرس در آن، در پژوهش‌های پیشین، هیچ یک نقش ویژگی‌های شخصیتی یا ابعاد تیپ شخصیتی بر تردید حرفه ای حسابرس را مورد بررسی و کنکاش قرار نداده اند. به عنوان مثال، پژوهش‌های اخیر مانند کوهن و همکاران (۲۰۱۷)، اولسن و گلد (۲۰۱۸)، انصاری و همکاران (۱۳۹۸)، غلامرضایی و حسنی (۱۳۹۸)، سپهری و همکاران (۱۳۹۹) امانی و همکاران، (۱۳۹۹)، پاشائی فشتالی و همکاران (۱۴۰۰) حسن ملکی و همکاران (۱۳۹۹) حسینی و ذکریایی (۱۳۹۹)، یوسف زاده و همکاران (۱۳۹۹) صفی خانی و همکاران (۱۴۰۰) و بیرجندی و فتحی، (۱۴۰۰) پژوهش‌هایی هستند که در رابطه با تردید حرفه ای و عوامل موثر بر آن انجام شده است، اما در این پژوهش‌ها نقش ابعاد تیپ شخصیتی در تردید حرفه ای مورد پژوهش قرار نگرفته است. لذا پژوهش حاضر در تلاش است نقش ابعاد تیپ شخصیتی بر تردید حرفه ای حسابرس را مورد بررسی قرار داده و از این طریق، ادبیات مربوطه را گسترش دهد. نتایج این پژوهش می‌تواند به حسابرسان و موسسات حسابرسی کمک نماید تا ضمن تبیین ارتباط ابعاد تیپ شخصیتی و تأثیر آن بر تردید حرفه ای، نسبت به برنامه ریزی جهت بهبود این ویژگی‌ها در حسابرسان اقدام نمایند و همچنین، در زمان استخدام پرسنل جدید، این موارد را مد نظر قرار دهند تا پرسنل حرفه ای و مستقل را استخدام نمایند. مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)



۳- فرضیه‌های پژوهش

حسابرسی، حرفه‌ای است که نیازمند ویژگی‌های شخصیتی مختلف در مراحل مختلف حسابرسی است. به عنوان مثال تهیه برنامه حسابرسی، بررسی اسناد و مدارک، یادداشت برداری و تهیه یک گزارش فعالیت‌هایی از نوع درون گرا هستند. این موضوع ممکن است منجر شود که انتظار داشته باشیم حسابرسان نمره پایینی در برون گرایی نسبت به سایر حرفه‌ها داشته باشند. این در حالی است که تنظیم قرار ملاقات با صاحبکار، مصاحبه و جلسه با صاحبکار و ارائه و دفاع از گزارش، فعالیت‌هایی از نوع برون گرا هستند. در نتیجه می‌توان چنین گفت که در عمل، فعالیت حسابرسی شامل ترکیبی از فعالیت‌های درون گرا و برون گرا است.

بر طبق پژوهش‌های پیشین، همبستگی مثبتی بین برون گرایی و جستجو برای دانش وجود دارد (هالدر و همکاران، ۲۰۱۰؛ هاینشتروم، ۲۰۰۵؛ تیدول و سیاس، ۲۰۰۵). علاوه بر این، اورگ و شوردلک (۲۰۱۴) نشان دادند که افراد برون‌گرا در برابر افراد درون‌گرا، توانایی بیشتری در متقاعد سازی دیگران دارند که این موضوع به ویژگی قاطعیت آن‌ها اشاره دارد. بریک و همکاران (۲۰۰۱) در پژوهش خود با فرا ترکیب بیش از ۵۰ پژوهش به این نتیجه رسیدند که برون گرایی لزوماً

نمی‌تواند عملکرد بهتر را نشان دهد، اما می‌تواند بیانگر توانایی مدیریت موفق‌تر و بهتر باشد. هارت (۲۰۱۰) نیز معتقد است که افراد دارای تردید حرفه‌ای بیشتر، اعتماد به نفس بیشتری داشته و در نتیجه، قاطعیت آنان نیز بیشتر است. می‌توان چنین استنباط کرد که افراد برون‌گرا، به دلیل داشتن قاطعیت بیشتر که در نتیجه اعتماد به نفس بیشتر است، تردید حرفه‌ای بیشتری دارند. لین و همکاران (۱۹۸۲) نیز بر این باورند که افراد دارای تردید حرفه‌ای بالاتر، توانایی ارتباط رو در روی بهتری با صاحبکار هستند که می‌توان آن را ناشی از اعتماد به نفس دانستند. با توجه به این موارد، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۱: حسابرسان برون‌گرا نسبت به حسابرسان درون‌گرا، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند.

در عمل، حسابرس ابتدا با یک عدم اطمینان درباره کلیت حسابرسی مواجه است. پیچیدگی کار حسابرسی را می‌توان با میزان و شفافیت داده‌های در اختیار حسابرس تعیین کرد (بانر، ۱۹۹۴). هرچه کار حسابرسی پیچیده‌تر باشد، عدم اطمینان نیز بیشتر خواهد بود. عدم تحمل شرایط عدم اطمینان، یک ویژگی شخصیتی است که از باورهای منفی درباره عدم اطمینان و عواقب آن برخاسته است. این ویژگی، اضطراب و استرس را بیشتر نموده و می‌تواند اثر منفی بر عملکرد حسابرس داشته باشد (روزن و همکاران، ۲۰۱۳). افرادی که تاب‌آوری پایینی نسبت به شرایط ابهام دارند در برابر افرادی که شکیبیا و بردبار، علی‌رغم اینکه ممکن است به دنبال شواهد بیشتری باشند تا بر عدم اطمینان فائق آیند، اما همچنان ممکن است به اعتماد به نفس کمتری اقدام به تصمیم‌گیری کنند (پرت، ۱۹۸۰). علاوه بر این، نقش اعتباردهی حسابرس در درک کیفیت حسابرسی بسیار حیاتی است، چرا که بر تصمیمات دیگران اثرگذار است (منون و ویلیامز، ۱۹۹۱؛ نیکولاس و اسمیت، ۱۹۸۳) و مطابق با پژوهش تورسکی و کانمن (۱۹۷۴)، ثبات احساسی یکی از ابعاد تشکیل‌دهنده استقلال جهت‌اندازه‌گیری اعتبار می‌باشد. همچنین، افرادی که دارای ثبات هیجانی بیشتر (روان‌رنجوری کمتر) هستند، دارای اعتماد به نفس بیشتری (کمتری) بوده و در نتیجه قدرت متقاعدکنندگی بیشتری (کمتری) نیز دارند. در نتیجه، واضح است که ثبات هیجانی یک ویژگی شخصیتی مطلوب برای حسابرس تلقی می‌شود. هارت (۲۰۱۰) و لین و همکاران (۱۹۸۲) بر این باورند که افراد دارای تردید حرفه‌ای بالاتر، در شرایط سخت و چالشی به دلیل داشتن عزت نفس بالاتر، می‌توانند به راحتی این شرایط را کنترل نمایند و با جمع‌آوری شواهد کافی، بر شک و شبهه خود فائق آیند. با توجه به این موارد، فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۲: حسابرسانی که ثبات هیجانی بیشتری دارند، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند.

افراد توافق پذیر معمولاً از تعارض و اختلاف نظر دوری می‌کنند. آن ممکن است در رابطه با رسیدگی به مسائل و نیز مطرح کردن نظر خود، با دشواری مواجه باشند. نتایج فرا ترکیب بریک و همکاران (۲۰۰۱) نیز بیان گر این موضوع بود که توافق پذیری نمی‌توانند نشان دهنده عملکرد بهتر افراد در حرفه‌های مختلف باشد. فلاسفه نیز بر این باورند که تردید حرفه‌ای، به نوعی خودرأی بودن را با خود به همراه دارد. به عنوان مثال، مک گین (۱۹۸۹) بیان می‌کند که افراد دارای تردید حرفه‌ای، به راحتی ادعاهای دیگران را نمی‌پذیرند. بانج (۱۹۹۱) بر این باور است که فرد دارای تردید حرفه‌ای بالاتر، تا زمانی که خودش شخصاً متقاعد نشود، اظهارات دیگران را نمی‌پذیرد. به این معنی که آن‌ها به راحتی با دیگران به توافق نمی‌رسند و به بیان دیگر، میزان توافق پذیری کمتری دارند. با توجه به این موارد، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۳: حسابرسانی که توافق پذیری بیشتری دارند، دارای تردید حرفه‌ای کمتری هستند. در فرایند حسابرسی، معمولاً اطلاعات از منابع مختلفی جمع‌آوری شده و به تدریج در دسترس حسابرسان قرار می‌گیرند. این موضوع گاهی می‌تواند منجر به یک احساس تهدید ناشی از ابهام در تصمیم گیری شود (اسمیت، ۱۹۹۹)؛ بنابراین، یک حسابرس نیاز به این دارد که اطلاعات بیشتری را جستجو کرده تا بر این ابهام فائق آید. با این حال، شخصیت حسابرس بایستی وی را وادار کند تا از ناحیه امن خود بیرون آمده و به دنبال کسب اطلاعات بیشتر اقدام نماید؛ حتی اگر اطلاعات به صورت آماده در دسترس قرار نداشته باشد و نیاز به تلاش بیشتری باشد. علاوه بر این، شواهدی نیز وجود دارد که نشان می‌دهد هرچه میزان اشتیاق به تجارب تازه بیشتر باشد، تلاش برای جستجوی عمیق و گسترده‌تر برای اطلاعات نیز بیشتر خواهد بود و یک حسابرس نیز برای اثبات یافته‌های خود، نیاز به جستجوی عمیق و گسترده دارد (هاینشتروم، ۲۰۰۵). همچنین، مک میلان و وایت (۱۹۹۳) نشان دادند که حسابرس بیشتر گرایش به شواهد تایید کننده دارد تا اینکه دنبال شواهد رد کننده باشد. کوپرایدر و همکاران (۲۰۰۸) نیز بر این باورند که یک حسابرس، برای اینکه بتواند حسابرسی موفق داشته باشد، باید دارای ذهن باز باشد، سوالات را به صورت مثبت مطرح کند و گفتگوی عادلانه ای با صاحبکار داشته باشد. در همین راستا کانجر (۱۹۹۸) نیز بیان می‌کند که افرادی که می‌توانند به طور موثر دیگران را متقاعد کنند، نه تنها به خوبی و با دقت به صحبت‌های دیگران گوش می‌سپارند، بلکه دارای ذهنی باز بوده و به هیچ عنوان متعصبانه رفتار نمی‌کنند. از این رو، می‌توان چنین استنباط کرد که اشتیاق به تجارت تازه، یکی از ویژگی‌های یک حسابرس با تردید حرفه‌ای بالاست. چرا که یکی از شاخص‌های تردید حرفه‌ای، جستجو برای دانش است (هارت، ۲۰۱۰). افرادی که تردید حرفه‌ای بالاتری دارند، به طور کلی علاقه به یادگیری داشته و لزوماً به دنبال نتیجه گیری و یافتن یک موضوع خاص نیستند. جانسون (۱۹۷۸) یکی از ویژگی‌های فرد دارای روحیه تردید حرفه‌ای را

جستجوی برای دانستن بیان نموده. با توجه به این موارد، فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۴: حسابرسانی که اشتیاق بیشتری به کسب تجارب تازه دارند، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند.

بریک و همکاران (۲۰۰۱) در مطالعه فرا تحلیل خود به این نتیجه رسیدند که وظیفه شناسی یک عامل پیش بین معتبر برای عملکرد افراد در تمامی حرفه‌ها می‌باشد. می‌توان چنین استنباط کرد که حسابرسی حرفه‌ای است که در آن وظیفه شناسی نقش بسیار مهمی دارد. پتی و کاپیوپو (۱۹۸۶) نشان دادند که افراد وظیفه شناس، قدرت متقاعد سازی بیشتری نیز دارند و احتمال اینکه یک گزاره از سوی یک فرد وظیفه شناس پذیرفته شود، بسیار بیشتر از این است که همان گزاره از سوی فردی که وظیفه شناسی کمتری دارد ارائه شود. چرا که یک فرد وظیفه شناس، تا زمانی که از همه موضوعات اطمینان نداشته باشد، اقدام به بیان اظهارات خود نمی‌کند. به اعتقاد ماتز و شرف (۱۹۶۱) و کروگلانسی (۱۹۸۹) یک حسابرس دارای تردید حرفه‌ای بالا، باید دارای روحیه ای باشد که تا زمانی که به شواهد قابل اتکا و قانع کننده دست پیدا نکرده، اقدام به اظهار نظر ننماید. با توجه به این موارد، فرضیه پنجم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه ۵: حسابرسان وظیفه شناس، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند.

۴- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کمی و در گروه پژوهش‌های اثباتی و در دسته مطالعات توصیفی قرار دارد. روش انجام پژوهش، توصیفی پیمایشی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی بوده است. نمونه پژوهش شامل ۹۶ نفر از اعضای جامعه آماری پژوهش بوده اند که به تمامی سوالات پرسش‌نامه‌ها به طور کامل داده اند. با توجه به بحران کوید ۱۹، پرسش‌نامه‌ها به صورت الکترونیکی از طریق شبکه‌های اجتماعی بین اعضای جامعه توزیع گردید. تعداد ۱۴۴ نفر اقدام به مشارکت و تکمیل پرسش‌نامه نمودند که ۲۳ نفر در مرحله ابتدایی، از ادامه تکمیل انصراف دادند و تنها اطلاعات جمعیت شناختی را تکمیل نمودند و تعداد ۵ نفر نیز هر دوی پرسش‌نامه‌ها را تکمیل نمودند. همچنین، ۲۰ نفر از شرکت کنندگان در زمان تکمیل پرسش‌نامه به حرفه حسابرسی مشغول نبودند که در نهایت ۹۶ نفر شامل ۶۵ مرد (۶۷٪) و ۳۱ زن (۳۳٪) نمونه نهایی پژوهش را تشکیل دادند.

در این پژوهش جهت اندازه گیری تردید حرفه‌ای، از پرسش‌نامه استاندارد هارت (۲۰۱۰) استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۳۰ سوال است که هر سوال در مقیاس ۶ امتیازی اندازه

گیری می‌شود که ۶ بیشترین امتیاز و ۱ کمترین امتیاز را دارد. جهت افزایش دقت اندازه‌گیری، برخی سوالات به گونه‌ای طراحی شده‌اند که پاسخ به آن‌ها جهت معکوس دارد (سوالات شماره ۱، ۱۰، ۱۱، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۵ و ۲۶). این پرسش‌نامه ۶ بعد تردید حرفه‌ای را بدین شرح اندازه‌گیری می‌کند: (۱) ذهن پرسشگر (سوالات شماره ۷، ۱۳ و ۲۴)، (۲) تعلیق قضاوت (سوالات شماره ۳، ۹، ۲۰، ۲۲ و ۲۷)، (۳) جستجوی دانش (سوالات شماره ۴، ۸، ۱۵، ۲۳، ۲۸ و ۲۹)، (۴) درک میان فردی (سوالات شماره ۵، ۱۱، ۱۴، ۲۶ و ۳۰)، (۵) عزت نفس (سوالات شماره ۲، ۶، ۱۲، ۱۷ و ۲۱) و (۶) خودرأیی (سوالات شماره ۱، ۱۰، ۱۶، ۱۸، ۱۹ و ۲۵).

تیپ شخصیتی در این پژوهش با استفاده از فرم کوتاه پرسش‌نامه تیپ شخصیتی نئو استفاده شده. نام علمی این پرسش‌نامه، پرسش‌نامه شخصیتی ۵ عاملی (دیگمن، ۱۹۹۰) یا پرسش‌نامه ۵ عامل بزرگ (گلدبرگ، ۱۹۹۳) است که ۶۰ سوال داشته و از این طریق، ۵ بعد شخصیتی برون‌گرایی (سوالات شماره ۱، ۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۶، ۳۱، ۳۶، ۴۱، ۴۶، ۵۱ و ۵۶)، ثبات هیجان (سوالات شماره ۲، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲، ۲۷، ۳۲، ۳۷، ۴۲، ۴۷، ۵۲ و ۵۷)، توافق‌پذیری (سوالات شماره ۳، ۸، ۱۳، ۱۸، ۲۳، ۲۸، ۳۳، ۳۸، ۴۳، ۴۸، ۵۳ و ۵۸)، اشتیاق به تجارب تازه (سوالات شماره ۴، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۴، ۴۹، ۵۴ و ۵۹) و وظیفه‌شناسی (سوالات شماره ۵، ۱۰، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۴۰، ۴۵، ۵۰، ۵۵ و ۶۰) را اندازه‌گیری می‌کند. در این آزمون نیز، برخی سوالات جهت معکوس دارد (سوالات شماره ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۳، ۳۸، ۳۹، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۸، ۵۴، ۵۵ و ۵۷). این پرسش‌نامه، به طور کلی نمره هر فرد را در هر یک از این ۵ بعد اندازه‌گیری می‌کند. هر یک از ابعاد، طیفی است بین دو ویژگی که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: طیف‌های ۵ عامل بزرگ شخصیت نئو (مک کری و کاستا، ۱۹۸۹)

| ویژگی مورد اندازه‌گیری | میزان کمینه | میزان بیشینه |
|------------------------|-----------------|-------------------|
| برون‌گرایی | منزوی، درون‌گرا | اجتماعی، برون‌گرا |
| ثبات هیجان | روان‌نژند | با ثبات |
| توافق‌پذیری | خصوصیت‌آمیز | توافق‌پذیر |
| اشتیاق به تجارب تازه | بی‌اشتیاق | خودجوش |
| وظیفه‌شناسی | بی‌نظم | منظم و وظیفه‌شناس |

جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از تخمین مدل (۱) با استفاده از روش رگرسیون حداقل مربعات چندگانه استفاده شده است.

$$PS_i = \alpha + \beta_1 Extraversion_i + \beta_2 Stability_i + \beta_3 Agreeableness_i + \beta_4 Openness_i + \beta_5 Conscientiousness_i + \varepsilon_i \quad (1) \text{ مدل}$$

در این مدل:

تردید حرفه‌ای (PS_i): برابر است با میانگین نمرات حسابرس i در پرسش‌نامه تردید حرفه‌ای هارت

برون‌گرایی ($Extraversion_i$): برابر است با میانگین نمرات شاخص برون‌گرایی حسابرس i در پرسش‌نامه نئو

ثبات هیجان ($Stability_i$): برابر است با میانگین نمرات شاخص ثبات هیجان حسابرس i در پرسش‌نامه نئو

توافق‌پذیری ($Agreeableness_i$): برابر است با میانگین نمرات شاخص توافق‌پذیری حسابرس i در پرسش‌نامه نئو

اشتیاق به تجارت تازه ($Openness_i$): برابر است با میانگین نمرات شاخص اشتیاق به تجارب تازه حسابرس i در پرسش‌نامه نئو

وظیفه‌شناسی ($Conscientiousness_i$): برابر است با میانگین نمرات شاخص وظیفه‌شناسی حسابرس i در پرسش‌نامه نئو

پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها

با توجه به اینکه در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شده، در نتیجه می‌توان به روایی آن‌ها اطمینان نمود. همچنین، پرسش‌نامه تردید حرفه‌ای در پژوهش‌هایی مانند امانی و همکاران (۱۳۹۹)، کارگزار و همکاران (۱۳۹۸)، حیدر و نیکومرام (۱۳۹۷) و غلام رضایی و حسنی (۱۳۹۸) مورد استفاده قرار گرفته است. از سوی دیگر، پرسش‌نامه ۵ عامل شخصیت نئو در پژوهش‌های ابراهیمی رومنجان و شریفی (۱۳۹۸)، مشایخ و خوئینی (۱۳۹۸)، سپهری و همکاران (۱۳۹۸) و فرج زاده دهکردی (۱۳۹۸) مورد استفاده قرار گرفته و این پژوهش‌ها روایی آن را تأیید کرده‌اند. جهت اطمینان از روایی پرسش‌نامه‌ها، پرسش‌نامه تردید حرفه‌ای پژوهش در اختیار تعدادی از خبرگان رشته حسابداری که نیز اعضای هیأت علمی دانشگاه در رشته حسابداری و حسابرسی قرار داده شد و پرسش‌نامه ۵ عامل شخصیت نیز در اختیار دو تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه در رشته روان‌شناسی قرار داده شده و روایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

جهت ارزیابی پایایی متغیرهای تحقیق حاضر، از آلفای کرون باخ استفاده شده که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. هر دو پرسش‌نامه دارای آلفای رکون باخ ۰.۶۷۹ بوده که مقدار قابل قبولی برای پایایی یک پرسش‌نامه می‌باشد. همچنین، پژوهش امانی و همکاران (۱۳۹۹) پایایی پرسش‌نامه تردید حرفه‌ای را ۰.۷۵ و پژوهش رجبعلی زاده و همکاران (۱۳۹۵) میزان این میزان را ۰.۴۳۸ به دست آوردند. پژوهش‌های ابراهیمی رومنجان و شریفی (۱۳۹۸) پایایی تیپ

شخصیتی را ۰.۸۰۸ و مشایخ و خوئینی (۱۳۹۸) این میزان را برای دو گروه حسابرسان و دانشجویان بین ۰.۶۶۰ تا ۰.۸۲۰ به دست آورده اند.

جدول ۲: پایایی پرسش‌نامه‌های تحقیق

| متغیر | تعداد ابعاد | آلفای کرون باخ |
|---------------|-------------|----------------|
| تردید حرفه‌ای | ۶ | ۰.۶۷۹ |
| تیپ شخصیتی | ۵ | ۰.۶۷۹ |

جهت ارزیابی پایایی متغیرهای پژوهش، از نرم افزار SPSS استفاده شده و جهت تخمین مدل پژوهش به رورش رگرسیون چندگانه، نرم افزار EViews مورد استفاده قرار گرفته است. علاوه بر این، جهت استحکام نتایج، از نرم افزار SmartPLS و روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

۵- یافته‌های پژوهش

در جدول شماره ۳ اطلاعات مربوط به پاسخ دهندگان به سوالات و آزمون‌های پژوهش ارائه شده است. از این تعداد ۴ نفر شاغل در سازمان حسابرسی و ۹۲ نفر شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران بوده اند. جدول ۳ پاسخ دهندگان را به تفکیک سن نشان می‌دهد. این نتایج بیانگر این است که بیش از ۷۰٪ پاسخ دهندگان را گروه‌های جوان کمتر از ۳۵ سال پاسخ داده اند و بیش از ۶۰٪ را گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال تشکیل می‌دهند. از سوی دیگر، بیش از ۴۰٪ (۴۰ نفر) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بوده اند و ۲۷٪ (۲۶ نفر) از پاسخ دهندگان را دارندگان مدرک کارشناسی تشکیل داده است. ۱۷٪ (۱۶ نفر) از پاسخ دهندگان دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد و ۱۵٪ از پاسخ دهندگان (۱۴ نفر) دانشجوی مقطع دکتری بوده اند. به طور کلی نتایج جمعیت شناختی تحقیق، نشان می‌دهد که پاسخ دهندگان به طور کلی صلاحیت لازم جهت تکمیل پرسش نامه و آزمون‌ها را داشته اند. در ادامه، آمار توصیفی متغیرهای تحقیق بیان می‌شود.

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان تحقیق بر اساس سن و جنسیت

| سن | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی تجمعی | درصد فراوانی تجمعی |
|------------|---------------------|--------------|---------------|--------------------|
| ۲۰ - ۲۵ | ۱۲ (۸ مرد و ۴ زن) | ۱۲.۵۰ | ۱۲ | ۱۲.۵۰ |
| ۲۵ - ۳۰ | ۲۸ (۱۷ مرد و ۱۱ زن) | ۲۹.۱۷ | ۴۰ | ۴۱.۶۷ |
| ۳۰ - ۳۵ | ۳۱ (۲۳ مرد و ۸ زن) | ۳۲.۲۹ | ۷۱ | ۷۳.۹۶ |
| ۳۵ - ۴۰ | ۱۵ (۱۱ مرد و ۴ زن) | ۱۵.۶۳ | ۸۶ | ۸۹.۵۸ |
| ۴۰ - ۴۵ | ۴ (۲ مرد و ۲ زن) | ۴.۱۷ | ۹۰ | ۹۳.۷۵ |
| ۴۵ و بیشتر | ۶ (۶ مرد) | ۶.۲۵ | ۹۶ | ۱۰۰.۰۰ |
| مجموع | ۹۶ (۶۵ مرد و ۳۱ زن) | ۱۰۰ | ۹۶ | ۱۰۰ |

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی تجمعی | درصد فراوانی تجمعی |
|-------------|---------|--------------|---------------|--------------------|
| مرد | ۶۵ | ۶۷.۷۱ | ۶۵ | ۶۷.۷۱ |
| زن | ۳۱ | ۳۲.۲۹ | ۹۶ | ۱۰۰.۰۰ |
| مجموع | ۹۶ | ۱۰۰ | ۹۶ | ۱۰۰ |
| رده حرفه ای | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی تجمعی | درصد فراوانی تجمعی |
| حسابرس | ۲۶ | ۲۷.۰۸ | ۲۶ | ۲۷.۰۸ |
| حسابرس ارشد | ۴۹ | ۵۱.۰۴ | ۷۵ | ۷۸.۱۳ |
| سرپرست | ۱۳ | ۱۳.۵۴ | ۸۸ | ۹۱.۶۷ |
| سرپرست ارشد | ۵ | ۵.۲۱ | ۹۳ | ۹۶.۸۸ |
| مدیر و شریک | ۳ | ۳.۱۳ | ۹۶ | ۱۰۰.۰۰ |
| مجموع | ۹۶ | ۱۰۰ | ۹۶ | ۱۰۰ |

جدول ۴ آمار توصیفی ابعاد متغیر تردید حرفه‌ای را نشان می‌دهد. طیف هر سوال برای این پرسش‌نامه بین ۱ تا ۶ بوده است. طبق نتایج ارائه شده، می‌توان به این نتیجه رسید که به طور کلی، میزان تردید حرفه‌ای پاسخ دهندگان ۴.۷۱۳ بوده که بیش از متوسط نظری (۳.۵) می‌باشد. متوسط نظری، در واقع حد وسط از لحاظ نظری را نشان می‌دهد که برابر است با میانگین مجموع حد بیشینه و حد کمینه سوالات پرسشنامه $(\frac{6+1}{2} = 3.5)$. این میزان، در حقیقت حد وسطی است که فرد در زمان پاسخ به سوالات پرسشنامه می‌تواند انتخاب نماید و هرچه گزینه انتخاب شده بیشتر باشد، به این معنی است که فرد مقدار بیشتری از صفت مورد بررسی در پرسشنامه را داراست و بالعکس. در پژوهش انصاری و همکاران (۱۳۹۸) میانگین تردید حرفه‌ای ۴.۱۱۳ به دست آمده است. البته لازم به ذکر است که در پژوهش انصاری و همکاران (۱۳۹۸) از طیف ۵ گزینه لیکرت استفاده شده، در حالی که در پژوهش حاضر از طیف ۶ گزینه‌ای استفاده شده. همچنین، در پژوهش رجبعلی زاده و همکاران (۱۳۹۵) میانگین تردید حرفه‌ای ۴.۰۷ به دست آمده. لازم به ذکر است که رجبعلی زاده و همکاران (۱۳۹۵) تنها از ۸ سوال پرسشنامه هارت (۲۰۱۰) جهت اندازه‌گیری تردید حرفه‌ای استفاده نموده‌اند. همچنین، پاسخ دهندگان به طور متوسط تعلیق قضاوت و جستجوی برای دانش بالایی را دارند.

به جز متغیر خودرأی بودن، مقدار چولگی برای تمامی ابعاد تردید حرفه‌ای منفی است که نشان دهنده چولگی به چپ می‌باشد. به این معنی که توزیع مشاهدات به سمت مقادیر بیش از میانگین تمایل دارد. این امر با مقایسه میانگین و میانه نیز تأیید می‌شود؛ چرا که تنها برای متغیر خودرأی بودن و جستجو برای دانش مقدار میانه کمتر از میانگین است و برای سایر ابعاد، این مقدار بسیار نزدیک یا بیش از میانگین است. این موضوع، بدین معنی است که بیش از نیمی از

حسابرسان نمونه پژوهش، سطح خودرأی بودن و جستجو برای دانش کمتر از متوسط را دارند و البته، نمی‌توان چنین استنباط کرد که حسابرسان از میزان خودرأی بودن و همچنین، جستجو برای دانش کمی برخوردار هستند؛ چرا که مقدار میانگین این دو متغیر از میانگین نظری (۳.۵) $= \frac{(6+1)}{2}$ فاصله دارد. در رابطه با کشیدگی، به جز متغیر تعلیق قضاوت که دارای کشیدگی 4.929 می‌باشد و نشان دهنده کشیدگی بالایی است، ما بقی متغیرها دارای مقداری در حدود 3 می‌باشند که نشان می‌دهد میزان کشیدگی تقریباً نرمال است. مقدار کشیدگی بالا برای متغیر تعطیلی در قضاوت به این معنی است که اکثر حسابرسان نمونه، سطح تعلیق قضاوت یکسانی و برابر با میانگین (4.944) دارند.

جدول ۴: آمار توصیفی متغیر تردید حرفه‌ای

| متغیر (گویه‌ها) | میانگین | میانه | بیشینه | کمینه | انحراف استاندارد | چولگی | کشیدگی |
|---------------------|---------|-------|--------|-------|------------------|--------|--------|
| درک میان فردی (۵) | ۴.۳۹۰ | ۴.۴۰۰ | ۶.۰۰۰ | ۲.۰۰۰ | ۰.۸۸۵ | -۰.۳۲۷ | ۲.۷۳۶ |
| ذهن پرسشگر (۳) | ۴.۳۱۹ | ۴.۳۳۳ | ۶.۰۰۰ | ۲.۳۳۳ | ۰.۸۶۸ | -۰.۳۱۰ | ۲.۶۹۳ |
| عزت نفس (۵) | ۴.۸۹۸ | ۵.۰۰۰ | ۶.۰۰۰ | ۲.۴۰۰ | ۰.۸۲۸ | -۰.۸۸۶ | ۳.۲۹۵ |
| خود رأی بودن (۶) | ۴.۲۵۵ | ۴.۱۶۷ | ۶.۰۰۰ | ۲.۶۶۷ | ۰.۷۲۱ | ۰.۴۴۸ | ۳.۱۲۸ |
| تعلیق قضاوت (۵) | ۴.۹۴۴ | ۵.۰۰۰ | ۶.۰۰۰ | ۲.۲۰۰ | ۰.۶۷۳ | -۰.۸۴۵ | ۴.۹۲۹ |
| جستجو برای دانش (۶) | ۵.۲۸۸ | ۵.۱۶۷ | ۶.۰۰۰ | ۴.۰۰۰ | ۰.۴۸۶ | -۰.۲۵۴ | ۲.۴۶۰ |
| مجموع نمرات (۳۰) | ۴.۷۱۳ | ۴.۷۳۳ | ۵.۸۶۷ | ۳.۷۳۳ | ۰.۴۶۴ | ۰.۱۹۶ | ۲.۸۷۵ |

جدول ۵ آمار توصیفی ابعاد تیپ شخصیتی را نشان می‌دهد. طیف هر سوال برای سوالات این پرسش‌نامه بین ۱ تا ۵ بوده و هر کدام از گویه، ۱۲ سوال داشته است. نتایج نشان می‌دهد که به طور کلی، در نمونه پژوهش میانگین نمرات از میانگین نظری (۳) بالاتر است. اما در سطح ابعاد، ثبات هیجان دارای میانگین کمتر از ۳ می‌باشد که به نوعی نشان دهنده این است که حسابرسان نمونه، اندکی تمایل به روان نژندی دارند که سپهری و همکاران (۱۳۹۹) و فرج زاده دهکردی (۱۳۹۸) نیز نتایج مشابهی را گزارش نموده اند.

جدول ۵: آمار توصیفی ابعاد تیپ شخصیتی

| متغیر | میانگین | میانه | بیشینه | کمینه | انحراف استاندارد | چولگی | کشیدگی |
|----------------------|---------|-------|--------|-------|------------------|--------|--------|
| برون گرایی | ۳.۷۳۵ | ۳.۷۹۲ | ۵.۰۰۰ | ۲.۵۸۳ | ۰.۴۲۲ | -۰.۳۲۱ | ۳.۶۶۰ |
| ثبات هیجان | ۲.۸۵۲ | ۳.۱۶۷ | ۴.۳۳۳ | ۱.۰۰۰ | ۰.۹۴۶ | -۰.۹۹۱ | ۲.۸۲۳ |
| توافق پذیری | ۳.۳۳۶ | ۳.۴۱۷ | ۴.۶۶۷ | ۲.۵۰۰ | ۰.۵۴۲ | -۰.۰۴۲ | ۲.۳۵۴ |
| اشتیاق به تجارت تازه | ۳.۰۹۲ | ۳.۱۶۷ | ۴.۰۸۳ | ۲.۲۵۰ | ۰.۴۱۶ | ۰.۰۱۸ | ۲.۲۹۷ |
| وظیفه شناسی | ۳.۹۵۷ | ۴.۰۰۰ | ۴.۸۳۳ | ۲.۸۳۳ | ۰.۴۱۶ | -۰.۳۰۳ | ۳.۳۱۶ |
| مجموع نمرات | ۳.۴۵۴ | ۳.۴۲۵ | ۳.۸۸۳ | ۲.۹۵۰ | ۰.۱۹۶ | -۰.۱۱۹ | ۲.۸۱۵ |

جهت تحلیل داده‌های پژوهش، از روش رگرسیون حداقل مربعات چندگانه استفاده شده است. جدول ۶ نتایج تحلیل رگرسیون ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرس را نشان می‌دهد. همان گونه که از نتایج پیداست، آماره F دارای احتمال کمتر از ۰.۰۵ بوده که نشان از خوبی برازش مدل پژوهش دارد. میزان ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده به ترتیب ۰.۳۲۱ و ۰.۲۸۴ است که نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند در حدود ۳۰٪ از تغییرات تردید حرفه‌ای را توضیح دهد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد تیپ شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرس

| متغیر | نماد | ضریب | انحراف استاندارد | آماره t | احتمال | VIF |
|--|-------------------|---------------|------------------|-----------|--------|-------|
| عرض از مبدا | α | ۲.۰۳۶ | ۰.۵۹۵ | ۳.۴۲۵ | ۰.۰۰۱ | --- |
| برون گرایی | Extraversion | ۰.۲۷۳ | ۰.۱۲۱ | ۲.۲۵۱ | ۰.۰۲۷ | ۱.۴۶۱ |
| ثبات هیجان | Stability | ۰.۱۷۰ | ۰.۰۸۱ | ۲.۱۰۲ | ۰.۰۳۸ | ۳.۱۷۱ |
| توافق پذیری | Agreeableness | -۰.۲۶۸ | ۰.۱۰۰ | -۲.۶۸۴ | ۰.۰۰۹ | ۱.۴۵۲ |
| اشتیاق به تجارب تازه | Openness | ۰.۲۲۲ | ۰.۱۷۰ | ۱.۳۰۸ | ۰.۱۹۴ | ۲.۹۰۳ |
| وظیفه شناسی | Conscientiousness | ۰.۳۴۸ | ۰.۱۱۹ | ۲.۹۳۰ | ۰.۰۰۴ | ۱.۳۳۸ |
| ضریب تعیین | | ۰.۳۲۱ | | | | |
| ضریب تعیین تعدیل شده | | ۰.۲۸۴ | | | | |
| آماره F (احتمال) | | (۰.۰۰۰) ۸.۵۲۲ | | | | |
| آماره جاک-برا (احتمال) | | (۰.۸۹۰) ۰.۲۳۶ | | | | |
| توضیحات: جهت تخمین مدل از رگرسیون حداقل مربعات چندگانه استفاده شده است. جهت کنترل نگرانی ناشی از ناهمسانی واریانس، از واریانس استوار وایت استفاده شده است. آماره‌های VIF همگی مقداری کمتر از ۵ دارد که نگرانی مربوط به هم خطی بین متغیرهای مستقل را بر طرف می‌نماید. آماره جاک-برا دارای احتمال بیش از ۰.۰۵ است که نشان دهنده نرمال بودن توزیع خطاهای مدل می‌باشد. | | | | | | |

متغیر برون گرایی دارای ضریب مثبت ۰.۲۷۳ می‌باشد و توجه به اینکه مقدار احتمال این متغیر کمتر از ۰.۰۵ است (آماره $t = ۲.۲۵۱$ و احتمال = ۰.۰۲۷) می‌توان وجود رابطه مثبت و معنی دار برون گرایی با تردید حرفه‌ای را پذیرفت. در نتیجه فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود، به این معنی که حسابرسان برون گرا نسبت به حسابرسان درون گرا، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند. به بیان دیگر، هرچه قدر فرد برون گرا تر باشد، تردید حرفه‌ای بیشتری خواهد داشت.

ضریب متغیر ثبات هیجان نیز به طور مشابه دارای ضریب مثبت ۰.۱۷۰ و احتمال کمتر از ۰.۰۵ است (آماره $t = ۲.۱۰۲$ و احتمال = ۰.۰۳۸) و در نتیجه می‌توان وجود رابطه مثبت و معنی

دار ثبات هیجان با تردید حرفه‌ای را پذیرفت. به این معنی که رابطه معنی داری بین ثبات هیجان و تردید حرفه‌ای وجود دارد. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش وجود در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود. به این معنی که حسابرسان دارای ثبات هیجان نسبت به حسابرسان روان نژند، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند.

متغیر توافق پذیری دارای ضریب منفی برابر با ۰.۲۶۸- داشته که احتمال آن نیز کمتر از ۰.۰۵ است (آماره $t = ۲.۶۸۴$ - و احتمال = ۰.۰۰۹) که نشان دهنده وجود رابطه منفی و معنی دار توافق پذیری با تردید حرفه‌ای می‌باشد. در نتیجه فرضیه سوم پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود، به این معنی که حسابرسانی که توافق پذیری بیشتری دارند، دارای تردید حرفه‌ای کمتری هستند. به بیان دیگر، هرچه قدر فرد توافق پذیرتر باشد، تردید حرفه‌ای کمتری خواهد داشت.

ضریب متغیر اشتیاق به تجارت تازه دارای ضریب مثبت ۰.۲۲۲ اما دارای احتمال بیش از ۰.۰۵ است (آماره $t = ۱.۳۰۸$ و احتمال = ۰.۱۹۴) و در نتیجه نمی‌توان وجود رابطه مثبت و معنی دار اشتیاق به تجارت تازه با تردید حرفه‌ای را پذیرفت. به این معنی که رابطه معنی داری بین اشتیاق به تجارت تازه و تردید حرفه‌ای وجود ندارد. در نتیجه شواهد کافی برای پذیرش فرضیه چهارم پژوهش وجود نداشته و این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته نمی‌شود.

متغیر وظیفه شناسی دارای ضریب مثبت ۰.۳۴۸ می‌باشد و توجه به اینکه مقدار احتمال این متغیر کمتر از ۰.۰۵ است (آماره $t = ۲.۹۳۰$ و احتمال = ۰.۰۰۴) می‌توان وجود رابطه مثبت و معنی دار وظیفه شناسی با تردید حرفه‌ای را پذیرفت. در نتیجه فرضیه پنجم در سطح اطمینان ۹۵٪ پژوهش پذیرفته می‌شود، به این معنی که حسابرسان وظیفه شناس، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند. به بیان دیگر، هرچه قدر فرد وظیفه شناس تر باشد، تردید حرفه‌ای بیشتری خواهد داشت.

لازم به ذکر است، جهت استحکم نتایج تحقیق، داده‌های پژوهش یک بار به صورت وینزودرایز شده نیز مورد تخمین قرار گرفته که نتایج به دست آمده، از نتایج فعلی پشتیبانی می‌نمود. همچنین، مدل پژوهش بار دیگر با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار SmartPLS نیز تخمین زده شد که نتایج به دست آمده، با نتایج فعلی هم راستا بوده است (نتایج در متن این مقاله ارائه نشده است).

۶- بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج فرضه اول این پژوهش، حساب‌برسان هر چقدر از ویژگی برون‌گرایی (در مقابل درون‌گرایی) بیشتری برخوردار باشد، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری خواهند بود. این نتیجه با پژوهش اورگ و شوردللیک (۲۰۱۴)، بریک و همکاران (۲۰۰۱) و هارت (۲۰۰۱) سازگار می‌باشد. همچنین، این گروه از حساب‌برسان در قضاوت خود عجله نمی‌کنند و علاقه به یادگیری بیشتری دارند. این بخش از نتایج پژوهش نیز با پژوهش‌های هالدر و همکاران (۲۰۱۰)، هابنشتروم (۲۰۰۵) و تیدول و سیاس (۲۰۰۵) سازگار است. با توجه به این نتایج، پیشنهاد می‌شود که موسسات حسابرسی پرسنلی دارای ویژگی شخصیتی برون‌گرا را استخدام نمایند. چرا که این افراد دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند و حسابرسی را با استقلال بیشتری انجام می‌دهد.

همچنین، نتایج فرضیه دوم این پژوهش نشان داد که ثبات هیجان ارتباط مثبت و معنی‌داری با تردید حرفه‌ای دارد که این نتیجه، با پژوهش‌های ون کوئچ و پارزی، (۲۰۲۰)، مک‌گین (۱۹۸۹)، منون و ویلیامز (۱۹۹۱)، فالسیون (۲۰۰۹) و لین (۱۹۸۲) سازگار است. با توجه به این نتایج، پیشنهاد می‌شود که موسسات حسابرسی پرسنلی دارای ثبات هیجان بیشتر را استخدام نمایند و علاوه بر این، با توجه به ماهیت کار حسابرسی، به صورت دوره‌ای اقدام به بررسی این ویژگی در پرسنل فعلی نمایند و در صورت تغییر از ثبات هیجان به سمت روان‌نژندی، پرسنل را جهت انجام مراحل بهبود رفتار، به روان‌شناس معرفی نمایند.

نتیجه آزمون فرضیه سوم پژوهش این بود که حساب‌برسان توافق‌پذیر دارای تردید حرفه‌ای کمتری هستند که این نتایج با نتایج پژوهش‌های بریک و همکاران (۲۰۰۱)، مک‌گین (۱۹۸۹) و پرت (۱۹۸۰) سازگار است. به موسسات پیشنهاد می‌شود از استخدام حساب‌برسان توافق‌پذیر اکثراً خودداری نمایند و در صورت وجود حساب‌برسان توافق‌پذیر در پرسنل فعلی، حتماً جهت بهبود این ویژگی، آن‌ها را به روان‌شناس معرفی نمایند. افراد توافق‌پذیر، به راحتی متقاعد می‌شوند و تردید حرفه‌ای پایینی دارند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که اشتیاق به تجارب تازه ارتباط معنی‌داری با تردید حرفه‌ای ندارد. این نتایج با پژوهش‌های اسمیت (۱۹۹۹)، مک‌میلان و وایت (۱۹۹۳)، مک‌کری (۱۹۹۶)، کوچرایدر و همکاران (۲۰۰۸) و جانسون (۱۹۷۸) سازگار است. از دلایل توجیهی برای عدم پذیرش این فرضیه می‌توان گفت که به دلیل ماهیت کار حسابرسی، حساب‌برسان همواره بایستی خود را به روز نگه دارند و این امر فارغ از داشتن نگرش تردید حرفه‌ای، برای همه حساب‌برسان لازم است. همچنین، طبق الزامات جامعه حسابداران رسمی، همه پرسنل حسابرسی بایستی در هر سال حداقل ۴۰ ساعت آموزش ببینند. در نتیجه، تمایل به یادگیری در حساب‌برسان فارغ از میزان تردید حرفه‌ای وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که حسابرسان وظیفه شناس، دارای تردید حرفه‌ای بیشتری هستند. این نتایج نیز با پژوهش‌های بریک و همکاران (۲۰۰۱)، پتی و کاپیوپو (۱۹۸۶)، ماتز و شرف (۱۹۶۱) و کروگلانسی (۱۹۸۹) همسو می‌باشد و از آن‌ها پشتیبانی می‌کند. به موسسات پیشنهاد می‌شود همواره نسبت به پایش ویژگی وظیفه شناسی پرسنل مبادرت ورزند، چرا که افراد وظیفه شناس، حسابرسی را با نگرش تردید حرفه‌ای انجام می‌دهند.

به طور خلاصه، نتایج این پژوهش نشان داد حسابرسان فرایند حسابرسی را به صورت کاملاً مستقل و عینی انجام نمی‌دهند. چرا که ابعاد شخصیتی تأثیر معنی داری بر تردید حرفه‌ای آنها دارد. به عبارت دیگر تردید حرفه‌ای حسابرسان، تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها می‌باشد. به طوری که حسابرسان با تیپ شخصیتی برونگرا نسبت به درون گرا، حسابرسان دارای توافق پذیری کمتر نسبت به حسابرسان توافق پذیر و نیز حسابرسان منظم و وظیفه شناس نسبت به حسابرسان بی نظم، تردید حرفه‌ای بیشتری داشته و در نتیجه، از این افراد می‌توان انتظار داشت که حسابرسی را با استقلال بیشتری انجام دهند.

در این پژوهش تلاش گردید تا نقش ویژگی‌های شخصیتی حسابرس در تردید حرفه‌ای مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود در بدو استخدام، از پرسنل پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش شامل تردید حرفه‌ای و تیپ شخصیتی نئو را جمع‌آوری نماید و افرادی را استخدام نماید که از لحاظ ویژگی شخصیتی، نمرات بالاتری را کسب نموده‌اند. همچنین، در رابطه با پرسنل فعلی، با استفاده از پرسش‌نامه‌های پژوهش اقدام به ارزیابی پرسنل فعلی نمایند و در صورت نیاز، اقدام به بهبود ویژگی‌های شخصیتی از طریق آموزش، تمرین‌های روان‌شناختی و جلسات مشاوره نمایند. چرا که نتایج این پژوهش نشان داد افرادی که از لحاظ ویژگی‌های تیپ شخصیتی نمرات بهتری را کسب نموده‌اند، تردید حرفه‌ای بیشتری داشته‌اند.

همانند هر پژوهشی، پژوهش حاضر نیز با برخی از محدودیت‌ها روبه‌رو بوده است. مهم‌ترین محدودیتی که این پژوهش با آن روبرو بوده مربوط به تعداد پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌ها است که علی‌رغم تلاش فراوان پژوهشگران جهت جمع‌آوری نمونه‌های بیشتر، به دلیل تعداد زیاد سوالات پژوهش و نیز وقوع پاندمی کرونا، امکان تکمیل تعداد بیشتر میسر نبود. لذا در تعمیم نتایج این پژوهش، به کل جامعه حسابرسان باید احتیاط کرد.

به پژوهشگران توصیه می‌شود برای تحقیقات آتی، سایر ویژگی‌های شخصیتی را مانند توانایی پردازش و سرعت پردازش ذهن، کارکردهای اجرایی، اضطراب و افسردگی را مورد بررسی قرار دهند. همچنین، استفاده از سایر ابزارهای طبقه‌بندی شخصیت مانند مایرز و بریگر (۱۹۸۵) استفاده نمایند.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه‌های اخلاقی

نویسندگان این پژوهش از تمامی عزیزانی که در تکمیل پرسش‌نامه‌های پژوهش حاضر همکاری نموده‌اند، صمیمانه تشکر و قدردانی را می‌نمایند.

۸- پیوست‌ها

الف- پرسش‌نامه تردید حرفه‌ای

شماره ابعاد مورد اندازه‌گیری: (۱) خودرأیی (۲) عزت نفس (۳) تعلیق قضاوت (۴) جستجو برای دانش (۵) درک میان فردی (۶) ذهن پرسشگر

| میزان توافق | | | | | | گویه‌ها | ردیف | بعد مورد اندازه‌گیری |
|--------------|-------|-----------|-----------|-------|--------------|---|------|----------------------|
| کاملاً موافق | موافق | کمی موافق | کمی مخالف | مخالف | کاملاً مخالف | | | |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | من اغلب اوقات، توضیحات دیگران را بدون بررسی قبول می‌کنم. | ۱ | ۱ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من نسبت به خودم احساس خوبی دارم. | ۲ | ۲ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من برای تصمیم‌گیری درباره مسایل مهم صبر می‌کنم تا اطلاعات بیشتری کسب کنم. | ۳ | ۳ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | چشم‌انداز و تبعات یادگیری برای من هیجان‌انگیز است. | ۴ | ۴ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من علاقه مندم تا بدانم چه چیزی دلیل و منشاء رفتار دیگران است. | ۵ | ۵ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من به توانایی‌های خودم اطمینان دارم. | ۲ | ۶ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | اغلب اوقات اظهارات دیگران را رد می‌کنم، مگر اینکه دلایل یا شواهدی برای آن ارائه دهند. | ۶ | ۷ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | دستیابی و کسب شواهد جدید برایم لذت بخش و سرگرم‌کننده است. | ۴ | ۸ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من با تأمل تصمیم‌گیری می‌کنم. | ۳ | ۹ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | معمولاً اظهارات دیگران را سریعاً قبول می‌کنم. | ۱ | ۱۰ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | دانستن علت و دلایل رفتار دیگران برای من جذابیتی ندارد. | ۵ | ۱۱ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من انسان با اعتماد به نفسی هستم. | ۲ | ۱۲ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | دوستانم معتقدند که من معمولاً چیزهایی که می‌بینم یا می‌شنوم را مورد سوال قرار می‌دهم. | ۶ | ۱۳ |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من دوست دارم دلایل رفتار دیگران را بفهمم. | ۵ | ۱۴ |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----|--|
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴ | ۱۵ | من معتقدم یادگیری هیجان انگیز است. |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۱ | ۱۶ | معمولاً مطالبی را که می‌بینم، می‌خوانم یا می‌شنونم را همان گونه که هست می‌پذیرم. |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۲ | ۱۷ | من نسبت به خودم حس اعتماد به نفس ندارم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱ | ۱۸ | معمولاً تناقض‌ها را در اظهارات دیگران به خوبی متوجه می‌شوم. |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۱ | ۱۹ | اکثر اوقات با آن چه که افراد هم گروه من فکر می‌کنند موافقم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳ | ۲۰ | من علاقه ای به تصمیم گیری سریع ندارم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲ | ۲۱ | من به خودم اعتماد دارم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳ | ۲۲ | من دوست ندارم تا زمانی که تمام اطلاعات در دسترس را بررسی نکرده ام، تصمیم گیری کنم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴ | ۲۳ | من علاقه مند به تحقیق برای کسب دانش هستم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۶ | ۲۴ | من اغلب اوقات چیزهایی که می‌بینم یا می‌شنوم را مورد سوال قرار می‌دهم. |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۱ | ۲۵ | متقاعد کردن من برای دیگران راحت است. |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۵ | ۲۶ | به ندرت به علت و دلیل رفتار دیگران توجه می‌کنم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳ | ۲۷ | من دوست دارم مطمئن باشم که قبل از تصمیم گیری، تمامی اطلاعات در دسترس را در نظر گرفته ام. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴ | ۲۸ | تلاش برای بررسی درستی آنچه که شنیده ام یا خوانده ام، برایم لذت بخش است. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴ | ۲۹ | من از یادگیری بسیار لذت می‌برم. |
| ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۵ | ۳۰ | کارهایی که دیگران انجام می‌دهند و دلایل آن‌ها برای انجام آن کارها، برایم بسیار جذاب است. |

ب- پرسش‌نامه تیپ شخصیتی نئو

شماره ابعاد مورد اندازه‌گیری: (۱) روان‌نژندی (معکوس ثبات هیجان) (۲) برون‌گرایی (۳) اشتیاق به تجارب تازه (۴) توافق‌پذیری (۵) وظیفه‌شناسی

| میزان توافق | | | | | گویه‌ها | بعد مورد اندازه‌گیری | ردیف |
|--------------|-------|------------|-------|--------------|--|----------------------|------|
| کاملاً موافق | موافق | نظری ندارم | مخالف | کاملاً مخالف | | | |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من آدم نگرانی هستم. | ۱ | ۱ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من دوست دارم همیشه آدم‌های زیادی دور و برم باشند. | ۲ | ۲ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من دوست ندارم وقتم را با خیالبافی هدر بدهم. | ۳ | ۳ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من سعی می‌کنم با دیگران خوش رفتار و مودب باشم. | ۴ | ۴ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من چیزهای خودم را مرتب و پاکیزه نگه می‌دارم. | ۵ | ۵ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من اغلب خودم را کمتر از دیگران حس می‌کنم. | ۱ | ۶ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من لبخند زدن به دیگران و بیرون رفتن با آنها را کار آسانی می‌دانم. | ۲ | ۷ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من وقتی روش درست انجام یک کار را پیدا کنم به همان می‌چسبم و ادامه می‌دهم. | ۳ | ۸ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من اغلب با اعضای خانواده بگو بگو دارم. | ۴ | ۹ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من به خوبی می‌توانم طوری برنامه ریزی کنم که کارهایم به موقع انجام شوند. | ۵ | ۱۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | وقتی من زیر بار یک استرس بزرگ هستم بعضی مواقع احساس می‌کنم دارم از هم می‌پاشم. | ۱ | ۱۱ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من خودم را لزوماً آدم امیدواری نمی‌دانم. | ۲ | ۱۲ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | نگاه کردن به نظم حاکم بر طبیعت و زیبایی هنرها برای من بسیار جالب است. | ۳ | ۱۳ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | بعضی از مردم من را آدم خودخواهی می‌دانند. | ۴ | ۱۴ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من در کارهایم خیلی با برنامه نیستم. | ۵ | ۱۵ |

| | | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|---|---|
| ۱۶ | ۱ | من به ندرت احساس تنهایی و دل‌افسردگی می‌کنم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۱۷ | ۲ | من واقعاً از صحبت کردن با دیگران لذت می‌برم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۱۸ | ۳ | من معتقدم که اگر به دانشجویان اجازه بدهند که به سخنرانی‌های بحث‌برانگیز و متناقض گوش دهند، آن‌ها سردرگم و گمراه می‌شوند. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۱۹ | ۴ | من بیشتر ترجیح می‌دهم که با دیگران همکاری کنم تا با آن‌ها رقابت کنم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۰ | ۵ | من سعی می‌کنم وظایفی که بر عهده ام هست را با وجدان کار انجام دهم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۱ | ۱ | حس می‌کنم اغلب اوقات دچار تنش و وحشت زدگی هستم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۲ | ۲ | من ترجیح می‌دهم در جایی باشم که فعالیت وجود داشته باشد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۳ | ۳ | خواندن یک شعر تاثیر ناچیزی بر من دارد یا این که اصلاً تاثیری ندارد. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۴ | ۴ | معمولاً من در مورد مقاصد دیگران بدگمان و عیبجو هستم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۵ | ۵ | من دارای اهداف مشخصی هستم و برای این اهداف برنامه دارم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۶ | ۱ | من بعضی وقت‌ها کاملاً احساس بی‌ارزشی می‌کنم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۷ | ۲ | من معمولاً ترجیح می‌دهم کارها را به تنهایی انجام دهم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۸ | ۳ | من معمولاً غذاهای جدید و نا آشنا را امتحان می‌کنم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۲۹ | ۴ | من عقیده دارم که اکثر مردم اگر به آن‌ها اجازه داده شود می‌خواهند از آدم امتیاز به دست آورند. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۳۰ | ۵ | من قبل از شروع هر کاری وقت زیادی را تلف می‌کنم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۳۱ | ۱ | من به ندرت خودم را ترسو یا مضطرب می‌دانم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۳۲ | ۲ | من اغلب احساس می‌کنم که پر از نیرو و انرژی هستم. | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|----|
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من به ندرت متوجه می‌شوم که احساساتم در محیط‌های مختلف فرق می‌کند. | ۳ | ۳۳ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | بیشتر مردمانی را که می‌شناسم مرا دوست دارند. | ۴ | ۳۴ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من برای دستیابی به اهداف خودم سخت تلاش می‌کنم. | ۵ | ۳۵ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | اغلب از نحوه برخورد دیگران با من عصبانی می‌شوم. | ۱ | ۳۶ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من آدم بشاش و دارای روحیه بالایی هستم. | ۲ | ۳۷ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من معتقدم که برای اخذ تصمیم درباره موضوعات اخلاقی باید به مقامات دینی خودمان اقتدا کنیم. | ۳ | ۳۸ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | بعضی از افراد فکر می‌کنند من آدم سرد و حسابگری هستم. | ۴ | ۳۹ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | وقتی به انجام کاری متعهد می‌شوم مردم می‌توانند همیشه مطمئن باشند که کار را پیگیری می‌کنم. | ۵ | ۴۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | اغلب وقتی کارها طبق نقشه پیش نمی‌رود یا اشتباه از آب در می‌آید احساس دلسردی می‌کنم و می‌خواهم آن را نیمه تمام رها کنم. | ۱ | ۴۱ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من آدم خوش بینی نیستم. | ۲ | ۴۲ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | گاهی وقتی که شعری می‌خوانم یا به یک اثر هنری نگاه می‌کنم یک حالت یاس یا موجی از برافروختگی را در خودم تجربه می‌کنم. | ۳ | ۴۳ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من در رفتار و نظر خود آدم سخت و بی انعطافی هستم. | ۴ | ۴۴ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | گاهی آن قدری که خودم می‌خواهم، قابل اعتماد نیستم. | ۵ | ۴۵ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من به ندرت افسرده یا غمگین می‌شوم. | ۱ | ۴۶ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | همه زندگی و کارهای من با سرعت طی می‌شوند. | ۲ | ۴۷ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من علاقه‌ای به تأمل و تفکر در مورد ماهیت جهان یا وضعیت انسان ندارم. | ۳ | ۴۸ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | اغلب سعی می‌کنم با فکر و با ملاحظه باشم. | ۴ | ۴۹ |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|----|
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من آدم سازنده و مولدی هستم که همیشه کارها را به ثمر می‌رساند. | ۵ | ۵۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من اغلب احساس درماندگی می‌کنم و میل دارم شخص دیگری مسائلم را حل کند. | ۱ | ۵۱ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من شخص بسیار فعالی هستم. | ۲ | ۵۲ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من خیلی کنجکاووم. | ۳ | ۵۳ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من اگر اشخاصی را دوست نداشته باشم از آنها پنهان نمی‌کنم. | ۴ | ۵۴ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | به نظر نمی‌رسد هرگز نتوانم کارهای خود را نظم و ترتیب بدهم. | ۵ | ۵۵ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | بعضی وقتها من طوری احساس خجالت می‌کنم که دلم می‌خواهد خودم را از دیگران پنهان کنم. | ۱ | ۵۶ |
| ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | من ترجیح می‌دهم راه خودم را بروم تا اینکه رهبر دیگران باشم. | ۲ | ۵۷ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من اغلب از بازی کردن با نظریه‌ها و افکار انتزاعی لذت می‌برم. | ۳ | ۵۸ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | اگر نیاز باشد من حاضر از افراد دیگر برای رسیدن به مقاصد خودم استفاده کنم. | ۴ | ۵۹ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | من سعی می‌کنم کارهایم در حد عالی باشد. | ۵ | ۶۰ |

فهرست منابع

- ابراهیمی رومنجان، مجتبی و شریفی، محسن. (۱۳۹۸)، رابطه تیپ شخصیتی و تاخیر در گزارش حسابرس مستقل، چشم انداز حسابداری و مدیریت، شماره ۲(۱۳)، صص ۸۳-۱۰۰.
- امانی کوروش، نیکو مرام هاشم و بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۹)، عواطف فردی و تردید حرفه‌ای حسابرس، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۵(۹)، صص ۳۵-۵۳.
- انصاری تبسم، حیدرپور فرزانه، کیقبادی امیررضا. (۱۳۹۸)، بررسی رابطه میان تردید حرفه‌ای، سطح اطمینان و قضاوت‌ها و تصمیمات توأم با تردید حسابرس، دانش حسابرسی، شماره ۱۹(۷۷)، صص ۲۴۸-۲۷۴.
- بختیاری، جواد، پورزمانی، زهرا، رویایی، رضانعلی. (۱۳۹۸)، رابطه مداری و استقلال حسابرس: آزمون نظریه پیوندهای اجتماعی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۸(۳۰)، صص ۲۷-۴۰.

برادران حسن‌زاده، رسول، فتاحی اصل، بهرام، ابوالحسن زاده، سودا ابوالحسن زاده. (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۲(۶)، صص ۸۹-۱۰۰.

بیرجندی، حمید، فتحی، زهرا. (۱۴۰۰)، بررسی رابطه بین چرخش اجباری مؤسسات حسابرسی و ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرس، مجله دانش حسابداری، مقاله در دست انتشار.

doi: 10.22103/JAK.2021.16981.3407

پاشائی فشتالی، محمد، آزادی هیر، کیهان، وطن پرست، محمد رضا. (۱۴۰۰)، مطالعه رابطه تیپ شخصیتی، تجربه و جنسیت با توانایی کشف تقلب حسابرس (نقش میانجی شک و تردید حرفه‌ای)، پیشرفت‌های حسابداری، شماره ۱۳(۱)، صص ۶۷-۱۰۰.

تحریری، آرش، پیری سقرلو، مهدی. (۱۳۹۹)، استقلال حسابرس: تحلیلی مقایسه‌ای از نگرش حسابرسان و مدیران مالی ایرانی، پژوهش‌های تجربی حسابداری، شماره ۱۰(۲)، صص ۱۳۹-۱۶۲.

حسن ملکی علی‌رضا، عبدلی محمد رضا، عبدلهی احمد، عباسی ابراهیم. (۱۳۹۹)، تدوین مدل کیفی تردید حرفه‌ای حسابرسان: از دیدگاه شرکای مؤسسه‌های حسابرسی و مدیران جامعه حسابداران رسمی ایران، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۵(۹)، صص ۷۹-۵۵.

حسینی سیدحسین، ذکریایی مهران، (۱۳۹۸)، تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای خنثی و سوگیرانه بر پیامدهای شغلی حسابرس، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۴(۷)، صص ۱۰۳-۱۳۴.

حیدر مجتبی، نیکومرام هاشم. (۱۳۹۷)، سبک‌های تفکر و تردید حرفه‌ای در حسابرسی (آزمون نظریه خود حکومتی ذهن)، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۳(۵)، صص ۱۵۱-۱۸۵.

رجبعلی زاده، جواد، حصارزاده، رضا، باقرپور، محمد علی. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین دو بُعد شکاکیت و بی‌طرفی تردید حرفه‌ای با قضاوت حرفه‌ای حسابرس، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۳(۲)، صص ۱۷۳-۱۹۲.

سپهری، پطرو، آزادی، کیهان، وطن پرست، محمدرضا، اکبری، بهمن. (۱۳۹۹)، تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای، حسابداری مدیریت، شماره ۱۳(۴۴)، صص ۲۰۵-۲۱۵.

سعیدی گراغانی مسلم، ناصری احمد. (۱۳۹۶)، تأثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب‌های حاوی برآورد، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۲ (۳)، صص ۱۸۴-۱۶۹.

کارگزار فاطمه، بذرافشان آمنه، مهدوی پور علی. (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین مزاج و تردید حرفه‌ای حسابرسان، مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، شماره ۷ (۳)، صص ۵۶-۶۴. صفرزاده، محمدحسین، سجادی، سید حسین، شعبانی، محیا. (۱۳۹۹)، تأثیر تیپ شخصیتی بر کیفیت حسابرسی (مطالعه موردی: حسابرسان دیوان محاسبات ایران)، دو فصلنامه علمی حسابداری دولتی، شماره ۶ (۲)، صص ۱۴۵-۱۵۴.

صفی خانی، رضا، صفرزاده، محمد حسین، اثنی عشری، حمیده. (۱۴۰۰)، بررسی رابطه تردید حرفه‌ای، شناخت صاحب‌کار و قضاوت حسابرس، مجله دانش حسابداری. مقاله در دست انتشار. doi: 10.22103/JAK.2021.17535.3485

عدیلی، مجتبی، خدای پور، احمد، پورحیدری، امید. (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۲ (۴۶)، صص ۵-۲۰.

غلامرضایی، دکتر محسن، حسنی، دکتر محمد. (۱۳۹۷)، تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، مجله دانش حسابداری، شماره ۱۰ (۲)، صص ۴۳-۷۶. فرج زاده دهکردی حسن. (۱۳۹۸)، رابطه ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت با قضاوت اخلاقی حسابداران: شواهدی مبتنی بر رشته تحصیلی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۴ (۷)، صص ۱۸۱-۲۰۸.

قاسمی نژاد، احسان، بنی مهد، بهمن، بشکوه، مهدی. (۱۴۰۰)، تأثیر ویژگی رفتاری فرصت‌طلبی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل: آزمونی از نظریه روانشناسی شخصیتی، مجله دانش حسابداری، صص ۱۲ (۱)، صص ۶۹-۸۹.

صفی خانی، رضا، صفرزاده، محمد حسین، اثنی عشری، حمیده. (۱۴۰۰)، بررسی رابطه تردید حرفه‌ای، شناخت صاحب‌کار و قضاوت حسابرس، مجله دانش حسابداری. مقاله در دست انتشار. doi: 10.22103/JAK.2021.17535.3485

لیثی علیرضا، نونهال نهر علی اکبر، محمدزاده سالطه حیدر، زینالی مهدی. (۱۴۰۰)، ارائه الگوی نقشه‌پردازی ذهنی در بهبود گزارش‌گری حسابرسی، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۶ (۱۱)، صص ۱۵۹-۱۸۶.

- مشایخ شهناز، خوئینی مهین. (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان حسابداری بر تمایل به شغل حسابرسی و توصیفشان از حسابرس ایده آل، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۴(۸)، صص ۳۷۱-۴۰۳.
- موسوی شیری، سید محمود، پهلوان، مریم. (۱۳۹۴)، توازن بین مسئولیت‌های حسابرسی و عمل بازاریابی توسط اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران، پیشرفت‌های حسابداری، شماره ۷(۲)، صص ۱۸۳-۲۱۸.
- نادری، سپیده، بنی طالبی دهکردی، بهاره، غضنفری، احمد. (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی C،B،A و D حساب‌رسان بر محتوای گزارش حسابرسی، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۵(۲۰)، صص ۷۱-۸۶.
- ولیان حسن، عبدلی محمدرضا، کریمی شبنم. (۱۳۹۶)، طراحی مدل تحلیل تفسیری-ساختاری (ISM) عوامل موثر بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۲(۴)، صص ۲۱۵-۲۴۶.
- یوسف زاده نسرین، پورحیدری امید، خدای پور احمد. (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر اطلاعات نامربوط و خطای جزئی در مدارک صاحبکار بر اندازه نمونه با توجه به ویژگی تردید حرفه‌ای، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، شماره ۵(۹)، صص ۱۵۱-۱۱۷.
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA Global). 2017. Professional scepticism: inside the mind of the auditor | ACCA Global. Available at: https://www.accaglobal.com/an/en/technical-activities/technical-resources-search/2017/september/Professional_scepticism_event_brussels.html.
- Agarwalla, S., N. Desai., and A. Tripathy. 2017. The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality. *Advances in Accounting* 37: 85-93.
- Ahmad, M. 2015. The Impact of Ex-auditors' Employment with Audit Clients on Perceptions of Auditor Independence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 172: 479-486.
- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, personality, and behavior*. Open University Press: 178-178.
- Allport, G., and H. Odbert. 1936. Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs* 47 (47): 1-171.
- American Institute of Certified Public Accountants, SEC Practice Section., and Public Oversight Board. 2000. Panel on Audit Effectiveness report and recommendations : August 31, 2000. Association Sections, Divisions, Boards, Teams

- Andreas, A. Zarefar., and H. Rasuli. 2016. Analysis of factors affecting the auditors' professional scepticism and audit result quality-the case of Indonesian government auditors. 14: 3807-3818.
- Aschauer, M. Fink., A. Moro., Vakel-Auer., and B. Rasmussen. 2017. Trust and Professional Skepticism in the Relationship between Auditors and Clients: Overcoming the Dichotomy Myth. *Behavioral Research in Accounting* 29: 19-42.
- Bagshaw, K. 2018. Professional Skepticism: The Heart of Audit. (September 6). Available at: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/supporting-international-standards/discussion/professtional-skepticism-heart-audit>
- Barrick, M., M. Mount., and T. Judge. 2001. Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?. *International Journal of Selection and Assessment* 9 (9): 9-30.
- Bazerman, M., K. Morgan., and G. Loewenstein. 1997. The Impossibility of Auditor Independence. *MIT Sloan Management Review* 38. Available at: <https://sloanreview.mit.edu/article/the-impossibility-of-auditor-independence/>
- Bealing William E., J., R. Baker., and C. Russo. 2006. Personality: What It Takes To Be An Accountant. *The Accounting Educators' Journal* 16 (16): 1-6.
- Bonner, S. 1994. A model of the effects of audit task complexity. *Accounting, Organizations and Society* 19 (19): 213-234.
- Bowlin, K., J. Hobson., and M. Piercey. 2013. The Effects of Auditor Rotation, Professional Skepticism, and Interactions with Managers on Audit Quality. *The Accounting Review* 90 (4): 1363-1393.
- Brazel, J., S. Jackson., T. Schaeffer., and B. Stewart. 2016. The Outcome Effect and Professional Skepticism. *The Accounting Review* 91 (6): 1577-1599.
- Bunge, M. 1991. A skeptic's beliefs and disbeliefs. *New Ideas in Psychology* 9 (9): 131-149.
- Carpenter, T., and J. Reimers. 2013. Professional Skepticism: The Effects of a Partner's Influence and the Level of Fraud Indicators on Auditors' Fraud Judgments and Actions. *Behavioral Research in Accounting* 25: 45-69.
- Chiang, C. 2016. Conceptualising the linkage between professional scepticism and auditor independence. *Pacific Accounting Review* 28 (28): 180-200.
- Ciołek, M. 2017. Professional Skepticism In Auditing And Its Characteristics. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*: 33-40.

- Cohen, J., D. Dalton., and N. Harp. 2017. Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes. *Accounting, Organizations and Society* 62: 1-20.
- Conger, J. 1998. *The Necessary Art of Persuasion*. 2nd ed. Harward Business Review.
- Cooperrider, D., D. Whitney., and J. Stavros. 2008. *Appreciative inquiry handbook: For leaders of change*, 2nd ed. Berrett-Koehler Publishers.
- DeFond, M., and J. Zhang. 2014. A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics* 58 (58): 275-326.
- Falcione, R. 2009. The factor structure of source credibility scales for immediate superiors in the organizational context. 25 (25): 63-66.
- Fiske, D. 1949. Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 44 (44): 329-344.
- Flint, D. 1988. *Philosophy and Principles of Auditing: An Introduction*. Palgrave Macmillan. 1st ed. Palgrave Macmillan.
- Fritsch, M., and A. Rusakova. 2010. Personality Traits, Self-Employment, and Professions. SSRN Electronic Journal. Availabel at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1736576.
- Glover, S., and D. Prawitt. 2014. Enhancing Auditor Professional Skepticism: The Professional Skepticism Continuum. *Current Issues in Auditing* 8 (8): 1-10.
- Gul, F., D. Wu., and Z. Yang. 2013. Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data. *The Accounting Review* 88 (88): 1993-2023.
- Halder, S., A. Roy., and P. Chakraborty. 2010. The influence of personality traits on information seeking behaviour of students. *Malaysian Journal of Library & Information Science* 15: 41-53.
- Heinström, J. 2005. Fast surfing, broad scanning and deep diving: The influence of personality and study approach on students' information-seeking behavior. *Journal of Documentation* 61 (61): 228-247.
- Hirschberg, N. 1978. *Personality: A new look at metatheories*. Hemisphere Pub. 1st ed. Washington : Hemisphere Pub. Corp.
- Hurt, R. 2010. Development of a Scale to Measure Professional Skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 29: 149-171.
- Hurt, R., H. Brown-Libur., C. Earley., and G. Krishnamoorthy. 2013. Research on Auditor Professional Skepticism: Literature Synthesis and Opportunities for Future Research. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 32: 45-97.
- Johnson, O. 1978. *Skepticism and Cognitivism*. Skepticism and Cognitivism. 1st ed. University of California Press.

- Kruglanski, A. 1989. *Lay Epistemics and Human Knowledge*. 1st ed. Sptinger Publishers.
- Kuijck, B., and V. Paresi. 2020. Personality of internal auditors; an exploratory study in The Netherlands. *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie* 94(3/4): 113-113.
- Kung, F., and C. Huang. 2013. Auditors' moral philosophies and ethical beliefs. *Management Decision* 51 (51): 479-500.
- L., C., and T. H. 2017. Factors that Influence Auditor's Professional Skepticism - Evidence from Audit Firms in Surabaya. 1st International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy - Volume 1: 326-330.
- Linn, M., T. de Benedictis., and K. Delucchi. 1982. Adolescent Reasoning about Advertisements: Preliminary Investigations. *Child Development* 53 (53): 1599-1613.
- Mala, R., and P. Chand. 2015. Judgment and Decision-Making Research in Auditing and Accounting: Future Research Implications of Person, Task, and Environment Perspective. *Accounting Perspectives* 14.
- Martinov-Bennie, N., M. Cadiz Dyball, and D. Tweedie. 2022. Professional skepticism through audit praxis: An Aristotelian perspective. *International Journal of Auditing* 26(1): 1-19.
- Mautz, R., and H. Sharaf. 1961. *The philosophy of auditing*. Sarasota, Fla. American Accounting Association.
- McCrae, R. and P. Costa. 1989. Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator in Terms of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality* 57: 17-40.
- McCrae, R. 1996. Social consequences of experiential openness. *Psychological Bulletin* 120 (120): 323-337.
- McGinn, M. 1989. *Sense and Certainty: A Dissolution of Scepticism*. Blackwell.
- McGrath, S., A. Siegel., T. Dunfee., A. Glazer., and H. Jaenicke. 2001. A Framework for Auditor Independence. *Journal of Accountancy* 191 (191): 39-42.
- McMillan, J., and R. White. 1993. Auditors' Belief Revisions and Evidence Search: The Effect of Hypothesis Frame, Confirmation Bias, and Professional Skepticism. *The Accounting Review* 68 (68): 443-465.
- Menon, K., and D. Williams. 1991. Auditor Credibility and Initial Public Offerings. *The Accounting Review* 66 (66): 313-332.
- Myers I., M. McCaulley., N. Quenk., A. Hmmer. 1985. *MBTI Manual: A guide to the development and use of the Myers Briggs Type Indicator*. CPP: Consulting Psychologists Press.
- Nelson, M. 2009. A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing. *Auditing A Journal of Practice & Theory* 28.

- Nichols, D., and D. Smith. 1983. Auditor Credibility and Auditor Changes. *Journal of Accounting Research* 21 (21): 534-544.
- Olsen, C., and A. Gold. 2018. Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting Literature* 41: 127-141.
- Oreg, S., and N. Sverdluk. 2014. Source Personality and Persuasiveness: Big Five Predispositions to Being Persuasive and the Role of Message Involvement. *Journal of Personality* 82 (82): 250-264.
- Persellin, J., J. Schmidt., S. Vandervelde., and M. Wilkins. 2019. Auditor Perceptions of Audit Workloads, Audit Quality, and Job Satisfaction. *Accounting Horizons* 33.
- Petty, R., and J. Cacioppo. 1986. The Elaboration Likelihood Model of Persuasion. *Advances in Experimental Social Psychology* 19 (19): 123-205.
- Phan, T., H. Phan Thanh., Q. Nguyen., N. Tung., and T. Toan Duc Le. 2020. Research Factors Affecting Professional Skepticism and Audit Quality: Evidence in Vietnam. : 830-830.
- Pratt, J. 1980. The Effects of Personality on a Subject's Information Processing: A Comment. *The Accounting Review* 55 (55): 501-506.
- Quadackers, L., T. Groot., and A. Wright. 2009. Auditors' Skeptical Characteristics and Their Relationship to Skeptical Judgments and Decisions. SSRN Electronic Journal doi: Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1478105.
- Rosen, N., E. Ivanova., and B. Knäuper. 2013. Differentiating intolerance of uncertainty from three related but distinct constructs. 27 (27): 55-73.
- Rubinstein, G. 2005. The big five among male and female students of different faculties. *Personality and Individual Differences* 38 (38): 1495-1503.
- Rusting, C. 1999. Interactive effects of personality and mood on emotion-congruent memory and judgment. *Journal of Personality and Social Psychology* 77 (77): 1073-1086.
- Sadock, B., B. Sadock., V. Sadock., and P. Ruiz. 2015. Kaplan & Sadock's synopsis of psychiatry : behavioral sciences/clinical psychiatry. Lippincott Williams & Wilkins.
- Janssen, S. Hardies, K., Vanstraelen, A., and K. Zehms. 2021. Auditors' Professional Skepticism: Traits, Behavioral Intentions, and Actions. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717615
- Shanteau, J. 1988. Psychological characteristics and strategies of expert decision makers. *Acta Psychologica* 68 (68): 203-215.
- Smith, M. 1999. Personality issues and their impact on accounting and auditing. *Managerial Auditing Journal* 14 (14): 453-460.

- Sutton, M. 1997. Auditor independence: The challenge of fact and appearance. *Accounting Horizons* 11 (11): 86-91.
- Taggar, S., and J. Parkinson. 2007. Personality tests in accounting research. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 11 (11): 122-151.
- Tidwell, M., and P. Sias. 2005. Personality and information seeking: Understanding how traits influence information-seeking behaviors. *Journal of Business Communication* 42 (42): 51-77.
- Tippins, N. 2015. Technology and Assessment in Selection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2 (2): 551-582.
- Tversky, A., and D. Kahneman. 1974. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science* 185 (185): 1124-1131.
- Van Kuijk, B., and V. Paresi. 2020. Personality of internal auditors; an exploratory study in The Netherlands. *Maandblad Voor Accountancy en Bedrijfseconomie Articles* 94 (94): 113-125.
- Wedemeyer, P. 2010. A discussion of auditor judgment as the critical component in audit quality – A practitioner's perspective. *International Journal of Disclosure and Governance* 7 (7): 320-333.
- Westermann, K., J. Cohen., and G. Trompeter. 2014. The Influence of Accountability on Professional Skepticism. *SSRN Electronic Journal* doi: Available at: <https://www.researchgate.net/publication/314473738>.
- Williams, H., and J. Lewis. 2020. Impressions on the current state of cognitive neuroscience in occupational measurement. *Progress in Brain Research* 253: 123-138.
- Wolk, C., and L. Nikolai. 1997. Personality types of accounting students and faculty: Comparisons and implications. *Journal of Accounting Education* 15 (15): 1-17.
- Ye, K., Y. Cheng., and J. Gao. 2014. How individual auditor characteristics impact the likelihood of audit failure: Evidence from China. *Advances in Accounting* 30 (30): 394-401.