دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری- سال دوم، شماره سوم، بهارو تابستان۱۳۹۶، صفحه ۱۶۹- ۱۸۴

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]

[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد

مسلم سعیدی گراغانی* [۱] **احمدناصری** [۲]

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۱/۳۱ **تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۲/۱۵**

چکیده

بخش بزرگی از حسابرسی، اظهارنظر بر مبنای قضاوت حرفه ای است. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان که در برخی تحقیقات به عنوان عاملی اثرگذار بر قضاوت حرفه ای شناسایی شده است، باید به صورت دقیق‌تری مورد بررسی قرار گیرد. این پژوهش در سال ۱۳۹۵ با هدف یافتن پاسخ به این سوال انجام شد که آیا تیپ شخصیتی حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آن ها تاثیر دارد یا خیر؟ جامعه آماری این تحقیق حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی کشور و نمونه مورد بررسی شامل ۱۸۴ عضو از جامعه است. داده های مورد نیاز برای آزمون فرضیه تحقیق، ازطریق پرسش نامه NEO و ابزار کپلن و ریکرز جمع آوری و با استفاده از نرم افزار SPSS 24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می دهد از بین ابعاد شخصیتی NEO تنها روان رنجوری با قضاوت حرفه ای رابطه مثبت و معنی دار دارد. سایر ابعاد شخصیتی همچون برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و باوجدان بودن رابطه معنی داری با قضاوت حرفه ای ندارد.

واژگان کلیدی: قضاوت حرفه ای، تیپ شخصیت، حسابرسی، پرسش نامه شخصیت NEO

[۱] مربی حسابداری دانشگاه سیستان و بلوچستان(نویسنده مسئول) Moslem.saeidi@acc.usb.ac.ir

[۲] استادیار گروه حسابداری دانشگاه سیستان و بلوچستان nasseri@acc.usb.ac.ir

۱-مقدمه

ورود روانشناسی به عرصه پرفراز و نشیب حسابداری و مدیریت سبب شده تا با استفاده از نظریه ها و مکتب های گوناگون روانشناسی و با استناد و برقراری روابط انسانی، به تبیین شخصیت و رفتار فرد در سازمان پرداخته شود و مفاهیمی مانند انگیزش و رفتار سازمانی مورد تاکید و دقت قرار گیرد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت های مختلف خود می باشند لذا ازهمین جا نقش فرد و ویژگیهای شخصیتی و رفتاری او به عنوان یک انسان درسازمان، مورد توجه خاص و ویژه ای قرارگرفت و برای توفیق در این زمینه، علم روانشناسی با تمام ظرافت وتوانمندی خود به یاری حوزه مدیریت آمد. یکی ازموضوعات بحث برانگیز روانشناسی، تیپ شناسی شخصیتی است. این بحث خصوصاً برای اشخاصی که درتعامل کاری شغلی زیادی با افراد هستند، ازاهمیت ویژه ای برخوردار است (نادری و همکاران،۱۳۹۵).
حسابرسی حرفه ای است که شباهت زیادی به قضاوت در دادگاه ها دارد. هم قاضی و هم حسابرس با ادعاهایی مواجه هستند، شواهد پشتوانه ادعاها را جمع آوری و ارزیابی نموده و نهایتا بر اساس معیارهایی که در اختیار آن هاست نظر داده و قضاوت می کنند(ماتز[1] و شرف[2]، ۱۹۶۱). قضاوت حرفه ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورت های مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرس و درکل ناشی از مجموعه قضاوت های حرفه ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می شود (بالکر[3]،۲۰۰۰) . هرچه قضاوت های حسابرسان براساس اصول و استانداردهای حرفه ای و به دور از هرگونه تعصب و سوگیری انجام شود اتکاپذیری به گزارشات حسابرسی بیشتر می شود. تحقیقات نشان داده است با وجود استانداردهای حسابرسی واحد و لازم الاجرا برای همه حسابرسان باز هم در خصوص موضوعات یکسان و مشابه قضاوت های متفاوتی از حسابرسان را شاهد هستیم. این تفاوت ها عمدتاً از تفاوت در شخصیت حسابرسان ناشی می شود. در ادبیات حسابرسی تحقیقات و مطالعات زیادی درباره عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه ای وجود دارد. گردآوری خلاصه نتایج این مقالات موجب پدیدآمدن مجموعه عوامل شناخته شده مؤثر به قضاوت حرفه ای حسابرسان شده است.عمده این مطالعات در حوزه مطالعات بین رشته ای (حسابرسی- روانشناسی) قرار گرفته و اصولاً رفتار انسان را ناشی از ویژگی های شخصی و عوامل محیطی می دانند (بستانیان،۱۳۸۶) .علاوه بر این مک چی[4] (۱۹۸۸) به این نتیجه رسید که قضاوت های روانشناختی فردی قضاوت حرفه ای افراد را

---

[1] .*Mautz*
[2] .*Sharaf*
[3] .*Balkir*
[4] .*Mc Chee*

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

تحت تأثیر قرار می دهد(بالکر،۲۰۰۰). با توجه به این که که حسابرسان از این قاعده مستثنی نیستند انتظار نمی رود همه آنها مجموعه اطلاعات یکسانی جمع آوری نموده و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. از آنجا که شرایط روانشناختی فرد عامل مهمی در تعیین رفتار وی است در این تحقیق به بررسی تاثیر تیپ شخصیتی حسابرس بر قضاوت حرفه ای وی پرداخته شده است.

۲-مبانی نظری و پیشینه پژوهش

■ قضاوت حرفه ای

ورود به یک حرفه تخصصی که نیازمند تصمیم گیری است، مستلزم مشخصه ها و ویژگی های متمایزی است که مهم‌ترین آن توانایی اتخاذ قضاوت های حرفه ای و باکیفیت بالا و یکنواخت است(ابراهیمی و اسماعیل زاده،۱۳۹۴). قضاوت، فرآیند یک انتخاب یا یک تصمیم است که منجر به یک فعالیت می شود. این یک تعریف ساده از قضاوت است. اما فرآیند قضاوت احتمالاً مفهومی گسترده تر دارد. ازلحاظ مفهومی قضاوت شامل درک اولیه و شناخت موضوع، جستجو برای کسب اطلاعات ، ارزیابی و وزن دهی به اطلاعات موجود، ملاحظه ارزش و مطلوبیت پیامدهای بالقوه و در نهایت اتخاذ خود تصمیم است(گیبینز و میسون،۱۹۹۸).قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی صورت‌های مالی به دلیل آن‌که مستقیماً بر کیفیت حسابرسی تاثیر می‌گذارد، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است(ودمیر،۲۰۱۰). افزایش کیفیت حسابرسی انجام شده نه تنها بر اعتبار و شهرت حرفه ای حسابرس، بلکه بر منافع سایر ذینفعان از جمله کارکنان، سرمایه گذاران و سازمان‌های مختلف تاثیر دارد(مالا و چاند،۲۰۱۵). حسابرسان هم درباره استفاده درست صاحبکار از استانداردهای حسابداری و هم نحوه‌ی انجام کار خود با توجه به استانداردهای حسابرسی باید پیوسته از قضاوت حرفه ای خود استفاده کنند. درنتیجه شناسایی عوامل موثر بر قضاوت حسابرسی ضروری به نظر می‌رسد. یکی از این عوامل تاثیرگذار بر قضاوت، ویژگی های فردی و روانشناسی افراد است. در برخی تحقیقات به بررسی رابطه بین اجرای عملیات حسابرسی و برخی از جنبه های شخصیتی و ویژگی‌های شناختی افراد پرداخته‌اند (خواجوی و نوشادی،۱۳۸۸).

در خصوص مطالعات رفتاری در حسابرسی و حسابداری، محققان زیادی تلاش کرده اند که به بررسی ارتباط بین اطلاعات رفتارهای انسانی و جنبه های مختلف تئوری و نظریه های تصمیم گیری رفتاری بپردازند. با این حال تصمیم گیری رفتاری به دلیل عظمت و پیچیدگی مسائل مربوط به رفتار انسان به طور کامل قابل توضیح نیست(عبدالمحمدی و رایت،۱۹۸۷). حسابرسان به عنوان یک انسان از یک شخصیت و ویژگی های مختلف شخصیتی برخوردارند که این مفاهیم به عنوان مفاهیمی نهفته در ویژگی های فردی می توانند بر عملکرد حسابرسان تاثیرگذار باشند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

حسابرسان، در هر کار حسابرسی ویژگی های فردی خود را بکار می گیرند و محدودیت های شناختی منجر به انحراف قضاوت های آن ها می شود. همچنین اگر زمینه های حسابرسی شامل قضاوت حرفه ای باشد، آن گاه بررسی تاثیر ویژگی های فردی هم از لحاظ عملی و هم از لحاظ نظری جذابیت دارد(حساس یگانه و شکرخواه،۱۳۸۵). پس نیاز است تا از طریق علوم رفتاری به بررسی و تعریف مواردی چون شخصیت، تیپ شخصیتی و تاثیر آن بر رفتار انسان پرداخته شود(نادری و همکاران،۱۳۹۵).

■تیپ شخصیتی

تیپ روانشناختی نظریه ای است کـه توسـط یونـگ برای تبیین برخی از تفـاوت هـای بـه ظـاهر تصـادفی رفتار افراد ارائه شـده اسـت . از نظـر یونـگ یـک تیـپ روانشناختی متشکل از نظام های پویا و پیچیده و مـرتبط با یکدیگر در شخصیت است و یک فرایند تکـاملی در طول زندگی به شمار می رود. افراد به دلیل تفاو تهـای شخصیتی موجود به روش هایی مختلـف از توانـایی های ذهنی خود استفاده می کنند به این ترتیب فرایند ادرا ک محیط اطراف و سایرین و تصمیم‌گیـری در مـورد آنها نیز متفاوت خواهد بود (شکیبا،۱۳۸۴).

شخصیت عامل تعیین کننده ای است که تمامی رفتارهای انسان را در عرصه زندگی شخصی و اجتماعی تحت تاثیر قرار می دهد و گاهی در اثر صفات ناسازگارانه، فرد و اطرافیان را با مشکل جدی مواجه می کند. شخصیت می تواند بر واکنش های هیجانی و نیز ارزیابی از فشارزاها و انتخاب مهارت های مقابله ای تاثیر گذارد. در سال های اخیر طرح پنج عاملی ویژگی های شخصیت به طور چشمگیری موردتوجه متخصصان علوم رفتاری قرار گرفته است. در این طرح پنج عامل شخصیت شامل روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف پذیری، باوجدان بودن و توافق پذیری بررسی می شود (کریم نژاد و همکاران، ۱۳۹۳).

در ادامه به تشریح تحقیقات پیشین صورت گرفته در خصوص موضوع این تحقیق پرداخته می شود:

پیکاس (۱۹۸۴) در مطالعات خود به این نتیجه رسید که شخصیت اثر مستقیمی در توانایی حسابرسان برای شناسایی تقلب دارد.

شی یر و مارور (۱۹۹۲) دریافتند شخصیت عاملی موثر در حل مسائل توسط افراد دارد مثلاً خوش بینان هنگام مواجهه با مسائل دشوار در مقایسه با بدبینان گرایش به استفاده از راه حل های ساختاریافته تر دارند.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

بالکر(۲۰۰۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که برخی ویژگی های فردی حسابرسان از جمله تجربه، خوش بینی و محافظه کاری می توانند بر قضاوت حسابرسان موثر باشند.

مولینا و پرز(۲۰۰۲) در مطالعات خود به بررسی رابطه بین ویژگی های منحصر به فرد حسابرسان و عواملی که موجب شکل گیری اظهار نظر اولیه حسابرس می شود، پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین نوع شخصیت حسابرسان و سایر عوامل مؤثر (کیفی و کمی) در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان، هیچ رابطه معناداری وجود ندارد.

کنت و همکاران(۲۰۰۶) به بررسی اثر ویژگی های روانشناسی بر رابطه بین تخصص حسابرس و قضاوت حسابرس پرداختند. این پژوهش از ابزار پرسش نامه استفاده شد و نمونه پژوهش شامل ۵۵ حسابرس بود .در این پژوهش اثر ۱۴ ویژگی روانشاسی که بر تخصص تاثیر گذار است مورد بررسی قرار گرفت .نتایج پژوهش نشان داد که چهارده ویژگی روانشناسی در تمام مراحل حسابرسی بر قضاوت حسابرس تاثیر دارد .ویژگی های روانشانسی شامل پاسخگویی، اعتماد پذیری، پذیرش تغییرات، دانش تخصی، کنترل استرس، خلاق و غیره است.

گاندری و لینه (۲۰۰۶) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که نوع شخصیت حسابرسان بطور مستقیم تمایل و علاقه آن ها را برای مواجه شدن با عوامل موثر در کاهش کیفیت فعالیت های حسابرسی تحت تاثیر قرار دارد.

جفر و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی تأثیر مدل پنج عامل شخصیتی (روان رنجوری، برونگرایی، با وجدان بودن، گشودگی در برابر تجربه و توافق پذیری) بر توانایی حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند و دریافتند که هیچ یک از عوامل شخصیتی تأثیری بر توانایی حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب و توانایی آنها در تعیین احتمال وقوع تقلب نداشت .

هو و همکاران(۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی میزان محافظه کاری چینی ها و استرالیایی ها در قضاوت های حسابداری پرداختند. آن ها نتیجه گرفتند که چینی ها در مقایسه با استرالیایی ها در قضاوت های خود محافظه کارانه تر عمل می کنند. و این موضوع ناشی از تفاوت بین فرهنگ این دو ملت است.

فردیناند و همکاران(۲۰۱۳) دریافتند که ویژگی های فردی حسابرسان از قبیل سوابق آموزشی، تجربه و وابستگی سیاسی، بر کیفیت حسابرسی انجام شده توسط آن ها موثر است.

ریوس فیگیورا و کاردونا (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین تجربه حسابرس و قضاوت حرفه ای حسابرس پرداختند. تعداد نمونه شامل 250 نفر و ابزار پژوهش آنها پرسشنامه است .نتایج آنها نشان داد که تجربه کاری بر قضاوت حسابرس تاثیر ندارد.

آنوگرا و همکاران(۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین ویژگی های شخصی حسابرس و کیفیت کار حسابرس در کشور اندونزی پرداختند .آنها در پژوهش خود از ابزار پرسش نامه استفاده کردند

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

و نمونه آنها شامل ۲۰۶ حسابرس داخلی است. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بین دانش، تجربه و توانایی حسابرسان داخلی با کیفیت کار حسابرسی رابطه وجود دارد.

بیگز (۲۰۱۶) در تحقیق خود به بررسی ارتباط بین خوش بینی و مسئولیت حسابرس پرداخت. وی نتیجه گرفت با افزایش سطح خوش بینی حسابرس، میزان مراقبت حرفه ای و مسئولیت حسابرس کاهش می‌یابد.

نتایج بدست آمده از تحقیق نیکومرام و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد حسابدارانی که در شرایط مناسبی برای سوگیری ذهنی قرار می‌گیرند در مقایسه با کسانی که در چنین شرایطی قرار نمی‌گیرند، از قضاوت حرفه‌ای خود برای نشان دادن سود بالاتری استفاده می کنند تا بتوانند عملکرد شرکت را به نحو بهتری نشان دهند و از منافع مرتبط با آن منتفع گردند.

حاجیها (۱۳۹۲) به بررسی ارتباط ویژگی های تردید حرفه ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم گیری آنها پرداختند .حجم نمونه مورد بررسی یکصد نفر است .نتایج پژوهش آنها نشان داد که چهار ویژگی تردید(اعتماد فردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه ای) بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان موثرند.

برادران حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی چگونگی تأثیر تیپ های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی با استفاده از گزارش مدیران سازمان حسابرسی و مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی طی دوره ی زمانی ۸۷ الی ۸۹ پرداختند. نتایج حاصل یافته های پژوهش آن ها نشان داد که روان رنجوری بر نوع اظهار نظر حسابرس و تعداد بند شرط گزارش حسابرسی تأثیر معنی دار و منفی و بر تعداد بند بعد از اظهار نظر تأثیر معنی دار و مثبت دارد ولی بر نوع بند شرط گزارش حسابرس تأثیری معنی دار ندارد.

نادری و همکاران(۱۳۹۵) به بررسی تاثیر تیپ های شخصیتی بر محتوای گزارش حسابرسی پرداختند. نتایج تحقیق آن ها نشان داد که بین اظهارنظر های مقبول، مشروط و مردود تیپ های شخصیتی تفاوت معناداری وجود دارد اما بین نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر و تیپ های شخصیتی تفاوت معنادار وجود ندارد.

۳-فرضیه پژوهش

آگاهی از وجود تفاوت های فردی بین انسان ها، به اندازه خلقت انسان قدمت دارد. زیرا انسان های اولیه، زمانی که در غارها یا جنگل ها زندگی می کردند، از متفاوت بودن یکدیگر کاملاً آگاه بودند (گنجی،۱۳۸۲). شروع مطالعات و تحقیقات در حوزه ویژگی‌ها و تفاوت های فردی حسابرسان به دهه ۱۹۷۰ بر می‌گردد. اما بعدها به دلیل نگرانی از اعتبار ساختار این تحقیقات و مبانی نظری ضعیف، با کاهش قابل ملاحظه ای مواجه گردید. این حوزه از تحقیقات به بررسی

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

ارتباط بین برخی جنبه‌های شخصیت حسابرس و عملکرد وی می پرداخت (نلسون و تان،۲۰۰۵). پژوهش‌های اخیر پیرامون حسابرسی به طور عام، بیشتر متغیرهای کلانی مانند اندازه موسسات حسابرسی، اندازه سازمان‌ها، حق الزحمه حسابرسی و عوامل دیگر را بر کیفیت و قضاوت حسابرسان مورد بررسی قرار داده اند؛ اما در حقیقت، بخش بزرگی از حسابرسی، اظهارنظر بر مبنای قضاوت حرفه ای است و این ویژگی‌های شخصیت حسابرسان است که باید به صورت دقیق‌تری مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان پیرامون کیفیت حسابرسی مطالعات دقیق‌تری انجام داد(شهرابی،۱۳۹۳). علاوه بر این مک چی معتقد است که تفاوت های روانشناختی فردی می تواند به عنوان یک متغیر اثرگذار بر قضاوت حرفه ای شناسایی شود(خدامی پور و سعیدی،۱۳۹۰). با توجه به اینکه در این تحقیق به بررسی تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان پرداخته شده است، فرضیه تحقیق به صورت زیر تدوین می شود:

فرضیه پژوهش: تیپ شخصیتی حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آن ها تاثیر دارد.

۴-روش شناسی پژوهش

تحقیق حا ضر از نوع طرح های آزمای شی به شمار می آید و در زمره تحقیقات رفتاری قرار می گیرد که برای جمع آوری داده های مورد تیاز از پرسش نامه استفاده شده است. متغیر مستقل در این پژوهش تیپ شخصیتی حسابر سان ا ست که شامل پنج عامل شخصیتی روان رنجوری، برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و باوجدان بودن است که توسط پرسش نامه سنجش شخصیت NEO سنجیده شده است. این پرسش نامه شامل ۶۰ سوال (۱۲ سوال در هر مقیاس) پنج گزینه ای با طیف پنج نقطه ای لیکرت است که پاسخ ها به صورت کاملا موافقم تا کاملا مخالفم تدوین شده ا ست. نمره هر سوال با توجه به پا سخ آن بین ۰ تا ۴ می باشد. در نهایت نمره هر مقیاس از مجموع نمره سوالات آن مقیاس محاسبه می شود. این پر سش نامه بارها در تحقیقات قبلی در حوزه رواند شنا سی مورد ا ستفاده قرار گرفته ا ست و با توجه به ا ستاندارد بودن آن، از ضریب روایی مطل.بی برخوردار ا ست. در حال حا ضر آزمون ۵ عاملی NEO کاربردی جهانی دارد و به منظور تحقیق به زبان های چکوسلواکی، عربی، هلندی ، فراند سوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده ا ست. پر س شنامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فا صله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به د ست آمده ا ست .اعتبار درازمدت این پر سش نامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته ا ست . یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس های روان رنجوری ، برون گرایی و باز بودن نسبت به تجربه، ضریب های اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش های شخصی و نیز در گزارش های زوج ها نشان داده است . ضریب اعتبار

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

دو عامل سازگاری و باوجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است (مک کری و کاستا ، ۱۹۸۳به نقل از گروسی فرشی ، ۱۳۸۰) .

متغیر وابسته در این تحقیق، قضاوت و تصمیم گیری حسابرس با استفاده از ابزار کپلن و ریکرز(۱۹۹۵) اندازه گیری شده است. در این ابزار، صورت های مالی مقایسه ای یک شرکت فرضی برای دو سال متوالی (سال اول حسابرسی شده و سال دوم حسابرسی نشده) به همراه اطلاعات اضافی و نسبت های مالی استخراج شده از آن در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت که مانده حساب های مندرج در آن برای سال دوم در مقایسه با سال اول انحرافات نسبتا شدیدی داشت و از آن ها خواسته شد با توجه به قضاوت حرفه ای خود بودجه زمانی مورد نیاز برای رسیدگی به حساب های برآوردی (شامل ذخیره مطالبات مشکوک الوصول، ذخیره کاهش ارزش موجودی ها و هزینه استهلاک) را به تفکیک هر حساب و بر حسب ساعت در سال دوم تعیین کنند. مجموع بودجه زمانی پیشنهادی هر حسابرس برای سه حساب مذکور به عنوان متغیر قضاوت در نظر گرفته شده است (سعیدی و خدامی پور،۱۳۹۰).

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر حسابرسان شاغل در موسسات عضو جامعه حسابدارن رسمی در سطوح مختلف هستند. با توجه به ماهیت آزمایشی بودن طرح این پژوهش و همچنین این که حجم جامعه مورد مطالعه نامشخص است برای تعیین حجم نمونه از فرمول زیر استفاده شد:

$$n = \frac{(Z_{\frac{\alpha}{2}})^2 S^2}{d^2}$$

برای تعیین حجم نمونه ابتدا ۲۰ پرسش نامه بین یک نمونه ۲۰ نفری توزیع شد که واریانس نمونه مذکور ۰.۸۵ بدست آمد. حجم نمونه تحقیق با توجه به سطح خطای ۱۰ درصد و با توجه به اینکه مقدار Z در این سطح ۱.۶۴ است ۱۹۴ نفر بدست آمد که برای افزایش دقت و تعمیم پذیری نتایج حجم نمونه به ۲۰۰ افزایش یافت. بنابراین تعداد ۲۰۰ نفر از این جامعه به صورت تصادفی انتخاب و داده های لازم از طریق ابزارهای پیش گفته جمع آوری گردید. مبنای انتخاب این حجم نمونه از مجموع ۲۰۰ پرسش نامه توزیع شده ۱۹۰ پرسش نامه برگشت داده شد که ۶ مورد آن به دلیل پاسخ های ناقص غیرقابل استفاده تلقی گردید. بنابراین تجزیه و تحلیل داده ها بر مبنای ۱۸۴ پرسش نامه انجام شد.

۵-یافته های پژوهش

در جدول ۱ خلاصه اطلاعات استخراج شده از بخش اول پرسش نامه (اطلاعات جمعیت شناختی بر اساس جنسیت، تجربه و میزان تحصیلات) ارائه شده است:

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

همان طور که در جدول ۱ مشاهده می شود حدود دو سوم نمونه مورد مطالعه این پژوهش را مردان تشکیل می دهند. همچنین ۶۵ درصد نمونه انتخابی دارای تجربه ای کمتر از ۱۰ سال دارند. در بخش تحصیلات نیز ۶۲ درصد نمونه دارای تحصیلات کارشناسی و پایین تر و ۳۸ درصد تحصیلات بالاتر از کارشناسی دارند.

جدول۱- خصوصیات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

متغیر		فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۱۲۲	٪۶۶
	زن	۶۲	٪۳۴
تجربه	کمتر از ۱۰ سال	۱۲۰	٪۶۵
	۱۰ سال و بیشتر	۶۴	٪۳۵
تحصیلات	کارشناسی و پایین تر	۱۱۴	٪۶۲
	بالاتر از کارشناسی	۷۰	٪۳۸

درجدول ۲ آمار توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، بیشینه و کمینه هر متغیر ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود میانگین بودجه زمانی اختصاص یافته توسط نمونه آماری ۱۵.۴۳ ساعت است که به عنوان معیار قضاوت در نظر گرفته شده است. همچنین میانگین نمره روان رنجوری ۲۲.۶۸، نمره برون گرایی ۲۳.۱۱، نمره انعطاف پذیری ۲۵.۵۳، نمره توافق پذیری ۲۴.۲۵ و نمره باوجدان بودن ۲۲.۹۱ است. با توجه به نزدیکی میانگین و میانه در اکثر متغیرها می توان در نگاه اول به نرمال بودن داده ها پی برد که این موضوع در بخش های بعدی به صورت آماری بررسی خواهد شد.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

مقیاس شخصیت	فراوانی پاسخ ها	میانگین	میانه	انحراف معیار	حد بالا	حد پایین
روان رنجوری	۱۸۴	۲۲.۶۸	۲۴	۶.۷۹۶	۴۲	۱۲
برون گرایی	۱۸۴	۲۳.۱۱	۲۵	۵.۹۷	۴۰	۱۲
انعطاف پذیری	۱۸۴	۲۵.۵۳	۲۵	۸.۵۰	۴۵	۱۳
توافق پذیری	۱۸۴	۲۴.۲۵	۲۳	۸.۳۶	۴۱	۱۰
باوجدان بودن	۱۸۴	۲۲.۹۱	۲۵	۸.۵۶	45	۱۰
قضاوت	۱۸۴	۱۵.۴۳	۱۶	۳.۱۱	24	۸

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]

[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

آمار استنباطی

برای آزمون فرضیه تحقیق که بیان می دارد؛" تیپ شخصیت حسابرسان بر قضاوت حرفه ای آن ها تاثیر دارد" از مدل زیر استفاده شده است:

$$Judgment = \alpha + \beta_1 N + \beta_2 E + \beta_3 O + \beta_4 A + \beta_5 C + \varepsilon$$

که در مدل فوق؛

N معرف نمره روان رنجوری ، E معرف نمره برون گرایی، O معرف نمره انعطاف پذیری، A معرف نمره توافق پذیری و C معرف نمره باوجدان بودن است.

قبل از آزمون فرضیه پژوهش می بایست به بررسی مفروضات مدل رگرسیون پرداخت تا معنی داری مدل مورد استفاده مشخص گردد. برای بررسی نرمال بودن متغیر وابسته (قضاوت حرفه ای) و متغیرهای مستقل از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است که نتیجه این آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. نتیجه آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر وابسته	سطح معنی داری	نتیجه
قضاوت حرفه ای	۰.۱۱۲	متغیر نرمال است
روان رنجوری	۰.۱۵۲	متغیر نرمال است
برون گرایی	۰.۲۰۲	متغیر نرمال است
انعطاف پذیری	۰.۱۲۶	متغیر نرمال است
توافق پذیری	۰.۱۴۱	متغیر نرمال است
باوجدان بودن	۰.۱۹۳	متغیر نرمال است

با توجه به اینکه سطح معنی داری متغیر وابسته بیشتر از ۱۰ درصد است، می توان گفت توزیع متغیر های مدل رگرسیونی نرمال است.

برای بررسی معناداری مدل رگرسیون از تحلیل واریانس استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴. آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معنی داری مدل رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	Sig
رگرسیون	۴۱۴.۲۵	۵	۸۲.۸۰	۳.۸۹۲	۰.۰۲
باقیمانده ها	۳۴۲۵.۷۱	۱۷۸	۲۱.۲۸		
کل	۳۸۳۹.۷۳	۱۸۳			

نتایج جدول ۴ نشان می دهد با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده (۰.۰۲) کمتر از سطح خطای آزمون (۰.۱) است، می توان نتیجه گرفت مدل رگرسیون معنی دار است.
همچنین برای بررسی استقلال مشاهدات از آزمون دوربین-واتسون استفاده شد که مقدار آماره این آزمون برابر با ۱.۸۷ بود که نشان از استقلال مشاهدات دارد.

جدول ۵. نتیجه تحلیل رگرسیون برای بررسی فرضیه پژوهش

متغیر	ضریب β	آماره t	p-value
مقدار ثابت	۹.۹۳	۴.۵۹۳	۰.۰۰۰
روان رنجوری	۰.۴۲۳	۴.۲۴۵	۰.۰۰۰
برون گرایی	۰.۰۳۱	-۰.۳۱۱	۰.۷۵۶
انعطاف پذیری	-۰.۰۸۸	-۰.۸۶۹	۰.۳۸۷
توافق پذیری	۰.۰۷۷	۰.۷۴۹	۰.۴۵۶
باوجدان بودن	۰.۱۰۲	۰.۹۸۷	۰.۳۲۶
کل مدل رگرسیون	P – Value	آماره F	ضریب تعیین
	۰.۰۲	۳.۸۹۲	۰.۴۹۹

با بررسی نتایج به دست آمده از جدول ۵ مشاهده می شود با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره F از سطح خطای مورد پذیرش کمتر است، نتیجه می گیریم کل مدل رگرسیونی معنی دار است. جدول ۳ همچنین نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۰ درصد از بین متغیرهای مورد بررسی فقط روان رنجوری با قضاوت حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری دارد (P-Value = 0.00) و سایر متغیرها ارتباط معنی داری با قضاوت حسابرسان ندارند. ضریب تعیین به دست آمده نیز نشان می دهد که متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیونی توانسته اند ۵۰ درصد از تغییرات متغیر وابسته را پیش بینی کنند.

۶-بحث و نتیجه گیری

عملکرد شغلی از نخستین مسائل مورد توجه محققان رفتار سازمانی است که اعتقاد دارند باید جزو اهداف اولیه سازمان قرار گیرد. زیرا عملکرد شغلی دستاوردها، تاثیرات و بقای سازمان را نشان می دهد. از طرفی این متغیر کلیدی تحت تاثیر شخصیت کارکنان می باشد که چگونه خود و سازمان را درک می کنند و به این ادراک پاسخ گو هستند(مجتهدزاده و آقایی،۱۳۸۳). با رشد رقابت در حرفه حسابرسی، موسسات حسابرسی ضرورت ارائه خدمات خود با کیفیت هرچه بیشتر به بازار را دریافته اند. کیفیت حسابرسی که تعیین کننده عملکرد موسسات حسابرسی و عملکرد

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

شغلی حسابرسان است، تابع عوامل متعددی است که یکی از این عوامل قضاوت حرفه ای است(لو وهمکاران،۲۰۱۰). به عبارت دیگر هر چه قضاوت های بهتری توسط حسابرسان صورت گیرد، کیفیت حسابرسی های انجام شده نیز افزایش می یابد.

هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سوال بود که آیا قضاوت حرفه ای و تصمیمات حسابرسان ازتیپ شخصیتی آن ها اثرپذیر است یا خیر؟ یافته های این پژوهش نشان داد از بین ابعاد پنج گانه تیپ شخصیتی NEO تنها بعد روان رنجوری با قضاوت حرفه ای حسابرسان رابطه مثبت و معنی داری دارد. سایر ابعاد شخصیت مانند برون گرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و باوجدان بودن با قضاوت حرفه ای رابطه ندارد.

نتیجه این تحقیق با یافته های پژوهش های انجام شده توسط گاندری و لینه (۲۰۰۶) مطابقت دارد . آنها در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که نوع شخصیت حسابرسان بطور مستقیم تمایل و علاقه ی آن ها را برای مواجه شدن با شیوه های کاهش کیفیت فعالیت های حسابرسی تحت تاثیر قرار داد است. نتایج این تحقیق با یافته های مطالعات مولینا و پرز (۲۰۰۲) تناقض دارد . آنها در مطالعات خود به بررسی رابطه بین ویژگی های منحصر به فرد حسابرسان و عواملی که موجب شکل گیری اظهار نظر اولیه حسابرس می شود، پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین نوع شخصیت حسابرسان و سایر عوامل مؤثر (کیفی و کمی) در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان، هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. در همین راستا، جفر و همکاران (۲۰۱۰) به بررسی تأثیر مدل پنج عامل شخصیتی (روان رنجوری، برون گرایی، با وجدان بودن، گشودگی در برابر تجربه و توافق پذیری) بر توانایی حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند و دریافتند که هیچ یک از عوامل شخصیتی تأثیری بر توانایی حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب و توانایی آنها در تعیین احتمال وقوع تقلب نداشت در حالی که پینکاس نتایج(۱۹۸۴) به متناقضی دست یافته است. همچنین یافته های این تحقیق با یافته های تحقیق برادران حسن زاده و همکاران(۱۳۹۲) خصوصا در ویژگی روان رنجوری سازگاری دارد.

محدودیت های پژوهش: این پژوهش همانند سایر مطالعات در حوزه علوم انسانی با محدودیت هایی همراه بود که دو مورد از مهم ترین آن ها به شرح زیر است:

۱. در این مقاله فقط تاثیر تیپ شخصیتی حسابرسان بر قضاوت حرفه ای مورد مطالعه قرار گرفته است حال آن که عوامل زیادی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان تاثیرگذار است که کنترل همه این عوامل با توجه به اینکه حجم پرسش نامه زیاد می شد امکان پذیر نبود.
۲. محدودیت جمع آوری داده ها با استفاده از پرسش نامه و عدم همکاری برخی موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی با پژوهشگرکه موجب شد که برخی نمونه های انتخابی حذف و نمونه های جدید جایگزین آن شود.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

۳. طرح های آزمایشی مانند طرح این پژوهش، همان گونه ای نیستند که در محیط واقعی رخ می دهند. در این راستا ممکن است پاسخ آزمودنی ها توام با سونگری و تعصب باشد.

فهرست منابع

ابراهیمی، ابراهیم و حجت اسماعیل زاده.(۱۳۹۴). " سو گیری های شناختی در قضاوت حرفه ای حسابرسی". فصلنامه مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۳، بهار ۱۳۹۴، صص ۸۷-۷۴.

برادران حسن زاده، رسول، فتاحی اصل، بهرام و سودا حسن زاده (۱۳۹۲). " بررسی تأثیر تیپ های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی". فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. شماره ۶. تابستان ۱۳۹۲. صص ۱۰۰-۸۹

بستانیان، جواد(۱۳۸۶). "قضاوت حرفه ای در حسابرسی"، مطالعات حسابداری، شماره ۱۸، ص ۲۹-۲۰.

حاجیها، زهره، گودرزی، احمد و زهرا فتاحی (۱۳۹۲). " ارتباط ویژگی های تردید حرفه ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم گیری آنها" فصلنامه حسابداری مدیریت، شماره ۱۹، زمستان ۱۳۹۲،صص ۵۹-۴۳.

خدامی پور، احمد و مسلم سعیدی گراغانی(۱۳۹۰). "بررسی تاثیر نتایج روش های تحلیلی بر میزان تلاش حسابرسان در حسابرسی برآوردهای حسابداری"فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۰.

خواجوی، شکراله و میثم نوشادی (۱۳۸۸)." تجربه و نقش آن در قضاوت موضوعات ساختارنیافته حسابرسی" مجله تحقیقات حسابداری، شماره ۳.

شهرابی، شاهرخ (۱۳۹۳). " تاثیر عامل جنسیت بر قضاوت حرفه ای حسابرسان داخلی" فصلنامه حسابرسی: نظریه و عمل، شماره ۲. ص ۱۳۲-۱۱۷

کریم نژاد، فرزاد ,مکتبی، غلامحسین ,وطن خواه، محمد, فیروزی، علی اصغر و هانی رحیمی(۱۳۹۳)." مقایسه ویژگی شخصیتی توافق پذیری (سازگاری) و سلامت معنوی معتادان مقیم در مراکز اجتماع درمان مدار و معتادان تحت درمان نگهدارنده با متادون اهواز". مجله پرشکی دانشگاه هرمزگان، دوره ۱۸، شماره ۱، فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۳، صص ۹۰-۸۱.

گنجی، حمزه (۱۳۸۲). روانشناسی تفاوت های فردی. ویرایش یازدهم، تهران، انتشارات بعثت.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

مجتهدزاده، ویدا و پروین اقایی.(۱۳۸۳). " عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی مستقل از دیدگاه حسابرسان مستقل و استفاده کنندگان". فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۳، صص ۷۶-۵۳.

نادری، سپیده، بنی طالبی دهکردی، بهاره و احمد غضنفری(۱۳۹۵). " بررسی تأثیر تیپ های شخصیتی A ،B، Cو D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی" فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۲۰، زمستان ۱۳۹۵، صص ۷۱-۸۶.

نیکومرام، هاشم، بزرگ اصل، موسی، تقوی، مهدی و علی اصغر محمودزاده. (۱۳۹۲). " تاثیر بکارگیری قضاوت حرفه ای مجاز در استانداردهای حسابداری ایران بر ویژگی های کیفی اطلاعات" فصلنامه پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۱۸، تابستان ۱۳۹۲، صص ۲۹-۱.

Abdolmohammadi, M, and Wright.(1987). "An Examination of Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgments". The Accounting Review, No. 1,:1-13.

Anugerah,R, Sari,R.N, and E. Primadona.(2014). "Personal Characteristics and Quality of Audit Work: study on regional internal audit bodies in Indonesia". International Accounting Business Conference.

Balkir, I.(2000), "Effect of Analytical Review Results, Optimism and Pattern for Coping on Audit Effort of Accounting Estimates. Doctoral thesis in Canada.

Bigus, J. (2016): Optimism and Auditor liability, Accounting and Business Research:1-24.

Ferdinand A. Gul, Donghui Wu, and Zhifeng Yang (2013) Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data. The Accounting Review: November 2013, Vol. 88:1993-2023

Gibbins, M and Mason A. K. (1998). " Professional Judgment in Financial Reporting". Canadian Institue of Charterd Accountants.

Gundry, Leanne C. (2006). "Dysfunctional behaviour in the modern audit environment: the effect of time budget pressure and auditors' personality type on reduced audit quality practices Otago University Research Archive" A dissertation submitted as a partial requirement for the degree of Bachelor of Commerce (Honours) at the University of Otago, Dunedin, New Zealand.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

Hu, C, Parmod Chand, and Elaine Evans (2013) The Effect of National Culture, Acculturation, and Education on Accounting Judgments: A Comparative Study of Australian and Chinese Culture. Journal of International Accounting Research: Fall, Vol. 12, No. 2: 51-77.

Jaffar, Nahariah., Salleh, Arfah., Mohd Iskandar, Takiah And Haron, Hasnah (2006). "A conceptual discussion on the external auditor's personality and detection of fraud". European Journal of Social Sciences, 4 (1):66-76.

Kent.P, Munro.L and T. Gambling.(2006). Psychological Characteristics Contributing to Expertise in Audit Judgment.International Journal of Auditing.NO(10): 125-141.

Luo, L., Shufang, K., oiling, S., Chang-Qin, L. (2010). "Work stressors, Chinese Coping Strategies, and Job Peformance in Greater China". International Journal of Psychology.Vol.45, No.4: 294-302.

Mala, R and Chand, P. (2015). Judgment and Decision-Making Research in Auditing and Accounting: Future Research Implications of Person, Task, and Environment Perspective". Accounting Perspective. Vol.14, No.1: 1-50.

Mauts, R.K., and H.A.Sharaf, (1961), "The Philosophy of Auditing", Sarasota, FL: American Accounting Association.

Nelson, M, Tan, Hung-Tong, Tan (2005). "Judgment and Decision Making Research in Auditing: a Task, Person, and Interpersonal Interaction Perspective", Auditing: A Journal of Practice and Theory, vol. 24, Supplement, 2005: 41-71.

Pinkus (1984). " Personality And Performance At The Beginning Of The New Millennium. What Do We Know and Wher Do We Go Next?" ,Volume 9. http://ssrn.com/.

Rios-Figueroa,C.B and R.C Cardona(2013).Dose Experience Affect Auditors Professional Judgment? Evidence from Puerto rico. Accounting and Taxation.Vol.5 .No.2 :13-32.

Scheier, M. F. and Carver, C. S. ,(1992). 'Effects of Optimism on Psychological and Physical Well-Being":Theoretical Overview and Empirical Update, Cognitive Therapy and Research, 16: 201-228.

Wedemeyer, PD. (2010). A discussion of Auditor Judgment as the Critical Component in Audit Quality – A Practitioner's

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]
[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]
[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]

Perspective. International Journal of Disclosureand Governance. Vol.7, No.2: 320-333.

[Downloaded from aapc.khu.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24767166.1396.2.3.4.3]

[DOI: 10.29252/aapc.2.3.169]