



The Effect of Auditors' Psychological Traits on Client Risk Assessment

Ali Bouzani Khorasgani¹, Rahman Saedi^{2*}, Mohamad Alimoradi³

Received: 2025/07/09

Accepted: 2025/10/17

Research Paper

Abstract

A qualified auditor is responsible for auditing a company's financial information and providing recommendations to the managerial level to improve operational management, risk management, internal control, and other related activities. Understanding how auditors' personality traits and emotional intelligence affect client risk assessment has become increasingly important, yet their combined influence on audit system effectiveness remains insufficiently explored. Therefore, this study aims to examine the impact of auditors' psychological characteristics on client risk assessment. This research employed a descriptive–correlational and survey-based design. The data and statistical information for the present study were collected through standardized questionnaires which, after consultation with academic supervisors, advisors, and other experts (senior auditors), were localized to the conditions of Iran and adapted to the main research questions, and based on the predetermined dimensions, the instrument was designed using a five-point Likert scale. The target population comprised auditors (audit partners and senior auditors) working in auditing firms. Based on Cochran's formula, a total of 387 auditors were randomly selected in 2024. The hypotheses were tested using structural equation modeling (SEM) with the PLS approach. The results revealed that auditors with higher (lower) levels of extraversion, agreeableness, and neuroticism tend to assess client risk at a lower (higher) level. Moreover, auditors with higher (lower) levels of conscientiousness and emotional intelligence evaluated client risk at a higher (lower) level. The additional findings indicated that openness to experience did not show a significant effect on client risk assessment.

Keywords: Employer Risk Assessment, Extraversion and Agreeableness, Conscientiousness and Neuroticism, Experientialism, Emotional Intelligence.

JEL Classification: M42, D81, D91

Background and Purpose: Risk assessment constitutes an integral component of every auditor's work, forming the foundation for achieving high-quality audits. Understanding the client and their control environment lies at the core of auditors' independent risk evaluation. Auditors are expected to evaluate stakeholder participation in governance structures, especially the board of directors and audit committees. They must gain a comprehensive understanding of management style, supervisory framework, business risks, financial reporting practices,

1. Department of Accounting, Is.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran. (Ali.Bouzaani@iau.ac.ir)

2. Department of Accounting, Is.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) (Saedi.r@iau.ac.ir)

3. Department of Accounting, Is.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran. (alimoradi@iau.ac.ir)

aggressive accounting policies, internal controls, information processing, and operational procedures. Despite the critical importance of auditor risk assessment, the psychological and emotional intelligence traits of auditors have received limited attention in prior literature. This study seeks to fill this gap by investigating the impact of auditors' psychological characteristics on their evaluation of client risk.

Methodology: This research adopts a descriptive-correlational design, employing survey methodology to collect data through standardized questionnaires. The statistical population consists of 3,165 auditors (including audit partners and senior auditors) affiliated with auditing firms. Using Cochran's formula for sample size calculation, a minimum of 343 respondents was required; to ensure robustness, 500 questionnaires were distributed, of which 387 complete responses were analyzed. The instruments included scales measuring client risk assessment (Samagayo & Felicio, 2022), the Big Five personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience), and emotional intelligence (Bradberry & Greaves, 2005). After cultural adaptation and validation through expert consultation and pilot testing within the Iranian audit context, data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) software. Reliability was assessed by Cronbach's alpha and composite reliability indices, all exceeding the acceptable threshold of 0.70. Convergent and discriminant validity were confirmed using Average Variance Extracted (AVE) and factor loadings, ensuring robust measurement models. Model fit indices indicated strong explanatory power, with R-squared values surpassing conventional benchmarks and Goodness of Fit (GoF) indices reflecting excellent model adequacy.

Findings: The analysis revealed that auditors exhibiting higher levels of extraversion tend to evaluate client risk at lower levels, likely attributable to their sociability, optimism, and assertiveness, which predispose them to perceive risk more positively. Similarly, auditors with greater agreeableness also assessed client risk as lower, reflecting their cooperative nature and tendency to foster harmonious professional relationships. Conversely, auditors with higher conscientiousness demonstrated a propensity to appraise client risk at elevated levels, consistent with their meticulousness, sense of responsibility, and goal orientation, leading to heightened vigilance in risk evaluation. Neuroticism exhibited a clear negative relationship with client risk evaluation, indicating that auditors with higher neurotic tendencies evaluated client risk at lower levels, possibly due to anxiety and risk aversion that limit their confrontation with clients. Openness to experience did not significantly predict client risk assessment, suggesting that imaginative and curious traits might not directly influence risk perceptions in auditing contexts. Importantly, emotional intelligence was positively associated with higher client risk evaluation, indicating that auditors with superior emotional regulation, awareness, and interpersonal skills are more adept at identifying and appraising potential client risks comprehensively.

Discussion: These findings enrich the understanding of how intrinsic psychological traits and emotional competencies shape auditors' professional judgments, particularly in risk assessment. The observed inverse relationships for extraversion and agreeableness imply that socially oriented and cooperative auditors may underestimate client risk, potentially due to optimism bias or a desire to maintain collegial relations. The positive association between conscientiousness and risk evaluation underscores the value of diligence and systematic approaches in enhancing audit quality. The diminished risk perception linked to neuroticism highlights potential vulnerabilities where anxiety may lead to avoidance of challenging assessments. The non-significant effect of openness may reflect the technical and regulatory rigidity inherent in auditing, where creativity has limited scope in risk appraisal. Emotional intelligence's critical role confirms that affective and cognitive regulation capabilities empower auditors to navigate complex interpersonal dynamics and ambiguous risk signals effectively.

From a practical standpoint, these insights suggest that auditing firms and regulatory bodies should incorporate personality and emotional intelligence assessments in recruitment and training processes to optimize auditor-client fit and improve audit quality. Integrating psychological profiling could facilitate targeted development programs fostering balanced risk perceptions and decision-making acumen. Moreover, standard-setting organizations might consider these psychological dimensions when formulating guidelines to better support auditors' cognitive and affective processes.

Limitations of this study include reliance on self-reported data, which may introduce social desirability biases, and the cross-sectional design limiting causal inference. Future research employing longitudinal designs and behavioral observations could further elucidate dynamic interactions between auditor traits and risk evaluations.



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Islamic Azad University, Isfahan \(Khorasgan\) Branch](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



بررسی تأثیر ویژگی‌های روان شناختی حسابرس بر ارزیابی ریسک صاحبکار

علی بوزانی خوراسگانی^۱، رحمان ساعدی^{۲*}، محمد علیمرادی^۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۵

چکیده

یک حسابرس واجد شرایط مسئول حسابرسی اطلاعات مالی شرکت و ارائه توصیه‌هایی برای سطح مدیریتی جهت بهبود مدیریت عملیات، مدیریت ریسک، کنترل داخلی و سایر عملیات مرتبط است. مطالعه اثرات ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی حسابرس بر ارزیابی ریسک صاحبکار بسیار مهم شده است، اما برای موفقیت سیستم حسابرسی به طور کامل روشن نشده است. لذا، هدف این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های روان شناختی حسابرس بر ارزیابی ریسک صاحبکار می‌باشد. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و در حوزه پژوهش‌های پیمایشی بود. گردآوری داده‌ها و اطلاعات آماری پژوهش حاضر از طریق پرسشنامه‌های استاندارد که پس از مشاوره با استادان راهنما، مشاور و سایر متخصصین (حسابرسان ارشد) با شرایط ایران، بومی سازی و متناسب با سوالات اصلی پژوهش و بر اساس فعالیت‌های در نظر گرفته شده در محورها با استفاده از طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد. جامعه آماری پژوهش را حسابرسان (شرکای حسابرسی و حسابرسان ارشد در موسسات حسابرسی) تشکیل دادند. بر اساس فرمول کوکران، در مجموع ۳۸۷ نفر از حسابرسان در سال ۱۴۰۳ به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش از آزمون‌های معادلات ساختاری در نرم افزار پی‌ال‌سی استفاده شد. نتایج نشان داد حسابرسان با برونگرایی بالاتر (کمتر)، با توافق پذیری بالاتر (کمتر) و با روان رنجوری بالاتر (کمتر)، ریسک صاحبکار را در سطح پایین تر (بالاتر) ارزیابی می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد حسابرسان با وجدان مداری بالاتر (کمتر) و با هوش هیجانی بالاتر (کمتر)، ریسک صاحبکار را در سطح بالاتر (پایین تر) ارزیابی می‌کنند. سایر نتایج نشان داد حسابرسان با تجربه پذیری بالاتر (کمتر) تأثیر معناداری بر ریسک صاحبکار ندارند.

کلمات کلیدی: ارزیابی ریسک صاحب کار، برونگرایی و توافق پذیری، وجدان مداری و روان رنجوری، تجربه پذیری، هوش هیجانی

طبقه‌بندی موضوعی: D91, D81, M42

۱. گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (Ali.Bouzaani@iau.ac.ir)

۲. گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول) (Saedi.r@iau.ac.ir)

۳. گروه حسابداری، واحد اصفهان (خوراسگان) دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. (alimoradi@iau.ac.ir)

مقدمه

امروزه با توجه به فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در عرصه صنعت و تجارت، ارزیابی توان صنایع و شرکت‌ها در رویارویی با عدم قطعیت‌ها و مدیریت ریسک‌های حوزه کسب‌وکار بسیار حائز اهمیت می‌باشد. ارزیابی ریسک تمامی جنبه‌های مالی و غیرمالی کسب و کار را در بر گرفته و جزء جدایی‌ناپذیر راهبری موفق سازمان در محیط‌های تجاری است (عشقی و همکاران، ۱۴۰۰). ارزیابی ریسک بخشی جدایی‌ناپذیر از کار هر حسابرسی است و درک مشتری و محیط کنترلی آن در هسته اصلی ارزیابی ریسک حساب‌برسان مستقل برای یک حسابرسی با کیفیت زیاد است. به‌طور مشخص، انتظار می‌رود که حساب‌برسان به‌عنوان بخشی از ارزیابی محیط کنترلی واحد تجاری مشارکت افراد را در حاکمیت، به ویژه هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی واحد تجاری، ارزیابی کنند و حساب‌برسان باید به درک کافی از مدیریت، سبک عملکرد، ساختار نظارتی مشتری، ریسک‌های تجاری مشتری، گزارشگری مالی، شیوه‌های حسابداری تهاجمی، کنترل داخلی، پردازش اطلاعات و نحوه انجام کار، دست یابند (زنگین-کرایابراهیم اوغلو^۱، ۲۰۲۱).

برای حساب‌برسان و سایر افراد ذی‌نفع از گزارشگری مالی اطلاع از ویژگی‌های صاحب‌کار از اهمیت زیادی برخوردار است؛ چرا که رفتارهای فرصت‌طلبانه مدیریتی و مشکلات نمایندگی و همچنین انگیزه و توان مدیران در دستکاری اطلاعات حسابداری منجر به کاهش کیفیت اطلاعات و احتمال تحریف صورت‌های مالی را در پی خواهد داشت و خطر عدم کشف تحریف‌های بااهمیت آن نیز افزایش می‌یابد. از طرفی افزایش پیامدهای تجاری در دهه‌های گذشته منجر به جدا شدن مالکیت از مدیریت شده است. به‌دنبال چنین پیشرفتی، روش حسابرسی لزوماً مسیری در حال پیشرفت را طی کرده و با رویکردهای مختلف آشکار می‌کند. هر یک از اجزای مدل ریسک حسابرسی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. بیشتر مطالعاتی که تاکنون انجام شده است، اغلب فقط روی فرمول ریسک حسابرسی متمرکز شده و به ندرت به عوامل آن توجه می‌شود. در صورت شناسایی عوامل مؤثر بر ریسک حسابرسی، حسابرسی مبتنی بر ریسک به اهداف خود می‌رسد (هام و همکاران^۲، ۲۰۱۷). از دیدگاه دانش‌افزایی، این پژوهش به چندین روش به ادبیات موجود، شیوه حسابرسی و مقررات موجود کمک می‌کند. این پژوهش اولین مطالعه‌ای است که به بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌برس (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌مداری، روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری، هوش هیجانی) بر ارزیابی ریسک صاحب‌کار پرداخته است. این یک توسعه ضروری به ادبیات حسابرسی است؛ زیرا مطالعات اخیر به صراحت نیاز به تحقیقاتی را با تمرکز بر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌برس برای سازمان‌ها نشان می‌دهد (سیمویاما و همکاران^۳، ۲۰۱۷). اگرچه ادبیات قبلی بینش‌هایی را در مورد تأثیر مستقیم ویژگی‌های روان‌شناختی مدیرعامل بر قضاوت حساب‌برسان ارائه می‌دهد (به‌عنوان مثال، جانسون و همکاران^۴، ۲۰۱۳)، اما تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌برس را بر ارزیابی ریسک حساب‌برسان در نظر نمی‌گیرد. از این رو هدف این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌برس بر ارزیابی ریسک صاحب‌کار می‌باشد. با وجود اهمیت ارزیابی ریسک صاحب‌کار و نقش تعیین‌کننده ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی حساب‌برسان در کیفیت حسابرسی، تحقیقات انجام‌شده در ایران محدود است و شواهد بین‌المللی به دلیل تفاوت‌های محیط قانونی، ساختاری و راهبری، به‌طور مستقیم قابل تعمیم نیستند؛ بنابراین، نیاز است پژوهشی صورت گیرد که به بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی و هوش هیجانی حساب‌برس بر ارزیابی ریسک صاحب‌کار در محیط عملیاتی ایران بپردازد. انجام این مطالعه نه تنها شکاف موجود در ادبیات پژوهش‌های داخلی تا

1. Zengin-Karaibrahimoglu et al.

2. Ham et al.

3. Simoyama et al.

4. Johnson et al.

حدودی را پر می‌کند، بلکه سعی دارد به نهادهای مرتبط و مؤسسه‌های حسابرسی کمک می‌کند تا عوامل مؤثر بر ارزیابی ریسک صاحبکار را بهتر شناسایی کرده و کیفیت فرایند حسابرسی را ارتقا دهند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تهیه اطلاعات حسابداری معتبر برای بهبود تخصیص منابع و قراردادهای کارآمد بسیار مهم است و می‌توان از طریق حسابرسی به دست آورد (دی‌فوند و ژانگ^۱، ۲۰۱۴). در این بین تأثیری که ویژگی‌های شخصی حسابرسان بر ریسک صاحبکار دارد به شکل محدود و پراکنده بررسی شده است. کریستینا و برهمانا^۲ (۲۰۱۹) اظهار داشتند که حتی اگر برخی از مطالعات تفاوت‌های فردی در حسابرسان را به ریسک صاحبکار پیوند دهند، نتایج هنوز هم سازگار نیستند. برخی از مطالعات بر تأثیر ویژگی‌های شخصی چندین حسابرسان فردی متمرکز شده است، اما به شخصیت حسابرس توجه نمی‌کردند (گال و همکاران^۳، ۲۰۱۳). مطالعاتی که تأثیر شخصیت حسابرس بر ریسک صاحبکار را بررسی کرده‌اند، رابطه معنی‌داری بین آن‌ها نشان دادند (گوندری و لیاناراجچی^۴، ۲۰۰۷؛ کریستینا و برهمانا، ۲۰۱۹؛ بالاسینگام و همکاران^۵، ۲۰۱۹). برای توصیف ساختار صفت برای مطالعه شخصیت، مدل پنج بزرگ (به‌عنوان مثال، فاراگ و الیاس^۶، ۲۰۱۶) بسیار پذیرفته شده است. با این وجود، بیشتر مطالعات در مورد شخصیت حسابرس از مدل کانون کنترل (کریستینا و برهمانا، ۲۰۱۹) یا شخصیت نوع A و B (کلی و مارگیم^۷، ۱۹۹۰؛ مالون و رابرتز^۸، ۱۹۹۶؛ گوندری و لیاناراجچی، ۲۰۰۷؛ بالاسینگام و همکاران، ۲۰۱۹) استفاده می‌کنند (ساماگایو و فلیسیو^۹، ۲۰۲۲).

علاوه بر این، دی‌فوند و ژانگ (۲۰۱۴) بیان می‌کنند که برخی از ابعاد شایستگی‌های حسابرس در محدوده ریسک صاحبکار مورد تحقیق قرار نگرفته‌اند؛ یعنی ویژگی‌های فردی حسابرس در هدایت کیفیت حسابرسی صاحبکار، مانند شک‌گرایی حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، از جمله این موارد است. گوندری و لیاناراجچی (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که «تحقیقات بیشتر در مورد تیپ شخصیتی و تأثیرات آن، مؤسسه‌های حسابرسی را بهتر قادر می‌سازد تا نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان را شناسایی کرده و به‌طور مؤثر به این نیازها رسیدگی کنند». گوندری و لیاناراجچی (۲۰۰۷) شخصیتی را که با چندین ویژگی مشخص می‌شود، یعنی مفهومی چندبعدی، مورد مطالعه قرار داده‌اند و بیان می‌کنند که "حرفه حسابرسی ممکن است شخصیت‌های مختلفی را جذب کند و همچنین به انواع مختلفی از شخصیت نیاز داشته باشد". این نشان می‌دهد که باید دسته‌های متفاوتی از ویژگی‌های شخصیتی وجود داشته باشد که می‌تواند منجر به کیفیت حسابرسی زیاد شده که امکان تأثیرگذار بر ریسک صاحبکار را داشته باشد (ساماگایو و فلیسیو^{۱۰}، ۲۰۲۲). تشخیص و پیشگیری از ریسک تقلب مدیرعامل ضروری است و از طریق توجه حسابرس به شاخص‌های تقلب، که باید گزارش شود، می‌تواند بهبود یابد؛ به این معنا، صفات و تجربه حسابرس برای جلوگیری از تقلب مدیرعامل و همچنین درک آن بسیار مرتبط است (رز^{۱۱}، ۲۰۰۷). ویژگی‌های شخصیتی را نمی‌توان به‌طور مستقیم اندازه‌گیری کرد، بنابراین محققان

1. DeFond & Zhang
2. Christina & Brahmana
3. Gul et al.
4. Gundry & Liyanarachchi
5. Balasingam et al.
6. Farag & Elias
7. Kelley & Margheim
8. Malone & Roberts
9. Samagaio & Felício
1. Samagaio & Felício
11. Rose

باید آن‌ها را از الگوهای پیچیده رفتار واضح و نامشخص استنباط کنند (مک‌کری و کاستا^۱، ۱۹۹۲)، بنابراین درک این صفات بسیار مهم است (امرسون و یانگ^۲، ۲۰۱۲). برخی از نویسندگان توصیف شخصیت را در ابعاد پنج‌گانه نقد می‌کنند؛ زیرا نمی‌تواند به این سادگی باشد (مک‌کری و کاستا، ۱۹۹۲). با این حال، همان‌طور که جان و سریواستوا^۳ (۱۹۹۹) بیان می‌کنند، این مدل شخصیت را «در وسیع‌ترین سطح انتزاع» توصیف می‌کند و هر بعد تعداد زیادی از ویژگی‌های شخصیتی متمایز و خاص‌تر را خلاصه می‌کند. مطالعاتی که از سایر نظریه‌های شخصیت استفاده کردند، رابطه‌ای بین شخصیت حسابر و ریسک صاحب‌کار پیدا کردند (امرسون و یانگ، ۲۰۱۲؛ کریستینا و برهمانا^۴، ۲۰۱۹). برای مثال، فاراگ و الیاس^۵ (۲۰۱۶) رابطه مثبتی بین پنج بعد شخصیتی "پنج بزرگ" و شک و تردید حرفه‌ای یافتند. پنج بزرگ "الگویی از ساختار صفات است" (مک‌کری و کاستا، ۱۹۹۲) که زبان صفت و مفاهیم علمی را در چارچوب واحدی سازماندهی می‌کند (جان و سریواستوا، ۱۹۹۹). از این نظر، ویژگی‌های شخصیتی را به صورت سلسله‌مراتبی بر حسب پنج بعد اساسی سازماندهی می‌کند: برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌مداری، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری (مک‌کری و جان^۶، ۱۹۹۲). این مدل برای تحقیق عالی است؛ زیرا به‌طور گسترده نقاط مشترک سیستم‌های موجود ویژگی‌های شخصیتی را در بر می‌گیرد (جان و سریواستوا، ۱۹۹۹) که برای سازماندهی یافته‌های تحقیق ضروری است (مک‌کری و جان^۷، ۱۹۹۲). همچنین به گفته آن‌ها جذاب‌ترین ویژگی‌های این مدل این است که: (۱) کار محققان را با ادغام ساختارهای شخصیتی گسترده تسهیل می‌کند؛ (۲) جامع است و (۳) توصیفی جهانی از شخصیت را به شیوه‌ای کارآمد از طریق پنج بعد ارائه می‌دهد.

از دیگر عواملی که انتظار می‌رود بر ارزیابی ریسک صاحب‌کار تأثیرگذار باشد، می‌توان به هوش هیجانی حسابرسان اشاره کرد (ژائو و همکاران^۸، ۲۰۲۲). هوش هیجانی به توانایی افراد در درک، بیان و مدیریت احساسات خود، تشخیص احساسات دیگران و استفاده از این اطلاعات برای هدایت تفکر و اقدامات خود اشاره دارد (جوزف و نیومن^۹، ۲۰۱۰). هنگامی که تعامل بین فردی و سرخ‌های عاطفی سطح بالا در تیم حسابرسی ظاهر می‌شود، می‌توان از طریق سازوکار ارتباط بین فردی فعال‌شده، تأثیر هوش هیجانی فردی را به سطح تیم منعکس کرد و تجمع هوش هیجانی فردی باعث ایجاد هوش هیجانی گروهی در سطح تیم خواهد شد. هوش هیجانی یک تیم حسابرسی توانایی یک تیم حسابرسی برای توسعه مجموعه‌ای از هنجارها برای مدیریت فرایندهای عاطفی است. این هنجارها بیان و تنظیم پویایی عاطفی در داخل و خارج از تیم را تشویق می‌کند، بنابراین به اعضای تیم کمک می‌کند تا به‌طور مؤثر با مشکلات عاطفی مقابله کنند (کورسو و همکاران^۹، ۲۰۱۵). حسابرسی به‌طور طبیعی یک ویژگی مبتنی بر تیم است. این امر به این دلیل است که از نظر ورودی هزینه برای یک شرکت حسابرسی، هر چقدر هم که تأکید بر اهمیت فناوری اطلاعات، هماهنگی مدیریت، تدارکات یا سایر ورودی‌های مرتبط برای شرکت حسابرسی به‌عنوان یک کل باشد، هزینه‌های نیروی کار همیشه در آینده بخشی اصلی از هزینه‌های حسابرسی بوده است. هنگام انجام یک پروژه حسابرسی خاص، به جای اینکه تمام منابع انسانی شرکت را به یک مشتری اختصاص دهید، فقط یک تیم حسابرسی باید اعزام شود. بیشتر کارهای حسابرسی در یک سازمان تیمی حسابرسی انجام می‌شود. برای مدیریت بهتر تیم‌های حسابرسی و دستیابی به

1. McCrae & Costa
2. Emerson & Young
3. John & Srivastava
4. Christina & Brahmana
5. Farag & Elias
6. McCrae & John
7. Zhao et al.
8. Joseph & Newman
9. Curşeu et al.

نتایج، مطالعات اخیر بر اهمیت هوش هیجانی برای تیم‌ها به‌منظور دستیابی به عملکرد برجسته شده است (مونتِه نِگرو و همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ ژو و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

تیم‌های حسابرسی شامل حسابرسان فردی با مهارت‌های متنوعی هستند. حسابرسان انفرادی بر میزان کیفیت حسابرسی تأثیر می‌گذارند، اما حسابرسان در انزو کار نمی‌کنند؛ آن‌ها تحت تأثیر هوش هیجانی تیم حسابرسی که با آن‌ها کار می‌کنند، قرار می‌گیرند. استدلال شده است که بنگاه‌هایی که به‌طور مؤثر احساسات را در سازمان‌های خود مدیریت می‌کنند، عملکرد بهتر و بازده بیشتری نسبت به بنگاه‌هایی دارند که آن‌ها را نادیده می‌گیرند (پارمار و همکاران^۳، ۲۰۱۰). کیفیت حسابرسی مرکزی‌ترین شاخص عملکرد تیم حسابرسی است و یکی از موضوعات مهم در حرفه حسابرسی است. با این حال، کاهش رفتار کیفیت حسابرسی در عملکرد حسابرسان رایج است و عامل مهمی است که کیفیت حسابرسی را تهدید می‌کند. رفتار کیفیت حسابرسی کاهش‌یافته به‌عنوان اقداماتی است که توسط حسابرس در طول یک کار انجام می‌شود که اثربخشی گردآوری شواهد و به‌تبع آن ریسک صاحب‌کار را به‌طور نامناسب کاهش می‌دهد (هرباخ^۴، ۲۰۰۱). رفتارهای مرتبط با کاهش کیفیت حسابرسی مورد توجه مؤسسه‌های حسابرسی و تنظیم‌کننده‌های صنعت است، زیرا به نظر می‌رسد روشمند هستند. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که بیش از نیمی از حسابرسان به مشارکت در حداقل یکی از رفتارهای کاهش کیفیت حسابرسی اعتراف کرده‌اند (کورام و همکاران^۵، ۲۰۰۳). اگر حسابرس بتواند تحریف‌های بااهمیت موجود را کشف و گزارش کند، کیفیت فرایند حسابرسی بیشتر شده، به‌تبع آن می‌توانند ریسک صاحب‌کار را بهتر ارزیابی کنند (محمد و حبیب^۶، ۲۰۱۳). با توجه به مبانی مطرح‌شده در این پژوهش به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرس و هوش هیجانی حسابرس بر ارزیابی ریسک صاحبکار پرداخته می‌شود. این موضوع از جنبه‌های مختلفی حایز اهمیت است، اول این که ارزیابی ریسک صاحبکار و عوامل مؤثر بر آن موضوع مهمی در دنیا بوده که مورد توجه نهادها و قانون‌گذاران و پژوهشگران است؛ ولی در ایران کمتر به بحث عوامل مؤثر بر ارزیابی ریسک صاحبکار از منظر ویژگی‌های شخصیتی حسابرس و هوش هیجانی حسابرس پرداخته شده است. دوم اینکه شواهد مربوط به دیگر کشورها (عمدتاً کشورهای توسعه‌یافته) با توجه به محیط قانونی، الزامات و ساختارهای راهبری متفاوت به‌گونه‌ای دقیق قابل تعمیم به ایران نمی‌باشد. لذا این پژوهش به گسترش ادبیات ارزیابی ریسک صاحبکار در این زمینه کمک می‌کند.

مدل پنج عاملی به‌عنوان یک روش ساده و مؤثر برای درک روابط بین صفات شناخته شده است که شامل ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌مداری، روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری می‌باشد (فاراگ و الیاس^۷، ۲۰۱۶). ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با تمایل به بودن با افراد دیگر، بسیار اجتماعی، سرگرم‌کننده، دوستانه، محبت‌آمیز، پرحرف (مک‌کری و کاستا^۸، ۱۹۸۷؛ توگل و بارسوکس^۸، ۲۰۱۲) و از نظر عاطفی مثبت (جان و سریواستاوا^۹، ۱۹۹۹) مشخص می‌شود. اما چنین افرادی از دیگران انرژی می‌گیرند (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). برون‌گرایی به خوشه‌ای از صفات اطلاق می‌گردد و آن درجه‌ای است که شخص پرنرژی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان‌طلب و پرشور و شوق، دارای اعتماد به نفس و احساسات مثبت هست. افراد برون‌گرا تمایل به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن داشته،

1. Montenegro et al.
2. Zhou et al.
3. Parmar et al.
4. Herrbach
5. Coram et al.
6. Farag & Elias
7. McCrae & Costa
8. Tugel & Barsoux
9. John & Srivastava

معمولاً با افراد متفاوت بهتر کنار می‌آیند. برون‌گرایان هنگام کار روحیات و حالات مثبت داشته، نسبت به شغلشان، احساس رضایت بیشتر و عموماً دربارهٔ سازمان و محیط پیرامونی‌شان احساس بهتری دارند (خطیری و همکاران، ۱۳۹۸). برون‌گراها، جامعه‌گرا هستند، اما توانایی اجتماعی، تنها یکی از صفاتی است که حیطة برون‌گرایی دارای آن است. باج‌رئت بودن، فعال بودن و پرحرف بودن نیز از صفات دیگر برون‌گراها است. آن‌ها متمایل‌اند که سرخوش، با انرژی و خوش‌بین باشند. ویژگی برون‌گرایی با توجه به مهارت روابط انسانی با عملکرد شغلی مرتبط است (کریمی، ۲۰۰۹). برون‌گرایی به‌عنوان یکی از ویژگی‌های مهم حساب‌رسان با توجه به ماهیت کار حساب‌رسانی مربوط می‌شود، چرا که این افراد باید موشکافانه موضوعات را بررسی کنند. این افراد به شدت محتاط و متفکر هستند و به جزئیات توجه ویژه‌ای دارد و حساسیت بیشتری به محرک‌های جزئی نشان می‌دهند. این افراد عجله داشتن و زمان نداشتن را فدای دقت نمی‌کنند و بسیار با آرامش فکری و ذهنی عمل می‌نمایند (کریمی و همکاران، ۱۴۰۲). این افراد برون‌گرا، قاطع و پرانرژی هستند (جان و سریواستوا، ۱۹۹۹؛ توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). آن‌ها بیش از حد پرحرف هستند و سطح فعالیت بالایی دارند و می‌توانند به‌عنوان سلطه‌جو تلقی شوند. چنین افرادی الهام‌بخش دیگران هستند، اما برای خودشان این می‌تواند طاقت‌فرسا باشد (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). این ویژگی شخصیتی در تضاد با افراد محجوب، منزوی و تاریک است (مک‌کری و کاستا، ۲۰۰۸). از این رو انتظار می‌رود که حساب‌رسان با برون‌گرایی بالاتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالاتر) ارزیابی کنند (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲).

توافق‌پذیری "بعد کلاسیک شخصیت است که افراد "خوب" در مقابل "بد" را توصیف می‌کند (مک‌کری و جان، ۱۹۹۲). توافق‌پذیری (تطابق‌پذیری) به گرایش افراد به همسان بودن با دیگران ارتباط می‌یابد. افراد با ویژگی تطابق‌پذیری، قابل‌اعتماد، روراست، نوع‌دوست، مهربان و دارای خصیصهٔ ازخودگذشتگی، پیرو، متواضع، فروتن و خوش‌قلب هستند. افراد تطابق‌پذیر معمولاً هدایت‌کنندگان تیم‌ها می‌باشند. همچنین آن‌ها مناسب برای تدریس، امور روان‌شناسی، مشاوره، کارها و فعالیت‌های اجتماعی هستند. از آنجا که این افراد در پی ایجاد سازگاری و راحت کنار آمدن با افراد هستند، معمولاً از مباحث اختلاف‌زا یا بحث‌برانگیز اجتناب می‌ورزند (اندرسن، ۲۰۰۰). همانند برون‌گرایی، توافق‌پذیر بودن بعدی از تمایلات بین‌فردی است. یک فرد توافق‌پذیر اساساً نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. افراد برخوردار از این ویژگی، افرادی تخیلی، کنج‌کاو، دارای ذهنی باز و حساس از نظر هنری هستند. همانند برون‌گرایی، توافق‌پذیر بودن بعدی از تمایل‌های بین‌فردی است (کریمی، ۲۰۰۹). معمولاً، این ویژگی شخصیتی با قطب نامطلوب آن، تضاد، مورد قضاوت قرار می‌گیرد، که مشخصهٔ افرادی است که همیشه در برابر دیگران باقی می‌مانند، شکاک، غیرهمکار، سرسخت، بی‌ادب (مک‌کری و کوستا، ۱۹۸۷)، خودخواه و متکبر هستند (مک‌کری و کاستا، ۲۰۰۸). این بعد در بین این پنج بعد است که بیشترین تفاوت را بین افراد دارد و تفاوت‌ها به فرهنگ ملی، صنعت، فرهنگ شرکت و حتی عملکردی که یک فرد انجام می‌دهد مربوط می‌شود (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). به گفته مک‌کری و کاستا (۱۹۸۷) و توگل و بارسوکس (۲۰۱۲)، افراد موافق متواضع هستند و می‌خواهند با دیگران کنار بیایند. این افراد با ملاحظه، قابل‌اعتماد هستند، همکاری را ترویج می‌کنند و همیشه نظرات دیگران را در نظر می‌گیرند (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). این افراد به‌عنوان خوش‌اخلاق و قابل‌اعتماد شناخته می‌شوند و مرتبط‌ترین ویژگی‌های آن‌ها نوع‌دوستی، مهربانی، اعتماد و فروتنی است (جان و

سریواستاوا^۱، ۱۹۹۹). این ویژگی شخصیتی نیز به‌عنوان وابسته و چاپلوس توصیف می‌شود (مک‌کری و کاستا، ۱۹۸۷)، و در موقعیت‌های رهبری، افراد موافق در ارائه بازخورد منفی و تصمیم‌گیری‌هایی که می‌تواند دیگران را ناامید کند مشکل دارند (توگل و بارسوکس، ۲۰۱۲). از این رو انتظار می‌رود که حسابرسان با توافق‌پذیری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالا‌تر) ارزیابی کنند (ساماگایو و فلیسیو^۲، ۲۰۲۲).

وجدان‌مداری «بعد کلاسیک شخصیت است، (...) که افراد «با اراده قوی» در مقابل افراد «با اراده ضعیف» را توصیف می‌کند» (مک‌کری و جان^۳، ۱۹۹۲). وجدان‌مداری معیار سنجش قابلیت اطمینان است. فرد با وجدان زیاد، فردی شایسته، منظم، وظیفه‌شناس، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل‌اتکا (مشاور) می‌باشد. وظیفه‌شناسی، در بسیاری از موقعیت‌های سازمانی، مفید و مهم تلقی شده و شاخص مناسبی برای پیش‌گویی عملکرد در بسیاری از مشاغل می‌باشد؛ چرا که تمایل این افراد برای دستیابی به موفقیت بیشتر است (مک‌کری و کاستا، ۱۹۹۲). توجه به مفهوم وجدان‌مداری در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محول به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می‌شود. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد (زلفی و یزدانیان، ۱۴۰۲). افراد وجدان‌مدار به‌عنوان افرادی سخت‌کوش، جاه‌طلب، پراورزی، و پشتکار، با احساس وظیفه فراوان، دقیق، شاید اخلاق‌گرا (مک‌کری و کاستا، ۱۹۸۷) و منضبط توصیف می‌شوند (مک‌کری و کاستا، ۲۰۰۸). آن‌ها تمایل به کمال‌گرا بودن دارند و به جزئیات کوچک اهمیت می‌دهند که می‌تواند باعث شود چشم‌انداز کلان را از دست بدهند. افزون بر این آن‌ها را معتاد به کار، وسواسی برای دستیابی به هدف و دارای سطوح پایین انعطاف‌پذیری برای مقابله با برخی موقعیت‌ها توصیف می‌کنند (توگل و بارسوکس^۴، ۲۰۱۲). جان و سریواستاوا^۵ (۱۹۹۹) این افراد را منظم، مسئول و قابل اعتماد توصیف می‌کنند. وجدان‌مداری توصیف‌کننده کنترل تکانه‌ای است که از نظر اجتماعی تجویز شده است که رفتار وظیفه‌محور و هدفمند را تسهیل می‌کند، مانند فکر کردن قبل از اقدام، به تأخیر انداختن رضایت، پیروی از هنجارها و قوانین، برنامه‌ریزی، سازماندهی و اولویت‌بندی وظایف (جان و سریواستاوا، ۱۹۹۹). امرسون و یانگ^۶ (۲۰۱۲) ارتباط وجدان‌مداری را با درک توانایی حسابرس برای کشف تقلب مورد مطالعه قرار دادند و دریافتند که این توانایی برای حسابرسان با سطوح بالاتر وجدان‌مداری بیشتر است. این نویسندگان آن‌ها را در نزدیک شدن و ارائه ارزیابی خود، افرادی کوشا، با پشتکار، سازمان‌یافته و روشمند توصیف می‌کنند. از این رو انتظار می‌رود که حسابرسان با وجدان‌مداری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالاتر (پایین‌تر) ارزیابی کنند (ساماگایو و فلیسیو^۷، ۲۰۲۲).

روان‌رنجوری به توانایی فرد در تحمل استرس اشاره دارد. افراد با ویژگی روان‌رنجوری دارای ثبات عاطفی اندک هستند. این افراد نگران، عصبی، مأیوس و ناامید، دارای استرس، خجالتی، آسیب‌پذیر و شتاب‌زده هستند. افراد روان‌رنجور معمولاً حال و هوای منفی در محیط کار خود داشته و عموماً نگرش منفی نسبت به کار خود دارند. ممکن است در تصمیم‌گیری‌های گروهی، نفوذ هوشیارکننده داشته باشند که این امر از طریق بیان جنبه‌های منفی تصمیم

1. John & Srivastava
2. Samagaio & Felício
3. McCrae & John
4. Toegel & Barsoux
5. John & Srivastava
6. Emerson & Young
7. Samagaio & Felício

اخذشده، صورت می‌گیرد (اندرسن^۱، ۲۰۰۰). مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت تقابل سازگاری با ناسازگاری یا روان‌رنجوری است. ثبات احساسی به معنای توانایی کنترل عواطف و احساس‌ها و حاکمیت نسبی عقلانیت است (کریمی، ۲۰۰۹). تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی و عصبانیت نشان‌دهنده روان‌رنجوری فرد است (بابایی و همکاران، ۲۰۱۴). مک‌کری و کوستا^۲ (۱۹۸۷) بیان می‌کنند که روان‌رنجوری منشأ عاطفه منفی دارد و افراد را ناامن، خودآگاه و با خلق و خویی توصیف می‌کنند که از سازوکارهای مقابله‌ای نامناسب مانند واکنش‌های خصمانه یا سرزنش خود برای مقابله با احساسات منفی استفاده می‌کنند. این افراد تمایل دارند احساسات منفی را به راحتی تجربه کنند، به‌عنوان افراد بی‌حوصله، واکنش بیش از حد، کمتر انعطاف‌پذیر در برابر استرس، تلاش برای حفظ آرامش و نشان دادن خشم توصیف می‌شوند (توگل و بارسوکس^۳، ۲۰۱۲). روان‌رنجورخویی افراد غمگین و ترسناک را مشخص می‌کند و در قطب مقابل افرادی هستند که آرام و پایدار هستند (مک‌کری و کاستا، ۲۰۰۸). روان‌رنجورخویی ثبات عاطفی و یکنواختی را با هیجانات منفی، مانند احساس اضطراب، عصبی، غمگینی و تنش در تضاد قرار می‌دهد (جان و سریواستاوا، ۱۹۹۹). از این رو انتظار می‌رود که حساب‌رسان با روان‌رنجوری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالا‌تر) ارزیابی کنند (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲).

تجربه‌پذیری میزان علاقه افراد نسبت به‌تازگی و کسب تجربه‌های جدید را نشان می‌دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنج‌کاو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدامگر هستند. افرادی که گشودگی در پذیرفتن تجربیات دارند برای مشاغلی که در آن‌ها تحول و تغییر زیاد روی می‌دهد و یا نیاز به نوآوری یا ریسک قابل‌ملاحظه‌ای دارند، می‌توانند مفید واقع شوند. برای نمونه کارآفرینان، معماران، عاملان تغییر در سازمان، هنرمندان و دانشمندان تئوری‌پرداز عموماً در این ویژگی در سطح بالایی قرار دارند (مک‌کری و کاستا، ۱۹۸۷). هرچه این ویژگی‌ها در یک فرد نمایان‌تر باشد، نشان‌دهنده این است که فرد توانایی اندیشیدن خارج از چارچوب را دارد و همچنین، از ایده‌های جدید استقبال می‌نماید. 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 (کریمی و همکاران، ۱۴۰۲). افرادی که مستعد تجربه‌پذیری هستند به‌عنوان «اصیل، تخیلی، جسور، با علایق گسترده» و باهوش توصیف می‌شوند (مک‌کری و کاستا، ۱۹۸۷). این نویسندگان معتقدند که افراد باهوش بیشتر مستعد تجربه هستند. توگل و بارسوکس (۲۰۱۲) بیان می‌کنند که این ویژگی شخصیتی، افراد دارای کنج‌کاو فکری، استقلال قضاوت و افرادی را که به‌شدت به تصویر کلان‌گرایش دارند، مشخص می‌کند. جان و سریواستاوا^۴ (۱۹۹۹) این افراد را افرادی روشن‌فکر، تخیلی، مستقل و دارای زندگی ذهنی و تجربی بدیع و پیچیده توصیف می‌کنند. در طرف مقابل، افراد سختگیر، عملی و سنتی قرار دارند (مک‌کری و کاستا، ۲۰۰۸). این افراد بیش از حد پیچیده و مبتکر توصیف می‌شوند که می‌توانند با ارتباطات انتزاعی خود بیش از روشنگری گیج شوند (توگل و بارسوکس^۵، ۲۰۱۲). از این رو انتظار می‌رود که حساب‌رسان با تجربه‌پذیری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالا‌تر (پایین‌تر) ارزیابی کنند (ساماگایو و فلیسیو، ۲۰۲۲).

مهار رفتار کاهش کیفیت حساب‌رسان نه تنها به شایستگی خود حساب‌رسان یا شایستگی اعضای تیم حساب‌رسی، بلکه

1. Anderson
2. McCrae & Costa
3. McCrae & Costa
4. John & Srivastava
5. Toegel & Barsoux
6. Samagaio & Felício

به توانایی مدیریت هوش هیجانی آن‌ها نیز بستگی دارد. هوش هیجانی مرکز عملکرد بالینی افراد است، به واسطه این مهارت است که آنان در می‌یابند در محیط چندبعدی بالینی، چگونه باید کارایی بهتری داشته باشند تا بتوانند عملکرد مناسبی در برابر افراد داشته باشند. لذا هوش هیجانی بر تصمیم‌گیری بهتر و توانایی حل مشکل نیز تأثیر دارد که این خود بر عملکرد کارکنان اثرگذار خواهد بود (گوه و کیم^۱، ۲۰۲۱). افرادی که دارای هوش هیجانی فراوان هستند، می‌توانند با هماهنگی در تفکر و احساساتشان به فعالیت بپردازند (توماس و همکاران^۲، ۲۰۲۱). مهارت‌های هوش هیجانی به افراد اجازه می‌دهد که هیجانات، رفتارها و عکس‌العمل‌های خود را در مواجهه با مشکلات او بهتر بشناسند. استفاده از این مهارت به‌عنوان یک راه کمک‌کننده برای کارکنان موجب می‌شود، آن‌ها دیدگاه ارزشمندی نسبت به پیچیدگی‌های بالین پیدا نموده و دیدشان نسبت به نقش‌هایشان متحول می‌شود و موجب اداره خرمندانه روابط بین کارکنان و خودکارآمدی مدیریت در سازمان می‌گردد (ویراوان و همکاران^۳، ۲۰۱۹). براساس دیدگاه گولمن^۴ (۲۰۰۱)، هرچه شغل پیچیده‌تر باشد، هوش هیجانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و هوش هیجانی از درون بر رفتار فرد تأثیر می‌گذارد. افراد دارای هوش هیجانی زیاد می‌توانند تصمیم‌های آگاهانه بگیرند، با تقاضاها و فشارهای محیطی بهتر کنار بیایند، به‌طور مؤثر با تعارض برخورد کنند، به شیوه‌ای هیجان‌انگیز و قاطعانه ارتباط برقرار کنند و باعث شوند دیگران در محیط کاری خود احساس بهتری داشته باشند (لاو و همکاران^۵، ۲۰۱۱). از این رو انتظار می‌رود حسابرسان با هوش هیجانی بیشتر (کمتر)، کیفیت حسابرسی بهتری ارائه داده و ریسک صاحب‌کار را در سطح بالاتر (پایین‌تر) ارزیابی کنند (ژائو و همکاران^۶، ۲۰۲۲).

در ادامه به برخی پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌گردد:

نوئگروهو و همکاران^۷ (۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان "شخصیت، سبک‌شناختی و تردید حرفه‌ای حسابرسان" نشان دادند که وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و روان‌رنجوری به‌طور مثبت بر تردید تأثیر می‌گذارند، در حالی که توافق‌پذیری به‌طور غیرمنتظره‌ای دقت ارزیابی حسابرسان را تقویت می‌کند. علاوه بر این، سبک‌شناختی تحلیلی تأثیر وظیفه‌شناسی بر تردید را تقویت می‌کند، در حالی که سبک‌شناختی شهودی ارتباط بین گشودگی و تردید را به‌طور قابل توجهی تعدیل نمی‌کند.

دتزن و همکاران^۸ (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان "تأثیر ریسک‌بازرسی در سطح حساب بر تصمیم‌های برنامه‌ریزی برنامه حسابرسی" نشان دادند که ریسک‌های بازرسی، تصمیم‌های تخصیص تلاش حسابرسان را مختل می‌کند و بنابراین ممکن است مدل ریسک حسابرسی را به‌عنوان معیار هنجاری برای برنامه‌ریزی حسابرسی تضعیف کند.

چن و همکاران^۹ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان "چگونه ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای بر کیفیت حسابرس تأثیر می‌گذارند؟ یک مدل کمی" نشان دادند که اثر تعدیلی بین ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی با کیفیت حسابرسی مرتبط است. نتایج حاصل از این مطالعه، ریسک عملیاتی پیش روی حسابرسان را کاهش داده و عملکرد حسابرسی را بهبود می‌بخشد.

1. Goh & Kim
2. Thomas et al.
3. Weerawan et al.
4. Goleman
5. Law et al.
6. Zhou et al.
7. Noegroho et al.
8. Detzen et al.
9. Chen et al.

تروکو و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان "آیا گزارشگری غیرمالی داوطلبانه برای ارزیابی ریسک حسابرسی پس از یک دوره بحران اهمیت دارد؟ نظرات حسابرسان ایتالیایی" نشان دادند که گزارشگری یکپارچه به عنوان مرتبط‌ترین روش گزارشگری و صورت سرمایه فکری به عنوان کمترین ارتباط در نظر گرفته می‌شود. یافته‌های تجربی در طول دوره نمونه نشان می‌دهد که حسابرسان تفاوت‌های آماری معنی‌داری را بین مشتریان قدیمی و جدید درک نمی‌کنند.

فان و همکاران^۲ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش هیجانی بر قضاوت حسابرسان و پایداری فعالیت‌های حسابرسی در بازار ویتنام از طریق ادراک حسابرسان" به این نتیجه دست یافتند که تنها چهار عامل از پنج عامل هوش هیجانی که عبارتند از صلاحیت آگاهی درون فردی، قابلیت روابط بین فردی، توانایی مدیریت استرس، قابلیت سازگاری با محیط و تمرکز بر خلاقیت خلق و خوی بر پایداری حسابرسی پروژه‌های حسابرسی تأثیر مثبت می‌گذارد (به استثنای قابلیت روابط بین فردی). این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که قضاوت حسابرس تأثیر مثبتی بر پایداری حسابرسی دارد. علاوه بر این، تفاوت زیادی در رابطه با هوش هیجانی و تأثیر آن بر قضاوت حسابرس و پایداری حسابرسی براساس جنسیت وجود دارد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد اولین تحقیق انجام‌شده درخصوص موضوع این پژوهش مربوط به سال ۲۰۰۷ است که توسط **گوندیری و لیاناراجچی**^۳، با عنوان فشار بودجه زمانی، تیپ شخصیتی حسابرسان و بروز کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی انجام شد و به این نتیجه رسیدند که فقط بین فشار بودجه زمانی و کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین روابط قابل توجهی بین تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و بروز دو شیوه کاهش کیفیت حسابرسی یافت می‌شود. این نتایج نشان می‌دهد که محیط حسابرسی پیچیده است و فشار بودجه زمانی تنها یکی از چندین توضیح برای بروز کاهش عملکردهای کیفیت حسابرسی است.

در بین تحقیقات داخلی نیز که به تحقیق حاضر مربوط هستند می‌توان به **میراشرفی و همکاران** (۱۴۰۴) اشاره کرد که در پژوهشی با عنوان "نقش میانجیگری ویژگی‌های شخصیتی بر رابطه هوش مالی و قضاوت حسابرسان در دیوان محاسبات کشور" به این نتیجه دست یافتند که قضاوت حسابرسان دیوان محاسبات تحت تأثیر هوش مالی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار گرفته؛ علاوه بر این هوش مالی در بروز ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان نیز مؤثر است.

ستایش و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر شایستگی‌های هوش هیجانی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی" نشان دادند که خوش‌بینی، خودآگاهی و همدلی بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی تأثیری منفی دارد و خودمدیریتی و انعطاف‌پذیری بر رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار نمی‌باشد. لذا با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان بیان نمود که هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار است.

فتاحی نافچی و طهماسبی‌نیا (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر ابعاد شخصیت حسابرس بر کیفیت حسابرسی" نشان دادند که برون‌گرایی بر هیچ یک از ابعاد کیفیت حسابرسی تأثیر ندارد. با این حال سازگاری، عدم روان‌رنجوری و تجربه‌پذیری بر هر سه بعد شک و تردید حرفه‌ای، کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی و قضاوت مادی تأثیر معنادار دارد. در این راستا اثر سازگاری بر کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی منفی و معنادار است. همچنین وظیفه‌شناسی بر دو بعد شک و تردید حرفه‌ای و کاهش شیوه‌های کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معنادار دارد اما بر بعد قضاوت مادی اثرگذار نیست.

1. Trucco et al.

2. Phan et al.

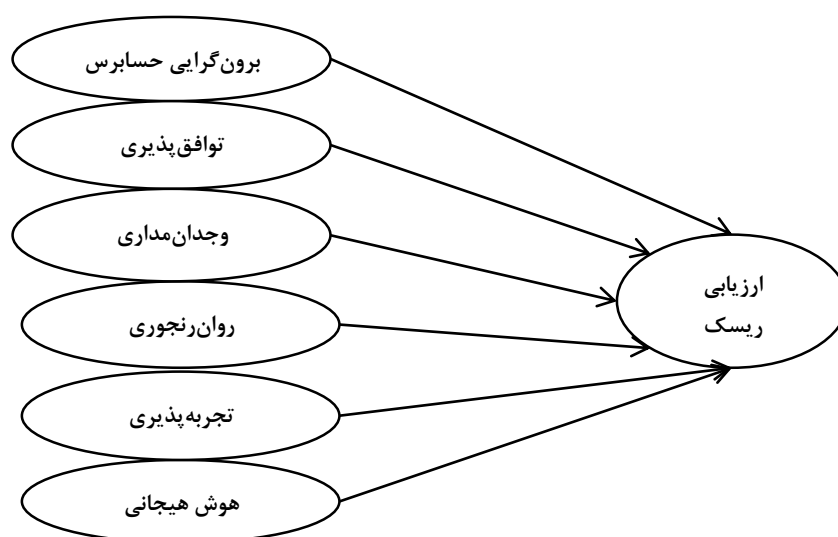
3. Gundry & Liyanarachchi

احمدی لیمنجوبی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان "شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر روابط حسابرس و کارفرما مبتنی بر رویکرد اخلاقی و تأثیر آن بر کیفیت گزارش حسابرسی با استفاده از فرایند دلفی" نشان دادند که با افزایش در میزان مؤلفه‌های اخلاق همانند (اعتمادآفرینی، تجربه و تبحر، صلاحیت و استقلال) و از سوی دیگر کاهش در میزان مؤلفه‌های اقتصادی همانند (تورم و فشار مالی) و کاهش در مؤلفه فشار محیطی منجر به ارتقای کیفیت رابطه میان کارفرما و حسابرس و افزایش شفافیت گزارش‌های حسابرسی می‌شود.

سواری و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان "تأثیر مؤلفه‌های تیپ‌های شخصیتی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان" نشان دادند که تیپ‌های شخصیتی (A و B) حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مؤثر می‌باشد. اثر تیپ شخصیتی A نسبت به تیپ شخصیتی B بر روی عملکرد حرفه‌ای حسابرسان بیشتر می‌باشد. تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مؤثر می‌باشد.

خدمای‌پور و علی‌پور سرمست (۱۳۹۲) اشاره کرد که به بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش یا رد صاحب‌کار جدید از دیدگاه حسابرسان مستقل پرداختند و به این نتیجه رسیدند که ترکیب ریسک صاحب‌کار و اندازه کسب‌وکار تجاری صاحب‌کار، از مهمترین عوامل اثرگذار بر تصمیم حسابرسان در جهت پذیرش یا رد صاحب‌کار جدید بوده است.

در این پژوهش به بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرس و هوش هیجانی حسابرس بر ارزیابی ریسک صاحب‌کار پرداخته می‌شود. این موضوع از جنبه‌های مختلفی حایز اهمیت است، اول این که ارزیابی ریسک صاحب‌کار و عوامل مؤثر بر آن موضوعی مهم در دنیا بوده که مورد توجه نهادها و قانون‌گذاران و پژوهشگران است؛ ولی در ایران کمتر به بحث عوامل مؤثر بر ارزیابی ریسک صاحب‌کار از دیدگاه ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرس و هوش هیجانی حسابرس پرداخته شده است. دوم اینکه شواهد مربوط به دیگر کشورها (عمدتاً کشورهای توسعه‌یافته) با توجه به محیط قانونی، الزامات و ساختارهای راهبری متفاوت به گونه‌ای دقیق قابل تعمیم به ایران نمی‌باشد. لذا این پژوهش به گسترش ادبیات ارزیابی ریسک صاحب‌کار در این زمینه کمک می‌کند.



شکل (۱). مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: حساب‌رسان با برون‌گرایی بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالا‌تر) ارزیابی می‌کنند.

فرضیه دوم: حساب‌رسان با توافق‌پذیری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالا‌تر) ارزیابی می‌کنند.

فرضیه سوم: حساب‌رسان با وجدان‌مداری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالا‌تر (پایین‌تر) ارزیابی می‌کنند.

فرضیه چهارم: حساب‌رسان با روان‌رنجوری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالا‌تر) ارزیابی می‌کنند.

فرضیه پنجم: حساب‌رسان با تجربه‌پذیری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالا‌تر (پایین‌تر) ارزیابی می‌کنند.

فرضیه ششم: حساب‌رسان با هوش هیجانی بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالا‌تر (پایین‌تر) ارزیابی می‌کنند.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. پژوهش توصیفی شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است. به جهت اینکه هدف از این پژوهش بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حساب‌رسان بر ارزیابی ریسک صاحب‌کار است و به توصیف شرایط موجود می‌پردازد و با توجه به اینکه داده‌های پژوهشی به کمک پرسش‌نامه جمع‌آوری شده و مشخصات افراد به‌طور خاص مورد توجه نیست؛ بلکه با آمارهای کلی سروکار دارد، در شمار پژوهش‌های پیمایشی محسوب می‌شود.

جامعه آماری پژوهش حساب‌رسان (شریکان حسابرسی و حساب‌رسان ارشد در مؤسسه‌های حسابرسی) به تعداد ۳۱۶۵ نفر بودند (براساس اسامی اعلامی از فهرست حسابداران رسمی در [سایت جامعه حسابداران رسمی](#) در سال ۱۴۰۳) که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه آماری مشخص حداقل تعداد ۳۴۳ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش باید انتخاب می‌شد که به‌منظور اطمینان از کفایت حجم نمونه، ۵۰۰ پرسش‌نامه توزیع شد. درنهایت ۳۸۷ پرسش‌نامه کامل و قابل‌استفاده جمع‌آوری گردید که بیش از حجم مورد نیاز محاسبه شده است و کفایت آماری نمونه را تضمین می‌کند. همچنین برای افزایش مشارکت، پرسش‌نامه‌ها علاوه بر توزیع اینترنتی به صورت لینک و ارسال به ایمیل افراد، به صورت حضوری نیز در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت و با ارسال مجدد اینترنتی به افرادی که پاسخ نداده بودند، پیگیری مستقیم و همچنین یادآوری‌های شفاهی، میزان بازگشت ۷۷٫۴ درصد حاصل شد که در مقایسه با پژوهش‌های مشابه، میزان مناسبی محسوب می‌شود. در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های ارزیابی ریسک صاحب‌کار [لی و هو^۱ \(۲۰۲۱\)](#) شامل ۱۵ گویه، ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان (برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌مداری، روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری)، [ساماگایو و فیلیسیو^۲ \(۲۰۲۲\)](#) شامل ۴۳ گویه و هوش هیجانی [برادبری و گریوز^۳ \(۲۰۰۵\)](#) شامل ۲۸ گویه که طبق اشاره قبلی پس از مشاوره با استادان راهنما، مشاور و سایر متخصصان (حساب‌رسان ارشد) با شرایط ایران، بومی‌سازی و متناسب با پرسش‌ها اصلی پژوهش و براساس فعالیت‌های در نظر گرفته شده در محورهای براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم نمره‌گذاری شده‌اند، استفاده شده است. در

1. Lee & Hu
2. Samagaio & Felício
3. Bradberry & Greaves

خصوص بومی‌سازی پرسش‌نامه‌های استاندارد، لازم به توضیح است که پرسش‌نامه پنج‌عاملی شخصیت و پرسش‌نامه هوش هیجانی پیش‌تر در پژوهش‌های متعددی در ایران ترجمه و به‌کار گرفته شده و روایی و پایایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش نیز فرایند ترجمه و بازترجمه توسط مترجمان متخصص انجام شد. سپس نسخه اولیه توسط پانل متشکل از چند تن از استادان حسابداری و روان‌شناسی مرور گردید و اصلاحات لازم برای انطباق با فرهنگ و ادبیات بومی صورت پذیرفت. روایی محتوایی پرسش‌نامه براساس نظر این پانل تأیید شد. علاوه بر آن، پایایی ابزارها از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقادیر آن بیشتر از حداقل قابل قبول (۰,۷) بوده و نشان‌دهنده اعتبار ابزارها در نمونه پژوهش حاضر است.

کلیه داده‌های جمع‌آوری‌شده از پرسش‌نامه‌ها، دسته‌بندی شد و وارد نرم‌افزار اکسل گردید سپس با استفاده از نرم‌افزار پی‌ال‌اس و روش‌ها و آزمون‌های آماری (توصیفی و استنباطی)، تجزیه و تحلیل داده‌ها صورت گرفت. در این پژوهش، نرم‌افزار پی‌ال‌اس^۱ برای تحلیل داده‌ها انتخاب شد. دلایل این انتخاب شامل قابلیت کار با نمونه‌های نسبتاً کوچک، تحمل داده‌های غیرنرمال، امکان تمرکز بر پیش‌بینی و تبیین روابط بین متغیرها و توانایی هم‌زمان برآورد مدل‌های پیچیده با چندین متغیر مستقل و وابسته می‌باشد. همچنین، این نرم‌افزار امکان ارزیابی مستقیم مسیرهای نظری و بررسی آثار میانجی و تعدیلی را در مدل‌های ساختاری فراهم می‌کند که در طراحی این مطالعه اهمیت ویژه‌ای دارد. از آمار توصیفی برای محاسبه میانگین، انحراف معیار و جدول‌های فراوانی استفاده شد و برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش، از آزمون‌های معادلات ساختاری واریانس‌محور در نرم‌افزار پی‌ال‌اس^۲ استفاده شده است. نسل دوم مدل‌سازی معادلات ساختاری معروف به رویکرد حداقل مربعات جزئی یا رویکرد مبتنی بر واریانس برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده فرایندی مشابه ولی متفاوت با تکیه بر محدودیت‌های رویکرد مبتنی بر کواریانس ارائه نمود. توانایی این رویکرد در کار با داده‌های اندک، عدم حساسیت به نرمال بودن داده‌ها، توانایی در پیش‌بینی و پشتیبانی از مدل‌های بسیار پیچیده و همچنین قابلیت مدل اندازه‌گیری ترکیبی و انعکاسی با سرعت زیاد در میان پژوهشگران رواج یافت و به‌تبع آن نرم‌افزارهای متنوعی برای اجرای این رویکرد معرفی شدند. از جمله این نرم‌افزارها می‌توان به اسمارت پی‌ال‌اس اشاره کرد. در این پژوهش جهت سنجش روایی از روایی سازه (روایی هم‌گرا) و جهت سنجش پایایی متغیرهای پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ^۳ و آزمون پایایی ترکیبی استفاده شد. با توجه به نتایج جدول (۱) مشخص است که ضریب آلفای کرونباخ^۴ برای متغیرهای ارزیابی ریسک صاحب‌کار، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌مداری، روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری و هوش هیجانی از مقدار ۰/۷۰ که مقدار حد مرزی برای قبولی میزان آلفای کرونباخ می‌باشد بالاتر بوده و حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش پی‌ال‌اس معیار مدرن‌تری نسبت به آلفای کرونباخ به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بیش از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. با توجه به نتایج جدول (۱) مقدار پایایی ترکیبی برای برازش مناسب مدل مقادیر بیش از ۰/۷ برای هر سازه می‌باشد که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. روایی هم‌گرا از دیگر معیارهای است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در پی‌ال‌اس به کار برده می‌شود. در این پژوهش از معیار AVE برای بررسی روایی هم‌گرا استفاده شده است. مقدار بحرانی معیار AVE عدد ۰/۵ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بیش از ۰/۵ روایی هم‌گرای قابل قبول را نشان می‌دهند. روایی هم‌گرا نیز در این پژوهش با توجه به نتایج جدول (۱)

1. PLS

2. PLS

3. Cronbach's Alpha Test

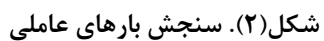
4. Cronbach's Alpha Coefficient

برای همه سازه‌ها دارای مقادیر بیش ۰/۵ می‌باشد که نشان از مطلوب بودن برازش سازه دارد.

جدول (۱). آلفای کرونباخ و آزمون ترکیبی و AVE متغیرهای پژوهش

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	AVE	تأیید/رد
ارزیابی ریسک صاحب‌کار	۰/۷۵۲	۰/۸۵۹	۰/۶۷۴	تأیید
برون‌گرایی حسابرس	۰/۸۷۷	۰/۹۲۴	۰/۸۰۲	تأیید
تجربه‌پذیری حسابرس	۰/۹۲۰	۰/۹۵۰	۰/۸۶۳	تأیید
توافق‌پذیری حسابرس	۰/۸۲۳	۰/۸۹۴	۰/۷۳۸	تأیید
روان‌رنجوری حسابرس	۰/۸۸۸	۰/۹۲۹	۰/۸۱۴	تأیید
هوش هیجانی حسابرس	۰/۷۳۷	۰/۸۸۲	۰/۷۸۹	تأیید
وجدان‌مداری حسابرس	۰/۷۷۵	۰/۸۶۷	۰/۶۵۸	تأیید

یکی دیگر از معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی‌ال‌اس روایی و اگر است. روایی و اگر در پی‌ال‌اس از طریق روش بارهای عاملی متقابل سنجیده می‌شود. پایایی هر یک از گویه‌ها به مقدار بارهای عاملی هر یک از متغیرهای مشاهده شده، اشاره دارد و برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده شده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول‌اند، مورد استفاده قرار گرفته و حداقل مقدار قابل قبول آن ۰/۳۰۰ و بارهای عاملی زیر ۰/۴۰۰ از مدل حذف خواهند شد. در تحلیل‌های عاملی تأییدی، مقادیر بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴۰۰ نشانگر سطح معناداری قوی و همبستگی زیاد بین متغیرهای مشاهده شده و عامل بوده و نیز بیانگر آن است که سازه خوب تعریف شده است. از این رو در این پژوهش بارهای عاملی باید بیش از ۰/۴۰۰ باشد تا در مدل باقی بمانند در غیر این صورت از مدل حذف می‌شوند. شکل (۱) نشان‌دهنده مدل پژوهش با ضرایب مسیر اصلی و بارهای عاملی پرسش‌ها، پس از حذف پرسش‌ها با بار عاملی کمتر از ۰/۴۰۰ می‌باشد.



شکل (۲). سنجش بارهای عاملی

یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، توصیف داده‌های جمعیت‌شناسی تحقیق نشان می‌دهد که از مجموع نمونه آماری این تحقیق که ۳۸۷ نفر هستند، تعداد ۱۱۹ نفر زن و بقیه مرد می‌باشند. به دلیل آن که حرفه حسابرسی با توجه به ماهیت کار، حرفه‌ای مردسالار است، لذا چنین توزیعی منطقی به نظر می‌رسد. از لحاظ سطح تحصیلات نیز بیشتر فراوانی مربوط به کارشناسی‌ارشد می‌باشد. همچنین از نظر سن نیز بیشتر فراوانی مربوط به گروه سنی کمتر از ۴۰ سال می‌باشد.

جدول (۲). مشخصات جمعیت‌شناسی برای نمونه مورد بررسی

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۶۸	۶۹/۳۰۰
	زن	۱۱۹	۲۰/۷۰۰
سطح تحصیلات	کارشناسی	۲۱۲	۵۴/۷۰۰
	کارشناسی‌ارشد	۱۰۵	۲۷/۲۰۰
	دکتری	۷۰	۱۸/۱۰۰
سن	کمتر از ۴۰ سال	۱۷۴	۴۵/۰۰۰
	بین ۴۰ الی ۴۵ سال	۹۰	۲۳/۲۰۰
	بین ۴۶ الی ۵۰ سال	۵۳	۱۳/۷۰۰
	بیش از ۵۰ سال	۷۰	۱۸/۱۰۰
	جمع	۳۸۷	۱۰۰/۰۰۰

در جدول (۳)، شاخص مرکزی میانگین و میانه و شاخص‌های پراکندگی از جمله انحراف استاندارد برای متغیرهای کمی تحقیق محاسبه شده است.

جدول (۳). نتایج آماری توصیفی برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار
ارزیابی ریسک صاحب‌کار	۳۸۷	۳/۷۳۰	۳/۸۰۰	۰/۵۲۰
برون‌گرایی	۳۸۷	۳/۰۳۰	۳/۰۰۰	۰/۶۷۰
توافق‌پذیری	۳۸۷	۳/۰۶۰	۳/۱۱۰	۰/۴۱۰
وجدان‌مداری	۳۸۷	۳/۷۴۰	۳/۷۸۰	۰/۴۹۰
روان‌رنجوری	۳۸۷	۲/۶۳۰	۲/۶۳۰	۰/۵۷۰
تجربه‌پذیری	۳۸۷	۳/۱۸۰	۳/۲۰۰	۰/۴۲۰
هوش هیجانی	۳۸۷	۳/۷۴۰	۳/۷۵۰	۰/۴۴۰

اصلی‌ترین شاخص مرکزی، میانگین است که نشان‌دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل توزیع است و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده‌ها است. برای مثال مقدار میانگین برای متغیر ارزیابی ریسک صاحب‌کار برابر با ۳/۷۳۰ (از بازه ۱ تا ۵، خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌باشد که نشان می‌دهد میانگین پاسخ‌ها بیشتر از متوسط بوده است. میانه یکی دیگر از شاخص‌های مرکزی می‌باشد که وضعیت جامعه را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانه این متغیر ۳/۸۰۰ می‌باشد که نشان می‌دهد که نیمی از داده‌ها کمتر از این مقدار و نیمی دیگر بیشتر از این مقدار هستند.

مدل معادلات ساختاری پژوهش

ضریب تعیین معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. نکته مهم در رابطه با این معیار آن است که مقدار ضریب تعیین تنها برای سازه‌های درون‌زای (وابسته) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. چن (۱۹۹۸) سه مقدار $0/190$ ، $0/330$ و $0/670$ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ضریب تعیین معرفی می‌کند.

جدول (۴). ضرایب معنادار ضریب تعیین متغیر درون‌زای پژوهش	
نام متغیر	معیار ضریب تعیین
ارزیابی ریسک صاحبکار	$0/835$

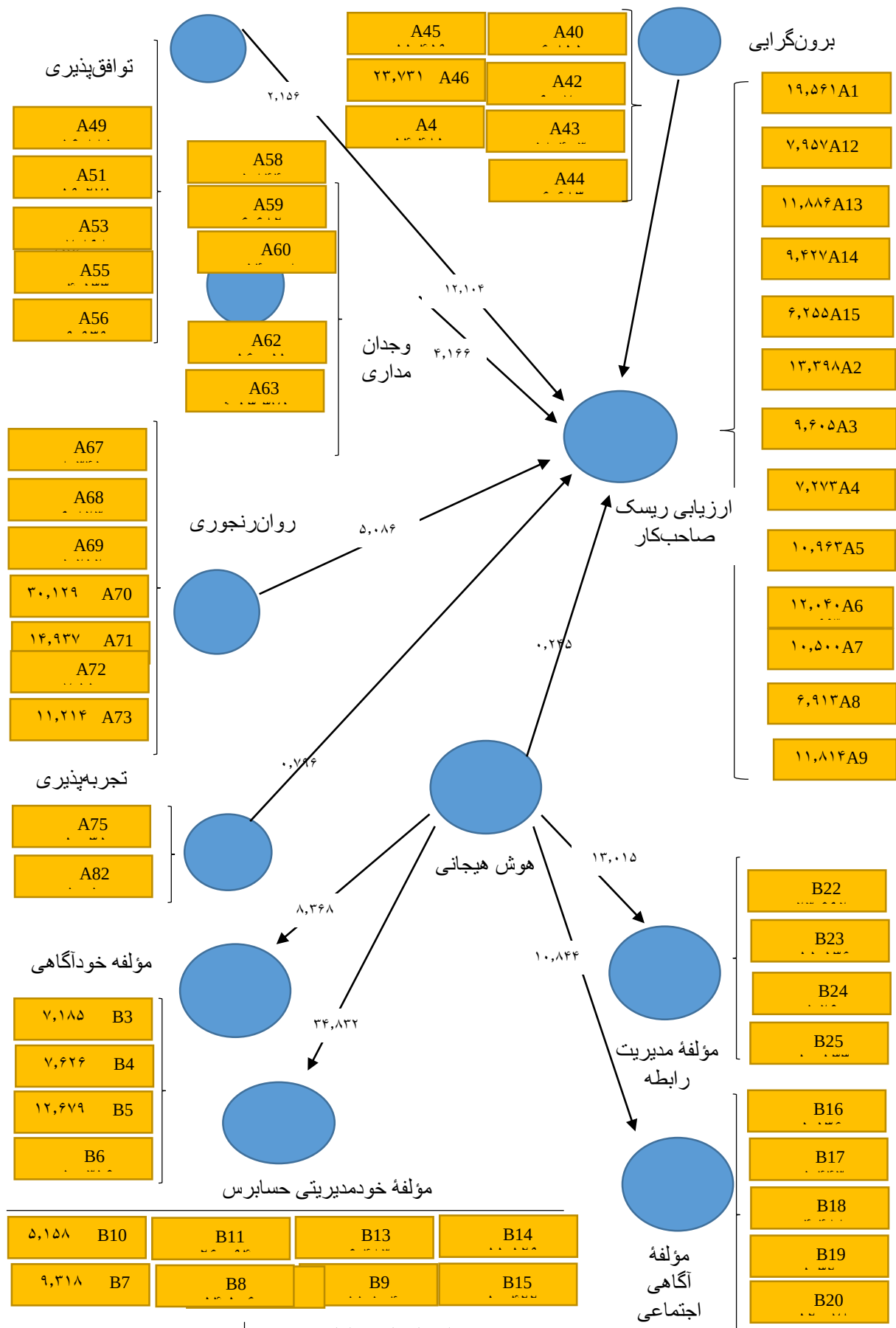
اطلاعات جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب تعیین متغیر درون‌زا حاکی از برازش قوی مدل می‌باشد.

برازش مدل

معیار سنجش برازش الگو در نرم افزار پی‌ال‌اس با بهره‌گیری از شاخص نیکوی برازش مورد مطالعه قرار می‌گیرد. بدین معنی که به‌وسیله این شاخص، پژوهشگر می‌تواند پس از مطالعه برازش قسمت اندازه‌گیری و قسمت ساختاری مدل پژوهش خود برازش قسمت کلی را نیز کنترل کند. محققان سه مقدار $0/10$ ، $0/250$ ، $0/360$ را به ترتیب عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکوی برازش معرفی کرده‌اند. براساس محاسبات انجام‌شده، مقدار شاخص نیکوی برازش^۱ برای مدل پژوهش برابر $0/399$ محاسبه شد. با توجه به معیار ارائه‌شده **تن‌هاوس و همکاران^۲ (۲۰۰۵)**، که مقدار GoF بالاتر از $0/36$ را نشانگر برازش قوی مدل می‌داند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل مورد بررسی از برازش مناسبی برخوردار است.

1. GoF

2. Tenenhaus et al.



شکل (۳). مدل در حالت اعداد معناداری

همان‌طور که در شکل (۳) مشخص است در سطح اطمینان ۹۵ درصد اعداد معنی داری باید بیش از ۱/۹۶۰ محاسبه شود تا فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گیرد. در جدول (۵) ضریب مسیر و نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش ارائه شده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده و اینکه آماره تی فرضیه‌های اول تا چهارم و همچنین فرضیه پنجم، بزرگ‌تر از ۱/۹۶۰ می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد این فرضیه‌ها رد نمی‌شوند. بیشترین ضریب مسیر مربوط به تأثیر برون‌گرایی حسابرس بر ریسک صاحبکار و کمترین ضریب مسیر هم متعلق به تأثیر توافق‌پذیری حسابرس بر ریسک صاحبکار است.

جدول (۵). تلخیصی از آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	تأثیر مؤلفه	بر مؤلفه	سطح معناداری	ضریب اثر	آماره تی	نتیجه
۱	برون‌گرایی حسابرس	ریسک صاحبکار	۰/۰۰۰	-۰/۴۱۸	۱۲/۱۰۴	تأیید
۲	توافق‌پذیری حسابرس	ریسک صاحبکار	۰/۰۳۲	-۰/۰۷۶	۲/۱۵۶	تأیید
۳	وجدان‌مداری حسابرس	ریسک صاحبکار	۰/۰۰۰	۰/۱۳۷	۴/۱۶۶	تأیید
۴	روان‌رنجوری حسابرس	ریسک صاحبکار	۰/۰۰۰	-۰/۲۳۵	۵/۰۸۶	تأیید
۵	تجربه‌پذیری حسابرس	ریسک صاحبکار	۰/۴۲۶	-۰/۰۳۸	۰/۷۹۶	عدم تأیید
۶	هوش هیجانی حسابرس	ریسک صاحبکار	۰/۰۰۰	۰/۲۴۵	۷/۲۰۵	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

ارزیابی ریسک بخشی جدایی‌ناپذیر از کار هر حسابرسی است و درک مشتری و محیط کنترلی آن در هسته اصلی ارزیابی ریسک حسابرسان مستقل برای یک حسابرسی با کیفیت زیاد است. به‌طور مشخص، انتظار می‌رود که حسابرسان به‌عنوان بخشی از ارزیابی محیط کنترلی واحد تجاری مشارکت افراد را در حاکمیت، به ویژه هیئت‌مدیره و کمیته حسابرسی واحد تجاری، ارزیابی کنند و حسابرسان باید به درک کافی از مدیریت، سبک عملکرد، ساختار نظارتی مشتری، ریسک‌های تجاری مشتری، گزارشگری مالی، شیوه‌های حسابداری تهاجمی، کنترل داخلی، پردازش اطلاعات و نحوه انجام کار، دست یابند. مطالعات محدودی در زمینه ریسک صاحبکار شده است. متأسفانه نقش عوامل روان‌شناختی حسابرس و هوش هیجانی حسابرس در ادبیات قبلی تا حد زیادی نادیده گرفته شده است. این مطالعه به بررسی تأثیر ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرس بر ارزیابی ریسک صاحبکار پرداخته است.

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد که حسابرسان با برون‌گرایی بیشتر (کمتر)، ریسک صاحبکار را در سطح پایین‌تر (بالا‌تر) ارزیابی می‌کنند. برون‌گرایی به خوشه‌ای از صفات اطلاق می‌گردد و آن درجه‌ای است که شخص پرنرژی، معاشرتی، جسور، فعال، هیجان‌طلب و پرشور و شوق، دارای اعتماد به نفس و احساسات مثبت می‌باشد. افراد برون‌گرا معمولاً دیدگاه خوش‌بینانه‌تری به مسائل دارند. این خوش‌بینی می‌تواند باعث شود که هنگام ارزیابی ریسک‌های یک صاحبکار، بر جنبه‌های مثبت بیشتر تأکید داشته باشند و احتمال وقوع ریسک‌های منفی را کمتر در نظر بگیرند. این موضوع در روان‌شناسی شناختی با عنوان سوگیری خوش‌بینی شناخته می‌شود. افزون بر این حسابرسان برون‌گرا معمولاً تمایل دارند تصمیم‌های رو سریع‌تر اتخاذ کنند؛ لذا این احتمال وجود دارد کمتر در جزئیات عمیق‌تر شوند. در حالی که حسابرسان درون‌گرا ممکن است زمان بیشتری را برای تحلیل عمیق‌تر و بررسی همه جوانب صرف کنند که این

می‌تواند منجر به شناسایی ریسک‌های پنهان‌تر گردد. از این رو می‌توان چنین تفسیر کرد که حسابرسان برون‌گرا به دلیل برخورداری از صفت خوش‌بینی یا مثبت‌اندیشی و تمایل به تعامل بیشتر کمتر نگران جنبه‌های منفی بوده و تمایل بیشتری دارند ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر ارزیابی کنند. از این رو انتظار می‌رود حسابرسان با برون‌گرایی بالاتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالاتر) ارزیابی می‌کنند. نتایج حاصل از این پژوهش از بعد معناداری با پژوهش‌های **چن و همکاران**^۱ (۲۰۲۳) که نشان دادند اثر تعدیلی بین ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی با کیفیت حسابرسی مرتبط است، **نوئگروهو و همکاران**^۲ (۲۰۲۵) که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، **سواری و همکاران** (۱۴۰۲) که نشان دادند تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مؤثر می‌باشد، **میراشرفی و همکاران** (۱۴۰۴) که نشان دادند قضاوت حسابرسان دیوان محاسبات تحت تأثیر هوش مالی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار دارد، **فتاحی نافچی و طهماسبی‌نیا** (۱۴۰۳) که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی به غیر از برون‌گرایی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد، هم‌خوانی دارد.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که حسابرسان با توافق‌پذیری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالاتر) ارزیابی می‌کنند. افرادی که توافق‌پذیری زیادی دارند، معمولاً مهربان، همدل، خوش‌برخورد و تمایل به همکاری و اعتماد به دیگران دارند. از این رو حسابرسان با توافق‌پذیری فراوان، ذاتاً تمایل بیشتری به اعتماد به دیگران دارند. این ویژگی می‌تواند باعث شود که در تعامل با مدیران و کارکنان صاحب‌کار، به توضیحات آنان راحت‌تر اعتماد کنند. در نتیجه، ممکن است کمتر به دنبال شواهد متناقض بوده یا شواهد موجود را با دیدی خوش‌بینانه‌تر تفسیر کنند، که نهایتاً منجر به ارزیابی پایین‌تر ریسک می‌شود. افزون بر این حسابرسان با توافق‌پذیری فراوان ممکن است ناخودآگاه از ایجاد تعارض یا چالش با صاحب‌کار دوری کنند. زیر سؤال بردن شواهد، انتقاد از رویه‌های داخلی، یا اصرار بر کشف نقاط ضعف، می‌تواند منجر به تنش در رابطه صاحب‌کار و حسابرس گردد. برای حسابرسی با توافق‌پذیری فراوان، این تنش ناخوشایند بوده و ممکن است برای حفظ روابط خوب، ریسک‌ها را کمتر جدی در نظر بگیرد یا از پرداختن عمیق به آن اجتناب کند. این موضوع در روان‌شناسی اجتماعی به اثر هاله یا سوگیری تأیید نیز بی‌شباهت نمی‌باشد، یعنی تمایل به تفسیر اطلاعات به گونه‌ای که با باورهای قبلی (مثل این مشتری خوبی است) سازگار باشد. از سوی دیگر در طول فرایند حسابرسی، مذاکرات زیادی بین حسابرس و صاحب‌کار (مثلاً در مورد تعدیلات یا افشاگری‌ها) انجام می‌گیرد. حسابرسان با توافق‌پذیری بالا امکان دارد در این مذاکرات نرمش بیشتری نشان دهند و راحت‌تر توسط استدلال‌های صاحب‌کار قانع شوند، حتی اگر این استدلال‌ها کاملاً قوی نباشند. این نرمش می‌تواند در نهایت بر ارزیابی نهایی ریسک‌ها تأثیر بگذارد. به همین دلیل می‌توان گفت که حسابرسان واجد این صفت به راحتی با صاحب‌کار خود کنار می‌آیند و به دلیل وجود حس همکاری در این افراد، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالاتر) ارزیابی می‌کنند. نتایج حاصل از این پژوهش از بعد معناداری با پژوهش‌های **چن و همکاران**^۳ (۲۰۲۳) که نشان دادند اثر تعدیلی بین ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی با کیفیت حسابرسی مرتبط است، **نوئگروهو و همکاران**^۴ (۲۰۲۵) که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، **سواری و همکاران** (۱۴۰۲) که نشان دادند تیپ‌های شخصیتی پنج وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مؤثر می‌باشد، **میراشرفی و**

1. Chen et al.
2. Noegroho et al.
3. Chen et al.
4. Noegroho et al.

همکاران (۱۴۰۴) که نشان دادند قضاوت حسابرسان دیوان محاسبات تحت تأثیر هوش مالی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار دارد، **فتاحی نافچی و طهماسبی‌نیا (۱۴۰۳)** که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی به غیر از برون‌گرایی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد، هم‌خوانی دارد.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان داد که حسابرسان با وجدان‌مداری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالاتر (پایین‌تر) ارزیابی می‌کنند. حسابرسان که وجدان‌مداری زیادی دارند، معمولاً منظم، دقیق، مسئولیت‌پذیر، سخت‌کوش و هدف‌گرا هستند. این افراد به جزئیات اهمیت می‌دهند، تعهد زیادی نسبت به کار داشته و تمایل به انجام دادن کارها به بهترین شکل ممکن را دارند. حسابرسان با وجدان‌مداری زیاد، به‌طور طبیعی به جزئیات بیشتری توجه می‌کنند. این حسابرسان اسناد و شواهد را با دقت و وسواس بیشتری بررسی می‌کنند، بیشتر به دنبال یافتن اشتباهات یا تناقضات هستند و از هیچ نکته‌ای به راحتی عبور نمی‌کنند. این دقت فراوان باعث می‌شود که احتمال کشف نقاط ضعف، خطاها یا نواقص در سیستم‌های کنترل داخلی صاحب‌کار بیشتر شده و در نتیجه، ریسک‌های بالقوه رو به‌تر شناسایی کنند. افزون بر این حسابرسان وجدان‌مدار، حس مسئولیت‌پذیری زیادی نسبت به کار داشته و به‌شدت به رعایت استانداردها و اصول حرفه‌ای پایبند هستند. برای یک حسابرس، این به مفهوم تلاش برای انجام دادن حسابرسی به بهترین شکل ممکن، رعایت کلیه استانداردهای حسابرسی، و اطمینان از صحت و درستی قضاوت‌ها است. این حس مسئولیت‌پذیری باعث می‌گردد که حسابرسان ریسک‌ها رو جدی بگیرند و سعی کنند هیچ ریسکی را از قلم نیندازند تا از اعتبار و مسئولیت حرفه‌ای خود محافظت کنند. علاوه بر این، حسابرسان وجدان‌مدار معمولاً رویکردی منظم و روشمند به کار دارند. این حسابرسان مراحل حسابرسی را با دقت برنامه‌ریزی می‌کنند، از چک‌لیست‌ها و روش‌های استاندارد پیروی می‌کنند و اطمینان حاصل می‌کنند که همه حوزه‌های مهم بررسی شده‌اند. این رویکرد ساختاریافته به شناسایی جامع‌تر ریسک‌ها کمک می‌کند، زیرا کمتر احتمال دارد که بخشی از فرایند حسابرسی نادیده گرفته شود. از این رو انتظار می‌رود حسابرسان با وجدان‌مداری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالاتر (پایین‌تر) ارزیابی می‌کنند. نتایج حاصل از این پژوهش از بعد معناداری با پژوهش‌های **چن و همکاران (۲۰۲۳)** که نشان دادند اثر تعدیلی بین ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی با کیفیت حسابرسی مرتبط است، **نئوگروهو و همکاران (۲۰۲۵)** که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، **سواری و همکاران (۱۴۰۲)** که نشان دادند تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مؤثر می‌باشد، **میراشرفی و همکاران (۱۴۰۴)** که نشان دادند قضاوت حسابرسان دیوان محاسبات تحت تأثیر هوش مالی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار دارد، **فتاحی نافچی و طهماسبی‌نیا (۱۴۰۳)** که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی به غیر از برون‌گرایی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد، هم‌خوانی دارد.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که حسابرسان با روان‌رنجوری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالاتر) ارزیابی می‌کنند. افراد با روان‌رنجوری زیاد، به‌شدت از احساسات منفی مانند اضطراب و ترس گریزانند. ممکن است در مواجهه با شواهد زیاد و پیچیده‌ای که نشان‌دهنده ریسک فراوان هستند، به جای تحلیل منطقی، به صورت ناخودآگاه سعی در انکار یا سرکوب این ریسک‌ها داشته باشند تا از برانگیخته شدن اضطراب جلوگیری کنند. در این حالت، حسابرس به جای پذیرش و مدیریت ریسک، آن را نادیده می‌گیرد تا آرامش خود را حفظ کند. حسابرسان با روان‌رنجوری بالا اضطراب زیادی دارند، گاهی اوقات برای یافتن آرامش، به سرعت به حرف‌ها و اطمینان‌بخشی‌های دیگران (در اینجا صاحب‌کار) اعتماد می‌کنند، حتی اگر شواهد کافی وجود نداشته باشد. این حسابرس ممکن است به دلیل تمایل به پایان دادن سریع به موقعیت استرس‌زا (حسابرسی)، توضیحات صاحب‌کار را بدون بررسی عمیق‌تر و

صرفاً برای رفع نگرانی خود بپذیرد، که این منجر به ارزیابی کمتر ریسک می‌شود. همچنین در برخی موارد، فرد روان‌رنجور ممکن است برای فرار از تمرکز بر ریسک‌ها که اضطراب‌زا هستند، تمرکز خود را به جنبه‌های دیگر حسابرسی (مثلاً جزئیات فنی یا رعایت رویه‌ها) معطوف کند و از ارزیابی جامع ریسک‌های کلیدی غفلت کند. افزون بر این به دلیل اضطراب، ممکن است حسابرس اطلاعات مرتبط با ریسک را به اشتباه در دسته‌های کم‌اهمیت‌تر طبقه‌بندی کند یا عمداً اهمیت آن‌ها را کمتر از آنچه هست، ارزیابی کند. این یک سازوکار دفاعی برای جلوگیری از مواجهه با پیامدهای استرس‌زای تشخیص ریسک فراوان است. از این رو انتظار می‌رود حسابرسان با روان‌رنجوری بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح پایین‌تر (بالا‌تر) ارزیابی کنند. نتایج حاصل از این پژوهش از بعد معناداری با پژوهش‌های **چن و همکاران^۱ (۲۰۲۳)** که نشان دادند اثر تعدیلی بین ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی با کیفیت حسابرسی مرتبط است، **نوئگروهو و همکاران^۲ (۲۰۲۵)** که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار است، **سواری و همکاران (۱۴۰۲)** که بیان کردند تیپ‌های شخصیتی پنج‌وجهی حسابرس بر عملکرد حرفه‌ای حسابرسان مؤثر می‌باشد، **میراشرفی و همکاران (۱۴۰۴)** که نشان دادند قضاوت حسابرسان دیوان محاسبات تحت تأثیر هوش مالی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار دارد، **فتاحی نافچی و طهماسبی‌نیا (۱۴۰۳)** که نشان دادند ویژگی‌های شخصیتی به غیر از برون‌گرایی بر کیفیت حسابرسی تأثیر دارد، هم‌خوانی دارد.

نتایج فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که حسابرسان با تجربه‌پذیری بیشتر (کمتر) تأثیر معناداری بر ریسک صاحب‌کار ندارند. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان کرد که تجربه‌پذیری میزان علاقه افراد نسبت به‌تازگی و کسب تجربه‌های جدید را نشان می‌دهد. افراد با این ویژگی دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنج‌کاو نسبت به ایده‌های دیگران، با احساسات باز، دارای ایده و اقدامگر هستند. از این رو معلومات و تجربه از ویژگی‌های کلیدی قضاوت حرفه‌ای است. بدون وجود معلومات و تجربه، افراد حرفه‌ای نمی‌توانند نیازهای صاحب‌کاران یا استانداردهای حرفه‌ای را برآورده نمایند. با این وجود، حسابرسی دارای استانداردها، رویه‌ها و چارچوب‌های مشخصی است. در حالی که خلاقیت و پذیرش ایده‌های جدید می‌تواند در درک بهتر کسب‌وکار یا شناسایی ریسک‌های نوظهور کمک کند، اما حسابرس در نهایت باید در چارچوب این استانداردها عمل کند. تجربه‌پذیری بیش از حد ممکن است حسابرس را به سمت دور شدن از رویه‌ها و چارچوب‌های استاندارد سوق دهد که خود می‌تواند ریسک محسوب شود. افزون بر این حسابرسان با تجربه، یاد می‌گیرند که چگونه کنج‌کاو خود را هدایت کنند و آن را با تردید حرفه‌ای و الزامات استانداردها متعادل سازند؛ ولی یک حسابرس با تجربه‌پذیری فراوان ممکن است ایده‌های خلاقانه صاحب‌کار را بپذیرد، اما اگر تردید حرفه‌ای کافی نداشته باشد، ممکن است در بررسی عمیق شواهد یا زیر سؤال بردن ادعاهای صاحب‌کار کوتاهی کند. به عبارت دیگر تأثیر تجربه‌پذیری به تنهایی ممکن است کمتر به چشم بیاید، چرا که می‌باید توسط عوامل مهم‌تر دیگری نظیر تردید حرفه‌ای تعدیل شود. از سوی دیگر همه افراد که تجربیات مشابهی در یک زمینه دارند لزوماً استعداد یکسانی در حل مسائل نخواهد داشت. درحقیقت حسابرسان مجرب و با معلوماتی که استعداد حل مسائل را ندارند فاقد دانش تخصصی لازم برای بعضی از کارهای حسابرسی خواهند بود. از این رو این احتمال وجود دارد که حسابرسان تجربه‌پذیر به دلیل نداشتن استعداد حل مسائل فاقد دانش تخصصی لازم برای بعضی از کارهای حسابرسی باشند و سطح ریسک صاحب‌کار را پایین در نظر بگیرند. **چن و همکاران^۳ (۲۰۲۳)** که نشان دادند اثر تعدیلی بین ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی با کیفیت حسابرسی مرتبط است و **میراشرفی و همکاران (۱۴۰۴)** که نشان دادند

1. Chen et al.

2. Noegroho et al.

3. Chen et al.

قضاوت حسابرسان دیوان محاسبات تحت تأثیر هوش مالی و ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها قرار دارد، هم‌خوانی ندارد. نتایج فرضیه ششم پژوهش نشان داد که حسابرسان با هوش هیجانی بیشتر (کمتر)، ریسک صاحب‌کار را در سطح بالاتر (پایین‌تر) ارزیابی می‌کنند. حسابرسان با هوش هیجانی فراوان، در درک احساسات، انگیزه‌ها و دیدگاه‌های دیگران، از جمله مدیران و کارکنان صاحب‌کار، قوی‌تر عمل می‌کنند. این همدلی به آن‌ها اجازه می‌دهد تا فراتر از اعداد و ارقام ظاهری، به لایه‌های زیرین فعالیت‌ها و روابط در سازمان صاحب‌کار نگاه کنند. درک عمیق‌تر از فرهنگ سازمانی، فشارهای مدیریتی، انگیزه‌های پنهان، و پویایی‌های انسانی می‌تواند به حسابرس کمک کند تا ریسک‌هایی را شناسایی کند که با یک رویکرد صرفاً تحلیلی و بدون همدلی، ممکن است نادیده گرفته شوند. حسابرسان با هوش هیجانی فراوان، هیجانات خود را بهتر می‌شناسند و مدیریت می‌کنند. این به آن‌ها کمک می‌کند تا در موقعیت‌های استرس‌زا یا تحت فشار صاحب‌کار، آرامش خود را حفظ کنند و از تصمیم‌گیری‌های هیجانی یا عجولانه پرهیز کنند. چرا که صاحب‌کاران گاهی اوقات سعی می‌کنند با استفاده از فشار روانی، وقت‌کشی، یا ارائه اطلاعات گمراه‌کننده، حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهند. حسابرس با خودتنظیمی فراوان، کمتر تحت تأثیر این تاکتیک‌ها قرار می‌گیرد و می‌تواند با خونسردی بیشتری شواهد را ارزیابی کند. این توانایی به او کمک می‌کند تا ریسک‌های ناشی از تلاش صاحب‌کار برای پنهان کردن اطلاعات یا دستکاری شواهد را بهتر تشخیص دهد. هوش هیجانی زیاد به حسابرسان کمک می‌کند تا روابط مؤثرتری با کارکنان صاحب‌کار برقرار کنند. این روابط خوب می‌تواند منجر به دریافت اطلاعات صادقانه و کامل‌تر شود. به عبارت دیگر حسابرس با مهارت‌های اجتماعی قوی می‌تواند پرسش‌های چالش‌برانگیز یا حساس را به گونه‌ای مطرح کند که کمتر حالت تدافعی در طرف مقابل ایجاد کند و در نتیجه، اطلاعات دقیق‌تری به دست آورد. درک زبان بدن، لحن صدا و واکنش‌های غیرکلامی دیگران (که بخشی از همدلی و مهارت اجتماعی است) می‌تواند سرنخ‌هایی در مورد وجود ریسک به حسابرس بدهد. هوش هیجانی فراوان، به‌ویژه جنبه‌های همدلی و خودآگاهی، می‌تواند فرد را نسبت به پیچیدگی‌ها و عدم قطعیت‌های موجود در موقعیت‌های انسانی و سازمانی حساس‌تر کند. حسابرس با هوش هیجانی فراوان، ممکن است به‌طور ناخودآگاه احساس کند که چیزی درست نیست، حتی اگر شواهد ملموس هنوز کامل نباشد. این حساسیت می‌تواند باعث شود که حسابرس به شواهدی که در ابتدا کم‌اهمیت به نظر می‌رسند، توجه بیشتری نشان دهد و آن‌ها را به‌عنوان نشانه‌هایی از ریسک‌های پنهان در نظر بگیرد. حسابرس ممکن است ریسک‌هایی را که ناشی از تعارضات داخلی، فقدان شفافیت یا فشارهای روانی بر کارکنان است، بهتر درک کند. از این رو انتظار می‌رود حسابرسانی که سطح هوش هیجانی بالاتر دارند، کیفیت حسابرسی بهتری ارائه داده و ریسک صاحب‌کار را در سطح بالاتر ارزیابی کنند. نتایج حاصل از این پژوهش از بعد معناداری با پژوهش‌های **فان و همکاران**^۱ (۲۰۲۱) که نشان دادند هوش هیجانی بر پایداری حسابرسی پروژه‌های حسابرسی تأثیر مثبت می‌گذارد و **ستایش و همکاران** (۱۴۰۳) که نشان دادند هوش هیجانی بر کاهش رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی اثرگذار است، هم‌خوانی دارد.

شواهد این پژوهش درک دانشجویان و استادان حسابداری و حسابرسی را از نقش ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان در قضاوت و تصمیم‌گیری آگاه می‌نماید. همچنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی قرار دهد. از این رو، به قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی پیشنهاد می‌گردد تا با بررسی ویژگی‌های رفتاری حسابرسان، برنامه‌ریزی لازم به‌منظور ارتقای کیفیت حسابرسی و در نتیجه کیفیت گزارشگری مالی را فراهم آورند. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، به سازمان حسابرسی و مؤسسه‌های عضو انجمن حسابرسان خبره پیشنهاد می‌شود در فرم‌های استخدامی حسابداران و حسابرسان، به‌منظور مشخص شدن

تطابق شغل با روحیه و ویژگی‌های فردی آنان، پرسش‌نامه‌های تیپ شخصیتی استاندارد توزیع گردد و نتایج آن‌ها مورد ارزیابی قرار گیرد. این امر باعث می‌شود ضمن تطابق شخصیت افراد با شغل مورد نظر، در بالا بردن سطح بازدهی و کارایی حسابداران و حسابرسان مؤثر باشد و منجر به افزایش سلامت روحی آنان و در نهایت موفقیت یک سازمان چه از لحاظ مدیریت و چه از لحاظ بازدهی مالی شود و راه را برای ارتقا و یا سودآوری بیشتر باز نماید. کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی می‌تواند از نتایج این پژوهش در تدوین استانداردهای حسابرسی استفاده نماید. آن کمیته می‌تواند با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر، در تدوین استانداردهای حسابرسی رابطه میان متغیرهای مستقل این پژوهش و ریسک صاحب‌کار را مطالعه و بررسی کند و سپس براساس نتایج آن، استاندارد حسابرسی متناسب با حرفه حسابرسی کشور را انتشار دهد. برخی از محدودیت‌های مطالعه حاضر، تعمیم‌پذیری نتایج آن را با محدودیت مواجه می‌کند: اول نتایج مطالعه حاضر همچون بسیاری از مطالعات دیگر به دلیل استفاده از ابرازهای خودگزارشی به جای مطالعه رفتار واقعی ممکن است مشارکت‌کنندگان را به استفاده از شیوه‌های مبتنی بر کسب تأیید اجتماعی و اجتناب از بدنامی مربوط به عدم کفایت فردی ترغیب کند. دوم، در مطالعه حاضر به منظور تحلیل روابط بین متغیرهای چندگانه در الگوی مفهومی پیشنهادشده، از یک طرح مقطعی استفاده شد؛ بنابراین تکرار و بسط این یافته‌ها مستلزم به کارگیری طرح‌های طولی است.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش محیط کنترل نشده می‌باشد؛ چرا که پژوهش‌های پرسش‌نامه‌ای معمولاً در محیط طبیعی کار حسابرسان انجام می‌شود، جایی که عوامل متعددی (مانند فشار زمانی، ماهیت خاص صاحب‌کار، تغییرات در تیم حسابرسی) می‌توانند بر قضاوت حسابرسان تأثیر بگذارند، اما کنترل این عوامل در پرسش‌نامه دشوار است. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به سوگیری حافظه اشاره کرد. پاسخ‌دهندگان ممکن است رویدادها یا احساسات گذشته را به درستی به خاطر نیاورند یا آن‌ها را به گونه‌ای بازگو کنند که با درک فعلی‌شان سازگارتر باشد. همچنین، طراحی مقطعی تحقیق مانع از بررسی پویایی و تغییرات بلندمدت در ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان شده است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با بهره‌گیری از روش‌های طولی و تحلیل رفتاری واقعی، نتایج این مطالعه را تکمیل نمایند. همچنین بررسی سایر ویژگی‌های فردی از جمله سبک‌های تصمیم‌گیری و اخلاق حرفه‌ای نیز می‌تواند ابعاد دقیق‌تری از ارزیابی ریسک صاحب‌کار را آشکار سازد.

در خصوص توزیع جغرافیایی و تنوع مؤسسه‌ها، پرسش‌نامه‌های این پژوهش در چندین شهر عمده (از جمله تهران، اصفهان، مشهد و شیراز) و در میان طیفی از مؤسسه‌های حسابرسی خصوصی توزیع گردید. بدین ترتیب، پاسخ‌دهندگان از مؤسسه‌های کوچک، متوسط و بزرگ انتخاب شدند تا تنوع مناسبی از جامعه مورد مطالعه پوشش داده شود. با این حال، با توجه به عدم توزیع متوازن پاسخ‌دهندگان، تعمیم نتایج به کل کشور با احتیاط صورت می‌گیرد و هدف اصلی پژوهش تمرکز بر آزمون روابط میان ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان و ارزیابی ریسک صاحب‌کار باقی می‌ماند.

این مقاله حاصل بخشی از پایان‌نامه انجام‌شده در سال ۱۴۰۳ است. حفظ محرمانگی اطلاعات مراکز و اشخاص در نگارش این مقاله رعایت گردید. این پژوهش بدون حمایت مالی سازمان یا نهاد خاص انجام شده است و نویسندگان، مراتب قدردانی خود را از متخصصان و کارشناسان همکاری‌کننده در این پژوهش اعلام می‌دارند.

References

- Ahmadi Limanjoubi, S. S., Azadi, K., & Nikkar, B. (2024). Modeling the relationship between the auditor and the employer based on the ethical approach and its effect on the quality of the audit report using the Delphi-fuzzy technique. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 11(41), 105-122. (In Persian)
- Aarum Andersen, J. (2000). Intuition in managers: Are intuitive managers more effective?. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 46-63.
- Babaeian, A., Samani, Y., & Karami, Z. (2014). The Survey on the relationship between personality traits and job performance of Naja duties ranks. *NAJA HUMAN RESOURCES*, 5(37), 9-28.
- Balasingam, S., Arumugam, D., & Sanatova, A. (2019). Auditors acceptance of dysfunctional behaviour in Kazakhstan. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(5), 134-140.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2005). Emotional intelligence quick book [Translated by Uong Xuan Vy and Tran Dang Khoa].
- Chen, Y. H., Wang, K. J., & Liu, S. H. (2023). How personality traits and professional skepticism affect auditor quality? A quantitative model. *Sustainability*, 15(2), 1547.
- Christinaa, V., & Brahmanab, S. S. (2019). The influence of individual differences on the quality of investigative audits. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(5), 156-166.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2008). The revised neo personality inventory (neo-pi-r). *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, 2(2), 179-198.
- Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. (2003). A survey of time budget pressure and reduced audit quality among Australian auditors. *Australian Accounting Review*, 13(29), 38-44.
- Curşeu, P. L., Pluut, H., Boroş, S., & Meslec, N. (2015). The magic of collective emotional intelligence in learning groups: No guys needed for the spell!. *British Journal of Psychology*, 106(2), 217-234.
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of accounting and economics*, 58(2-3), 275-326.
- Detzen, D., Gold, A., & Wright, A. (2024). The impact of account-level inspection risk on audit program planning decisions. *Accounting horizons*, 38(3), 35-42.
- Emerson, D., & Yang, L. (2012). Perceptions of auditor conscientiousness and fraud detection. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 4(2), 110-141.
- Eshghi, M., Khaleghi, L., & Eshghi, H. (2022). Examining the Impact of Implementing Risk-Based Internal Auditing on the Effectiveness of the Risk Management Process. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(19), 1417-1434. (In Persian)
- Fattahi Nafchi, H., & Tahmasebi Nia, S. (2024). The effect of auditors' personality dimensions on audit quality. *Audit Knowledge*, 24(96), 201-222. (In Persian)
- Farag, M. S., & Elias, R. Z. (2016). The relationship between accounting students' personality, professional skepticism and anticipatory socialization. *Accounting Education*, 25(2), 124-138.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. *The emotionally intelligent workplace*, 13, 26.
- Goh, E., & Kim, H. J. (2021). Emotional intelligence as a predictor of academic performance in hospitality higher education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 33(2), 140-146.
- Gul, F. A., Wu, D., & Yang, Z. (2013). Do individual auditors affect audit quality? Evidence from archival data. *The Accounting Review*, 88(6), 1993-2023.
- Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, 19(2), 125-152.
- Ham, C., Lang, M., Seybert, N., & Wang, S. (2017). CFO narcissism and financial reporting quality. *Journal of Accounting Research*, 55(5), 1089-1135.
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *European accounting review*, 10(4), 787-802.
- Karimi, Z., Yaghoobnezhad, A., Samadi, L. M., & Pourali, M. R. (2023). The Effect of the Five Components of Auditors' Personality on Earnings Management. (In Persian)
- Khodamipour, A., & Ali Porsarmast, K. (2013). The Investigation influencing factors over accept or reject of the client on the independent auditors. *Journal of Accounting and Social Interests*, 3(2),

- 17-35. (In Persian)
- Khatiri, M., Taghi Pirian Gilani, Y., Gholami Jamkarani, R., & Jahangir Nia, H. (2019). Personality characteristics, managers' financial intelligence and corporate performance. *Financial Accounting Knowledge*, 6(3), 141-165. (In Persian)
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives.
- Johnson, E. N., Kuhn, J. R., Apostolou, B. A., & Hassell, J. M. (2013). Auditor perceptions of client narcissism as a fraud attitude risk factor. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(1), 203-219.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: an integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of applied psychology*, 95(1), 54.
- Kelley, T., & Margheim, L. (1990). The Impact of Time Budget Pressure, Personality, and Leadership Variables on Dysfunctional Auditor Behavior. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 9(2).
- Karimi, D. (2009). The Study of relation between personal characteristics and police occupational performance.
- Karimi, Z., Yaghoobnezhad, A., Samadi, L. M., & Pourali, M. R. (2023). The Effect of the Five Components of Auditors' Personality on Earnings Management. (In Persian)
- Law, K. S., Wong, C. S., Huang, G. H., & Li, X. (2008). The effects of emotional intelligence on job performance and life satisfaction for the research and development scientists in China. *Asia Pacific Journal of Management*, 25(1), 51-69.
- Lee, C. W., & Hu, Y. T. (2021). Examining Factors Influencing Audit Risk for Professional Accountant in Business. *Advances in Management and Applied Economics*, 11(1), 25-45.
- Malone, C. F., & Roberts, R. W. (1996). Factors associated with the incidence of reduced audit quality behaviors. *Auditing*, 15(2), 49.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- Mirashrafi, S. Z., Doostian, R., & Sheykhmolooki, M. (2025). The mediating role of personality traits on the relationship between financial intelligence and auditors' judgment in the Court of Audit. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 16(61), 129-145. (In Persian)
- Mostafa Mohamed, D., & Hussien Habib, M. (2013). Auditor independence, audit quality and the mandatory auditor rotation in Egypt. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 6(2), 116-144.
- Momeni Yanesari, A., & Khonaka, A. (2024). Do Auditors Incorporate the Risks Related to Clients' Organization Capital into Pricing of Audit Services? Empirical Evidence from Business and Agency Risk Assessment. *Audit Science*, 24(94), 531-552. (In Persian)
- Montenegro, A., Dobrota, M., Todorovic, M., Slavinski, T., & Obradovic, V. (2021). Impact of construction project managers' emotional intelligence on project success. *Sustainability*, 13(19), 10804.
- Noegroho, Y. A. K., Tinungki, G. M., Hartono, P. G., & Matitaputty, J. S. (2025). Personality, cognitive style and auditors' professional skepticism. *Review of Behavioral Finance*, 17(5), 938-959.
- Parmar, B. L., Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Purnell, L., & De Colle, S. (2010). Stakeholder theory: The state of the art. *Academy of Management Annals*, 4(1), 403-445.
- Phan, H. T., Nguyen, P. H., Nguyen, C. T., Vo, T. T. T., & Nguyen, T. T. (2021). Effect of emotional intelligence on auditors' judgment and audit sustainability: Empirical evidence from Vietnam. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 333.
- Rose, J. M. (2007). Attention to evidence of aggressive financial reporting and intentional misstatement judgments: Effects of experience and trust. *Behavioral Research in Accounting*, 19(1), 215-229.
- Savari, S., Amiri, H., & Khodamoradi, M. (2023). Evaluating the effect of auditor personality types on auditors' professional performance. *Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 12(45), 427-446. (In Persian)
- Samagaio, A., & Felicio, T. (2022). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal*

- of Business Research*, 141, 794-807.
- Setayesh, M. H., Dehdari, E., Sadeghi, M., & Masoudi, Y. (2024). The Effect of Emotional Intelligence Skills on Reduced Audit Quality Behaviors. *Empirical Research in Accounting*, 14(4), 31-48. (In Persian)
- Simoyama, F. D. O., Grigg, I., Bueno, R. L. P., & Oliveira, L. C. D. (2017). Triple entry ledgers with blockchain for auditing. *International Journal of Auditing Technology*, 3(3), 163-183.
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159-205.
- Thomas, D. S., Natarajan, J., & Valsaraj, B. P. (2021). Emotional intelligence and its associated factors among nursing students in a middle eastern university. *International Journal of Nursing Education*, 13(1), 61-67.
- Trucco, S., Demartini, M. C., McMeeking, K., & Beretta, V. (2022). Does voluntary non-financial reporting matter for the evaluation of audit risk after a crisis period? Perceptions from Italian auditors. *Meditari Accountancy Research*, 30(7), 280-309.
- Wirawan, H., Tamar, M., & Bellani, E. (2019). Principals' leadership styles: the role of emotional intelligence and achievement motivation. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 1094-1105.
- Zengin-Karaibrahimoglu, Y., Emanuels, J., Gold, A., & Wallage, P. (2021). Audit committee strength and auditors' risk assessments: The moderating role of CEO narcissism. *International Journal of Auditing*, 25(3), 661-674.
- Zhao, M., Li, Y., & Lu, J. (2022). The effect of audit team's emotional intelligence on reduced audit quality behavior in audit firms: Considering the mediating effect of team trust and the moderating effect of knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 13, 1082889.
- Zhu, F., Wang, X., Wang, L., & Yu, M. (2021). Project manager's emotional intelligence and project performance: The mediating role of project commitment. *International Journal of Project Management*, 39(7), 788-798.
- Zolfi, S., & Yazdanian, N. (2023). Dark Personality Traits of Auditors' and Their Effects on Fraud Risk Assessment. *Accounting and Auditing Research*, 15(57), 179-206. (In Persian)