



## تیپ های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای

بطرو سپهری<sup>۱</sup>

کیهان آزادی<sup>۲</sup>

محمدرضا وطن پرست<sup>۳</sup>

بهمن اکبری<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۳/۰۷

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۰۳

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی حسابرسان با میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان می‌پردازد. این پژوهش از لحاظ روش انجام کار، توصیفی و از لحاظ ارتباط با محیط پیرامون در زمره تحقیقات رفتاری می‌باشد. در این پژوهش جهت بررسی تیپ‌های شخصیتی از مدل پنج عاملی شخصیت (NEO-PI) استفاده شده است که تیپ‌های شخصیتی را تحت عنوان‌های روان‌رنجور، برون‌گرایی، پذیرا بودن، موافق بودن و وظیفه‌شناس دسته بندی می‌کند. همچنین در بخش آیین رفتار حرفه‌ای از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری و براساس مقیاس لیکرت سنجش شده و همچنین با بکارگیری آزمون‌های آماری اسپیرمن و پیرسون بصورت ترکیبی مورد تحلیل واقع شده است. نتایج حاصل از تحقیق بیانگر این است که تیپ شخصیتی "موافق بودن" بیشترین ارتباط را با میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای دارد؛ دیگر ویژگی‌ها با تعداد تکرار برابر در رده‌های بعدی قرار دارند. همچنین در مجموع، از نظر میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای، عملکرد حرفه‌ای و استقلال بیشترین ارتباط را با تیپ‌های شخصیتی حسابرسان دارند؛ رازداری، صداقت و درستکاری و رفتار حرفه‌ای به ترتیب در رده‌های بعدی قرار دارند.

واژه‌های کلیدی: تیپ شخصیتی، آیین رفتار حرفه‌ای، حسابرسان.

۱- دانشجوی دکتری حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. sepehri.petro@gmail.com

۲- استادیار گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران، (نویسنده مسئول) Ka.cpa2012@yahoo.com

۳- استادیار گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. vatanparast@iaurasht.ac.ir

۴- دانشیار گروه روانشناسی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. Bakbari44@yahoo.com

## ۱- مقدمه

با توجه به روند رو به افزایش رویکرد پژوهش‌های اخیر در مجلات معتبر به سوی مطالعات رفتاری می‌توان به اهمیت روز افزون این حوزه مشترک در تمامی زمینه‌های علمی پی برد. در حوزه علوم مالی نیز با مشاهده رغبت و تمایل محققین در انجام پژوهش‌های میان رشته‌ای، عرصه ورود به مباحث رفتاری مهیا گشته است. بی‌شک، تمایل به این نوع از تحقیقات نشان از نیاز مبرم به بازبانی جایگاه رفیع اخلاق مداری و رفتار حرفه‌ای در تمامی علوم دارد.

طی دو دهه اخیر، علی‌رغم تلاش‌های صورت گرفته و پیشرفت‌های چشم‌گیر علمی و فنی، مسائل اخلاقی بنگاه‌های تجاری موجب شد تا اعتماد جامعه جهانی به توانایی حرفه حسابداری و حسابرسی در حفظ منافع سرمایه‌گذاران کاهش یابد. استمرار رفتارهای غیر اخلاقی نشان داد که اصول اخلاقی در حرفه حسابداری و حسابرسی فراتر از رعایت قواعد فنی است. بدین ترتیب ضرورت رعایت اخلاق بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت و فدراسیون بین‌المللی حسابداران به کمیته‌های مأموریت داد تا نسبت به تهیه آیین رفتار حرفه‌ای اقدام نماید. این کمیته در سال ۱۹۹۶ اولین آیین رفتار حسابداران حرفه‌ای را تدوین نمود تا به عنوان الگو و رهنمود اخلاقی مورد استفاده قرار گیرد. (بیات، غلامرضا، ۱۳۸۸)

آیین رفتار حرفه‌ای موجب می‌شود تا اولاً استفاده‌کنندگان خدمات حرفه‌ای بدانند که زمان خرید این خدمات چه حقوقی دارند، دوماً اعضای حرفه بدانند که چه رفتاری قابل قبول است و سرانجام حرفه با استفاده از آن بر اعمال اعضای حرفه نظارت کند (جعفری، ۱۳۸۹) به هر حال همهٔ حرف به دنبال توسعه آیین رفتار حرفه‌ای برای اعضا خود بوده‌اند. چنین آیین رفتار حرفه‌ای خطوط راهنمایی برای اعضای حرفه فراهم می‌کند و حالت حرفه‌ای بودن را در آنها افزایش می‌دهد (مورفی، ۲۰۰۹)

از سوی دیگر یکی از مباحث بسیار بحث برانگیز روانشناسی موضوع تیپ شناسی شخصیتی می‌باشد. این بحث به ویژه در خصوص افرادی که در تعامل

شغلی بالایی با افراد هستند بیشتر مورد اهمیت قرار می‌گیرد. (نادری و همکاران ۱۳۹۵) همچنین بیشتر مطالعات انجام شده بر روی عملکرد شغلی نشان می‌دهند که شخصیت، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و برخی از عوامل شخصیتی ذاتی (فطری) می‌تواند به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد شغلی در حسابداری مورد استفاده قرار گیرد (اشتون، ۱۹۹۹)<sup>۱</sup>. پس بدان جهت که کیفیت عملکرد شغلی حسابرسان منوط به پایبندی ایشان به آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسی می‌باشد لذا با توجه به این مهم، پژوهش حاضر رابطه تیپ‌های شخصیتی حسابرسان را به عنوان یکی از عوامل شخصیتی ذاتی با میزان پایبندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌دهد تا ضمن بررسی وجود این رابطه، بتواند رهنمودی برای گزینش افرادی که پایبندی بیشتری به آیین رفتار حرفه‌ای دارند ارائه نماید.

### تیپ‌های شخصیتی

در عصر حاضر بسیاری از کارشناسان و روانشناسان شخصیت اعتقاد به وجود پنج صفت اصلی و پایه‌ای در شخصیت انسان دارند. این تحقیقات در سال ۱۹۴۹ با مطالعات دی. وی. فیسکند<sup>۲</sup> آغاز شد و بعدها با مطالعات اشخاصی چون نورمن (۱۹۶۷)، اسمیت (۱۹۶۷)، گلدبرگ (۱۹۸۱)، و مک‌کری و کاستا (۱۹۸۷) توسعه پیدا کرد. این تیپ‌های پنج‌گانه به شرح ذیل می‌باشد.

### روان رنجوری<sup>۳</sup>

مؤثرترین قلمرو مقیاس‌های شخصیت تقابل سازگاری یا ثبات عاطفی با ناسازگاری یا روان رنجوری است. متخصصین بالینی انواع گوناگونی از ناراحتی‌های عاطفی، چون ترس اجتماعی، افسردگی و خصومت را در افراد تشخیص می‌دهند، اما مطالعات بی‌شماری نشان می‌دهد، افرادی که مستعد یکی از این وضعیت‌های عاطفی هستند، احتمالاً وضعیت‌های دیگر را نیز تجربه می‌کنند (مک‌کری و کوستا، ۱۹۹۲)

### برونگرایی<sup>۴</sup>

برونگراها، جامعه‌گرا هستند، اما توانایی اجتماعی فقط یکی از صفاتی است که حیطة برونگرایی دارای آن

## اصول بنیادی آیین رفتار حرفه‌ای

لازمه دستیابی به اهداف حرفه حسابداری توسط حسابداران رسمی، پایبندی به اصول بنیادی زیر است: **درستکاری:** حسابدار رسمی باید در انجام خدمات حرفه ای خود درستکار باشد **بیطرفی:** حسابدار رسمی باید بیطرف باشد و نباید اجازه دهد هر گونه پیش داوری، جانبداری، تضاد منافع یا نفوذ دیگران، بیطرفی او را در ارائه خدمات حرفه ای مخدوش کند.

**صلاحیت و مراقبت حرفه ای:** حسابدار رسمی باید خدمات حرفه ای را با دقت، شایستگی و پشتکار انجام دهد. وی همواره موظف است میزان دانش و مهارت حرفه‌ای خود را در سطحی نگاه دارد که بتوان اطمینان حاصل کرد خدمات وی به گونه‌ای قابل قبول و مبتنی بر آخرین تحولات در حرفه و قوانین و مقررات ارایه می شود.

**رازداری:** حسابدار رسمی باید به محرمانه بودن اطلاعاتی که در جریان ارائه خدمات حرفه‌ای خود بدست می‌آورد توجه کند و نباید چنین اطلاعاتی را بدون مجوز صریح صاحبکار یا کارفرما، استفاده و یا افشا کند، مگر آنکه از نظر قانونی یا حرفه‌ای حق و یا مسئولیت افشای آن را داشته باشد.

**رفتار حرفه‌ای:** حسابدار رسمی باید به گونه‌ای عمل کند که با حسن شهرت حرفه‌ای او سازگار باشد و از انجام اعمالی بپرهیزد که ممکن است اعتبار حرفه را خدشه دار کند.

**اصول و ضوابط حرفه‌ای:** حسابدار رسمی باید خدمات تخصصی حرفه‌ای را مطابق اصول و ضوابط حرفه‌ای انجام دهد و همچنین درخواست‌های صاحبکار یا کارفرمای خود را به گونه‌ای با مهارت و دقت انجام دهد که با الزامات درستکاری، بیطرفی و در مورد حسابداران رسمی شاغل با استقلال وی نیز سازگار باشد. (کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۸۸)

## ۲- پیشینه تحقیق

تحقیقات رفتاری در حسابرسی، شامل بررسی نظریه‌ها و روش‌های علوم رفتاری است، که به بررسی

است. آنها سرخوش، با انرژی و خوش بین نیز هستند (کوستا، مک‌کری و هالند، ۱۹۸۴)

## انعطاف پذیری<sup>۵</sup>

انعطاف پذیری را می توان در غالب عناصری چون تصور فعال، احساس زیبا پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت بیان نمود (مک‌کری و کوستا، ۱۹۸۵)

## موافق بودن<sup>۶</sup>

همانند برونگرایی، موافق بودن مقدماً بُعدی از تمایلات بین فردی است. یک فرد با میزان بالای شاخص موافق بودن اساساً نوع دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند. در مقابل فرد با میزان پایین شاخص موافق بودن ستیزه جو، خود مدار و شکاک نسبت به دیگران بوده و رقابت جو است.

## مسئولیت پذیری و با وجدان بودن<sup>۷</sup>

وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری (با وجدان بودن) توصیف کننده قدرت کنترل تکانه ها، به نحوی که جامعه مطلوب میدانند و تسهیل کننده رفتار تکلیف محور و هدف محور است. دیگمن و تاکوموتوچوک (۱۹۸۱) این حیطة را به نام " تمایل به موفقیت" نامیده‌اند.

## آیین رفتار حرفه ای حسابرسی

پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که وجود حداقل سه عامل در کنار هم، موجب تشکیل، رشد و گسترش حرفه‌های مختلف در طول تاریخ تمدن بشری بوده و راز ماندگاری آنها است. این سه عامل عبارتند از: تشکیل حرفه ای فراگیر، آیین رفتار حرفه‌ای و فلسفه، مبانی نظری، اصول و استانداردهای حرفه ای (حساس یگانه، یحیی، ۱۳۸۴)

تردید نیست که پایبندی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای آینده جامعه را رقم می‌زند. بنابر این آینده جامعه حسابداران رسمی، تابع میزان پایبندی و باور قلبی اعضا به این آیین رفتار حرفه‌ای است.

که با افزایش ویژگی روان رنجوری و برون‌گرایی احتمال دریافت گزارش مقبول و با افزایش توافق‌پذیری احتمال دریافت گزارش مشروط بیشتر می‌شود.

همچنین نتایج حاصل از پژوهش صالحی (۱۳۹۵) حاکی از آن است که تعهد حسابرس به یکپارچگی و صداقت، استقلال حسابرس و بیطرفی حرفه‌ای او، تعهد حسابرس به رفتار حرفه‌ای در حرفه حسابرسی، تعهد حسابرس به رازداری و عملکرد حرفه‌ای حسابرس بر کیفیت حسابرسی اثر مثبت و معناداری دارد.

یافته‌های حاصل از پژوهش آقایان سعیدی و همکاران (۱۳۹۶) در مورد تاثیر تیپ‌های شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد شخصیتی، تنها روان‌رنجوری با قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و سایر ابعاد شخصیتی همچون برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجدان بودن رابطه معنی‌داری با قضاوت حرفه‌ای وجود ندارد.

در پژوهشی که توسط آقای دریایی و همکاران (۱۳۹۷) انجام پذیرفت به ارتباط بین عوامل اخلاقی همچون صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی و متغیرهای مداخله‌گری همچون تردید حرفه‌ای اشاره شده است. در نهایت با توجه به اینکه رعایت اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی اثر دارد بنابراین به نظر می‌رسد که سازمان‌های حاکم بر حرفه حسابرسی می‌بایست توجه بیشتری در مورد جنبه‌های اخلاقی حسابرسان داشته باشند.

### ۳- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق پیمایشی از منظر هدف اجرا، از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی می‌باشد و از نظر حیطه کاری در گروه مطالعات رفتاری واقع می‌شود و از لحاظ بعد زمانی داده‌های آن از نوع مقطعی می‌باشند. همچنین بدلیل اینکه متغیرهای تحقیق از نوع کیفی می‌باشند و هدف ما بررسی وجود یک رابطه سیستماتیک بین متغیرهای تحقیق میباشد بدین سبب با استفاده از دو نوع پرسشنامه برای جمع‌آوری

رابطه بین اطلاعات حسابداری و رفتار حسابرسان می‌پردازد. به دلیل این که اظهار نظر بر پایه آیین رفتار حرفه‌ای بخش مهمی از فرایند حسابرسی است، در بیست سال گذشته تعداد مطالعات رفتاری در حسابرسی افزایش یافته است. محققان زیادی تلاش کرده‌اند که به بررسی ارتباط بین اطلاعات رفتارهای انسانی و جنبه‌های مختلف تئوری و نظریه‌های تصمیم‌گیری رفتاری بپردازند. با این حال تصمیم‌گیری رفتاری به دلیل عظمت و پیچیدگی مسائل مربوط به رفتار انسان، به طور کامل قابل توضیح نیست (عبدالحمیدی و رایث ۱۹۸۷).<sup>۸</sup>

از جمله کارهای انجام شده در حوزه حسابداری رفتاری می‌توان به مطالعات دیویدسون و هارت (۱۹۹۵)<sup>۹</sup> که در مطالعات خود به بررسی ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری در حسابرسان پرداخته‌اند اشاره کرد. ایشان توانایی و پایداری صفات و خصوصیات حسابرسان را با عموم مردم مقایسه کرده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که حسابرسان نمره متوسط به بالایی در ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با انعطاف‌پذیری کسب کرده‌اند.

همچنین جفر و همکاران (۲۰۰۶)<sup>۱۰</sup> به بررسی تأثیر مدل پنج عامل شخصیتی (روان رنجوری، برون‌گرایی، باوجدان بودن، پذیرابودن و توافق‌پذیری) 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 ندارد.

در تحقیقی دیگر که توسط آقای چادگانی و همکاران (۲۰۱۵)<sup>۱۱</sup> صورت گرفته به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و تمایل آنها به گزارش خطاهای کشف شده در فرایند حسابرسی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

برادران و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تیپ‌های شخصیتی روان رنجوری، برون‌گرایی و توافق‌پذیری تأثیر معناداری بر نوع اظهارنظر حسابرس دارند. به گونه‌ای

۵) بین تیپ شخصیتی مسئولیت پذیر و پایداری حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد.

#### ۵- یافته‌های پژوهش

پس از دریافت پاسخنامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده مورد تحلیل قرار گرفته است که ویژگی‌های جمعیت شناختی بر اساس جدول شماره ۱ به شرح ذیل می‌باشد.

جدول شماره ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیرها	شرح	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۴۳	۸۴
	زن	۸	۱۶
سابقه حرفه‌ای	کمتر از ۱۰ سال	۵	۱۰
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۲۳	۴۵
	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۲۲	۴۳
	بیش از ۳۰ سال	۱	۲
سن	بین ۲۰ سال تا ۳۰ سال	۳	۶
	بین ۳۰ سال تا ۴۰ سال	۲۱	۴۱
	بین ۴۰ سال تا ۵۰ سال	۱۰	۲۰
	بالتر از ۵۰ سال	۱۷	۳۳
تحصیلات	کارشناسی	۱۴	۲۸
	کارشناسی ارشد	۳۱	۶۱
	دکتری تخصصی	۶	۱۲

#### ۶- ارزیابی نرمال بودن آزمون‌ها

##### ۶-۱- ارزیابی نرمال بودن ابعاد آزمون نئو

بر اساس جدول شماره دو، با استفاده از آزمونهای کولموگروف- اسمیرنوف و نیز شاپیرو- ویلکاکسون، بجز در تیپ شخصیتی برون‌گرا در بقیه تیپ‌های شخصیتی نمی‌توان در سطح خطای پنج درصد، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن تیپ‌های شخصیتی را رد کرد. و این نشان از نرمال بودن این متغیرها می‌باشد.

داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق اقدام شد بطوری که جهت بررسی تیپ‌های شخصیتی از مدل پنج عاملی شخصیت<sup>۱۲</sup> استفاده شده است. همچنین در بخش آیین رفتار حرفه‌ای از طریق پرسشنامه محقق ساخته به بررسی آن پرداخته شده است این پرسشنامه با استفاده از روش دلفی و پنل خبرگان و انجام تحلیل عاملی مورد تهیه قرار گرفته است. تعداد کل سوالات برای بخش آیین رفتار حرفه‌ای، ۳۰ سوال می‌باشد که در پنج بخش تحت عناوین رفتار حرفه‌ای، صداقت و درستکاری، عملکرد حرفه‌ای، استقلال و رازداری تقسیم بندی شده است. ضمناً پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار داده شده است. کل جامعه آماری در این پژوهش، کل مدیران و شرکای موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی در نظر گرفته شدند و با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه‌ها مشخص گردید، بدین ترتیب طی سال ۱۳۹۷ برای هر حسابرس، پرسشنامه‌ها با استفاده از سامانه گوگل فرم<sup>۱۳</sup> ارسال شد و یا به صورت حضوری تکمیل شده است که پس از وصول و بررسی پرسشنامه‌ها در نهایت ۵۱ پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. البته با توجه به حساسیت اشخاص در زمینه ارائه اطلاعات شخصی، چنین رویدادی قابل پیش بینی بود.

#### ۴- فرضیه های پژوهش

- ۱) بین تیپ شخصیتی روان‌رنجور و پایداری حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲) بین تیپ شخصیتی برون‌گرا و پایداری حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳) بین تیپ شخصیتی انعطاف‌پذیر و پایداری حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴) بین تیپ شخصیتی موافق بودن و پایداری حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره ۲

آزمون نرمال بودن تیپ‌های شخصیتی						
کولموگروف-اسمیرنوف			شاپیرو-ویلکاکسون			تیپ شخصیتی
آماره	درجه آزادی	معنی داری	آماره	درجه آزادی	معنی داری	
۰,۱۵	۵۱	۰,۰۰	۰,۹۱	۵۱	۰,۰۰	روان رنجور
۰,۱۱	۵۱	۰,۱۰	۰,۹۷	۵۱	۰,۲۵	برون گرا
۰,۱۸	۵۱	۰,۰۰	۰,۹۵	۵۱	۰,۰۳	انعطاف پذیر
۰,۱۵	۵۱	۰,۰۱	۰,۹۱	۵۱	۰,۰۰	موافق بودن
۰,۱۴	۵۱	۰,۰۱	۰,۹۲	۵۱	۰,۰۰	مسئولیت پذیر

رفتار حرفه‌ای نمی‌توان در سطح خطای پنج درصد، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن عامل رازداری در داده‌های آماری مزبور را رد کرد.

۲-۶- ارزیابی نرمال بودن ابعاد پرسشنامه آیین رفتار حرفه‌ای  
بر اساس جدول شماره سه، با استفاده از آزمونهای کولموگروف-اسمیرنوف و نیز شاپیرو-ویلکاکسون، بجز در عامل "رفتار حرفه‌ای" در باقی احکام آیین

جدول شماره ۳

آزمون نرمال بودن آیین رفتار حرفه‌ای						
کولموگروف-اسمیرنوف			شاپیرو-ویلکاکسون			آیین رفتار حرفه‌ای
آماره	درجه آزادی	معنی داری	آماره	درجه آزادی	معنی داری	
۰,۱۳	۵۱	۰,۰۳	۰,۹۶	۵۱	۰,۰۹	رفتار حرفه‌ای
۰,۱۵	۵۱	۰,۰۱	۰,۹۴	۵۱	۰,۰۱	صداقت و درستکاری
۰,۱۶	۵۱	۰,۰۰	۰,۸۹	۵۱	۰,۰۰	عملکرد حرفه‌ای
۰,۲۳	۵۱	۰,۰۰	۰,۸۶	۵۱	۰,۰۰	استقلال و بی‌طرفی
۰,۲۷	۵۱	۰,۰۰	۰,۸۱	۵۱	۰,۰۰	رازداری

۴-۶- ارزیابی معنی‌دار بودن تیپ شخصیتی روان‌رنجور با آیین رفتار حرفه‌ای  
بر اساس جدول شماره چهار ارتباط بین تیپ شخصیتی روان‌رنجور و احکام «استقلال و بی‌طرفی» و نیز «رازداری» با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح خطای پنج درصد معنی‌دار است. با این حال، ارتباط بین آنها معکوس است. همچنین ارتباط بین تیپ شخصیتی روان‌رنجور و رفتار حرفه‌ای حسابرسی بر اساس ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح خطای پنج درصد معنی‌دار نیست.

۳-۶- ارزیابی معنی‌دار بودن رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و احکام آیین رفتار حرفه‌ای  
برای بررسی معنی‌دار بودن ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی و آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان از ضرایب همبستگی پیرسون در قالب آزمون پارامتریک و اسپیرمن در قالب آزمون ناپارامتریک استفاده شده است. یعنی در صورتی که هر دو متغیر از توزیع نرمال برخوردار باشند از آزمون پیرسون و در غیر این صورت از آزمون اسپیرمن استفاده شده است. سطح خطای پنج درصد برای ارزیابی میزان معنی‌داری مورد ملاحظه قرار گرفته است.

جدول شماره ۴

رازداری	استقلال و بی‌طرفی	عملکرد حرفه‌ای	صداقت و درستکاری	رفتار حرفه‌ای		
-۰,۴۶۵	-۰,۴۸۹	۰,۰۶۱	۰,۰۱۶		پیرسون	روان رنجور
۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۶۷۰	۰,۹۱۳		معنی‌داری	
				۰,۰۴۱	اسپیرمن	روان رنجور
				۰,۷۷۵	معنی‌داری	
۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	تعداد	

سطح خطای پنج درصد معنی‌دار است و ارتباط بین آنها مستقیم است.

۶-۶- ارزیابی معنی‌دار بودن تیپ شخصیتی انعطاف‌پذیری با آیین رفتار حرفه‌ای

بر اساس جدول شماره ۶ ارتباط بین تیپ شخصیتی انعطاف‌پذیری و ویژگی «استقلال و بی‌طرفی» و «رازداری» با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح خطای پنج درصد معنی‌دار است.

۵-۶- ارزیابی معنی‌دار بودن تیپ شخصیتی برون‌گرایی با آیین رفتار حرفه‌ای

بر اساس جدول شماره پنج، ارتباط بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی و آیین رفتار حرفه‌ای با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح خطای پنج درصد مورد بررسی قرار گرفته است که نشان از ارتباط معنی‌دار آن با «عملکرد حرفه‌ای» و «استقلال و بی‌طرفی» دارد و ارتباط بین آنها مستقیم است. همچنین بررسی ارتباط بین تیپ شخصیتی برون‌گرایی و ویژگی «عملکرد حرفه‌ای» و بر اساس ضریب همبستگی اسپیرمن نیز انجام شده است که آن نیز در

جدول شماره ۵

اسپیرمن	معنی‌داری	تعداد	تعداد	تعداد	تعداد	برون‌گرایی
۰,۰۲۵	۰,۸۶۲	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	برون‌گرایی
-۰,۰۵۸	۰,۶۸۵	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	
۰,۲۴۸	۰,۰۴۳	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	
۰,۱۲۷	۰,۳۷۵	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	

جدول شماره ۶

رازداری	استقلال و بی‌طرفی	عملکرد حرفه‌ای	صداقت و درستکاری	رفتار حرفه‌ای		
۰,۳۵۱	۰,۶۳۷	۰,۱۶۶	۰,۱۷۷		پیرسون	انعطاف‌پذیری
۰,۰۱۱	۰,۰۰۰	۰,۲۴۴	۰,۲۱۴		معنی‌داری	
				-۰,۰۵۶	اسپیرمن	انعطاف‌پذیری
				۰,۶۹۸	معنی‌داری	
۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	تعداد	

۷-۶- ارزیابی معنی‌دار بودن تیپ شخصیتی موافق بودن با آیین رفتار حرفه‌ای

بر اساس جدول شماره ۷ ارتباط بین تیپ شخصیتی موافق بودن و احکام آیین رفتار حرفه‌ای «صداقت و درستکاری»، «عملکرد حرفه‌ای»، «استقلال و بی‌طرفی» و «رازداری» با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح خطای پنج درصد معنی‌دار است و ارتباط بین آنها مستقیم است.

۸-۶- ارزیابی معنی‌دار بودن تیپ شخصیتی مسؤولیت پذیر با آیین رفتار حرفه‌ای

بر اساس جدول شماره ۸ ارتباط بین تیپ شخصیتی مسؤولیت پذیر و ویژگی «عملکرد حرفه‌ای» با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون در سطح خطای پنج درصد معنی‌دار است و ارتباط بین آنها مستقیم است.

جدول شماره ۷

رازداری	استقلال و بی‌طرفی	عملکرد حرفه‌ای	صداقت و درستکاری	رفتار حرفه‌ای		
۰,۵۳۶	۰,۵۳۲	۰,۳۵۹	۰,۳۷۴		پیرسون	موافق بودن
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۱۰	۰,۰۰۷		معنی‌داری	
				-۰,۰۴۴	اسپیرمن	موافق بودن
				۰,۷۶۲	معنی‌داری	
۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	تعداد	

جدول شماره ۸

رازداری	استقلال و بی‌طرفی	عملکرد حرفه‌ای	صداقت و درستکاری	رفتار حرفه‌ای		
۰,۱۷۶	۰,۱۲۴	۰,۵۹۴	۰,۰۵۷		پیرسون	مسؤولیت پذیر
۰,۲۱۶	۰,۳۸۵	۰,۰۰۰	۰,۶۹۳		معنی‌داری	
				-۰,۰۶۴	اسپیرمن	مسؤولیت پذیر
				۰,۶۵۸	معنی‌داری	
۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	۵۱	تعداد	

۷- تحلیل یافته‌ها

با توجه به اینکه در این پژوهش محدودیت‌های تحقیق شامل محدودیت‌های ناشی از بکارگیری پرسشنامه، اندک بودن تعداد آزمودنی‌ها، میان رشته ای بودن موضوع می‌باشد، تفسیر نتایج آزمون فرضیه‌ها به شرح زیر بیان می‌گردد:

**تفسیر نتیجه فرضیه اول:** نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داد که ویژگی تیپ شخصیتی "روان رنجوری" از بین احکام آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان تنها با "استقلال و بی‌طرفی" و "رازداری" ارتباط معنی‌دار معکوس دارد و این یعنی با افزایش ویژگی

روان رنجوری احتمال پایداری به آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسانی کاهش می‌یابد و بالعکس. چون روان‌جوری را تمایل به تجربه اضطراب، تنش، خود خوری، خصومت و تکانشوری، کمرویی، تفکر غیر منطقی، افسردگی و عزت نفس پایین تعریف کرده اند (برادران، حسن زاده و همکاران ۱۳۹۲) لذا با توجه به این خصوصیات، حساب‌رسان دارای ویژگی روان رنجوری، به علت عزت نفس پایین و تفکر غیر منطقی، از اراده و توانایی کمتری جهت حفظ اسرارکاری صاحبکاران خود، یعنی "رازداری" برخوردار می‌باشند. همچنین بواسطه ویژگی کمرویی قادر به حفظ استقلال خود، چه از نوع



ظاهری و یا باطنی، در مقابل صاحبکاران خود نمی‌باشند.

**تفسیر نتیجه فرضیه دوم:** نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد ویژگی تیپ شخصیتی "برون‌گرایی" تنها با "عملکرد حرفه‌ای" ارتباط معنی‌دار مثبت دارد. این به این معنا است که حسابرسان با ویژگی برون‌گرایی بیشتر، دارای "عملکرد حرفه‌ای" بالاتری هستند و بالعکس. از آنجایی که افراد برون‌گرا را اشخاصی متمایل به مثبت بود، قاطع، مهربان و اجتماعی می‌شناسیم، می‌توان چنین استنباط کرد که حسابرسان برون‌گرا به دلیل قاطع بودن و جدی بودن، در راستای اعتلای سطح کیفی عملکرد خود از انگیزه بالایی برخوردارند.

**تفسیر نتیجه فرضیه سوم:** نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که ویژگی تیپ شخصیتی "انعطاف‌پذیری" تنها با "استقلال و بی‌طرفی" حسابرسان ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و این به این معنی است که حسابرسان با ویژگی انعطاف‌پذیری بالا دارای استقلال بیشتری می‌باشند. از آنجایی که افراد انعطاف‌پذیر قادر به برقراری نوعی توازن میان پذیرش شرایط متنوع و در اغلب مواقع متضاد هستند، لذا با در نظر گرفتن این توانایی انتظار می‌رود که حسابرسان انعطاف‌پذیر قادر به کنترل شرایط و حفظ استقلال خود باشند.

**تفسیر نتیجه فرضیه چهارم:** نتیجه آزمون فرضیه چهارم نشان می‌دهد که ویژگی تیپ شخصیتی "موافق بودن" با تمامی احکام آیین اخلاق حرفه‌ای بجز "رفتار حرفه‌ای" ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. به بیان دیگر هرچقدر حسابرسان توافق‌پذیرتر (موافق‌تر) باشند، از میزان پایبندی بیشتری به آیین رفتار حرفه‌ای برخوردار می‌باشند. بطور کلی افراد توافق‌پذیر افرادی دارای منطق بالا و قانون‌مند می‌باشند لذا با توجه به این ویژگی، انتظار می‌رود که حسابرسان توافق‌پذیر نسبت به پذیرش و رعایت کلیات آیین رفتار حرفه‌ای از آمادگی روحی بیشتری برخوردار باشند.

**تفسیر نتیجه فرضیه پنجم:** نتیجه آزمون فرضیه پنجم نشان می‌دهد که تیپ شخصیتی "مسئولیت‌پذیر" تنها با "عملکرد حرفه‌ای" ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. و این منطقی به نظر می‌آید که حسابرسان مسئولیت‌پذیر (با وجدان) با افزایش این صفت به گونه‌ای عمل کنند که با حسن شهرت حرفه‌ای ایشان سازگار باشد و از انجام اعمالی پرهیزند که ممکن است اعتبار حرفه ایشان را خدشه‌دار کند.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که تیپ‌های شخصیتی حسابرسان با آیین رفتار حرفه‌ای ارتباط معنی‌داری دارند و این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های انجام شده توسط لینه و گاندوری (۲۰۰۶) مطابقت دارد. آنها در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که نوع شخصیت حسابرسان بطور مستقیم تمایل و علاقه‌ی آنها را برای مواجه شدن با شیوه‌های کاهش کیفیت فعالیت‌های حسابرسی تحت تاثیر قرار داده است. نتایج این تحقیق با یافته‌های مطالعات برادران و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد. چرا که پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای منجر به افزایش کیفیت خدمات اعتبار بخشی می‌شود و آنها نیز به این نتیجه دست یافتند که بین انواع تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و عوامل تاثیرگذار - پایبندی به آیین رفتار حرفه‌ای - بر کیفیت ارائه خدمات اعتبار بخشی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق چادگانی و همکاران (۲۰۱۵) با یافته‌های این تحقیق مطابقت دارد. آنها نیز به ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی و نحوه رعایت آیین رفتار حرفه‌ای در خصوص نحوه گزارش خطاهای کشف شده در فرایند حسابرسی، ارتباط معنی‌داری را مخابره نموده‌اند.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ویژگی شخصیتی حسابرسان با میزان پایبندی ایشان بر آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسی ارتباط معنی‌داری دارد. با توجه به یافته‌های این پژوهش به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در فرایند گزینش حسابرسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی،

- \* سرلک، نرگس (۱۳۸۷). اخلاق حسابداری. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره های ۱ و ۲
- \* علی فرّی، ملیحه؛ وکیلی فرد، حمید رضا؛ بنی مهد، بهمن؛ رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۷). نقش تعدیل کنندگی تیپ شخصیتی افراد در تأثیر درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت و تعهد شغلی حسابداران. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، دوره ۱۱، شماره ۳۶، صص ۹۳-۱۱۱
- \* کمیته فنی سازمان حسابداری. دی ماه ۱۳۸۸. *بین رفتار حرفه ای*، تهران: انتشارات جامعه حسابداران رسمی ایران.
- \* نیک بخت، محمدرضا؛ رضایی، ذبیح الله؛ منتی، وحید (۱۳۹۶). طراحی مدل کیفیت حسابداری داخلی. فصلنامه دانش حسابداری، سال ۱۷، شماره ۶۹
- \* A. Aghaei Chadegani, Z. Muhammaddun Mohamed, and T. Mohd Iskandar (2015) The Influence of Individual Characteristics on Auditors' Intention to Report Errors Journal of Economics, Business and Management, Vol. 3, No. 7, July 2015
- \* Abdol Mohammadi, M. And Wright., (1987). "An Examination of the Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgments". The accounting Review, 1, January, pp. 1 – 13
- \* Ashton, R.H., And S.S. Kramer., (1999) "Students as Surrogates in Behavioral Accounting Research: Some Evidence". Journal of Accounting Research ,Spring , PP.1- 15.
- \* Bouhawia M, Gugus I, Zaki B. (2015). The effect of working experience, integrity, competence, and organizational commitment on audit quality. IOSR Journal of Economics and Finance; 6(4):60-67
- \* Davidson And Hart (1995). "Determinats of Auditor Expertise". Journal Of Accounting Research, PP.20 - 28.
- \* Gundry, Leanne C. (1996). "Dysfunctional behaviour in the modern audit environment: the effect of time budget pressure and auditors' personality type on reduced audit quality practices Otago University esearch
- \* Jaffar, Nahariah., Salleh, Arfah., Mohd Iskandar, Takiah And Haron, Hasnah (2006). "A conceptual discussion on the external auditor's personality and detection
- ویژگی‌های شخصیتی آنان را نیز مد نظر قرار دهند. با عنایت به اینکه از میان ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان، "موافق بودن" تقریباً با همه احکام آیین رفتار حرفه‌ای ارتباط معناداری دارد، به سازمان حسابداری، جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابداری پیشنهاد می‌شود که این ویژگی حسابرسان را، بیشتر مورد توجه قرار دهند. با توجه به اعتبار و پایایی پرسشنامه نئو، به سازمان های مذکور پیشنهاد میشود، در گزینش حسابرسان برای سنجش شخصیت آنها، از این پرسشنامه استفاده نمایند.
- فهرست منابع**
- \* آزادی، کیهان؛ محمدرضا، نیک بخت؛ بزرگ اصل، موسی. (۱۳۹۵). آریه مدلی جامع برای قیمت گذاری خدمات حسابداری با استفاده از منطق فازی. دانش حسابداری، شماره ۲۱، صص ۹۷-۱۱۶
- \* برادران حسن زاده، رسول؛ فتاحی اصل، بهرام؛ ابوالحسن زاده، سودا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تیپ های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابداری. فصلنامه دانش حسابداری و حسابداری مدیریت، سال دوم، شماره ششم، صص ۸۹-۱۰۰
- \* بیات، غلامرضا. (۱۳۸۸). آیین رفتار حرفه‌ای در حسابداری و حسابداری. منابع انسانی. سال ۱۳۸۸. شماره پنجم صص ۲۹-۳۲
- \* جعفری، علی. (۱۳۸۹). *اصول حسابداری*، تهران: انتشارات کیومرث
- \* خوزین، علی؛ محمدی، جمال (۱۳۹۴). مطالعه تطبیقی مفاهیم مندرج در آیین رفتار حرفه‌ای حسابداران از دیدگاه تهیه کنندگان و استفاده کنندگان از گزارش های مالی. فصلنامه دانش حسابداری، سال پانزدهم، شماره ۶۰
- \* دریائی، عباسعلی؛ عزیزی، اکرم (۱۳۹۷). رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابداری (با توجه به نقش تعدیل کننده شک و تردید حرفه‌ای). فصلنامه دانش حسابداری مالی، سال پنجم، شماره ۱

- of fraud".European Journal of Social Sciences, 4 (1),pp.66-76.
- \* McCrae RR, Costa PT. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1987;52: 81-90.
  - \* Meigs W. (1999). Auditing principles. Translation by: Arbab soleymany A, NafaryM. (2002). Tehran:Corporate Audit
  - \* Mohamed Alteer, Ahmed., Bin Yahya, Sofri., Haron, Md Harashid. Auditors' Personal Values and Ethical Judgement At Different Levels of Ethical Clilmate: A Conceptual Link. *Journal of Asian Scientific Research*, 2013, 3(8):862-875
  - \* Pflugrath G, Martinov-Bennie N, Chen L. (2007).The impact of codes of ethics and experience on audit or judgments. *Managerial Auditing Journal*;22(6): 566-589.
  - \* 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/>.

#### یادداشت‌ها

- <sup>1</sup> Ashton, R.H., And S.S. Kramer., (1999)"
- <sup>2</sup> D. W. Fiskend
- <sup>3</sup> Neurosis
- <sup>4</sup> Extraversion
- <sup>5</sup> Openness
- <sup>6</sup> Agreeableness
- <sup>7</sup> Conscientiousness
- <sup>8</sup> Abdol Mohammadi, M. And Wright., (1987)
- <sup>9</sup> Davidson And Hart( 1995)
- <sup>10</sup> Jaffar et al(2006)
- <sup>11</sup> Aghaei Chadegani (201۵)
- <sup>12</sup> NEO-PI
- <sup>13</sup> Google Form