

## رابطه بین معیارهای شخصیتی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

دکتر محمد محمدی<sup>۱\*</sup>، دکتر سمانه طریقی<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۶/۶/۱۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۲/۱۲

### چکیده

رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی که ناشی از اعمال حسابرسان در طی دوره حسابرسی است، سبب کاهش اثربخشی در جمع‌آوری شواهد حسابرسی می‌شود. این رفتارها می‌تواند کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار دهد و به اعتبار حرفه نیز خدشه وارد کند. هدف از پژوهش حاضر، شناخت رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی رایج بین حسابرسان اجرایی در سطح ارشد و تبیین ارتباط آنها با شخصیت حسابرسان و تعهدات سازمانی آنهاست. به همین منظور، تعداد ۲۱۵ پرسشنامه به‌عنوان نمونه، به روش نمونه‌برداری بدون جای‌گذاری برای مؤسسات حسابرسی خصوصی سراسر ایران، ارسال و داده‌های مورد نیاز، با استفاده از پرسشنامه توزیع شده در بین جامعه آماری پژوهش گردآوری شده است. با استفاده از تحلیل‌های آماری، رگرسیون چندمتغیره و همبستگی پیرسون، تلاش شده است تا صحت فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار گیرند. یافته‌های پژوهش، بیانگر آن است که بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی مطرح شده در پژوهش، به‌طور مستقیم، دارای رابطه معنادار با شخصیت حسابرسان است. همچنین، بروز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی با تعهدات سازمانی، دارای رابطه معنادار به‌صورت معکوس است.

**کلیدواژه‌ها:** رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، رفتارهای حرفه‌ای فنی کاهنده کیفیت، رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت، مدل پنج عاملی شخصیت، تعهدات سازمانی.

## بیان مسئله و چارچوب نظری

کسب موفقیت در سازمان‌ها و مؤسسات حسابرسی تا حدود زیادی به روحیه و انگیزش منابع انسانی آن بستگی دارد. کارایی و اثر بخشی بالای سازمان‌ها و مؤسسات حسابرسی نیز به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن وابسته است و این امر ممکن نیست، مگر چراها و علل تمایل افراد برای کارکردن و ماهیت رفتاری آنها برای هدایت رفتارها به سوی تحقق اهداف سازمان مشخص شود. (کاظمی، ۱۳۸۸)

عوامل غیرعقلایی، همچون احساسات، فرهنگ، شخصیت، دین و ایدئولوژی، از جمله عواملی هستند که نقش به‌سزایی در رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف تصمیم‌گیری دارند (سعدی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ از این رو، مدیریت منابع انسانی، به دلیل پیچیدگی انسان و عوامل تأثیرگذار فرهنگی، اجتماعی و سازمانی، دارای حساسیت فوق‌العاده‌ای است. براساس اظهارات شرکای حسابرسی، حسابرسان، پس از مدتی فعالیت در این حرفه، از کار حسابرسی احساس خستگی می‌کنند و اکثر آنها تمایل پیدا می‌یابند که در حوزه حسابداری فعالیت خود را ادامه دهند (باصری باریک‌سفی، ۱۳۸۴). این وضعیت برای مؤسسات، ایجاد هزینه مضاعف می‌کند و نیز رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی را افزایش می‌دهد که میتوان با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری و رفتار افراد، سعی در ارتقای شغلی این بخش داشت.

قصور حسابرسان در اجرای صحیح مراحل حسابرسی رامیتوان به رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی نسبت داد. رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی که ناشی از اعمال حسابرسان در طی دوره حسابرسی است، سبب کاهش اثر بخشی در جمع‌آوری شواهد حسابرسی می‌شود. این رفتارها می‌توانند کیفیت حسابرسی را تحت‌تأثیر قرار دهند و نیز به اعتبار حرفه خدشه وارد سازند.

کیفیت اظهارنظر ارائه‌شده از سوی مؤسسات حسابرسی جنبه‌ای مهم و تعیین‌کننده در بقای دراز مدت آنها است. از طرفی، اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی مشکل است، زیرا مرتبط با رفتار افرادی است که کار حسابرسی را انجام می‌دهند،

به‌ویژه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی که ناشی از اعمال حسابرسان در طی مراحل حسابرسی است و سبب کاهش جمع‌آوری شواهد می‌شود. این رفتارها کیفیت حسابرسی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند و به اعتبار حرفه خدشه وارد می‌سازند (کاظمی، ۱۳۸۸).

حسابرسی، به‌عنوان یک رابطه نمایندگی دوطرفه، در مرتفع‌کردن عدم تقارن اطلاعات بین مدیران و سایر گروه‌های ذی‌نفع، نقش تکمیلی حول شرکت‌ها ایفا میکند. حسابرسی دارای چهره‌های دوگانه است؛ از یک طرف، رابطه نمایندگی بین استفاده‌کنندگان از صورتهای مالی و مؤسسات حسابرسی و از طرف دیگر، رابطه بین شرکای حسابرسی و کارکنان حسابرسان است.

در رابطه اول، استفاده‌کنندگان از صورتهای مالی، به اظهارنظر حسابرسان اعتماد می‌کنند، بدون اینکه به سیستم حسابداری و نیز کار انجام‌شده از سوی حسابرسان دسترسی داشته باشند. رابطه دوم نیز فرایند کاری حسابرسان در داخل مؤسسه حسابرسی را شامل میشود. در این پژوهش، رابطه نمایندگی دوم که ناشی از عدم تقارن اطلاعات و تفاوت موقعیت شرکا و کارمندان حسابرسی است، بررسی می‌شود. پژوهش‌های انجام‌شده در مؤسسه‌های حسابرسی، نشان داده است که سطوح رضایت‌مندی ضعیفی در بین کارکنان پایین سلسله‌مراتب سازمانی مؤسسات حسابرسی وجود دارد و حسابرسان در رویارویی با کارهای سنگین و شرایط دستمزد پایین، تحریک می‌شوند که از خود رفتارهای کاهنده کیفیت متنوعی بروز دهند.

گراگوری لیاناراجچی<sup>۱</sup> در پژوهش‌های زیادی، کیفیت حسابرسی را از زوایای مختلف، همچون شهرت حسابرسی، قدرت نظارت حسابرسان، قابلیت اعتبار اطلاعات، اندازه مؤسسه حسابرسی و دعاوی حقوقی علیه حسابرسان بررسی کرده؛ اما در رویکرد دیگر، برای اندازه‌گیری کیفیت کار حسابرسی، مخفی‌کاری‌های حسابرسان مورد توجه قرار می‌گیرد که یک رویکرد جدید برای اندازه‌گیری کیفیت کار در مراحل عملی و واقعی حسابرسی است. این رویکرد، شامل بررسی جنبه‌ای

از سوی هریباچ (۲۰۰۱)، کلی<sup>۲</sup> و سیلر<sup>۳</sup> (۱۹۸۲)، کلی و مارقیم<sup>۴</sup> (۱۹۸۷)، مالونه<sup>۵</sup> و رابرتز<sup>۶</sup> (۱۹۹۶) و کرام<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۸) و در پژوهش کاظمی (۱۳۸۸) هم استفاده شده است.

۱. کاهش غیرمعقول کمیت (مقدار/زمان) کار در یک مرحله از حسابرسی، به دلیل پیچیدگی و یا مشکل بودن: چنین رفتارها یا شیوه کاری، دلالت دارد بر اینکه اقلامی از یک نمونه که به دلیل پیچیدگی و یا زمان بر بودن کنار گذاشته شده اند با اقلام دیگری از همان نمونه جایگزین شده اند.

۲. بررسی سطحی/ باعجله صاحب کاران: چنین رفتار یا شیوه کاری، دلالت دارد بر اینکه حسابرسان به طور سریع و باعجله، مستندات را رسیدگی کند و به اعتبار و درستی آنها نیز توجه کافی نداشته باشد.

۳. پذیرش توضیحات شفاهی و ضعیف صاحب کار: انجام چنین رفتارهایی، دلالت دارد بر اینکه حسابرسان توضیحات شفاهی صاحب کاران را بپذیرند و از آن به عنوان جانشین شواهد و مستندات استفاده کنند که به طور معقول انتظار می رفته است، در دسترس باشند.

۴. قصور در بررسی اصول حسابداری/ نکته فنی: چنین رفتار یا شیوه کاری، دلالت دارد بر اینکه استانداردهای حرفه ای راجع به یک موضوع کنترل نشود، در صورتی که حسابرسان در مورد صحت روش حسابداری مربوط مطمئن نیست.

۵. قصور در ردیابی اقلام سؤال برانگیز: اینگونه رفتارها دلالت دارد بر ناتوانی و یا قصور حسابرسان در توسعه حوزه بررسی های خود، وقتی که معاملات کشف شده مشکوک باشند.

۶. کار محوله را ناقص انجام دادن و روی آن سرپوش گذاشتن و یا به عبارتی، تظاهر به انجام رسیدگی که در واقع انجام نگرفته است: این رفتار یا شیوه کاری، دلالت دارد بر اینکه حسابرسان در یک مرحله از کار حسابرسی، رد یا نشانه های اشتباه گذارد که از طریق مراحل دیگر پوشش داده نشده است و بدون تکمیل کار و یا اشاره به حذف یک مرحله

از کار است که مشخص می کند، کار با چه توانایی انجام شده است. این امر، همچنین باعث انجام یک سری پژوهش ها درباره گرایش و تمایل حسابرسان به انجام رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی شده است (کاظمی، ۱۳۸۸).

## رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی

کیفیت اظهار نظر ارائه شده از سوی مؤسسات حسابرسی، یک جنبه مهم و تعیین کننده در ماندگاری درازمدت آنها است. اندازه گیری کیفیت حسابرسی مشکل است؛ زیرا مرتبط با رفتار افرادی است که کار حسابرسی را انجام می دهند. تمایلات شرکای حسابرسان و سایر اعضای مؤسسات، اغلب متفاوت است. رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی که ناشی از اعمال حسابرسان در طی دوره حسابرسی است، سبب کاهش اثربخشی در جمع آوری شواهد حسابرسی می شود. این رفتارها کیفیت حسابرسی را تحت تأثیر قرار می دهند و به اعتبار حرفه نیز خدشه وارد می کنند (همان). رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، به طور کلی به دو بخش تقسیم می شوند:

- الف - رفتارهای حرفه / فنی کاهنده کیفیت حسابرسی
- ب - رفتارهای غیر حرفه ای کاهنده کیفیت حسابرسی

### الف - رفتارهای حرفه ای/ فنی کاهنده کیفیت حسابرسی

به عقیده هریباچ (۲۰۰۱)، در یک سطح فنی، رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، ممکن است به عنوان فرایند حسابرسی ضعیف تعریف شود که منجر به کاهش سطح جمع آوری شواهد برای حسابرسی می شود. بنابراین، شواهد جمع آوری شده، نامطمئن، غلط و یا از نظر کمی و کیفی، ناکافی خواهد بود. این گونه شواهد، برای ریسک مربوط به صورت های مالی پوشش زیادی ایجاد نمی کنند.

شاخص های اندازه گیری رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی استفاده شده در این پژوهش به شرح زیر است که قبلاً

1. Herrbach, O.  
2. Kelley, T.  
3. Seiler, R. E.  
4. Margheim, L.

5. Malone, C. F.  
6. Roberts, R. W.  
7. Coram, P.

از آن، از کار دست بکشد.

به عبارت دیگر، می‌توان گفت، حذف یک مرحله از کار از سوی حسابرس که با مراحل دیگر پوشش داده نشده است و عدم اطلاع آن به مافوق خود، از آنجا که چنین رفتاری به‌طور مستقیم، سیستم کنترل‌های حسابرسی را سست می‌کند، بنابراین، یک تهدید جدی برای کیفیت حسابرسی محسوب می‌شود.

رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی که در بالا به آنها اشاره شد، به کیفیت حسابرسی، از جمله اجرای صحیح برنامه‌ها صدمه می‌زنند، و در نتیجه، با کاهش توجه و بدبینی به کار حسابرسی، محصول کار حسابرسی و نیز اعتبار اظهار نظر ارائه شده با تهدید جدی روبه‌رو می‌شود. (کاظمی، ۱۳۸۸)

## ب - رفتارهای غیر حرفه‌ای کاهنده کیفیت

### حسابرسی

به عقیده گری<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) در کنار بعد حرفه‌ای کار حسابرسی، وجوه و توجیه حسابرسی به میزان زیادی به چهره خلق شده از حرفه وابسته است. بنابراین، حفظ و حراست از سطح بالای حرفه‌گری ظاهری نیز عنصر مهمی در وجهه اجتماعی حسابرس محسوب خواهد شد. بر همین اساس، رفتارهای ظاهری حسابرس به اندازه روش‌ها یا شیوه‌های انجام کار و صلاحیت و شایستگی حرفه‌ای دارای اهمیت است؛ زیرا این جنبه از رفتارها آشکارتر هستند.

برای مطالعه رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی باید رفتارهایی را که به‌طور غیرمستقیم در کار حسابرسی دخیل هستند، نیز در نظر بگیریم؛ رفتارهایی که بیشتر نشان‌دهنده وجهه اجتماعی حسابرسان هستند، ویژگی‌هایی که منعکس‌کننده حسابرسان، نه تنها به‌عنوان افرادی فنی، بلکه به‌عنوان محدوده شخصی برای بیان وجهه بیرونی حرفه‌ای‌گری، هم در داخل و هم در خارج از مؤسسه، با رعایت مراتب رئیس و مرئوس. این رفتارها در اصل، بر تیم حسابرسی و همچنین نگرش و روحیه آنها تأثیرگذار است، اما

به‌طور غیرمستقیم نیز به کیفیت مؤسسات حسابرسی اثرگذار است. رفتارهای غیر حرفه‌ای مورد مطالعه در این پژوهش که قبلاً هرباچ (۲۰۰۱) و کاظمی (۱۳۸۸) هم از آنها استفاده کرده‌اند، به شرح زیر است:

۱. صحبت و جست‌وجو برای یافتن شغلی دیگر در بین اعضای تیم حسابرسی که نشان‌دهنده فقدان انگیزه برای حسابرسی و اجرای تعهدات نسبت به مؤسسه است،
۲. بدگویی و شایعات درباره مؤسسه یا رده‌های شغلی حسابرسان که می‌تواند به اتحاد مؤسسه صدمه وارد کند،
۳. اعتراض در مورد روش‌های کاری مؤسسه در حضور اعضای تیم حسابرسی که کارایی و اثربخشی مؤسسه را به‌خطر می‌اندازد،
۴. اعتراض به کارایی (بازده) یکی از تیم‌های حسابرسی در حضور گروه حسابرسی.

### شخصیت

شخصیت، یک کلیت روان‌شناختی است که انسان خاصی را مشخص می‌سازد. شخصیت، یک مفهوم انتزاعی نیست، بلکه تجلی همین موجود زنده‌ای است که از بیرون نگریسته می‌شود و از درون حس می‌شود. این نگرش و حس کردن است که در مورد افراد مختلف است. پس روان‌شناسی شخصیت، همواره تفاوت‌های فردی را مد نظر دارد و هدف آن، تعریف هرچه صحیح‌تر این تفاوت‌ها و تعیین آنها است. جامع‌ترین روش بررسی شخصیت یک فرد، مشاهده مستقیم رفتار وی است. زیرا اعمال روزمره‌اند که در موقعیت‌های عملی، در میان خانواده، در محل کار، در روابط و مناسبات با افراد دوست یا بیگانه، تشکیل‌دهنده حالت یا طرز بیان یک شخصیت هستند. ولی از آنجا که در عمل نمی‌توان مجموعه رفتارهای یک فرد را به‌طور کامل مشاهده کرد، باید با ایجاد روش‌های ویژه‌ای نسبت به جمع‌آوری داده‌های شخصیتی اقدام کرد. از مهم‌ترین روش‌ها، آزمون‌های فرافکنی و پرسشنامه‌ای است (انصاری و مرادیان، ۱۳۸۸).

## نقش شخصیت در تصمیم‌گیری (رفتار حساسان)

همان‌طور که ادراک تصمیم‌گیرنده، عامل مهمی در تصمیم‌گیری است، شخصیت وی نیز در امر تصمیم‌گیری دخیل است. تصمیم‌گیری چنان با خصوصیات روانی تصمیم‌گیرنده آمیخته است که نمی‌توان یکی را بدون دیگری مورد مطالعه قرار داد. عوامل و عناصر شخصیتی، نظیر هوش و خلق و خوی و نگرش یک فرد، همگی در اتخاذ تصمیم نقش دارند. نظریه‌پردازان در زمینه تصمیم‌گیری، همیشه سعی داشته‌اند در مدل‌های خود از دخالت شخصیت و ارزش‌های خاص تصمیم‌گیرنده، در تصمیماتش جلوگیری به عمل آورند. اما با این‌همه تلاش برای عقلایی کردن تصمیم‌گیری، شخصیت به‌عنوان عامل کلیدی در تصمیم‌گیری نقش فعال دارد. دیدگاه‌های افراد، درجه ریسک‌پذیری و تجربه، همگی از جمله عواملی هستند که در نحوه تصمیم‌گیری دخیل هستند. در کنار سایر فاکتورهای جمعیت‌شناسی، از قبیل سن، جنسیت و بازدهی، نوع شخصیت نیز تأثیر به‌سزایی در انحرافات رفتاری دارد (سعدی و همکاران، ۱۳۸۹).

یکی از مدل‌های بسیار معروف در زمینه شخصیت، مدل پنج‌عاملی است. اعتبار مدل پنج‌عاملی در مطالعات و پژوهش‌های زیادی در سال‌های اخیر تأیید و مبنای بقیه مدل‌ها دانسته شده است (نیکلسون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). ابعاد مدل پنج‌عاملی، عبارت‌اند از:

۱. روان‌پریشی (عصبیت یا شاخص هیجان) (N)<sup>۲</sup>: یکی از ابعاد وسیع شخصیت، مقایسه سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و عصبیت یا روان‌نژندی است. هرچند که متخصصان امور بالینی، بسیاری از انواع ناراحتی‌های هیجانی را از ترس اجتماعی، افسردگی، تهیجی (نوعی از افسردگی که توأم با بی‌قراری است) تا کینه‌توزی، تفکیک کرده‌اند. بسیاری از مطالعات در این زمینه، جنبه‌های مورد بحث دیگری را نیز نشان داده‌اند. تمایل فراگیر به احساسات منفی، همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه و کلافگی، مبنای

مقیاس عصبیت (N) را تشکیل می‌دهند. روان‌رنجورها، کسانی هستند که برای حل صحیح مشکلات زندگی خود فعالیت لازم و مطلوب ندارند. از طرفی، بیشتر در تلاش در راستای دستیابی به اهداف خودمحور و خودخواهانه هستند و به دنبال هدف‌های برتری‌جویی‌اند (حق‌شناس، ۱۳۷۹). شاخص‌های روان‌جویی، شامل اضطراب، پرخاشگری، افسردگی، کمرویی و آسیب‌پذیری از استرس است (سعدی و همکاران، ۱۳۸۹). افرادی که درای نمرات کم در شاخص عصبیت یا روان‌پریشی هستند، افرادی‌اند که از نظر عاطفی، باثبات‌اند. این افراد، معمولاً آرام، دارای خلقی یکنواخت و راحت هستند و به راحتی می‌توانند با موقعیت‌های بغرنج و استرس‌زا، بدون برآشفستگی و یا رفتارهای نارسا برخورد کنند (حق‌شناس، ۱۳۷۹).

۲. برون‌گرایی (E)<sup>۳</sup>: برون‌گراها افرادی اجتماعی‌اند، اما اجتماعی‌بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد برون‌گرا است. علاوه بر دوستدار دیگران بودن و ترجیح اجتماعات و مهمانی‌ها، این افراد به‌علاوه در عمل، قاطع، فعال و حراف یا اهل گفت‌وگو هستند. این افراد هیجان و تحریک را دوست دارند و برآنند که امیدوار به موقعیت و آینده باشند. بازاریاب‌های موفق کشورهای در حال توسعه و رشدیافته، نمونه‌ای از افراد برون‌گرا هستند (همان). شخص برون‌گرا، اغلب متوجه عوامل عینی و خارجی است و زیر نفوذ آنها قرار دارد. افراد برون‌گرا توجه شدیدی به عوامل خارجی دارند و افعال ارادی خود را نتیجه ارزیابی ذهنی نمی‌دانند؛ بلکه آنها را معلول مناسبات عوامل خارجی می‌شمرند. برون‌گرایان، افرادی خون‌گرم، زودآشنا، اهل معاشرت و گفت‌وگو هستند، به محسوسات و ملموسات توجه دارند، به راحتی دل می‌بندند و به راحتی دل برمی‌کنند، به سرعت تصمیمی می‌گیرند، در زمان حال زندگی می‌کنند و افراد مقید و اصولی نیستند (سعدی و همکاران، ۱۳۸۹). مقیاس‌های شاخص E، نشان‌دهنده علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است.

۳. انعطاف‌پذیری (بازبودن یا گشودگی به تجربه) (O)<sup>۴</sup>: به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی شخصیت، بازبودن تجربه‌ها

1. Nichelson, N.  
2. Neuroticism

3. Extroversion  
4. Openness to Experience

خویشتن‌داری و محتاط‌بودن در تصمیم‌گیری (سعدی و همکاران، ۱۳۸۹).

باتوجه به معیارهای فوق، می‌توان این‌گونه بیان کرد که اگر بتوانیم نشان دهیم که افراد در این عوامل (پنج معیار شخصیتی) دارای چه وضعیتی هستند، می‌توانیم طرحی از ویژگی‌های هیجانی، بین‌فردی، تجربی، نگرشی و شیوه‌های انگیزشی او ارائه دهیم. آزمون NEO PI-R، در شاخص‌ها و مقیاس‌ها، شخصیت را مورد بررسی قرار می‌دهد. پرسشنامه NEOPi-R، یکی از آزمون‌های شخصیتی است که براساس تحلیل عوامل ساخته شده است و از جدیدترین ابزارها در زمینه شخصیت است که از سوی مک کری و کوستا در سال ۱۹۸۵، تحت عنوان پرسشنامه شخصیتی NEO معرفی شد. فرم تجدیدنظرشده این پرسشنامه از سوی همان مؤلفان، تحت عنوان فرم تجدیدنظرشده پرسشنامه شخصیتی نئو ارائه شده است.

### تعهد سازمانی

تعهد سازمانی، نگرشی درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که از طریق مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را نشان می‌دهد. در ارتباط با تعهد سازمانی، مطالعات مختلفی انجام گرفته که یکی از مهم‌ترین این مطالعات از سوی «آلن و میر» انجام شده و مدلی سه‌بعدی ارائه شده است. ابعاد این مدل عبارت‌اند از:

۱. تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی است.
۲. تعهد مستمر: شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش‌نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود.
۳. تعهد تکلیفی: شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان است.

بسیار کمتر از عصبیت و برون‌گرایی در نزد اهل فن، شناخته شده است. عناصر تشکیل‌دهندهٔ بازبودن، تصورات فعال<sup>۱</sup>، حساسیت به زیبایی<sup>۲</sup>، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی<sup>۳</sup> و قضاوت مستقل<sup>۴</sup> است. افراد «باز»، کسانی هستند که نسبت به تجربهٔ درونی و دنیای پیرامون کنج‌کاو و زندگی آنها سرشار از تجربه است. این افراد، طالب لذت‌بردن از نظریات جدید و ارزش‌های غیرمعارف هستند و احساسات مثبت و منفی فراوان در مقایسه با افراد «بسته» دارند. معمولاً شاخص O، یا «بازبودن»، ارتباط مثبتی باهوش دارد و افراد دارای تحصیلات بالاتر، نمرهٔ بیشتری در این مقیاس می‌آورند. افراد باز (انعطاف‌پذیر)، سادگی و وضوح را بر پیچیدگی و ابهام ترجیح می‌دهند و شاخص‌های آنها، عبارت است از: تخیل، زیباپسندی، احساسات و عقاید (همان).

۴. سازگاری (توافق) (A):<sup>۵</sup> همانند برون‌گرایی، شاخص توافق بر گرایش‌ها ارتباط بین فردی تأکید دارد. موافق اساساً نوع دوست است. احساس همدردی با دیگران می‌کند و مشتاق به کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. به عبارت دیگر، سازگاری «توافق»، تفاوت‌های فردی در رابطه با همکاری‌های اجتماعی را منعکس می‌کند. این بعد، به تمایل فرد به احترام گذاردن به دیگران دلالت دارد. این افراد به آسانی اعتماد دیگران را به خود جلب می‌کنند (همان). مقیاس‌های توافق (سازگاری)، شامل: اعتماد، سادگی، نوع‌دوستی، تبعیت، تواضع و درک دیگران است (حق‌شناس، ۱۳۷۹).

۵. وظیفه‌شناسی (وجدانی بودن) (C):<sup>۶</sup> فرد وجدانی، دارای هدف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده است. به عبارت کلی‌تر، این بعد از شخصیت، به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. افراد با وجدان، مسئولیت‌پذیر، پایدار، ساختاریافته و قابل اطمینان هستند. افراد بی‌وجدان بی‌ساختار، غیرقابل اعتماد و پریشان احوال هستند. رویه‌های وجدانی بودن عبارت‌اند از: وظیفه‌شناسی، کفایت، نظم و ترتیب، با وجدان بودن،

1. Active Imaginations  
2. Aesthetic Sensitivity  
3. Attentiveness to Inner Feelings

4. Independence of Judgment  
5. Agreeableness  
6. Conscientiousness

به طور کلی، تعهد سازمانی، به نتایج مطلوب سازمانی، همچون عملکرد بالاتر، ترک خدمت کمتر و غیبت کمتر منجر خواهد شد که پژوهش‌های متعددی نیز درستی آن را تأیید کرده است. (مقیمی، ۱۳۸۵)

### فرضیات پژوهش

در این پژوهش، چهار فرضیه اصلی موردآزمون قرار گرفته‌اند که دو فرضیه اول از این چهار فرضیه، هرکدام شامل پنج فرضیه فرعی است. در فرضیه‌های فرعی، معیارهای شخصیتی به اجزای تشکیل‌دهنده آن تفکیک، و تأثیر هر یک از آنها بر رفتارهای حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی بررسی می‌شود. در فرضیات فرعی مربوط به فرضیه اصلی، اول ارتباط بین هر یک از معیارهای شخصیتی با متغیر وابسته اول (یعنی رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی) و در فرضیات فرعی مربوط به فرضیه اصلی دوم، ارتباط بین هر یک از معیارهای شخصیتی با متغیر وابسته دوم (یعنی رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی) بررسی شده است.

**فرضیه اول:** بین معیارهای شخصیتی و رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.

#### فرضیات فرعی فرضیه اول:

۱. بین برون‌گرایی با رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی، رابطه معنادار وجود دارد.
  ۲. بین سازگاری با رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
  ۳. بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
  ۴. بین روان‌پریشی با رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
  ۵. بین انعطاف‌پذیری با رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه دوم:** بین معیارهای شخصیتی و رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.

### فرضیات فرعی فرضیه دوم:

۱. بین برون‌گرایی با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
  ۲. بین انعطاف‌پذیری با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
  ۳. بین وظیفه‌شناسی با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
  ۴. بین روان‌پریشی با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
  ۵. بین سازگاری با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه سوم:** بین تعهدات سازمانی با رفتارهای حرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.
- فرضیه چهارم:** بین تعهدات سازمانی با رفتارهای غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی رابطه معنادار وجود دارد.

### نوع پژوهش

باتوجه به هدف پژوهش، «تعیین ارتباط بین عوامل شخصیتی در حساب‌رسان با رفتارهای حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای کاهنده کیفیت حسابرسی»، نوع پژوهش براساس هدف از نوع کابردی «تبیین وضعیت موجود و شناسایی رابطه بین رویدادها» و از لحاظ گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی - پیمایشی (شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آنها، توصیف شرایط و یا پدیده‌ها از طریق بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه آماری «حساب‌رسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی ایران» است؛ به این صورت که مطالب مربوط به ادبیات موضوع از طریق مطالعه کتابخانه‌ای، نظیر پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد، مقالات، مجلات حسابداری و حسابرسی، اینترنت و ... جمع‌آوری شده است و از لحاظ زمان، پژوهش حاضر، مقطعی است. یعنی داده‌ها در مورد چندین صفت مورد مطالعه در مقطعی از زمان گردآوری شده است. در این پژوهش، باتوجه به اینکه روابط میان متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل شده‌اند، روش تحقیق از نوع همبستگی «تحلیل رگرسیون»