



بررسی تأثیر هنجارهای تیم حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان

بر عینیت حسابرس

اعظم بیگی هرچگانی

گروه حسابداری، واحد بین‌المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران

هوشنگ امیری^۱

گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران

محمد خدامرادی

گروه ریاضی، واحد ایذه، دانشگاه آزاد اسلامی، ایذه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳ فروردین ۱۴۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۳ مهر ۱۴۰۲)

هدف: هدف از پژوهش بررسی تأثیر هنجارهای تیم حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس می‌باشد.

روش پژوهش: جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان حرفه‌ای شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۹ است که از این بین ۲۴۲ عضو به عنوان نمونه آماری بررسی شدند. داده‌های پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری گردیدند. به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه از نظرات استادان محترم و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پرسش‌نامه پژوهش حاضر متشکل از چهار بخش می‌باشد که در آن اطلاعات شخصی حسابرسان، ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان، هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. یافته‌ها: نتایج نشان داد تیپ‌های شخصیتی برونگرا و مسئولیت‌پذیر بر عینیت حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارند. همچنین نتایج نشان داد هنجارهای تیم حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار بر عینیت حسابرسان دارد. نتیجه‌گیری: هرچه هنجارهای تیم حسابرسی بیشتر باشد، حسابرسان انگیزه بیشتری برای گزارش تخلفات همکاران خود دارند و به دلیل اینکه حسابرسان به صورت تیمی کار می‌کنند و گاهی تصمیمات گروهی می‌گیرند، هنجارها و قوانین وضع‌شده در تیم حسابرسی نیز می‌تواند رفتارهای حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین با افزایش مسئولیت‌پذیری حسابرسان قضاوت خود را تابع نظر دیگران قرار نمی‌دهند.

واژه‌های کلیدی: تیپ‌های شخصیتی، هنجارهای تیم حسابرسی، عینیت حسابرسان.

^۱ dr.h.amiri@iauabadan.ac.ir

مقدمه

ورود روانشناسی به عرصه پرفرازونشیب حسابداری و مدیریت سبب شده تا با استفاده از نظریه‌ها و مکتب‌های گوناگون روانشناسی و با استناد و برقراری روابط انسانی به تبیین شخصیت و رفتار فرد در سازمان پرداخته شود و بر مفاهیمی مانند انگیزش و رفتار سازمانی تأکید و دقت شود. با توجه به اینکه اولین و مهم‌ترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل‌دهنده شخصیت انسان است حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند. رفتار آدمی تابع اندیشه‌ها، احساسات، انگیزه‌ها، خواست‌های درونی و عوامل عاطفی و پرورشی اوست که در موقعیت‌های مختلف به صورت‌های گوناگون ظاهر می‌شود. برای آشنایی با ابعاد مختلف وجود آدمی و ایجاد یک ارتباط بهتر و ایجاد انگیزش و حفظ و تأمین بهداشت روانی در افراد، آشنایی با علم روانشناسی و علوم رفتاری امری لازم و ضروری است [۷]. به‌عنوان یک قاعده کلی، طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده دو دسته عوامل کلی به انگیزه فرد برای انجام رفتار وجود دارد: عوامل فردی و عوامل محیطی.

شخصیت به عنوان یک عامل فردی یکی از راه‌های به تصویر کشیدن خصوصیات انسان است که معمولاً به تعدادی ویژگی یا ممیزه‌ی نسبتاً ثابت رفتاری اطلاق می‌شود. منظور از تیپ‌های شخصیتی، ویژگی‌ها و عوامل شخصیتی مدل (پنج عامل اصلی یا بزرگ) است. در عصر حاضر بسیاری از کارشناسان و روانشناسان شخصیت اعتقاد به وجود پنج صفت اصلی و پایه‌ای در شخصیت انسان دارند. پنج عامل اصلی^۱ (بزرگ)، عبارت‌اند از: روان رنجوری (روان‌نژندی، N^2) که ثبات عاطفی نیز نامیده می‌شود، برونگرایی (E^3)، توافق‌پذیری (دل‌پذیر بودن، A^4)، گشودگی در برابر تجربه (انعطاف‌پذیری، O^5) و باوجدان بودن (وظیفه‌شناسی، C^6). نلسون^۷ و تان^۸ [۲۱] بیان می‌کنند که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان تأثیر با اهمیتی بر روی انگیزه رفتاری آن‌ها دارد. در حقیقت ویژگی‌های فردی و شخصیتی حسابرسان (عوامل فردی) که می‌تواند تحت تأثیر محیط قرار گیرد، نقش مهمی در انگیزه افراد به انجام رفتارهای حرفه‌ای دارد. این عوامل فردی شامل تیپ شخصیتی و مرکز کنترل درونی و بیرونی هستند. بر طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده، هنجارهای تیم حسابرسی یکی از عوامل در محیط موسسه حسابرسی است که بر رفتار حسابرس تأثیر می‌گذارد. هنجارهای تیم حسابرسی اعتقادات گروه نسبت به رفتارهای اخلاقی است که از اعضای گروه انتظار می‌رود انجام دهند. هنجارهای تیم حسابرسی یک محیط اخلاقی که از هنجارها و

¹ Main Factors

² Neuroticism

³ Extroversion

⁴ Agreeableness

⁵ Openness to experience

⁶ Agreeableness

⁷ Nelson

⁸ Tan

قوانین اخلاقی تشکیل شده است را به وجود می‌آورد که بر اعضا فشار می‌آورد تا اخلاقی رفتار کنند. هنجارهای تیم رفتار افراد را هدایت می‌کند و برای اعضا راهنمایی ایجاد می‌کند. نارایانان و همکاران^۱ [۲۰] به این نتیجه رسیدند که اگر هنجارهای تیم رفتارهای اخلاقی را حمایت کنند، افراد تمایل بیشتری به اخلاقی رفتار کردن دارند. آلینه و همکاران^۲ [۱۵] معتقدند به دلیل اینکه حسابرسان به صورت تیمی کار می‌کنند و گاه تصمیمات گروهی می‌گیرند، هنجارها و قوانین وضع شده در تیم حسابرسی نیز می‌تواند رفتارهای حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد.

همانند سایر حرفه‌ها که عهده دار ارائه خدمات حرفه‌ای به جامعه هستند؛ عینیت می‌تواند ضامن بقای حرفه حسابرسی نیز باشد. عینیت که همواره مورد توجه حسابرسان بوده است، همچنان به عنوان یکی از چالش‌های پیش روی فعالیت‌های حسابرسی دارای اهمیت روزافزون است. اغلب واژه‌های استقلال و عینیت را به صورت اشتباه به جای یکدیگر به کار می‌گیرند. اگرچه استقلال و عینیت به هم مرتبط هستند، اما دارای مفاهیم و ویژگی‌های متفاوتی می‌باشند. استقلال و عینیت دو مفهوم یکسان نیستند. یک شخص می‌تواند مستقل باشد اما عینیت نداشته باشد و برعکس [۶]. تقلب‌های بزرگ صورت گرفته در سال‌های اخیر، موجب سوءظن به حسابرسان شده است؛ به این بهانه که حسابرسان در هنگام برخورد با تقلب مدیریت و حفظ استقلال، در انجام وظیفه اجتماعی خود مبنی بر حمایت از منافع جامعه کوتاهی کرده‌اند. یکی از مهم‌ترین وظایف حسابرسان در راستای حمایت از منافع جامعه، حفظ عینیت است. هنجارهای تیم حسابرسی بر نحوه قضاوت حسابرسان و نیز بر موضع اتخاذ شده در برابر صاحبکاران مؤثر می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان نیز تأثیر بااهمیتی بر انگیزه رفتاری آن‌ها دارد و رفتار حسابرسان منعکس‌کننده ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها است. رفتار غیراخلاقی حسابرسان باعث کاهش کیفیت کار آن‌ها می‌شود. علیرغم اهمیت قصد رفتاری حسابرسان، شواهد تجربی کمی در مورد اینکه چگونه موسسات حسابرسی می‌توانند قصد حسابرس برای رفتار اخلاقی و افزایش کیفیت حسابرسی را افزایش دهند، وجود دارد. این مطالعه برای پر کردن شکاف در ادبیات کیفیت حسابرسی با بررسی تأثیر عوامل مختلف بر قصد حسابرس برای گزارش تحریف‌ها طراحی شده است. این پژوهش عوامل تعیین‌کننده قصد حسابرس برای گزارش تحریف‌ها را با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده برای ارائه چارچوبی کلی برای پیش‌بینی قصد رفتاری حسابرس بررسی می‌کند. علاوه بر این، این تحقیق با توسعه یک مدل یکپارچه از روابط فرضی به آگاهی از قصد رفتاری حسابرس و کیفیت کار حسابرسان کمک می‌کند. از طرفی با توجه به کم‌رنگ شدن نظام‌های سنتی اخلاقی در جوامع و رشد پرشتاب علم و فناوری، توجه به نقش اخلاق موضوع بسیار مهمی تلقی می‌گردد. بنابراین با افزایش توجه جهانی به مبحث اخلاق و نیز اهمیت کیفیت اطلاعات در حرفه حسابداری و طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده، در این پژوهش تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان به‌عنوان ویژگی‌های فردی حسابرس و هنجارهای تیم حسابرسی به‌عنوان عامل تیمی بر عینیت حسابرس بررسی گردید. با انجام پژوهش حاضر، امکان درک و شناخت بهتر عوامل

¹ Narayanan et al

² Alleyne et al

اثرگذار بر عینیت حسابرسی فراهم می‌گردد. از طرفی به شناسایی و معرفی نقش ویژه تیپ‌های شخصیتی به‌عنوان یکی از عوامل اصلی مؤثر بر عینیت حسابرسی پرداخته می‌شود.

پیشینه پژوهش

چن و همکاران^۱ [۱۷] تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و شک حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که «شک حرفه‌ای» تأثیر تعدیلی معنادار بر ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی «برون‌گرایی» و کیفیت حسابرسی دارد.

هارمز و همکاران^۲ [۱۸] ویژگی‌ها، مدل‌ها و معیارهای شخصیت تاریک و ارتباط آن‌ها با تهدیدات داخلی شرکت را بررسی کردند. نتایج نشان داد ویژگی‌های شخصیتی تاریک، ویژگی‌های شخصیتی غیر بالینی که معمولاً با الگوهای رفتارهای بین‌فردی ضد اجتماعی و در غیر این صورت مضر مرتبط هستند، ممکن است به ویژه برای درک و پیش‌بینی رفتارهای تهدید داخلی مفید باشند.

آلبوات و همکاران^۳ [۱۳] تعامل بین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان داخلی و اثربخشی عملکرد حسابرسی داخلی در اردن را بررسی کردند. نتایج نشان داد که همه ویژگی‌های شخصیتی مورد بررسی حسابرسان داخلی به جز ویژگی برون‌گرایی، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عملکرد حسابرسی داخلی دارد و ویژگی‌های شخصیتی از طریق اثربخشی عملکرد حسابرسی داخلی، بر کیفیت گزارشگری مالی تأثیر غیرمستقیم دارد.

آقایی چادگانی و ابراهیمی کهریزسنگی [۲] قصد رفتاری حسابرسان: تأثیر متقابل عوامل فردی، شرکت حسابرسی و تیم حسابرسی را بررسی کردند. نتایج نشان داد که فرهنگ اخلاقی و هنجارهای تیمی تأثیر عوامل فردی را بر قصد حسابرسان از گزارش تحریف‌ها تعدیل می‌کند.

جفر و همکاران^۴ [۱۹] به بررسی تأثیر مدل پنج عامل شخصیتی بر توانایی حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند و دریافتند که هیچ‌یک از عوامل شخصیتی تأثیری بر توانایی حسابرسان در ارزیابی ریسک تقلب و توانایی آن‌ها در تعیین احتمال وقوع تقلب نداشت.

آلینه [۱۴] به بررسی تأثیر هنجارهای تیم حسابرسی به روی انگیزه حسابرسان به گزارش تخلفات همکارانش پرداخت. نتایج نشان داد هنجارهای قوی تیمی که شامل هنجارهای اخلاقی نیز می‌شود انگیزه حسابرسان به گزارش تخلفات همکاران را تحت تأثیر قرار داده و هرچه این هنجارها قوی‌تر باشد، حسابرسان انگیزه بیشتری برای گزارش تخلفات همکاران خود دارند.

دهکردی و همکاران [۷] تأثیر تیپ شخصیتی حسابرسان بر جنبه محتوایی خوانایی گزارش حسابرسی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد تیپ شخصیتی حسابرسان بر جنبه محتوایی خوانایی گزارش حسابرسان تأثیرگذار است و ویژگی‌های شخصیتی شامل باوجدان بودن و انعطاف‌پذیری و برون‌گرایی

¹ Chen et al.

² Harms et al.

³ Albawwat

⁴ Jaffar et al

حسابرس بر خوانایی گزارش حسابرس اثر مثبت و معناداری دارد و روان رنجوری و توافق پذیری حسابرس ارتباط معناداری با جنبه محتوایی خوانایی گزارش حسابرسی ندارند.

خواجهی و کرمانی [۴] به بررسی ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد ویژگی‌های برون‌گرایی، سازگاری و وظیفه‌شناسی بر فرایند تسهیم دانش کارکنان در مؤسسات حسابرسی تأثیر مثبت و معنادار دارند اما بین ویژگی گشودگی در برابر تجربه و فرایند تسهیم دانش کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

کریمی و همکاران [۸] به بررسی تأثیر سوگیری‌های روان‌شناختی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که سوگیری‌ها اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی خواهد گذاشت، اما ابعاد شخصیتی اثر قابل توجهی بر کیفیت حسابرسی نخواهد گذاشت.

عدیلی و همکاران [۶] تأثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس را بررسی کردند. تایح حاکی از آن است که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ شخصیتی باوجدان بودن (وظیفه‌شناسی) بر عینیت حسابرس تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند و فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر رابطه بین تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و عینیت حسابرس تأثیر دارد. بادپا و همکاران [۳] اثر رهبری دگرگون‌ساز صاحب‌کار بر عینیت در قضاوت حسابرس را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد، بین رهبری دگرگون‌ساز صاحب‌کار و عینیت در قضاوت حسابرس رابطه منفی و معنادار وجود دارد.

گودرزی و حاجیها [۹] رابطه ویژگی‌های شخصیتی حسابداران با شکل‌گیری قضاوت‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی فعال تهران را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که توافق، برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی، گشودگی به تجربه با قضاوت‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی فعال تهران رابطه دارد. همچنین رابطه معنی‌داری بین ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و قضاوت‌های اخلاقی آن‌ها وجود دارد. نادری و همکاران [۱۰] تأثیر تیپ‌های شخصیتی A, B, C و D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی در بین مدیران سازمان حسابرسی و مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی که به حسابرسی شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین اظهارنظرهای مقبول، مشروط و مردود تیپ‌های شخصیتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد اما بین نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر و تیپ‌های شخصیتی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

آقایی چادگانی و احمدی [۲] تأثیر تعامل بین فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی، هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی حسابرسان بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف‌شده را بررسی کردند. نتایج حاکی از آن است که وجود فرهنگ اخلاقی در موسسه حسابرسی و هنجارهای تیم حسابرسی باعث تعدیل رابطه بین ویژگی‌های فردی حسابرسان و انگیزه آن‌ها به گزارش اشتباهات کشف‌شده می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه دوم- اصلی: تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس تأثیر دارد.

- فرضیه ۱-۲: ویژگی شخصیتی روان رنجوری بر عینیت حسابرس تأثیر دارد.
- فرضیه ۲-۲: ویژگی شخصیتی برون‌گرایی بر عینیت حسابرس تأثیر دارد.
- فرضیه ۲-۳: ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری بر عینیت حسابرس تأثیر دارد.
- فرضیه ۲-۴: ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری بر عینیت حسابرس تأثیر دارد.
- فرضیه ۲-۵: ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری بر عینیت حسابرس تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش شامل حساب‌رسان حرفه‌ای شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۹ است که از این بین ۲۴۲ عضو به عنوان نمونه آماری بررسی شدند. داده‌های پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری گردیدند. به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه از نظرات استادان محترم و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پرسش‌نامه پژوهش حاضر متشکل از چهار بخش می‌باشد که در آن اطلاعات شخصی حساب‌رسان، ویژگی‌های شخصیتی حساب‌رسان، هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حساب‌رسان حرفه‌ای شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۹ می‌باشد. انتخاب این گروه از حساب‌رسان برای این پژوهش به دو دلیل می‌باشد. اول، این گروه یک دسته محوری در سلسله‌مراتب شغلی مؤسسات حسابرسی هستند. دوم اینکه این گروه حداقل سه سال تجربه حسابرسی دارند. از آنجاکه آماری رسمی از تعداد حساب‌رسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی در دسترس نیست، حجم جامعه و واریانس آن نامشخص فرض گردید. بنابراین با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه لازم برابر با ۱۶۷ نفر برآورد شد.

بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

در این پژوهش پرسش‌های پرسش‌نامه‌ها با نظر استاد راهنما و استادان مشاور در چندین مرحله اصلاح و نهایی شد. پس از آن هر پرسش‌نامه به تعدادی از متخصصان موضوع مربوطه ارائه و از آنان درخواست شد برای یافتن سطح دشواری، میزان عدم تناسب، ابهام عبارات و یا وجود نارسایی در معانی کلمات، نظر خود را اعلام کنند. بعد از نظرسنجی از استادان محترم، نظرات آنان به صورت تغییرات جزئی در پرسش‌نامه‌ها اعمال شد. لذا، پرسش‌های پرسش‌نامه‌ها از اعتبار محتوایی و روایی صوری لازم برخوردار است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ گردید. به این منظور ابتدا تعداد ۱۸ عدد پرسش‌نامه بین تعدادی از افراد نمونه آماری انتخاب شده به صورت تصادفی توزیع شد. نتایج به‌دست آمده از اجرای آزمایشی پرسش‌نامه تیپ شخصیتی نئو حاکی از پایایی ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در

این پژوهش است. طبق جدول (۱) ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه انواع تیپ‌های شخصیتی E.N، A.O و C به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۱، ۰/۸۱، ۰/۸۱ و ۰/۸۴ می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده از اجرای آزمایشی پرسش‌نامه هنجارهای تیم حسابرسی نیز برابر با ۰/۸۸ حاکی از پایایی پرسشنامه است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
ویژگی شخصیتی N	۱۲	۰/۸۸
ویژگی شخصیتی E	۱۲	۰/۸۱
ویژگی شخصیتی O	۱۲	۰/۸۱
ویژگی شخصیتی A	۱۲	۰/۸۱
ویژگی شخصیتی C	۱۲	۰/۸۴
هنجارهای تیم حسابرسی	۴	۰/۸۸

محاسبه متغیرهای پژوهش

عینیت حسابرس: برای اندازه‌گیری عینیت حسابرس که متغیر وابسته پژوهش می‌باشد مطابق با آقایی چادگانی و احمدی [۲]، از یک سناریو و طرح یک سؤال استفاده گردید. در آن از پاسخ‌دهنده خواسته شد که این موضوع را در مورد بزرگ‌ترین صاحب‌کار موسسه حسابرسی در نظر بگیرد. موضوع در مورد وضعیت‌هایی است که حسابرس و صاحب‌کار بر سر آنها اختلاف نظر دارند. این سناریو یک ثبت مهم ثبت‌نشده حسابداری مربوط به درآمد فروش را تشریح می‌کند. از پاسخ‌دهنده خواسته شد که نشان دهند چه میزان احتمال دارد که در موضع خود برای گزارش این اشتباه کشف‌شده به سطوح بالاتر باقی‌مانده و نظر صاحب‌کار را نپذیرفته و اشتباه کشف‌شده را گزارش دهد در قالب طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بیان نماید. گزینه خیلی کم نشان‌دهنده احتمال بالاتر است که حسابرس در مقابل تقاضای صاحب‌کار تسلیم شده و به قضاوت خود توجهی نداشته باشد. در مقابل گزینه خیلی زیاد، نشان‌دهنده عینیت بیشتر حسابرس می‌باشد. سؤالات این پرسشنامه از پژوهش منک (۲۰۱۱) اقتباس شده است که میزان انگیزه حسابرسان را به گزارش اشتباهات کشف شده اندازه‌گیری می‌کند.

تیپ‌های شخصیتی حسابرسان: در این پژوهش تیپ‌های شخصیتی شامل پنج عامل بزرگ شخصیتی روان رنجوری (N)، برون‌گرایی (E)، انعطاف‌پذیری (O)، توافق‌پذیری (A)، و باوجدان بودن (C) است که توسط پرسش‌نامه شخصیتی چندعاملی نئو (NEO-FFI) در قالب طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای با گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «خنثی»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» سنجیده شد. از آنجا که این پرسشنامه بصورت استاندارد وجود دارد و در پژوهش‌های متعددی از جمله آلباوات و همکاران^۱ [۱۳]، اولکسیوا و سودزینا

¹ Albawwat

[۲۲]، ال سامارائیه^۱ و همکاران [۱۶]، جفر و همکاران [۱۹]، عدیلی و همکاران [۶]، سپهری و همکاران [۵]، نمازی و زراعت‌گری [۱۱]، ابراهیمی رومنجان و شریفی [۱] و پژوهش‌های زیادی مورد استفاده قرار گرفته است، لذا از سؤالات موجود در فرم استاندارد این پرسشنامه استفاده گردید. هنجارهای تیم حسابرسی: برای اندازه‌گیری این متغیر، پرسشنامه طراحی شده توسط دی‌جونگ و همکاران (۲۰۰۵) استفاده گردید. این پرسشنامه نظر افراد در مورد میزان اجرای قوانین مربوط به هنجارهای تیم حسابرسی را می‌سنجد و شامل چهار سؤال است. تمامی سؤالات این پرسشنامه به صورت پنج گزینه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق پاسخ داده می‌شوند و هر سؤال امتیازی بین یک تا پنج را به خود اختصاص می‌دهد. هرچه نمره اتخاذشده بیشتر باشد نشان‌دهنده این است که هنجارها و قوانین مربوط به تیم حسابرسی در آن موسسه حسابرسی بیشتر رعایت می‌شود. سؤالات این بخش از پژوهش دی‌جونگ و همکاران (۲۰۰۵) اقتباس شده است. همچنین آقایی چادگانی و احمدی [۲] نیز در پژوهش خود از این پرسشنامه بهره گرفته‌اند.

نتایج پژوهش

آمار توصیفی

توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

با توجه به جدول (۲) مشاهده می‌شود که جنسیت ۸۸/۴۲ درصد از پاسخ دهندگان مرد و ۱۱/۵۷ درصد زن، سن ۱۲/۳۹ درصد پاسخ دهندگان بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۵۹/۹۱ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۷/۶۸ درصد بالای ۵۰ سال، سابقه انجام کار حسابرسی ۱۱/۱۶ درصد از پاسخ دهندگان کمتر از ۱۰ سال، ۲۸/۵۱ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۶۰/۳۳ درصد بالای ۱۵ سال می‌باشد و ۱۲/۴۰ درصد از پاسخ دهندگان در سازمان حسابرسی و ۸۷/۶۰ درصد دیگر در مؤسسات حسابرسی مشغول به فعالیت هستند.

جدول ۲. خصوصیات جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه

متغیر	زیرمتغیر	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	زن	۲۱۴	۸۸/۴۲
	مرد	۲۸	۱۱/۵۷
سن	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۳۰	۱۲/۳۹
	بین ۴۰ تا ۵۰ سال	۱۴۵	۵۹/۹۱
	بیش از ۵۰ سال	۶۷	۲۷/۶۸
سابقه انجام کار حسابرسی	کمتر از ۱۰ سال	۲۷	۱۱/۱۶
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۶۹	۲۸/۵۱
	بالای ۱۵ سال	۱۴۶	۶۰/۳۳
نوع شرکت حسابرسی	سازمان حسابرسی	۳۰	۱۲/۴۰
	مؤسسات حسابرسی	۲۱۲	۸۷/۶۰

¹ Al-Samarraie

² Jaffar et al

توصیف متغیرهای پژوهش

در جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه گردیده است. پرسشنامه عینیت حسابرس دارای یک سؤال در مقیاس لیکرت است که نمره بالا به معنای عینیت بالا در حسابرسی توسط حسابرسان می‌باشد. با توجه به دامنه نمره یک تا پنج در این پرسشنامه با میانگین نمره ۳ نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که میانگین نمره عینیت حسابرس در گروه نمونه مورد بررسی از میانگین آزمون کمی بالاتر بوده است، بدین معنا که میزان عینیت حسابرس متوسط رو به بالا ارزیابی شده است. پرسشنامه هنجارهای تیم حسابرسی دارای ۴ سؤال در مقیاس لیکرت می‌باشد و نمره بالا در این پرسشنامه به معنای رعایت بیشتر هنجارها و قوانین مربوط به تیم حسابرسی است. با توجه به دامنه نمره ۴ تا ۲۰ در این پرسشنامه و میانگین ۱۲، نتایج نشان می‌دهد که هنجارها و قوانین مربوط به تیم حسابرسی در گروه نمونه مورد بررسی پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی شده است. از بین پنج تیپ شخصیتی مورد بررسی در گروه نمونه، به ترتیب بالاترین میانگین به تیپ شخصیتی مسئولیت‌پذیری (۳۵/۴۷۹)، برون‌گرایی (۳۱/۸۷۶)، توافق‌پذیری (۲۸/۴۶۶)، انعطاف‌پذیری (۲۳/۶۴۰) و روان‌رنجوری (۱۷/۵۲۰) می‌باشد. با توجه به چولگی و کشیدگی متغیرها پیش‌فرض نرمال بودن متغیرها مورد تردید قرار نمی‌گیرد، زیرا مقدار چولگی آنها در دامنه (-۱) تا (+۱) و مقدار کشیدگی آنها نیز در دامنه (-۲) تا (+۲) قرار دارد.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

شاخص	نماد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
عینیت حسابرسی	AC	۳/۰۱۴	۱/۱۵۵	-۰/۰۲۱	۰/۸۴۹
هنجارهای تیم حسابرسی	TN	۱۱/۸۰۵	۴/۴۳۵	-۰/۰۵۳	-۰/۹۱۹
تیپ‌های شخصیتی حسابرسان					
روان رنجوری	N	۱۷/۵۲۰	۸/۷۴۳	۰/۴۲۱	-۰/۶۴۵
برون‌گرایی	E	۳۱/۸۷۶	۴/۰۴۹	۰/۲۵۱	۰/۸۰۶
انعطاف‌پذیری	O	۲۳/۶۴۰	۶/۴۰۴	۰/۴۲۰	۰/۱۹۴
توافق‌پذیری	A	۲۸/۴۶۶	۵/۱۵۰	۰/۷۰۳	۰/۶۱۷
مسئولیت‌پذیری	C	۳۵/۴۷۹	۴/۴۷۹	۰/۳۹۳	-۰/۰۸۰

آزمون نرمال بودن متغیرها

در جدول (۴) نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف ارائه گردیده است.

جدول ۴. نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

سطح معنی‌داری	آماره Z	
۰/۰۶۰	۱/۳۲۵	عینیت حسابرس
۰/۰۹۱	۱/۲۴۳	هنجارهای تیم حسابرسی

ویژگی شخصیتی N	۱/۱۵۶	۰/۱۳۸
ویژگی شخصیتی E	۱/۱۶۰	۰/۱۳۶
ویژگی شخصیتی O	۱/۲۹۰	۰/۰۷۲
ویژگی شخصیتی A	۱/۲۶۹	۰/۰۸۰
ویژگی شخصیتی C	۱/۲۴۱	۰/۰۹۲

با توجه به مقدار معنی‌داری آماره Z مربوط به متغیرهای پژوهش که بیشتر از ۰/۰۵ است مشخص می‌گردد که توزیع متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشد.

ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

با توجه به نرمال بودن متغیرهای پژوهش، برای بررسی همبستگی میان متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد. جدول (۵) همبستگی بین متغیرهای پژوهش را با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد.

جدول ۵. نتایج همبستگی

ویژگی شخصیتی C	ویژگی شخصیتی A	ویژگی شخصیتی O	ویژگی شخصیتی E	ویژگی شخصیتی N	هنجارهای تیم حسابرسی	عینیت حسابرین	
						۱	عینیت حسابرین
					۱	۰/۲۱۶**	هنجارهای تیم حسابرین
				۱	۰/۰۲۸	۰/۱۵۰*	ویژگی شخصیتی N
			۱	-۰/۲۳۳**	۰/۱۳۱*	-۰/۰۰۳	ویژگی شخصیتی E
		۱	-۰/۲۵۷**	-۰/۰۲۹	-۰/۰۳۳	۰/۰۰۷	ویژگی شخصیتی O
	۱	-۰/۱۴۹*	۰/۳۷۲**	-۰/۱۶۲*	۰/۰۷۳	-۰/۰۰۵	ویژگی شخصیتی A
۱	۰/۲۵۸**	-۰/۰۴۸	۰/۴۲۲**	-۰/۳۰۵**	۰/۱۰۳	-۰/۰۱۹	ویژگی شخصیتی C

**همبستگی در سطح خطای پنج درصد *همبستگی در سطح خطای یک درصد

همانطور که از جدول (۵) قابل مشاهده است بین متغیر «عینیت حسابرس» با متغیرهای «هنجارهای تیم حسابرسی» و «ویژگی شخصیتی N» رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین رابطه بین متغیر «ویژگی شخصیتی E» با متغیر «هنجارهای تیم حسابرسی» معنادار و مثبت ولی ارتباط این متغیر با «ویژگی شخصیتی N» معنادار و منفی است. به علاوه رابطه میان متغیرهای «ویژگی شخصیتی O» و «ویژگی شخصیتی E» معنادار و منفی است. رابطه متغیر «ویژگی شخصیتی A» با متغیر «ویژگی شخصیتی E» معنادار و مثبت ولی رابطه این متغیر با متغیرهای «ویژگی شخصیتی N» و «ویژگی شخصیتی O» معنادار و منفی است. رابطه بین متغیر «ویژگی شخصیتی C» با متغیر «ویژگی شخصیتی E» معنادار و مثبت ولی رابطه این متغیر با متغیرهای «ویژگی شخصیتی N» و «ویژگی شخصیتی A» معنادار و منفی است.

آمار استنباطی: آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این بخش نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش موردبررسی قرار می‌گیرد. نتایج در قالب جدول (۶) خلاصه‌بندی شده‌اند. در ابتدا با توجه به آماره F در خصوص معنی‌داری کلی مدل رگرسیونی مشاهده می‌شود که سطح احتمال آماره F برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است؛ در نتیجه کل مدل رگرسیونی معنی‌دار می‌باشد. همچنین با توجه به مقدار دوربین واتسون (۲/۰۵) که در محدوده مطلوب ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، عدم خودهمبستگی بین جملات پسماند تأیید می‌شود. مقدار عامل تورم واریانس برای همه‌ی متغیرهای مستقل کمتر از ۵ می‌باشد که حاکی از عدم هم خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۱۷ نشان می‌دهد که ۱۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته تحت تأثیر متغیرهای مستقل می‌باشد.

جدول ۶. نتایج آزمون مدل رگرسیونی

متغیر وابسته: عینیت حسابرس					
متغیرهای مستقل	نماد	ضرایب	آماره t	مقدار معناداری	عامل تورم واریانس
ثابت	Constant	۰/۹۱۰	۱/۰۵۱	۰/۲۹۴	-
هنجارهای تیم حسابرسی	TN	۰/۰۶۸	۴/۶۸۱	۰/۰۰۰	۱/۲۴۰
روان رنجوری	N	۰/۰۰۴	۰/۴۹۴	۰/۶۲۲	۱/۵۴۱
برون‌گرایی	E	۰/۰۸۷	۴/۲۱۷	۰/۰۰۰	۱/۰۸۰
انعطاف‌پذیری	O	۰/۰۰۶	۰/۵۳۰	۰/۵۹۷	۱/۱۹۴
توافق‌پذیری	A	۰/۰۰۳	۰/۲۲۱	۰/۸۲۵	۱/۳۸۱
مسئولیت‌پذیری	C	۰/۰۳۵	۲/۰۱۴	۰/۰۴۵	۱/۰۹۲
F = ۹/۳۱ = آماره F			۰/۱۹ = ضریب تعیین		
۰/۰۰۰ = سطح معناداری آماره F			۰/۱۷ = ضریب تعیین تعدیل‌شده		
۲/۰۵ = دوربین-واتسون					

آزمون فرضیه اول

فرضیه اول: هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد.

سطح احتمال آماره t برای ضریب هنجارهای تیم حسابرسی برابر با $0/000$ نشان دهنده این است که هنجارهای تیم حسابرسی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معنادار بر عینیت حسابرسی دارد. ضریب مثبت متغیر هنجارهای تیم حسابرسی ($0/068$) حاکی از تأثیر مثبت هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرسی می‌باشد. در نتیجه فرضیه اول که مدعی آن است که هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد، تأیید می‌گردد. با توجه به این نتیجه می‌توان گفت که وجود هنجارهای تیم حسابرسی باعث بالا رفتن عینیت حسابرسان می‌گردد.

آزمون فرضیه دوم

فرضیه دوم - اصلی: تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد.

فرضیه ۱-۲: ویژگی شخصیتی روان رنجوری بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد. سطح احتمال آماره t برای ضریب روان رنجوری برابر با $0/622$ نشان دهنده این است که روان رنجوری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معنادار بر عینیت حسابرسی ندارد، زیرا بیشتر از $0/05$ است و تأثیر معنادار آماری روان رنجوری بر عینیت حسابرسی مشاهده نگردید. در نتیجه فرضیه (۱-۲) که مدعی آن است که ویژگی شخصیتی روان رنجوری بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد، تأیید نشده و رد می‌گردد.

فرضیه ۲-۲: ویژگی شخصیتی برون‌گرایی بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد. سطح احتمال آماره t برای ضریب برون‌گرایی برابر با $0/000$ نشان دهنده این است که برون‌گرایی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معنادار بر عینیت حسابرسی دارد، زیرا کمتر از $0/05$ است و تأثیر معنادار آماری برون‌گرایی بر عینیت حسابرسی مشاهده گردید. در نتیجه فرضیه (۲-۲) که مدعی آن است که ویژگی شخصیتی برون‌گرایی بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد، تأیید می‌گردد. ضریب مثبت متغیر برون‌گرایی ($0/087$) حاکی از تأثیر مثبت برون‌گرایی بر عینیت حسابرسی می‌باشد.

فرضیه ۲-۳: ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد. سطح احتمال آماره t برای ضریب انعطاف‌پذیری برابر با $0/597$ نشان دهنده این است که انعطاف‌پذیری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معنادار بر عینیت حسابرسی ندارد، زیرا سطح احتمال آماره t آن بیشتر از $0/05$ است و تأثیر معنادار آماری انعطاف‌پذیری بر عینیت حسابرسی مشاهده نگردید. در نتیجه فرضیه (۲-۳) که مدعی آن است که ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد، تأیید نشده و رد می‌گردد.

فرضیه ۲-۴: ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری بر عینیت حسابرسی تأثیر دارد. سطح احتمال آماره t برای ضریب توافق‌پذیری برابر با $0/825$ نشان دهنده این است که توافق‌پذیری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معنادار بر عینیت حسابرسی ندارد، زیرا سطح احتمال آماره t آن بیشتر از $0/05$ است و تأثیر معنادار آماری توافق‌پذیری بر عینیت حسابرسی مشاهده نگردید. در نتیجه فرضیه (۴-۲)

۲) که مدعی آن است که ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری بر عینیت حسابرسان تأثیر دارد، تأیید نشده و رد می‌گردد.

فرضیه ۲-۵: ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری بر عینیت حسابرسان تأثیر دارد.

سطح احتمال آماره t برای ضریب مسئولیت‌پذیری برابر با ۰/۰۴۵ نشان دهنده این است که مسئولیت‌پذیری در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معنادار بر عینیت حسابرسان دارد، زیرا سطح احتمال آماره t آن کمتر از ۰/۰۵ است و تأثیر معنادار آماری مسئولیت‌پذیری بر عینیت حسابرسان تأیید می‌گردد. در نتیجه فرضیه (۲-۵) که مدعی آن است که ویژگی شخصیتی مسئولیت‌پذیری بر عینیت حسابرسان تأثیر دارد، می‌گردد. ضریب مثبت متغیر برون‌گرایی (۰/۳۵) حاکی از تأثیر مثبت مسئولیت‌پذیری بر عینیت حسابرسان می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نقش و وظیفه حسابداران حرفه‌ای در قبال جامعه، صاحبان سرمایه و دیگر اشخاص ذی‌حق و ذینفع ایجاب می‌کند که آنان اصول عمومی اخلاق حسنه را در همه جنبه‌ها رعایت کنند و به آیین رفتار حرفه‌ای پایبند باشند و پذیرش، اعتبار و احترام اجتماعی را که لازمه‌ی فعالیت در هر حرفه است، را به دست آورند. حرفه حسابداری از منضبط‌ترین حرفه‌های دنیا است و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کند، از اعتبار و اعتماد خاصی برخوردار است. پایبندی به اصول اخلاقی نیز از شخصیت ذاتی و اعتقادات شخصی فرد سرچشمه می‌گیرد و نه از یک‌رشته قوانین و مقررات. در نتیجه ابعاد درست‌کاری حرفه‌ای می‌باید فراتر از مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌های حرفه‌ای باشد. سرچشمه ارزش حسابرسان صورت‌های مالی، قضاوت حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت‌های جمعی به شرح استانداردهای حسابرسان است. بنابراین با توجه به اهمیت روزافزون به مبحث اخلاق و رفتار در حسابرسان در این پژوهش تأثیر هنجارهای تیم حسابرسان و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرسان بررسی گردید. نتایج پژوهش نشان داد که هنجارهای تیم حسابرسان بر عینیت حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با نتایج آقایی چادگانی و احمدی [۲]، آلینه [۱۴] و آلینه و همکاران [۱۵] مطابقت دارد. چنین استدلال می‌شود که هرچه هنجارهای تیم حسابرسان بیشتر باشد، حسابرسان انگیزه بیشتری برای گزارش تخلفات همکاران خود دارند و به دلیل اینکه حسابرسان به‌صورت تیمی کار می‌کنند و گاهی تصمیمات گروهی می‌گیرند، هنجارها و قوانین وضع‌شده در تیم حسابرسان نیز می‌تواند رفتارهای حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد. زمانی که افراد برای عضویت در یک تیم ارزش قائل هستند و مایلند در تیم بمانند، در نتیجه باید طبق هنجارهای تیم رفتار کنند، به عبارتی تیم فرد را وادار می‌کند تا با هنجارهای تیم مطابقت کند، در نتیجه هنجار تیم حسابرسان رفتار مناسب را تعیین و رفتار فرد را تعدیل می‌کند. وقتی هنجارهای تیم بالا باشد و اعضای تیم باور کنند که این هنجارها مشترک است، انگیزه بیشتری برای عمل مطابق با ارزش‌های تیمی نسبت به زمانی که هنجارهای تیم در سطوح پایین‌تر است، پیدا می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که از بین تیپ‌های شخصیتی حسابرسان تنها تیپ‌های شخصیتی برون‌گرا و مسئولیت‌پذیری بر عینیت حسابرسان تأثیر مثبت و معنادار دارند. از آنجا که حسابرسان دارای تیپ‌های شخصیتی برون‌گرا دارای تردید حرفه‌ای زیادی

می‌باشند، در قضاوت خود عجله نمی‌کنند و علاقه به یادگیری بیشتری دارند، در نتیجه دارای عینیت بیشتری می‌باشند. همچنین با افزایش مسئولیت‌پذیری حسابرسان قضاوت خود را تابع نظر دیگران قرار نمی‌دهند. این نتایج همسو با نتایج گودرزی و حاجیها [۹] و نلسون و تان [۲۱] می‌باشد. از طرف دیگر این نتایج با جفر و همکاران [۱۹] مطابقت ندارد.

آنچه مشخص است این است که عوامل غیرمالی از جمله هنجارها و قوانین وضع شده در تیم حسابرسی و همچنین تیپ شخصیتی می‌توانند به صورت تهدید جدی برای عینیت حسابرس محسوب شوند و این در حالی است که این عوامل اغلب آشکار نیستند. نتایج این پژوهش می‌تواند مورداستفاده سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی واقع گردد. رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران، سرپرستان و شرکا، تعیین معیارهایی جهت قضاوت عملکرد حسابرسان بر اساس معیارهای اخلاقی و رفتاری می‌تواند منجر به الزام رعایت و گسترش اصول اخلاقی در محیط کاری گردد. به سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد با تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌هایی اصول اخلاقی لازم در محیط کاری را مشخص کنند تا کلیه افراد بالأخص افراد با سابقه کاری کمتر از رفتار غیراخلاقی اجتناب کنند. موضوع رفتار اخلاقی و غیراخلاقی حسابرسان از نظر تأثیر بر کیفیت حسابرسی برای حرفه حسابرسی بسیار مهم است. نتایج حاکی از فرآیند استخدام کارکنان و استخدام شرکت حسابرسی، برنامه‌های توسعه و روش‌های آموزشی است. بر اساس نتایج، حسابرسانی که دارای شخصیت برونگرا و مسئولیت‌پذیر هستند، تمایل بیشتری برای گزارش تحریف‌های کشف شده دارند. بنابراین این حسابرسان می‌توانند کیفیت کار حسابرسی را افزایش دهند. مؤسسات حسابرسی می‌توانند با اجرای استراتژی‌های مناسب برای انتخاب و استخدام این حسابرسان کیفیت خود را افزایش دهند. علاوه بر این، با توجه به این واقعیت که حسابرسان دارای تیپ شخصیتی برونگرا و مسئولیت‌پذیر، اخلاق مدارتر هستند و رفتار اخلاقی‌تری دارند، مؤسسات حسابرسی می‌توانند این حسابرسان را به عنوان رهبر یا مدیران ارشد مؤسسات حسابرسی انتخاب کنند. از آنجایی که مدیران ارشد عامل مهمی است که قصد حسابرس را برای عمل اخلاقی افزایش می‌دهد، این رهبران می‌توانند قصد کارکنان را برای رفتار اخلاقی تر به عنوان یک الگو افزایش دهند.

فهرست منابع

۱. ابراهیمی رومنجان، مجتبی؛ شریفی، محسن. (۱۳۹۸). "رابطه تیپ شخصیتی و تأخیر در گزارش حسابرسی مستقل". فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۲(۱۳)، ۱۰۰-۸۳.
۲. آقایی چادگانی، آرزو؛ احمدی، نوشین. (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر تعامل بین فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی، هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی حسابرسان بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف‌شده". پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۹، ۵۱-۳۳.
۳. بادپا، بهروز؛ پورحیدری، امید؛ خدای پور، احمد. (۱۳۹۸). "بررسی تأثیر رهبری دگرگون‌ساز صاحب‌کار بر قضاوت حسابرس و نقش میانجی آشنایی با صاحب‌کار". پیشرفت‌های حسابداری دانشگاه شیراز، ۱۱(۱)، ۶۵-۲۹.

۴. خواجوی؛ شکراله؛ کرمانی، احسان. (۱۴۰۰). "ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری". **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی**، ۱۳(۵۰)، ۳۲-۱.
۵. سپهری، پطرو؛ آزادی، **کیهان**؛ وطن پرست، **محمدرضا**؛ اکبری، بهمن. (۱۳۹۹). "تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای". **حسابداری مدیریت**، ۴۴، ۲۱۵-۲۰۵.
۶. عدیلی، مجتبی؛ خدای پور، احمد؛ پورحیدری، امید. (۱۳۹۹). "بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس". **تحقیقات حسابداری و حسابرسی**، انجمن حسابداری ایران، ۴۶، ۲۰-۵.
۷. فاضل دهکردی، عاطفه؛ جعفری دهکردی، حمیدرضا؛ عیدی وندی، بهروز. (۱۴۰۱). "بررسی تأثیر تیپ شخصیتی حسابرس بر جنبه محتوایی خوانایی گزارش حسابرسی". **پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری**، ۲(۱)، ۱۳۱-۱۱۰.
۸. کریمی، زهرا؛ یعقوب‌نژاد، احمد؛ صمدی لرگانی، محمود؛ پورعلی لاکلیه، محمدرضا. (۱۴۰۱). "ارزیابی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی فردی و ابعاد شخصیتی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی". **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی**، ۱۳(۵۲)، ۵۲-۲۳.
۹. گودرزی، سعید؛ حاجی‌ها، زهره. (۱۳۹۶). "رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی". **اخلاق در علوم و فناوری**، ۴، ۶-۱.
۱۰. نادری، سپیده؛ بنی طالبی دهکردی، بهاره؛ غضنفری، احمد. (۱۳۹۵). "بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی C، B، A و D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی". **دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت**، ۲۰، ۸۶-۷۱.
۱۱. نمازی، محمد؛ زراعت‌گری، رامین. (۱۳۹۹). "بررسی اطلاعات حسابداری مورد علاقه سرمایه‌گذاران فعال در بورس اوراق بهادار تهران بر اساس تیپ شخصیتی آنان". **فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری**، ۳۸، ۴۸-۲۵.

12. Aghaei Chadegani, A., & Ebrahimi Kahrizsangi, K. (2020). "Auditors' behavioral intention: the interaction effect of individual, audit firm and audit team factors". **Iranian Journal of Finance**, 4(1), 55-80.
13. Albawwat, I. E., Al-Hajaia, M. E., & Al Frijat, Y. S. (2021). "The Relationship between Internal Auditors' Personality Traits, Internal Audit Effectiveness, and Financial Reporting Quality: Empirical Evidence from Jordan". **The Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 8(4), 797-808.
14. Alleyne, P. A. (2010). The influence of individual, team and contextual factors on external auditors' whistle-blowing intentions in Barbados. Towards the development of a conceptual model of external auditors' whistle-blowing intentions (Doctoral dissertation, University of Bradford).
15. Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2012). "Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors". **The British Accounting Review**, 45(1), 10-23.
16. Al-Samarraie, H., Eldenfria, A., & Dawoud, H. (2017). "The impact of personality traits on users' information-seeking behavior". **Information Processing & Management**, 53(1), 237-247.
17. Chen, Y., Wang, K., Liu, Sh. (2023). "How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model". **Sustainability**, 15(2), 1547.
18. Harms. P. D., Marbut, A., Johnston, A. C., P., Fezzey, T. (2022). "Exposing the darkness within: A review of dark personality traits, models, and measures and their relationship to insider threats". **Journal of Information Security and Applications**, 71, 103378.
19. Jaffar, N., Salleh, A., Mohd Iskandar, T., & Haron, H. (2006). "A conceptual discussion on the external auditor's personality and detection of fraud". **European Journal of Social Sciences**, 4(1), 66-76.
20. Narayanan, J., Ronson, S., & Pillutla, M. M. (2006). "Groups as enablers of unethical behavior: The role of cohesion on group member actions. In Ethics in groups". **Emerald Group Publishing Limited**.

21. Nelson, M., & Tan, H. T. (2005). "Judgment and decision making research in auditing: A task, person, and interpersonal interaction perspective". **Auditing: A journal of practice & theory**, 24(s-1), 41-71.
22. Olexová, C. C., & Sudzina, F. (2019). "Does Personality Influence Willingness to Pay Taxes?". **Ekonomický časopis**, 67(10), 1055-1069.



Investigating the Effect of Audit Team Norms and Auditor Personality Types on Auditor Objectivity

Azam Beygi Harchegani

Department of Accounting, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

Houshang Amiri¹©

Department of Accounting, Abadan Branch, Islamic Azad University, Abadan, Iran

Mohammad Khodamoradi

Department of Mathematics, Izeh Branch, Islamic Azad University, Izeh, Iran

(Received: April 2, 2023; Accepted: September 25, 2023)

Objective: The aim of study Investigating the Effect of Audit Team Norms and Auditor Personality Types on Auditor Objectivity.

Method: The statistical population of this research includes professional auditors working in auditing organizations and private auditing institutions, members of the Iranian Society of Certified Accountants in 2019, of which 242 members were examined as a statistical sample. The research data were collected by survey method and using questionnaire. In order to check the validity of the questionnaire from the opinions of respected professors and to determine the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha coefficient was used. The questionnaire of the current research consists of four parts in which the auditors' personal information, auditors' personality characteristics, audit team norms, and auditor objectivity have been examined. In order to test the research hypotheses, the multiple linear regression method was used using SPSS software.

Results: The results showed that extroverted and responsible personality types have a positive and significant effect on auditors' objectivity. The results also showed that the norms of the audit team have a positive and significant effect on the objectivity of auditors.

Conclusion: The more the norms of the audit team, the more motivated the auditors are to report the violations of their colleagues, and because the auditors work as a team and sometimes make group decisions, the norms and rules established in the audit team can also affect the behavior of the auditors. Also, with the increase in accountability, auditors do not subject their judgment to the opinions of others.

Keywords: Personality Types, Auditing Team Norms, Auditors' Objectivity.

¹ dr.h.amiri@iauabadan.ac.ir © (Corresponding Author)