



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابداری و حسابرسی مدیریت
سال پنجم / شماره ۲۰ / زمستان ۱۳۹۵

بررسی تأثیر تیپ های شخصیتی A، B، C و D حساب‌رسان بر محتوای گزارش حسابرسی

سپیده نادری

گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران
s_naderi9091@yahoo.com

بهاره بنی طالبی دهکردی

عضو هیئت علمی گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران (مستول مکاتبات)
Banitalebi57@yahoo.com

احمد غضنفری

عضو هیئت علمی گروه روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، شهرکرد، ایران

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۵/۳/۱۷

چکیده

ورود روانشناسی به عرصه پرفراز و نشیب 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 مفاهیمی مانند انگیزش و رفتار سازمانی مورد تاکید و دقت قرار گیرد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود می‌باشند لذا از همین جا نقش فرد و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری او به‌عنوان یک انسان در سازمان، مورد توجه خاص و ویژه‌ای قرار گرفت و برای توفیق در این زمینه، علم روانشناسی با تمام ظرافت و توانمندی خود به یاری حوزه مدیریت آمد. یکی از موضوعات بحث بر انگیز روانشناسی، تیپ شناسی شخصیتی است. این بحث خصوصاً برای اشخاصی که در تعامل کاری شغلی زیادی با افراد هستند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است لذا پژوهش حاضر به بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D حساب‌رسان بر محتوای گزارش حسابرسی در بین مدیران سازمان حسابرسی و موسسات عضو جامعه‌ی حسابداران رسمی که به حسابرسی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته است. ابزار مورد استفاده در این تحقیق شامل ۴ گروه پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی A، B، C و D و محتوای گزارش حسابرسی عملکرد می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیل واریانس تک عامه و آزمون لوین استفاده گردید. نتایج حاصل از فرضیه‌ها نشان داد که بین اظهارنظرهای مقبول، مشروط و مردود تیپ‌های شخصیتی تفاوت معناداری وجود دارد اما بین نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر و تیپ‌های شخصیتی تفاوت معنادار وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی: تیپ‌های شخصیتی حساب‌رسان، محتوای گزارش حسابرسی، حسابرسی عملکرد.

۱- مقدمه

شرایط خانوادگی، شرایط جامعه و ... برای هر فرد باید در نظر گرفته شوند. یکی از مهم ترین این عوامل، ویژگی های شخصیتی می باشد. شناخت درست شخصیت هر فرد فرآیندی پیچیده و محتاج به تخصص و زمان کافی است. البته هر فردی ویژگی های منحصر به فرد خود را دارد، حتی افرادی که به نوعی تیپ شخصیتی مشابه دارند، باز هم در برخی موارد با یکدیگر متفاوت هستند.

شخصیت حوزه بسیار گسترده ای است، زیرا شخصیت خود موضوعی است پیچیده و دارای ابعاد و جنبه های گوناگونی است. شخصیت، یک «مفهوم انتزاعی» است، یعنی آن چیزی مثل انرژی در فیزیک است که قابل مشاهده نیست، بلکه آن از طریق ترکیب رفتار (Behavior)، افکار (Thoughts)، انگیزش (Motivation)، هیجان (Emotion) و ... استنباط می شود.

از طرف دیگر «شخصیت» یک موضوع پیچیده است ولی از زمانهای قدیم برای شناخت آن کوششهای فراوانی شده است که برخی از آنها «غیرعملی»، بعضی دیگر «خرافات» و تعداد کمی «علمی و معتبر» هستند. این تنوع در دیدگاهها به تفاوت در «تعریف و نگرش از انسان و ماهیت او» مربوط می شود. هر جامعه برای آنکه بتواند در قالب فرهنگ معینی زندگی کرده، ارتباط متقابل و موفقیت آمیزی داشته باشد، گونه های شخصیتی خاصی را که با فرهنگش هماهنگی داشته باشد، پرورش می دهد. در حالی که برخی تجربه ها بین همه فرهنگها مشترک است، بعید نیست که تجربیات خاص یک فرهنگ در دسترس فرهنگ دیگر نباشد.

تیپ های شخصیتی مدلی است که بدان وسیله می توانیم شخص واقعی را ارزیابی کنیم. هر تیپ محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی، والدین طبقه ی اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است. به عبارت دیگر هر تیپی، ذخایر خاصی از نگرش ها و مهارتهایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی دارد. از آنجا که تیپ های مختلف دارای علایق صلاحیت ها و حالات مزاجی متفاوتی هستند مایل اند که خود را با افراد و موضوعات مخصوصی احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علایق، صلاحیت ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس باشد (حسینیان و یزدی، ۱۳۷۶).

بر همین نگرش است که اغلب اظهار می شود که هدف اصلی حسابداری مدیریت و حسابرسی، ارائه اطلاعاتی می باشد که برای تصمیم گیری مدیریتی مفید واقع شود. به بیانی ساده تر، مدیریت مؤثر در یک سیستم حسابداری مدیریت و حسابرسی باید اطلاعاتی را فراهم کند که ۱- به مدیران و کارکنان در شناسایی نحوه عملکرد صحیح که به نفع سازمانی

رشد و توسعه اقتصادی هر کشور به تولید و بهره وری عوامل تولید آن بستگی دارد که از این میان بهره وری عوامل انسانی بسیار اهمیت می باشد. در قرن اخیر دانشمندان و صاحب نظران اموراتصادی به این نتیجه رسیده اند که کارایی و همچنین پویایی کار در سازمان های اقتصادی و صنعتی، بدون استفاده از عامل انسانی میسر نمی باشد. انسان قرن حاضر که سرو کار ما با اوست بر اساس پیش بینی های معتبر، تغییرات زیادی در زندگی و کار خود خواهد داشت، به این ترتیب بهتر است تا هر کس بر اساس تمایلات و خلق و خوی خود راهی را انتخاب کند تا دچار سردرگمی و تشویش خاطر نشود. ورود روانشناسی به عرصه پرفراز و نشیب حسابداری و مدیریت سبب شده تا با استفاده از نظریه ها و مکتب های گوناگون روانشناسی و با استناد و برقراری روابط انسانی به تبیین شخصیت و رفتار فرد در سازمان پرداخته شود و مفاهیمی مانند انگیزش و رفتار سازمانی مورد تاکید و دقت قرار گیرد. با توجه به اینکه اولین و مهمترین جزء سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت های مختلف خود می باشند لذا انگیزه ها، تواناییها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده ی شخصیت انسان می باشد حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می کنند. رفتار آدمی تابع اندیشه ها، احساسات، انگیزه ها، خواست های درونی و عوامل عاطفی و پرورشی اوست که در موقعیت های مختلف به صورت های گوناگون ظاهر می شود. برای آشنایی با ابعاد مختلف وجود آدمی و ایجاد یک ارتباط بهتر و ایجاد انگیزش و حفظ و تامین بهداشت روانی در افراد، آشنایی با علم روانشناسی و علوم رفتاری امری لازم و ضروری است.

خوشبختانه در قرون جدید، علم روانشناسی در حیطه کار مدیریت به فعالیت های چشمگیری پرداخته است و از اواسط دهه ۱۹۲۰ با ظهور نهضت، روابط انسانی به صورت یکی از ارکان و راهبردهای مهم کاری در مدیریت تبدیل شده است. از همین جا نقش فرد و ویژگی های شخصیتی و رفتاری او به عنوان یک انسان در سازمان، مورد توجه خاص و ویژه ای قرار گرفت و برای توفیق در این زمینه، علم روانشناسی با تمام ظرافت و توانمندی خود به یاری حوزه مدیریت آمد. یکی از موضوعات بحث بر انگیز روانشناسی، تیپ شناسی شخصیتی است. این بحث خصوصاً برای اشخاصی که در تعامل کاری شغلی زیادی با افراد هستند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در یک انتخاب شغل صحیح و درست، عوامل مختلفی از جمله ویژگی های شخصیتی، ارزش ها، علایق، مهارت ها،

شخصیت، تیپ شخصیتی و تأثیر آن در رفتار انسان پرداخته شود.

با توجه به اینکه هریک از تیپ های شخصیتی در شکل گیری شخصیت و رفتار انسان تأثیر قابل توجهی دارند و بالا بودن هرکدام از این تیپ ها نتایج مختلفی در شکل گیری شخصیت افراد دارد، این تفاوت در شخصیت و برخورد انسان با جامعه، با افراد پیرامون خود، با شغل وی و غیره را تحت الشعاع قرار می دهد (پورکیانی، جلالی، ۱۳۸۸). حساب‌رسان عملکرد به عنوان یک انسان، وظیفه اظهار نظر در مورد صورتهای مالی را دارند و این اظهار نظر به صورت ارایه گزارشی به نام گزارش حساب‌رسی بیان می شود.

اگر گزارش حساب‌رسی توان ارائه نتایج حساب‌رسی را نداشته باشد، در حقیقت هدفهای حساب‌رسی تحقق نیافته و بنابراین حساب‌رسی فاقد هرگونه ارزش اقتصادی خواهد بود. با توجه به اینکه استفاده کنندگان گزارش حساب‌رسی طیف وسیعی را در جامعه تشکیل می دهند، لذا این گزارش دارای اهمیت بسیار زیادی است، بنابر این نباید عوامل متعدد و موثر بر این گزارش تأثیر گذار را نادیده گرفت. یکی از این عوامل، ویژگی های فردی است که عدم توجه به آن و نادیده گرفتن اثرات آن می تواند استقلال حساب‌رس که از ارکان مهم در آیین رفتار حرفه ای می باشد را خدشه دار کند، این ضعف در استقلال حساب‌رس به عنوان یک مشکل اساسی پیامدهای منفی بسیاری را به همراه دارد (رجبی، صابری، ۱۳۹۱).

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

عبدالمحمدی و رایث (۱۹۷۷) در تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر قضاوت‌های پیچیده حساب‌رسان در محتوای گزارش‌های حساب‌رسی" به این نتیجه رسیدند که تحقیقات رفتاری در حساب‌رسی شامل بررسی نظریه ها و روش های علوم رفتاری است که به بررسی رابطه بین اطلاعات حسابداری و رفتار حساب‌رسان می پردازد. به دلیل این که اظهار نظر حرفه ای بخش مهمی از فرایند حساب‌رسی است، در بیست سال گذشته تعداد مطالعات رفتاری در حساب‌رسی افزایش یافته است.

در این پژوهش منظور از تیپ های شخصیتی، ویژگی ها و عوامل شخصیتی است که بر اساس نظریه تیپ شناسی فریدمن و روزنمن مورد بررسی قرار خواهند گرفت. بر اساس این نظریه چهار تیپ شخصیتی D.C.B.A وجود دارد.

با توجه به اهمیت حساب‌رسی عملکرد و گزارش حساب‌رسی ارائه شده توسط حساب‌رسان عملکرد و اثرات مهم آن در جامعه

منتج شود، کمک نماید و ۲- مدیریت را در انتخاب افراد مناسب و پیاده‌سازی رویه‌های علمی و مدیریتی مورد نظر در سازمان منطبق با نیاز عملکردی تشویق کند. لذا به منظور دستیابی به این اهداف، حسابداران مدیریت و حساب‌رسان باید نه تنها دانش فنی کافی در مورد زمینه‌هایی از قبیل بودجه‌بندی، رفتار هزینه‌ها و سیستم‌های حسابداری داشته باشند بلکه آن‌ها باید درک کافی از رفتار انسانی و انگیزه‌های افراد و سایر علوم رفتاری در سازمان را داشته باشند.

حساب‌رسان و حسابداران مدیریت، ویژگی‌های فردی‌شان را به کار می‌گیرند، از این رو محدودیت‌های شناختی آنان منجر به انحراف و چالش در قضاوت حرفه‌ای می‌شود، همچنین به دلیل اینکه فعالیت‌ها و مراحل مختلف حساب‌رسی توسط یک شخص انجام می‌گیرد، یک فرد نمادی از حرفه است و بار مسوولیت حرفه را بر دوش می‌کشد. (صدیقی، مومن زاده، ۱۳۹۲) از این رو تحلیل شرایط و مسائل حرفه به دلیل ارتباط با موجود پیچیده‌ای به نام انسان (حساب‌رس) شایستگی‌ها و مهارت‌های او، محدودیت‌های شناختی، پشتیبان‌های تصمیم‌گیری، بی‌طرفی و سوگیری‌های قضاوتی و منافع شخصی او و همچنین محیط متغیر و پیچیده‌ای که از ارتباط این انسان‌ها و عوامل دیگر شکل می‌گیرد، با چالش‌ها و ابعاد گوناگونی همراه است (صدیقی، مومن زاده، ۱۳۹۲).

در خصوص مطالعات رفتاری در حساب‌رسی و حسابداری مدیریت، محققان زیادی تلاش کرده اند که به بررسی ارتباط بین اطلاعات رفتارهای انسانی و جنبه های مختلف تئوری و نظریه های تصمیم گیری رفتاری بپردازند، با این حال تصمیم گیری رفتاری به دلیل عظمت و پیچیدگی مسائل مربوط به رفتار انسان، به طور کامل قابل توضیح نیست (عبدالمحمدی و رایث، ۱۹۸۷).

حساب‌رسان عملکرد به عنوان یک انسان از یک شخصیت و ویژگی های مختلف شخصیتی برخوردارند که این مفاهیم به عنوان مفاهیمی نهفته در ویژگی های فردی می توانند در حرفه و نقش حساب‌رسان عملکرد و در نتیجه گزارش حساب‌رسی تأثیرگذار باشند. با توجه به اینکه حساب‌رسان عملکرد در هر کار حساب‌رسی، ویژگی‌های فردی خود را به کار می‌گیرند و محدودیت‌های شناختی نیز منجر به انحراف قضاوت های آنان می شود همچنین اگر زمینه‌های حساب‌رسی شامل قضاوت حرفه ای باشد آنگاه بررسی تأثیر این قبیل ویژگی های حساب‌رسان عملکرد، هم از لحاظ عملی و هم از لحاظ نظری جذابیت دارد (حساس یگانه و شکرخواه، ۱۳۸۵). پس نیاز است تا از طریق علوم رفتاری به بررسی و تعریف مواردی چون

لاتین پرسونا (persona) دارد. این کلمه به نقاب یا ماسکی گفته می‌شود که در یونان قدیم، بازیگران تئاتر بر چهره خود می‌زدند. در تئاتر قدیم، تعداد محدودی نقش وجود داشت، هر نقش از روی ماسک قابل شناسایی بود و هر ماسک رفتار خاصی ایجاد میکرد و در حقیقت نمونه ای از آن بود. بنابراین، میتوان گفت که تیپ یعنی مجموعه شیوه های واکنش یا مجموعه ساخت شخصیت هدف از تشخیص تیپهای شخصیتی یا طبقه بندی انواع مختلف شخصیتها این است که ویژگیهای جسمی و روانی انسانها، مخصوصا رابطه آنها، مورد مطالعه قرار گیرد.

بنابراین مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری ظاهری و اجتماعی است که بر اساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، قرار دارد. یعنی در واقع، فرد به اجتماع خود شخصیتی را ارائه می‌دهد تا جامعه بر اساس آن وی را ارزیابی کند (شاملو، ۱۳۸۲).

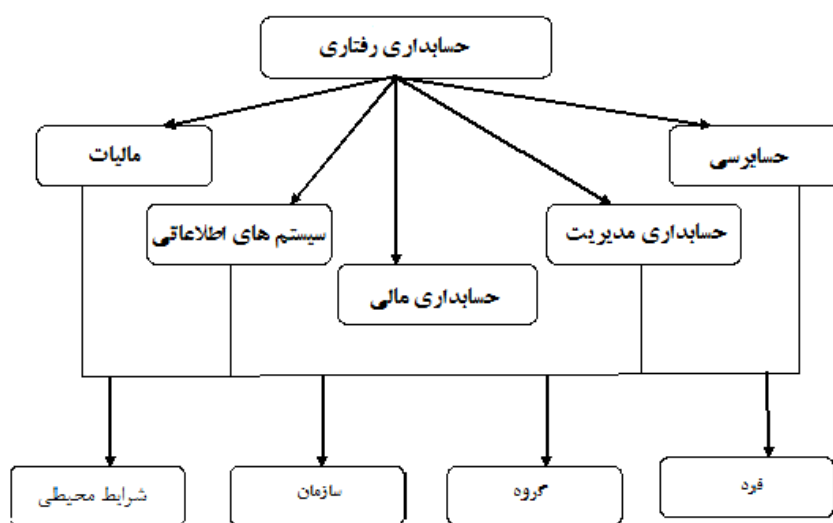
شخصیت به نگرش ها و باورهای افراد اشاره دارد، در حالیکه سبک شناخت، ترجیحات افراد برای دریافت، ذخیره، پردازش و انتقال اطلاعات را مشخص می‌کند. تأثیر متقابلی که سبک شناخت و شخصیت بر یکدیگر دارند، ممکن است بر تأثیری که اطلاعات حسابداری بر افراد می‌گذارد و اطمینانی که آن ها در تصمیم گیری خود دارند، مؤثر باشد. اسمیت (Smith, Malcolm 1999) بیان می‌کند که پژوهش های صورت گرفته نشان دهندهی تأثیر اطلاعات حسابداری بر فرآیند تصمیم گیری از جمله اظهارنظر حسابرسان است.

در این پژوهش، به بررسی تأثیر چهار تیپ شخصیتی A، B، C و D حسابرسان عملکرد بر محتوای گزارش حسابرسی حسابرسان عضو جامعه حسابداران رسمی که به حسابرسی شرکتهای پذیرفته شده در بورس می‌پردازند، پرداخته شده است.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

تحقیقات رفتاری در حسابداری برای اولین بار در دهه ۱۹۶۰ مطرح گردیده و با توسعه روش ها و موضوعات مورد بحث روندی تکاملی را طی نموده است. این تحقیقات در چهار حوزه ی اشخاص، گروه ها، سازمان ها و شرایط محیطی طبقه بندی می‌شوند که این عناصر در نمودگر ۱ ارائه شده است. توجه ویژه مطالعات انجام شده به حوزه اشخاص حاکی از علاقه محققین به بررسی عوامل رفتاری و غیر اقتصادی بر تصمیم گیری افراد است. از طرفی توجه به مفاهیم غیر اقتصادی فرصت تحقیقاتی مناسبی در اختیار محققین رفتاری در شاخه های مختلف حسابرسی، حسابداری مدیریت و حسابداری مالی قرار داده است (کاظمی، ۱۳۹۲).

از آنجا که بررسی تیپ های شخصیتی افراد از جمله حسابرسان در حوزه حسابداری رفتاری گنجانده می‌شود، لذا در این قسمت برخی تعاریف مفاهیم رفتاری همچون شخصیت، تیپ شخصیتی و مدل های معروف شخصیت بیان گردیده و در ادامه متغیرهای موجود در تحقیق توضیح داده شده است. شاید بتوان شخصیت را اساسی ترین موضوع علم روان شناسی دانست. لغت شخصیت که در زبان لاتین Personalite و در زبان انگلوساکسون personality خوانده می‌شود، ریشه در کلمه



نمودگر ۱- عناصر حسابداری رفتاری

می‌باشد که اولین بار توسط دو پزشک متخصص قلب به نام‌های «میبر فریدمن^۱» و «ری روزنمن^۲» ارائه شدند. فریدمن در نظریه خود چهار تیپ مهم شخصیت را به صورت زیر معرفی کرده است:

۱. تیپ شخصیتی A: این تیپ شخصیتی انرژی حیات (لیبیدو) را بیشتر به درون سوق می‌دهد. بیشتر مال‌اندیش و درون‌گراست و در برابر نفوذهای بیرون مقاوم است. در ارتباط با اشخاص دیگر و جهان خارج اعتماد به نفس کمتری دارد و کمتر مردم‌آمیز است. (یونگ، ۱۹۲۷، به نقل از شولتز)

ویژگیهای این گروه را میتوان اینگونه بیان کرد: پرخاشگری، تهاجم، جاه‌طلبی، سخت‌کوشی، فعالیت زیاد، کم‌حوصلگی، تمایل به شرکت در فعالیت‌های رقابت‌آمیز، عهده‌دار بودن کارهایی که فشار زیادی به آنها وارد می‌آورد تا بیشتر تولید کنند و مسئولیت‌های فراوانتری را متحمل شوند، خوش‌صحت، پر حرارت، بی‌قراری، حرکات ناگهانی دست با مشت‌های گره‌شده و حرکات صورت با پوست کشیده.

۲. تیپ شخصیتی B: این تیپ شخصیتی انرژی حیات به خارج از خود و به سوی رویدادهای خارجی، اشخاص و موقعیت‌ها معطوف می‌کند. این تیپ به شدت زیر نفوذ نیروهای محیطی قرار دارد و در گستره وسیعی از موقعیت‌ها مردم‌آمیز و دارای اعتماد به نفس است. (یونگ، ۱۹۲۷، به نقل از شولتز)

این افراد اینگونه تعریف می‌شوند: آرام، صبور، ملایم با اخلاق متعادل، همه وقت خود را صرف کسب موفقیت‌های حرفه‌ای یا رقابت‌های اجتماعی نمی‌کنند، کار یکنواخت و پایدار دارند، دچار کمبود وقت و فرصت نیستند، وقت مناسبی را هم برای فعالیت‌های مورد علاقه خویش در بیرون از محیط کار اختصاص می‌دهند و آرام و شمرده صحبت می‌کنند.

۳. تیپ شخصیتی C: این تیپ شخصیتی عاشق جزئیات هستند و همیشه دوست دارند نحوه کارکرد اشیا مختلف را کشف کنند. به همین دلیل افراد این گروه برای کارهای فنی بسیار مناسب هستند. اگر شما ظاهرشان مثل تیپ B اما درونشان سرشار از خشم، خصومت، رقابت‌جویی، احساس فوریت زمانی و سایر خصوصیات تیپ A باشد آنوقت روانشناسان به شما تیپ C می‌گویند.

۴. تیپ شخصیتی D: این تیپ شخصیتی از عزت نفس کمی برخوردارند و معمولاً از تایید نشدن توسط دیگران می‌ترسند. همین امر باعث می‌شود خیلی نتوانند با دیگران راحت باشند. نمی‌توان گفت این گونه افراد اجتماعی نیستند. اتفاقاً افراد این گروه اجتماعی هستند و دوست دارند با دیگران رابطه برقرار کنند اما همیشه از اینکه رفتارهایشان مورد قبول واقع نشود می‌ترسند.

شواهد، نشان دهنده تأثیر عواملی چون جنس، نوع شخصیت، سبک شناختی، محیط حسابداری و حساب‌رسی بر قضاوت و تصمیم‌گیری‌ها است.

متغیرهای شخصیت دارای دو مفهوم ضمنی و کاربردی در حسابداری و حساب‌رسی هستند که عبارتند از: ۱. شواهدی در ارتباط با جنبه‌ی شخصیتی «تحمل در مقابل ابهام» و ۲. «تیپ‌های شخصیتی» مایرز و بریگز که «تحمل در مقابل ابهام» درجه‌ی رویارویی فرد با احساس ابهام را به هنگام قضاوت و تصمیم‌گیری اندازه‌گیری می‌کند.

تیپ شخصیتی الگوی صفت ثابت را که به عنوان معیاری برای طبقه‌بندی شخصیت افراد در گروه‌ها عمل می‌کند، اندازه‌گیری می‌نماید (افلاک سیر و همکاران، ۱۳۷۳).

در بررسی‌های صورت گرفته ۴ مدل معروف در زمینه‌ی ویژگی‌های شخصیتی انسانی وجود دارد که در ادامه به توضیح مختصر این چهار مدل ویژگی‌های شخصیت پرداخته می‌شود. این مدل‌ها عبارتند از:

۱) نظریه گوردون آلپورت^۱: این نظریه به بررسی سه سطح ویژگی‌های اصلی، که بر کل زندگی فرد غالب است و تا جایی که آن شخص معمولاً به خاطر این ویژگی‌ها شناخته می‌شود، می‌پردازد. ویژگی‌های مرکزی، همان، خصیصه‌های عمومی که پایه‌های اصلی شخصیت را شکل می‌دهند، هستند. و ویژگی‌های ثانویه که گاهی به نگرش‌ها یا اولویت‌ها مربوطند و غالباً تنها در وضعیت‌های خاص یا تحت شرایط خاص پدیدار می‌شوند. (شولتز، دوان، شولتز، سیدنی ۱۹۳۳).

۲) مدل شخصیت ریموند کاتل^۲ و پرسشنامه ۱۶ عاملی: ریموند کاتل، یکی از نظریه‌پردازان ویژگی‌های شخصیت، به اصلاح تعداد ویژگی‌های اصلی شخصیت موجود در لیست اولیه آلپورت پرداخت و سرانجام لیست خود را به تنها ۱۶ ویژگی شخصیت کاهش داد. او همچنین یکی از پرکاربردترین آزمون‌های ارزیابی شخصیت به نام پرسشنامه ۱۶ عامل شخصیت (PF۱۶) را طراحی کرد (کریمی و دیگران، ۱۳۸۴).

۳) مدل سه بعد شخصیت آیزنک^۳ مدلی برای شخصیت، بر پایه تنها سه ویژگی درون‌گرایی/بیرون‌گرایی، تهییج‌پذیری/پایداری هیجانی و روان‌پریشی‌گرایی عمومی بنا کرد (کریمی و دیگران، ۱۳۸۴).

۴) نظریه تحقیقات فریدمن و روزنمن درباره تیپ‌های شخصیتی چهارگانه A, B, C, D:

یکی از انواع تقسیم‌بندی‌های شخصیت که در دوره‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، شخصیت نوع A و B

۳- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ روش انجام علی، پس از وقوع و از لحاظ ارتباط با محیط پیرامون در زمره ی تحقیقات رفتاری می باشد. جامعه آماری در این تحقیق حسابرسان عضو سازمان حسابرسی و جامعه ی حسابداران رسمی می باشد که به حسابرسی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخته اند. قلمرو زمانی پژوهش طی سالهای ۹۲-۱۳۸۸ در نظر گرفته شد..

در این پژوهش دو نوع پرسشنامه (شامل ۴ گروه) در اختیار حسابرسان قرار گرفته است. نوع اول پرسشنامه ها شامل ۳ پرسشنامه که برای بررسی تیپ های شخصیتی A و B یک پرسشنامه و برای هر کدام از تیپ های C و D پرسشنامه های جداگانه ارایه شده است. نوع دوم پرسشنامه، پرسشنامه حسابرسان مدیریت (عملکرد) می باشد که به منظور جمع آوری اطلاعات دقیق تر پیرامون گزارش حسابرسی عملکرد ارایه شده است.

در این پژوهش برای انتخاب نمونه آماری از روش حذف سامانمند یا سیستماتیک استفاده شده است، بدین منظور کلیه شرکت های جامعه ی آماری که دارای شرایط زیر می باشند به عنوان نمونه انتخاب و بقیه حذف خواهند شد:

- ۱- از سال ۸۸ الی ۹۲ در بورس اوراق بهادار تهران حضور داشته باشند.
- ۲- شرکت ها جزء شرکت های فعال بورس بوده یا حداقل در دوره زمانی مورد بررسی فعال باشد.
- ۳- در طول قلمرو زمانی پژوهش، تغییر سال مالی نداشته باشند.
- ۴- آن دسته از گزارش هایی که به امضای مدیران سازمان حسابرسی و موسسات عضو جامعه حسابداران رسمی برسد.

۵- آن دسته از مدیران سازمان حسابرسی و موسسات

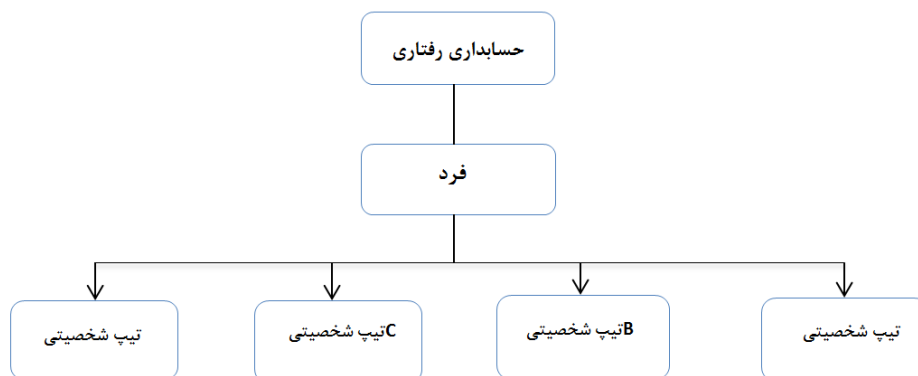
عضو جامعه حسابداران رسمی که حداقل سه گزارش امضاء شده در هر سال داشته باشند.

۶- در دوره مورد بررسی، اطلاعات صورت های آنها به صورت کامل پیوسته در دسترس باشد.

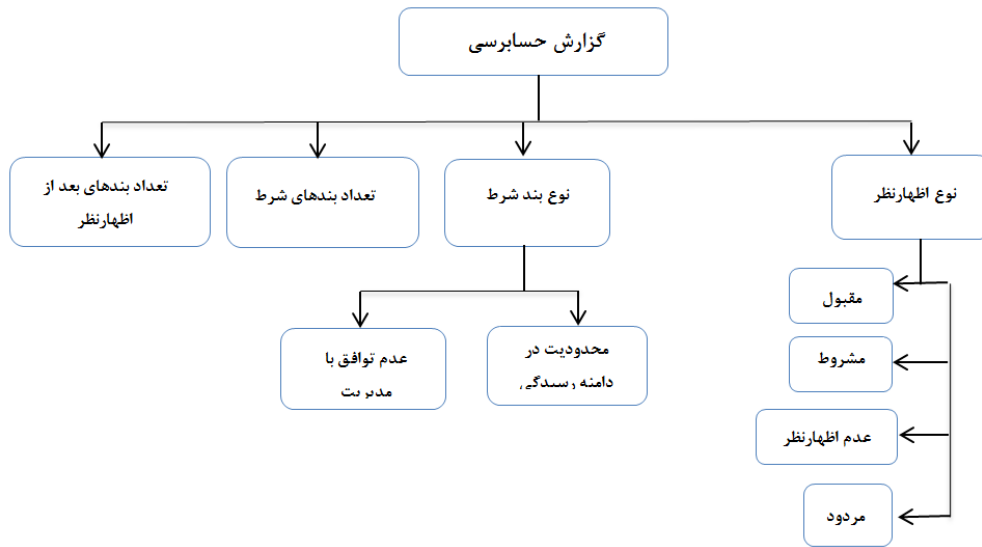
با استفاده از جدول مورگان، تعداد ۱۸۰ نمونه در نظر گرفته شد و برای هر حسابرس یک سری از پرسشنامه های تیپ شخصیتی و به ضمیمه آن یک پرسشنامه عملکرد که در آن به هدف پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات پرسشنامه اشاره شده بود، ارسال گردید که از این تعداد، ۱۶۵ پرسشنامه تکمیل شده دریافت شد.

برای اندازه گیری چهار تیپ شخصیتی در این مدل از ۴ گروه پرسشنامه شامل، پرسشنامه تیپ های شخصیتی A-B، پرسشنامه تیپ شخصیتی C و پرسشنامه تیپ شخصیتی D و نیز پرسشنامه بررسی گزارش حسابرسی عملکرد شامل: ۱. نوع اظهار نظر ۲. نوع بند شرط ۳. تعداد بندهای شرط ۴. بندهای بعد از اظهار نظر می باشد، که در شمای کلی در مدل شماره ۱ و مدل شماره ۲ نشان داده شده و سپس در ادامه مدل پیشنهادی پژوهش در مدل شماره ۳ ارایه گردیده است.

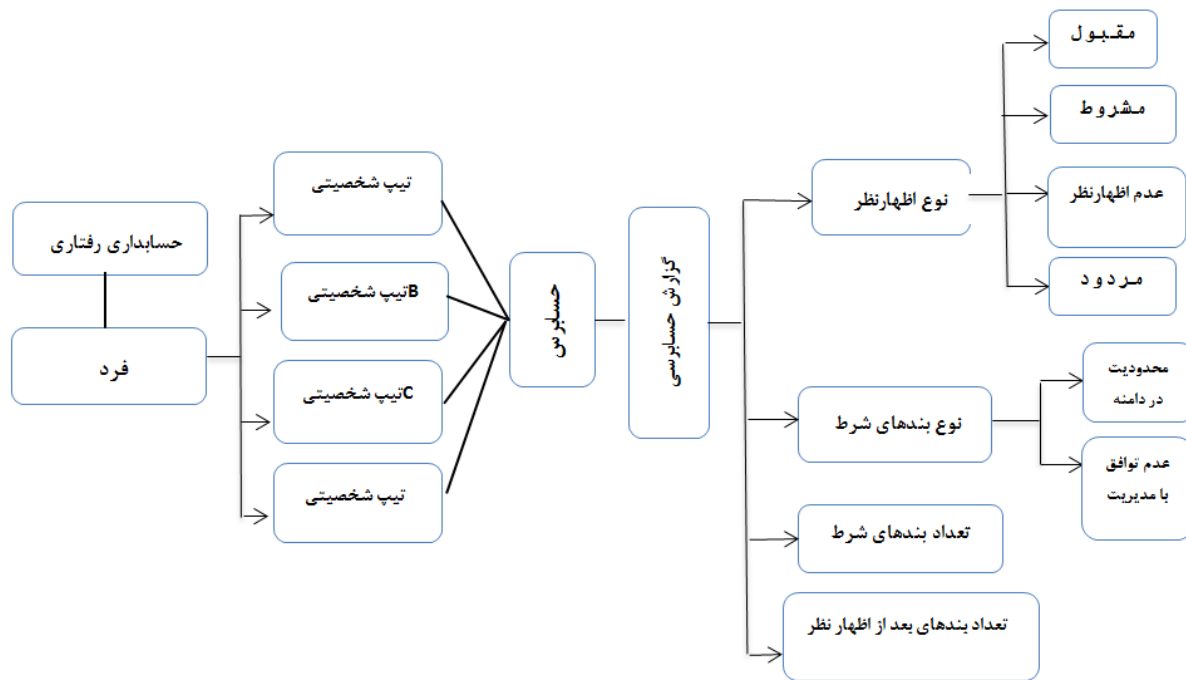
با توجه به دو مدل بیان شده، مدل پیشنهادی شماره ۳ توسط پژوهشگر ارائه شده است که از جمله مزایای آن داشتن جامعیت است که از چهار عامل شخصیتی می توان رفتار حسابرسان و نحوه ی تصمیم گیری آنان را مورد ارزیابی قرار داد، لذا پژوهشگر از این مدل به عنوان مدل نظری پژوهش خود استفاده نموده که به صورت زیر نشان داده شده است. در این پژوهش با توجه به مدل چهار عامل شخصیتی در مدل پیشنهادی ارایه شده، به بررسی تأثیر عوامل چهارگانه تیپ شخصیتی A, B, C, D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی پرداخته شده است.



مدل شماره ۱- تیپ های شخصیتی



مدل شماره ۲- گزارش حسابرسی



مدل شماره ۳- مدل پیشنهادی پژوهش

- ۲) نوع اظهارنظر مشروط گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد.
- ۳) نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد.
- ۴) نوع اظهارنظر مردود گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد.

۴- فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

محتوای گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی A، B، C و D متفاوت می باشد.

فرضیه فرعی

۱) نوع اظهارنظر مقبول گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد.

شده‌اند. با توجه به مندرجات جدول فوق، ۱۶/۶ درصد افراد شرکت‌کننده در این پژوهش دارای مدرک کارشناسی (۲۷ نفر)، ۶۲/۶ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۱۰۲ نفر) هستند و ۸ درصد در مقطع دکتری (۱۳ نفر) ادامه تحصیل داده‌اند.

از دیگر اطلاعات مربوط به وضعیت جمعیت شناختی، متغیر تیپ شخصیتی است که در این پژوهش به چهار گروه تیپ شخصیتی A، تیپ شخصیتی B، تیپ شخصیتی D و تیپ شخصیتی C تقسیم گردید. با توجه به مندرجات جدول شماره ۲، ۶۷ نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای تیپ شخصیت A (۴۱/۱ درصد)، ۲۵ نفر دارای تیپ شخصیتی B (۱۵/۳ درصد)، ۲۹ نفر دارای تیپ شخصیتی C (۱۷/۸ درصد) و ۳۸ نفر دارای تیپ شخصیتی D (۲۳/۳ درصد) می‌باشند.

با توجه به مقادیر به دست آمده مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق عمدتاً پایین بوده که این امر حکایت از متقارن بودن متغیرهای تحقیق و نزدیک بودن توزیع آن‌ها به توزیع نرمال دارد.

در رابطه بررسی پیش فرض نرمال بودن متغیرها، به این دلیل که تعداد افراد نمونه ۱۶۵ نفر بوده و این تعداد بسیار فراتر از ۴۰ نفر است، تنها نرمال بودن داده‌ها در نمودار ۱ هیستوگرام ارائه شده است.

۵) تعداد بندهای شرط گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.

۶) نوع بندهای شرط به دلیل محدودیت در دامنه رسیدگی گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.

۷) نوع بندهای شرط به دلیل عدم توافق با مدیریت گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.

۸) تعداد بندهای بعد از اظهارنظر گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- آمار توصیفی-جمعیت شناختی

در قسمت آمار توصیفی به بررسی فراوانی و درصد آن برای صفات جنسیت و تحصیلات و نیز بررسی فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، فراوانی، میانه و کشیدگی برای ۴ تیپ شخصیتی گروه‌های A، B، C و D پرداخته شده است. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که از بین ۱۶۵ نفر شرکت‌کننده در این پژوهش ۱۵۵ نفر مرد (۹۴/۵ درصد) و ۱۰ نفر زن (۵/۵) هستند.

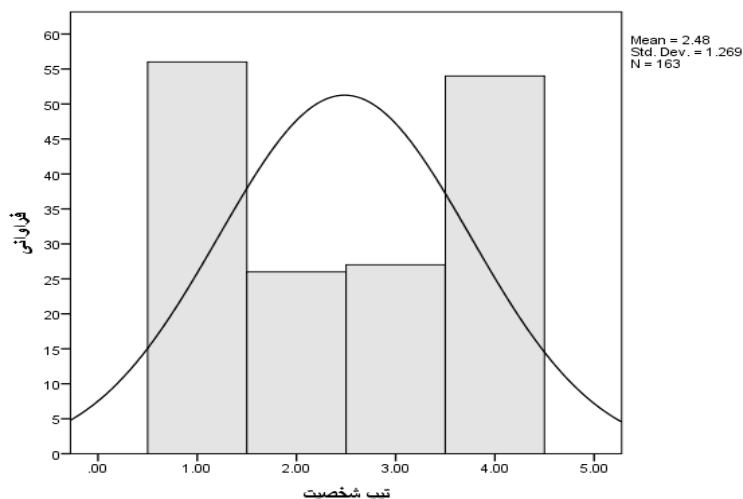
افراد شرکت‌کننده در این پژوهش از نظر میزان تحصیلات به سه گروه کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تقسیم

جدول ۱- بررسی صفات جمعیت شناختی

جمع	تحصیلات				جمع	جنسیت		آمار
	داده بی پاسخ	دکتری	کارشناس ارشد	کارشناس		مرد	زن	
۱۶۵	۲۳	۱۳	۱۰۲	۲۷	۱۶۵	۱۵۵	۱۰	فراوانی
۱۰۰	۱۲/۹	۸	۶۲/۶	۱۶/۶	۱۰۰	۹۴/۵	۵/۵	درصد فراوانی

جدول ۲- توزیع فراوانی بر اساس تیپ شخصیتی

تیپ‌های شخصیتی	فراوانی	درصد فراوانی	میانگین	انحراف معیار	میانه	کجی	کشیدگی
A	۶۷	۴۱/۱	۱۱/۲۱	۳/۸۹	۱۱	۰/۶۴۱	۰/۷۴۲
B	۲۵	۱۵/۳	۱۱/۲۱	۳/۸۹	۱۱	۰/۶۴۱	۰/۷۴۲
C	۲۹	۱۷/۸	۵/۱۹	۵/۲۸	۵۰	۰/۰۵۹	۲/۳۰
D	۳۸	۲۳/۳	۷/۳۰	۳/۵۹	۷	۰/۹۴۰	۰/۴۵



نمودار ۱- نمودار هیستوگرام متغیر وابسته (تیپ شخصیت)

۲-۵- آمار استنباطی

در این پژوهش جهت بررسی فرضیه‌ها، از تحلیل واریانس - یک طرفه (ANOVA) استفاده شده است. در بسیاری موقعیت- های پژوهشی، به دنبال مقایسه میانگین نمره‌های بیش از دو گروه هستیم. در این قسمت ابتدا از آزمون لوین به عنوان پیش فرض همگونی واریانس استفاده کرده و برای تحلیل از تحلیل واریانس تک عامه استفاده شده است. آزمون لوین (Levene):

می توان با استفاده از آزمون لوین از همگونی واریانس را در گروه های آزمایشی بررسی نمود. این آزمون به ما دو مقدار سطح معناداری را برای هر کدام از متغیرها به طور مجزا می دهد، این مقادیر همگونی واریانس گروه ها را تعیین می کند. معمولاً چنانچه سطح معناداری در آزمون Levene، بیشتر از 0/05 باشد، می توان گفت واریانس گروه ها از تجانس برخوردار است. فرض صفر (پوچ) در این آزمون این است که واریانس سه گروه دارای تجانس است، با توجه به Sig جدول که از 0/05

بیشتر است، فرض مقابل رد و فرض صفر قبول می شود (مجله الکترونیکی تخصصی آمار).

فرضیه اصلی: محتوای گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.

جهت بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر محتوای گزارش حسابرسی از تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) استفاده شده است.

نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

تحلیل واریانس یک راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر نمرات محتوای گزارش حسابرسی انجام شد. نتایج آماری نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره‌های محتوای گزارش حسابرسی با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد . $F(3,158)=0/85, p=0/47$

جدول ۳- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش فرض همگنی واریانس‌ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۰/۷۹۷	۳	۱۵۸	۰/۴۹۷

جدول ۴- مقایسه میانگین محتوای گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۱۴/۱۲	۳	۴/۷۱	۰/۸۴۵	۰/۴۷۱
درون گروه‌ها	۸۸۵/۸۹	۱۵۸	۵/۵۷		
کل	۹۰۰/۰۱	۱۶۲			

فرضیه دوم: بین تیپ‌های شخصیتی با نوع اظهار نظر مشروط گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد.

جهت بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر نمرات نوع اظهار نظر مشروط از تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) استفاده شده است.

نتایج مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر نمرات نوع اظهار نظر مشروط انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره‌های نوع اظهار نظر مشروط با توجه به تیپ شخصیتی وجود دارد $F(3,158)=3/18, p=0/03$.

فرضیه اول: بین تیپ‌های شخصیتی با نوع اظهار نظر مقبول گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد.

جهت بررسی تأثیر چهار گروه تیپ شخصیتی بر نمرات نوع اظهار نظر مقبول از تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) استفاده شده است.

نتایج مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر نمرات نوع اظهار نظر مقبول انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره‌های نوع اظهار نظر مقبول با توجه به تیپ شخصیتی وجود دارد $F(3,159)=2/65, p=0/05$.

جدول ۵- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش فرض همگنی واریانس‌ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۱/۴۴	۳	۱۵۹	۰/۲۳۴

جدول ۶- مقایسه میانگین نوع اظهار نظر مقبول در تیپ‌های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۶/۳۸	۳	۲/۱۳	۲/۶۵	۰/۰۵
درون گروه‌ها	۱۲۷/۴۰	۱۵۹	۰/۸۰		
کل	۱۳۳/۷۸	۱۶۲			

جدول ۷- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش فرض همگنی واریانس‌ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۱/۹۴	۳	۱۵۸	۰/۱۲۶

جدول ۸- مقایسه میانگین نوع اظهار نظر مشروط در تیپ‌های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۶/۷۵	۳	۲/۲۵	۳/۱۸	۰/۰۲۶
درون گروه‌ها	۱۱۲/۰۱	۱۵۸	۰/۷۰۹		
کل	۱۱۸/۷۷	۱۶۱			

فرضیه چهارم: در بین تیپ‌های شخصیتی با نوع اظهارنظر مردود گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد. جهت بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر نمرات نوع اظهار نظر مردود از تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) استفاده شده است. نتایج مندرج در جدول ۱۱ نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود. تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر نمرات نوع اظهار نظر مردود انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره‌های عدم اظهار نظر با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد $F(3,158)=0/53$, $p=0/66$.

فرضیه سوم: در بین تیپ‌های شخصیتی با عدم اظهارنظر گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد. جهت بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر نمرات عدم اظهار نظر از تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) استفاده شده است. نتایج مندرج در جدول ۹ نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود. تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر نمرات عدم اظهار نظر انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره‌های عدم اظهار نظر با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد $F(3,156)=0/63$, $p=0/59$.

جدول ۹- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش فرض همگنی واریانس‌ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۲/۶۳	۳	۱۵۶	۰/۰۵۲

جدول ۱۰- مقایسه میانگین نوع عدم اظهار نظر در تیپ‌های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۰/۰۶	۳	۰/۰۲	۰/۶۳۰	۰/۵۹۶
درون گروه‌ها	۴/۸۸	۱۵۶	۰/۰۳		
کل	۴/۹۴	۱۵۹			

جدول ۱۱- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش فرض همگنی واریانس‌ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۲/۲۱	۳	۱۵۸	۰/۰۹

جدول ۱۲- مقایسه میانگین نوع اظهار نظر مردود در تیپ‌های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۰/۱۳	۳	۰/۰۴۴	۰/۵۳۱	۰/۶۶۲
درون گروه‌ها	۱۲/۹۸	۱۵۸	۰/۰۸۲		
کل	۱۳/۱۱	۱۶۱			

فرضیه پنجم: در بین تیپ‌های شخصیتی با تعداد بندهای شرط گزارش حسابداری تفاوت وجود دارد. جهت بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر تعداد بندهای شرط گزارش از تحلیل واریانس یک‌طرفه (ANOVA) استفاده شده است.

نتایج مندرج در جدول ۱۳ نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر نوع بند شرط به دلیل محدودیت گزارش انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره‌های نوع بند شرط به دلیل محدودیت با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد.

$F(3,158)=1/66, p=0/18$.
 $F(3,158)=2/11, p=0/10$

نتایج مندرج در جدول ۱۳ نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر تعداد بندهای شرط گزارش انجام شد. آماری معناداری در نمره‌های نوع اظهار نظر مشروط با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد $F(3,158)=1/66, p=0/18$.

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون لوین معنادار می‌باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس‌ها تأیید می‌شود.

تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ‌های شخصیتی بر تعداد بندهای شرط گزارش انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره‌های نوع بند شرط به دلیل محدودیت با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد $F(3,158)=2/11, p=0/10$

جدول ۱۳- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۲/۴۸	۳	۱۵۸	۰/۰۶۴

جدول ۱۴- مقایسه میانگین نوع تعداد بندهای شرط گزارش در تیپ‌های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۱۵/۰۷	۳	۵/۰۲	۱/۶۶	۰/۱۷۹
درون گروه‌ها	۴۷۹/۴۲	۱۵۸	۳/۰۳		
کل	۴۹۴/۴۹	۱۶۱			

جدول ۱۵- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۲/۲۶	۳	۱۵۸	۰/۰۸

جدول ۱۶- مقایسه میانگین نوع بند شرط گزارش به دلیل محدودیت در تیپ‌های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۱۱/۱۷	۳	۳/۷۲	۲/۱۱	۰/۱۰۲
درون گروه‌ها	۲۷۹/۲۵	۱۵۸	۱/۷۷		
کل	۲۹۰/۴۲	۱۶۱			

فرضیه هشتم: تعداد بندهای بعد از اظهارنظر گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد. جهت بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر تعداد بندهای بعد از اظهار نظر گزارش از تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) استفاده شده است.

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می دهد که آزمون لوین معنادار می باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس ها تأیید می شود.

تحلیل واریانس یک راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ های شخصیتی بر تعداد بندهای بعد از اظهار نظر گزارش انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره های تعداد بندهای بعد از اظهار نظر گزارش با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد . $F(3,158)=0/23$, $p=0/88$

فرضیه هفتم: نوع بند شرط عدم توافق گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد.

جهت بررسی تأثیر تیپ شخصیتی بر نوع بند شرط عدم توافق از تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) استفاده شده است.

نتایج مندرج در جدول فوق نشان می دهد که آزمون لوین معنادار می باشد. بنابراین، مفروضه همسانی واریانس ها تأیید می شود.

تحلیل واریانس یک راهه برای بررسی تأثیر چهار گروه تیپ های شخصیتی بر نمرات نوع بند شرط عدم توافق انجام شد. تفاوت آماری معناداری در نمره های نوع بند شرط عدم توافق با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد , $F(3,158)=0/75$. $p=0/52$

جدول ۱۷- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش فرض همگنی واریانس ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۲/۵۵	۳	۱۵۷	۰/۰۵۸

جدول ۱۸- مقایسه میانگین نوع بند شرط عدم توافق در تیپ های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه ها	۱/۵۴	۳	۰/۵۱۴	۰/۷۵۴	۰/۵۲۲
درون گروه ها	۱۰۷/۰۲	۱۵۷	۰/۶۸۲		
کل	۱۰۸/۵۶	۱۶۰			

جدول ۱۹- نتایج آزمون لوین واریانس در مورد پیش فرض همگنی واریانس ها

آماره لوین	Df1	Df2	سطح معناداری
۰/۳۳۸	۳	۱۵۸	۰/۷۹۸

جدول ۲۰- مقایسه میانگین تعداد بندهای بعد از اظهار نظر گزارش در تیپ های شخصیتی

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری
بین گروه ها	۰/۹۲۸	۳	۰/۳۰۹	۰/۲۳۰	۰/۸۷۶
درون گروه ها	۲۱۲/۳۶	۱۵۸	۱/۳۴۴		
کل	۲۱۳/۲۹	۱۶۱			

جدول ۲۱- نتایج نهایی فرضیات پژوهش

نتایج	فرضیات
✓ تایید فرضیه	بین تیپ های شخصیتی با نوع اظهارنظر مقبول گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد.
✓ تایید فرضیه	بین تیپ های شخصیتی با نوع اظهارنظر مشروط گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد.
* رد فرضیه	بین تیپ های شخصیتی با نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد.
✓ تایید فرضیه	بین تیپ های شخصیتی با نوع اظهارنظر مردود گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد.

نتایج	فرضیات
* رد فرضیه	بین تیپ‌های شخصیتی با تعداد بندهای شرط گزارش حسابرسی تفاوت وجود دارد.
* رد فرضیه	نوع بند شرط به دلیل محدودیت در دامنه رسیدگی گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.
* رد فرضیه	نوع بند شرط به دلیل عدم توافق مدیریت گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.
* رد فرضیه	تعداد بندهای بعد از اظهار نظر گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می‌باشد.

۶- تحلیل نتایج فرضیات

حسابرسان و تاثیر آن در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان پرداختند، همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه سوم فرعی: نوع اظهار نظر عدم اظهار نظر گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد. نتایج تحلیل نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره- های عدم اظهار نظر با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد. علت عدم وجود تفاوت معنادار در نوع اظهار نظر عدم اظهار نظر گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف نیز به این دلیل است که این نوع اظهار نظر باید هنگامی ارائه شود که اثر احتمالی محدودیت در دامنه رسیدگی یا ابهام چنان با اهمیت و فراگیر (اساسی) باشد که حسابرس نتواند نسبت به صورتهای مالی اظهار نظر کند لذا عوامل دیگر در آن بی اثر خواهند بود. نتایج این فرضیه با پژوهش گاندیری و لینه (۲۰۰۶) که به بررسی ویژگی های حسابرسان و تاثیر آن در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش اسدی و دارابی (۱۳۹۱) که به بررسی ویژگی های حسابرسان و تاثیر آن در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان پرداختند، همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه چهارم فرعی: نوع اظهار نظر مردود گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد. نتایج تحلیل نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره- های نوع اظهار نظر مردود با توجه به تیپ شخصیتی وجود دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان و تاثیر آن در گزارش حسابرسی پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش جفر و همکاران (۲۰۱۰) که به بررسی مدل پنج عامل شخصیتی و تاثیر آن حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند، همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه پنجم فرعی: تعداد بندهای شرط گزارش حسابرسی در تیپ‌های شخصیتی مختلف متفاوت می- باشد.

نتایج تحلیل نشان داد آماری معناداری در نمره‌های نوع اظهار نظر مشروط با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد.

در خصوص تحلیل نتایج فرضیات، همانطور که در جدول ۴ نشان داده شده در ارتباط با فرضیه اصلی: محتوای گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی A, B, C و D متفاوت می باشد، تحلیل واریانس یک‌راهه برای بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی بر نمرات محتوای گزارش حسابرسی انجام شد، تفاوت آماری معناداری در نمره‌های محتوای گزارش حسابرسی با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد. نتایج این فرضیه با پژوهش مولینا و پرز (۲۰۰۲) که به بررسی ویژگی های حسابرسان و تاثیر آن در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش حسن زاده، فتاحی اصل و ابوالحسن زاده (۱۳۹۲) که به بررسی تیپ های شخصیتی بر گزارش حسابرسی پرداختند همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه اول فرعی: نوع اظهار نظر مقبول گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد. نتایج تحلیل نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره- های نوع اظهار نظر مقبول با توجه به تیپ شخصیتی وجود دارد. نتایج این فرضیه با پژوهش گاندیری و لینه (۲۰۰۶) که به بررسی ویژگی های حسابرسان و تاثیر آن در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش مولینا و پرز (۲۰۰۲) که به بررسی ویژگی های حسابرسان و تاثیر آن در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان پرداختند، همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه دوم فرعی: نوع اظهار نظر مشروط گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد. نتایج تحلیل نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره- های نوع اظهار نظر مشروط با توجه به تیپ شخصیتی وجود دارد که به دلیل آثار و نتایج و بار معنایی قضاوتی آن، با نوع شخصیت حسابرسان در ارتباط و تحت تاثیر است. نتایج این فرضیه با پژوهش گاندیری و لینه (۲۰۰۶) که به بررسی ویژگی های حسابرسان و تاثیر آن در شکل گیری اظهار نظر حسابرسان پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش مولینا و پرز (۲۰۰۲) که به بررسی ویژگی های

۷- نتیجه گیری و بحث

این مقاله در حوزه علوم رفتاری با توجه به مبحث روانشناسی، تأثیر ۴ گروه تیپ شخصیتی حسابرسان را بر روی گزارش حسابرسی در سازمان حسابرسی و موسسات خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی مورد مطالعه قرار داده است. شواهد پژوهش نشان می دهد بین اظهارنظر های مقبول، مشروط و مردود و تیپ های شخصیتی تفاوت معناداری وجود دارد اما بین نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر و تیپ های شخصیتی تفاوت معنادار وجود ندارد. این موضوع می تواند ناشی از آثار محتوایی و معنایی و عواقب هر نوع اظهار نظر بر هر حسابرس، موسسه و سازمان و اعضاء آن باشد. یعنی اگر گزارش حسابرسی توان ارائه نتایج حسابرسی را نداشته باشد، در حقیقت هدفهای حسابرسی تحقق نیافته و بنابراین حسابرسی فاقد هرگونه ارزش اقتصادی خواهد بود. با توجه به اینکه استفاده کنندگان گزارش حسابرسی طیف وسیعی را در جامعه تشکیل می دهند لذا این گزارش دارای اهمیت بسیار زیادی است و به همین دلیل برای نگارش و تنظیم آن استانداردهای لازم در حرفه تدوین گردیده است. تأیید وجود تفاوت آماری معناداری در نمره های نوع اظهار نظر مشروط با توجه به تیپ شخصیتی، می تواند به دلیل بار معنایی و آثار خاص اظهار نظر مقبول از سوی حسابرسان، در هر موسسه و سازمان مورد بررسی باشد. نظر مقبول باید در مواردی اظهار شود که حسابرس به این نتیجه برسد صورتهای مالی، از تمام جنبه های با اهمیت، طبق استانداردهای حسابداری به نحو مطلوب ارائه شده است. نظر مقبول همچنین به طور ضمنی بیانگر آن است که هرگونه تغییر در اصول و رویه های مبتنی بر استانداردهای حسابداری و آثار آنها، به نحوی مناسب تعیین و در صورتهای مالی درج و یا افشا شده است. اما بر همین اساس مسلماً تأثیر تیپ شخصیتی در اظهارنظر مقبول اثرگذار است و حسابرسان بر اساس نوع تیپ شخصیتشان اقدام به اظهارنظر مقبول می نمایند.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، به سازمان حسابرسی و موسسات عضو انجمن حسابرسان خبره پیشنهاد می شود در فرم های استخدامی حسابداران و حسابرسان، به منظور مشخص شدن تطابق شغل با روحیه و ویژگی های فردی آنان، پرسشنامه های تیپ شخصیتی استاندارد توزیع و نتایج آنها مورد ارزیابی قرار گیرد. این امر باعث میشود ضمن تطابق شخصیت افراد با شغل مورد نظر، در بالا بردن بازدهی و کارایی حسابداران و حسابرسان موثر باشد و منجر به افزایش سلامت روحی آنان و در نهایت موفقیت یک سازمان چه از

نتایج این فرضیه با پژوهش جفر و همکاران (۲۰۱۰) که به بررسی مدل پنج عامل شخصیتی و تأثیر آن حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان و تأثیر آن در گزارش حسابرسی پرداختند، همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه ششم فرعی: نوع بند شرط به دلیل محدودیت در دامنه رسیدگی گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد. نتایج تحلیل نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره های نوع بند شرط به دلیل محدودیت با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد. نتایج این فرضیه با پژوهش گاندی و لینه (۲۰۰۶) که به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان و تأثیر آن در گزارش حسابرسی پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان بر گزارش حسابرسی پرداختند، همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه هفتم فرعی: نوع بند شرط عدم توافق گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد. نتایج تحلیل نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره های نوع بند شرط عدم توافق با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد. نتایج این فرضیه با پژوهش گاندی و لینه (۱۳۹۲) که به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان و تأثیر آن در گزارش حسابرسی پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان بر گزارش حسابرسی پرداختند، همسو نمی باشد.

در خصوص فرضیه هشتم فرعی که تعداد بندهای بعد از اظهارنظر گزارش حسابرسی در تیپ های شخصیتی مختلف متفاوت می باشد، نتایج تحلیل نشان داد تفاوت آماری معناداری در نمره های تعداد بندهای بعد از اظهار نظر گزارش با توجه به تیپ شخصیتی وجود ندارد. نتایج این فرضیه با پژوهش جفر و همکاران (۲۰۱۰) که به بررسی مدل پنج عامل شخصیتی و تأثیر آن حسابرسان در ارزیابی خطر تقلب و تعیین احتمال تقلب پرداختند، همسو می باشد. همچنین نتایج این فرضیه با پژوهش حسن زاده و همکاران (۱۳۹۲) که به بررسی تیپ های شخصیتی حسابرسان بر گزارش حسابرسی پرداختند، همسو نمی باشد.

- * Lu, T. (2006). Does opinion shopping impair auditor independence and audit quality? . Journal of Accounting and Research 44 (June): 561-583.
- * Williams, L., O'Connor, R. C., Grubb, N. R., & O'Corroll, R. E. (2010). Type D personality and illness perceptions in myocardial infarction patients. Journal of Psychosomatic Research, 70(2), 141-144.

لحاظ مدیریت و چه از لحاظ بازدهی مالی شود و راه را برای ارتقاء و یا سودآوری بیشتر باز نماید.

فهرست منابع

- * افلاک سیر. علی و دیگران. (۱۳۷۳). هنجاریابی تیپ نمای مایرز- بریگز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فرودوسی مشهد.
- * برادران حسن زاده، رسول، فتاحی اصل، بهرام، ابوالحسن زاده، سووده، (۱۳۹۲). بررسی تاثیر تیپ شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۲، شماره ۶
- * حساس یگانه. یحیی. (۱۳۸۴). فلسفه حسابرسی. تهران، انتشارات علمی و فرهنگی .
- * رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۱). حسابداری مدیریت رفتاری. تهران . انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی .
- * رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۳). کاربرد مدل‌های روانشناسی در حسابداری مدیریت. تهران . انتشارات ترمه
- * رهنمای رودپشتی. فریدون. (۱۳۹۰). حسابداری مدیریت رفتاری (رویکرد نوآوری، ارزش آفرینی و کاربردی). انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- * مجتهد زاده. ویدا. نیکخواه آزاد.. (۱۳۸۷). بررسی حوزه های مسئولیتهای حسابرسان مستقل از دیدگاه استفاده کنندگان خدمات حسابرسی و حسابرسان مستقل. بررسیهای حسابداری و حسابرسی . شماره های ۲۶ و ۲۷ . صص ۱۰-۱.
- * نیکومرام. هاشم. جلیلی. آرزو. (۱۳۹۱). مدلی مفهومی برای حسابداری مدیریت رفتاری، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. شماره اول.
- * Anderson, J. C., Moreno, K. K., Mueller, J. M., (2003), The Effect of Client vs. Decision Aid as a Source of Explanations upon Auditors' Sufficiency Judgments: A Research Note, Behavioral Research in Accounting. 15. 1-11.
- * Colbert.A.E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups and organizations Journal of applied psychology, vol 87, no 5, pp 985-993.
- * Fisher. R. T. (2001). Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. Behavioral Research in Accounting. 13. 143-170.
- * International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Improving the Auditor's Report, www. IFAC.org. (2012).
- * Lau, Ch. M., Moser A., (2008), Behavioral Effects of Nonfinancial Performance Measures: The Role of Procedural Fairness, Behavioral Research in Accounting. 20. 55-71.

یادداشت‌ها

- ¹. Allport.G
- ². Raymond Cattle
- ³. Eysenk
- ⁴. Meyer Friedman
- ⁵. Rey Rosenmn
- ⁶. Libido