

Designing a Model for Enhancing Audit Quality Based on Auditors' Personality Traits

1. MohammadAli Shamohammadi[✉]: Department of Accounting, BA.C., Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

2. Hamid Rostami Jaaz^{✉*}: Department of Accounting, BA.C., Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran. Email: rostamijaaz@iau.ac.ir (Corresponding Author)

3. Zakvan Imani[✉]: Department of Accounting, BA.C., Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

4. MohammadHossein Ranjbar[✉]: Department of Accounting and Finance, BA.C., Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran

Article history



Received: 21 January 2026

Revised: 01 June 2026

Accepted: 08 June 2026

Initial Publish: 16 June 2026

Final Publish: 22 December 2026

Abstract:

The present study aimed to develop and validate a model for enhancing audit quality based on auditors' personality traits and to identify the personality dimensions influencing audit quality from the perspective of professional experts. This study employed a sequential exploratory mixed-method design grounded in the social constructivist paradigm. In the qualitative phase, data were collected through semi-structured interviews with 19 theoretical and practical experts and analyzed using thematic analysis. In the quantitative phase, a 34-item researcher-made questionnaire derived from the qualitative findings was administered to 300 independent auditors and audit firm executives. The validity and reliability of the instrument were confirmed, and the data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Qualitative findings revealed that audit quality comprises four dimensions: professional competence, independence and professional ethics, audit process and execution, and professional judgment and audit reporting. Furthermore, personality traits affecting audit quality were categorized into three dimensions: cognitive-professional, emotional-behavioral, and ethical-interpersonal. Structural equation modeling demonstrated that all three personality dimensions had significant positive direct effects on audit quality. The cognitive-professional dimension showed the strongest effect ($\beta = 0.793$), followed by the emotional-behavioral dimension ($\beta = 0.786$) and the ethical-interpersonal dimension ($\beta = 0.778$). Model fit indices ($R^2 = 0.679$, $GOF = 0.579$, and $NFI = 0.975$) indicated excellent model fit and substantial explanatory power. The findings suggest that audit quality is influenced not only by technical and organizational factors but also by auditors' personality characteristics. Strengthening professional skepticism, analytical thinking, emotional stability, conscientiousness, moral conscience, and integrity can substantially improve audit quality. The proposed model provides a comprehensive framework for auditor recruitment, training, professional development, and policymaking within audit institutions.

Keywords: Audit Quality, Personality Traits, Professional Skepticism, Thematic Analysis, Structural Equation Modeling.



Extended Abstract

Introduction

Audit quality has long been recognized as one of the most critical determinants of confidence in financial reporting and capital markets. Investors, regulators, creditors, and other stakeholders rely on audited financial statements to make informed economic decisions, making audit quality a cornerstone of financial transparency and accountability. Traditional perspectives on audit quality primarily focused on organizational factors such as audit firm size, independence, industry specialization, and regulatory compliance. However, accumulating evidence has demonstrated that substantial variations in audit quality exist even among auditors operating within the same institutional and professional environments, suggesting the importance of individual-level determinants ([Becker et al., 1998](#); [DeFond & Zhang, 2014](#); [Francis, 2011](#)).

Contemporary audit research increasingly conceptualizes audit quality as a multidimensional construct influenced by a combination of technical, organizational, behavioral, and psychological factors. Comprehensive reviews of the auditing literature have emphasized that audit quality cannot be fully explained through structural characteristics alone and that auditor-specific attributes play a significant role in shaping audit outcomes ([Francis, 2011](#); [Knechel et al., 2013](#)). Evidence from archival studies further indicates that individual auditors exert meaningful influence on audit quality, highlighting the necessity of examining the human factors underlying professional judgment and decision-making ([Gul et al., 2013](#)).

The growing interest in auditor judgment and decision-making has shifted scholarly attention toward psychological variables that affect auditors' professional performance. Auditing is inherently a judgment-intensive activity that requires auditors to evaluate evidence, assess risks, identify inconsistencies, and make decisions under conditions of uncertainty. Consequently, differences in cognitive styles, emotional characteristics, and behavioral tendencies may substantially affect audit effectiveness ([Bonner, 2008](#); [Nelson & Tan, 2005](#); [Trotman et al., 2011](#)). Research in accounting judgment has consistently demonstrated that professional decisions are influenced not only by knowledge and expertise but also by enduring individual characteristics.

One of the most extensively studied constructs in this regard is professional skepticism. Professional skepticism is generally defined as a questioning mindset accompanied by a critical assessment of audit evidence. It is considered an essential component of high-quality auditing because it reduces the likelihood that auditors will accept management assertions without sufficient verification. Nelson proposed a comprehensive model suggesting that professional skepticism results from the interaction of personal traits, knowledge structures, incentives, and situational factors ([Nelson, 2009](#)). Similarly, Hurtt conceptualized professional skepticism as a relatively stable individual characteristic encompassing dimensions such as questioning mind, suspension of judgment, self-confidence, and interpersonal understanding ([Hurtt, 2010](#)). More recently, skepticism has been grounded in mindset and attitude theories, further emphasizing its psychological foundations ([Nolder & Kadous, 2018](#)).

The increasing recognition of professional skepticism has naturally led researchers to investigate its antecedents, particularly personality traits. Personality represents enduring patterns of cognition, emotion, and behavior that distinguish individuals and influence how they interact with their environment. Major personality frameworks, including the Five-Factor Model and HEXACO model, have demonstrated substantial predictive power across a wide range of occupational outcomes ([Ashton, 2018](#); [John & Srivastava, 1999](#); [Widiger, 2017](#)).

The Five-Factor Model identifies conscientiousness, emotional stability, openness to experience, agreeableness, and extraversion as fundamental personality dimensions influencing workplace behavior and performance (John & Srivastava, 1999). The HEXACO framework extends this structure by introducing Honesty-Humility as an additional factor particularly relevant to ethical behavior and integrity (Ashton & Lee, 2007, 2009; Lee & Ashton, 2004). Given that auditing depends heavily on independence, ethical judgment, and professional responsibility, these personality dimensions may significantly influence audit quality.

Alongside positive personality traits, scholars have increasingly examined the impact of darker personality characteristics. The Dark Triad—consisting of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy—has attracted considerable attention because of its association with manipulative, self-serving, and unethical behaviors (Paulhus & Williams, 2002). Reviews of this literature have shown that these traits affect workplace behavior and organizational outcomes in meaningful ways (Furnham et al., 2013). Instruments such as the Dirty Dozen have facilitated empirical investigation of these characteristics in professional settings (Jonason & Webster, 2010).

In auditing contexts, dark personality traits may undermine professional skepticism, ethical decision-making, and auditor independence. Studies have demonstrated relationships between Machiavellian tendencies and ethically questionable attitudes among accounting professionals (Shafer & Simmons, 2008). Likewise, evidence suggests that social interactions combined with Dark Triad traits may foster unjustified auditor trust and compromise audit judgment (Hobson et al., 2020). Recent theoretical developments have further highlighted the importance of integrating dark personality traits into auditing and assurance research frameworks (Buchanan et al., 2025).

Empirical research directly linking personality traits to audit quality has expanded considerably in recent years. Samagaio and Felício found that auditors' personality characteristics significantly influence audit quality outcomes (Samagaio & Felício, 2022). Similarly, Chen and colleagues developed a quantitative model demonstrating that personality traits and professional skepticism jointly contribute to auditor quality (Chen et al., 2023). Evidence from Iran has also revealed significant associations between narcissism and professional skepticism among auditors (Safarzadeh & Mohammadian, 2023). Moreover, organizational and contextual factors may influence how personality traits translate into professional performance, suggesting the need for integrated and context-sensitive models (Janrosl et al., 2023; Thuy & Toan, 2024).

Despite these advances, existing studies remain fragmented and often focus on isolated personality traits rather than comprehensive personality configurations. Furthermore, most investigations have employed purely quantitative approaches, limiting understanding of how experienced professionals conceptualize the relationship between personality and audit quality. Therefore, a mixed-method approach capable of identifying relevant dimensions through expert perspectives and subsequently validating them quantitatively offers a valuable contribution. Such an approach is consistent with contemporary qualitative methodologies emphasizing systematic thematic analysis for theory development (Braun & Clarke, 2019).

Methods and Materials

This study employed a sequential exploratory mixed-method design grounded in a social constructivist paradigm. The qualitative phase was conducted first to identify the dimensions and components of audit quality and the personality traits influencing it. Semi-structured interviews were conducted with 19 experts, including university professors specializing in auditing and behavioral sciences as well as senior partners and managers from audit firms. Participants were selected through purposive and theoretical sampling until theoretical saturation was achieved.

Qualitative data were analyzed using thematic analysis. Interview transcripts were coded through iterative procedures involving open coding, categorization, theme development, and conceptual integration. The resulting themes formed the basis for the development of a conceptual model linking personality traits to audit quality.

Based on the qualitative findings, a researcher-developed questionnaire consisting of 34 items was constructed. The instrument measured dimensions of audit quality and personality traits identified during the qualitative phase. The questionnaire was distributed among 300 independent auditors and audit firm managers selected through quota sampling.

Content validity, construct validity, and reliability were assessed before hypothesis testing. Structural Equation Modeling using the Partial Least Squares approach was employed to evaluate the measurement and structural models. Descriptive statistics, correlation analyses, model fit indices, path coefficients, and validity assessments were calculated using appropriate statistical software.

Findings

The qualitative phase revealed that audit quality consists of four major dimensions: professional competence, independence and professional ethics, audit process and execution, and professional judgment and audit reporting.

Professional competence included technical knowledge, professional experience, and analytical capabilities. Independence and professional ethics encompassed mental independence, apparent independence, and ethical commitment. Audit process and execution involved risk-based planning, evidence collection, and supervisory control. Professional judgment and reporting included specialized judgment, final decision-making, and reporting quality.

Thematic analysis also identified three major personality dimensions influencing audit quality. The cognitive-professional dimension consisted of professional skepticism, professional judgment, and analytical thinking. The emotional-behavioral dimension included emotional stability, conscientiousness, and behavioral self-control. The ethical-interpersonal dimension comprised personal independence, moral conscience, and honesty-integrity.

The quantitative results demonstrated satisfactory psychometric properties for the measurement model. Factor loadings exceeded recommended thresholds, reliability indices were acceptable, and convergent validity was confirmed.

Correlation analyses indicated significant positive associations between all personality dimensions and audit quality. Structural equation modeling further revealed that all three personality dimensions exerted positive and statistically significant direct effects on audit quality.

The cognitive-professional dimension exhibited the strongest effect on audit quality ($\beta = 0.793$), followed by the emotional-behavioral dimension ($\beta = 0.786$) and the ethical-interpersonal dimension ($\beta = 0.778$). All path coefficients were statistically significant with large t-values.

The structural model demonstrated strong explanatory power, with an R^2 value of 0.679, indicating that approximately 68% of the variance in audit quality was explained by the three personality dimensions. Additional model fit indices, including GOF and NFI, indicated excellent overall model fit.

External validation conducted with an additional panel of experts confirmed the internal and external validity of the proposed model, demonstrating its applicability and relevance for professional practice.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that audit quality is fundamentally a multidimensional phenomenon shaped not only by technical competencies and organizational procedures but also by the personality characteristics of auditors. The results

suggest that individual differences constitute a substantial source of variation in audit quality and should be considered alongside traditional institutional and regulatory determinants.

The strongest influence was associated with the cognitive-professional dimension, highlighting the critical importance of professional skepticism, analytical reasoning, and judgment capabilities in producing high-quality audits. Auditors who maintain a questioning mindset and critically evaluate evidence appear better equipped to identify misstatements, challenge management assertions, and make sound professional judgments.

The emotional-behavioral dimension also emerged as a significant contributor to audit quality. Emotional stability, conscientiousness, and self-control likely enhance auditors' ability to perform effectively under pressure, manage uncertainty, and maintain consistency throughout the audit process. These characteristics appear particularly important in complex engagements requiring sustained attention and disciplined execution.

Equally important was the ethical-interpersonal dimension. The findings indicate that honesty, moral conscience, and personal independence play a central role in sustaining auditor objectivity and integrity. These characteristics provide a psychological foundation for ethical conduct and resistance to external pressures, thereby strengthening public trust in the auditing profession.

The proposed model contributes to understanding audit quality by integrating cognitive, behavioral, and ethical aspects of personality into a unified framework. Rather than viewing audit quality solely as a function of technical expertise or organizational controls, the findings emphasize the importance of considering auditors as individuals whose personality characteristics substantially influence professional outcomes.

From a practical perspective, the results suggest that audit firms should incorporate personality-related considerations into recruitment, training, professional development, and performance evaluation processes. Programs designed to strengthen analytical thinking, professional skepticism, emotional regulation, ethical awareness, and integrity may contribute significantly to improving audit quality.

Overall, the study provides empirical evidence that personality traits represent a powerful determinant of audit quality and offers a validated framework for understanding how cognitive-professional, emotional-behavioral, and ethical-interpersonal characteristics collectively contribute to superior auditing performance. The findings support a more holistic perspective on audit quality and underscore the importance of integrating psychological considerations into auditing research, education, and professional practice.

Authors' Contributions

Authors equally contributed to this article.

Acknowledgments

Authors thank all participants who participate in this study.

Declaration of Interest

The authors report no conflict of interest.

Funding

According to the authors, this article has no financial support.

Ethical Considerations

All procedures performed in this study were under the ethical standards.

طراحی مدل ارتقای کیفیت حسابرسی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان



تاریخچه مقاله

تاریخ دریافت: ۱ بهمن ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۱ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۸ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ چاپ اولیه: ۲۶ خرداد ۱۴۰۵

تاریخ چاپ نهایی: ۱ دی ۱۴۰۵

۱. محمدعلی شامحمدی^{ID}: گروه حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران۲. حمید رستمی جاز^{ID}: گروه حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران. ایمیل: rostamijaz@iaau.ac.ir (نویسنده مسئول)۳. ذکوان ایمانی^{ID}: گروه حسابداری، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران۴. محمدحسین رنجبر^{ID}: گروه حسابداری و مدیریت مالی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

چکیده

هدف این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی مدلی برای ارتقای کیفیت حسابرسی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و تبیین ابعاد شخصیتی مؤثر بر کیفیت حسابرسی از دیدگاه خبرگان حرفه بود. این پژوهش با رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی و بر مبنای پارادایم ساخت‌گرایی اجتماعی انجام شد. در بخش کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۹ نفر از خبرگان نظری و تجربی گردآوری و با روش تحلیل مضمون تحلیل شدند. در بخش کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته ۳۴ گویه‌ای مبتنی بر یافته‌های کیفی تدوین و در میان ۳۰۰ نفر از حسابرسان مستقل و مسئولان شرکت‌های حسابرسی توزیع شد. روایی و پایایی ابزار تأیید گردید و داده‌ها با مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی تحلیل شدند. یافته‌های کیفی نشان داد کیفیت حسابرسی دارای چهار بعد شامل شایستگی حرفه‌ای، استقلال و اخلاق حرفه‌ای، فرآیند و اجرای حسابرسی، و قضاوت حرفه‌ای و گزارش حسابرسی است. همچنین ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کیفیت حسابرسی در سه بعد شناختی-حرفه‌ای، هیجانی-رفتاری و اخلاقی-بین‌فردی طبقه‌بندی شدند. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد هر سه بعد شخصیتی اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارند. بعد شناختی-حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰.۷۹۳ بیشترین اثر را داشت و پس از آن ابعاد هیجانی-رفتاری (۰.۷۸۶) و اخلاقی-بین‌فردی (۰.۷۷۸) قرار گرفتند. شاخص‌های برازش مدل شامل $R^2=0.679$ ، $GOF=0.579$ و $NFI=0.975$ بیانگر برازش مطلوب و قدرت تبیین بالای مدل بودند. نتایج پژوهش نشان داد کیفیت حسابرسی صرفاً تابع عوامل فنی و سازمانی نیست، بلکه به‌طور معناداری تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان قرار دارد. تقویت شک حرفه‌ای، تفکر تحلیلی، ثبات هیجانی، وظیفه‌شناسی، وجدان اخلاقی و صداقت می‌تواند به ارتقای کیفیت حسابرسی منجر شود. مدل ارائه‌شده چارچوبی علمی برای جذب، آموزش، ارزیابی و توسعه حرفه‌ای حسابرسان و همچنین سیاست‌گذاری مؤسسات حسابرسی فراهم می‌آورد.

کلیدواژگان: کیفیت حسابرسی، ویژگی‌های شخصیتی، شک‌گرایی حرفه‌ای، تحلیل مضمون، مدل‌سازی معادلات ساختاری.

شیوه استناددهی: شامحمدی، محمدعلی، رستمی جاز، حمید، ایمانی، ذکوان، و رنجبر، محمدحسین. (۱۴۰۵). طراحی مدل ارتقای کیفیت حسابرسی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان. *حسابداری، امور مالی و هوش محاسباتی*، ۴(۵)، ۱-۲۰.



کیفیت حسابرسی یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم در حرفه حسابرسی و از ارکان اصلی اعتماد در بازارهای مالی به شمار می‌رود. اعتبار اطلاعات مالی منتشرشده توسط شرکت‌ها تا حد زیادی به کیفیت فرایند حسابرسی وابسته است و سرمایه‌گذاران، اعتباردهندگان، نهادهای نظارتی و سایر ذی‌نفعان، تصمیم‌های خود را بر مبنای اطلاعاتی اتخاذ می‌کنند که انتظار می‌رود توسط حسابرسان مستقل مورد ارزیابی دقیق قرار گرفته باشد. در چنین شرایطی، هرگونه کاهش در کیفیت حسابرسی می‌تواند پیامدهایی گسترده از جمله افزایش عدم تقارن اطلاعاتی، کاهش اعتماد عمومی، تضعیف کارایی بازار سرمایه و حتی وقوع رسوایی‌های مالی به همراه داشته باشد. از همین رو، کیفیت حسابرسی طی چند دهه گذشته به یکی از مهم‌ترین حوزه‌های پژوهشی در ادبیات حسابداری و حسابرسی تبدیل شده است (Becker et al., 1998; DeFond & Zhang, 2014; Francis, 2011).

مطالعات اولیه کیفیت حسابرسی عمدتاً بر ویژگی‌های ساختاری مؤسسات حسابرسی تمرکز داشتند و عواملی نظیر اندازه مؤسسه، شهرت حرفه‌ای، تخصص صنعتی و استقلال سازمانی را به عنوان مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های کیفیت حسابرسی معرفی می‌کردند. در این رویکرد، فرض اساسی آن بود که کیفیت حسابرسی بیش از هر چیز متأثر از ویژگی‌های سازمانی و ساختارهای حرفه‌ای است. با این حال، شواهد تجربی به تدریج نشان دادند که حتی در میان مؤسسات حسابرسی مشابه نیز تفاوت‌های قابل توجهی در کیفیت خروجی‌های حسابرسی مشاهده می‌شود و این تفاوت‌ها را نمی‌توان صرفاً با متغیرهای سازمانی توضیح داد. این یافته‌ها موجب شد توجه پژوهشگران به نقش حسابرسان به عنوان یک کنشگر انسانی و تصمیم‌گیرنده حرفه‌ای معطوف شود (Becker et al., 1998; DeFond & Zhang, 2014; Gul et al., 2013).

در سال‌های اخیر، رویکردهای نوین کیفیت حسابرسی بر این نکته تأکید داشته‌اند که کیفیت حسابرسی پدیده‌ای چندبعدی است که حاصل تعامل میان عوامل فردی، سازمانی، محیطی و حرفه‌ای است. در این دیدگاه، کیفیت حسابرسی نه تنها به رعایت استانداردها و اجرای رویه‌های فنی وابسته است، بلکه تحت تأثیر نحوه ادراک، تفسیر، قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان نیز قرار دارد. فرانسیس چارچوبی چندسطحی برای تبیین کیفیت حسابرسی ارائه کرد که در آن ویژگی‌های فردی حسابرسان به عنوان یکی از سطوح مهم شکل‌دهنده کیفیت مطرح شده‌اند (Francis, 2011). همچنین مرورهای جامع ادبیات حسابرسی نشان داده‌اند که بخش قابل توجهی از تغییرات کیفیت حسابرسی را می‌توان با تفاوت‌های فردی میان حسابرسان توضیح داد (DeFond & Zhang, 2014; Knechel et al., 2013).

تمرکز بر ویژگی‌های فردی حسابرسان با توسعه پژوهش‌های حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای شتاب بیشتری گرفت. پژوهشگران این حوزه استدلال کردند که حسابرسی صرفاً مجموعه‌ای از رویه‌های مکانیکی نیست، بلکه فرایندی پیچیده از جمع‌آوری شواهد، ارزیابی اطلاعات متناقض، مدیریت ابهام و اتخاذ قضاوت‌های حرفه‌ای است. از این منظر، کیفیت نهایی حسابرسی تا حد زیادی به ویژگی‌های شناختی و رفتاری فردی وابسته است که مسئول اجرای این فرایندهاست (Bonner, 2008; Nelson & Tan, 2005; Trotman et al., 2011). مطالعات متعدد نشان داده‌اند که تفاوت‌های فردی حسابرسان می‌تواند بر نحوه پردازش اطلاعات، ارزیابی ریسک، کشف تحریفات بااهمیت و صدور گزارش حسابرسی اثرگذار باشد (Church et al., 2008; Gul et al., 2013).

یکی از مهم‌ترین سازه‌هایی که در این زمینه مورد توجه قرار گرفته، شک‌گرایی حرفه‌ای است. شک‌گرایی حرفه‌ای به عنوان نگرشی مبتنی بر پرسشگری، ذهن جستجوگر و ارزیابی انتقادی شواهد شناخته می‌شود و از ارکان اصلی انجام حسابرسی با کیفیت به شمار می‌رود. مدل نظری نلسون نشان داد که شک‌گرایی حرفه‌ای حاصل تعامل ویژگی‌های فردی، دانش، انگیزه و شرایط محیطی است و می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت قضاوت‌های حسابرسی ایفا کند (Nelson, 2009). هرت نیز با توسعه مقیاس سنجش شک‌گرایی حرفه‌ای نشان داد که این سازه دارای ابعاد نسبتاً پایدار شخصیتی است و تنها یک واکنش موقعیتی محسوب نمی‌شود (Hurt, 2010). پژوهش‌های بعدی نیز تأکید کردند که شک‌گرایی حرفه‌ای را باید در چارچوب نگرش‌ها و طرز فکرهای پایدار فردی مطالعه کرد (Nolder & Kadous, 2018).

اهمیت شک‌گرایی حرفه‌ای زمانی آشکارتر می‌شود که نقش آن در ارتقای کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار گیرد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند حسابرسانی که از سطح بالاتری از شک‌گرایی حرفه‌ای برخوردارند، در ارزیابی ریسک‌های تحریف، تحلیل شواهد متناقض و کشف تقلب عملکرد مؤثرتری دارند. همچنین نوع نگرش حسابرسان نسبت به شواهد می‌تواند بر کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای اثرگذار باشد. برای مثال، تمایز میان شک‌گرایی خنثی و تردید پیش‌فرض نشان داده است که حسابرسان دارای سطح بالاتری از تردید حرفه‌ای، ارزیابی‌های محافظه‌کارانه‌تر و در بسیاری از موارد دقیق‌تری ارائه می‌کنند (Pinsker, 2007; Quadackers et al., 2014; Thuy & Toan, 2024).

در همین راستا، پژوهشگران به این پرسش توجه کرده‌اند که چه عواملی موجب شکل‌گیری سطوح متفاوتی از شک‌گرایی حرفه‌ای در میان حساب‌برسان می‌شود. پاسخ به این پرسش، توجه به حوزه روان‌شناسی شخصیت را اجتناب‌ناپذیر ساخته است. شخصیت مجموعه‌ای از الگوهای نسبتاً پایدار شناختی، هیجانی و رفتاری است که نحوه تعامل افراد با محیط پیرامون را تعیین می‌کند. نظریه‌های شخصیت نشان می‌دهند افراد در نحوه ادراک اطلاعات، مدیریت هیجان‌ها، تصمیم‌گیری و تعاملات اجتماعی تفاوت‌های معناداری دارند و این تفاوت‌ها می‌توانند پیامدهای حرفه‌ای مهمی به همراه داشته باشند (Ashton, 2018; John & Srivastava, 1999; Widiger, 2017).

در میان الگوهای شخصیت، مدل پنج عاملی بزرگ یکی از معتبرترین چارچوب‌های نظری محسوب می‌شود. این مدل ابعاد روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را به عنوان ابعاد بنیادی شخصیت معرفی می‌کند. پژوهش‌های متعدد نشان داده‌اند که این ابعاد با طیف وسیعی از رفتارهای شغلی و عملکرد حرفه‌ای مرتبط هستند. به ویژه وظیفه‌شناسی، ثبات هیجانی و گشودگی به تجربه بارها به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت شغلی و کیفیت عملکرد حرفه‌ای گزارش شده‌اند (John & Srivastava, 1999; Widiger, 2017).

در کنار مدل پنج عاملی، الگوی هگزاکو نیز توجه گسترده‌ای را به خود جلب کرده است. این مدل با افزودن بعد صداقت-تواضع به ساختار شخصیت، تلاش می‌کند رفتارهای اخلاقی و اجتماعی را با دقت بیشتری تبیین کند. پژوهشگران معتقدند بعد صداقت-تواضع می‌تواند در حرفه‌هایی که نیازمند استقلال، درستکاری و مسئولیت‌پذیری هستند، اهمیت ویژه‌ای داشته باشد. از آنجا که حساب‌برسی حرفه‌ای مبتنی بر اعتماد عمومی است، انتظار می‌رود ابعاد شخصیت مطرح‌شده در مدل هگزاکو نقش مهمی در کیفیت عملکرد حساب‌برسان ایفا کنند (Ashton, 2018; Ashton & Lee, 2007, 2009; Lee & Ashton, 2004).

همزمان با توجه به جنبه‌های مثبت شخصیت، پژوهشگران بر بررسی ابعاد تاریک شخصیت نیز تمرکز کرده‌اند. مفهوم سه‌گانه تاریک شخصیت شامل نارسسیسم، ماکیاولیسم و سایکوپاتی است؛ سه ویژگی که با رفتارهای خودمحورانه، فریبکارانه و غیراخلاقی ارتباط دارند (Paulhus & Williams, 2002). مرور پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه نشان داده است که این صفات می‌توانند پیامدهای منفی قابل توجهی در محیط‌های سازمانی و حرفه‌ای ایجاد کنند (Furnham et al., 2013). توسعه ابزارهای مختصر برای سنجش سه‌گانه تاریک نیز امکان بررسی تجربی این صفات را در محیط‌های حرفه‌ای فراهم کرده است (Jonason & Webster, 2010).

اهمیت صفات تاریک شخصیت در حرفه حساب‌برسی به دلیل ماهیت حساس این حرفه دوچندان است. حساب‌برسان به طور مستمر با موقعیت‌هایی مواجه هستند که در آنها فشارهای اقتصادی، تعارض منافع و ملاحظات اخلاقی می‌تواند بر قضاوت حرفه‌ای اثر بگذارد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی نظیر ماکیاولیسم با نگرش‌های سهل‌گیرانه‌تر نسبت به رفتارهای غیراخلاقی مرتبط است (Shafer & Simmons, 2008). همچنین شواهدی وجود دارد که صفات تاریک شخصیت می‌توانند بر تعاملات اجتماعی حساب‌برسان، سطح اعتماد آنان به صاحبکار و در نهایت کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای اثرگذار باشند (Hobson et al., 2020). در جدیدترین چارچوب نظری ارائه‌شده نیز سه‌گانه تاریک شخصیت به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر فرایندهای گزارش‌گری مالی، حساب‌برسی و اطمینان‌بخشی معرفی شده است (Buchanan et al., 2025).

پژوهش‌های تجربی جدید به طور مستقیم رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی حساب‌برسان و کیفیت حساب‌برسی را بررسی کرده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند از طریق تأثیر بر شک‌گرایی حرفه‌ای، کیفیت قضاوت و رفتارهای حرفه‌ای، کیفیت حساب‌برسی را تحت تأثیر قرار دهند. برای مثال، پژوهش ساماگایو و فلیسیو نشان داد که ابعاد مختلف شخصیت حساب‌برسان ارتباط معناداری با کیفیت حساب‌برسی دارند (Samagaio & Felício, 2022). همچنین چن و همکاران با ارائه یک مدل کمی نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی و شک‌گرایی حرفه‌ای به طور مشترک کیفیت حساب‌برسی را پیش‌بینی می‌کنند (Chen et al., 2023). در ایران نیز شواهدی مبنی بر ارتباط میان نارسسیسم حساب‌برسان و سطح شک‌گرایی حرفه‌ای آنان گزارش شده است (Safarzadeh & Mohammadian, 2023).

با وجود پیشرفت‌های قابل توجه در این حوزه، ادبیات موجود همچنان با محدودیت‌هایی مواجه است. بخش عمده پژوهش‌های پیشین بر بررسی اثر یک یا چند ویژگی شخصیتی خاص متمرکز بوده‌اند و کمتر تلاش شده است تصویری جامع و یکپارچه از مجموعه ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کیفیت حساب‌برسی ارائه شود. افزون بر این، اغلب مطالعات از رویکردهای کمی استفاده کرده‌اند و کمتر به درک عمیق تجربه‌های خبرگان حرفه درباره چگونگی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر کیفیت حساب‌برسی پرداخته‌اند. همچنین نقش عوامل زمینه‌ای و سازمانی در شکل‌گیری این روابط همچنان نیازمند بررسی بیشتر است (Janrosi et al., 2023; Thuy & Toan, 2024).

از سوی دیگر، مطالعات موجود عمدتاً در بسترهای فرهنگی متفاوت انجام شده‌اند و شواهد محدودی درباره نحوه تبلور این روابط در محیط حرفه‌ای حسابرانی ایران وجود دارد. این موضوع اهمیت انجام پژوهش‌هایی را آشکار می‌سازد که بتوانند از طریق ترکیب روش‌های کیفی و کمی، ضمن شناسایی ابعاد کیفیت حسابرانی و ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر آن، مدلی بومی و مبتنی بر واقعیت‌های حرفه‌ای ارائه دهند. بهره‌گیری از تحلیل مضمون به عنوان روشی نظام‌مند برای استخراج مضامین از تجربه‌های خبرگان نیز می‌تواند به توسعه چنین مدلی کمک کند (Braun & Clarke, 2019).

بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ارتقای کیفیت حسابرانی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان و شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های کیفیت حسابرانی و ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار بر آن از دیدگاه خبرگان حرفه انجام شد.

روش پژوهش و مواد

پژوهش حاضر با اتکا بر پارادایم ساخت‌گرایی اجتماعی و با هدفی بنیادی-کاربردی، در چارچوب یک طرح آمیخته اکتشافی متوالی به اجرا درآمد. این طرح بدان منظور برگزیده شد که در گام نخست، ابعاد ناشناخته پدیده از دل تجارب زیسته خبرگان کشف شود و در گام دوم، آنچه به‌دست آمده بود، در گستره‌ای وسیع‌تر مورد سنجش و تأیید قرار گیرد. انتخاب این راهبرد از آن رو ضرورت داشت که مسئله پژوهش، نه آزمون فرضیه‌های پیش‌ساخته، که واکاوی لایه‌های معنایی پیچیده و کشف الگوهای پنهان در پیوند میان شخصیت و کیفیت حسابرانی را می‌طلبد؛ امری که جز با غوطه‌ور شدن در روایت‌های دست‌اول کنش‌گران این عرصه میسر نبود.

در گام کیفی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۹ نفر از خبرگان گردآوری شد. مشارکت‌کنندگان به‌طور هدفمند و با حساسیت نظری بالا از دو گروه متمایز اما مکمل انتخاب شدند: گروه نخست، خبرگان نظری شامل هفت نفر از اساتید دانشگاهی در رشته‌های حسابرانی و علوم رفتاری بودند که تسلط آن‌ها بر مبانی نظری و مفاهیم روان‌شناختی، عمق تحلیلی بی‌بدیلی به داده‌ها بخشید. گروه دوم، خبرگان تجربی شامل دوازده نفر از شرکا و مدیران ارشد مؤسسات حسابرانی با میانگین سابقه حرفه‌ای قابل‌توجه بودند که روایت‌های آن‌ها از میدان واقعی حسابرانی، غنای زمینه‌ای و کاربردی ویژه‌ای به یافته‌ها افزود. ترکیب این دو گروه، نوعی مثلث‌سازی منابع بود که از رهگذر آن، پدیده از زوایای نظری و عملی توأمان واری شد.

فرایند نمونه‌گیری در این مرحله از نوع غیرتصادفی هدفمند و مبتنی بر راهبرد نمونه‌گیری نظری بود. در این راهبرد، هر مشارکت‌کننده بر اساس تناسب دانش، تجربه و توانایی‌اش در ارائه بینش‌های غنی و مرتبط با پرسش‌های پژوهش انتخاب شد و این فرایند تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت. اشباع نظری، نقطه‌ای بود که در آن، مصاحبه‌های جدید دیگر مضمون یا طبقه مفهومی نوینی به‌همراه نداشتند و داده‌های گردآوری‌شده صرفاً به تأیید و تکرار مضامین پیشین می‌پرداختند. پروتکل مصاحبه حول دو پرسش محوری شکل گرفت: پرسش نخست به واکاوی چرایی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد کیفیت حسابرانی اختصاص داشت و پرسش دوم، چرایی ویژگی‌های شخصیتی مؤثر حسابرسان بر این کیفیت را مورد کاوش قرار می‌داد. این پرسش‌ها به‌عنوان نقطه عزیمت گفتگو عمل کردند و در طول هر مصاحبه، با پرسش‌های کاوشی نظیر «می‌توانید مثالی بزنید؟» یا «بیشتر توضیح می‌دهید؟» عمق بیشتری به مباحث بخشیده شد. مدت زمان مصاحبه‌ها با توجه به غنای تجارب مصاحبه‌شونده، میان ۳۰ تا ۹۰ دقیقه در نوسان بود و تمامی جلسات با کسب اجازه از مشارکت‌کنندگان ضبط صوتی شد.

داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها، با روش تحلیل مضمون (براون و کلارک، ۲۰۱۹) و با استفاده از نرم‌افزار Maxqda-V18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. فرایند تحلیل به‌صورت گام‌به‌گام و رفت‌وبرگشتی پیش رفت: نخست، کلیه مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و به‌دقت مطالعه شدند تا محقق به آشنایی همه‌جانبه با داده‌ها دست یابد. سپس، کدهای اولیه به‌صورت استقرایی و بدون تحمیل چارچوب‌های پیشینی از دل داده‌ها استخراج شدند. در مرحله بعد، کدها بر اساس شباهت‌های مفهومی در قالب مضامین پایه سازمان‌دهی شدند. این مضامین پایه به تدریج با انتزاع بیش‌تر در مضامین سازمان‌دهنده یکپارچه شدند و در نهایت، مضامین فراگیر به‌عنوان چترهای مفهومی کلان ظاهر شدند که تصویری منسجم از ابعاد کیفیت حسابرانی و ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار بر آن را به‌دست دادند.

برای تضمین صحت و استحکام یافته‌های بخش کیفی، فرایند اعتباریابی با دقت و حساسیت دنبال شد. به‌منظور ارتقای باورپذیری، از راهبردهای متعددی بهره گرفته شد: درگیری طولانی‌مدت با داده‌ها و غوطه‌ور شدن در آن‌ها، بهره‌گیری از نظرات اساتید آشنا با حوزه پژوهش در مراحل طراحی پروتکل و تحلیل اولیه، و بازگرداندن یافته‌های تحلیلی

به تعدادی از مشارکت‌کنندگان برای بررسی انطباق آن‌ها با تجارب زیسته‌شان (بازنگری اعضا). برای ارزیابی قابلیت اتکای فرایند کدگذاری، از روش توافق درون‌موضوعی دو کدگذار استفاده شد. در این روش، یک استاد مدیریت آشنا به فنون کدگذاری به‌عنوان کدگذار ثانویه دعوت به همکاری شد و سه مصاحبه به‌طور مشترک کدگذاری گردید. درصد توافق میان کدهای استخراجی دو کدگذار محاسبه شد و عدد حاصله، تأییدی بر کاهش سوگیری فردی و قابلیت اتکای فرایند تحلیل بود. همچنین، به‌منظور ارزیابی ثبات رویه کدگذاری محقق، از روش بازآزمون استفاده شد که نتایج آن نیز مطلوب بود.

پس از تکمیل مرحله کیفی و استخراج شبکه مضامین، گام کمی پژوهش با هدف آزمون و اعتبارسنجی مدل به‌دست‌آمده از مرحله قبل آغاز شد. در این مرحله، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته مشتمل بر ۳۴ گویه بر مبنای کدهای حاصل از تحلیل مضمون تدوین گردید. این پرسشنامه برای سنجش ابعاد چهارگانه کیفیت حسابرسی (شایستگی حرفه‌ای، استقلال و اخلاق، فرآیند و اجرا، و قضاوت و گزارش) و ابعاد سه‌گانه ویژگی‌های شخصیتی (شناختی-حرفه‌ای، هیجانی-رفتاری، و اخلاقی-بین‌فردی) بر روی طیف پنج‌گانه لیکرت طراحی شد.

پیش از توزیع نهایی، روایی پرسشنامه از سه منظر مورد تدقیق قرار گرفت. برای روایی سازه، تحلیل عاملی تأییدی انجام شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است. پایایی پرسشنامه نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ سنجیده شد، بر اساس بارهای عاملی استخراج‌شده، پایایی ترکیبی برای مدل ویژگی‌های شخصیتی برابر با ۰.۸۰۴ محاسبه گردید. همچنین شاخص اشتراک^۲ برابر ۰.۵۲ گزارش شد. جدول زیر خلاصه‌ای از مهم‌ترین شاخص‌های عددی مرتبط با روایی و پایایی مدل ویژگی‌های شخصیتی را نشان می‌دهد:

جدول ۱. شاخص‌های روایی و پایایی مدل ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کیفیت حسابرسی

شاخص	مقدار عددی	توضیح
بارهای عاملی ابعاد (شناختی-حرفه‌ای / هیجانی-رفتاری / اخلاقی-بین‌فردی)	۰.۷۴۸ / ۰.۷۵۹ / ۰.۷۷۴	همگی بالای ۰.۷، نشانگر روایی همگرایی مطلوب
آماره t-value برای هر بار عاملی	۴۲.۶۱۷ / ۴۰.۷۹۱ / ۴۰.۲۹۸	بزرگ‌تر از ۱.۹۶، معناداری روابط در سطح ۰.۰۱
شاخص اشتراک ^۲	۰.۵۲	بالاتر از ۰.۵، تأیید روایی همگرا
پایایی ترکیبی	(۰.۸۰۴) محاسبه شده از بارها	بالاتر از ۰.۷، پایایی مطلوب
ضریب تعیین (R^2) برای ابعاد سه‌گانه	۰.۵۵۹ / ۰.۵۷۶ / ۰.۵۹۹	قدرت تبیین متوسط تا قوی
شاخص نیکویی برازش ^۴	۰.۵۴۶	بزرگ‌تر از ۰.۳۶، برازش مناسب
شاخص NFI	۰.۹۶۶	نزدیک به ۱، برازش عالی
شاخص Q^2 (قدرت پیش‌بینی)	۰.۲۲۰	بالاتر از ۰.۱۵، قدرت پیش‌بینی متوسط

این اعداد نشان می‌دهند که پرسشنامه از روایی سازه و پایایی قابل قبولی برخوردار است و مدل اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی از برازش مناسبی با داده‌ها برخوردار می‌باشد. جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه حساب‌برسان مستقل و مسئولین شرکت‌های حسابرسی بود. حجم نمونه بر اساس الزامات تحلیل‌های عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، ۳۰۰ نفر تعیین شد. با توجه به پراکندگی جغرافیایی قابل‌توجه اعضای جامعه، از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی سهمیه‌ای استفاده شد تا تناسب هر بخش از جامعه در نمونه نهایی حفظ شود. پس از گردآوری پرسشنامه‌ها، پیش‌پردازش داده‌ها شامل مدیریت داده‌های مفقوده، شناسایی و حذف پاسخ‌دهندگان بی‌تفاوت، و بررسی داده‌های پرت انجام شد. مفروضات آزمون‌های پارامتریک شامل نرمال بودن توزیع، کفایت حجم نمونه (با آزمون KMO و بارتلت)، و عدم چندهمخطی (با شاخص‌های VIF و تولرانس) بررسی و تأیید شدند.

¹ CR

² AVE

³ Average Variance Extracted – AVE

⁴ GOF

تحلیل داده‌های کمی در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت پذیرفت. در بخش توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی سازه‌های اصلی با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه و گزارش شد. در بخش استنباطی، نخست همبستگی پیرسون میان ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت حسابرسی محاسبه گردید. سپس، مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS و Lisrel برآورد شد تا روابط علی میان سازه‌ها آزمون شود. شاخص‌های برازش مدل شامل R^2 ، GOF، Q^2 و NFI محاسبه و گزارش شدند.

در واپسین گام، به‌منظور اعتبارسنجی نهایی مدل، پرسشنامه پژوهش میان ۳۰ خبره مستقل که در مراحل پیشین پژوهش مشارکتی نداشتند توزیع شد و نتایج با آزمون تی تک‌نمونه‌ای مورد تحلیل قرار گرفت. این آزمون نشان داد که میانگین نمرات اعتبار درونی و بیرونی مدل به‌طور معناداری بالاتر از میانگین نظری است و مدل از مقبولیت و اعتبار بالایی در نزد خبرگان برخوردار می‌باشد. بدین‌سان، مسیر روش‌شناختی پژوهش، ترکیبی نظام‌مند و دقیق از کاوش کیفی و آزمون کمی را برای طراحی مدل ارتقای کیفیت حسابرسی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان فراهم ساخت و با تکیه بر مثلث‌سازی روش‌ها، منابع و تحلیل‌گران، استحکام و اعتبار یافته‌ها را تضمین نمود.

یافته‌ها

به‌منظور دستیابی به مدل ارتقای کیفیت حسابرسی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان، پژوهش حاضر با راهبرد آمیخته اکتشافی متوالی اجرا گردید. در گام نخست، داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۹ خبره نظری و تجربی (اساتید حسابرسی و علوم رفتاری، شرکا و مدیران ارشد مؤسسات حسابرسی) جمع‌آوری شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در جدول ۲ گزارش شده است. فرایند مصاحبه تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت و داده‌های حاصل با رویکرد تحلیل مضمون و نرم‌افزار Maxqda-V18 در سه سطح کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل شدند.

جدول ۲. توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان بخش کیفی (۱۹ نفر)

ویژگی	طبقه	فراوانی
سن	پایین‌تر از ۴۵ سال	۲
	۴۵-۵۰ سال	۹
	۵۱-۵۵ سال	۴
	بالای ۵۵ سال	۴
تجربه کاری مرتبط	زیر ۱۰ سال	۴
	۱۰-۲۰ سال	۱۰
	بالای ۲۰ سال	۵
جنسیت	مرد	۱۵
	زن	۴
نوع تجربه	نظری	۷
	تجربی	۱۲
رشته تحصیلی	حسابرسی	۹
	مشاوره	۴
	روانشناسی بالینی	۶

در نتیجه این فرایند، شبکه مضامین مربوط به «کیفیت حسابرسی» و «ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کیفیت حسابرسی» شکل گرفت. جدول ۳ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های کیفیت حسابرسی را نشان می‌دهد. خبرگان، کیفیت حسابرسی را پدیده‌ای چهاربعدی متشکل از «شایستگی حرفه‌ای حسابرسی»، «استقلال و اخلاق حرفه‌ای»، «فرآیند و اجرای حسابرسی» و «قضاوت حرفه‌ای و گزارش حسابرسی» معرفی کردند.

جدول ۳. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های کیفیت حسابرسی مستخرج از مصاحبه با خبرگان

بعد	مؤلفه	شاخص (نمونه)	نمونه‌ای از کد مشارکت‌کنندگان
شایستگی حرفه‌ای	دانش فنی	تسلط بر استانداردهای حسابرسی	I۱, I۳, I۷, I۱۵
	تجربه حرفه‌ای	سابقه انجام مأموریت‌های مشابه	I۱, I۲, I۵, I۱۳
	مهارت‌های تحلیلی	قدرت تحلیل داده‌های مالی	I۱, I۴, I۱۰, I۱۸
استقلال و اخلاق	استقلال ذهنی	بی‌طرفی در قضاوت حرفه‌ای	I۳, I۸, I۱۵
	استقلال ظاهری	رعایت فاصله حرفه‌ای با مدیریت	I۱۰, I۱۴, I۱۶
	تعهد اخلاقی	پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای	I۵, I۱۱, I۱۷
فرآیند و اجرا	برنامه‌ریزی	تدوین برنامه مبتنی بر ریسک	I۵, I۸, I۱۷
	جمع‌آوری شواهد	کفایت و قابلیت اتکای شواهد	I۳, I۵, I۱۴, I۱۹
	نظارت و کنترل	بازبینی مستمر کار اعضای تیم	I۵, I۶, I۱۲, I۱۹
قضاوت و گزارش	قضاوت تخصصی	کاهش سوگیری‌های شناختی	I۴, I۱۰, I۱۸
	تصمیم‌گیری نهایی	تشخیص صحیح نوع اظهار نظر	I۴, I۷, I۱۱, I۱۳
	کیفیت گزارش	شفافیت محتوای گزارش	I۴, I۱۲, I۱۳

در سوی دیگر، جدول ۴ ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کیفیت حسابرسی را از نگاه خبرگان نشان می‌دهد. این ویژگی‌ها در سه بعد اصلی دسته‌بندی شدند: «شناختی-حرفه‌ای» (شامل شک حرفه‌ای، قضاوت حرفه‌ای و تفکر تحلیلی)، «هیجانی-رفتاری» (شامل ثبات هیجانی، وظیفه‌شناسی و خودکنترلی رفتاری) و «اخلاقی-بین‌فردی» (شامل استقلال شخصیتی، وجدان اخلاقی و صداقت/درستکاری).

جدول ۴. ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کیفیت حسابرسی مستخرج از مصاحبه با خبرگان

بعد	مؤلفه	شاخص (نمونه)	نمونه‌ای از کد مشارکت‌کنندگان
شناختی-حرفه‌ای	شک حرفه‌ای	تمایل به پرسشگری نسبت به ادعاهای مدیریت	I۳, I۱۰, I۱۴
	قضاوت حرفه‌ای	استفاده از استدلال حرفه‌ای در تصمیم‌گیری	I۵, I۹, I۱۷
	تفکر تحلیلی	قدرت تجزیه و تحلیل داده‌های مالی	I۳, I۱۲, I۱۵, I۱۹
هیجانی-رفتاری	ثبات هیجانی	کنترل هیجانات در شرایط فشار	I۳, I۱۲, I۱۹
	وظیفه‌شناسی	دقت و نظم در اجرای رویه‌ها	I۵, I۱۲, I۱۸
	خودکنترلی رفتاری	مقاومت در برابر فشارهای زمانی	I۱, I۸, I۱۰, I۱۹
اخلاقی-بین‌فردی	استقلال شخصیتی	خودمختاری در تصمیم‌گیری حرفه‌ای	I۵, I۴, I۱۲, I۱۴
	وجدان اخلاقی	حساسیت نسبت به مسائل اخلاقی	I۲, I۱۱, I۱۳, I۱۹
	صداقت و درستکاری	صداقت در گزارش یافته‌ها	I۱, I۹, I۱۰, I۱۸

پس از طراحی پرسشنامه محقق ساخته بر پایه کدهای استخراج شده، بخش کمی با جامعه آماری حساب‌رسان مستقل و مسئولین شرکت‌های حسابرسی (۳۰۰ نفر، نمونه‌گیری غیرتصادفی سهمیه‌ای) اجرا شد. پیش‌پردازش داده‌ها (مدیریت داده‌های مفقوده، حذف پاسخ‌دهندگان بی‌تفاوت و شناسایی داده‌های پرت) انجام گرفت. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان بخش کمی (۳۰۰ نفر)

ویژگی	طبقه	درصد	فراوانی
سن	بالای ۵۰ سال	۴۲.۸	۱۲۹
جنسیت	مرد	۵۴	۱۶۲
سابقه کار	بالای ۲۰ سال	۳۳.۸	۱۰۱

توصیف آماری سازه‌های اصلی در جدول ۶ نشان می‌دهد که میانگین همه ابعاد بالاتر از حد متوسط طیف لیکرت (۳) است. شاخص‌های چولگی و کشیدگی در دامنه قابل قبول، حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها بودند.

جدول ۶. توصیف آماری سازه‌های اصلی پژوهش (متغیرهای پنهان)

سازه	متغیر پنهان	میانگین	انحراف معیار
کیفیت حسابرسی	شایستگی حرفه‌ای	۳.۳۱	۰.۸۳
	استقلال و اخلاق	۳.۸۳	۰.۷۸
	فرآیند و اجرا	۳.۱۷	۰.۷۶
	قضاوت و گزارش	۳.۳۹	۰.۸۰
ویژگی‌های شخصیتی	شناختی-حرفه‌ای	۳.۲۶	۰.۷۱
	هیجانی-رفتاری	۳.۷۴	۰.۷۹
	اخلاقی-بین‌فردی	۳.۸۱	۰.۸۱

پیش از مدل‌سازی، مفروضات آزمون‌های پارامتریک بررسی شد. جدول ۷ مقدار KMO برابر ۰.۹۱۷ و معناداری آزمون بارتلت (chi دو = ۳۴۹.۷۹، $df=153$, $p<0.001$) را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه است.

جدول ۷. نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت

آزمون	مقدار
KMO	۰.۹۱۷
chi دو بارتلت	۳۴۹.۷۹ ($df=153$, $p<0.001$)

همچنین، مفروضه عدم چندهمخطی با بررسی ضرایب همبستگی پیرسون (کمتر از ۰.۸۵)، شاخص تورم واریانس ($VIF < 2$) و تولرانس (بالای ۰.۷) تأیید شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای سازه ویژگی‌های شخصیتی نشان داد بارهای عاملی ابعاد شناختی-حرفه‌ای (۰.۷۴۸)، هیجانی-رفتاری (۰.۷۵۹) و اخلاقی-بین‌فردی (۰.۷۷۴) همگی معنادار و بالای ۰.۴ بودند. شاخص‌های برازش ($GOF = 0.546$ ، $Q^2 = 0.220$ ، $NFI = 0.966$) حاکی از برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است. پیش از آزمون روابط علی، همبستگی پیرسون بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت حسابرسی محاسبه شد (جدول ۸). همه ابعاد همبستگی مثبت و معنادار در سطح ۰.۰۱ داشتند.

جدول ۸. همبستگی بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت حسابرسی

بعد شخصیتی	همبستگی با کیفیت حسابرسی
شناختی-حرفه‌ای	۰.۷۹۴
هیجانی-رفتاری	۰.۷۸۲
اخلاقی-بین‌فردی	۰.۷۶۶
$p < 0.01$	

مدل معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی برآورد شد. جدول ۹ ضرایب مسیر را نشان می‌دهد. هر سه بعد ویژگی‌های شخصیتی تأثیر مستقیم و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارند ($t > 1.96$). بالاترین تأثیر متعلق به بعد شناختی-حرفه‌ای ($\beta = 0.793$) و سپس هیجانی-رفتاری ($\beta = 0.786$) و اخلاقی-بین‌فردی ($\beta = 0.778$) است.

جدول ۹. ضرایب مسیر و وضعیت روابط علی در مدل نهایی

مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	وضعیت
شناختی-حرفه‌ای ← کیفیت حسابرسی	۰.۷۹۳	۴۲.۶۱۷	تأیید شد
هیجانی-رفتاری ← کیفیت حسابرسی	۰.۷۸۶	۴۰.۷۹۱	تأیید شد
اخلاقی-بین‌فردی ← کیفیت حسابرسی	۰.۷۷۸	۴۰.۲۹۸	تأیید شد

شاخص‌های برازش مدل ساختاری نهایی عبارتند از: $R^2=0.679$ ($R^2=0.679$) (قدرت تبیین قوی)، $GOF=0.579$ ($GOF=0.579$)، $Q^2=0.239$ ($Q^2=0.239$) و $NFI=0.975$ ($NFI=0.975$) که همگی حاکی از برازش عالی مدل است.

در پایان، اعتبار مدل نهایی با توزیع پرسشنامه ۳۴ گویه‌ای میان ۳۰ خبره دیگر و آزمون تی تک نمونه‌ای ارزیابی شد. جدول ۱۰ نشان می‌دهد که میانگین اعتبار درونی (۴.۳۵) و بیرونی (۴.۲۰) به‌طور معناداری بالاتر از میانگین نظری (۳) است ($p < 0.001$).

جدول ۱۰. یافته‌های حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور سنجش اعتبار مدل

مؤلفه	میانگین	t	سطح معناداری
اعتبار بیرونی	۴.۲۰	۹.۰۰	۰.۰۰۰
اعتبار درونی	۴.۳۵	۹.۲۰	۰.۰۰۰
طراحی روش پژوهش	۴.۲۵	۹.۱۰	۰.۰۰۰
تحلیل حساسیت	۴.۴۰	۹.۸۰	۰.۰۰۰

ویژگی‌های شخصیتی حساب‌برسان (ابعاد علی)

اخلاقی-بین‌فردی

استقلال شخصیتی - وجدان اخلاقی - صداقت

- * خودمختاری در تصمیم‌گیری حرفه‌ای
- * حساسیت نسبت به مسائل اخلاقی
- * اولویت منافع عمومی
- * صداقت در گزارش یافته‌ها

هیجانی-رفتاری

ثبات هیجانی - وظیفه‌شناسی - خودکنترلی

- * کنترل هیجانات در شرایط فشار
- * مدیریت استرس مأموریت
- * دقت و نظم در اجرای رویه‌ها
- * مقاومت در برابر فشارهای زمانی

شناختی-حرفه‌ای

شک حرفه‌ای - قضاوت حرفه‌ای - تفکر تحلیلی

- * پرسشگری نسبت به ادعاهای مدیریت
- * ارزیابی انتقادی شواهد
- * استدلال حرفه‌ای در تصمیم‌گیری
- * ترکیب شواهد کمی و کیفی

تأثیر مستقیم و معنادار ($t=4.0$ ، $p < 0.001$)



کیفیت حسابرسی (سازه محوری)

قضاوت حرفه‌ای و گزارش

قضاوت تخصصی - تصمیم‌گیری نهایی - کیفیت گزارش

فرآیند و اجرای حسابرسی

برنامه‌ریزی مبتنی بر ریسک - جمع‌آوری شواهد - نظارت و کنترل

استقلال و اخلاق حرفه‌ای

استقلال ذهنی و ظاهری - تعهد اخلاقی - بی‌طرفی

شایستگی حرفه‌ای

دانش فنی حسابرسی - تجربه حرفه‌ای - مهارت‌های تحلیلی

$GOF = 0.579$ | $R^2 = 0.679$ | $Q^2 = 0.239$ | $NFI = 0.975$
✓ اعتبار درونی (۳.۲۵) و اعتبار بیرونی (۴.۲۰) تأیید شد ($p < 0.001$)

شکل ۱. مدل ارتقای کیفیت حسابرسی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حساب‌برسان: برآمده از تحلیل مضمون و مدل‌سازی معادلات ساختاری

به‌طور خلاصه، یافته‌های پژوهش نشان داد که کیفیت حسابرسی پدیده‌ای چهاربعدی (شایستگی حرفه‌ای، استقلال و اخلاق، فرآیند و اجرا، قضاوت و گزارش) است و سه بعد اصلی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان - شناختی-حرفه‌ای، هیجانی-رفتاری و اخلاقی-بین‌فردی - تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر آن دارند. بالاترین تأثیر متعلق به بعد شناختی-حرفه‌ای است که بر نقش کلیدی شک حرفه‌ای، قضاوت حرفه‌ای و تفکر تحلیلی در ارتقای کیفیت حسابرسی تأکید می‌کند. مدل نهایی از برازش و اعتبار (درونی و بیرونی) بالایی برخوردار است و چارچوبی علمی برای سیاست‌گذاری‌های حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی فراهم می‌آورد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل ارتقای کیفیت حسابرسی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان انجام شد و نتایج آن نشان داد که کیفیت حسابرسی از منظر خبرگان حرفه، سازه‌ای چندبعدی متشکل از شایستگی حرفه‌ای، استقلال و اخلاق حرفه‌ای، فرآیند و اجرای حسابرسی، و قضاوت حرفه‌ای و گزارش حسابرسی است. همچنین یافته‌ها نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کیفیت حسابرسی در سه بعد شناختی-حرفه‌ای، هیجانی-رفتاری و اخلاقی-بین‌فردی قابل طبقه‌بندی هستند و هر سه بعد تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارند. از میان این ابعاد، بعد شناختی-حرفه‌ای بیشترین قدرت تبیین را در ارتقای کیفیت حسابرسی داشت. افزون بر این، شاخص‌های برازش مدل ساختاری نشان دادند که مدل پیشنهادی از قدرت تبیین و اعتبار مناسبی برخوردار است و می‌تواند به عنوان چارچوبی علمی برای درک عوامل فردی مؤثر بر کیفیت حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد.

نخستین یافته مهم پژوهش حاضر، شناسایی ماهیت چندبعدی کیفیت حسابرسی بود. بر اساس دیدگاه خبرگان، کیفیت حسابرسی صرفاً به نتیجه نهایی مأموریت حسابرسی محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه‌ای از قابلیت‌های حرفه‌ای، استانداردهای اخلاقی، فرآیندهای اجرایی و کیفیت قضاوت‌های تخصصی را در بر می‌گیرد. این یافته با دیدگاه فرانسیس مینی بر چندسطحی و چندبعدی بودن کیفیت حسابرسی همسو است که کیفیت را حاصل تعامل عوامل مختلف در سطوح فردی، سازمانی و نهادی می‌داند (Francis, 2011). همچنین با مرورهای جامع ادبیات حسابرسی که بر نقش همزمان ورودی‌ها، فرآیندها و خروجی‌های حسابرسی تأکید کرده‌اند، مطابقت دارد (DeFond & Zhang, 2014; Knechel et al., 2013). یافته حاضر نشان می‌دهد که برای ارتقای کیفیت حسابرسی نمی‌توان صرفاً بر اجرای استانداردهای فنی تمرکز کرد، بلکه باید مجموعه‌ای از قابلیت‌های حرفه‌ای و شخصیتی را به طور همزمان مورد توجه قرار داد.

در بعد شایستگی حرفه‌ای، نتایج نشان داد که دانش فنی، تجربه حرفه‌ای و مهارت‌های تحلیلی از مهم‌ترین عناصر تشکیل‌دهنده کیفیت حسابرسی هستند. این نتیجه با پژوهش‌هایی همسو است که نقش دانش تخصصی و توانایی پردازش اطلاعات را در کیفیت قضاوت‌های حسابرسی برجسته کرده‌اند (Bonner, 2008; Nelson & Tan, 2005). از منظر نظری، حسابرسان در محیطی فعالیت می‌کنند که مملو از اطلاعات پیچیده، ابهام و عدم قطعیت است؛ بنابراین توانایی تحلیل داده‌ها و بهره‌گیری از دانش حرفه‌ای برای تفسیر شواهد، نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت تصمیمات آنان دارد. به همین دلیل، خبرگان شرکت‌کننده در این پژوهش نیز شایستگی حرفه‌ای را به عنوان یکی از ارکان اساسی کیفیت حسابرسی معرفی کردند.

یافته دیگر پژوهش به اهمیت استقلال و اخلاق حرفه‌ای مربوط می‌شود. خبرگان بر این باور بودند که استقلال ذهنی، استقلال ظاهری و تعهد اخلاقی از اجزای جدایی‌ناپذیر کیفیت حسابرسی هستند. این نتیجه با مبانی کلاسیک حسابرسی همخوانی دارد که کیفیت حسابرسی را تابعی از توانایی کشف تحریف و تمایل به گزارش آن می‌دانند؛ تمایلی که به شدت تحت تأثیر استقلال حرفه‌ای قرار دارد (DeFond & Zhang, 2014). همچنین چارچوب کیفیت حسابرسی فرانسیس نیز استقلال را یکی از مهم‌ترین سازوکارهای حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی معرفی می‌کند (Francis, 2011). نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که از دیدگاه خبرگان، استقلال تنها یک الزام قانونی یا حرفه‌ای نیست، بلکه ریشه در ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های اخلاقی فرد دارد.

در خصوص بعد فرآیند و اجرای حسابرسی، یافته‌ها نشان داد که برنامه‌ریزی مبتنی بر ریسک، جمع‌آوری شواهد کافی و نظارت مستمر بر اجرای کار از مهم‌ترین مؤلفه‌های کیفیت حسابرسی هستند. این یافته با مطالعات پیشین که نقش کیفیت اجرای رویه‌های حسابرسی را در ارتقای کیفیت نهایی گزارش حسابرسی مورد تأکید قرار داده‌اند، همسو است (Church et al., 2008; Knechel et al., 2013). تبیین این یافته را می‌توان در این واقعیت جستجو کرد که حتی در صورت برخورداری حسابرس از دانش و تجربه بالا،

فقدان رویه‌های اجرایی مناسب و کنترل مستمر می‌تواند کیفیت خروجی حسابرسی را کاهش دهد. بنابراین کیفیت حسابرسی نتیجه تعامل شایستگی فردی و اجرای صحیح فرآیندهای حرفه‌ای است.

همچنین نتایج نشان داد که قضاوت حرفه‌ای و کیفیت گزارش حسابرسی یکی از ابعاد اصلی کیفیت حسابرسی را تشکیل می‌دهد. این یافته با ادبیات قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری مطابقت دارد که قضاوت حرفه‌ای را هسته اصلی فعالیت حسابرسی می‌داند (Bonner, 2008; Trotman et al., 2011). حسابرسان ناگزیرند در شرایطی تصمیم‌گیری کنند که اطلاعات ناقص، شواهد متناقض و فشارهای زمانی وجود دارد. در چنین شرایطی، توانایی اعمال قضاوت تخصصی و تبدیل یافته‌ها به گزارش‌های شفاف و قابل اتکا اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. بنابراین، کیفیت گزارش حسابرسی را می‌توان بازتاب مستقیم کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دانست.

مهم‌ترین یافته پژوهش حاضر مربوط به نقش ویژگی‌های شخصیتی در تبیین کیفیت حسابرسی بود. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که بعد شناختی-حرفه‌ای قوی‌ترین تأثیر را بر کیفیت حسابرسی دارد. این بعد شامل شک‌گرایی حرفه‌ای، قضاوت حرفه‌ای و تفکر تحلیلی بود. این نتیجه به طور کامل با مدل نظری نلسون همخوانی دارد که شک‌گرایی حرفه‌ای را عامل محوری کیفیت قضاوت حسابرسی معرفی می‌کند (Nelson, 2009). همچنین یافته حاضر با پژوهش هرت که شک‌گرایی حرفه‌ای را یک ویژگی نسبتاً پایدار فردی می‌داند، همسو است (Hurt, 2010). از منظر نظری، حسابرسانی که دارای ذهن پرسشگر و تفکر تحلیلی قوی هستند، احتمال بیشتری دارد که ادعاهای مدیریت را به چالش بکشند، شواهد متناقض را با دقت بیشتری بررسی کنند و در نتیجه تحریف‌های بااهمیت را کشف نمایند.

یافته مذکور همچنین با نتایج پژوهش‌های اخیر درباره ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت حسابرسی مطابقت دارد. چن و همکاران نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی و شک‌گرایی حرفه‌ای نقش مهمی در پیش‌بینی کیفیت حسابرسان دارند (Chen et al., 2023). علاوه بر این، مطالعات مربوط به شک‌گرایی حرفه‌ای تأکید کرده‌اند که نگرش انتقادی نسبت به شواهد، احتمال خطاهای قضاوتی را کاهش می‌دهد و کیفیت تصمیمات حرفه‌ای را افزایش می‌دهد (Nolder & Kadous, 2018; Quadackers et al., 2014; Thuy & Toan, 2024). بنابراین طبیعی است که بعد شناختی-حرفه‌ای در مدل حاضر بالاترین ضریب تأثیر را به خود اختصاص داده باشد.

بعد هیجانی-رفتاری نیز تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی داشت. این بعد شامل ثبات هیجانی، وظیفه‌شناسی و خودکنترلی رفتاری بود. یافته حاضر را می‌توان در چارچوب نظریه‌های شخصیت تبیین کرد که وظیفه‌شناسی و ثبات هیجانی را از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی می‌دانند (John & Srivastava, 1999; Widiger, 2017). حسابرسانی که از ثبات هیجانی بیشتری برخوردارند، در مواجهه با فشارهای زمانی، تعارض‌های حرفه‌ای و شرایط ابهام‌آمیز تصمیمات منطقی‌تری اتخاذ می‌کنند. همچنین وظیفه‌شناسی موجب افزایش دقت، نظم و پایبندی به رویه‌های حرفه‌ای می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش ساماگایو و فلیسیو نیز همسو است که تأثیر مثبت ویژگی‌های شخصیتی بر کیفیت حسابرسی را گزارش کردند (Samagaio & Felício, 2022).

بعد اخلاقی-بین‌فردی سومین بعد تأثیرگذار بر کیفیت حسابرسی بود. این بعد شامل استقلال شخصیتی، وجدان اخلاقی و صداقت و درستکاری بود. اهمیت این یافته از آن جهت است که نشان می‌دهد کیفیت حسابرسی تنها به توانایی‌های شناختی وابسته نیست، بلکه به جهت‌گیری‌های اخلاقی و ارزش‌های فردی حسابرسان نیز وابسته است. این نتیجه با مدل هگزاکو و به ویژه بعد صداقت-تواضع همخوانی دارد که رفتارهای اخلاقی و مسئولانه را تبیین می‌کند (Ashton, 2018; Ashton & Lee, 2007, 2009; Lee & Ashton, 2004). حسابرسانی که از وجدان اخلاقی و صداقت بالاتری برخوردارند، احتمال بیشتری دارد که در برابر فشارهای صاحبکار مقاومت کنند و یافته‌های خود را بدون جانبداری گزارش نمایند.

نتایج پژوهش حاضر همچنین از منظر ادبیات صفات تاریک شخصیت قابل تفسیر است. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که صفاتی نظیر ماکیاولیسم، نارسسیسم و سایکوپاتی می‌توانند بر رفتارهای حرفه‌ای اثر منفی داشته باشند (Furnham et al., 2013; Paulhus & Williams, 2002). در حرفه حسابرسی نیز شواهدی مبنی بر تأثیر این صفات بر نگرش‌های غیراخلاقی و کاهش شک‌گرایی حرفه‌ای گزارش شده است (Hobson et al., 2020; Safarzadeh & Mohammadian, 2023; Shafer & Simmons, 2008). از این منظر، بعد اخلاقی-بین‌فردی شناسایی‌شده در پژوهش حاضر را می‌توان به عنوان یک عامل محافظتی در برابر پیامدهای منفی صفات تاریک

شخصیت تلقی کرد. همچنین چارچوب جدید ارائه شده در حوزه حسابداری و حسابرسی نیز بر اهمیت توجه به صفات تاریک در ارزیابی کیفیت عملکرد حرفه‌ای تأکید دارد (Buchanan et al., 2025).

به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که کیفیت حسابرسی نتیجه تعامل پیچیده میان قابلیت‌های شناختی، ویژگی‌های هیجانی و جهت‌گیری‌های اخلاقی حسابرسان است. این نتیجه با دیدگاه پژوهشگران حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری که بر نقش عوامل فردی در تبیین تفاوت‌های عملکردی میان حسابرسان تأکید کرده‌اند، همسو است (Bonner, 2008; Nelson & Tan, 2005; Trotman et al., 2011). همچنین نتایج حاضر نشان می‌دهد که برای ارتقای کیفیت حسابرسی باید فراتر از عوامل ساختاری و سازمانی حرکت کرد و به توسعه ویژگی‌های شخصیتی مطلوب در حسابرسان توجه ویژه داشت.

پژوهش حاضر با وجود دستاوردهای نظری و کاربردی ارزشمند، دارای محدودیت‌هایی بود. نخست، داده‌های بخش کمی به صورت مقطعی گردآوری شدند و بنابراین امکان بررسی تغییرات ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت حسابرسی در طول زمان فراهم نبود. دوم، اطلاعات مورد نیاز از طریق خودگزارشی پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری شد که احتمال تأثیر سوگیری‌های ادراکی و تمایل به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی را افزایش می‌دهد. سوم، جامعه آماری پژوهش محدود به حسابرسان مستقل و مدیران مؤسسات حسابرسی بود و ممکن است نتایج در سایر حوزه‌های حرفه‌ای تفاوت‌هایی داشته باشد. همچنین برخی متغیرهای سازمانی نظیر فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و نظام پاداش که می‌توانند بر رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و کیفیت حسابرسی اثرگذار باشند، در این پژوهش بررسی نشدند.

پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آینده از طرح‌های طولی برای بررسی پایداری تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر کیفیت حسابرسی استفاده کنند. همچنین انجام مطالعات مقایسه‌ای میان حسابرسان کشورهای مختلف می‌تواند به شناسایی نقش عوامل فرهنگی در این روابط کمک کند. بررسی نقش متغیرهای میانجی و تعدیل‌گر نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرهنگ حرفه‌ای و سبک رهبری نیز می‌تواند به توسعه مدل‌های جامع‌تر منجر شود. علاوه بر این، استفاده از ابزارهای استاندارد شخصیت و ترکیب روش‌های کیفی، کمی و آزمایشی می‌تواند اعتبار یافته‌ها را افزایش دهد. مطالعه تأثیر صفات تاریک شخصیت و سازوکارهای کنترل آثار منفی آنها نیز از دیگر مسیرهای مهم پژوهشی محسوب می‌شود. مؤسسات حسابرسی می‌توانند در فرآیند جذب و استخدام، علاوه بر ارزیابی دانش و مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی متقاضیان را نیز مورد توجه قرار دهند. طراحی برنامه‌های آموزشی برای تقویت شک‌گرایی حرفه‌ای، تفکر تحلیلی، خودکنترلی و مهارت‌های تصمیم‌گیری حرفه‌ای می‌تواند کیفیت عملکرد حسابرسان را ارتقا دهد. همچنین ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر صداقت، استقلال و مسئولیت‌پذیری اخلاقی می‌تواند زمینه رشد ویژگی‌های مطلوب شخصیتی را فراهم سازد. نهادهای حرفه‌ای نیز می‌توانند با تدوین برنامه‌های توسعه فردی و اخلاق حرفه‌ای، به تقویت ابعاد شناختی، هیجانی و اخلاقی حسابرسان کمک کنند. در نهایت، استفاده از مدل ارائه شده در این پژوهش می‌تواند مبنایی برای ارزیابی، توسعه و مدیریت سرمایه انسانی در مؤسسات حسابرسی باشد و به ارتقای پایدار کیفیت حسابرسی در سطح حرفه منجر شود.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

References

- Ashton, M. C. (2018). *Individual Differences and Personality* (3rd ed.). Academic Press.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150-166. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A Short Measure of the Major Dimensions of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340-345. <https://doi.org/10.1080/00223890902935878>
- Becker, C. L., DeFond, M. L., Jiambalvo, J., & Subramanyam, K. R. (1998). The Effect of Audit Quality on Earnings Management. *Contemporary Accounting Research*, 15(1), 1-24. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.1998.tb00547.x>
- Bonner, S. E. (2008). *Judgment and Decision Making in Accounting*. Pearson Prentice Hall.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on Reflexive Thematic Analysis. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Buchanan, J., Griffith, E., Lambert, T. A., & Perreault, S. (2025). Dark Triad Traits and Accounting: An Operating, Reporting, and Assurance Framework. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 44(2), 27-49. <https://doi.org/10.2308/ajpt-2022-139>
- Chen, Y. H., Wang, K. J., & Liu, S. H. (2023). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model. *Sustainability*, 15(2), 1547. <https://doi.org/10.3390/su15021547>
- Church, B. K., Davis, S. M., & McCracken, S. A. (2008). The Auditor's Reporting Model: A Literature Overview and Research Synthesis. *Accounting Horizons*, 22(1), 69-90. <https://doi.org/10.2308/acch.2008.22.1.69>
- DeFond, M. L., & Zhang, J. (2014). A Review of Archival Auditing Research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2-3), 275-326. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2014.09.002>
- Francis, J. R. (2011). A Framework for Understanding and Researching Audit Quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(2), 125-152. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50006>
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Gul, F. A., Wu, D., & Yang, Z. (2013). Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data. *The Accounting Review*, 88(6), 1993-2023. <https://doi.org/10.2308/accr-50536>
- Hobson, J. L., Stern, M. T., & Zimbelman, A. F. (2020). The Benefit of Mean Auditors: The Influence of Social Interaction and the Dark Triad on Unjustified Auditor Trust. *Contemporary Accounting Research*, 37(2), 1217-1247. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12552>
- Hurt, R. K. (2010). Development of a Scale to Measure Professional Skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149-171. <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>
- Janros, V. S. E., Muda, I., Sadalia, I., & Nasution, A. A. (2023). Audit Quality: Perceptual Personality Auditor with Organisational Support? *International Journal of Economics and Finance Studies*, 15(3), 484-509.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102-138). Guilford Press.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The Dirty Dozen: A Concise Measure of the Dark Triad. *Psychological assessment*, 22(2), 420-432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit Quality: Insights from the Academic Literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(Supplement 1), 385-421. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50350>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-358. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8
- Nelson, M. W. (2009). A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 1-34. <https://doi.org/10.2308/aud.2009.28.2.1>
- Nelson, M. W., & 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. <https://doi.org/10.2308/aud.2005.24.s-1.41>
- Nolder, C. J., & Kadous, K. (2018). Grounding the Professional Skepticism Construct in Mindset and Attitude Theory: A Way Forward. *Accounting, Organizations and Society*, 67, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.03.002>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of research in personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

- Pinsker, R. (2007). Long Series of Data on Auditor Skepticism: A General Measure. *Advances in Accounting*, 23, 281-302. [https://doi.org/10.1016/S0882-6110\(07\)23011-1](https://doi.org/10.1016/S0882-6110(07)23011-1)
- Quadackers, L., Groot, T., & Wright, A. (2014). Auditors' Professional Skepticism: Neutrality versus Presumptive Doubt. *Contemporary Accounting Research*, 31(3), 639-657. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12052>
- Safarzadeh, M. H., & Mohammadian, M. A. (2023). Auditors' Narcissism and Their Professional Skepticism: Evidence from Iran. *Asian Review of Accounting*, 31(1), 91-119. <https://doi.org/10.1108/ARA-08-2022-0190>
- Samagaio, A., & Felício, T. (2022). The Influence of the Auditor's Personality in Audit Quality. *Journal of Business Research*, 141, 794-807. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.082>
- Shafer, W. E., & Simmons, R. S. (2008). Social Responsibility, Machiavellianism, and Tax Avoidance: A Study of Hong Kong Tax Professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33(7-8), 770-788. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.01.002>
- Thuy, T. T., & Toan, T. T. (2024). Factors Influencing the Professional Skepticism of Independent Auditors in Financial Statement Audits. *Business and Economic Research*, 14(4), 113-121.
- Trotman, K. T., Tan, H. C., & Ang, N. (2011). Fifty-Year Overview of Judgment and Decision-Making Research in Accounting. *Accounting & Finance*, 51(1), 173-227. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2010.00398.x>
- Widiger, T. A. (2017). *The Oxford Handbook of the Five Factor Model*. Oxford University Press.