Journal of Health

Vol. 12, No. 3, Autumn 2021, Pages 445-457

Investigating the Effect of Personality Traits on the Conflict between the Auditor with the Mediating Role of Gender in Iran

Nabavand Sarikhanbeigloo B[1], Kheradyar S*[1], Azadi K[1], Ooshaksaraie M[2]

1. Department of Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran
2. Department of Industrial Management, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran
*_**Corresponding author**_. Tel: +989113400461, Fax: +981333847097, E-mail: Kheradyar@iaurasht.ac.ir

Received: Sep 27, 2020 Accepted: Jan 27, 2021

ABSTRACT

Background & objectives: Individual and personality traits can provide patterns for predicting their behavior and mental states and are among the factors that can affect the conflict between auditor and client management relationships. This present study aimed at investigating the effect of personality traits on the conflict between the auditor and client management with the mediating role of gender.

Methods: The present study adopted a descriptive-analytical approach, and its statistical population included 5020 auditors working in auditing firms and auditing organizations in Iran during 2019. Using a random sampling method and Morgan table, a sample of 357 people was selected. Data were collected through Neo-Five Factor Inventory (NEO-FFOI) and Heyrani Conflict Questionnaire. Confirmatory factor analysis and modeling technique using Smartpls3 software were used to confirm the relationships among variables.

Results: The results showed that the highest and the lowest mean personality traits among auditors were "extraversion" (49.92±4.99) and "neuroticism" (23.92±5.26), respectively. Among the five personality factors, neuroticism had a significant and negative relationship, and extraversion had a significant and positive relationship with the conflict between the auditor and client management, and gender had a mediating role in the relationship between the auditor extraversion and conflict with client management. The determination coefficients of neuroticism and extraversion were respectively, -0.14 and 0.56. Gender had a mediating role in the relationship between auditor`s extraversion behavior and conflict with client management and its determination coefficient was 0.110. In the meantime, extraversion men experienced more conflict with the client management than extraversion women.

Conclusion: The findings showed that extroverted men are more in conflict with client management than extroverted women, so men with extroverted personality traits (which is the dominant personality trait among auditors) will not have a good relationship with client management. Therefore, it is suggested that by employing more female auditors at higher levels of auditing, the amount of conflict with client management is reduced.

Keywords: Five-factor Model of Personality; Gender; Conflict; Auditor

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]

[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تعارض حسابرس با نقش واسطه‌ای جنسیت در ایران

بهروز نباوند ساریخانبیگلو[1]، سینا خردیار[1]*، کیهان آزادی[1]، مریم اوشک سرائی[2]

۱. گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۲. گروه مدیریت صنعتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۹۱۱۳۴۰۰۴۶۱ فکس: ۰۱۳۳۳۸۴۷۰۹۷ ایمیل: kheradyar@iaurasht.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند الگوهایی برای پیش‌بینی رفتار و حالت‌های روانی آنان فراهم آورد. ویژگی‌های فردی و شخصیتی از جمله عواملی هستند که می‌توانند بر تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار تاثیر بگذارند. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تعارض میان حسابرس و مدیریت با نقش تعدیلگر جنسیت می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی- تحلیلی بود و جامعه آماری آن ۵۰۲۰ نفر حسابرسان شاغل طی سال ۱۳۹۸ در موسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی در کل ایران بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از جدول مورگان، تعداد نمونه ۳۵۷ نفر انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه فرم کوتاه آزمون شخصیتی نئو و پرسشنامه تعارض استفاده شده در پایان نامه حیرانی بود. تایید روابط بین متغیرها، با تحلیل عاملی تاییدی و تکنیک مدلسازی با استفاده از نرم‌افزار Smartpls3 انجام شد.

یافته‌ها: یافته های پژوهش نشان داد که بیشترین و کمترین میانگین ویژگی‌های شخصیتی در بین حسابرسان به ترتیب برون‌گرایی (۴۹/۹۲) و روان‌رنجوری (۲۳/۹۲) بود. از میان پنج عامل شخصیتی، روان‌رنجوری رابطه معنادار و منفی، و برون‌گرایی رابطه معنادار و مثبت با تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار داشت. ضریب تعیین روان رنجوری ۰/۱۴- و برونگرایی ۰/۵۶ بود. همچنین نتایج نشان داد جنسیت نقش تعدیلگر در رابطه میان برون‌گرایی حسابرس و تعارض با مدیریت صاحبکار داشته و ضریب تعیین آن ۰/۱۱۰ بود. در این بین مردان برون‌گرا در مقایسه با زنان برون‌گرا، بیشتر دچار تعارض با مدیریت صاحبکار می‌شدند.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر نشان داد که مردان برون‌گرا در مقایسه با زنان برون‌گرا، بیشتر دچار تعارض با مدیریت صاحبکار می‌گردند، بنابراین مردان با ویژگی شخصیتی برونگرا (که ویژگی شخصیتی غالب در بین حسابرسان می‌باشد) ارتباط مناسبی با مدیریت صاحبکار نخواهند داشت. در این رابطه بکارگیری بیشتر حسابرسان زن در سطوح بالاتر حسابرسی، می تواند میزان تعارض با مدیریت صاحبکار را کاهش دهد.

واژه‌های کلیدی: مدل پنج عاملی شخصیت، جنسیت، تعارض، حسابرس

دریافت: ۱۳۹۹/۷/۶ **پذیرش:** ۱۳۹۹/۱۱/۸

مقدمه

آن ویژگی که می‌تواند به ما کمک کند تا خود و دیگران را بهتر بشناسیم، یا به ما اجازه می‌دهد پیش‌بینی کنیم که شخص در یک موقعیت معین چه خواهد کرد و چه عملی از او سر خواهد زد، اصطلاحاً شخصیت نامیده می‌شود (۱). در مورد ابعاد شخصیتی

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]

[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]

[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

افراد، دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی را ارائه داده‌اند. کاستا و مک‌کری پنج عامل را به عنوان تمایلاتی مبنایی که زمینهٔ زیستی دارد، معرفی کرده‌اند این تمایلات اساسی، آمادگی‌های عمل و احساس به نحوی خاص است و به طور مستقیم تحت تأثیر محیط قرار ندارند (۲). مدل پنج عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان‌رنجورخویی (تمایل افراد به تجربهٔ اضطراب، تنش، خصومت، کم‌رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین)، برون‌گرایی (تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت‌بردن از داشتن تعامل با سایرین)، تجربه‌پذیری (جست وجوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن فکری و نوآوری)، سازگاری (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها) و مسئولیت پذیری (توانایی افرد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدفدار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویشتن‌داری و تأمل) تقسیم می‌کند.

ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌تواند الگوهایی برای پیش‌بینی رفتار و حالت‌های روانی آنان فراهم آورد و تفاوت‌های فردی مانند جنسیت، عامل مهمی است که نشان می‌دهد چرا برخی از افراد بهتر از دیگران با شرایط و متغیرهای محیطی کنار می‌آیند و کمتر دچار تعارض می‌شوند (۳) .تحقیقات روانشناسان نشان می‌دهد که تفاوت‌های قابل توجهی در ویژگی‌های فردی زنان و مردان وجود دارد. زنان و مردان ساختارِ شناختی متفاوتی دارند (٥،٤). همچنین یافته‌های پژوهشگران علوم رفتاری نشان‌دهنده وجود تفاوت‌های قابل توجه مردان و زنان در انجام قضاوت‌های شناختی است (۹-۶).

تاکنون پژوهش‌های بسیاری در داخل و خارج کشور در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های جنسیتی حسابرسان و یا رابطه اینها انجام گرفته است که از جمله آنها می‌توان به مطالعات نظامی و همکاران (۱۰)؛ کاظمی و همکاران (۱۱)؛ فرج‌زاده (۱۲)؛ حیدر و همکاران (۱۳)؛ گودرزی و همکاران (١٤)؛ حیرانی و همکاران (۱۵)؛ شهرابی (۸)؛ کوئیک و همکاران (۱۶) فردیناد و همکاران (۱۷)؛ و پریادارشینی (۱۸) اشاره نمود. نتایج مطالعات مزبور بیانگر آن است که ویژگی‌های شخصیتی و جنسیت حسابرسان یکی از مهمترین عوامل موثر بر رفتار آنها است و این تأثیرپذیری از شخصیت و جنسیت، در نهایت می‌تواند در نحوه مواجهه آن‌ها با تعارض پیش‌آمده با صاحبکار مؤثر باشد.

نتایج پژوهش نظامی و همکاران (۱۰) با عنوان بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی (وجدان و توافق پذیری)، احساسات- تفکر و ریسک‌پذیری بر قضاوت حسابرس با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی، حاکی از وجود رابطه معنی‌دار ویژگی‌های شخصیتی با قضاوت حرفه‌ای می‌باشد. تحقیقات کاظمی و همکاران (۱۱) در رابطه با شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اتخاذ استراتژی امتیازدهی در مذاکرات حسابرس و صاحبکار، نشان داد که ویژگی‌های رفتاری و جنسیت حسابرسان بر اتخاذ استراتژی امتیازدهی توسط حسابرس تاثیر دارند. فرج زاده (۱۲) در تحقیقی به بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رشته حسابداری و مدیریت پرداخت و به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت‌پذیری و برون‌گرایی با قضاوت اخلاقی وجود دارد و رابطه بین روان‌رنجوری و قضاوت اخلاقی، منفی و معنادار است. گودرزی و همکاران (١٤) به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی حسابداران بر قضاوت‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی فعال تهران پرداخته‌اند. یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی سازگاری، برونگرایی، مسئولیت‌شناسی، روان‌رنجوری، تجربه‌پذیری با قضاوت‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی فعال تهران رابطه دارد.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

حیرانی و همکاران (١٥) به بررسی تاثیر ویژگی‌های بیش اعتمادی و شخصیت ما کیاولیسم بر قضاوت و حل تعارض میان حسابرس و مدیریت پرداختند. نتایج نشان داد که اعتماد بیش از حد حسابرسان و شخصیت ماکیاولیسم بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تاثیرگذار نمی‌باشد. شهرابی (٨) در تحقیق خود با عنوان تأثیر عامل جنسیت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان داخلی به این نتیجه رسید که جنسیت تأثیر مستقیم و معناداری بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دارد. در این تحقیق تلاش شده است تا با بررسی داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، نقش جنسیت به عنوان یکی از عوامل موثر بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان داخلی مورد بررسی قرار گیرد و به این سوال پاسخ داده شود که آیا جنسیت بر ارزیابی ریسک و در نهایت اظهار نظر حرفه‌ای حسابرسان داخلی تاثیر مستقیمی دارد یا خیر. پیش‌فرض اولیه محققان این بود که با توجه به تفاوت فرآیند انجام قضاوت میان زنان و مردان، این گزاره می‌تواند مورد آزمون قرار گیرد که عامل جنسیت می‌تواند بر قضاوت حسابرسان داخلی پیرامون حوزه‌های مورد رسیدگی اثر بگذارد. از منظری دیگر، پیش‌فرض محققان بر این بود که در صورت احراز صلاحیت اظهارنظر حرفه‌ای، دیگر جنسیت نباید تاثیر قابل توجهی (در سطح تعدیل) بر آن داشته باشد (که در تحقیق گودرزی و همکاران (١٤) پیرامون حسابرسان مستقل صادق بوده است)؛ اما در عمل، پاسخ‌دهندگان بر این باور بودند که اظهارنظر حرفه‌ای حسابرسان داخلی تحت تاثیر جنسیت آن‌ها قرار دارد.

کوئیک و همکاران (١٦) در پژوهش خود به بررسی شخصیت حسابرس با استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت دفروت و رولاند پرداخته‌اند. مطالعه آنها سعی داشت با مقایسه حسابرسان داخلی با سایر متخصصان، بینشی از شخصیت حسابرسان داخلی را عرضه کند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که چهار ویژگی شخصیتی روان‌رونجوری، برون‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و تجربه‌پذیری حسابرسان داخلی در هلند با سایر متخصصان تفاوت‌های چشمگیری دارد. فردیناند و همکاران (١٧) در پژوهشی به بررسی نقش ویژگی‌های شخصیتی به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه بین استقلال حسابرس و کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که استقلال تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد و ویژگی‌های شخصیتی حسابرس به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه بین استقلال و کیفیت حسابرسی اثر مثبت دارد. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که شخصیت حسابرس دارای نقش کلیدی برای حسابرسی با کیفیت است. پریادارشینی (١٨) در تحقیقی با عنوان تاثیر شخصیت بر سبک‌های حل تعارض، به بررسی رابطه بین شخصیت و سبک‌های مقابله با تعارض پرداخت. جامعه وی شامل ٢٧٠ دانشجوی تحصیلات تکمیلی بود. یافته‌های وی نشان داد مابین پنج عامل شخصیت و سبک‌های حل تعارض مورد استفاده افراد، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بیشتر پژوهش‌های حسابرسی را می‌توان در دو حوزه دسته‌بندی کرد، یکی پژوهش‌هایی که ویژگی‌های حسابرسی‌شونده مانند بزرگی شرکت، ریسک، پیچیدگی کسب وکار، و سودآوری آن را بررسی می‌کنند (١٩) و گروهی که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان از قبیل شهرت، تجربه و شایستگی را مورد بحث قرار می‌دهند (٢٠)، اما در این میان، کمتر به بررسی تاثیر جنسیت حسابرسان بر نحوه مواجهه با تعارض پیش آمده با مدیریت صاحبکار پرداخته شده است. تحقیقات روان‌شناسان نشان می‌دهد که تفاوت‌های قابل توجهی در ویژگی‌های فردی زنان و مردان وجود دارد. زنان و مردان ساختارِ شناختی متفاوتی دارند (٥،٤). تحقیقات کاظمی و همکاران نشان داده است که جنسیت حسابرسان بر نحوه مواجهه با تعارضات پیش آمده با صاحبکار موثر است (١١). از این‌رو برخی از پژوهشگران تفاوت‌های جنسیتی را در سبک‌های مواجهه با تعارض را بررسی نموده و

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

دریافتند که زنان بیش از مردان از روش‌های اجتنابی مقابله با تعارض استفاده می‌کنند (۱۲). نتایج تحقیقات حیدر و همکاران در مقاله‌ای نشان داد که تفاوت معنی‌داری در سبک‌های تفکر قانون‌گذار و قضاوت‌گر میان زنان و مردان در حرفه حسابرسی وجود دارد. همچنین آنها به این نتیجه رسیدند که جنسیت می‌تواند در عملکرد حسابرسان تاثیرگذار باشد (۱۳).

روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی- تحلیلی بود که در سال ۱۳۹۸ در بین حسابرسان موسسات حسابرسی در کل کشور و سازمان حسابرسی انجام شد. حجم نمونه بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان[1]، ۳۵۷ نفر (۱۶۷ نفر مرد و ٥٤ نفر زن) تعیین شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده و با استفاده از جدول اعداد تصادفی انجام شد. معیارهای ورود نمونه‌ها به مطالعه شامل داشتن حداقل رتبه حسابرس، داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم به بالا و نیز تمایل برای شرکت در مطالعه بودند. پرسشنامه‌هایی که بطور کامل تکمیل نشده بود کنار گذاشته شدند.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل فرم اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه‌های ویژگی‌های شخصیتی نئو (NEO)[2] و تعارض میان حسابرس و مدیریت بود. فرم اطلاعات دموگرافیک، شامل ۶ سوال در خصوص سن، جنس، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، رتبه و محل خدمت بود. پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی، اولین بار توسط مک‌کری و کاستا[3] تدوین شد (۲۱). در این ابزار، پنج ویژگی شخصیتی روان رنجوری، برون‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، سازگاری و تجربه‌پذیری، هرکدام با ۱۲ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرند. انطباق فارسی این پرسشنامه در ایران توسط حق‌شناس انجام گردیده است (۲۲). گروسی فرشی و همکاران با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب پایایی[4] ابزار را برای عوامل اصلی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، سازگاری، تجربه‌پذیری و مسئولیت‌پذیری به ترتیب، ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸، و ۰/۸۷ به دست آوردند (۲۳). امان‌الهی‌فرد روایی پرسشنامه را با استفاده از روش همزمان برای پنج عامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، سازگاری، تجربه‌پذیری و مسئولیت‌پذیری به ترتیب ۰/۶۶، ۰/۵۶، ۰/۵۹، ۰/۵۹ و ۰/۳۹ اعلام نمود. وی پایایی پرسشنامه را با استفاده از روش بازآزمایی، برای پنج عامل روان رنجوری، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجدان بودن به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸٤، ۰/۷۹، ۰/۸۰ و ۰/۸۲ و توسط روش تعیین همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ) به ترتیب، ۰/۷۶، ۰/۶۵، ۰/۵۹، ۰/٤۸ و ۰/۸۵ اعلام کرد (۲٤). در مطالعه فعلی نیز روایی و پایایی ابزار مجدداً مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی روایی از روش اعتبار محتوا استفاده گردید و بدین منظور پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر از افراد صاحبنظر قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنها در پرسشنامه لحاظ گردید. پایایی ابزار نیز به روش همسانی درونی و توسط ۳۰ نفر از آزمودنی‌هایی که ویژگی‌های مشترک با نمونه‌های مطالعه داشتند تعیین گردید. میزان آلفا برای عوامل روان‌رنجوری، برون‌گرایی، سازگاری، تجربه‌پذیری و مسئولیت‌پذیری، به‌ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۸، ۰/۷۲، ۰/۸۰، و ۰/۹۱ به دست آمد. این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای است، که شامل کاملاً مخالف، مخالف، تاحدودی، موافق، و کاملاً موافق است. امتیاز متعلقه به هر یک از گزینه‌های مزبور بین یک تا پنج است (کاملاً مخالف= ۱، مخالف= ۲، تاحدودی= ۳، نسبتاً موافق= ٤، کاملاً موافق= ٥). دامنه امتیاز کلی پرسشنامه بین ۶۰ تا ۳۰۰ است.

[1] Kerjcie and Morgan
[2] Neo-Five Factor Inventory (NEO-FFOI)
[3] Mccrae & Costa
[4] Reliability

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

برای سنجش تعارض میان حسابرس و مدیریت از پرسشنامه تعارض استفاده شد که توسط حیرانی طراحی و تدوین شده است. حیرانی با استفاده از روش همسانی درونی میزان آلفای کرونباخ برای تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار را ۰/۹۰، گزارش نموده است (۱۵).

در مطالعه حاضر نیز روایی و پایایی آن مجدداً مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی روایی ابزار، از روش اعتبار محتوا استفاده شد و پرسشنامه در اختیار ۸ نفر از اعضای هیئت علمی صاحب نظر قرار گرفت و نظرات اصلاحی آنها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای بررسی پایایی ابزار از روش تعیین همسانی درونی استفاده گردید و بدین منظور پرسشنامه توسط ۳۰ نفر از آزمودنی‌هایی که دارای ویژگی‌های مشترک با نمونه‌های مطالعه بودند تکمیل گردید و ضریب آلفا معادل ۰/۹۲ به دست آمد. این پرسشنامه دارای ۱۱ سوال در مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای است که شامل کاملاً مخالف، مخالف، تاحدودی، موافق، و کاملاً موافق است. امتیاز متعلقه به هر یک از گزینه‌های مزبور بین یک تا پنج است (کاملاً مخالف= ۱، مخالف= ۲، تاحدودی= ۳، نسبتاً موافق= ٤، کاملاً موافق= ۵). دامنه امتیاز کلی پرسشنامه بین ۱۱ تا ۵۵ است.

برای جمع‌آوری اطلاعات از حسابرسان سازمان حسابرسی، ابتدا از مدیریت سازمان حسابرسی مجوزهای لازم اخذ شد، سپس اهداف مطالعه برای نمونه‌ها بیان، و اطمینان‌بخشی لازم پیرامون محرمانه‌ماندن مشخصات فردی و پاسخ آنها به سؤالات پرسشنامه‌ها به عمل آمد و رضایت نمونه‌ها برای شرکت در مطالعه جلب گردید. پرسشنامه‌ها توسط نمونه‌ها تکمیل شدند و سپس توسط پژوهشگر جمع‌آوری گردید. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات از حسابرسان موسسات خصوصی حسابرسی، پرسشنامه الکترونیکی طراحی شد و در بخش مقدمه پرسشنامه الکترونیکی اهداف مطالعه و اطمینان بخشی لازم پیرامون محرمانه‌ماندن مشخصات فردی و پاسخ آنها به سؤالات برای نمونه‌ها بیان شد و در پایان اطلاعات جمع‌بندی گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی استفاده شد و جهت تایید روابط بین متغیرها، از تحلیل عاملی تاییدی و تکنیک مدلسازی با استفاده از نرم‌افزار Smartpls3 استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش، از مجموع ۳۵۷ پرسشنامه توزیع‌شده ۲۲۱ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری شده است، از میان افرادی که به سوالات پرسشنامه پاسخ داده‌اند ۷۵/۵ درصد مرد و ۲٤/۵ درصد زن می‌باشند که ۳۱/۷ درصد آنها در سازمان حسابرسی و ۶۸/۳ درصد در موسسات خصوصی حسابرسی مشغول بکار می‌باشند.

شکل ۱ ضرایب مسیر و بارهای عاملی مربوط به گویه‌های مربوط به متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. اعداد نوشته‌شده بر روی خطوط در واقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است. اعداد داخل هر دایره نشان‌دهنده مقدار مدل R^2 مدل است که متغیرهای پیشبین آن از طریق فلش به آن دایره وارد شده‌اند. با مقایسه مقدار t محاسبه شده برای ضریب هر مسیر می‌توان به تایید یا رد فرضیه پژوهش پرداخت. بدین‌سان اگر مقدار قدرمطلق آماره t بزرگتر از ۱/۹۶ گردد، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. بر اساس یافته‌های جداول ۳ و ٤، ضریب مسیر اثر متغیرهای روان‌رنجوری، برونگرایی، مسئولیت‌پذیری، سازگاری و تجربه‌پذیری با تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار به ترتیب ۰/۱٤۰-، ۰/۵۶۰، ۰/۰۱۳-، ۰/۰۳۳ و ۰/۱۰٤ و سطح معنی‌داری آماره t برای پارامترهای فوق، به ترتیب ۲/۹٤۰، ۹/۸۶۸، ۰/۱۸۱، ۰/۳۹۷ و ۱/۱۱۲ می‌باشد، بنابراین از میان پنج عامل شخصیتی، روان‌رنجوری رابطه معنادار

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

و منفی، و برون‌گرایی رابطه معنادار و مثبت با تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار دارد. همچنین ضریب مسیر جنسیت به عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تعارض به ترتیب ۰/۰۰۵، ۰/۱۱۰، ۰/۰۸۰-، ۰/۰۱۱ و ۰/۰۳۸ و سطح معنی‌داری آماره t ۰/۱۱۰، ۲/۱۳٤، ۱/۲۰۷، ۰/۱۹۰ و ۰/۵۰۲ می‌باشد. لذا می‌توان گفت، جنسیت نقش تعدیل‌گر در رابطه میان برون‌گرایی حسابرس و تعارض با مدیریت صاحبکار دارد. زیرا آماره t برای پارامتر برون‌گرایی بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد.

جدول ۱. توزیع پاسخگویان بر حسب متغیرهای زمینه ای

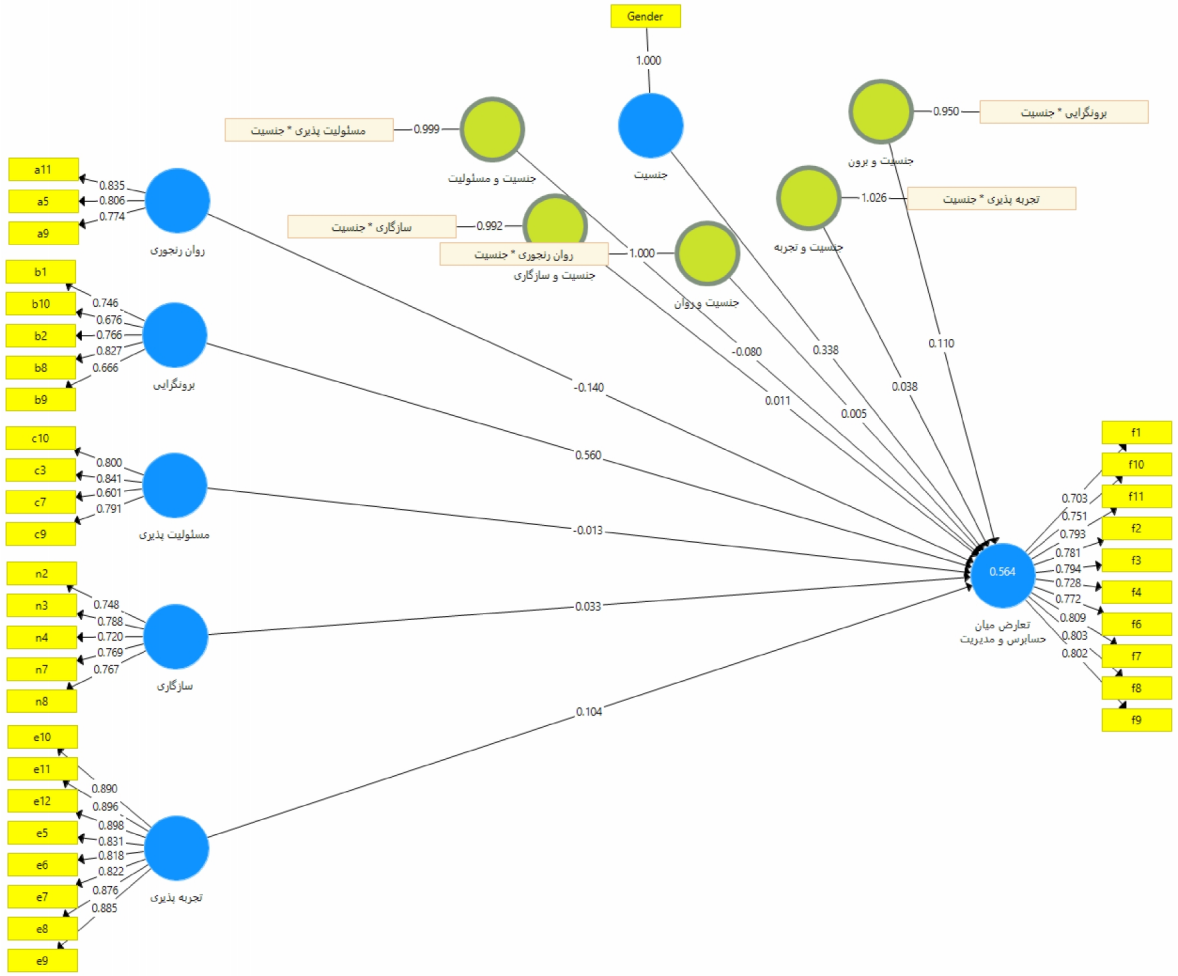
نام متغیر	گروه‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
سطح تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۵	۲/۳	۲/۳
	کارشناسی	۷۳	۳۳	۳۵/۳
	کارشناسی ارشد	۱۳۳	۶۰/۲	۹۵/۵
	دکتری	۱۰	٤/۵	۱۰۰
تجربه کاری	زیر ۵ سال	۷۶	۳٤/٤	۳٤/٤
	۵ تا ۱۰سال	۵۸	۲۶/۲	۶۰/۶
	۱۰ تا ۱۵ سال	٤۲	۱۹	۷۹/۶
	۱۵ تا ۲۰ سال	۲۵	۱۱/۳	۹۰/۹
	۲۰ تا ۲۵ سال	۱۵	۶/۸	۹۷/۷
	۲۵ سال و بالاتر	۵	۲/۳	۱۰۰
سن	زیر ۳۰ سال	٤۲	19	۱۹
	۳۰ تا ٤۰ سال	۹۵	43	۶۲
	٤۰ تا ۵۰ سال	۶۵	۲۹/٤	۹۱/٤
	۵۰ سال و بالاتر	۱۹	۸/۶	۱۰۰
جنسیت	مرد	۱۶۷	۷۵/۵	۷۵/۵
	زن	۵٤	۲٤/۵	۱۰۰
محل خدمت	موسسات خصوصی حسابرسی	۷۰	۳۱/۷	۳۱/۷
	سازمان حسابرسی	۱۵۱	۶۸/۳	۱۰۰
مرتبه شغلی	حسابرس	۶٤	۲۹	۲۹
	حسابرس ارشد	۵۸	۲۶/۲	۵۲/۲
	سرپرست	٤۵	۲۰/٤	۵۷/۶
	سرپرست ارشد	۱۹	۸/۶	۸٤/۲
	مدیر	۵	۲/۳	۸۶/۵
	مدیر ارشد	۲۵	۱۱/۳	۹۷/۸
	شریک	۵	۲/۲	۱۰۰

جدول ۲. توصیف متغیرهای اصلی پژوهش

شاخص‌های آماری		میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه	تعداد
ویژگی‌های شخصیتی	Neuroticism	۲۳/۹۲	۵/۲۶	۱۲	۳۶	۲۲۱
ویژگی‌های شخصیتی	Extraversion	٤۹/۹۲	٤/۹۹	٤۰	۶۰	۲۲۱
	Conscientiousness	٤۲/۷۲	٤/۹۵	۳۰	۵٤	۲۲۱
	Agreeableness	٤۶/۳۲	۶/۲۲	۳۱	۵۹	۲۲۱
	Openness to Experience	٤۸/۸۱	۸/۷۵	۱۸	۶۰	۲۲۱
تعارض میان حسابرس و مدیریت	Conflict	٤۳/۳۶	۵/۸۰	۳۵	۵۵	۲۲۱

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]



شکل ۱. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مربوط به گویه‌های مربوط به متغیرهای تحقیق

جدول ۳. نتایج اجرای مدل ساختاری میان «ویژگی‌های شخصیتی منتخب» و «تعارض میان حسابرس و مدیریت»

مسیر (فرضیه اول)	ضریب مسیر	آماره t > ۱/۹۶	نتیجه آزمون
روان رنجوری - تعارض میان حسابرس و مدیریت	-۰/۱۴۰	۲/۹۴۰	تایید
برونگرایی- تعارض میان حسابرس و مدیریت	۰/۵۶۰	۹/۸۶۸	تایید
مسئولیت پذیری - تعارض میان حسابرس و مدیریت	-۰/۰۱۳	۰/۱۸۱	رد
سازگاری ـ تعارض میان حسابرس و مدیریت	۰/۰۳۳	۰/۳۹۷	رد
تجربه پذیری- تعارض میان حسابرس و مدیریت	۰/۱۰۴	۱/۱۱۲	رد

جدول ٤. نتایج اجرای مدل ساختاری نقش تعدیل‌گر «جنسیت» در ارتباط میان «ویژگی‌های شخصیتی منتخب» و «تعارض میان حسابرس و مدیریت»

مسیر (فرضیه دوم)	ضریب مسیر	آماره t > ۱/۹۶	نتیجه آزمون
روان رنجوری * جنسیت- تعارض میان حسابرس و مدیریت	۰/۰۰۵	۰/۱۱۰	رد
برونگرایی * جنسیت ـ تعارض میان حسابرس و مدیریت	۰/۱۱۰	۲/۱۳٤	تایید
مسئولیت‌پذیری * جنیست- تعارض میان حسابرس‌ومدیریت	-۰/۰۸۰	۱/۲۰۷	رد
سازگاری * جنسیت- تعارض میان حسابرس و مدیریت	۰/۰۱۱	۰/۱۹۰	رد
تجربه پذیری * جنسیت- تعارض میان حسابرس و مدیریت	۰/۰۳۸	۰/۵۰۲	رد

بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین و کمترین میانگین ویژگی‌های شخصیتی در بین حسابرسان به‌ترتیب «برون‌گرایی» و «روان‌رنجوری» بودند. این نتیجه همسو با نتیجه پژوهش کوئیک و همکاران و بلینگ و همکاران می‌باشد (۲۵،۱۶). نتایج تحقیقات کوئیک و همکاران نشان داد که چهار ویژگی شخصیتی روان‌رونجوری، برون‌گرایی، مسئولیت‌پذیری و تجربه‌پذیری حسابرسان در هلند با سایر متخصصان تفاوت‌های چشمگیری دارد و حسابرسان دارای شخصیت برونگرا هستند (۱۶). همچنین نتایج تحقیقات بلینگ و همکاران نشان داده است که حسابرسان دارای شخصیت برون‌گرا هستند (۲۵). نتایج تحقیق آنها مبنی بر برون‌گرابودن حسابرسان، مطابق با یافته‌های پاتل و همکاران (۲۸) می‌باشد. پاتل و همکاران (۲۸) در تحقیق خود به بررسی تأثیر فرهنگ بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان استرالیا، هند، مالزی وچین در حل تعارض حسابرس- مشتری پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که حسابرسان دارای شخصیت برونگرا هستند و مابین حسابرسان استرالیایی با حسابرسان مالزیایی، هندی و چینی در قضاوت حرفه‌ای، تفاوت وجود دارد. آزمون نتایج فرضیه اول نشان داد که از بین ویژگی‌های شخصیتی، روان‌رنجوری و برون‌گرایی تأثیر معناداری بر تعارض میان حسابرس و صاحبکار دارند. روان‌رنجوری تأثیر معنادار منفی و برون‌گرایی تأثیر معنادار مثبت بر تعارض میان حسابرس و صاحبکار دارند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق نظامی و همکاران، فرج زاده، سعیدی گراغانی و همکاران، گودرزی و همکاران، نادری و همکاران و برادران حسن‌زاده و همکاران همسو می‌باشد (۲۷،۲۶،۱۴،۹،۱۲،۱۰). فرج‌زاده در تحقیقی به بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان رشته حسابداری و مدیریت پرداخت. وی به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین مسئولیت‌پذیری و برون‌گرایی با قضاوت اخلاقی وجود دارد و رابطه بین روان‌رنجوری و قضاوت اخلاقی، منفی و معنادار است(۱۲). که هم‌راستا با نتایج فرضیه اول می‌باشد. همچنین، حیرانی و همکاران در پژوهشی به بررسی تاثیر ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که اعتماد بیش از حد و شخصیت ماکیاولیسم بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تاثیرگذار است (۱۵). نتایج حاصل از فرضیه اول با نتایج تحقیق حیرانی و همکاران مطابقت دارد. در پژوهشی دیگر، گودرزی و همکاران (۱٤) به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی حسابداران بر قضاوت‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی فعال تهران پرداختند. یافته‌ها نشان داد که سازگاری، برونگرایی، مسئولیت‌شناسی، روان‌رنجوری، تجربه پذیری با قضاوت‌های اخلاقی مؤسسات حسابرسی فعال تهران رابطه دارد. با توجه به اینکه تفاوت در قضاوت‌های افراد منجر به تعارض مابین آنها می‌شود (۱۵). بنابراین می‌توان گفت نتایج تحقیق آنها همسو با نتایج مطالعه حاضر می‌باشد.

در تفسیر نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول، می‌توان گفت حسابرسانی که صفت روان رنجوری بالایی دارند بنا به دلایلی همانند کمرویی، ترس یا اعتماد به نفس کمتر، تمایلی به بحث با صاحبکار در مورد اختلافات پیش‌آمده با مدیریت صاحبکار ندارند، لذا مایل به کاهش تعارض با مدیریت صاحبکار می‌باشند. همچنین حسابرسان برون‌گرا به دلیل اینکه به‌راحتی خشمگین و پرخاشگر می‌شوند و انسان‌های بی‌ثباتی هستند، تعارض بالایی با مدیریت صاحبکار دارند.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان می‌دهد که جنسیت حسابرس نقش تعدیل‌گر در رابطه بین فرد با ویژگی شخصیتی برون‌گرا و تعارض میان حسابرس و صاحبکار دارد و مردان برون‌گرا در مقایسه با زنان برون‌گرا، بیشتر دچار تعارض با مدیریت صاحبکار می‌گردند. دلیل آن می‌تواند ناشی از این امر باشد که زنان در

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

مقایسه با مردان شنونده خوبی هستند و مهارت ارتباط اجتماعی بهتری با دیگران دارند، بنابراین بهتر تعارضات پیش‌آمده را کنترل می‌کنند. همچنین، با توجه به جهانی‌شدن تجارت و اقتصاد و تحولات اجتماعی- اقتصادی ناشی از آن، و ورود هرچه بیشتر زنان به دنیای تجارت و کسب و کار، افزایش در بکارگیری در حسابرسان زن، می‌تواند موجب ارتقای جایگاه حرفه حسابرسی در بازار کسب و کار امروزی گردد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق فرج‌زاده، سعیدی گراغانی و همکاران، و پریادارشینی مطابقت دارد (٩،١٢،١٨). تحقیقات کاظمی و همکاران در رابطه با شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اتخاذ استراتژی امتیازدهی در مذاکرات حسابرس و صاحبکار، نشان داد که جنسیت حسابرسان بر اتخاذ استراتژی امتیازدهی توسط حسابرس تاثیر دارند که منجر به کاهش تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار می‌گردد (١١). نتایج تحقیق این پژوهش با نتایج تحقیق حیرانی و همکاران (١٥) که نشانگر عدم وجود رابطه میان متغیر جمعیت‌شناختی جنسیت با تعارض میان حسابرس و مدیریت صاحبکار است مغایر می‌باشد. در تحقیقی دیگر سعیدی گراغانی و همکاران (٩)، به بررسی تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند، این تحقیق در زمره تحقیقات بین رشته‌ای (حسابرسی- روانشناسی) قرار می‌گیرد. آنها اثر چهار ویژگی فردی شامل دو ویژگی جمعیت‌شناختی (جنسیت و تجربه) و دو ویژگی روانشناختی (خوش‌بینی و اعتماد به نفس) بر قضاوت حرفه‌ای را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که متغیر جنسیت منجر به وجود تفاوت در قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌شود. نتایج تحقیق آنها در رابطه با جنسیت و تجربه، با نتایج تحقیق شهرابی (٨)، که نشانگر وجود رابطه میان جنسیت و قضاوت حرفه‌ای است مطابقت دارد، و با نتایج تحقیق تحقیق حاجیها و همکاران (١٤)، مبنی بر عدم وجود رابطه میان جنسیت با قضاوت حرفه‌ای مغایرت دارد.

از آنجایی‌که اولین و مهمترین جزءِ سیستم، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف می‌باشند لذا نقش فرد و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری او به عنوان یک انسان در سازمان، خصوصاً برای اشخاصی که در تعامل کاری شغلی زیادی با افراد هستند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (٢۶). لذا نادری و همکاران با این پیش‌فرض به بررسی تاثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان، بر محتوای گزارش حسابرسی پرداخته‌اند و نتایج پژوهش آنها نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بر رفتار و نوع گزارش حسابرسی آنها تاثیرگذار می‌باشد. بنابراین با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

با توجه به اینکه یکی از چالش‌های اساسی حرفه حسابرسی نیاز حسابرس به رضایت مدیریت صاحبکار برای ادامه تصدی حسابرسی مشتری می‌باشد، لذا در تعارضات پیش‌آمده با مدیریت صاحبکار ممکن است نتواند استقلال حرفه‌ای خود را حفظ نماید. از طرفی، اگر شرکت‌ها صورت‌های مالی نادرستی را صادر کنند، هم برای مدیریت مشتری و هم برای حسابرس هزینه‌های قانونی و شهرت بسیار قابل توجهی وجود دارد، از این‌رو، خطراتی از قبیل هزینه‌های قانونی، ازدست دادن مشتری و از دست رفتن شهرت شرکت، نیاز به بررسی راه‌حل‌های کاهش تعارض با مدیریت صاحبکار در کنار حفظ استقلال حرفه‌ای را افزایش می‌دهد. در این بین شناخت ویژگی‌های شخصیتی متناسب با حرفه حسابرسی، بیشتر از پیش ضروری به نظر می‌رسد. این مقاله برای اولین بار تاثیر جنسیت در کاهش تعارض ایجادشده مابین حسابرس و مدیریت صاحبکار بواسطه ویژگی‌های روانشناختی شخصیتی را مورد بررسی قرار داده است. محدودیت این مطالعه استفاده از داده‌های اظهارشده حاصل از خودسنجی مشارکت‌کنندگان در تحقیق است که ممکن است دربرگیرنده سوگیری و فقدان بیطرفی باشد. نقطه قوت این تحقیق، بررسی ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان بصورت جامع و با

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

استفاده از پرسشنامه شخصیتی نئو بود که یک تصویر شفاف از ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان شاغل در ایران را نشان داد، در حالی‌که در تحقیقات قبلی فقط به یک یا دو بعد از ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان توجه شده بود. نقطه ضعف این تحقیق، عدم بررسی ویژگی‌های شخصیتی صاحبکاران می‌باشد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشترین و کمترین میانگین ویژگی‌های شخصیتی در بین حسابرسان برونگرایی و روان‌رنجوری است. لذا حسابرسان شاغل در ایران بیشتر دارای شخصیت برون‌گرا بوده و خصیصه روان رنجوری کمتر بین آنها شایع بوده است. از میان ویژگی‌های شخصیتی، برونگرایی و روان‌رنجوری به شکل معنی‌داری با تعارضات پیش‌آمده میان حسابرسان و مدیریت صاحبکار در ارتباط بوده و آن را تبیین کرده است. بنابراین حسابرسان با ویژگی‌های شخصیتی برونگرا که بیشترین فراوانی را در میان جامعه حسابرسان را داشته‌اند بیشتر با مدیریت صاحبکار دچار تعارض شده‌اند که این امر خطر کاهش تقاضا برای حرفه حسابرسی و از دست‌دادن مشتری را برای حسابرسان در پی دارد. از طرفی حسابرسان با ویژگی شخصیتی روان‌رنجور کمتر با مدیریت صاحبکار دچار تعارض شده است. لذا حسابرسان روان‌رنجور، در تعارضات پیش‌آمده با مدیریت صاحبکار استقلال حرفه‌ای خود را از دست داده و خطرات قابل توجهی از قبیل هزینه‌های قانونی را به شرکت تحمیل نموده‌اند. بنابراین لازم است متولیان بکارگیری و گزینش افراد در حرفه حسابرسی مستقل، به جنبه‌های شخصیتی حسابرسان قبل از ورود به حرفه، توجه ویژه نمایند و بدین طریق بتواند چالش دوگانه حسابرس، در حفظ مشتری و استقلال حرفه‌ای را رفع نماید. همچنین یافته نشان داد که مردان برون‌گرا در مقایسه با زنان برون‌گرا، بیشتر دچار تعارض با مدیریت صاحبکار می‌گردند، بنابراین مردان با ویژگی شخصیتی برونگرا (که ویژگی شخصیتی غالب در بین حسابرسان می‌باشد)، ارتباط مناسبی با مدیریت صاحبکار نخواهند داشت. لذا پیشنهاد می‌شود با بکارگیری بیشتر حسابرسان زن در سطوح بالاتر حسابرسی، که مسئولیت مذاکره با صاحبکار را دارا هستند، میزان تعارض با مدیریت صاحبکار را کاهش داد. انتظار می‌رود شواهد تجربی این پژوهش مورد توجه نهادهای نظارتی، سیاستگذاران، موسسات حسابرسی و سایر ذینفعان قرار بگیرد.

تشکر و قدردانی

این مقاله از پایان‌نامه مقطع دکترا با شماره تصویب ١١٧٤٨١٢٨٩٥٧٦٣٣٥١٦٢٣٠٤٦٩٦ استخراج شده است. بدینوسیله از همکاری مدیران و حسابرسان سازمان حسابرسی، و حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی، که محققین را در انجام این پژوهش یاری نمودند تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

1- Alexander TV, Albert K, Jakub M, Gabrila J. The Big Five and adolescent adjustment: An empirical test across six Cultures. Personality and Individual Differences. 2015; 83: 234-244.
2- Care MC, Costa PT. Adding Lie be und albeit: the full five-factor model & Well- being. Personality & social psychology Bulletin. 1991; 17(2): 227-232.
3- Yarmohammadian A. Comparison of personality traits among Psychosomatic patients and healthy people in Isfahan. Unpublished paper. Isfahan educational science callage. 2005.
4- Tavris C, Wade C. The Longest War (2nd Edition). San Diego, CA: Harcourt Jovanovich.1984.
5- Halpern DF. Sex Differences in Cognitive Abilities (3rd Edition). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, Associates, Inc. Publishers. 2000.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

6- Eagly AH, Steffen VJ. Gender and aggressive behavior: A meta- analytic review of the social psychological literature. Psychological Bulletin.1986; 100: 309-330.
7- Feingold A. Gender differences in personality: A meta- analysis. Psychological Bulletin.1994; 116: 429-456.
8- Shahrabi SH. The Impact of Gender Factor on the Professional Judgment of Internal Auditors, Auditing Journal: Theory and Practice. 2014;93: 117-132.
9- Saeedi Garaghani M, Naseri A. Individual Differences and Professional Judgment of the Auditor. Journal of Financial Accounting and Auditing Research. 2017; 123-111.
10-Nezami A, Pourheidari O, Pakdaman M. Investigating the effect of personality traits (conscience and agreement), emotions-thinking and risk-taking on the auditor's judgment regarding the mediating role of self-efficacy, Journal of Financial Accounting Knowledge. 2020; 7(1): 1-24.
11-Kazemi Ulum M, Rezazadeh J, Kurdistani GH. Identifying and ranking the factors affecting the adoption of a scoring strategy in the negotiations between the auditor and the client. Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting. 2019; 4 (8): 163-213. [In Persian].
12-Farajzadeh DH. The Relationship between Personality Traits and Gender with Accountants' Ethical Judgment: Evidence Based on Field of Study, Journal of Value and Behavioral Accounting, Spring and Summer. 2017; 7: 181-208. [In Persian]
13-Haidar M, Rahnama Rudposhti F, Niko Maram H, Bani Mahd B. Auditor Gender and Functional Thinking Styles: A Test of the Theory of Mind Self-Government. Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge Seventh. 2017; 25: 1-9. [In Persian]
14-Goodarzi S, Hajiha Z. The Relationship between Personality Traits and the Formation of Ethical Judgment (Short Research Paper). Journal of Ethics in Science and Technology. 2017;12(4):167-73.
15-Heyrani F, Vakilifard H, Bani Mahd B, Rahnama Rudposhti F. The effect of auditors' social characteristics on their judgment in resolving the conflict between auditor and management, selected characteristics: Overconfidence and Machiavellian personality Seventeenth. 2017; 67: 71-98. [In Persian]
16-Kuijck van B, Paresi V. Personality of internal auditors; an exploratory study in The Netherlands, Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie. 2020; 94(3): 113-125.
17-Ferdinand A, Dedy Takdir S, Nasrullah D, Arifuddin M. Role of individual characteristic as a moderating independence effect on audit quality, International Journal of Scientific & Engineering Research. 2019;10(3): 1421-1430.
18-Priyadarshini S. Effect of Personality on Conflict Resolution Styles. IRA-International Journal of Management & Social Sciences. 2017; 7(2):196-207.
19-Hay DC, Knechel WR, Wong N. Audit fees: a meta-analysis of the effect of supply and demand attributes. Contemporary Accounting Research. 2006; 23 (1): 141-191.
20-Gonthier BN, Schatt A. Determinants of audit fees for French quoted firms. Managerial Auditing Journal.2007; 22(2): 139-160.
21-Costa PT, McCrae RR. The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. J. of Personality Disorders.1992; 35 (6): 342-359.
22-Haghshenas H. The five-factor personality traits, Shiraz, Shiraz University of Medical Sciences. 2006.
23-Garosifrshi MT. A New Approach to Personality Assessment (Application of factor analysis in personality research), Daniel and Peugeot publishing community. 2001. [In Persian]
24-Amanalahifard A. Investigate the relationship between personality characteristics and individual factors, family and marital satisfaction governmental staff Ahwaz, MS Thesis Consultation, Martyr Chamran University. 2005. [In Persian]
25-Bowling NA, Eschlemman KJ, Wang Q. A Meta-Analytic Examination of Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010; 83:915-934.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]

26-Naderi S, Bani Talebi B; Ghazanfari A, The effect of auditors' personality types A, B, C and D on the content of the audit report, Journal of Accounting and Management Auditing Quarterly. 2016; 20: 71-86. [In Persian]
27-Hassanzadeh-Baradaran R, Fattah Asl B, Abolhassanzadeh S. Investigating the effect of auditors' personality types on the content of audit reports, Accounting and Management Auditing Knowledge. 2013 ;6: 89-100. [In Persian]
28-Patel SS, Shah VS, Peterson RA, Kimmel PL. Psychosocial Variables, quality of lifeand religious beliefs in ESRD patient's treatedwith hemodialysis. Am J Kidney Dis. 2002; 40(5): 1013-1022.

[Downloaded from healthjournal.arums.ac.ir on 2025-11-26]
[DOR: 20.1001.1.23829710.1400.12.3.10.5]
[DOI: 10.52547/j.health.12.3.445]