

ارتباط بین ویژگی های شخصیتی، هوش هیجانی با ریسک پذیری در حسابرسان

فرزانه فتحعلی پور

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

پست الکترونیک: f_f1400@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی، هوش هیجانی با ریسک پذیری در حسابرسان بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه حسابداران بودند که تعداد آنها نامحدود در نظر گرفته شد و به صورت تصادفی و بر اساس جدول مورگان ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسش نامه استفاده شد. جهت تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $P < 0/05$ در نظر گرفته شد. یافته ها نشان داد که بین ویژگی با وجدان بودن با ریسک پذیری رابطه مثبت معنی دار و بین ویژگی توافق پذیری با ریسک پذیری رابطه منفی معنی داری یافت شد. همچنین رابطه بین هوش هیجانی با ریسک پذیری مثبت و معنی دار بود.

واژه های کلیدی: ریسک پذیری، هوش هیجانی، ویژگی شخصیتی

۱. مقدمه

امروزه هوش هیجانی توجه اکثر اندیشمندان و محققان را به خود جلب کرده و نتایج حاصل از تحقیقات نشانگر آن است که هوش هیجانی در موفقیت افراد و کارآیی کسب و کارهای آنها دست کم به اندازه ضریب هوشی افراد دخیل است. اصطلاح هوش هیجانی برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ میلادی توسط دو روانشناس به نامهای جان مایر و پیتر سالووی مطرح شد. آنان اظهار داشتند که کسانی که از هوش هیجانی برخوردارند، میتوانند عواطف خود و دیگران را کنترل کرده، بین پیامدهای مثبت و منفی عواطف تمایز قائل شوند و از اطلاعات عاطفی برای راهنمایی فرآیند تفکر و اقدامات شخصی استفاده کنند (گلمن، ۲۰۰۲).

هوش هیجانی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانها و احساسات در توانمندیهای انسانی دارد. گلمن، هوش هیجانی را شامل ظرفیت فرد برای قبول واقعیات، انعطافپذیری، توانایی حل مشکلات، توانایی مقابله با استرس و تکانها می داند. به عبارت دیگر، شخصی که هوش هیجانی بالایی دارد سه مؤلفه هیجانها (مؤلفه شناختی، مؤلفه فیزیولوژیکی و مؤلفه رفتاری) را به طور موفقیت آمیزی با یکدیگر تلفیق می کند. نتایج تحقیقات گلمن نشان داد مدیری که از هوش هیجانی زیادی برخوردار باشد و از نظر فنی تجربیات لازم را داشته باشد، با آمادگی بیشتری نسبت به دیگران به رفع تعارضها و ضعفهای گروهی در سازمان خواهد پرداخت. به اعتقاد سالوی و گروال هوش هیجانی را میتوان به عنوان آخرین پیشرفت در قلمرو مطالعه هیجان و شناخت تلقی کرد. این هوش، در تشریح و تفسیر جایگاه هیجانها و احساسها در توانمندیهای انسانی، جایگاه خاصی دارد. هوش هیجانی با شناخت فرد از خود و دیگران، ارتباط با دیگران، سازگاری و انطباق با محیط پیرامون که برای موفق شدن در برآوردن خواستههای اجتماعی لازم است، ارتباط دارد (حسینیان، قاسم زاده نیکنام، ۱۳۹۰). این تعریف نشان می دهد که میتوان هیجانها را برای هدایت تفکر منطقی و اقدامات هدفمند مورد استفاده قرار داد همچنین بیان می کند، هیجانها واقعاً میتوانند عقلانیت را افزایش دهد. بنابراین، افراد دارای هوش هیجانی بالا، احساسات خود را به دقت درک کرده و به صورت یکپارچه از آن استفاده می کنند (اوبرادوویکا و همکاران، ۲۰۱۳).

توانایی حسابرسان برای تصمیم گیری با کیفیت بالا و تصمیم گیری در سطوح مختلف پیچیدگی کار ممکن است تحت تأثیر ویژگی های شخصی آنها قرار گیرد (مکنایت و رایت، ۲۰۱۱). در نظر گرفتن ابعاد شخصیت افراد در سازمان باعث میشود تا کارکنان متناسب با توانایی و ویژگیهای شخصیتی خود در زمینه هایی فعالیت کنند که علاقه مند هستند، که این موجب بهبود کارایی فرد و اثر بخشی سازمان می گردد. پژوهشهای قبلی در زمینه ارتباط شخصیت و عملکرد شغلی نشان می دهد که مولفه های شخصیت می تواند عملکرد شغلی در حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد (اشتون و کرامر، ۱۹۹۹). سعدالله و بیلی (۲۰۱۴) بیان می نماید که شخصیت حسابرسان می تواند نقش مهمی در قضاوتهای اخلاقی آنان داشته باشد. این ویژگی ها می تواند ذاتی یا اکتسابی باشد و اغلب این ویژگیها در افراد می تواند تغییر یابد (گودرزی و حاجی ها، ۱۳۹۶). از اینرو هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی، هوش هیجانی با ریسک پذیری در حسابرسان بود.

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه حسابداران بودند که تعداد آنها نامحدود در نظر گرفته شد و به صورت تصادفی و بر اساس جدول مورگان ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در مرحله اجرای پژوهش پس از ارائه توضیحات مقدماتی درباره ابزار اندازه گیری و هدف از اجرای آزمون، نحوه پاسخ گویی به آزمون ها برای شرکت کنندگان به طور مفصل شرح داده شد. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت نامه از افراد و دادن آگاهی های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه گیری متغیرها از پرسش نامه های به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه هوش هیجانی: این پرسش نامه را بار اون در سال ۱۹۹۷ را روون بار اون بر پایه مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از هرگز تا همیشه تنظیم کرده که برخی از سؤالات آن به صورت مثبت و برخی دیگر به صورت منفی نمره گذاری می شوند. این پرسشنامه ۱۵ خرده مقیاس دارد که عبارت اند از: خودآگاهی هیجانی، جرأت ورزی، احترام به

خود، خودشکوفایی، استقلال، همدلی، روابط میان فردی، مسئولیت پذیری اجتماعی، حل مسئله، آزمون واقعیت، انعطاف پذیری، تحمل استرس، مهارت‌کنانه، شادکامی و خوش بینی. ضرایب پایانی و روایی این پرسشنامه با روش‌های مختلف به دست آمده است (بار اون، ۲۰۰۲). برای سنجش ریسک پذیری نیز با الگویی از پرسشنامه راسل و با استفاده از نظرات متخصصین پرسشنامه ای با ۱۸ سوال طراحی و استفاده گردید. برای سنجش وجدان (مسئولیت پذیری) و توافق پذیری (سازگاری)، بعنوان دو مورد از مولفه های شخصیتی از پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو استفاده گردیده است. جهت تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. در کلیه تحلیل ها سطح معنی داری $p < 0.05$ در نظر گرفته شد.

نتایج

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف حاکی از طبیعی بودن توزیع داده ها بود ($p > 0.05$). مطابق جدول ۱ پراکندگی حساب‌برسان بر اساس جنسیت نشان می دهد که تعداد ۲۴۳ نفر مرد و ۱۴۱ نفر زن بودند.

جدول ۱- تعداد و درصد آزمودنی ها بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۲۴۳	۰/۶۳
مرد	۱۴۱	۰/۳۷
جمع	۳۸۴	۰/۱۰۰

جدول ۲ میزان پراکندگی آزمودنی ها بر اساس میزان تحصیلات را نشان می دهد که بر اساس آن ۱۶۸ نفر لیسانس، ۱۷۴ نفر فوق لیسانس و ۴۲ نفر دکترا بودند.

جدول ۲- تعداد و درصد آزمودنی ها بر اساس سطح تحصیلات

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۱۶۸	۰/۴۳
فوق لیسانس	۱۷۴	۰/۴۵
دکترا	۴۲	۰/۱۲
جمع کل	۳۸۴	۰/۱۰۰

نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین ویژگی با وجدان بودن با ریسک پذیری رابطه مثبت معنی دار و بین ویژگی توافق پذیری با ریسک پذیری رابطه منفی معنی داری یافت شد. همچنین رابطه بین هوش هیجانی با ریسک پذیری مثبت و معنی دار بود.

جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای تحقیق

ریسک پذیری			
۰/۴۵	r	وجدان	ویژگی های شخصیتی
۰/۰۰۱	p		
- ۰/۳۸	r	توافق	پذیری
۰/۰۰۱	p		
۰/۵۳	r	هوش هیجانی	
۰/۰۰۱	p		

جهت قابلیت پیش بینی ریسک پذیری از روی ویژگی های شخصیتی و هوش هیجانی از دو سری رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۴ ارائه شده است. براساس این جدول، در مدل اول، مدل رگرسیون ریسک پذیری براساس ابعاد فرهنگ اخلاقی سازمانی از لحاظ آماری معنادار نیست ($R^2 = 0/081, p > 0/05$). در مدل دوم، مدل رگرسیون ریسک پذیری براساس هوش هیجانی از لحاظ آماری معنادار است ($R^2 = 0/066, p < 0/001, F = 4/262$).

جدول ۲. خلاصه نتایج مدل رگرسیون چندمتغیره

متغیرهای پیش‌بین	F	R	R ²	B (S.E.)	β	t
مدل ۱: ریسک پذیری	۵/۳۳۱	۰/۲۸۵	۰/۰۸۱			
مقدار ثابت				۳/۲۸۴(۴/۸۹)		۰/۶۶۳
باوجدان بودن				-۰/۷(۰/۱۷۷)	۰/۲۸۶	۳/۹۹۳
توافق پذیری				۰/۰۵۴(۰/۱۰۵)	۰/۰۳۷	۰/۵۱۷
مدل ۲: ریسک پذیری	۴/۲۶۲**	۰/۲۵۷	۰/۰۶۶			
مقدار ثابت				۸/۵۹۲(۵/۸۶۹)		۱/۴۶۴
هوش هیجانی				۰/۷۲۱(۰/۲۱۲)	۰/۲۴۶	۳/۴۰۴***

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی، هوش هیجانی با ریسک پذیری در حسابرسان بود. یافته ها نشان داد که بین ویژگی با وجدان بودن با ریسک پذیری رابطه مثبت معنی دار و بین ویژگی توافق پذیری با ریسک پذیری رابطه منفی معنی داری یافت شد. همچنین رابطه بین هوش هیجانی با ریسک پذیری مثبت و معنی دار بود. این یافته ها با تحقیقات گذشته همخوانی دارد. برای مثال سعیدی گراغانی و ناصر (۱۳۹۶) به بررسی تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب های حاوی برآورد پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از ارتباط بین مولفه شخصیتی روان رنجوری با قضاوت حرفه ای بودجه زمانی بود. نتایج پژوهش نادری و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین تیپ های شخصیتی متفاوت حسابرسان با نوع اظهارنظر مقبول، مشروط و مردود آنها تفاوت معناداری وجود دارد اما بین تیپ های شخصیتی و نوع اظهارنظر عدم اظهارنظر تفاوت معناداری وجود ندارد. گودرزی و حاجیها (۱۳۹۶) در پژوهشی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی با قضاوت اخلاقی حسابرسان را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین ویژگیهای شخصیتی شامل توافق پذیری، برونگرایی، وظیفه شناسی، ثبات هیجانی و گشودگی به تجربه با قضاوت اخلاقی حسابرسان رابطه مستقیم و معنی داری دارد. محسنی و همکاران (۱۳۹۶) به ارزیابی ارتباط بین ویژگیهای شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان پرداختند. یافته های پژوهش حاکی از آن است که ارتباط مثبت و معنی داری بین وجدان، توافق پذیری، انعطاف پذیری و برونگرایی با نیت اخلاقی حسابرسان وجود دارد. همچنین بین روان رنجوری و نیت اخلاقی، ارتباط منفی و معناداری مشاهده گردیده است. احمد زاده و همکاران (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه معنی داری بین ابعاد پنجگانه شخصیت (وجدانکاری، انعطاف پذیری، برونگرایی، توافق پذیری و روان رنجوری) و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی وجود دارد. در تبیین یافته ها می توان گفت که وجدان یا مسئولیت پذیری حسابرس بعنوان اولین بعد از شخصیت در این پژوهش ارتباط آن با قضاوت حسابرس مورد بررسی قرار گرفته است. کاستا و مک کارا (۱۹۹۲) وجدان را خویشتنداری، اراده و مصمم بودن، برنامه ریزی امور و تمایل به موفقیت عنوان می نمایند و خرده مقیاس های این عامل مسئولیت پذیری و وظیفه شناسی، شایستگی و صلاحیت، نظم و انضباط کاری، تلاش در جهت موفقیت و دوراندیشی است (خطیری و همکاران، ۱۳۹۸). مسئولیت پذیری می تواند تصمیم گیری و قضاوت اخلاقی افراد را بهبود بخشد (هورگر و کوپرک، ۲۰۱۰). وافقی ذیری (سازگاری)، به نحوه ارتباط فرد با دیگران اشاره دارد. فرد سازگار اهل همکاری و تعامل با دیگران است، مشتاق کمک و همدردی با دیگران است. در مقایسه، شخص

ناسازگار خودمحور بوده، بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. توافق پذیری به ارتباط متعادل بین فرد و محیط پیرامون اشاره دارد، به نحوی که اقدامات افراد در راستای راستای دستیابی به اهداف اجتماعی می باشد (مصطفی و ایلاس، ۲۰۱۳).

منابع

احمدزاده، طه؛ خیراللهی، فرشید؛ شاه ویسی، فرهاد؛ و عل یاصغر طاهرآبادی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ابعاد شخصیتی و نوع جنسیت با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی، حسابداری، ۶(۲)، ۲۳-۱
حسینیان، س.، قاسم زاده، س.، نیکنام، م (۱۳۹۰). پیش بینی کیفیت زندگی معلمان زن براساس متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره سوم، شماره نهم، ۶۰-۴۲
سعیدی گراغانی، مسلم؛ و احمد ناصری، (۱۳۹۶). تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد، فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۲(۳)، ۱۸۴-۱۶۹
گودرزی، سعید؛ و زهره حاجیها (۱۳۹۶). رابطه ویژگی های شخصیتی با شکل گیری قضاوت اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۴)، ۱۷۳-۱۶۷

- McKnight, C.A. and Wright, W.F. (2011). Characteristics of relatively high performance auditors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 30(1): 191-206
- Ashton, R.H., and Kramer, S.S. (1999). Students as Surrogates in Behavioral Accounting Research: Some Evidence". *Journal of Accounting Research*, Spring:1-15.
- Goodarzi, Saeed and Zohreh Hajia. (2017). The Relationship between Personality Traits and the Formation of Ethical Judgment (Short Research Paper), *Journal of Ethics in Science and Technology*. 12(4):167-173.
- Golman D, Boyatzis R.E, Mckee A. *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*; Boston: Harvard Business School Publishing; 2002.
- Obradovica, V., Jovanovica, P., Petrovica, M. & Mitrovica Z. (2013). Project Managers' Emotional Intelligence - A Ticket to Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, World Congress, Crete, Greece. (74) 274 – 284.
- Bar-on, R. (2002). *Bar-on Emotional Quotient Inventory (EQI)*, Technical manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Naderi, Sepideh, Bani Talebi Dehkordi, Bahareh and Ahmad Ghazanfari. (2015). Investigating the Impact of Auditors' Types A, B, C and D on Audit Report Content. *Quarterly Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*. 5(20): 71-86.
- khatiri, M., Taghi Pirian Gilani, Y., Gholami Jamkarani, R., jahangir nia, H. (2019). Personality characteristics, Managers' Financial Intelligence and Corporate Performance. *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 6(3), 141-165.
- Hoerger, M., Quirk, S.W. (2010). Affective forecasting and the Big Five. *Personality and Individual Differences*, 49: 972-976.
- Mustaffa, C.S and Illas, M. (2013). Relationship between students adjustment factors and cross cultural adjustment: a survey at the northern university of Malaysia. *International communication studies*. 21(1): 279-300.