



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

## Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

### **Masterthesis**

***Het effect van de persoonlijkheid en de doel-oriëntatie van een auditor op de auditkwaliteit***

#### **Kevin Janssen**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting  
accountancy, financiering en fiscaliteit

#### **PROMOTOR :**

Prof. dr. Tensie STEIJVERS

#### **BEGELEIDER :**

Mevrouw Silke VANDERMEULEN



**UHASSELT**

KNOWLEDGE IN ACTION

[www.uhasselt.be](http://www.uhasselt.be)  
Universiteit Hasselt  
Campus Hasselt:  
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt  
Campus Diepenbeek:  
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

**2022**  
**2023**



# Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

## ***Masterthesis***

***Het effect van de persoonlijkheid en de doel-oriëntatie van een auditor op de auditkwaliteit***

### **Kevin Janssen**

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting accountancy, financiering en fiscaliteit

### **PROMOTOR :**

Prof. dr. Tensie STEIJVERS

### **BEGELEIDER :**

Mevrouw Silke VANDERMEULEN



## **Woord vooraf**

Binnen deze masterproef wordt de relatie tussen de persoonlijkheid van een auditor en de geleverde auditkwaliteit onderzocht. Deze studie werd gerealiseerd aan de hand van een literatuurstudie en een kwantitatief onderzoek. Ik vond het interessant om deze relatie te onderzoeken omdat dit een sector is waar ik potentieel in de toekomst in terecht kom. Hierdoor kan het interessant zijn om te zien welke persoonlijkheidskenmerken belangrijk zijn voor de auditkwaliteit. Ook kan dit onderzoek me helpen mijn eigen persoonlijkheidskenmerken te evalueren en te zien of deze in lijn liggen met de kenmerken die belangrijk zijn voor de auditsector.

Tijdens dit onderzoek werd ik door verschillende mensen begeleid, zonder wie ik dit project niet tot een goed einde kon brengen. In eerste instantie wil ik graag mijn promotor Prof. dr. Tensie Steijvers en begeleidster Silke Vandermeulen bedanken. De door hun geleverde feedback heeft mij enorm geholpen doorheen het traject. Deze steun waardeer ik dan ook enorm.

Ik hoop u te kunnen boeien tijdens het lezen van deze masterproef.

Kevin Janssen



## **Samenvatting**

Voor auditkantoren is het leveren van kwaliteitsvolle audits van groot belang. De auditkwaliteit kan beïnvloed worden door het auditkantoor, door de auditor zelf of door externe factoren zoals de complexiteit van de audit. De auditor gaat echter de grootste invloed hebben op de geleverde auditkwaliteit omdat hij of zij verantwoordelijk is voor de uitvoering van de audit. Daarom is het dus belangrijk om te weten welke kenmerken van de auditor de auditkwaliteit kunnen beïnvloeden. Een voorbeeld hiervan is wanneer de auditor eerder nalatig of oppervlakkig te werk gaat aangezien dat ervoor zal zorgen dat de geleverde auditkwaliteit afneemt. Hiervan is sprake wanneer de auditor in kwestie bepaalde stappen overslaat of bepaalde aspecten negeert. De nalatigheid van een auditor kan verschillende oorzaken hebben, waaronder de persoonlijkheid van een auditor. Deze studie heeft daarom als doel om de relatie tussen de persoonlijkheid van de auditor en de auditkwaliteit te onderzoeken. Zo werd er onderzocht welk effect de verschillende persoonlijkheidskenmerken op de auditkwaliteit hebben. In deze studie wordt er verwacht dat de persoonlijkheidskenmerken van een auditor van belang zijn voor de geleverde auditkwaliteit, en deze dus ook zal beïnvloeden. Deze studie heeft ook als doel om te onderzoeken waarom de persoonlijkheid van een auditor de auditkwaliteit zal beïnvloeden. Hiervoor wordt de doel-oriëntatie, meer bepaald de leer-oriëntatie gebruikt. Deze studie zal toetsen of de leer-oriëntatie van een auditor de relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit kan verklaren. Daarom werd eerst de impact van persoonlijkheid op de leer-oriëntatie onderzocht. Daarna werd de impact van de leer-oriëntatie op de auditkwaliteit onderzocht.

De onderzochte persoonlijkheidskenmerken die volgens deze studie een invloed zullen hebben op de auditkwaliteit zijn: neuroticisme, extravertie, openheid voor nieuwe ervaringen, zorgvuldigheid en vriendelijkheid. In het onderzoek werd verwacht dat neuroticisme een negatieve invloed heeft op de auditkwaliteit. Deze assumptie werd gemaakt doordat het beroep van auditor bekend staat om complexe taken te moeten uitvoeren. Neuroticisme is dan weer een persoonlijkheidskenmerk waarbij de persoon snel overweldigd wordt door moeilijke taken. Dit zou kunnen leiden tot het overslaan of vergeten van belangrijke processen, wat resulteert in een gereduceerde auditkwaliteit. Van de overige persoonlijkheidskenmerken wordt verwacht dat ze een positieve invloed hebben op de auditkwaliteit. Dat is het geval omdat deze kenmerken ervoor zorgen dat de persoon in kwestie enerzijds efficiënt data kan verwerven, en anderzijds efficiënt kan omgaan met data. Verder zijn dit ook persoonlijkheidskenmerken die inhouden dat de persoon in kwestie bereid is om correct te werk te gaan. Een correcte werkingmethode betekent dat de auditor geen processen vroegtijdig afsluit en dus grondig te werk gaat. Het efficiënt omgaan met data zorgt ervoor dat er geen verkeerde interpretaties gemaakt worden en de taken correct afgewerkt worden. Dit zijn kenmerken die leiden tot een hogere auditkwaliteit.

Ten slotte wordt er verwacht dat de leer-oriëntatie een positieve invloed heeft op de auditkwaliteit. Deze oriëntatievorm kan gezien worden als een neiging om grondig werk te leveren, om zo nieuwe vaardigheden te leren, of bestaande vaardigheden te verfijnen. Dit zorgt ervoor dat de auditor zijn taken grondig wil afwerken, wat tot een hogere auditkwaliteit leidt.

De hypothesen die centraal staan in deze studie worden getoetst aan de hand van vijf analyses, één analyse per persoonlijkheidskenmerk. In elk van deze analyses zal eerst gekeken worden naar de

directe relatie tussen een persoonlijkheidskenmerk en de auditkwaliteit. Vervolgens wordt er onderzocht hoe de leer-oriëntatie deze relatie zal verklaren. Deze analyses konden uitgevoerd worden door middel van een enquête die afgenomen werd bij verschillende Belgische auditkantoren. In dit onderzoek werden de antwoorden van 299 Belgische auditors gebruikt om de hypothesen te ondersteunen of te verwerpen. Uit de analyses blijkt dat de hypothesen omtrent de directe relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit grotendeels ondersteund worden. Zo blijkt dat neuroticisme een negatieve invloed heeft op de geleverde auditkwaliteit. Dit komt doordat auditors met een hoog gehalte aan neuroticisme sneller zullen handelen volgens gedragingen die de auditkwaliteit reduceren, zo zullen ze bepaalde taken minder diepgaand behandelen. Dit kan komen doordat ze overweldigd zijn door de overvloed aan data. Eveneens blijkt dat de persoonlijkheidskenmerken extraversie, zorgvuldigheid en vriendelijkheid een positieve invloed hebben op de geleverde auditkwaliteit. Dit komt zoals vermeld door een hoog gehalte aan competentie om uitgebreide datasets efficiënt te kunnen behandelen. Ook het grondig kunnen afwerken van taken en het vermijden van oppervlakkigheden kunnen hier een verklaring zijn. Uit het onderzoek blijkt wel dat de relatie tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit niet ondersteund wordt.

De volgende hypothese, zijnde de relatie tussen de leer-oriëntatie en de auditkwaliteit, wordt meerdere keren getoetst. Deze wordt namelijk in elke analyse getoetst. Uit het onderzoek blijkt dat deze een positief, significante invloed heeft op de auditkwaliteit. Hieruit kan geconcludeerd worden dat over het algemeen de leer-oriëntatie een positieve invloed heeft op de geleverde auditkwaliteit. Een verklaring van deze relatie kan zijn dat auditors die handelen volgens de leer-oriëntatie geneigd zijn om complexe taken te verkiezen, om zo hun pool aan vaardigheden te verbreden. Ze hebben er dus alle belang bij om hun taak goed te voltooien en dus grondig werk te leveren. Het leveren van grondig werk draagt vervolgens weer bij aan de auditkwaliteit.

Door middel van de mediatieonderzoeken wordt ook de laatste set aan hypothesen getoetst. Deze hypothesen gaan over de mediërende invloed van de leer-oriëntatie op de relatie tussen de persoonlijkheidskenmerken en de auditkwaliteit. Uit de mediatieonderzoeken blijkt dat de relaties tussen enerzijds extraversie en auditkwaliteit en anderzijds vriendelijkheid en auditkwaliteit gemedieerd worden door de leer-oriëntatie. In beide gevallen is er sprake van een partiële mediatie. Bij de relaties tussen enerzijds neuroticisme en auditkwaliteit en anderzijds zorgvuldigheid en auditkwaliteit is er geen sprake van mediatie. Dit komt doordat er niet voldaan is aan alle voorwaarden om van een mediatie te spreken. Ten slotte wordt de relatie tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit ook niet gemedieerd door de leer-oriëntatie. Dit komt doordat er ook geen directe relatie vastgesteld werd tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit.

Deze studie draagt bij aan de bestaande literatuur door te onderzoeken waarom er een relatie is tussen de persoonlijkheidskenmerken van een auditor en de auditkwaliteit. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de relatie tussen enerzijds extraversie en auditkwaliteit en anderzijds vriendelijkheid en auditkwaliteit verklaard kunnen worden door de leer-georiënteerdheid van de auditor. Deze studie draagt ook bij aan de praktijk door het selectieproces van auditkantoren te vereenvoudigen. Uit deze studie kan namelijk afgeleid worden welk profiel een auditor moet bezitten om de auditkwaliteit te optimaliseren.

Ten slotte is het ook belangrijk om aan te merken dat er een aantal beperkingen aanwezig zijn binnen dit onderzoek. Een eerste beperking is de schaal van het onderzoek. De pool aan respondenten is relatief klein. Hieruit kunnen onnauwkeurigheden ontstaan. Een volgende beperking is te vinden bij de meting van de persoonlijkheidskenmerken. Het samennemen van sommige stellingen veroorzaakte twijfels omtrent de betrouwbaarheid. Daarom kan het interessant zijn om naar de toekomst toe te kijken of er consistentere methoden zijn om de persoonlijkheidskenmerken te meten. Een laatste beperking is te vinden bij de meting van de auditkwaliteit. De directe auditkwaliteit werd enkel op teamniveau gemeten. Daarom heeft deze studie gebruik gemaakt van een alternatieve meting, namelijk de auditkwaliteit verminderende gedragingen. Naar de toekomst toe kan het ook interessant zijn om de auditkwaliteit op verschillende manieren te meten, om deze zo consistent mogelijk te maken. Een aanbeveling voor toekomstig onderzoek binnen dit onderwerp is om de andere oriëntatievormen ook te betrekken als mediator. Dit zou kunnen leiden tot andere resultaten die eveneens een meerwaarde kunnen bieden voor dit onderzoekdomein.





## Inhoudsopgave

Woord vooraf .....	1
Samenvatting.....	3
1. Probleemstelling .....	11
2. Literatuurstudie .....	15
2.1. De financiële audit .....	15
2.2. De auditkwaliteit.....	15
2.3. De persoonlijkheid van een auditor .....	16
2.3.1. Neuroticisme .....	17
2.3.2. Extraversie .....	18
2.3.3. Openheid voor nieuwe ervaringen .....	19
2.3.4. Zorgvuldigheid.....	20
2.3.5. Vriendelijkheid.....	21
2.4. Doeloriëntatie.....	21
2.5. De mediërende rol van de leer-(doel)oriëntatie .....	23
2.5.1. Neuroticisme .....	23
2.5.2. Extraversie .....	24
2.5.3. Openheid voor nieuwe ervaringen .....	24
2.5.4. Zorgvuldigheid.....	25
2.5.5. Vriendelijkheid.....	25
2.6. Conceptueel model.....	25
3. Methode .....	27
3.1. Dataverzameling.....	27
3.2. Variabelen.....	27
3.2.1. Auditkwaliteit.....	27
3.2.2. Persoonlijkheid .....	28
3.2.3. Leer-oriëntatie .....	29
3.2.4. Controlevariabelen .....	30
3.2.5. Overzicht van de variabelen .....	30
3.3. Beschrijvende statistieken.....	31
3.4. Correlatie .....	32
4. Analyse en resultaten .....	35
4.1. Leer-oriëntatie als mediator tussen neuroticisme en auditkwaliteit .....	35
4.2. Leer-oriëntatie als mediator tussen extraversie en auditkwaliteit.....	36
4.3. Leer-oriëntatie als mediator tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit .....	38
4.4. Leer-oriëntatie als mediator tussen zorgvuldigheid en auditkwaliteit .....	39
4.5. Leer-oriëntatie als mediator tussen vriendelijkheid en auditkwaliteit .....	40
5. Discussie.....	43
5.1. Beperkingen en toekomstig onderzoek .....	43
Referentielijst.....	45



## Lijst der figuren

<b>Figuur 1</b> - Conceptueel model .....	26
<b>Figuur 2</b> - Conclusies mediatie neuroticisme (conceptueel model) .....	36
<b>Figuur 3</b> - Conclusies mediatie extraversie (conceptueel model) .....	38
<b>Figuur 4</b> - Conclusies mediatie openheid voor nieuwe ervaringen (conceptueel model) .....	39
<b>Figuur 5</b> - Conclusies mediatie zorgvuldigheid (conceptueel model) .....	40
<b>Figuur 6</b> - Conclusies mediatie vriendelijkheid (conceptueel model) .....	41

## Lijst der tabellen

<b>Tabel 1</b> - overzicht van de variabelen .....	30
<b>Tabel 2</b> - beschrijvende statistiek .....	31
<b>Tabel 3</b> - correlatietabel .....	32
<b>Tabel 4</b> - Resultaten regressieanalyse mediatie neuroticisme .....	35
<b>Tabel 5</b> - Resultaten regressieanalyse mediatie extraversie .....	37
<b>Tabel 6</b> - Resultaten regressieanalyse mediatie openheid voor nieuwe ervaringen .....	38
<b>Tabel 7</b> - Resultaten regressieanalyse mediatie zorgvuldigheid .....	39
<b>Tabel 8</b> - Resultaten regressieanalyse mediatie vriendelijkheid .....	40



## 1. Probleemstelling

Voor dienstverlenende bedrijven is het cruciaal om diensten van hoge kwaliteit te leveren. Dit geldt uiteraard ook voor auditkantoren. Voor hen is het leveren van hoogwaardige audits uitermate belangrijk om de klanten tevreden te houden. Het doel van een audit is om de jaarrekening te controleren op fouten of inbreuken en deze vervolgens te gaan rapporteren (Samagaio & Felício, 2022; DeAngelo, 1981). Auditkwaliteit kan daarom gedefinieerd worden als de gezamenlijke kans dat een bepaalde auditor een fout of een inbreuk ontdekt en deze vervolgens zal melden (DeAngelo, 1981).

De auditkwaliteit kan op verschillende manieren gemeten worden. Een efficiënte methode is het controleren op auditkwaliteit verminderende gedragingen (AQRB). Hier gaat het eigenlijk om gedragingen die een directe invloed hebben op het verminderen van de auditkwaliteit (Herrbach, 2001). Een volgende methode om de auditkwaliteit te meten is door het gehalte aan professionele scepticisme van een auditor waar te nemen (Samagaio & Felício, 2022). Vervolgens bestaat auditkwaliteit uit verschillende factoren, deze zullen in de volgende alinea kort toegelicht worden. Ook kan de betekenis van auditkwaliteit door verschillende partijen een andere invulling krijgen. Zo kan het voor de klant belangrijk zijn dat de audit geen fouten bevat. Terwijl het belang voor de auditor ligt bij het volgen van de regels die het auditkantoor heeft opgesteld. (Knechel et al., 2012; DeAngelo, 1981).

De factoren die auditkwaliteit kunnen beïnvloeden worden in drie groepen opgesplitst. Ten eerste zijn er de factoren die betrekking hebben op het auditkantoor zelf, zoals de grootte van het kantoor, hoe bekend het auditkantoor is en hoe het zijn werknemers beloont (Choi et al., 2010; Sanusi & Iskandar, 2007; DeAngelo, 1981). Ten tweede zijn er externe factoren die niet beïnvloed kunnen worden. Een voorbeeld daarvan is de complexiteit van een audit (Sanusi & Iskandar, 2007). Ten slotte zijn er de factoren die betrekking hebben op de auditor zelf. Hier gaat het bijvoorbeeld over hoe sceptisch een auditor is (Samagaio & Felício, 2022). Dit kan gelinkt worden aan een volgende factor die betrekking heeft op de auditor, zijnde de persoonlijkheid (Chen et al., 2023; Farag & Elias, 2016).

Het is belangrijk om de persoonlijkheidskenmerken van de auditor te onderzoeken. De persoonlijkheidskenmerken kunnen over het algemeen opgesplitst worden in vijf facetten: neuroticisme, extraversie, openheid voor nieuwe ervaringen, zorgvuldigheid en vriendelijkheid (Barańczuk, 2018). Deze persoonlijkheidskenmerken hebben op verschillende manieren invloed op de auditkwaliteit. Als eerste beïnvloedt de persoonlijkheid de auditkwaliteit, omdat de persoonlijkheid invloed heeft op de mate waarin een auditor sceptisch is ten opzichte van de verkregen data (Chen et al., 2023; Samagaio & Felício, 2022; Farag & Elias, 2016). Ten tweede beïnvloedt de persoonlijkheid de auditkwaliteit doordat de persoonlijkheid invloed heeft op het gehalte dat een auditor gebruik zal maken van auditkwaliteit verminderende gedragingen. Doordat bepaalde persoonlijkheidskenmerken het gebruik van bepaalde auditkwaliteit verminderende gedragingen zal doen toenemen, kan ervanuit gegaan worden dat de persoonlijkheid een invloed heeft op de auditkwaliteit (Samagaio & Felício, 2022; Gundry & Liyanarachchi, 2007). Ten slotte stellen bepaalde persoonlijkheidskenmerken de auditor in staat om efficiënter data te verzamelen en relevante data te bundelen. Ook stellen bepaalde persoonlijkheidskenmerken de auditor in staat om op een goede

manier data te verzamelen bij de klant of om samen te overleggen met collega's (Chiotis & Michaelides, 2022; Van Kuijck & Paresi, 2020; Heinström, 2005). In essentie blijkt dus dat het vermogen van een auditor om kwaliteitsvolle oordelen te geven, beïnvloed wordt door zijn persoonlijkheidskenmerken (Sanusi et al., 2018).

Uit voorgaande onderzoeken blijkt dat neuroticisme eerder een negatieve invloed heeft op de auditkwaliteit. Dit komt doordat het beroep van auditor gepaard gaat met veel stress. Terwijl personen met een hoog gehalte aan neuroticisme niet goed met stress kunnen omgaan. De andere persoonlijkheidskenmerken hebben eerder een positieve invloed op de auditkwaliteit. Dit komt enerzijds doordat deze persoonlijkheidskenmerken de auditor in staat stellen om sceptischer om te gaan met de verkregen informatie. Anderzijds komt dit doordat deze persoonlijkheidskenmerken ervoor zorgen dat een auditor minder snel geneigd is om gedragingen te vertonen die de auditkwaliteit doen afnemen (Samagaio & Felício, 2022; Van Kuijck & Paresi, 2020).

Doordat de directe relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit al meermaals onderzocht werd, kan het voor deze studie interessant zijn om te onderzoeken waarom er een directe relatie is tussen deze variabelen. Een variabele die volgens deze studie de relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit kan verklaren is de doel-oriëntatie. Dit komt doordat enerzijds de persoonlijkheid de doel-oriëntatie van een auditor beïnvloedt en anderzijds doordat de doel-oriëntatie de auditkwaliteit zal beïnvloeden (Sanusi et al., 2018; Zweig & Webster, 2004).

De doel-oriëntatie kan gezien worden als de reden waarom iemand een taak tot een goed einde wil brengen (Vandewalle, 1997). De doeloriëntatietheorie stelt dat er drie verschillende vormen van doeloriëntatie zijn waarnaar een mens kan handelen. De eerste vorm is de prestatie-oriëntatie. Hier wil men zijn competenties laten zien aan anderen om positieve beoordelingen te ontvangen (Joo & Ready, 2012). Een volgende vorm van doeloriëntatie is de leer-oriëntatie. Hier staat het leren over het onderwerp en het ontwikkelen van competenties centraal (Guarino et al., 2016). De laatste vorm is de prestatie-vermijding oriëntatie. Hier wil men graag negatieve feedback vermijden en zijn mindere competenties verbergen. Deze verschillende vormen impliceren dus dat personen om verschillende redenen hun doelstellingen willen bereiken (Gong et al., 2016).

Het volgen van een bepaalde doeloriëntatie wordt beïnvloed door verschillende determinanten. Voorbeelden van de reeds onderzochte determinanten omvatten het cognitieve vermogen, persoonlijkheid, intelligentie, eigenwaarde en behoefte aan prestaties. Zo blijkt dus dat de persoonlijkheid van een auditor invloed heeft op de gehanteerde doeloriëntatie (Payne et al., 2007; Dweck, 1986). Dit komt doordat de persoonlijkheidskenmerken gebruikt kunnen worden om te voorspellen welke oriëntatievorm iemand zal gebruiken (Payne et al., 2007).

De doel-oriëntatie zal vervolgens de auditkwaliteit beïnvloeden doordat de oriëntatievormen de prestaties van de auditor op verschillende manieren kunnen beïnvloeden. Zo zal een auditor met een hoog gehalte aan leer-oriëntatie geneigd zijn om zijn vaardigheden uit te willen breiden. Dit heeft als gevolg dat de auditor beter in staat is om kwalitatieve audits te leveren (Sanusi et al. 2018).

Om te achterhalen welke oriëntatievorm het meest interessant is om te betrekken, werd de studie van Sanusi et al. (2018) gebruikt. Hieruit blijkt dat zowel de leer-oriëntatie als de prestatie-oriëntatie een positieve invloed hebben op de auditkwaliteit. Dit terwijl de prestatie-vermijding oriëntatie een

negatieve invloed heeft op de auditkwaliteit. Uit de studie van Sanusi et al. (2018) blijkt dat leer-oriëntatie de sterkste invloed heeft op de auditkwaliteit. Om het werkelijke effect van de leer-oriëntatie te toetsen, werd deze oriëntatievorm opgenomen in dit onderzoek als mediator. Dit resultaat kan verklaard worden doordat het belangrijker is voor een auditor om bij te willen leren, dan om enkel zijn competenties te willen tonen aan anderen (Sanusi et al. 2018). Er werd dus gekozen om enkel de leer-oriëntatie te gebruiken als mediator, omdat deze enerzijds de meeste invloed heeft op de auditkwaliteit. Anderzijds werd deze oriëntatievorm gekozen omdat de persoonlijkheidskenmerken die behoren tot de leer-oriëntatie het meest in lijn liggen met de persoonlijkheidskenmerken die belangrijk zijn voor de auditkwaliteit (Van Kuijck & Paresi, 2020).

Deze studie wil bijdragen aan het bestaande onderzoek omtrent dit onderwerp door de tweedelige relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit te onderzoeken door de doel-oriëntatie, meer bepaald de leer-oriëntatie te betrekken. In essentie zal het onderzoek dus bestaan uit een mediatieonderzoek waarbij de leer-oriëntatie de mediërende variabele zal zijn binnen de relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit. Ook voor auditors zelf zal deze studie een meerwaarde bieden. Het stelt auditors namelijk in staat om hun eigen persoonlijkheidskenmerken en werkwijzen te toetsen tegenover de gewenste kenmerken die nodig zijn om een hoogwaardige audit te leveren. Ook voor mensen die potentieel als auditor willen starten kan het interessant zijn om hun persoonlijkheid te toetsen tegenover de bekomen resultaten. De onderzoeksvraag die binnen deze studie centraal staat is "Hoe beïnvloedt de persoonlijkheid en de doeloriëntatie van een auditor de geleverde auditkwaliteit?".





## **2. Literatuurstudie**

In deze sectie zal er een overzicht gegeven worden van de verzamelde informatie uit voorgaande studies dat relevant kan zijn voor dit onderzoek. Hierbij staan drie kernconcepten centraal, namelijk de kwaliteit van de audit, de persoonlijkheid van de auditor en de doeloriëntatie.

### **2.1. De financiële audit**

Een financiële audit kan gezien worden als een beoordeling die gevormd wordt over de financiële overzichten van een bedrijf. De bedoeling van deze beoordeling is om te zien of deze overzichten op een correcte manier opgesteld zijn. Het is de taak van de auditor om te achterhalen of er materiële fouten of andere onjuistheden in het overzicht vervat zitten (Arens et al., 2011). Auditdiensten kunnen daarnaast ook gezien worden als een controle-instrument. Dit komt voornamelijk doordat er vaak belangenconflicten zijn tussen enerzijds eigenaars en bestuurders, maar anderzijds ook tussen stakeholders onderling (DeAngelo, 1981). De behoefte aan auditdiensten kan afgeleid worden uit de *agency*-theorie. Deze theorie geeft weer dat eigenaars en bestuurders de kosten dragen wanneer potentiële investeerders vrezen dat hun belangen niet in lijn liggen met die van het bestuur. Om deze bezorgdheid tegen te gaan, kunnen auditdiensten gebruikt worden (Benston, 1985). Een audit kan dus gezien worden als een zeer kostenefficiënte oplossing voor deze belangenconflicten (DeAngelo, 1981).

Het doel van een auditor is om het vertrouwen in de financiële documenten en maatstaven te verhogen voor de tegenpartij, zijnde de klant (Samagaio & Felício, 2022). De output van een audit wordt dan ook gekenmerkt als een onafhankelijke verificatie van de financiële documenten (DeAngelo, 1981).

In het algemeen kan gesteld worden dat auditors voornamelijk twee doelstellingen hebben. Enerzijds is het van belang dat er onderzocht wordt of er materiële fouten en/of vervalsingen in de jaarrekening staan. Anderzijds is het van belang dat de auditor oordeelt over de staat van het financiële verslag en eventueel de gevonden fouten of vervalsingen rapporteert (Samagaio & Felício, 2022; DeAngelo, 1981). In essentie is het doel van een audit het controleren van de jaarrekening en het rapporteren van gevonden fouten of inbreuken. Hiervoor zijn twee kenmerken belangrijk, zijnde deskundigheid en onafhankelijkheid (Gul et al., 2013).

### **2.2. De auditkwaliteit**

Zoals eerder aangegeven wordt audit gedefinieerd als het enerzijds ontdekken van fouten of inbreuken en het anderzijds rapporteren van desbetreffende fouten of inbreuken (Gul et al., 2013; Knechel et al., 2012; DeAngelo, 1981). Het bepalen van de auditkwaliteit staat hiermee in verband. Zo stelt DeAngelo (1981) dat auditkwaliteit gedefinieerd wordt als de gezamenlijke kans dat een bepaalde auditor een fout of inbreuk ontdekt en deze vervolgens zal melden. Hieruit volgt dat de auditkwaliteit opgesplitst kan worden in twee onderdelen. Enerzijds het ontdekken van fouten, dat beïnvloed wordt door de deskundigheid, de geleverde inspanningen, en de gehanteerde procedure van de auditor. Anderzijds het rapporteren van fouten, dat beïnvloed wordt door de objectiviteit, scepticisme en onafhankelijkheid van de auditor (Knechel et al., 2012; DeAngelo, 1981).

Wanneer er gesproken wordt over auditkwaliteit, is het belangrijk om aan te geven dat dit niet door iedereen op dezelfde manier waargenomen wordt. Voor de klant kan een hoge auditkwaliteit bijvoorbeeld garant staan voor het afleveren van een foutloze documentatie. Terwijl een auditor hoge auditkwaliteit kan zien als het succesvol afronden van zijn opdrachten volgens de methode van het auditkantoor. Voor het auditkantoor kan de essentie liggen bij de verdedigbaarheid van een audit tijdens een inspectie of rechtspraak. Een controleur kan er belang bij hebben dat de audit voldoet aan de beroepsnormen. Ten slotte kan het voor de samenleving belangrijk zijn dat een audit economische problemen voor een bedrijf of voor de markt voorkomt (Knechel et al., 2012).

De auditkwaliteit wordt beïnvloed door verschillende factoren. Deze factoren kunnen opgesplitst worden in drie groepen. Als eerste zijn er de factoren die betrekking hebben op het auditbedrijf. Als tweede zijn er de externe factoren die niet beïnvloed kunnen worden. Als laatste zijn er de factoren die betrekking hebben op de individuele auditor (Gul et al., 2013; DeAngelo, 1981).

Er zijn verscheidene factoren die betrekking hebben op het auditbedrijf die inspelen op de auditkwaliteit. Het klantenbestand van het auditbedrijf, de naamsbekendheid en beloningsstructuren zijn een aantal invloedrijke factoren (Choi et al., 2010). Wanneer een auditbedrijf een groot klantenbestand heeft, zullen auditors minder geneigd zijn om een optimistische audit te leveren en eerder geneigd zijn om een realistische audit van hoge kwaliteit te leveren. Dat is het geval omdat één klant maar een klein deel uitmaakt van het klantenbestand. In dat geval is er geen voordeel verbonden aan het tevredenstellen van de klant met een onrealistische, overoptimistische audit (DeAngelo, 1981). Naamsbekendheid speelt een rol omdat bekende auditbedrijven meer te verliezen hebben wanneer ze een audit van lage kwaliteit leveren dan minder bekende auditbedrijven (Choi et al., 2010). Beloningsstructuren spelen een rol omdat het verschaffen van een bonus of een promotie voor een auditor een drijfveer kan zijn om een extra inspanning te leveren. Deze kan er voor zorgen dat de kwaliteit van de audit toeneemt (Sanusi & Iskandar, 2007).

Vervolgens zijn er ook externe factoren die de auditkwaliteit kunnen beïnvloeden. Eén daarvan is de complexiteit van een audit. Deze speelt een rol omdat er binnen verschillende levels van complexiteit een verschil in mate van doorzettingsvermogen en expertise verwacht wordt van de auditor (Sanusi & Iskandar, 2007).

Ten slotte zijn er ook nog verscheidene factoren die betrekking hebben op de auditor zelf die de auditkwaliteit kunnen beïnvloeden. Voorbeelden van deze factoren zijn de persoonlijkheid van de auditor, de competentiegraad van de auditor en de objectiviteit van de auditor (Samagaio & Felício, 2022; Hermawan & Bustomi, 2022). Doordat de persoonlijkheid een belangrijke rol speelt in dit onderzoek, zal de persoonlijkheid hier niet verder besproken worden, maar zal deze in de volgende paragraaf in detail toegelicht worden.

### **2.3. De persoonlijkheid van een auditor**

Persoonlijkheidskenmerken worden doorgaans gedefinieerd als beschrijvingen van mensen op vlak van gedragingen, gedachten en emoties (Parks-Leduc et al., 2015). De persoonlijkheidskenmerken van een mens worden omschreven in verschillende modellen. Tijdens deze studie werd er gekozen om het vijffactorenmodel te gebruiken om de persoonlijkheidskenmerken van een mens weer te

geven. Hiervoor werd gekozen omdat dit model het meest consistente en invloedrijke model is in de hedendaagse psychologie omtrent persoonlijkheid (Barańczuk, 2018).

Het vijffactorenmodel van persoonlijkheid is een waaier van vijf brede factoren die ook vaak aangeduid worden als de "big five". Deze factoren zijn benoemd volgens onderling samenhangende kenmerken, ook wel facetten genoemd. De facetten die in dit model centraal staan, zijn neuroticisme, extraversie, openheid voor nieuwe ervaringen, zorgvuldigheid en vriendelijkheid (Rothmann & Coetzer, 2003). Volgens het vijffactorenmodel van persoonlijkheid zouden mensen voornamelijk verschillen op basis van deze vijf facetten (Barańczuk, 2018).

### **2.3.1. Neuroticisme**

Neuroticisme is de factor in het vijffactorenmodel dat ervoor zorgt dat een persoon negatief kan reageren op stress. Negatieve emoties die een deel uitmaken van neuroticisme zijn angst, verdriet, woede en schaamte (Rothmann & Coetzer, 2003). Een ander kenmerk van neuroticisme is dat de wereld door de persoon in kwestie gezien wordt als een bedreigende plaats (Barlow et al., 2014). Neuroticisme stelt mensen ook in staat om vijandig te reageren, dit komt doordat ze zich eerder defensief zullen opstellen. Deze defensieve opstelling is het gevolg van een gebrek aan zelfvertrouwen en de andere negatieve emoties die gepaard gaan met deze eigenschap (Chen et al., 2023). In de literatuur wordt neuroticisme ook vaak benoemd volgens zijn inverse, namelijk emotionele stabiliteit. Wanneer er sprake is van een hoge emotionele stabiliteit, is er dus sprake van een laag gehalte aan neuroticisme en vice versa (Van Kuijck & Paresi, 2020).

Neuroticisme kan als facet nog opgedeeld worden in twee sub-facetten. Enerzijds is er het facet terughoudendheid. Zo stelt dit facet dat emotioneel onstabiele mensen zich snel zorgen maken en zich snel bedreigd voelen. Ook wordt er gesteld dat ze opvattingen pessimistischer zullen interpreteren en bepaalde gebeurtenissen gemakkelijker negatief zullen ervaren. Anderzijds is er het facet van stemmingswisselingen. Hier staan vooral kenmerken zoals het moeilijk onder controle houden van emoties en de vatbaarheid voor prikkels uit de omgeving centraal (van Doorn & Lang, 2010).

Mensen met een hoog gehalte aan neuroticisme worden snel overspoeld door stress. Hierdoor zal hun voorkeur liggen bij makkelijkere opdrachten. Wanneer er vervolgens gekeken wordt naar het gebrek aan zelfvertrouwen dat verwant is aan neuroticisme, kan geconcludeerd worden dat het voor hen een prioriteit is om negatieve feedback van anderen te vermijden. Dit is het geval omdat de persoon zelf niet in zijn competenties geloofd en dus ook niet geneigd zal zijn om zijn competenties aan anderen te tonen (Barlow et al., 2014).

Wanneer een auditor aan een nieuwe opdracht begint, krijgt hij of zij in eerste instantie te maken met onzekerheden. Deze onzekerheden kunnen bijvoorbeeld bestaan uit inconsistenties in de verkregen data (Van Kuijck & Paresi, 2020). Hoe ingewikkeld een audit is, wordt bepaald door verschillende factoren. Factoren die hier een rol spelen zijn enerzijds de hoeveelheid data dat beschikbaar is en dus onderzocht moet worden en anderzijds de mate waarin de data duidelijk wordt weergegeven (Bonner, 1994). Wanneer er veel onduidelijke data aanwezig is, zal de auditopdracht moeilijker zijn. Dat zorgt er op zijn beurt voor dat de auditor onzekerder is over de opdracht (Van Kuijck & Paresi, 2020).

Het is belangrijk dat een auditor correct en rationeel kan beoordelen welke data relevant is. Het werken met een overdosis aan data kan een oorzaak zijn van stress. Daarom is het belangrijk dat een auditor stressbestendig is. Er kan dus geconcludeerd worden dat een auditor emotioneel stabiel moet zijn. In essentie moet de auditor dus een laag gehalte aan neuroticisme bezitten (Van Kuijck & Paresi, 2020).

**Hypothese 1:** *Er is een negatief verband tussen de mate van neuroticisme van de auditor en de geleverde auditkwaliteit.*

### **2.3.2. Extraversie**

Extraversie kan gezien worden als een persoonlijkheidskenmerk waarbij de persoon geneigd is om zich sneller open te stellen en eerder vrolijk te zijn. Ze worden geacht assertief en spraakzaam te zijn, ook brengen ze liever tijd door met anderen (Smillie, 2013). Verder hebben extraverten een positiever beeld van de toekomst, hebben ze minder snel de neiging om afgeleid te worden en zullen ze minder snel ingaan op concurrentie (Zweig & Webster, 2004). Extraverten staan er ook om bekend om zichzelf uit te dagen. In essentie stellen ze hogere doelen op en zullen ze meer moeite doen om die doelstellingen te behalen (Wang & Erdheim, 2007).

Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich de introverten. Ze worden geacht stiller te zijn, zich meer op de achtergrond te begeven en eerder gereserveerd te zijn. Introverte mensen zijn vaker meer geschikt om taken uit te voeren die ze alleen kunnen voltooien (Samagaio & Felício, 2022; Smillie, 2013). Verder wordt introversie geassocieerd met een lager gehalte aan initiatief. Ook vermijden introverten graag elke vorm van stimulatie, vooral het vermijden van negatieve stimulatie staat centraal. (Zweig & Webster, 2004).

Zoals eerder vermeld bestaat het beroep van een auditor uit vele verschillende taken. Een aantal hiervan vereisen weinig sociale interactie, zoals het verwerken van data en het uitwerken van een rapport. Hierdoor kunnen deze uitgevoerd worden door zowel introverte als extraverte mensen (Van Kuijck & Paresi, 2020).

Verder zijn er ook taken die veel sociale interactie vereisen. Een eerste voorbeeld is het verzamelen van informatie bij de klant. Hier moet de auditor dus verschillende mensen binnen het bedrijf interviewen waarvoor de audit uitgevoerd wordt. Een tweede voorbeeld heeft ook betrekking op het aangaan van gesprekken met de klant, maar nu moet de auditor dit doen om uitleg te vragen over onverwachte bevindingen binnen de verkregen data. Voor deze groep taken kan het interessant zijn dat de auditor eerder extravert is (Van Kuijck & Paresi, 2020). Dit kan er voor zorgen dat de kans groter is dat de taken tot een goed einde gebracht worden (Wang & Erdheim, 2007). Over het algemeen vinden audits plaats in teamverband, daarom kan het ook een meerwaarde zijn voor een auditor om extravert te zijn. Dit maakt samenwerken met collega's beter mogelijk (Van Kuijck & Paresi, 2020).

Extraversie speelt niet enkel een rol binnen sociale interacties. Het kan ook een voordeel bieden bij het verzamelen van data. Zo blijkt dat er een positief verband bestaat tussen het grondig en doelgericht zoeken naar data en extraversie (Heinström, 2005). Dit verband kan teruggevonden worden binnen de taken waar extraversie belangrijk is. Het gericht op zoek gaan naar informatie is

ook cruciaal voor een auditor om er voor te zorgen dat er consistentie is binnen de verkregen of gevonden data (Van Kuijck & Paresi, 2020). Hieruit kan geconcludeerd worden dat extraversie een belangrijk facet is voor auditors.

**Hypothese 2:** *Er is een positief verband tussen de mate van extraversie van een auditor en de geleverde auditkwaliteit.*

### **2.3.3. Openheid voor nieuwe ervaringen**

Openheid voor nieuwe ervaringen is het facet waarbij bepaald wordt hoe fantasierijk mensen zijn of hoe gevoelig ze zijn voor nieuwe ideeën of andere perspectieven. In dit facet wordt een onderscheid gemaakt tussen mensen die zich openstellen voor afwisseling en mensen die zich eerder houden aan het vertrouwde (George & Zhou, 2001). Mensen met dit persoonlijkheidskenmerk kunnen omschreven worden als fantasierijk, gewaagd en intelligent (Samagaio & Felício, 2022).

Personen met een hoog gehalte aan openheid voor nieuwe ervaringen zijn goed in het oppikken van prikkels. Verder vertonen ze ook een hogere mate van flexibiliteit in de manier waarop deze prikkels gebruikt worden (Forgeard et al., 2018). Wanneer een werknemer open staat voor nieuwe ervaringen, zal hij of zij beter presteren in trainingsprogramma's. Dat is het geval omdat de persoon in kwestie inziet dat hij of zij uit de ervaring nieuwe vaardigheden kan leren (Wang & Erdheim, 2007). Mensen met openheid voor nieuwe ervaringen staan erom bekend om op een zeer diepgaande manier na te denken over ideeën. Ze worden meestal omschreven als nieuwsgierige mensen met veel fantasie. Verder kunnen ze door hun nieuwsgierigheid dingen opmerken die anderen onopgemerkt voorbij zouden laten gaan (Forgeard et al., 2018).

Volgens DeYoung et al. (2012) blijkt dat mensen die openstaan voor nieuwe ervaringen enerzijds vatbaarder zijn voor stress en de negatieve gevolgen die daaruit volgen. Anderzijds kunnen ze beter manieren vinden om moeilijke taken tot een goed einde te brengen en daaruit zichzelf te ontwikkelen (Forgeard et al., 2018).

Het gehalte aan openheid voor nieuwe ervaringen heeft ook invloed op de manier waarop een persoon informatie vindt en de kwaliteit van desbetreffende informatie. Zo blijkt dat personen met een hoog gehalte aan openheid voor nieuwe ervaringen eerder diepgaand zullen zoeken naar informatie. Dit brengt op zijn beurt informatie van hogere kwaliteit en geloofwaardigheid met zich mee. Het tegenovergestelde is ook waar: personen met een laag gehalte aan openheid voor nieuwe ervaringen gaan eerder oppervlakkig zoeken naar nieuwe informatie. Hierdoor zal de gevonden informatie van lagere kwaliteit zijn dan bij diepgaand onderzoek (Heinström, 2005).

De informatie die verzameld wordt tijdens een audit kan soms van verschillende bronnen komen en is meestal niet even consistent. Door de overvloed aan informatie kan het dat een auditor overweldigd raakt (Smith, 1999). Om deze overweldiging tegen te gaan, is het belangrijk dat de auditor gericht op zoek gaat naar kwalitatieve informatie. Deze informatie zal de consistentie verhogen en het makkelijker maken om enkel de relevante data te behouden (Van Kuijck & Paresi, 2020). Kwalitatieve informatie kan enkel gevonden worden wanneer er op een diepgaande, gerichte manier gezocht wordt naar deze informatie. Hiervoor moet de auditor openstaan voor nieuwe ervaringen, zijnde het willen bijleren van vaardigheden die in toekomstige audits gebruikt kunnen

worden (Heinström, 2005). Er kan dus geconcludeerd worden dat dit facet belangrijk is voor een auditor (Van Kuijck & Paresi, 2020).

**Hypothese 3:** *Er is een positief verband tussen de mate van openheid voor nieuwe ervaringen van de auditor en de geleverde auditkwaliteit.*

#### **2.3.4. Zorgvuldigheid**

De hoofdkenmerken die centraal staan bij het facet zorgvuldigheid zijn conformiteit, vastberadenheid en organisatie. Zorgvuldige mensen staan erom bekend doelbewust te werk te gaan. Ze worden meestal gezien als verantwoordelijke, betrouwbare mensen die hard willen werken om hun doelstellingen te behalen. Verder gehoorzamen ze de regels en werken ze conform de normen die worden opgelegd (George & Zhou, 2001). Ze staan er ook om bekend hoge verwachtingen op te stellen voor zichzelf, hierdoor zullen de doelstellingen die ze zichzelf opleggen moeilijker zijn (Barrick et al., 1993). Zorgvuldigheid kan ook gedefinieerd worden als een impulscontrole die doelgerichtheid eenvoudiger maakt, zoals het uitstellen van tevredenheid, eerst nadenken voordat men iets doet en het vooraf plannen van taken (Costantini & Perugini, 2016).

Zorgvuldigheid heeft zowel proactieve als remmende aspecten. De proactieve zijde kan gezien worden in de behoefte aan prestatie en betrokkenheid bij het werk (Costa et al., 1991). Ook blijkt dat zorgvuldige mensen geneigd zijn om uitdagende doelen voor zichzelf op te stellen en zich hiervoor te blijven inzetten (Colquitt & Simmering, 1998). De remmende zijde kan gezien worden in het uitoefenen van controle over impulsen, die kunnen aangeduid worden door kenmerken zoals impulsbeheersing en voorzichtigheid (Costantini & Perugini, 2016).

Volgens Colquitt & Simmering (1998) blijkt dat er een positieve relatie bestaat tussen zorgvuldigheid en de motivatie om te leren. Zo blijkt dat leerlingen met een hoog gehalte aan zorgvuldigheid meer gemotiveerd waren om te leren, zowel voordat er feedback verkregen werd als na het verkrijgen van feedback (Colquitt & Simmering, 1998). Zorgvuldige mensen worden vaker geacht om beter te presteren omdat ze zichzelf uitdagen met moeilijke taken en hun gedrevenheid om die taken tot een goed einde te brengen. Ze kiezen er dus voor om al hun energie te steken in het behalen van moeilijke taken (Barrick et al., 1993).

Zorgvuldigheid is het facet dat het meest geassocieerd wordt met job-gerelateerde prestaties. Dat is het geval omdat eigenschappen die gekenmerkt worden met lage zorgvuldigheid, zoals luiheid, impulsiviteit en onverantwoordelijkheid vaak mindere prestaties met zich meebrengen. Ook blijkt dat er een verband is tussen taakprestaties en zorgvuldigheid (Barrick et al., 2001; Barrick et al., 1993).

Wederom speelt de overvloed aan data een grote rol. Binnen het beroep van auditor speelt zorgvuldigheid enerzijds een grote rol omdat er zoveel data beschikbaar is binnen een audit (Van Kuijck & Paresi, 2020). Anderzijds is zorgvuldigheid van belang omdat auditors met dit persoonlijkheidskenmerk beter zijn in het vinden van frauduleuze activiteiten in een audit (Chen et al., 2023; Emerson & Yang, 2012). Er kan dus geconcludeerd worden dat auditors een hoog gehalte aan zorgvuldigheid moeten bezitten (Van Kuijck & Paresi, 2020).

**Hypothese 4:** *Er is een positief verband tussen de mate van zorgvuldigheid van een auditor en de geleverde auditkwaliteit.*

### 2.3.5. Vriendelijkheid

Vriendelijkheid is het facet dat neigingen ten opzichte van anderen weergeeft en de mate weergeeft waarin men bereid is om anderen, zonder tegenprestatie, te helpen met het geloof dat anderen hetzelfde zouden doen (Murensky, 2000). Vriendelijkheid kan gedefinieerd worden als een maat voor sympathie, samenwerking en warmte van een persoon. Persoonlijkheidskenmerken die binnen dit facet vallen zijn vertrouwen, oprechtheid, bescheidenheid, tederheid en meegaandheid (O'Neil, 2007). Vriendelijkheid komt niet alleen in interpersoonlijk gedrag tot uiting. Het heeft ook invloed op het zelfbeeld van een persoon en helpt de sociale houding vorm te geven (Costa et al., 1991).

Wanneer er gekeken wordt naar de job-gerelateerde prestaties, is de rol van het facet vriendelijkheid bijna niet bestaand. De uitzondering hierop is wel te vinden wanneer er gekeken wordt naar prestaties binnen teamverband. In dit geval speelt vriendelijkheid wel een rol. Mensen die hoog scoren op vlak van vriendelijkheid zullen in groep beter presteren dan mensen die hierop laag scoren (Barrick et al., 2001). Binnen het beroep van auditor zijn er verschillende taken die in teamverband uitgevoerd moeten worden. Auditors moeten bijvoorbeeld mensen binnen bedrijven interviewen om zo data te verzamelen. In dit geval speelt vriendelijkheid een belangrijke rol. Doordat vriendelijke auditors via hun persoonlijkheidskenmerken betere connecties kunnen leggen met de tegenpartij. Binnen een auditteam zelf is vriendelijkheid ook belangrijk. Zo blijkt dat vriendelijke auditors een sterkere band kunnen opbouwen met collega's. Dat heeft een positieve invloed op de werksfeer en de werkbetrokkenheid. Dat is het geval omdat vriendelijke collega's meer in staat zijn om steun te bieden aan medecollega's, wat een positief effect heeft op de taakbetrokkenheid (Chiotis & Michaelides, 2022).

Vervolgens kan het ook relevant zijn om te kijken naar het verband tussen persoonlijkheidskenmerken en het grondig verzamelen van informatie. Hieruit blijkt dat er geen significante relatie bestaat tussen het grondig verzamelen van informatie en het facet vriendelijkheid (Heinström, 2005).

Vriendelijkheid heeft dus enerzijds geen significante invloed op het correct uitvoeren van het auditberoep. Anderzijds heeft het ook geen invloed op de manier waarop data verzameld wordt. Echter heeft het wel een behoorlijke invloed op het samenwerkingsvermogen van de auditor's en de mogelijkheid om data te verzamelen bij de klanten. Daarom kan geconcludeerd worden dat vriendelijkheid ook een relevant aspect is voor de auditkwaliteit.

**Hypothese 5:** *Er is een positief verband tussen de mate van vriendelijkheid van een auditor en de geleverde auditkwaliteit.*

### 2.4. Doeloriëntatie

De doeloriëntatietheorie stelt dat doeloriëntatie gezien kan worden als de keuze tussen het enerzijds bewijzen van iemands competenties of het anderzijds ontwikkelen van iemands competenties (Vandewalle, 1997). Er wordt dus een beeld geschept van de intenties die een persoon vooropstelt bij het behalen van bepaalde prestaties (Zweig & Webster, 2004; Elliot, 1999). Doeloriëntatie kan gezien worden als een samenvoeging van de persoonlijkheidskenmerken van een persoon en de motivering die iemand heeft om een taak tot een goed einde te brengen (Zweig & Webster, 2004).



Uit de literatuur blijkt dat doeloriëntatie voornamelijk voorkomt in drie vormen, namelijk prestatie-oriëntatie, leer-oriëntatie en prestatie-vermijding. (Zhu et al., 2019).

Het is vooral belangrijk om te weten dat doeloriëntatie een keuzegedrag is in een omgeving waar prestaties geleverd moeten worden. In dat geval wordt er bewust of onbewust een keuze gemaakt tussen gedragingen. Zo zullen personen die meer prestatie-georiënteerd zijn andere keuzes maken om hun doelstellingen te bereiken dan iemand die meer leer-georiënteerd is (DeShon & Gillespie, 2005). Om te begrijpen waarom uit bepaalde doeloriëntaties bepaalde keuzes volgen, moet er gekeken worden naar welke factoren invloed hebben op die keuzes. Factoren die de keuze beïnvloeden zijn de besluitvorming, de motivatie en de persoonlijkheid (DeShon & Gillespie, 2005).

Voor deze studie is de leer-oriëntatie de meest relevante vorm van doeloriëntatie om te onderzoeken. Er werd gekozen voor de leer-oriëntatie omdat deze het meest in lijn staat met de doelstelling van deze studie, zijnde het onderzoeken van het verband tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit om zo de auditkwaliteit te kunnen optimaliseren. Uit voorgaand onderzoek blijkt dat zowel de leer-oriëntatie als de prestatie-oriëntatie een positieve invloed hebben op de auditkwaliteit. Maar wanneer er naar de grootte van de invloed gekeken wordt, blijkt dat de leer-oriëntatie een grotere invloed heeft op de auditkwaliteit dan de prestatie-oriëntatie (Sanusi et al., 2018). Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat het ontwikkelen van iemands competenties meer bijdraagt aan betere prestaties dan het enkel willen aantonen van iemands competenties. Bij de drang naar ontwikkeling zit ook een zekere mate aan ambitie ingebakken in de persoon, waardoor de persoon meer belang zal leggen bij het leveren van goede prestaties (Sanusi et al., 2018).

De persoonlijkheidskenmerken die belangrijk zijn voor een hoge auditkwaliteit, zijn ook het meest te vinden binnen de leer-oriëntatie (Van Kuijck & Paresi, 2020). Belangrijke kenmerken voor auditors zoals het sceptisch kunnen zijn over bepaalde data en het zorgvuldig kunnen omspringen met data komen het meest voor bij de leer-oriëntatie (Samagaio & Felício, 2022; Wang & Erdheim, 2007; Zweig & Webster, 2004). Ook blijkt dat het specifiekere onderzoeken van één bepaalde doeloriëntatie een meerwaarde zou kunnen hebben op het achterhalen van de invloed van doeloriëntatie op de relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit (Sanusi et al., 2018). In de volgende sectie zal de leer-oriëntatie toegelicht worden en zal duidelijk worden waarom deze relevant is voor dit onderzoek.

Binnen de leer-oriëntatie staat vooral het concept van zelfontwikkeling centraal. Personen die volgens de leer-oriëntatie te werk gaan, willen zoveel mogelijk kennis uit hun taken halen. Deze personen richten zich vooral op zelfontwikkeling en proberen taken tot een goed einde te brengen om hun kennis te verrijken (Guarino et al., 2016).

In essentie wordt er dus belang gehecht aan het verbeteren van vaardigheden. Daarom zullen leer-georiënteerde personen eerder geneigd zijn om complexe taken te verkiezen boven simpele taken (Guarino et al., 2016). Leer-georiënteerde personen zien hun pool aan vaardigheden als iets dat ze kunnen verwerven en verbeteren. Daarom kan het verkiezen van complexere taken gekoppeld worden aan de leer-oriëntatie (Wang & Erdheim, 2007; Zweig & Webster, 2004). Complexere taken worden verkozen omdat deze meer denkwerk vereisen en er zo meer kennis uit verworven kan worden, zelfs wanneer deze niet tot een goed einde gebracht worden. Dit is niet mogelijk bij makkelijke taken. Hierbij wordt er minder kennis verworven, doordat het meestal gaat om een

routinematig proces dat beperkte inspanningen vereist. Zelfs wanneer eenvoudige taken tot een goed einde gebracht worden, zal de verwerving van kennis relatief ondermaats zijn (Guarino et al., 2016). Hoewel het vooraf grotendeels ging over complexe taken, kunnen nieuwe opdrachten er ook voor zorgen dat er kennis verworven wordt. Dat is het geval doordat de persoon iets doet wat hij of zij nog niet eerder gedaan heeft en zich hiermee zal uitdagen. Hieruit blijkt dat het openstaan voor nieuwe ervaringen een persoonlijkheidskenmerk is dat relevant is voor de leer-oriëntatie (Zweig & Webster, 2004).

Moeilijkere taken geven een persoon de mogelijkheid om te experimenteren met verschillende methoden om taken tot een goed einde te brengen. Mensen met de leer-oriëntatie zien ook dat de ontwikkeling van hun vaardigheden veroorzaakt wordt door het constant leren van nieuwe vaardigheden en de inspanningen die daarbij horen (Che-Ha et al., 2014). Daarom richten mensen met de leer-oriëntatie zich op het beheersen van kennis. Daardoor zal de intrinsieke motivatie en het plezier in het uitvoeren van taken toenemen. Dat zal uiteindelijk leiden tot hogere prestaties (Lim & Shin, 2020). Zo zal het toepassen van de leer-oriëntatie zorgen voor een hoger doorzettingsvermogen, betere inspanningen en een hogere mate aan interesse in het onderwerp (Darnon et al., 2007).

De kenmerken die belangrijk zijn voor het leveren van hoge auditkwaliteit, zijnde scepticisme en deskundigheid, kunnen teruggevonden worden bij auditors die werken volgens de leer-oriëntatie. Daarom zullen auditors met een hoog gehalte aan leer-oriëntatie in staat zijn om hoge auditkwaliteit te leveren (Sanusi et al., 2018). Ook de persoonlijkheidskenmerken die belangrijk zijn voor een auditor om zich sceptisch op te stellen zoals het openstaan voor nieuwe ervaringen en zorgvuldigheid kunnen eerder teruggevonden worden binnen de leer-oriëntatie (Samagaio & Felício, 2022; Heinström, 2005).

**Hypothese 6:** *Er is een positief verband tussen de mate van leer-oriëntatie van een auditor en de geleverde auditkwaliteit.*

## **2.5. De mediërende rol van de leer-(doel)oriëntatie**

### **2.5.1. Neuroticisme**

Doordat audit een beroep is waarin complexiteit vaak hoog ligt kan het een meerwaarde zijn voor auditors om een hoog gehalte aan leer-oriëntatie te hebben. Dit zorgt er voor dat auditors beter in staat zijn om nieuwe vaardigheden te leren, die ze vervolgens kunnen gebruiken om de complexe auditopdrachten tot een goed einde te brengen (Sanusi et al., 2018).

Wanneer een auditor minder leer-georiënteerd is, zou dat verklaard kunnen worden door het vertonen van kenmerken van neuroticisme. Neuroticisme is namelijk een persoonlijkheidskenmerk waarbij het verwerven van nieuwe kennis en het uitvoeren van complexe taken gepaard gaat met stress. Een persoon met een hoog gehalte aan neuroticisme zal dit dus eerder vermijden (Barlow et al, 2014). Het verwerven van nieuwe kennis en het willen uitvoeren van complexe taken zijn kenmerken die gepaard gaan met de leer-oriëntatie (Wang & Erdheim, 2007).

Neuroticisme wordt verder ook gekenmerkt als een defensieve, vermijdende houding. Uit voorgaand onderzoek blijkt ook dat neuroticisme een negatief verband heeft met de leer-oriëntatie. Dit komt

doordat kenmerken toebehorend aan neuroticisme zoals het snel ontmoedigd zijn en het geloven dat ze falen kenmerken zijn die niet in lijn liggen met de leer-oriëntatie (Zweig & Webster, 2004).

Kort samengevat blijkt dat neuroticisme een negatieve invloed kan hebben op de geleverde auditkwaliteit. We verwachten dat neuroticisme een negatieve invloed heeft op het gehalte aan leer-oriëntatie van een auditor, en dat de leer-oriëntatie van een auditor een positieve invloed heeft op de geleverde auditkwaliteit.

**Hypothese 7:** *De relatie tussen neuroticisme en de geleverde auditkwaliteit wordt gemedieerd door de leer-oriëntatie van een auditor.*

### **2.5.2. Extraversie**

Het kan voor auditors soms moeilijk zijn om complexe audittaken uit te voeren. Een van de kenmerken die vaak komt kijken bij een audit is de complexe pool aan data. Het op een correcte manier verwerken van deze data kan positief beïnvloed worden door het extraversie-gehalte van de auditor. Zo stelt Heinström (2005) dat extraverte personen enerzijds beter in staat zijn om grondig op zoek te gaan naar data. Anderzijds zijn ze beter in staat deze data kritisch te beoordelen. Dit kan verklaard worden doordat extraverte personen uitgaand en actief zijn. Dat zijn kenmerken die het zoeken naar informatie positief beïnvloeden (Heinström, 2005). Anderzijds zijn extraverte auditors eerder bereid om complexe opdrachten zonder aarzelen aan te gaan. Ook dagen ze zichzelf graag uit om beter te presteren dan de norm (Wang & Erdheim, 2007). Dit zijn wederom kenmerken die in lijn liggen met de leer-oriëntatie. Verder blijkt uit voorgaand onderzoek dat er een positief verband is tussen extraversie en de leer-oriëntatie. Dit komt doordat extraversie ook gekenmerkt wordt door het streven naar het beheersen van vaardigheden en het hebben van veel doorzettingsvermogen. Dit zijn twee belangrijke kenmerken van de leer-oriëntatie (Zweig & Webster, 2004).

Extraversie heeft dus een positieve invloed op de geleverde auditkwaliteit. Extraversie zorgt er namelijk voor dat een auditor eerder zal handelen volgens de leer-oriëntatie. De leer-oriëntatie heeft vervolgens een positieve invloed op de geleverde auditkwaliteit.

**Hypothese 8:** *De relatie tussen extraversie en de geleverde auditkwaliteit wordt gemedieerd door de leer-oriëntatie van een auditor.*

### **2.5.3. Openheid voor nieuwe ervaringen**

Uit voorgaand onderzoek door Zweig & Webster (2004) blijkt dat het openstaan voor nieuwe ervaringen een positieve invloed heeft op de leer-georiënteerdheid. Zo blijkt dat personen die openstaan voor nieuwe ervaringen op vlak van het willen leren van nieuwe vaardigheden dezelfde gedragingen vertonen als personen die handelen volgens de leer-oriëntatie (Zweig & Webster, 2004).

Ook dit persoonlijkheidskenmerk heeft invloed op de manier waarop data geïnterpreteerd wordt. Zo blijkt dat personen die openstaan voor nieuwe ervaringen eerder diepgaand op zoek zullen gaan naar informatie en beter in staat zullen zijn om kwalitatieve informatie te filteren (Heinström, 2005).

Zowel op vlak van het willen leren van nieuwe vaardigheden als op vlak van data-analyse is openheid voor nieuwe ervaringen belangrijk (Van Kuijk & Paresi, 2020). Daarom kan er verondersteld worden dat openheid voor nieuwe ervaringen een positieve invloed heeft op de geleverde auditkwaliteit. Deze

openheid voor nieuwe ervaringen stimuleert ook de mate waarin de auditor volgens de leer-oriëntatie handelt. Deze oriëntatie zorgt op zijn beurt weer voor een verhoogde auditkwaliteit.

**Hypothese 9:** *De relatie tussen openheid voor nieuwe ervaringen en de geleverde auditkwaliteit wordt gemedieerd door de leer-oriëntatie van een auditor.*

#### **2.5.4. Zorgvuldigheid**

Een volgende manier waarop de leer-georiënteerdheid van auditors gestimuleerd kan worden, is het gehalte aan zorgvuldigheid waarmee ze handelen. Zorgvuldige mensen leggen de lat graag hoog voor zichzelf en werken zeer doelgericht (Barrick et al., 1993). Uit voorgaand onderzoek van Colquitt & Simmering (1998) blijkt dat er een positieve relatie bestaat tussen de leer-oriëntatie, zorgvuldigheid en de motivatie om te leren. Zweig & Webster (2004) stellen eveneens vast dat er een positieve relatie bestaat tussen zorgvuldigheid en de leer-oriëntatie.

Zorgvuldigheid is het belangrijkste persoonlijkheidskenmerk op vlak van prestaties, in essentie de auditkwaliteit (Barrick et al., 2001). Hierdoor kan er verondersteld worden dat zorgvuldigheid een positieve invloed heeft op de geleverde auditkwaliteit. Zorgvuldigheid is ook een persoonlijkheidskenmerk dat het handelen volgens de leer-oriëntatie stimuleert. De leer-oriëntatie levert vervolgens een hogere auditkwaliteit op.

**Hypothese 10:** *De relatie tussen zorgvuldigheid en de geleverde auditkwaliteit wordt gemedieerd door de leer-oriëntatie van een auditor.*

#### **2.5.5. Vriendelijkheid**

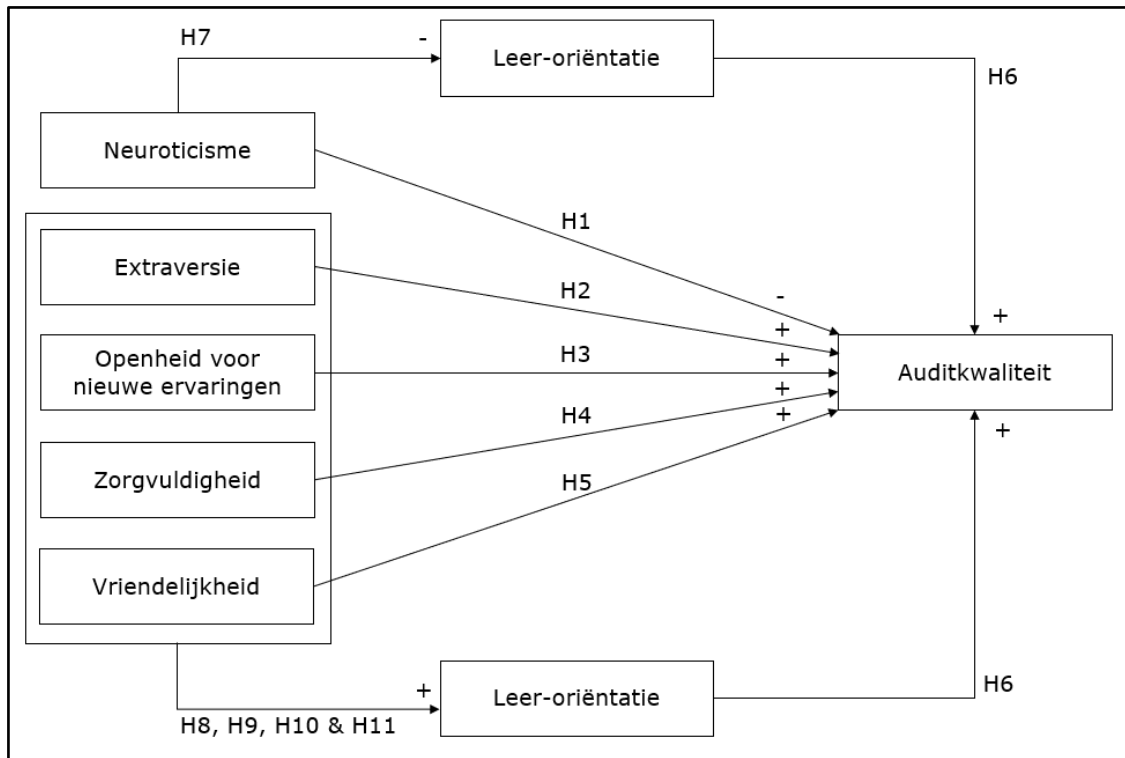
Een laatste manier waarop de leer-georiënteerdheid van auditors gestimuleerd kan worden, is de vriendelijkheidsgraad van de auditor. Vriendelijkheid stelt auditors enerzijds in staat om op een goede manier samen te werken met hun collega's. Anderzijds stelt het hun in staat om op een correcte manier contacten te leggen met klanten om zo gevoelige data te kunnen verzamelen (Chiotis & Michaelides, 2022). Eveneens blijkt uit voorgaande studies dat er een positief verband bestaat tussen vriendelijkheid en leer-oriëntatie. Zo blijkt dat personen met een hoog gehalte aan vriendelijkheid geen prioriteit zien in het aantonen van hun competenties en ook niet bepaald competitief zijn. Ook staan ze bekend om niet argwanend om te gaan met collega's en vinden ze het belangrijker om samen hun vaardigheden te verbeteren. Deze kenmerken verklaren het positieve verband tussen vriendelijkheid en leer-oriëntatie (Zweig & Webster, 2004).

**Hypothese 11:** *De relatie tussen vriendelijkheid en de geleverde auditkwaliteit wordt gemedieerd door de leer-oriëntatie van een auditor.*

### **2.6. Conceptueel model**

In het conceptueel model worden de gevormde hypothesen visueel weergegeven. Hier kunnen de verwachte verbanden gezien worden tussen de onafhankelijke variabelen (de persoonlijkheidskenmerken), de afhankelijke variabele (de auditkwaliteit) en de mediërende variabele (leer-oriëntatie). De leer-oriëntatie zal naar verwachting het verband tussen de persoonlijkheidskenmerken en de auditkwaliteit mediëren. Hypothese 1 tot en met hypothese 5 geven het verband weer tussen de persoonlijkheidskenmerken en de auditkwaliteit. Hypothese 6

geeft het verband weer tussen leer-oriëntatie en de auditkwaliteit. Hypothese 7 tot en met hypothese 11 geven de mediatie van de leer-oriëntatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit weer.



**Figuur 1** - Conceptueel model

### **3. Methode**

#### **3.1. Dataverzameling**

De dataset werd bekomen uit een online vragenlijst die werd afgenomen in samenwerking tussen de universiteit Hasselt, BDO en de *big four* auditkantoren. De vragenlijst werd in 2021 verstuurd naar Belgische auditors. 395 bevroagden hebben de enquête ingevuld. Aangezien dit onderzoek ingaat op het verband tussen de persoonlijkheid en de geleverde auditkwaliteit, zullen alleen de vragen die hiervoor relevant zijn gebruikt worden. Verder zal er alleen gekeken worden naar de respondenten die directe audittaken uitvoeren. Respondenten die geen directe audittaken uitvoeren, zoals de managers, zullen weggelaten worden uit de dataset, omdat hun invloed buiten het domein van dit onderzoek valt. Wanneer dit gebeurd is en wanneer de resterende respondenten met ontbrekende gegevens verwijderd zijn, behouden we 299 relevante respondenten binnen de vragenlijst.

#### **3.2. Variabelen**

##### **3.2.1. Auditkwaliteit**

De afhankelijke variabele binnen dit onderzoek is de geleverde auditkwaliteit. Om de auditkwaliteit meetbaar te maken, wordt er gebruik gemaakt van de zes gedragingen die auditkwaliteit doen afnemen (AQRB). In de vragenlijst wordt er gebruik gemaakt van zes stellingen, gebaseerd op de gedragingen die opgesteld zijn door Herrbach (2001). De zes stellingen werden opgesteld in de vorm van een Likertschaal (1 = nooit - 7 = zeer vaak). De zes bevroagde auditkwaliteit verminderende gedragingen werden als volgt bevroagd:

“Geef aan hoe vaak u denkt dat u deze gedragingen uitgevoerd hebt tijdens de huidige verbintenis”

- 1) “Een controlestap afgetekend die ik had uitgevoerd volgens de algemene praktijken van het bedrijf, maar waarvan ik vond dat ik er meer tijd aan had moeten besteden”;
- 2) “Vinkjes gezet op controleschema’s na een eigenlijk oppervlakkig onderzoek van ondersteunende klantendocumenten”;
- 3) “Onterecht een verplichte stap afgetekend die niet onder een andere stap viel, zonder het werk te voltooien of de weggelaten procedures te noteren”;
- 4) “Een verklaring van een klant geaccepteerd die zwakker was dan een normaal acceptabele verklaring”;
- 5) “Het nalaten van een boekhoudkundig- of auditvraagstuk te onderzoeken, zonder het antwoord hiervan te weten”;
- 6) “Minder werk verricht aan een controlestap dan ik normaal gedaan zou hebben”.

Wanneer een auditor een hoge score geeft aan een bepaalde stelling, betekent dit dat de auditor in kwestie geneigd is om te handelen volgens een bepaalde auditkwaliteit verminderende gedraging. Een hoge score zal dus leiden tot een lage auditkwaliteit. Deze redenering werd ook gebruikt om de auditkwaliteit in het onderzoek te bepalen. Zo werd eerst de gemiddelde score genomen van de zes stellingen. Daarna werd deze gemiddelde score gespiegeld, om zo tot de auditkwaliteit te komen.

Om te achterhalen of deze stellingen samengenomen mogen worden, moet de cronbach’s alpha berekend worden. Wanneer deze hoger is dan 0,7, is er sprake van een betrouwbaar construct

(George & Mallery, 2003). Deze zes bevroegde items zijn samen betrouwbaar doordat de betreffende cronbach's alpha 0,858 bedraagt.

### **3.2.2. Persoonlijkheid**

De onafhankelijke variabele binnen dit onderzoek is de persoonlijkheid van de auditor. De persoonlijkheid binnen de enquête werd gemeten aan de hand van een hoofdvraag, zijnde "Hoe goed beschrijven de volgende uitspraken uw persoonlijkheid op het werk? Geef aan in hoeverre u zichzelf ziet als iemand die...". Deze hoofdvraag wordt gevolgd door tien individuele stellingen, die elk betrekking hebben op een specifiek persoonlijkheidskenmerk. Deze stellingen werden afgeleid uit onderzoek van Rammstedt & John (2007). Bij deze vraag werd er gewerkt met een Likertschaal, waarbij 1 betekent dat de respondent het helemaal niet eens is en waarbij 7 betekent dat de respondent het helemaal eens is met de stelling.

Om de persoonlijkheid van een auditor optimaal te kunnen onderzoeken, is het belangrijk om elk persoonlijkheidskenmerk afzonderlijk te gaan onderzoeken. In essentie betekent dit dat er vijf onafhankelijke variabelen zijn. Namelijk neuroticisme, extraversie, openheid voor nieuwe ervaringen, zorgvuldigheid en vriendelijkheid.

#### **3.2.2.1. Neuroticisme**

De eerste onafhankelijke variabele is neuroticisme. Om het gehalte aan neuroticisme van de respondent te bepalen, wordt er gekeken naar een aantal kenmerken, zijnde: (1) is ontspannen, gaat goed met stress om; en (2) wordt snel nerveus. De score die de respondent toewijst aan het eerste kenmerk dient geïnverteerd te worden. Dat is namelijk het geval omdat hier emotionele stabiliteit gemeten wordt. Dit is het tegenovergestelde van neuroticisme. Een lage score op dit kenmerk geeft een hoog gehalte aan neuroticisme weer. Het tweede kenmerk heeft wel een directe verhouding met neuroticisme. Met dit antwoord hoeft dus niets te gebeuren.

De twee bevroegde items omtrent neuroticisme zijn betrouwbaar aangezien de cronbach's alpha gelijk is aan 0,685.

#### **3.2.2.2. Extraversie**

De tweede onafhankelijke variabele van dit onderzoek is extraversie. Om het gehalte aan extraversie van de respondent te achterhalen, wordt er naar een aantal kenmerken gekeken, namelijk: (1) is terughoudend; en (2) is uitgaand, sociaal. Een hoge score op het eerste kenmerk impliceert introversie. Het antwoord op dit kenmerk moet dus geïnverteerd worden om extraversie te achterhalen.

De twee bevroegde items omtrent extraversie zijn betrouwbaar aangezien de cronbach's alpha gelijk is aan 0,689.

#### **3.2.2.3. Openheid voor nieuwe ervaringen**

De derde onafhankelijke variabele van dit onderzoek is openheid voor nieuwe ervaringen. Om het gehalte aan openheid van de respondent te achterhalen, wordt er naar een aantal kenmerken gekeken, namelijk: (1) heeft weinig artistieke interesses; en (2) heeft een actieve verbeelding. Een

hoge score op het eerste kenmerk impliceert eerder een gesloten houding voor nieuwe ervaringen. De antwoorden op dit kenmerk dienen dus te worden geïnverteerd om openheid voor nieuwe ervaringen te bepalen.

De twee bevroegde items omtrent openheid voor nieuwe ervaringen kunnen niet direct als betrouwbaar gelabeld worden. Deze conclusie volgt uit de berekening van de cronbach's alpha, die veel lager is dan 0,7. Echter dient er wel de kanttekening gemaakt te worden dat het berekenen van de betrouwbaarheid voor twee stellingen niet evident is. Zo wordt aangegeven dat het berekenen van de cronbach's alpha voor twee items weinig zin heeft (Eisinga et al., 2013).

#### **3.2.2.4. Zorgvuldigheid**

De vierde onafhankelijke variabele van dit onderzoek is zorgvuldigheid. Om het gehalte aan zorgvuldigheid van de respondent te achterhalen, wordt er naar een aantal kenmerken gekeken, namelijk: (1) heeft de neiging om lui te zijn; en (2) levert grondig werk. Een hoge score op het eerste kenmerk impliceert een lage zorgvuldigheidsgraad. Dit antwoord dient dus geïnverteerd te worden om zorgvuldigheid te achterhalen.

De twee bevroegde items omtrent zorgvuldigheid kunnen door de cronbach's alpha ook niet als betrouwbaar gelabeld worden. Wederom heeft het berekenen van de cronbach's alpha hier weinig zin (Eisinga et al., 2013).

#### **3.2.2.5. Vriendelijkheid**

De laatste onafhankelijke variabele van dit onderzoek is vriendelijkheid. Om het gehalte aan vriendelijkheid van de respondent te achterhalen, wordt er naar een aantal kenmerken gekeken, namelijk: (1) wordt over het algemeen vertrouwd; en (2) heeft de neiging anderen gemakkelijk te bekritisieren. Een hoge score op het tweede kenmerk impliceert een laag gehalte aan vriendelijkheid. Dit antwoord dient dus geïnverteerd te worden om vriendelijkheid te achterhalen.

De twee bevroegde items omtrent vriendelijkheid kunnen door de cronbach's alpha ook niet als betrouwbaar gelabeld worden. Wederom heeft het berekenen van de cronbach's alpha hier weinig zin (Eisinga et al., 2013).

#### **3.2.3. Leer-oriëntatie**

De leer-oriëntatie kan binnen dit onderzoek gezien worden als de mediërende variabele. De doeloriëntatie van een auditor wordt in de vragenlijst bevroegd door middel van een hoofdvraag, zijnde: "Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen", waarop 12 stellingen volgen die betrekking hebben op de doeloriëntatie van de respondent. Deze stellingen zijn afgeleid uit een onderzoek van Vandewalle (2001). Deze stellingen werden wederom bevroegd aan de hand van een Likertschaal, waarbij 1 betekent dat de respondent het helemaal niet eens is, en waarbij 7 betekent dat de respondent het helemaal eens is met de stelling.

Aangezien voor dit onderzoek enkel de leer-oriëntatie relevant is, zullen enkel de stellingen die betrekking hebben op deze oriëntatievorm gebruikt worden. Deze stellingen zijn: (1) Ik geniet van uitdagende en moeilijke taken op het werk waarbij ik nieuwe vaardigheden leer; (2) Ik zoek vaak naar mogelijkheden om nieuwe vaardigheden en kennis te ontwikkelen; (3) Voor mij is de verdere



ontwikkeling van mijn werkvermogen belangrijk genoeg om risico's te nemen; en (4) Ik ben bereid om een uitdagende werkopdracht te kiezen waarvan ik veel kan leren.

De vier stellingen omtrent leer-oriëntatie kunnen gezien worden als betrouwbaar omdat de cronbach's alpha gelijk is aan 0,785.

### 3.2.4. Controlevariabelen

De controlevariabelen die in dit onderzoek werden opgenomen, zijn de werkervaring en het geslacht van de auditor. De werkervaring van de auditor wordt bepaald door het aantal jaren dat de desbetreffende auditor werkzaam is in zijn beroep. De werkervaring speelt een rol binnen de auditkwaliteit omdat naarmate auditors ervaring opdoen, hun kennis omtrent financiële overzichten vollediger wordt. Ook is de kans dat ze fouten maken kleiner. Dat is het geval omdat ze doorheen hun anciënniteit het maken van fouten leren voorkomen en hun kennis binnen het vakgebied steeds zullen vergroten (Libby & Frederick, 1990).

Doordat auditors hun vaardigheden ontwikkelen door middel van werkervaring, is de kans enerzijds groter dat ervaren auditors fouten in de financiële verslaggeving opsporen en anderzijds zal het tempo van de opsporing ook hoger liggen. Het verhoogde tempo wordt veroorzaakt door een verhoogde efficiëntie doordat auditors na enige anciënniteit precies weten waarnaar ze moeten zoeken. Ook ligt de kwaliteit van de verslaggeving hoger wanneer de auditor al enige jaren in de auditsector werkt. Dit komt doordat de ervaren auditor precies weet hoe hij tewerk moet gaan om een optimale audit te leveren. Dit staat parallel met een nauwkeurige werkhouding, die er voor zal zorgen dat een ervaren auditor minder geneigd zal zijn om handelingen uit te voeren die de auditkwaliteit verminderen (Libby & Frederick, 1990).

Anderzijds kan het geslacht gezien worden als een controlevariabele omdat uit verscheidene voorgaande onderzoeken blijkt dat vrouwelijke auditors meer risico-avers zijn dan mannelijke auditors (Montenegro & Bras, 2015; Gold et al., 2009). Deze risico-averse kan gekoppeld worden aan de auditkwaliteit verminderende gedragingen. Risico-averse auditors, in dit geval voornamelijk vrouwelijke auditors, zullen dus minder geneigd zijn om deze gedragingen te vertonen. Dat zal resulteren in een audit van hogere kwaliteit. Daarnaast blijkt ook dat vrouwelijke auditors beter zijn in het verwerken van informatie binnen het vormen van een audit (Montenegro & Bras, 2015).

### 3.2.5. Overzicht van de variabelen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de variabelen en hoe ze in dit onderzoek gemeten worden. Ook wordt er in de tabel een overzicht gegeven van hoe bepaalde aspecten aan de respondenten bevroegd zijn.

**Tabel 1** - overzicht van de variabelen

Variabelen	Meting	Schaalverdeling
<b>Afhankelijke variabelen</b>		
Auditkwaliteit	6 stellingen met betrekking tot gedragingen die auditkwaliteit doen verminderen.	1 = nooit 7 = heel vaak

<b>Onafhankelijke variabelen</b>		
Neuroticisme	2 stellingen met betrekking tot de kenmerken van de auditor.	1 = helemaal niet mee eens 7 = helemaal mee eens
Extraversie	2 stellingen met betrekking tot de kenmerken van de auditor.	1 = helemaal niet mee eens 7 = helemaal mee eens
Openheid voor nieuwe ervaringen	2 stellingen met betrekking tot de kenmerken van de auditor	1 = helemaal niet mee eens 7 = helemaal mee eens
Zorgvuldigheid	2 stellingen met betrekking tot de kenmerken van de auditor.	1 = helemaal niet mee eens 7 = helemaal mee eens
Vriendelijkheid	2 stellingen met betrekking tot de kenmerken van de auditor.	1 = helemaal niet mee eens 7 = helemaal mee eens
<b>Mediërende variabelen</b>		
Leer-oriëntatie	4 stellingen met betrekking tot de leer-oriëntatie.	1 = Helemaal niet mee eens 7 = Helemaal mee eens
<b>Controlevariabelen</b>		
werkervaring	Het aantal jaar dat de auditor actief is binnen de auditsector	Open antwoord (ingevulde cijfer geeft het aantal jaar weer)
Geslacht	Het geslacht van de auditor	1 = man 0 = vrouw

### 3.3. Beschrijvende statistieken

In onderstaande tabel staan de beschrijvende statistieken met betrekking tot de steekproef opgenomen.

**Tabel 2** - beschrijvende statistiek

	<b>N</b>	<b>Gemiddelde</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Standaard afwijking</b>	<b>Mediaan</b>
<b>Audit-kwaliteit</b>	299	5,53	3	7	0,964	5,67
<b>Neuroticisme</b>	299	3,36	1	7	1,113	3,50
<b>Extraversie</b>	299	5,07	2	7	1,200	5,50
<b>Openheid...</b>	299	4,17	2	7	1,018	4,00
<b>Zorgvuldigheid</b>	299	5,68	4	7	0,672	5,50
<b>Vriendelijkheid</b>	299	5,37	3	7	0,815	5,50
<b>Leer-oriëntatie</b>	299	5,49	2	7	0,715	5,50
<b>Werkervaring</b>	299	3,54	0	45	5,69	2
<b>Geslacht</b>	299	0,45	0	1	0,499	0

Wanneer we kijken naar de auditkwaliteit (gemeten volgens auditkwaliteit verminderend gedrag), blijkt dat de bevroagde auditors gemiddeld 5,53 op de schaal van 7 scoren op deze variabele. Hieruit kan geconcludeerd worden dat auditors over het algemeen niet echt engageren in auditkwaliteit verminderende gedragingen en dat de auditors de geleverde auditkwaliteit hoog inschatten.

Vervolgens blijkt dat de bevroagde auditor gemiddeld 3,36 op de schaal van 7 scoren op vlak van neuroticisme. Dit betekent dat neuroticisme niet erg aanwezig is binnen de bevroagde auditors. De bevroagde auditors scoren op vlak van extraversie redelijk hoog. De gemiddelde score is namelijk 5,07 op de schaal van 7. Dit betekent dat de gemiddelde auditor zich redelijk extravert opstelt. Uit de stellingen omtrent openheid voor nieuwe ervaringen blijkt dat de bevroagde auditors redelijk open staan voor nieuwe ervaringen. De gemiddelde score bedraagt namelijk 4,17 op de schaal van 7. Wanneer er gekeken wordt naar zorgvuldigheid blijkt dat de bevroagde auditors gemiddeld zeer zorgvuldig zijn, dat blijkt uit een gemiddelde score van 5,68 op de schaal van 7. Uit de stellingen blijkt dat auditors zich voornamelijk vriendelijk opstellen ten opzichte van de tegenpartij. Dit blijkt uit een gemiddelde score van 5,37 op de schaal van 7 voor vriendelijkheid.

Uit de stellingen betreffende de leer-oriëntatie blijkt dat de bevroagde auditors voornamelijk leer-georiënteerd zijn. Dat kan geconcludeerd worden uit de gemiddelde score van 5,49 op de schaal van 7.

Wanneer er naar de werkervaring gekeken wordt, blijkt uit de mediaan dat de helft van de bevroagde auditors 2 of minder jaren ervaring heeft. Wanneer er naar het gemiddelde gekeken wordt, blijkt dat de gemiddelde auditor 3 en een half jaar ervaring heeft in de sector. Ten slotte blijkt uit de standaardafwijking dat het merendeel van de bevroagde auditors minder dan 10 jaar ervaring heeft.

Ten slotte blijkt dat de meerderheid van de bevroagde auditors vrouwen zijn. Uit de vragenlijst blijkt namelijk dat 55% van de auditors vrouwen zijn.

### 3.4. Correlatie

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de correlaties tussen de onderzochte variabelen die relevant zijn binnen dit onderzoek.

**Tabel 3 - correlatietabel**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>(1)</b> <b>Audit- kwaliteit</b>	1								
<b>(2)</b> <b>Neuroti- cisme</b>	-0,089	1							
<b>(3)</b> <b>Extra- versie</b>	<b>0,172**</b>	<b>-0,236**</b>	1						
<b>(4)</b> <b>Openheid</b>	0,069	0,073	<b>0,172**</b>	1					

<b>(5)</b> <b>Zorg- vuldig- heid</b>	<b>0,312**</b>	<b>-0,146*</b>	<b>0,192**</b>	0,012	1				
<b>(6)</b> <b>Vriende- lijkheid</b>	<b>0,271**</b>	-0,070	<b>-0,116*</b>	-0,034	<b>0,354**</b>	1			
<b>(7)</b> <b>Leer- oriëntatie</b>	<b>0,173**</b>	<b>-0,284**</b>	<b>0,328**</b>	<b>0,129*</b>	<b>0,364**</b>	<b>0,170**</b>	1		
<b>(8)</b> <b>Werk- ervaring</b>	<b>-0,154**</b>	0,037	<b>-0,148*</b>	0,109	-0,093	-0,104	-0,003	1	
<b>(9)</b> <b>Geslacht (dummy)</b>	-0,101	<b>-0,163**</b>	0,043	-0,109	-0,049	<b>-0,119*</b>	0,089	-0,041	1

\*, \*\* wijzen op correlaties met een significantieniveau van respectievelijk 5% en 1%

Uit deze tabel kan er geconcludeerd worden dat auditkwaliteit positief gecorreleerd is met extraversie, zorgvuldigheid en vriendelijkheid. Vervolgens blijken deze correlaties significant te zijn. Er blijkt eveneens een positieve correlatie te bestaan tussen de leer-oriëntatie en de auditkwaliteit. Ook deze blijkt significant te zijn.

Vervolgens blijkt dat er een negatieve significante correlatie is tussen neuroticisme en de leer-oriëntatie. Dit is relevant voor het mediatioonderzoek, waarbij de leer-oriëntatie gezien zal worden als mediator.

Ten slotte blijkt dat de persoonlijkheidskenmerken extraversie, openheid voor nieuwe ervaringen, zorgvuldigheid en vriendelijkheid positief correleren met de leer-oriëntatie. Wederom zijn deze correlaties significant.

Bij de eerste controlevariabele, zijnde werkervaring, blijkt er enkel een significante correlatie te zijn met de auditkwaliteit en extraversie. Beide correlaties zijn negatief, wat impliceert dat de auditkwaliteit vermindert naarmate een auditor meer ervaring heeft. Dit kan gezien worden als verrassend, aangezien men zou verwachten dat meer ervaring gepaard gaat met een hoger expertisegehalte, wat op zijn beurt weer gepaard gaat met het leveren van hogere kwaliteit.

Bij het geslacht blijkt dat er enkel een significante correlatie aanwezig is met neuroticisme en vriendelijkheid. Er blijkt geen significante correlatie te zijn tussen het geslacht van de auditor en de auditkwaliteit.

Een laatste kanttekening die gemaakt dient te worden is dat geen van bovenstaande variabelen wijst op multicollineariteit. Er is namelijk geen correlatie aanwezig die hoger is dan 0,7. Wanneer dit wel het geval zou zijn, zou multicollineariteit kunnen voorkomen. Dit zou kunnen zorgen voor vertekeningen in de resultaten (Berry & Feldman, 1985).



#### 4. Analyse en resultaten

Om te toetsen of de gevormde hypothesen valabel zijn, werden verschillende modellen geanalyseerd met behulp van lineaire regressieanalyses.

Tijdens dit onderzoek wordt er nagegaan of de relatie tussen de verschillende persoonlijkheidskenmerken en auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie. Binnen dit type van onderzoek is het mogelijk om te handelen volgens de benadering van Baron en Kenny (1986). Deze benadering stelt dat er voldaan moet zijn aan vier vereisten:

- (1) de onafhankelijke variabele moet gecorreleerd zijn met de afhankelijke variabele;
- (2) de onafhankelijke variabele moet gecorreleerd zijn met de mediator;
- (3) de mediator moet gerelateerd zijn aan de afhankelijke variabele, wanneer gecontroleerd wordt voor de onafhankelijke variabele;
- (4) het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele moet afnemen wanneer de mediator betrokken wordt.

Volgens de werkwijze van Baron en Kenny (1986), wordt er gewerkt met drie modellen om te bepalen of mediatieonderzoek uitgevoerd mag worden. Het eerste model wordt gebruikt om de eerste vijf hypothesen te testen. Hier gaat het om de relatie tussen de persoonlijkheidskenmerken en auditkwaliteit. Het tweede model wordt gebruikt om de relatie tussen de persoonlijkheidskenmerken en de leer-oriëntatie te onderzoeken. Het laatste model wordt gebruikt om de relatie tussen de leer-oriëntatie en de auditkwaliteit te onderzoeken. Wanneer deze drie modellen wijzen op een significante relatie, zal er dus aan alle voorwaarden voldaan zijn. In dat geval is er sprake van mediatie (Baron & Kenny, 1986).

Wanneer het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele volledig wegvalt wanneer de mediator wordt meegerekend, is er sprake van een perfecte mediatie. Indien het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele slecht afneemt, maar niet volledig wegvalt, is er sprake van een partiële mediatie (Baron & Kenny, 1986).

##### 4.1. Leer-oriëntatie als mediator tussen neuroticisme en auditkwaliteit

Onderstaande tabel zal gebruikt worden om te achterhalen of de relatie tussen neuroticisme en auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie. Op basis van de drie modellen kan er bepaald worden of de leer-oriëntatie de rol inneemt van mediërende variabele.

**Tabel 4 - Resultaten regressieanalyse mediatie neuroticisme**

(af. Variabele)	<b>Model 1</b> (auditkwaliteit)		<b>Model 2</b> (Leer-oriëntatie)		<b>Model 3</b> (auditkwaliteit)	
	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error
<b>Controlevariabelen</b>						
Werkervaring	-0,026***	0,010	0,001	0,007	-0,027***	0,010
Geslacht	-0,239**	0,112	0,064	0,081	-0,254**	0,110
<b>Hypothesen</b>						
Neuroticisme	-0,089*	0,050	-0,178***	0,036	-0,049	0,051

Leer-oriëntatie			0,226***	0,079
<b>F</b>	4,699***	8,874***	5,651***	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,046	0,083	0,071	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,036	0,073	0,059	

N = 299; \*, \*\* of \*\*\* wijzen respectievelijk op een significantieniveau van 10%, 5% of 1%.

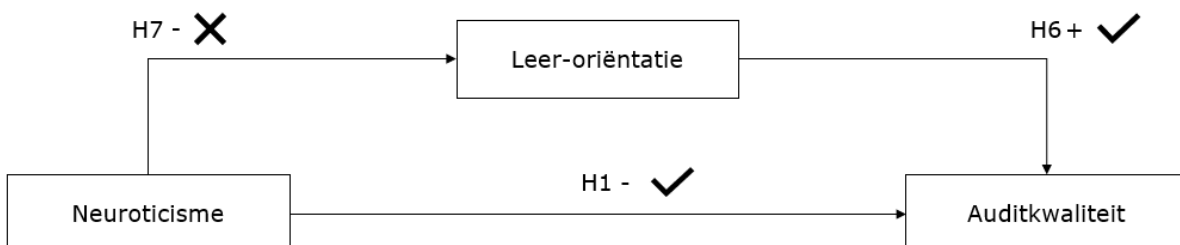
Uit de tabel blijkt dat niet alle voorwaarden gesteld door Baron & Kenny (1986) voldaan zijn. Daarom zal er in dit geval geen sprake zijn van een mediatie.

Het eerste model wordt gebruikt om de relatie tussen neuroticisme en auditkwaliteit te bepalen. In essentie wordt dit model gebruikt om de eerste hypothese te ondersteunen. Deze hypothese stelt dat er een negatief verband is tussen de mate van neuroticisme bij een auditor en de geleverde auditkwaliteit. Uit het model kan afgeleid worden dat er een negatief verband plaatsvindt tussen deze variabelen (model 1:  $\beta = -0,089$ ; met  $p < 0,10$ ) Dit betekent dus dat hypothese 1 ondersteund wordt door het onderzoek.

Het tweede model uit de regressieanalyse toont aan dat neuroticisme een significante variabele is die de leer-oriëntatie verklaart. Uit het model blijkt eveneens dat neuroticisme een negatieve invloed heeft op de leer-oriëntatie, dit kan afgeleid worden uit de bèta (model 2:  $\beta = -0,178$ ; met  $p < 0,01$ ).

Uit het laatste model kan de relatie tussen neuroticisme en auditkwaliteit afgeleid worden wanneer de leer-oriëntatie als mediator betrokken wordt. Hieruit blijkt dat de leer-oriëntatie positief gerelateerd is aan auditkwaliteit (model 3:  $\beta = 0,226$ ; met  $p < 0,01$ ). Dit zorgt ervoor dat hypothese 6 ondersteund wordt door het onderzoek. Deze hypothese stelt dat de leer-oriëntatie een positieve invloed heeft op de auditkwaliteit. Daarnaast kan er vastgesteld worden dat de invloed van neuroticisme op auditkwaliteit afneemt. Echter is deze variabele niet meer significant (model 3:  $\beta = -0,049$ ; met  $p > 0,10$ ). Daardoor kan hypothese 7 niet ondersteund worden door het model. Deze hypothese stelt dat de relatie tussen neuroticisme en auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie.

Onderstaande figuur geeft een samenvattend beeld van de relevante hypothesen en de conclusies die uit bovenstaande data gevormd werden. Hieruit blijkt dat de hypothese omtrent de mediatie niet ondersteund wordt door het onderzoek.



**Figuur 2** - Conclusies mediatie neuroticisme (conceptueel model)

#### 4.2. Leer-oriëntatie als mediator tussen extraversie en auditkwaliteit

Op basis van onderstaande tabel kan er bepaald worden of de relatie tussen extraversie en de auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie.

**Tabel 5 - Resultaten regressieanalyse mediatie extraversie**

(af. Variabele)	<b>Model 1</b> (auditkwaliteit)		<b>Model 2</b> (Leer-oriëntatie)		<b>Model 3</b> (auditkwaliteit)	
	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error
<b>Controlevariabelen</b>						
Werkervaring	-0,023**	0,010	0,006	0,007	-0,024**	0,010
Geslacht	-0,218**	0,109	0,110	0,079	-0,240**	0,109
<b>Hypotheses</b>						
Extraversie	0,126***	0,046	0,198***	0,033	0,086*	0,048
Leer-oriëntatie					0,199**	0,080
<b>F</b>	6,188***		12,878***		6,266***	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,059		0,116		0,079	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,050		0,107		0,066	

N = 299; \*, \*\* of \*\*\* wijzen respectievelijk op een significantieniveau van 10%, 5% of 1%.

Uit de tabel blijkt dat alle voorwaarden gesteld door Baron & Kenny voldaan zijn. In dit geval is er dus sprake van een mediatie.

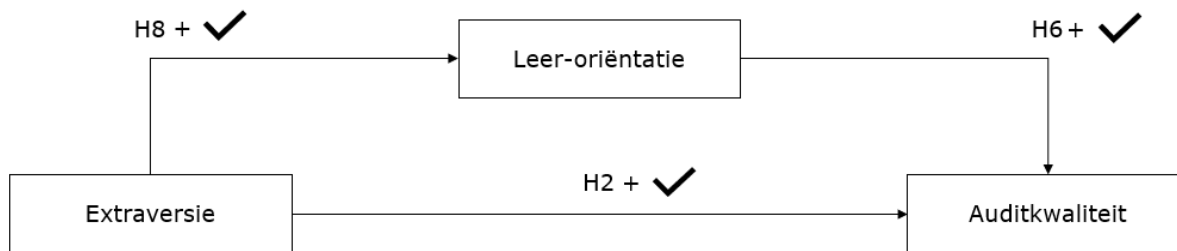
Het eerste model wordt gebruikt om de relatie tussen extraversie en auditkwaliteit te bepalen. Dit model wordt gebruikt om de tweede hypothese te ondersteunen. Deze stelt dat er een positief verband is tussen de mate van extraversie van een auditor en de geleverde auditkwaliteit. Uit het model kan afgeleid worden dat er een positief verband is tussen deze variabelen (model 1:  $\beta = 0,126$ ; met  $p < 0,01$ ). Dit betekent dus dat hypothese 2 ondersteund wordt door het onderzoek.

Het volgende model toont aan dat extraversie een significante variabele is die de leer-oriëntatie verklaart. Uit het model blijkt eveneens dat extraversie een positieve invloed heeft op de leer-oriëntatie (model 2:  $\beta = 0,198$ ; met  $p < 0,01$ ).

Uit het laatste model wordt de relatie tussen extraversie en auditkwaliteit afgeleid wanneer de leer-oriëntatie als mediator betrokken wordt. Hieruit blijkt dat de leer-oriëntatie positief gerelateerd is aan auditkwaliteit (model 3:  $\beta = 0,199$ ; met  $p < 0,05$ ). Dit zorgt ervoor dat hypothese 6 ondersteund wordt door het onderzoek. Daarnaast kan er vastgesteld worden dat de invloed van extraversie op auditkwaliteit afneemt (model 3:  $\beta = 0,086$ ; met  $p < 0,10$ ). Hieruit kunnen we afleiden dat de leer-oriëntatie een partieel mediërende variabele is. Hieruit kan geconcludeerd worden dat hypothese 8 ondersteund wordt door het onderzoek. Deze hypothese stelt dat de relatie tussen extraversie en auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie.

Onderstaande figuur geeft een samenvattend beeld van de relevante hypothesen en de conclusies die hierbij gevormd werden. Uit de data en de figuur blijkt dat alle hypothesen binnen extraversie ondersteund worden.





**Figuur 3** - Conclusies mediatie extraversie (conceptueel model)

### 4.3. Leer-oriëntatie als mediator tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit

Op basis van onderstaande tabel kan er bepaald worden of de relatie tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie.

**Tabel 6** - Resultaten regressieanalyse mediatie openheid voor nieuwe ervaringen

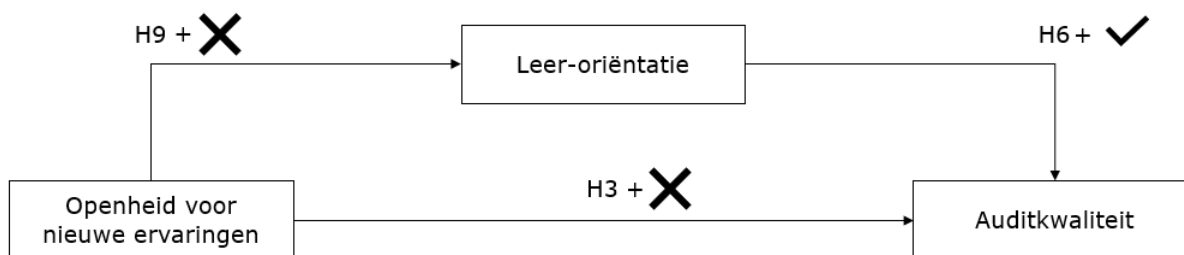
(af. Variabele)	<b>Model 1</b> (auditkwaliteit)		<b>Model 2</b> (Leer-oriëntatie)		<b>Model 3</b> (auditkwaliteit)	
	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error
<b>Controlevariabelen</b>						
Werkervaring	-0,028***	0,010	-0,002	0,007	-0,028***	0,010
Geslacht	-0,192*	0,111	0,149*	0,083	-0,227**	0,110
<b>Hypotheses</b>						
Openheid...	0,073	0,055	0,099**	0,041	0,049	0,054
Leer-oriëntatie					0,237***	0,077
<b>F</b>	4,207***		2,782**		5,625***	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,041		0,028		0,071	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,031		0,018		0,058	

N = 299; \*, \*\* of \*\*\* wijzen respectievelijk op een significantieniveau van 10%, 5% of 1%.

Uit de tabel blijkt dat de relatie tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit niet significant is. Uit het eerste model kunnen we dus concluderen dat hypothese 3, die stelt dat openheid voor nieuwe ervaringen een positieve invloed heeft op auditkwaliteit, niet ondersteund wordt. Dit betekent ook dat er niet aan alle voorwaarden van Baron & Kenny (1986) voldaan kan zijn. Daaruit blijkt dat de relatie tussen openheid voor nieuwe ervaringen en auditkwaliteit niet gemedieerd zal worden door de leer-oriëntatie. Daarom zal ook hypothese 9 niet ondersteund kunnen worden.

Wat er wel afgeleid kan worden uit de regressieanalyse is dat de leer-oriëntatie positief gerelateerd is aan de auditkwaliteit (model 3:  $\beta = 0,237$ ; met  $p < 0,01$ ). Dat betekent dat hypothese 6 wel ondersteund wordt.

Onderstaande figuur geeft een samenvattend beeld van de relevante hypothesen en de conclusies die hierbij gevormd werden. Uit de data en de figuur blijkt dat niet alle hypothesen binnen openheid voor nieuwe ervaringen ondersteund worden.



**Figuur 4** - Conclusies mediatie openheid voor nieuwe ervaringen (conceptueel model)

#### 4.4. Leer-oriëntatie als mediator tussen zorgvuldigheid en auditkwaliteit

Onderstaande tabel zal gebruikt worden om te achterhalen of de leer-oriëntatie de relatie tussen zorgvuldigheid en auditkwaliteit medieert.

**Tabel 7** - Resultaten regressieanalyse mediatie zorgvuldigheid

(af. Variabele)	<b>Model 1</b> (auditkwaliteit)		<b>Model 2</b> (Leer-oriëntatie)		<b>Model 3</b> (auditkwaliteit)	
	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error
<b>Controlevariabelen</b>						
Werkervaring	-0,022**	0,009	0,005	0,007	-0,023**	0,009
Geslacht	-0,177*	0,106	0,156**	0,077	-0,195*	0,106
<b>Hypotheses</b>						
Zorgvuldigheid	0,425***	0,079	0,397***	0,058	0,379***	0,085
Leer-oriëntatie					0,114	0,079
<b>F</b>	13,640***		16,749***		10,786***	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,122		0,146		0,128	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,113		0,137		0,116	

N = 299; \*, \*\* of \*\*\* wijzen respectievelijk op een significantieniveau van 10%, 5% of 1%.

Uit de tabel blijkt dat het verband tussen de leer-oriëntatie en de auditkwaliteit niet significant is. Er wordt dus niet voldaan aan alle voorwaarden gesteld door Baron & Kenny (1986). In dit geval zal er dus geen sprake zijn van een mediatie.

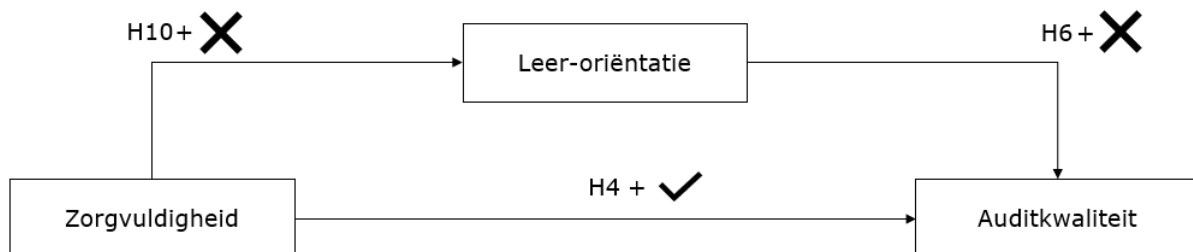
Het eerste model wordt gebruikt om de relatie tussen zorgvuldigheid en auditkwaliteit te bepalen. Dit model wordt gebruikt om de vierde hypothese te ondersteunen. Deze stelt dat er een positief verband is tussen de mate van zorgvuldigheid van een auditor en de geleverde auditkwaliteit. Uit het model kan afgeleid worden dat er een positief verband is tussen deze variabelen (model 1:  $\beta = 0,425$ ; met  $p < 0,01$ ) Dit betekent dus dat hypothese 4 ondersteund wordt door het onderzoek.

Het volgende model toont aan dat zorgvuldigheid een significante variabele is die de leer-oriëntatie verklaart. Uit het model blijkt dat zorgvuldigheid een positieve invloed heeft op de leer-oriëntatie (model 2:  $\beta = 0,397$ ; met  $p < 0,01$ ).

Uit het laatste model wordt de relatie tussen zorgvuldigheid en auditkwaliteit afgeleid wanneer de leer-oriëntatie als mediator betrokken wordt. Hieruit blijkt dat de leer-oriëntatie geen significante relatie heeft met de auditkwaliteit (model 3:  $\beta = 0,114$ ; met  $p > 0,10$ ). Hieruit blijkt dat hypothese

6 niet ondersteund wordt door het onderzoek. Doordat deze relatie niet significant is, wordt er niet meer voldaan aan de voorwaarden gesteld door Baron & Kenny (1986). Hieruit kan geconcludeerd worden dat er geen sprake is van een mediatie, waardoor hypothese 10 ook niet ondersteund wordt. Deze hypothese stelt dat de relatie tussen zorgvuldigheid en auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie.

Onderstaande figuur geeft een samenvattend beeld van de relevante hypothesen en de conclusies die hierbij gevormd werden. Uit de data en de figuur blijkt dat niet alle hypothesen binnen zorgvuldigheid ondersteund worden.



**Figuur 5** - Conclusies mediatie zorgvuldigheid (conceptueel model)

#### 4.5. Leer-oriëntatie als mediator tussen vriendelijkheid en auditkwaliteit

Onderstaande tabel zal gebruikt worden om te achterhalen of de leer-oriëntatie de relatie tussen vriendelijkheid en auditkwaliteit medieert.

**Tabel 8** – Resultaten regressieanalyse mediatie vriendelijkheid

(af. Variabele)	<b>Model 1</b> (auditkwaliteit)		<b>Model 2</b> (Leer-oriëntatie)		<b>Model 3</b> (auditkwaliteit)	
	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error	$\beta$	Std. Error
<b>Controlevariabelen</b>						
Werkervaring	-0,022**	0,009	0,003	0,007	-0,023**	0,009
Geslacht	-0,148	0,108	0,161*	0,082	-0,179*	0,108
<b>Hypotheses</b>						
Vriendelijkheid	0,293***	0,066	0,162***	0,051	0,262***	0,067
Leer-oriëntatie					0,193**	0,076
<b>F</b>	10,346***		4,238***		9,527***	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,095		0,041		0,115	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,086		0,032		0,103	

N = 299; \*, \*\* of \*\*\* wijzen respectievelijk op een significantieniveau van 10%, 5% of 1%.

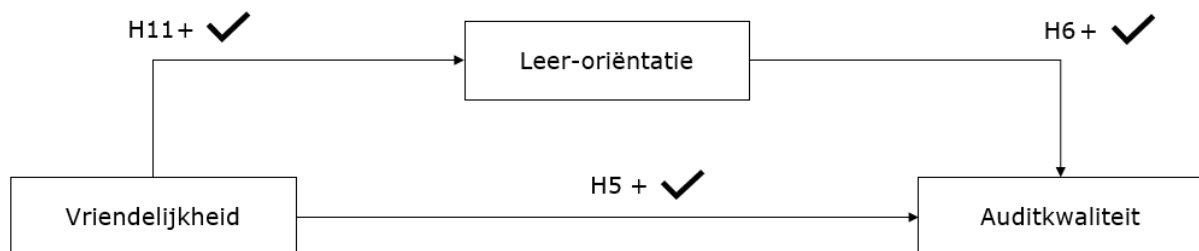
Het eerste model wordt gebruikt om de relatie tussen vriendelijkheid en auditkwaliteit te bepalen. Dit model wordt gebruikt om de vijfde hypothese te ondersteunen. Deze stelt dat er een positief verband is tussen de mate van vriendelijkheid van een auditor en de geleverde auditkwaliteit. Uit

het model kan afgeleid worden dat er een positief verband is tussen deze variabelen (model 1:  $\beta = 0,293$ ; met  $p < 0,01$ ). Dat betekent dus dat hypothese 5 ondersteund wordt door het onderzoek.

Het volgende model toont aan dat vriendelijkheid een significante variabele is die de leer-oriëntatie verklaart. Uit het model blijkt de vriendelijkheid een positieve invloed heeft op de leer-oriëntatie (model 2:  $\beta = 0,162$ ; met  $p < 0,01$ ).

Uit het laatste model wordt de relatie tussen vriendelijkheid en auditkwaliteit afgeleid wanneer de leer-oriëntatie als mediator betrokken wordt. Hieruit blijkt dat de leer-oriëntatie positief gerelateerd is aan auditkwaliteit (model 3:  $\beta = 0,193$ ; met  $p < 0,05$ ). Dit zorgt ervoor dat hypothese 6 ondersteund wordt door het onderzoek. Daarnaast kan er vastgesteld worden dat de invloed van vriendelijkheid op auditkwaliteit afneemt (model 3:  $\beta = 0,262$ ; met  $p < 0,01$ ). Hieruit kunnen we afleiden dat de leer-oriëntatie een partieel mediërende variabele is. Hieruit kan geconcludeerd worden dat hypothese 11 door het onderzoek ondersteund wordt. Deze hypothese stelt dat de relatie tussen vriendelijkheid en auditkwaliteit gemedieerd wordt door de leer-oriëntatie.

Onderstaande figuur geeft een samenvattend beeld van de relevante hypothesen en de conclusies die hierbij gevormd werden. Uit de data en de figuur blijkt dat alle hypothesen binnen vriendelijkheid ondersteund worden.



**Figuur 6** - Conclusies mediatie vriendelijkheid (conceptueel model)

Wanneer er gekeken wordt naar de controlevariabelen, kan er geconcludeerd worden dat deze voor alle modellen grotendeels in lijn liggen. Zo kan over het algemeen gesteld worden dat de werkervaring en het geslacht een significante invloed hebben op de auditkwaliteit. Dat blijkt uit model 1 en model 3 van de regressieanalyses. Daarnaast kan er gesteld worden dat de werkervaring van een auditor nooit een significante invloed heeft op de leer-georiënteerdheid van de auditor. Dat blijkt uit het tweede model van de regressieanalyses. Ten slotte zien we dat in sommige modellen het geslacht wel een significante invloed heeft op de leer-georiënteerdheid. Dat blijkt eveneens uit het tweede model van de regressieanalyses.



## **5. Discussie**

In deze studie stond volgende onderzoeksvraag centraal: "Hoe beïnvloedt de persoonlijkheid van een auditor de geleverde auditkwaliteit en hoe kan deze relatie verklaard worden?". Deze onderzoeksvraag werd getoetst aan de hand van elf hypotheses. Deze hypotheses werden gevormd op basis van de literatuurstudie. Op basis van desbetreffende literatuurstudie werd verwacht dat extraversie, openheid voor nieuwe ervaringen, zorgvuldigheid en vriendelijkheid een positieve invloed hebben op de auditkwaliteit terwijl neuroticisme een negatieve invloed heeft op de auditkwaliteit. Vervolgens werd ook gargumenteerd dat de leer-doeloriëntatie het verband tussen de persoonlijkheidskenmerken en de auditkwaliteit zou verklaren, in essentie mediëren.

Uit het gevoerde onderzoek, dat gebaseerd is op een vragenlijst met 299 respondenten, blijkt dat de auditkwaliteit beïnvloed wordt door de onderzochte persoonlijkheidskenmerken van de auditors.

Neuroticisme is het enige persoonlijkheidskenmerk dat een negatieve invloed heeft op de geleverde auditkwaliteit. Uit het onderzoek van Samagaio & Felício (2022) blijkt namelijk dat auditors met een hoog gehalte aan neuroticisme eerder handelingen zullen uitvoeren die de auditkwaliteit reduceren. Extraversie, zorgvuldigheid en vriendelijkheid blijken dan weer een positieve invloed te hebben op de auditkwaliteit. Het resterende persoonlijkheidskenmerk, zijnde openheid voor nieuwe ervaringen bleek geen invloed te hebben op de auditkwaliteit. Wanneer er gekeken wordt naar de leer-oriëntatie blijkt dat deze de rol van mediator inneemt bij de relatie tussen de persoonlijkheidskenmerken extraversie & vriendelijkheid en de auditkwaliteit. Bij de andere persoonlijkheidskenmerken werd er geen mediatie vastgesteld. Dat betekent dat de leer-oriëntatie de relatie tussen de persoonlijkheidskenmerken extraversie & vriendelijkheid en de auditkwaliteit verklaart. In essentie zullen deze persoonlijkheidskenmerken een positieve invloed hebben op de leer-georiënteerdheid van een auditor. Dat zal op zijn beurt weer een positieve invloed hebben op de auditkwaliteit.

Deze studie draagt bij aan de bestaande literatuur door niet enkel de relatie tussen persoonlijkheid en auditkwaliteit te onderzoeken, maar door te onderzoeken waarom deze relatie bestaat. Deze waaromvraag werd beantwoord door de leer-oriëntatie als mediator te gebruiken. Door dit onderzoek weten we dat de leer-oriëntatie gebruikt kan worden om de relatie tussen enerzijds extraversie en auditkwaliteit en anderzijds vriendelijkheid en auditkwaliteit te verklaren.

Deze studie draagt ook bij aan de praktijk. Zo kunnen auditkantoren gebruik maken van deze studie om te achterhalen welke persoonlijkheidskenmerken het belangrijkste zijn voor auditors om te bezitten. Deze informatie kan gebruikt worden bij selectieprocessen om zo de meest passende profielen te selecteren. Daarnaast kan het voor mensen die een carrière in audit overwegen ook interessant zijn om hun eigen persoonlijkheidskenmerken te toetsen tegenover de persoonlijkheidskenmerken die nodig zijn om geschikt te zijn voor de auditsector. Daardoor kan de persoon in kwestie beslissen of men al dan niet het juiste profiel heeft om als auditor aan de slag te gaan.

### **5.1. Beperkingen en toekomstig onderzoek**

Binnen dit onderzoek zijn er een aantal beperkingen die besproken moeten worden. Het rekening houden met deze beperkingen kan interessant zijn voor toekomstig onderzoek binnen dit onderwerp.

Een eerste beperking is dat het aantal respondenten relatief klein is en dat de enquête slechts betrekking had op Belgische auditkantoren. Voor toekomstig onderzoek zou het interessant zijn om een onderzoek op grotere schaal uit te voeren. De bekomen resultaten kunnen dan vergeleken worden met de huidige resultaten om te zien of deze in lijn liggen. Het zou dus interessant kunnen zijn om bijvoorbeeld een enquête af te nemen over heel Europa. Hierdoor kunnen de Belgische en Europese resultaten vergeleken worden en kunnen de gelijkenissen en verschillen gezien worden. Daardoor kunnen ook meer respondenten aangeworven worden, wat resulteert in een hogere nauwkeurigheidsgraad. Een tweede beperking heeft betrekking op de meting van de persoonlijkheidskenmerken. Sommige metingen veroorzaakten namelijk wat twijfels over de betrouwbaarheid. Daarom kan het interessant zijn om te onderzoeken of er een consistentere methode is om de persoonlijkheidskenmerken van een auditor te meten. Een laatste beperking heeft betrekking op de meting van de variabele auditkwaliteit. Doordat dit onderzoek betrekking heeft op de persoonlijkheid van een auditor, werd er onderzoek gedaan naar de individuele auditor. Helaas werd de directe auditkwaliteit enkel gemeten op teamniveau. Daarom heeft deze studie gebruik gemaakt van een alternatieve variabele, namelijk de auditkwaliteit verminderende gedragingen. Naar de toekomst toe kan het dus interessant zijn om vragen te stellen met betrekking tot auditkwaliteit op individueel niveau. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door professionele scepticisme te bevragen. Hier gaat het om een houding van de auditor waarin beschikbare informatie op een kritische manier beoordeeld wordt. Deze houding is cruciaal omdat ze vaker met documentatie moeten werken die fouten bevatten (Samagaio & Felício, 2022). Toekomstig onderzoek dat gebruik maakt van alternatieve metingen van auditkwaliteit kan nagaan of de resultaten die bekomen worden uit de alternatieve metingmethoden in lijn liggen met de huidige resultaten.

Ten slotte zou het voor toekomstig onderzoek ook interessant kunnen zijn om hetzelfde mediatieonderzoek uit te voeren met de andere oriëntatievormen. Wanneer prestatie-oriëntatie als mediator gebruikt wordt, zou de relatie tussen de mediator en auditkwaliteit ook positief zijn (Sanusi et al., 2018). Wanneer er naar de relaties tussen de persoonlijkheidskenmerken en de prestatie-oriëntatie gekeken wordt, blijkt dat deze niet echt in lijn liggen met de relaties tussen de persoonlijkheidskenmerken en de leer-oriëntatie (Zweig & Webster, 2004). Dit zal resulteren in een zeer verschillend mediatieonderzoek. Wanneer prestatie-vermijding-oriëntatie als mediator gebruikt wordt, zou de relatie tussen de mediator en auditkwaliteit negatief zijn (Sanusi et al., 2018). Wanneer er naar de relaties tussen de persoonlijkheidskenmerken en de prestatie-vermijding-oriëntatie gekeken wordt, blijkt dat deze geïnverteerd zijn ten opzichte van de relaties tussen de persoonlijkheidskenmerken en de leer-oriëntatie (Zweig & Webster, 2004). Doordat dit zeer verschillend is ten opzichte van de leer-oriëntatie, kan het ook een meerwaarde zijn om dit mediatiemodel te onderzoeken.

## Referentielijst

- Arens, A. A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2011). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*. Pearson College Division.
- Barańczuk, U. (2019). The five factor model of personality and emotion regulation: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences, 139*, 217–227.
- Barlow, D. H., Ellard, K. K., Sauer-Zavala, S., Bullis, J. R., & Carl, J. R. (2014). The Origins of Neuroticism. *Perspectives on Psychological Science, 9*(5), 481–496.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173–1182
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology, 78*(5), 715–722.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment, 9*(1 & 2), 9–30.
- Benston, G. J. (1985). The market for public accounting services: Demand, supply and regulation. *Journal of Accounting and Public Policy, 4*(1), 33–79.
- Berry, W. R., & Feldman, S. (1985). Multiple Regression in Practice. In *SAGE Publications*
- Bonner, S. E. (1994). A model of the effects of audit task complexity. *Accounting Organizations and Society, 19*(3), 213–234.
- Che-Ha, N., Mavondo, F. T., & Mohd-Said, S. (2014). Performance or learning goal orientation: Implications for business performance. *Journal of Business Research, 67*(1), 2811–2820.
- 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.
- Chiotis, K., & Michaelides, G. (2022). Crossover of work engagement: The moderating role of agreeableness. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(13), 7622.
- Choi, J. H., Kim, C. F., Kim, J. B., & Zang, Y. (2010). Audit Office Size, Audit Quality, and Audit Pricing. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory, 29*(1), 73–97.
- Colquitt, J. A., & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 654–665.



- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, *12*(9), 887–898.
- Costantini, G., & Perugini, M. (2016). The network of conscientiousness. *Journal of Research in Personality*, *65*, 68–88.
- Darnon, C., Harackiewicz, J. M., Butera, F., Mugny, G., & Quiamzade, A. (2007). Performance-Approach and Performance-Avoidance Goals: When Uncertainty Makes a Difference. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *33*(6), 813–827.
- DeAngelo, L. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics*, *3*(3), 183–199.
- DeShon, R. P., & Gillespie, J. Z. (2005). A Motivated Action Theory Account of Goal Orientation. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6), 1096–1127.
- DeYoung, C. G., Grazioplene, R. G., & Peterson, J. B. (2012). From madness to genius: The Openness/Intellect trait domain as a paradoxical simplex. *Journal of Research in Personality*, *46*(1), 63–78.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, *41*(10), 1040–1048.
- Eisinga, R., Grotenhuis, M. T., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, *58*(4), 637–642.
- Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, *34*(3), 169–189.
- Emerson, D. J., & Yang, L. (2012). Perceptions of Auditor Conscientiousness and Fraud Detection. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, Vol. 4, Issue 2, 2012, 110-141.
- Frag, M. S., & Elias, R. Z. (2016). The relationship between accounting students' personality, professional skepticism and anticipatory socialization. *Accounting Education*, *25*(2), 124–138.
- Forgeard, M., Herzhoff, K., Jayawickreme, E., Tsukayama, E., Beard, C., & Björqvinnsson, T. (2018). Changes in daily manifestations of Openness to Experience during intensive cognitive-behavioral treatment. *Journal of Personality*, *87*(4), 856–870.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update*. Allyn & Bacon.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 513–524.
- Gold, A., Hunton, J. E., & Goma, M. (2009). The Impact of Client and Auditor Gender on Auditors' Judgments (Retracted). *Accounting Horizons*, *23*(1), 1–18.

- Gong, Y., Wang, M., Huang, J. C., & Cheung, S. Y. (2016). Toward a Goal Orientation–Based Feedback-Seeking Typology. *Journal of Management*, *43*(4), 1234–1260.
- Guarino, S. N., Whitaker, V. L., & Jundt, D. K. (2016). Mastery goal orientation and cognitive ability effects on performance in learner-guided training. *Journal of Applied Social Psychology*, *47*(1), 23–34.
- 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.
- Gundry, L. C., & Liyanarachchi, G. A. (2007). Time budget pressure, auditors' personality type, and the incidence of reduced audit quality practices. *Pacific Accounting Review*, *19*(2), 125–152.
- Heinström, J. (2005). Fast surfing, broad scanning and deep diving. *Journal of Documentation*, *61*(2), 228–247.
- Hermawan, A., & Bustomi, A. (2022). Impact of internal audit competence and objectivity on quality audit results. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *8*(1), 170.
- Herrbach, O. (2001). Audit quality, auditor behaviour and the psychological contract. *European Accounting Review*, *10*(4), 787–802.
- Joo, B. B., & Ready, K. J. (2012). Career satisfaction. *Career Development International*, *17*(3), 276–295.
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2012). Audit Quality: Insights from the Academic Literature. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, *32*(Supplement 1), 385–421.
- Libby, R., & Frederick, D. A. (1990e). Experience and the Ability to Explain Audit Findings. *Journal of Accounting Research*, *28*(2), 348.
- Lim, H. S., & Shin, S. Y. (2020). Effect of Learning Goal Orientation on Performance: Role of Task Variety as a Moderator. *Journal of Business and Psychology*, *36*(5), 871–881.
- Montenegro, T. M., & Brás, F. A. (2015). Audit quality: does gender composition of audit firms matter? *Revista Española De Financiación Y Contabilidad*, *44*(3), 264–297.
- Murensky, C. L. (2000). The relationships between emotional intelligence, personality, critical thinking ability and organizational leadership performance at upper levels of management.
- O'Neil, D. H. (2007). Predicting leader effectiveness: Personality traits and character strengths.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality Traits and Personal Values. *Personality and Social Psychology Review*, *19*(1), 3–29.
- Payne, S. C., Youngcourt, S. S., & Beaubien, J. M. (2007). A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net. *Journal of Applied Psychology*, *92*(1), 128–150.

- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality, 41*(1), 203–212.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *South African Journal of Industrial Psychology, 29*(1).
- Samagaio, A., & Felício, T. (2022). The influence of the auditor's personality in audit quality. *Journal of Business Research, 141*, 794–807.
- Sanusi, Z. M., & Iskandar, T. M. (2007). Audit judgment performance: assessing the effect of performance incentives, effort and task complexity. *Managerial Auditing Journal, 22*(1), 34–52.
- Sanusi, Z. M., Iskandar, T. M., Monroe, G. S., & Saleh, N. M. (2018). Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgement performance of Malaysian auditors. *Accounting, auditing & accountability, 31*(1), 75–95.
- Smillie, L. D. (2013). Extraversion and Reward Processing. *Current Directions in Psychological Science, 22*(3), 167–172.
- Smith, M. A. (1999). Personality issues and their impact on accounting and auditing. *Managerial Auditing Journal*.
- Van Doorn, R. R., & Lang, J. W. B. (2010). Performance differences explained by the neuroticism facets withdrawal and volatility, variations in task demand, and effort allocation. *Journal of Research in Personality, 44*(4), 446–452.
- Van Kuijck, B., & Paresi, V. (2020). Personality of internal auditors; an exploratory study in The Netherlands. *MAB, 94*(3/4), 113–125.
- Vandewalle, D. (1997). Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument. *Educational and Psychological Measurement, 57*(6), 995–1015.
- Vandewalle, D. (2001). Goal orientation: *Organizational Dynamics, 30*(2), 162–171.
- Wang, M., & Erdheim, J. (2007). Does the five-factor model of personality relate to goal orientation? *Personality and Individual Differences, 43*(6), 1493–1505.
- Zhu, Y., Chen, T., Wang, M., Jin, Y., & Wang, Y. (2019). Rivals or allies: How performance-prove goal orientation influences knowledge hiding. *Journal of Organizational Behavior, 40*(7), 849–868.
- Zweig, D., & Webster, J. (2004). What are we measuring? An examination of the relationships between the big-five personality traits, goal orientation, and performance intentions. *Personality and Individual Differences, 36*(7), 1693–1708.