

Als projectleider is Bob van Kuijck verantwoordelijk voor het onderzoek dat in samenwerking met SVRO/IIA wordt verricht naar de persoonlijkheid van internal auditors. Thalia Weidema deed in dit kader een deelonderzoek naar informatiezoekgedrag en studeerde daarmee af aan het EIAP van de UvA. Dit artikel is in belangrijke mate gebaseerd op haar onderzoek.

Hebben internal auditors ander informatiezoekgedrag?

In het voorjaar van 2015 zijn alle leden van het IIA benaderd deel te nemen aan het SVRO/IIA onderzoek. Ruim 12% heeft daar gehoor aan gegeven, waarna de persoonlijkheid van internal auditors in kaart kon worden gebracht door middel van de veelgebruikte en wetenschappelijk erkende Big Five-dimensies van persoonlijkheid, te weten: 1) emotionele stabiliteit, 2) extraversie, 3) openheid voor ervaringen, 4) altruïsme, en 5) consciëntieusheid. Het onderzoek heeft als doel een relatie te leggen tussen de persoonlijkheid van internal auditors en de drie typerende fasen van een standaard auditaanpak, namelijk: het zoeken naar informatie, besluitvorming en rapporteren (zie *figuur 1*).

In dit artikel wordt in het bijzonder ingegaan op de relatie tussen de persoonlijkheid van internal auditors en de eerste fase van een audit: de wijze waarop internal auditors naar informatie zoeken. Over welke persoonlijkheidskenmerken moet

een internal auditor beschikken om tijdens een audit optimaal informatie te kunnen zoeken? Dit is belangrijk omdat de juistheid en volledigheid van auditbewijs van cruciaal belang zijn voor de uiteindelijke kwaliteit van de audit. Het IIA stelt hier concrete eisen aan zoals onder andere blijkt uit Standaard 2300: internal auditors moeten voldoende informatie identificeren, analyseren, evalueren en documenteren om de doelstellingen van de opdracht te bereiken.

Informatiezoekgedrag

Een internal auditor heeft de complexe taak om zich binnen een afgebakend tijdsbestek een oordeel te vormen over een auditobject, waarbij hij zich dient te houden aan de IIA Standaarden. Auditrapporten dienen een zo objectief en feitelijk mogelijke weergave te zijn van de werkelijkheid. Dit vergt van internal auditors dat zij op een gedegen manier hun audit inrichten, focus aanbrengen en al het benodigde bewijs weten te verzamelen. Dat veronderstelt dat zij beschikken over de juiste competenties om alle feiten boven tafel te krijgen. In de wetenschappelijke literatuur wordt dit aangeduid als 'information-seeking behaviour', ofwel 'informatiezoekgedrag'. Tidwell & Sias (2005) definiëren information seeking als 'the proactive communicative process of gathering information from one's environment, typically for the purposes of uncertainty reduction'. De wijze waarop en de mate waarin gezocht wordt naar informatie is bepalend voor de kwaliteit van de bevindingen van een audit.

Relatie met persoonlijkheidskenmerken

In theoretische modellen van informatiezoekgedrag wordt gesteld dat persoonlijkheid van invloed is op de wijze waarop iemand naar informatie zoekt. Echter, veelal wordt niet specifiek verklaard op welke wijze persoonlijkheidskenmerken een rol kunnen spelen. Wilson (1999), Kulthau (1991) en Foster (2004) benoemen in hun modellen van informatiezoekgedrag

	Informatie zoeken	Besluitvorming	Rapporteren
1. Emotionele stabiliteit			
2. Extraversie			
3. Openheid voor ervaringen			
4. Altruïsme			
5. Consciëntieusheid			

Figuur 1. Persoonlijkheidskenmerken en drie auditfasen (SVRO/IIA onderzoeksmodel)



de invloed van de interne context of het profiel van de informatiezoeker, maar wijden daar verder niet over uit.

De wetenschappelijke literatuur met betrekking tot de relatie tussen informatiezoekgedrag en persoonlijkheidskenmerken is nog niet heel omvangrijk. Heinström (2005) toonde relaties aan tussen consciëntieusheid, openheid voor ervaringen, extraversie en emotionele stabiliteit met drie specifieke vormen van informatiezoekgedrag, namelijk: 'deep diving', 'broad

beroepsgroep van internal auditors. De persoonlijkheidskenmerken van deze groep zijn vergeleken met de hoogopgeleide beroepsbevolking in Nederland (controlegroep). Het gaat om de toetsing van een verband tussen persoonlijkheid en informatiezoekgedrag. De relatie is indirect omdat informatiezoekgedrag niet direct bij internal auditors is gemeten, maar is afgeleid uit wetenschappelijke literatuur omtrent persoonlijkheid. Hierbij is de expliciete aanname gedaan dat gemiddeld

Internal auditors passen meer 'deep diving' en 'broad scanning' toe bij het zoeken naar informatie

scanning' en 'fast surfing'. Deep diving en broad scanning zijn adequate methoden voor internal auditors om naar informatie te zoeken. Ook Halder e.a. (2010) tonen positieve verbanden aan tussen de betreffende dimensies en informatiezoekgedrag. Tidwell & Sias (2005) tonen aan dat consciëntieusheid positief samenhangt met openlijk informatiezoekgedrag met betrekking tot prestaties en taakuitvoering. Daarnaast toonden zij aan dat extraversie positief samenhangt met openlijk informatiezoekgedrag omtrent de relaties met nieuwe collegae. Tot slot constateerden zij dat emotionele stabiliteit gerelateerd is aan openlijk informatiezoekgedrag met betrekking tot prestaties.

In de wetenschappelijke literatuur blijkt dat informatiezoekgedrag mede beïnvloed wordt door de Big Five persoonlijkheidskenmerken (Heinström, 2005; Tidwell & Sias, 2005; Halder, e.a., 2010). De dimensies extraversie, openheid voor ervaringen, consciëntieusheid en emotionele stabiliteit blijken een positief verband te hebben met informatiezoekgedrag. Hoge scores op die dimensies beïnvloeden het zoeken naar informatie op een manier die wenselijk is voor een adequate auditaanpak.

Survey

Om de bevindingen uit het literatuuronderzoek te bevestigen of te ontcrachten is in de studie gekeken naar de Nederlandse

genomen bij internal auditors meer dan in andere beroepsgroepen informatiezoekgedrag een belangrijke rol speelt. De onderzoeksresultaten leveren aanwijzingen op of er verschillen zijn met de controlegroep.

In het onderzoek is gebruikgemaakt van de Personality for Professional Inventory (PfPI) test van De Fruyt & Rolland (2013). De vijf dimensies worden in de test opgeknipt in 19 onderliggende kenmerken van de persoonlijkheid. Dit is een reeds bestaand en gevalideerd instrument. De keuze is gemaakt om de survey uit te zetten bij de Nederlandse internal auditors die lid zijn van IIA Nederland. In totaal is de vragenlijst gestuurd aan 2518 internal auditors. Daarvan hebben 313 internal auditors gereageerd (response rate 12,4%). De onderzoeksresultaten zijn weergegeven in *tabel 1*.

Onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten tonen aan dat internal auditors op drie dimensies verschillen van de Nederlands hoogopgeleide beroepsbevolking. Het gaat om de persoonlijkheidskenmerken consciëntieusheid, openheid voor ervaringen en emotionele stabiliteit. In tegenstelling tot wat verwacht werd op basis van de literatuur is geen bewijs gevonden dat internal auditors significant hoger scoren op de dimensie extraversie. Overigens melden we dat in de literatuur geen bewijs is gevon-

Persoonlijkheidskenmerk	Internal auditors			Controlegroep			Verschil	T	Significant 99%
	μ	STD	VAR	μ	STD	VAR			
Emotionele stabiliteit	122,44	17,54	271,64	113,49	18,88	392,21	8,95	4,49	Significant
Extraversie	106,86	14,48	184,61	104,54	14,46	236,93	2,32	1,59	Niet
Openheid voor ervaringen	127,17	14,14	157,92	121,66	13,46	211,20	5,51	3,81	Significant
Altruïsme	121,97	13,53	142,60	122,56	13,18	261,63	-0,59	-0,14	Niet
Consciëntieusheid	106,08	12,88	139,09	101,09	14,55	241,73	4,99	3,38	Significant

Tabel 1. Onderzoekresultaten PfPI Internal Auditors versus Nederlandse hoogopgeleide beroepsbevolking (T-Toets)

den dat altruïsme in het kader van informatiezoekgedrag een belangrijk kenmerk is. De gevonden significant hogere scores op de andere dimensies wijzen er volgens de literatuur op dat Nederlandse internal auditors gemiddeld genomen over een persoonlijkheid beschikken die adequate vormen van informatiezoekgedrag bevorderen.

Emotionele stabiliteit

Op de dimensie emotionele stabiliteit is het verschil tussen internal auditors en de controlegroep het grootst. Alle onderliggende kenmerken (sensitiviteit, zelfvertrouwen, stressgevoeligheid en frustratietolerantie) laten significant hogere waarden zien. Een lage score op deze dimensie is door Heinström (2005) gekoppeld aan de fast surfing vorm van informatiezoekgedrag, wat niet past bij een effectieve auditaanpak. Fast surfing is geen adequate vorm van informatiezoekgedrag voor internal auditors, aangezien dat niet lijkt te resulteren in voldoende, betrouwbare, relevante en nuttige informatie, zoals vereist vanuit de standaarden van het IIA.

Een auditor dient bovendien stevig in zijn schoenen te staan. Dit is wenselijk omdat hij vaak met emoties van auditees en hoge druk te maken krijgt. Derhalve is de hoge score op emotionele stabiliteit wenselijk. Daarnaast zullen internal auditors die meer emotioneel stabiel zijn eerder direct om feedback vragen (Tidwell & Sias, 2005). Dat komt de kwaliteit van de audit tevens ten goede. Bovendien is de hogere score op zelfvertrouwen positief. De emoties van de auditor wisselen gedurende het informatie zoeken volgens Cheuk Way-yi (1998). Zij concludeerde namelijk dat het zelfvertrouwen in het zoekproces in eerste instantie daalt. Een initieel hoog zelfvertrouwen is dan ook wenselijk.

Consciëntieusheid en openheid voor ervaringen

De hogere score op consciëntieusheid hangt samen met een methodische, ordelijke en planmatige manier van werken. De gemiddeld hogere scores op consciëntieusheid en openheid voor ervaringen dragen er volgens de theorie van Heinström (2005) aan bij dat internal auditors de deep-diving- en broad-scanningmethoden van informatie zoeken gemiddeld meer zullen toepassen dan andere hoogopgeleiden in andere beroepen. Internal auditors dienen zich immers breed te oriënteren op een auditonderwerp en daarnaast hun bevindingen diepgaand te onderzoeken. Bovenal dienen zij hun oordeel te baseren op voldoende bewijzen en derhalve is informatie nodig vanuit meerdere verschillende bronnen.

Daarnaast kan vanuit de hogere score op consciëntieusheid worden afgeleid dat internal auditors op een meer openlijke manier informatie zoeken door veel bronnen te benaderen en veel vragen te stellen. Zij zullen op een meer openlijke manier op zoek gaan naar informatie met betrekking tot hun prestaties en taakuitvoering (Tidwell & Sias, 2005). Afgeleid vanuit de theorieën van Halder e.a. (2010) en Tidwell & Sias (2005), zal het gevonden hogere gemiddelde op de dimensie openheid voor ervaringen in positieve zin bijdragen aan de manier waar-

op internal auditors op zoek gaan naar informatie en omgaan met nieuwe informatie. Dat is tevens wenselijk om confirmation bias te reduceren.

Conclusie

De conclusie van dit exploratieve onderzoek luidt dat de persoonlijkheid van internal auditors in Nederland significant verschilt op drie van de vijf dimensies: emotionele stabiliteit, openheid voor ervaringen en consciëntieusheid. Dit zijn persoonlijkheidskenmerken die volgens de literatuur een adequate wijze van zoeken naar auditbewijs bevorderen. Een belangrijke constatering voor het beroep in zijn algemeenheid, maar ook voor het beroep in Nederland. Voor het management van internal auditafdelingen zijn deze persoonlijkheidskenmerken een belangrijk uitgangspunt voor de ontwikkeling en aanname van medewerkers. De bevindingen van dit deelonderzoek beperken zich tot het informatiezoekgedrag. Uiteraard zijn er meer aspecten van het werk van internal auditors die eisen stellen aan de persoonlijkheid. <<

Literatuur

- Barrick, M.R. en M.K. Mount, M.K., 'The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis', *Personnel Psychology*, 1991, vol. 44 (1), pag. 1-26.
- Cheuk Wai-yi, B., 'An information seeking and using process model in the workplace: a constructivist approach', *Asian Libraries*, 1998, vol. 7 (12), pag. 375-390.
- Foster, A., 'A nonlinear model of information-seeking behavior', *Journal of the American society for information science and technology*, 2004, vol. 55 (3), pag. 228-237.
- De Fruyt, F. en J.P. Rolland, J.P., *Handboek PfPI: Beschrijving Persoonlijkheid op het werk*, eerste druk, Amsterdam: TalentLens, Pearson Assessment and Information bv, 2013.
- Halder, S., Roy, A. en P.K. Chakraborty, P.K., 'The influence of personality traits on information seeking behaviour of students', *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 2010, vol.15 (1), pag. 41-53.
- Heinström, J., 'Fast surfing, broad scanning and deep diving: The influence of personality and study approach on students' information-seeking behavior', *Journal of Documentation*, 2005, vol. 61 (2), pag. 228-247.
- Kuhltau, C.C., 'Towards collaboration between information seeking and information seeking and information retrieval', *Informationsearch*, 2005, vol. 10 (2).
- Tidwell, M. en P. Sias P., 'Personality and information seeking: Understanding how traits influence information seeking behaviors', *Journal of Business Communication*, 2005, vol. 42 (1), pag. 51-77.
- Wilson, T.D., 'Models in information behaviour research', *Journal of documentation*, 1999, vol. 55 (3), pag. 249-270.

Thalia Weidema is operational risk expert bij ABN AMRO. Daarvoor was zij internal auditor bij Alliander.

Bob van Kuijk is programmadirecteur van de EIAP-opleiding aan de UvA en namens LIME TREE ook projectleider van het SVRO/IIA-onderzoek naar persoonlijkheid.