



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
سال نهم / شماره ۳۶ / زمستان ۱۳۹۹

جامعه‌پذیری حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای در حسابرسی: آزمون نظریه هویت اجتماعی

بهرام شیرزاد

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
b.shirzad@yahoo.com

هاشم نیکومرام

استاد گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
nikomaram@srbiau.ac.ir

حمید رضا وکیلی فرد

دانشیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
h-vakilifard@srbiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۲/۰۴

چکیده

جامعه‌پذیری حرفه‌ای روندی است که افراد، خصیصه‌های حرفه‌ای خاص حرفه انتخاب شده‌شان را یاد می‌گیرند و درونی (جذب) می‌کنند. جامعه‌پذیری حرفه‌ای، فرایند بالنده‌ای است که می‌تواند توسط چندین مرحله تعریف شود. این مراحل شامل مرحله انتظاری که طی آموزش دانشکده وجود دارد، مرحله مواجهه در سالهای اول حرفه حسابرسی و مرحله فراگیری حرفه پس از چندین سال کار در حرفه، شناسایی گردیده است. جامعه‌پذیری حرفه‌ای تردید حرفه‌ای را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از این رو هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان می‌باشد. تردید حرفه‌ای شامل جستجوی دانش، وقفه در قضاوت، خودرایی بودن، درک میان فردی، خوداطمینانی و ذهن پرسشگر حساب‌برسان است. نمونه آماری پژوهش شامل ۲۱۸ نفر از حساب‌برسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۷ که به صورت تصادفی انتخاب گردید. روش پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی بوده و ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه می‌باشد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) به کمک نرم افزار لیزرل، استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین جامعه‌پذیری حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای حساب‌برسان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌پذیری، تردید حرفه‌ای، حسابرسی، بخش خصوصی، بخش دولتی.

۱- مقدمه

حسابرسی جزئی لاینفک از فرآیند گزارشگری اطلاعات اقتصادی است که برای استفاده کنندگان امکان قضاوت و تصمیم گیری آگاهانه را فراهم می سازد. رشد فزاینده و پیچیدگی های جامعه نیز نیاز به حسابرسی را به عنوان بخشی از فرآیند گزارشگری گسترش می دهد.

حرفه حسابرسی مانند سایر حرفه ها برای حفظ جایگاه خود، نیازمند کسب اعتماد عمومی است. آنچه جامعه از حرفه حسابرسی انتظار دارد، ارائه گزارش حسابرسی با کیفیت به جامعه می باشد. ارائه حسابرسی با کیفیت تابع عوامل متعددی از قبیل تواناییهای حسابرس و اجرای حرفه ای می باشد. یکی از مهمترین مفاهیمی که بر کیفیت حسابرسی تاثیر فراوان می گذارد، مفهوم تردید حرفه ای است. سرچشمه ارزش حسابرسی صورتهای مالی، قضاوت حرفه ای است و تردید حرفه ای نیز از مهمترین عوامل موثر بر قضاوت حرفه ای می باشد که این خود تاثیر فراوانی بر کیفیت حسابرسی دارد. همواره از حسابرسان انتظار می رود که حسابرسی را با تردید حرفه ای انجام دهند. نگرش با تردید اطمینان می دهد که حسابرسان، حسابرسی را طوری انجام می دهند که همواره تشخیص تقلب برای آنان ممکن باشد. متأسفانه، شکست ها و ناکارآمدی های اخیر در حسابرسی، سوالات اساسی در این مورد بوجود آورده است که آیا حسابرسان درجه مناسبی از تردید را بکار می گیرند یا خیر؟ تحقیقات متعددی نشان می دهد که حسابرسی اغلب به همان روشی انجام نمی شود که مورد رضایت کمیسیون بورس و اوراق بهادار باشد. از این رو، بکارگیری سطح مناسبی از تردید حرفه ای بعنوان عامل مهمی برای گزارشگری مالی تعیین شده توسط کمیسیون بورس و اوراق بهادار مورد تاکید قرار گرفت. از طرفی ابعاد قضاوت و تصمیم گیری موضوعاتی هستند که همیشه در حسابرسی مطرح بوده اند. در حقیقت این ابعاد، جنبه های اصلی حسابرسی هستند. چون حسابرسی فرایندی است که همواره با قضاوت همراه است لذا این امر می تواند زمینه ساز وقوع خطر برای حسابرسان باشد. حسابرسی مانند حسابداری، دامن گیر دنیای بدهکار و بستانکار نیست بلکه با مواردی مانند خطر، کنترل ها، اندازه گیری عملیات و مدارک حسابرسی رو برو است (نچل ۲۰۰۰) از اینرو مکتب تردید گرایی باید در تصمیم گیری ها همواره حفظ شود. رسوایی های مالی در شرکت هایی چون انرون، ورلدکام و آلفی، محافل علمی را به نارسایی های حسابرسی هدایت کرد. لذا بحث در مورد شک گرایی و تردید حرفه ای حسابرسان بالا گرفت و موارد تقلب

نشان داد که نارسایی های حسابرسی، ناشی از شک و تردید حرفه ای حسابرسان بوده است (بنستون و هارنگریویز، ۲۰۰۲). همانطوریکه در تعریف تردید حرفه ای مطابق با استاندارد حسابرسی ایران آمده، تردید حرفه ای به معنای آن است که حسابرس باید با «ذهنی پرسشگر»، ارزیابی نقادانه ای از اعتبار شواهد حسابرسی کسب شده به عمل آورد. حال سوالی که مطرح می شود این است که آیا همه حسابرسان ذهنی پرسشگر دارند؟ همچنین بر اساس نظریه هویت اجتماعی^۱ بخشی از خودپنداره ما ناشی از عضویت ما در گروههای اجتماعی است (هوگ و تری ۲۰۰۰، تاجفل و ترنر ۱۹۸۶). هویت اجتماعی برداشت افراد از خود است که از عضویت ادراک شده، در گروههای اجتماعی ناشی می شود (هوگ و ووگ هان ۲۰۰۲). اجتماعی شدن اصطلاحی است که توسط جامعه شناسان، روان شناسان اجتماعی و مردم شناسان استفاده می شود و به روندی گفته می شود که در آن شخص در طول حیات خویش هنجارها، عرفها و ارزشهای جامعه خویش را یاد می گیرد. به عبارتی آماده شدن فرد توسط جامعه برای بر عهده گرفتن نقشها را جامعه پذیری^۲ می گویند.

پردازش اطلاعات در حسابرسی امری ضروری است لذا حسابرسان باید بر اساس پردازش اطلاعات، قضاوت و تصمیم گیری کنند. هر چه سطح ارزیابی و پردازش اطلاعات بیشتر و باکیفیت تر باشد، تصمیمات و قضاوت حسابرس نیز کیفیت بیشتری خواهند داشت. در این راستا، تحقیقات رفتاری در حسابرسی بر این نکته تاکید دارند که افراد، خصیصه های حرفه ای خاص آن حرفه انتخاب شده شان را به واسطه حضور در حرفه یاد می گیرند و درونی (جذب) می کنند. به این مرحله جامعه پذیری انتظاری گفته می شود روند مستمری که در سرتاسر سالهای حضور در حرفه وجود دارد (فراق، رفیق و الیاس ۲۰۱۶). بنابراین شناخت تردید حرفه ای و تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر آن امری ضروری است زیرا عدم توجه به آن منجر به نادیده گرفتن تواناییهای حسابرسان در قضاوت و تصمیم گیری می شود. پژوهش های مختلفی در حوزه تردید حرفه ای انجام شده است لیکن خلاء تحقیقاتی در گذشته درباره تردید حرفه ای این بوده است که موضوع جامعه پذیری حرفه ای با تردید حرفه ای مورد بررسی قرار نگرفته است.

با توجه به موارد پیش گفته می توان جامعه پذیری حرفه ای را به عنوان عاملی اثرگذار بر تردید حرفه ای فرض نمود و به بررسی تأثیر آن بر پدیده تردید حرفه ای پرداخت. از این رو هدف این پژوهش آزمودن تأثیر جامعه پذیری بر تردید حرفه ای با استفاده از نظریه هویت اجتماعی در حوزه حسابرسی می باشد. در پرسش اصلی این پژوهش به بررسی

اجتماعی برای توصیف دستاوردهای هر دو نظریه هویت اجتماعی و نظریه دسته‌بندی خود پیشنهاد شده‌است.

هم چنین بر اساس نظریه هویت اجتماعی بخشی از خودپنداره ما ناشی از عضویت ما در گروه‌های اجتماعی است (هوک و تری، ۲۰۰۰، تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶). هویت اجتماعی برداشت افراد از خود است که از عضویت ادراک شده، در گروه‌های اجتماعی ناشی می‌شود (هوک و ووگ، ۲۰۰۲). هرست، وان دیک و وان کنیپنبرگ (۲۰۰۹)، در پژوهش خود با استفاده از مولفه‌های عملکرد خلاقانه به تشریح رویکردی نوین برای مفهوم‌سازی و عملیاتی نمودن زیرمجموعه‌های هویت اجتماعی پرداختند. کار آن‌ها به عنوان مبنایی برای توسعه‌ی یک مجموعه از نظریه هویت اجتماعی محسوب می‌شود.

بر طبق نظریه هویت اجتماعی (SIT)، برای افراد هویت‌های مختلف پدیدار می‌شود از جمله هویت‌های شخصی و اجتماعی. تمام هویت‌ها به انعکاس خودارزشمندی و عزت نفس فردی می‌پردازند که، در نتیجه، به عنوان بنیادهایی برای فرایندهای شناختی، عاطفی و انگیزشی عمل می‌کنند (تاجفل، ۱۹۷۸، ۱۹۸۲). بنابراین انگیزه دادن به افراد برای ارتقاء خودارزشمندی و عزت نفس‌شان با راهنمایی‌شان به عنوان شخصی منحصر بفرد با نیازهای خاص یا به صورت عضو مشتاق گروه اجتماعی با تعهداتی همخوان با تعهدات گروه اهمیت دارد (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶). این نظریه نشان می‌دهد جهت‌گیری‌های هویتی پیروان می‌تواند نقشی اساسی در فرایند انگیزشی رهبری تحول‌گرا ایفا کند، بر نحوه تعریف پیروان توسط خودشان تاثیرگذار باشد: در نقش افراد منحصر بفرد (جهت‌گیری هویت شخصی) یا در نقش اعضاء گروه کاری (جهت‌گیری هویت جمعی). متاسفانه، مطالعات تجربی کمی دیدگاه هویت جمعی را برای بررسی نقش جهت‌گیری‌های هویت پیروان در فرایند تحول در سازمان‌ها اتخاذ کرده‌اند (هاگ و تری، ۲۰۰۰؛ کارک و شمیر، ۲۰۰۲؛ ریشتر، هاسلام و هاپکینز، ۲۰۰۵).

نظریه هویت اجتماعی (SIT) فرض می‌گیرد افراد به دنبال مثبت دیدن خودشان هستند، و این انگیزش به گنجاندن هویت‌های اجتماعی یا عضویت‌های گروهی فرد تعمیم می‌یابد (تاجفل، ۱۹۷۸؛ تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶). خود مفهوم شخص از هویت شخصی (یعنی مشخصات ویژه شخصی از جمله رویکردها، توانایی‌ها و تجربیات گذشته فرد) و هویت اجتماعی یعنی مشخصات و دسته‌بندی‌های گروهی برجسته از جمله ترکیب، فرایندها و رویکردهای گروه؛ تشکیل شده است (تاجفل و ترنر، ۱۹۸۶). تحقیقات نشان می‌دهند هر دو هویت

این موضوع خواهیم پرداخت که تأثیر جامعه‌پذیری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان در ایران از طریق چه مکانیزمی صورت می‌پذیرد؟ آیا جامعه‌پذیری حرفه‌ای از طریق مکانیزم نظریه هویت اجتماعی، به گونه‌ای مستقیم تردید حرفه‌ای حسابرسان را تحت تأثیر قرار خواهد داد یا خیر؟

نتایج این تحقیق می‌تواند در درجه اول موجب بسط مبنایی نظری تردید حرفه‌ای، جامعه‌پذیری حرفه‌ای و نظریه هویت اجتماعی در حرفه حسابرسی شود که این موضوع به عنوان دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون‌گذاران در حرفه حسابرسی قرار دهد. در درجه دوم این پژوهش از آن جهت دارای اهمیت است که شناخت و آگاهی حرفه حسابرسی درباره جامعه‌پذیری حرفه‌ای حسابرسان و سطح گرایش حسابرسان به هویت اجتماعی و تأثیر آنها بر تردید حرفه‌ای و کیفیت تصمیم‌گیری حسابرسان و در نتیجه کیفیت کار حسابرسی را مورد توجه قرار می‌دهد. در نهایت این مقاله می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های آتی درباره تردید حرفه‌ای پیشنهاد نماید.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۲-۱- نظریه هویت اجتماعی

هویت اجتماعی آن بخش از خودانگاره فرد است که از ادراک عضویت در یک گروه اجتماعی مشتق می‌شود. نظریه هویت اجتماعی آنچنان که نخستین بار توسط هنری تاجفل و جان ترنر در دهه‌های هفتاد و هشتاد میلادی بیان شد، مفهوم هویت اجتماعی را به مثابه شیوه‌ای برای تبیین رفتار میان‌گروهی معرفی کرد. نظریه هویت اجتماعی در بهترین تعبیر نظریه‌ای است که رفتارهای میان‌گروهی مشخصی را بر اساس ادراک منزلت گروهی متفاوت، ادراک مشروعیت و پایداری آن تفاوت‌های منزلتی، و ادراک توانایی جدا شدن از یک گروه و پیوستن به گروه دیگر، پیش‌بینی می‌کند. این تعبیر در تضاد با جاهایی قرار می‌گیرد که واژه "نظریه هویت اجتماعی" برای ارجاع به نظریه‌پردازی عمومی درباره خودهای اجتماعی انسان به کار رفته‌است. به علاوه، نظریه هویت اجتماعی هرگز بنا نبوده‌است که نظریه‌ای عمومی برای دسته‌بندی اجتماعی باشد؛ هر چند برخی پژوهشگران آن را بدان شکل هم به کار برده‌اند. با آگاهی از محدودیت‌های چشم‌انداز نظریه هویت اجتماعی بود که جان ترنر و همکارانش نظریه خواهرخوانده‌ای را در قالب نظریه دسته‌بندی خود طرح کردند که بر اساس روشن‌بینی‌های نظریه هویت اجتماعی ساخته شده بود تا زمینه عمومی‌تری برای خود و فرایندهای گروهی ایجاد کند. واژه رویکرد هویت اجتماعی یا دیدگاه هویت

شخصی و اجتماعی مهم هستند چرا که بر عزت نفس و خودارزشمندی افراد تاثیرگذار هستند

بریور و گاردنر (۱۹۹۶) جهت گیری های هویتی را با این استدلال متمایز می کنند که هویت شخصی براساس تفاوت های فردی و منحصر بفرد بودن شخصی است، و هویت جمعی مشتق از عضویت و صفات گروه ها است. این تحقیق پیشنهاد می کند تمایز فردی جهت گیری هویت شخصی را به شکلی توضیح می دهد که اعضاء گروه خودشان را متفاوت از اعضاء دیگر برحسب افکار، احساسات و رفتارشان می بینند. این افراد خودشان را براساس خصوصیات منحصر بفردشان تعریف می کنند و بر فردیت تمرکز دارند (هرنسی و جتن، ۲۰۰۴). به همین ترتیب، هویت گروهی به نمایش جهت گیری هویت جمعی می پردازد و نشان می دهد چگونه اعضاء گروه خودشان را برحسب ارزش ها، اهداف، رویکردها و رفتارهای مشترک شان با اعضاء گروه دیگر تعریف می کنند. این اعضاء بر منافع مشترک، رفاه جمعی و اهداف مشترک گروه ها تاکید دارند (ترنر، هاگ، اوکس، ریشور و وترل، ۱۹۸۷؛ فن کنینبرگ، ۲۰۰۰). طبق ماهیت این دو جهت گیری هویتی، استدلال می کنیم تمایز فردی باعث رفتار خلاق افراد می شود که به صورت میزان توانایی افراد برای ایجاد و انتقال عقاید جدید و افکار خلاق در گروه ها تعریف شده است (جرج و ژو، ۲۰۰۱؛ شین و ژو، ۲۰۰۷). صبق تحقیقات صورت گرفته فرض می شود هویت گروهی بر افراد تاثیرگذار است تا در رفتارهای شهروندی سازمانی با جهت گیری به سمت کمک به اعضاء گروه، و رفتارهای شهروندی سازمانی با جهت گیری به سمت پیشنهاد دادن برای بهبود گروه های شان شرکت کنند.

۲-۲- جامعه پذیری حرفه ای

جامعه پذیری حرفه ای، فرایند بالنده ای است که می تواند توسط چندین مرحله تعریف شود. این مراحل شامل مرحله انتظاری که طی آموزش دانشکده وجود دارد، مرحله مواجهه در سالهای اول حرفه حسابرسی و مرحله فراگیری حرفه پس از چندین سال کار در موسسه حسابرسی، شناسایی گردیده است (اردتس و جانز، ۲۰۰۱). تحقیق حاضر روی مرحله جامعه پذیری پس از طی سالهای دانشکده یعنی در مرحله فراگیری حرفه متمرکز می شود. مرتون (۱۹۵۷) جامعه پذیری را به عنوان آمادگی فرد برای ورود به شغلی، توسط کمک کردن به وی در انتخاب، توسعه و نشان دادن اعمال و رفتارهای نقشی خاص آن حرفه تعریف کرد. پیتنی (۲۰۰۲) جامعه پذیری را به عنوان روندی تعریف کرد که افراد، خصیصه های حرفه ای خاص آن حرفه انتخاب شده شان را یاد

می گیرند و درونی (جذب) می کنند. جامعه پذیری انتظاری، روندی مستمر است که در سرتاسر سالهای حضور در حرفه حسابرسی وجود دارد.

تحقیق حاضر با بررسی جامعه پذیری که تردید حرفه ای را در طی سالهای حضور حسابرسان در حرفه حسابرسی تحت تاثیر قرار می دهد، آثار موجود راجع به جامعه پذیری را افزایش می دهد.

تحقیق گسترده ای، جامعه پذیری دانشجویان بازرگانی را بررسی کرده است. ریگسی و سیگل (۱۹۹۷) پی بردند که دانشجویان بازرگانی نزدیک فارغ التحصیلی، در مواجهاتشان با حرفه های کاری، خودشان را آماده کسب و کار می کنند و خواندن مجله های تجاری را آغاز می کنند. ساگر و جانسون (۱۹۸۹) دریافتند که سطوح جامعه پذیری بالاتر در بین دانشجویان فارغ التحصیل بازاریابی، تاثیرات مثبت پایداری روی تعهد سازمانی داشت. پوتون و پزون (۲۰۰۸) دریافتند که دانشجویان بازرگانی دارای سطوح بالاتر جامعه پذیری، دارای درک بهتری از مسئولیت اجتماعی مشترک بودند.

کلاکمن و هنینگ (۲۰۰۰) به منظور تعیین اینکه آیا دانشجویان حسابداری به اهمیت گزارشگری مالی به انواع مختلف استفاده کنندگان که پایه حرفه حسابداری است اعتقاد دارند، سنجش جامعه پذیری را توسعه دادند. این سنجش جامعه پذیری در چندین تحقیق مثل فلیس (۲۰۰۸، ۲۰۰۶) استفاده شد و در تحقیق حاضر نیز استفاده می شود. چون تردید حرفه ای، پایه هر حسابرسی موفق است و این مفهوم به طور گسترده ای در دوره های حسابرسی، توضیح و شرح داده می شود، این تحقیق رابطه بین جامعه پذیری و تردید حرفه ای را بررسی می کند. انتظار می رود که حسابرسان با سطوح بالاتر جامعه پذیری، کیفیت مطلوب در حسابرسی موفق، سطوح بالاتر تردید حرفه ای را نشان می دهند (بر اساس شواهد درک مثبت آنها از اهمیت صورت های مالی برای استفاده کنندگان).

۲-۳- تردید حرفه ای

بر طبق استانداردهای بین المللی حسابرسی (۲۰۰۸) تردید حرفه ای یک ویژگی است که شامل ذهن پرسشگر و ارزیابی نقادانه شواهد می باشد (کوآداکرز، ۲۰۰۹). به عقیده کورتز (۱۹۹۲) تردید گزایی همانطور که یک شیوه شک کردن است که ما را بر آن می دارد تا برای آزمون فرضیات به دنبال شواهد و استدلال باشیم، برای پردازش پژوهش علمی، مکالمه ی فلسفی و هوش بحرانی نیز ضروری است. تردید حرفه ای بخش لاینفک حسابرسی صورت های مالی است. به

علاوه متون دانشگاهی و حرفه‌ای حسابرسی نیز بر اهمیت استفاده از تردید حرفه‌ای تأکید دارند.

هارت (۲۰۰۷) تردید حرفه‌ای را بر حسب مشخصه‌های مختلفی از تردید گرایبی (از قبیل ذهن پرسشگر، به تأخیر انداختن قضاوت، اعتماد به نفس) تعریف نموده است که بیشتر بر این تمرکز دارد که به جای اینکه در تردید‌ها سوگیری داشته باشیم، تنها به موارد مورد رسیدگی مشکوک باشیم و تا رسیدن نتیجه آن شکمان را پیگیری نماییم. متون دانشگاهی دیگر دیدگاه "تردید فرضی" را پذیرفته‌اند، که معتقد است در مواقعی که حسابرسان احتمال بیشتری می‌دهند که مبلغ با اهمیتی در صورتهای مالی نادرست ارائه شده است یا زمانی که حسابرسان شواهد بیشتری را جمع‌آوری می‌کنند تا به این نتیجه برسند که ارائه‌ی نادرست اطلاعات با اهمیت وجود ندارد، حسابرسان تردید حرفه‌ای بیشتری را به کار برده‌اند.

اگر تردید گرایبی از سوی حسابرسان بیشتر مورد عنایت قرارگیرد آنگاه می‌توان اثرات مخرب ناشی از نابسامانی‌ها و بحران‌های اقتصادی را کاهش داد (بل و همکاران ۲۰۰۵). توافق کلی در خصوص اهمیت تردید حرفه‌ای در رویه عمل‌های حسابرسی وجود دارد (هارت و همکاران ۲۰۰۳، نلسون ۲۰۰۹ و بل و همکاران ۲۰۰۵). بنابراین تردید حرفه‌ای یک موضوع حیاتی در حسابرسی‌های امروزه می‌باشد.

علیرغم این سطح اهمیت این انتقاد به استاندارد‌های حسابرسی وارد است که می‌بایست رهنمودهای بهتری در خصوص نحوه بکارگیری مفهوم تردید حرفه‌ای ارائه دهند (پینی و وایتینگتون ۲۰۰۱). درجه اهمیت بالای تردید حرفه‌ای، عدم وجود شفافیت در تعریف و نیاز به رهنمودهای بیشتر در این خصوص بیانگر نیاز مبرم به انجام پژوهش‌هایی در این حوزه است تا مفهوم تردید حرفه‌ای را با عمق بیشتری تشریح نماید. با این حال تحقیقات محدودی در این حوزه تا به این تاریخ انجام شده است (هارت و همکاران ۲۰۰۳).

موضوعاتی که به بحث قضاوت در حسابرسی می‌پردازند، وارد مقوله‌ای بین رشته‌ای شده که هم جنبه‌ی حسابداری و هم حوزه روانشناسی را مورد کاوش خود قرار می‌دهد. تردید حرفه‌ای موضوعی رفتاری است و از دیدگاه تئوری به تبیین آنچه در اصول بنیادی استانداردهای حسابرسی و اطمینان بخشی از آن به عنوان یک اصل زیربنایی یاد می‌شود پرداخته و آن را از دیدگاه فرهنگ و عوامل انگیزشی که ریشه در جامعه‌شناسی و روانشناسی دارند ریشه‌یابی می‌کند. بنابراین این تحقیق از دیدگاه اثباتی به شفاف‌سازی مبانی تشکیل‌دهنده تئوری خواهد پرداخت.

تردید حرفه‌ای بر نحوه‌ی قضاوت و تصمیمات آنها اشاره دارد و در بسیاری از موارد منظور از ادعای مورد آزمون، فارغ بودن صورت‌های مالی از اشتباهات عمده و با اهمیت می‌باشد ولی این تعریف می‌تواند ادعاهای دیگری را نیز شامل شود (مثلاً تصدیق میزان اثربخشی کنترل‌های داخلی صاحبکار). بر این اساس «شکاک بودن» آن رفتاری است که نشان‌دهنده‌ی تردید بیشتر در خصوص اعتبار برخی از اظهارنظرها و ادعاهاست. اگر حسابرسان تردید حرفه‌ای بیش از حد داشته‌باشد، ممکن نیست منتج به یک حسابرسی دارای کارایی و اثربخشی موزون گردد.

یکی از مکاتبی که در سال‌های اخیر در حوزه روانشناسی و حسابرسی در کانون توجه قرار گرفته است و تأثیرات ویژگی‌های شخصیتی در روانشناسی را بر حسابرسی مطرح می‌کند، مکتب تردید گرایبی (شک‌گرایی) نام دارد. مکتب تردید گرایبی یکی از مکاتب زیر مجموعه مکتب خردگرایی در روان‌شناسی است. با شناسایی مشخصه‌های اصلی تردید گرایبی و مشخص شدن تأثیرات آن بر رفتار حسابرسان، توجه به ابعاد شخصیتی حسابرسان مستقل بیش از پیش ضرورت می‌یابد (بل و توماس ۲۰۱۱؛ آذین فر، رویایی و یعقوب نژاد ۱۳۹۱). اهمیت بسیار تردید حرفه‌ای، شفاف نبودن تعریف آن و نیاز به رهنمودهای بیشتر در این خصوص، نشان‌دهنده ضرورت اجرای پژوهش‌های بیشتر در این حوزه است تا مفهوم تردید حرفه‌ای عمیق‌تر تشریح شود. تردید حرفه‌ای، موضوعی رفتاری است و از دیدگاه تئوری به تبیین چیزی می‌پردازد که در اصول بنیادی حسابرسی و اطمینان بخشی، اصل زیربنایی شناخته می‌شود و از دیدگاه فرهنگ و عوامل انگیزشی که از جامعه‌شناسی و روانشناسی سرچشمه می‌گیرد، آن را ریشه‌یابی می‌کند (حسینی، رضایی و نیکومرام، ۱۳۹۴).

هارت (۲۰۱۰) تردید حرفه‌ای را به عنوان پایه قضاوت در حسابرسی می‌داند. مطالعات او موجب شناسایی شش جنبه از تردید حرفه‌ای شامل: ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خوددرای بودن گردید.

ذهن پرسشگر^۳: تردید حرفه‌ای مستلزم یک پرسش مداوم است که آیا اطلاعات و شواهد بدست آمده نشان‌دهنده اظهارات نادرست ناشی از تقلب می‌باشد؟ (هارت ۲۰۱۳). ذهن پرسشگر یعنی توانایی ذهن در پرسش مستمر صحت مسأله در طی عمل حسابرسی. تحقیقات گذشته بیان می‌دارد که یک ذهن پرسشگر شامل مواردی از قبیل الزام به استدلال، شواهد، برهان و دلیل آوردن یا اثبات کردن می‌باشد.

وقفه در قضاوت^۴: حسابرسی باید تا زمان جمع آوری شواهد کافی، یک ذهن باز داشته باشد و نباید با شواهد کمتر متقاعد کننده راضی شود. وقفه در قضاوت عبارت است از یک ویژگی که بیانگر آن است که در خصوص یک مورد مشکوک شکل گیری قضاوت به کندی صورت می گیرد. زیرا انجام قضاوت نیازمند تامل و جمع آوری اطلاعات اضافی پشتیبان می باشد (هارت، ۲۰۱۳).

جستجوی دانش^۵: جستجوی دانش همان کنجکاوی است. یعنی اینکه حسابرسی یک ذهنیت کنجکاوانه همراه با علاقه یزلی جستجوی شواهد داشته باشد. جستجوی دانش به عنوان ویژگی تردید مبتنی بر کنجکاوی فردی است (هارت، ۲۰۱۳). درک میان فردی^۶: حسابرسی باید به درک نگرش ها، مقاصد و رفتارهای انسانی اشتیاق داشته باشد (هارت، ۲۰۱۳). درک میان فردی در زمره ویژگی های تردید هست که نیاز به فهم دلایل یا انگیزه های دارد که چرا مشتری به چنین روشی رفتار می کند. اشاره دار به اینکه حسابرسی نه تنها در مورد رفتار مشتری سوال می پرسد، بلکه همزمان انگیزه و درک ناشی از اینکه چرا مشتری به این شکل رفتار می کند را نیز پرس و جو می کند.

اعتماد به نفس^۷: اعتماد به نفس یعنی اینکه به لحاظ حرفه ای به درجه ای از اطمینان برسیم که بتوانیم ادعا کنیم که قضاوت مان بر اساس شواهد گردآوری شده است. (موتز و شرف، ۱۹۶۱)، اعتماد به نفس را به عنوان بخشی از ویژگی شکاکیت معرفی کرده اند. اعتماد به نفس یعنی میزانی که حسابرسان معتقد و مطمئن به خودشان هستند.

خودرای بودن^۸: این ویژگی یعنی حسابرسی شجاعانه برای ارزیابی، ارائه و ثبات اظهار نظر های حسابرسی تصمیم می گیرد. خودرایی یعنی اینکه نتیجه گیری های افراد با در نظر گرفتن کفایت شواهد صورت گرفته است (هارت، ۲۰۱۳).

۲-۴- رابطه هویت اجتماعی و جامعه پذیری حرفه ای با تردید حرفه ای

کیفیت حسابرسی یعنی کشف تحریف های بااهمیت و گزارش آنها توسط حسابرسی. کیفیت حسابرسی متأثر از عوامل زیادی است که یکی از این عوامل، تردید حرفه ای است. بکارگیری درجه مناسبی از تردید حرفه ای، کارایی و بازده حسابرسی را افزایش می دهد. بنابراین با ارائه گزارش های با کیفیت، موسسات حسابرسی به موفقیت دست پیدا کرده، شهرت، اعتبار و جایگاه حرفه ای خود را در میان رقبا افزایش می دهند (زهراپی، ۱۳۹۳). حسابرسان بر اساس مفهوم جامعه پذیری حرفه ای، تلاش می کنند تا جذب حرفه حسابرسی

شوند و از این طریق از استانداردها، اصول و قواعد و اخلاق حرفه ای از جمله تردید حرفه ای پیروی نموده تا خدمات با کیفیتی ارائه نمایند. همچنین در سطح فردی، هویت اجتماعی بر اقدامات و تصمیم گیری کارکنان در خصوص موضوعات عملیاتی، سازمانی و راهبردی تاثیر می گذارد. بنابراین میتوان پیش بینی کرد که هویت اجتماعی قوی بر شناخت کارکنان از اهداف سازمانی تاثیر گذار است. در نتیجه بر اساس مفهوم هویت اجتماعی وقتی حسابرسی از هویت اجتماعی بالایی دارد، تعهد او به سازمان بیشتر است. لذا در راستای اهداف سازمان عمل نموده و برای تحقق اهداف سازمان تمام تلاش خود را بکار می گیرد.

اگر تردید حرفه ای، یکی از اهداف موسسات حسابرسی در راستای رسیدن به خدمات باکیفیت در نظر گرفته شود، آنگاه حسابرسان دارای جامعه پذیری حرفه ای و هویت اجتماعی، برای پیروی از اهداف موسسه و سازمان و حرفه، صرفاً به منافع شخصی خود از جمله کسب منافع بیشتر توجه نمی کنند، در نتیجه تلاش دارند تا حسابرسی با کیفیت مطلوب ارائه نمایند. آن دسته از موسسات حسابرسی که از حسابرسان با دیدگاه قوی تر از تردید حرفه ای بهره می برند، در صدور گزارش حسابرسی و کشف تحریف های با اهمیت توانایی بیشتری دارند و کیفیت حسابرسی آنها بالاتر است. (کواداکرز، ۲۰۰۹)

۲-۵- پیشینه تحقیق

در حسابداری، چندین تحقیق، تاثیرات مثبت جامعه پذیری را مستند کرد.

فلین (۲۰۰۶) رابطه مثبت قوی بین جامعه پذیری دانشجویان حسابداری و درک اخلاقی شان از اعمال مدیریت سود را به دست آورد. پورتر و وودباین (۲۰۱۲) به نتیجه مشابهی راجع به دانشجویان دانشگاه های مالزیایی رسیدند.

فلیس (۲۰۰۸) پی برد که احتمال بیشتری وجود دارد که دانشجویان حسابداری دارای جامعه پذیری بیشتر، جلوی اعمال حسابداری غیر اخلاقی را بگیرند.

احمد، اسماعیل، انانتارامان (۲۰۱۲) استدلال کردند که سطوح جامعه پذیری بالاتر در بین دانشجویان حسابداری، منجر به سطوح بالاتر تعهد شغلی می شود. به علت شواهد و مدارک گسترده ای که سطح جامعه پذیری را مستند می کنند، محققان تلاش کردند آن را بسنجند.

مستاکیو (۲۰۰۵) از مربیان حسابداری سرتاسر ایالات متحده نظر خواهی کرد و دریافت که ۹۰٪ از آن مربیان به شدت روی مسئولیت به استفاده کنندگان از صورت مالی در سرتاسر برنامه آموزشی و بویژه در دوره حسابرسی تاکید کردند.

حسابرس، میزان اعتماد به نفس وی، و انگیزه‌های حسابرس نیز از عوامل دیگر موثر بر تردیدگرایی معرفی شده است.

اندرائوس و مونرو (۲۰۱۰)، طی پژوهشی به بررسی تردید حرفه‌ای حسابرسان پرداختند و آزمونی میان فرهنگ‌ها اجرا کردند. آنان اطلاعات جمع‌آوری شده چهار موسسه حسابرسی بزرگ یونان را آزمایش و تجزیه تحلیل کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد قضاوت و تصمیم‌گیری و تردید حرفه‌ای حسابرسان با در نظر گرفتن عامل فرهنگ متفاوت است و احترام و ارج‌گذاری به تصمیم‌گیری حسابرس بین دو کشور با توجه به عامل فرهنگ مشابه یکدیگر نیست و میان آنها تفاوت معنا داری وجود دارد.

رژمن (۲۰۱۱)، نقش شخصیت و انگیزش در تردید حرفه‌ای را هنگامی که لحن مدیریت تغییر پیدا می‌کند در میان فارغ‌التحصیلان حسابداری بررسی نمود. نتیجه‌گویای این مطلب بود که افراد برون‌گرا در هنگام پشتیبانی قوی‌تر از سوی یک مقام مافوق تردیدگرایی بیشتری داشتند، ولی در صورت پشتیبانی کمتر، تردیدگرایی آنها نیز کمتر می‌شد، در حالی که نتایج به دست آمده از افراد درون‌گرا عکس این بود. به علاوه، دانشجویانی که انگیزه بالایی داشتند، بدون در نظر گرفتن لحن مدیریت موسسه‌ی حسابرسی یا نوع شخصیت، خصیصه‌ی تردیدگرایی بیشتری از خود نشان می‌دادند.

نولدر (۲۰۱۲)، ساختار تردید حرفه‌ای از طریق تئوری عدسی‌گرایی، و تاثیر آن بر شکل‌دهی ویژگی تردیدگرایی را مورد بررسی قرار داد. نتیجه‌مؤید این بود که عکس‌العمل‌های احساساتی حسابرسان در شرایط پرریسک، بر میزان تردیدگرایی آنها تاثیر گذار است.

موکادلو (۲۰۱۲)، به بررسی ناهماهنگی شناختی و تضاد حرفه‌ای برای افزایش تردید حرفه‌ای حسابرسان پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد درک و حل ناهماهنگی دیدگاه‌ها و شناخت تردید حرفه‌ای، از طریق فراهم آوردن زمینه‌های آموزش و پرورش استعدادهای حسابرسان امکان‌پذیر است.

هارت و همکاران (۲۰۱۳)، یک مدل برای تردید حرفه‌ای ارائه دادند. آنها سه مجموعه از ویژگی‌های تردیدگرایی را از متون فلسفی، استانداردهای حسابرسی و متون موجود در خصوص تردیدگرایی در حسابرسی استنتاج نمودند. این سه مجموعه با هم تردیدگرایی حرفه‌ای کلی فرد را تعیین می‌نمایند: (۱) آزمون شواهد (۲) درک نمودن تاملین کنندگان شواهد و (۳) عمل کردن بر اساس شواهد. برخی شواهد تجربی وجود دارند مبنی بر اینکه نمره‌های بدست آمده از مقیاس تردید حرفه‌ای هارت با رفتار تردیدگرایانه مرتبط اند

این مسئولیت برای اصول اخلاقیات بنیادی IMA و AICPA است.

فاراگ و الیاس (۲۰۱۶) در تحقیقی رابطه بین جامعه‌پذیری، ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای را بررسی و دریافته‌اند که رابطه مثبتی بین ویژگی‌های شخصیتی و تردید حرفه‌ای و همچنین بین جامعه‌پذیری و تردید حرفه‌ای وجود دارد.

در سراسر جهان، کتی هرت تنها محقق است که طی سالهای ۱۹۹۹ تا ۲۰۱۰ در زمینه تردیدگرایی بیشترین مطالعه را داشته است. در سال ۲۰۰۱ مطالعات هرت نشان داد اداره و رهبری کار حسابرسی با در نظر گرفتن تردید حرفه‌ای، سبب افزایش کشف تقلب می‌شود. در سال ۲۰۰۳ هرت و همکارانش (هرت، اینینگ و پلاملی) مدل نظری از تردید حرفه‌ای در دو مقوله فلسفه تردیدگرایی و ادبیات حسابداری حرفه‌ای ارائه کردند. هرت، اینینگ و پلاملی (۲۰۰۸)، طی پژوهشی دیگر به بررسی و آزمون تجربی تردید حرفه‌ای پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد حسابرسان سطح بالا، رفتار تردید حرفه‌ای سیستماتیک دارند و رفتار آنها با حسابرسان سطح پایین متفاوت است.

کوآداکرز، گروت و رایب (۲۰۰۹)، ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان را مطالعه کردند و به بررسی ارتباط آن با تردید در قضاوت و تصمیم‌گیری پرداختند. نمونه آماری آنها ۳۷۶ نفر حسابرس شاغل در چهار موسسه بزرگ هلند بود. نتایج پژوهش آنان نشان داد شرکای حسابرسی در قضاوت، تردید و تصمیم‌گیری متفاوت‌اند و ویژگی‌های تردید حسابرسان و تردید در قضاوت، تصمیم‌گیری آنان به توانایی حسابرس و محیط کنترلی بستگی دارد.

ووگل (۲۰۱۰)، نتیجه‌گرفته که حسابرسان تردیدگرا تناقضات بیشتری را کشف می‌کنند و راهکارهای جایگزین بیشتری را ارائه می‌دهند. همچنین تاکید می‌کند که تردیدگرایی منجر به تعلیق قضاوت و تصمیم‌گیری فرد شده و وی را وادار می‌سازد تا به دنبال کشف شواهد بیشتری باشد.

نلسون (۲۰۰۹)، بر اساس مطالعات پیشین یک مدل تلخیص شده برای تردید حرفه‌ای ارائه نموده است. در کانون مدل وی بین قضاوت تردیدآمیز و اقدام تردیدآمیز تفاوت در نظر گرفته شده است. در بخش دیگری از مدل او، فرایند قضاوت متأثر از عامل دانش شناخته شده است و منظور از آن آگاهی حسابرس و دانش وی در خصوص محدودیت‌های ایجاد شده توسط استانداردهای حسابداری و حسابرسی است. هم‌چنین مولفه‌های غیر دانشی دیگر، «ویژگی‌ها یا خصایص حسابرس» نام دارند که عبارتند از هوش، میزان شکاک بودن

(هارت و همکاران ۲۰۰۷ ، پوپوآ ۲۰۰۶ ، فولرتون و دورچی ۲۰۰۴)، در این تحقیق برای اندازه گیری تردید حرفه‌ای از مدل هارت (۲۰۱۳) استفاده شده است .

فاراگ و الیاس (۲۰۱۲)، تاثیر تردید حرفه‌ای دانشجویان حسابداری بر ادراک آنها از مدیریت سود را بررسی نموده اند . آنها نتیجه گرفتند دانشجویانی که نمره بالایی در خصیصه تردید گزایی کسب نموده‌اند ، نسبت به سایرین ، مدیریت سود را غیر اخلاقی قلمداد می کنند .

وسترن ، کوهن و ترومپتر (۲۰۱۴)، به بررسی تردید حرفه‌ای در عمل پرداختند و آزمون‌های از تاثیر مسئولیت بر تردید حرفه‌ای اجرا کردند ، نمونه آماری این پژوهش شامل ۷۷ حسابرس بود . یافته‌های پژوهش آنان نشان داد تردید حرفه‌ای ضروری است ، اما شرط کافی و موثر برای حسابرس به شمار نمی آید .

حسین و اسکندر (۲۰۱۵)، در پژوهشی با عنوان " ارزیابی شاخص‌های تردید حرفه‌ای " به این نتیجه رسیدند که از شش شاخص ارائه شده توسط هارت بجز شاخص وقفه در قضاوت پنج شاخص دیگر در محیط حسابرسی کشور مالزی مربوط است. آنان بیان می کنند که این تفاوت ممکن است به علت محیط‌های متفاوت در کشورهای مختلف باشد. همچنین آنها اظهار کردند که شاخص وقفه در قضاوت ممکن است از مشخصات قابل ملاحظه تردید حرفه‌ای در محیط حسابرسی مالزی نباشد.

آگارولا و همکاران (۲۰۱۷) تاثیر خودباوری با تردید حرفه‌ای حسابرسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای را بررسی نمودند. در این تحقیق با استفاده از بررسی مقایسه‌ای، ۱۲۵ حسابرس در دو گروه آزمون و کنترل مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان می دهد، خودباوری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد به گونه‌ای که با افزایش خودباوری حسابرسان به عنوان یک ویژگی شخصیتی، تردید حرفه‌ای آنان برانگیخته می شود.

اتو و الیاس (۲۰۱۷)، پژوهشی تحت عنوان تردید حرفه‌ای حسابرسان و بحران‌های مالی در کشور نیجریه انجام دادند. در این پژوهش ۲۷۰ حسابرس مشارکت داشتند و نتایج نشان نشان داد، علل فردی و اجتماعی از مهمترین دلایل تقویت تردید حرفه‌ای حسابرسان محسوب می شوند که می تواند با پیشگیری از فسادهای سازمان یافته و واسطه‌گری، بحران‌های مالی را تا حدی کاهش دهند.

آندریاس و همکاران (۲۰۱۶)، در تحقیقی علل تاثیر گذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان را با هدف ارتقای کیفیت حسابرسی بررسی نمودند. جامعه تحقیق ۱۱۹ نفر از

حسابرسان دولتی کشور اندونزی و ابزار جمع آوری داده‌های تحقیق پرسشنامه بوده است. نتایج تحقیق آنان نشان داد که ، وجود ویژگی‌هایی همچون استقلال، بی طرفی ، تجربه و مهارت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تاثیر گذارند و این باعث ارتقای کیفیت حسابرسی می شود.

گرگ موباکو و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان " تاثیر انتقال دانش بر تردید حرفه‌ای در برنامه ریزی فرایند حسابرسی " نشان دادند که انتقال دانش نقش مهمی بر بهبود بردید حرفه‌ای حسابرسان بازی می کند. بدین طریق درستی و صحت قضاوت‌های حسابرس بهبود می یابد. همچنین نتایج پژوهش آنان نشان داد که قضاوت حسابرسان متخصص نسبت به حسابرسان تازه کار دقیق تر است و سطح بالاتری از تردید حرفه‌ای را نشان می دهد.

یوتسلر (۲۰۱۷)، در تحقیق خود با عنوان تردید حرفه‌ای و خطرات ناشی از مشکلات اخلاقی و رفتاری ناشی از خصوصیات فردی نشان داد که تردید حرفه‌ای از عناصر اصلی حسابرسی موثر است و با استفاده از تئوری کسب‌تاری رفتاری^۱ بیان داشت که خلایقیت فردی به سطح و درجه بالای بکارگیری تردید حرفه‌ای منجر می شود. با این وجود در شرایط قرار گرفتن فشار ناشی از کمبود زمان، افراد درجات کمتری از تردید حرفه‌ای را بکار بسته و از طرف دیگر در مواقعی که موسسات حسابرسی به دنبال حداکثر کردن منافع خود از دیدگاه عموم باشند این عامل منجر به رفتار غیر اخلاقی شده که در نهایت کاهش در تردید حرفه‌ای را به همراه دارد و همچنین اثبات کردند که نتایج این تحقیق با تئوری مذکور در انطباق بوده و بیان داشتند نتایج این تحقیق چارچوب تئوریک مناسب جهت شناخت خطرات بالقوه برای تردید حرفه‌ای فراهم می نماید.

نولدر و کادوس (۲۰۱۸)، با استفاده از پایه قرار دادن تردید حرفه‌ای به بررسی سیستم ذهن^۱ و تئوری عقیده^{۱۱} پرداختند و عنوان داشتند که فقدان تردید حرفه‌ای به عنوان ریشه مغایرت‌ها در حسابرسی می باشد و با تحقیق خود به مفهوم سازی در حوزه تردید حرفه‌ای پرداخته و نشان دادند که عناصر سیستم ذهن منجر به تحلیل انتقادی شواهد و نه افزایش ریسک می شود و از طرف دیگر بر اساس تئوری عقیده به سنجش اثر تاثیرات اجتماعی بر روی تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای پرداختند و نشان دادند که هر ۲ عامل مذکور از عوامل تاثیر گذار در جهت بهبود تردید حرفه‌ای حسابرسان می باشد. نتایج تحقیق فوق در جهت ارتقای ادبیات در حوزه تردید حرفه‌ای، تدوین استاندارد و توسعه کیفیت حسابرسی و اجرا و تحلیل ریشه‌یابی عوامل از نظر محققان این تحقیق، ارزیابی گردید.

تحصیلی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که پنج عامل از شش عامل انتخاب شده فوق (به استثنای جنسیت) بر درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه‌ای تاثیر معناداری می‌گذارند.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی، جمعیت هدف این پژوهش را تشکیل می‌دهند. قلمرو زمانی پژوهش نیز سال ۱۳۹۷ می‌باشد. ابزار کار پژوهش حاضر پرسش نامه بوده است. برای اندازه‌گیری تردید حرفه‌ای (متغیر وابسته)، پرسش نامه توسعه یافته توسط هارت (۲۰۱۰) استفاده شد. این پرسش نامه شامل ۳۰ مورد (آیتم) بود. پاسخ دهندگان، موافقتشان با هر عبارت را روی مقیاس شش نقطه‌ای در محدوده ۱ (به شدت مخالف) تا ۶ (به شدت موافق) ثبت کردند. هارت (۲۰۱۰) شواهدی را فراهم کرد که مقیاسش، شش سازه مختلف را سنجید. جستجوی دانش، وقفه در قضاوت، خوداطمینانی، درک میان فردی، خود رای بودن و ذهن پرسشگر. سه عامل اول، میل حسابرسان به جستجو و کاملاً بررسی کردن شواهد کافی قبل از اتخاذ تصمیم را نشان می‌دهد. همچنین درک بین فردی، نیاز به در نظر گرفتن جنبه‌های انسانی حسابرسان در هنگام ارزیابی شواهد را شناسایی می‌کند. و استقلال و ذهن پرسشگر به توانایی حسابرسان برای اقدام کردن طبق اطلاعات به دست آمده در طی مرحله جمع‌آوری شواهد توجه می‌کند. امتیاز تردید کلی در محدوده ۳۰ الی ۱۸۰ نیز بدست می‌آید. امتیازات بالاتر نشان دهنده سطوح بالاتر تردید حرفه‌ای است. به منظور سنجش جامعه‌پذیری (متغیر مستقل) از پرسش نامه ۱۱ موردی کلاسیک و هنینگ (۲۰۰۰) استفاده گردید. هر پاسخ دهنده موافقتش با هر عبارت را روی مقیاس هفت نقطه‌ای در محدوده ۱ (به شدت مخالف) تا ۷ (به شدت موافق) ثبت کرد. امتیاز کلی جامعه‌پذیری از جمع امتیازات هر فرد به دست می‌آید. پرسش نامه دارای انسجام‌های داخلی در محدوده ۷۳ الی ۸۶ بود.

از آنجا که روش شناسی مدل یابی معادلات ساختاری، تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل یابی معادلات ساختاری استفاده نمود. براین اساس تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه

آذین فر، رویایی و یعقوب نژاد (۱۳۹۱)، به بررسی ارتباط بین شاخص‌های مکتب تردید گرایایی و کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد بین شاخص‌های تردید گرایایی و کیفیت حسابرسی در موسسه‌های حسابرسی معتمد بورس ایران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

حاجی‌ها، گودرزی و فتاحی (۱۳۹۲) طی پژوهشی به بررسی ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها پرداختند. بر اساس یافته‌های آنان، چهار عامل ویژگی تردید (اعتماد فردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه‌ای) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان موثر است.

آذین فر، رویایی و یعقوب نژاد (۱۳۹۳) در پژوهش دیگری ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل را بررسی کردند. جامعه آماری این پژوهش حسابرسان سازمان حسابرسی و موسسه‌های حسابرسی معتمد بورس در نظر گرفته شد. در این پژوهش نظر ۱۵۰ حسابرسان مستقل به عنوان نمونه آماری به کمک پرسشنامه شش مقیاسی تعدیل شده هرت جمع‌آوری شد. نتایج نشان داد در موسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای رابطه معنادار مثبتی وجود دارد.

حسینی، رضایی و نیکومرام (۱۳۹۴) در پژوهشی مولفه‌های تاثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان را با تکیه بر ابعاد فردی شناسایی کردند. نتایج دال بر تاثیر متغیرهایی چون جست و جوی دانش، اعتماد به نفس و درک میان فردی بر تردید حرفه‌ای بود. متغیرهای کنترلی (موسسه حسابرسی، سن پاسخگویان و سابقه حرفه‌ای آنها) نیز از جمله عوامل موثر بر تردید حرفه‌ای شناخته شدند.

حیدر، نیکومرام (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبکهای تفکر و تردید حرفه‌ای در حسابرسی با آزمون نظریه خود حکومتی ذهن پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش آنها نشان می‌دهد که سبک تفکر قانونگذار بر تردید حرفه‌ای تاثیر معنادار و منفی داشته و همچنین سبکهای تفکر اجرایی، قضاوتگر، درون نگر، برون نگر و آزاد اندیش با تردید حرفه‌ای رابطه معنادار و مثبت دارند.

تحریری، پیری سقرلو (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه‌ای در کار حسابرسی پرداختند. برای بررسی درک حسابرسان از این مفهوم، از تاثیر شش عامل رتبه حسابرسان، جنسیت، عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران، سن، سطح تحصیلات و رشته

سازه است که به برآورد بار عاملی و روابط بین مجموعه ای از شاخص ها و عوامل می پردازد. بار عاملی معرف همبستگی شاخص ها با عامل مربوطه است و مانند هر گونه همبستگی دیگر تفسیر می شود (هومن، ۱۳۸۷). برای اندازه گیری روایی تشخیصی سازه های مدل مفهومی پژوهش نیز از معیار فورنل و لارکر استفاده شد براساس این معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) با توان دوم ضریب همبستگی متغیرهای مکنون مقایسه می گردد.

برای سنجش روایی هم گرا در تحلیل عاملی تأییدی بایستی دو معیار بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده در نظر گرفته شود. بار عاملی باید بزرگتر از ۰/۴ باشد و گویه هایی با بار عاملی کمتر از ۰/۴ بایست حذف گردند. هم چنین تأیید یا رد معناداری بارهای عاملی باید با توجه به اعداد معناداری (T-Value) صورت بگیرد. بدین ترتیب که در سطح خطای ۰/۰۵ بارعاملی که مقدار T-Value آن بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- باشد، معنی دار است. در تحلیل عاملی اولیه گویه هایی که شرایط لازم را نداشته، حذف گردیدند و مجدداً تحلیل عاملی آزمون گردید. همان طور که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است، بارهای عاملی همه گویه های باقیمانده بزرگتر از ۰/۴ بوده که از نظر آماری نیز معنی دار هستند چرا که میزان T-Value آن ها بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد. میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز باید بزرگتر از ۰/۴ باشد (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶، ۱۲).

گیری شده، تعیین شود (هومن، ۱۳۸۷). بنابراین با توجه به اینکه تعداد گویه (سوال) های پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر ۴۱ مورد بود، حداقل به ۲۰۵ (۴۱*۵) نمونه نیاز بوده که بدین منظور تعداد ۴۰۰ عدد پرسش نامه بین حسابرسان جامعه آماری به صورت تصادفی توزیع گردید که از ۳۰۳ پرسش نامه برگشتی ۲۱۸ مورد آن قابل استفاده بوده و داده های آن با استفاده از نرم افزار لیزرل بر اساس رویکرد حداکثر راست نمایی مورد تحلیل قرار گرفت.

در پژوهش حاضر برای اندازه گیری پایایی ابزار پژوهش از معیار پایایی ترکیبی (CR) استفاده شده است. هم چنین برای اندازه گیری روایی همگرا از روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از معیارهای بارعاملی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و برای اندازه گیری روایی تشخیصی نیز از معیار فورنل و لارکر استفاده شده است. برای آزمون فرضیه های پژوهش نیز از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) بهره گرفته شده است. با استفاده از مدل معادلات ساختاری، از یک طرف میزان برازش الگوی مفهومی پژوهش با داده ها و شاخص های مورد نظر و از طرف دیگر فرضیه های پژوهش (تأثیر متغیرها بر یکدیگر) مورد اندازه گیری قرار گرفته است.

برای اندازه گیری روایی همگرای سازه های مدل مفهومی پژوهش، از روش تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده گردید. روایی همگرا بیانگر آن است که شاخص های یک سازه، تا چه حد در تبیین واریانس مشترک سهم دارند. روش تحلیل عاملی تأییدی، یکی از روش های معتبر علمی برای اندازه گیری روایی

جدول ۱: تحلیل عاملی سازه های مدل مفهومی پژوهش

نام متغیر	گویه	بارعاملی	آماره T	خطای استاندارد
جستجو برای دانش	SK1	۰/۷۵	۱۲/۲۸	۰/۴۴
	SK2	۰/۷۹	۱۳/۱۶	۰/۳۸
	SK3	۰/۵۵	۸/۳۱	۰/۷۰
	SK4	۰/۷۰	۱۱/۱۷	۰/۵۱
	SK5	۰/۴۰	۵/۷۸	۰/۸۴
	SK6	۰/۶۵	۱۰/۰۶	۰/۵۸
وقفه در قضاوت	SJ1	۰/۶۲	۹/۵۶	۰/۶۲
	SJ2	۰/۷۷	۱۲/۷۹	۰/۴۱
	SJ3	۰/۶۱	۹/۴۵	۰/۶۳
	SJ4	۰/۷۵	۱۲/۳۶	۰/۴۴
	SJ5	۰/۷۳	۱۱/۹۳	۰/۴۷
خود رأی بودن	SD1	۰/۸۱	۱۳/۴۲	۰/۳۴
	SD2	۰/۸۴	۱۴/۱۷	۰/۲۹
	SD3	۰/۷۰	۱۱/۱۲	۰/۵۱
	SD4	۰/۴۲	۵/۹۹	۰/۸۲

نام متغیر	گویه	بارعاملی	آماره T	خطای استاندارد
درک میان فردی	SD6	۰/۵۱	۷/۵۳	۰/۷۴
	IU1	۰/۸۰	۱۲/۶۴	۰/۳۶
	IU2	۰/۷۷	۱۱/۹۱	۰/۴۱
	IU3	۰/۷۰	۱۰/۶۲	۰/۵۱
خود اطمینانی	SC1	۰/۴۵	۶/۵۲	۰/۸۰
	SC2	۰/۸۶	۱۴/۸۹	۰/۲۶
	SC3	۰/۸۵	۱۴/۶۴	۰/۲۸
	SC4	۰/۷۹	۱۳/۴۱	۰/۳۸
ذهن سوال محور	QM1	۰/۷۴	۱۱/۲۶	۰/۴۵
	QM2	۰/۵۷	۸/۱۸	۰/۶۸
	QM3	۰/۶۹	۱۰/۲۳	۰/۵۲
جامعه‌پذیری حرفه‌ای	SOC2	۰/۷۹	۱۳/۵۱	۰/۳۸
	SOC5	۰/۸۲	۱۴/۳۱	۰/۳۳
	SOC7	۰/۸۷	۱۵/۶۴	۰/۲۴
	SOC9	۰/۸۵	۱۵/۱۸	۰/۲۸

مقدار AVE برای هر سازه از مربع ارتباط بین سازه‌های دیگر نیز بیشتر است که بیانگر روایی تشخیصی می‌باشد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش روش پایایی سازه (CR) استفاده شد و مقدار پایایی ترکیبی برای هر دسته از سؤالات باقیمانده متغیرهای پژوهش، مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود مقادیر پایایی ترکیبی تمام سازه‌های مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۷۰ می‌باشد و این نشان از پایایی ابزار پژوهش دارد.

برای محاسبه روایی تشخیصی بر اساس معیار فروئل و لارکر، چنان‌چه میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از مربع ارتباط (همبستگی) میان دو متغیر مکنون باشد، روایی تشخیصی وجود دارد. ماتریس همبستگی سازه‌های مدل مفهومی پژوهش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. در قطر اصلی این ماتریس میزان AVE و مربع همبستگی بین سازه‌ها در پایین قطر اصلی نشان داده شده است. همان‌طور که نشان داده شده است میزان AVE برای همه سازه‌های مدل مفهومی پژوهش بیشتر از ۰/۴ بوده و هم‌چنین

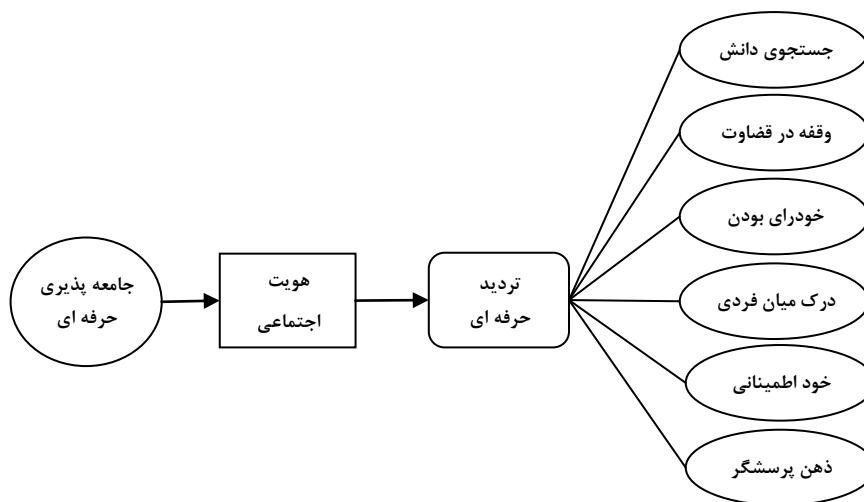
جدول ۲: ماتریس مربع همبستگی سازه‌های مدل مفهومی پژوهش و مقادیر AVE

ابعاد تردید حرفه‌ای	جستجو برای دانش	وقفه در قضاوت	خود رأی بودن	درک میان فردی	خود اطمینانی	ذهن سوال محور	جامعه‌پذیری حرفه‌ای
جستجو برای دانش	۰/۴۲۷						
وقفه در قضاوت	۰/۴۲۳	۰/۴۸۹					
خود رأی بودن	۰/۰۶۳	۰/۱۶۰	۰/۴۵۸				
درک میان فردی	۰/۲۷۰	۰/۲۱۲	۰/۰۰۰	۰/۵۷۴			
خود اطمینانی	۰/۲۳۰	۰/۲۷۰	۰/۰۳۲	۰/۰۶۳	۰/۵۷۲		
ذهن سوال محور	۰/۴۷۶	۰/۴۶۲	۰/۰۶۳	۰/۲۶۰	۰/۲۷۰	۰/۴۵۰	
جامعه‌پذیری حرفه‌ای	۰/۲۴۰	۰/۱۷۶	۰/۱۵۲	۰/۰۷۳	۰/۱۲۳	۰/۱۴۴	۰/۶۹۴

جدول ۳: نتایج پایایی سازه‌های مدل مفهومی پژوهش

سازه	تعداد گویه	پایایی ترکیبی
جستجو برای دانش	۶	۰/۸۱۱
وقفه در قضاوت	۵	۰/۸۲۶

پایایی ترکیبی	تعدادگویه	سازه
۰/۷۹۹	۵	خود رأی بودن
۰/۸۰۱	۳	درک میان فردی
۰/۸۳۶	۴	خود اطمینانی
۰/۷۰۸	۳	ذهن سوال محور
۰/۹۰۱	۴	جامعه پذیری حرفه‌ای



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

۴- فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی: جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس تاثیر معناداری دارد.

- **فرضیه فرعی اول:** جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد جستجوی دانش حسابرس تاثیر معناداری دارد.
- **فرضیه فرعی دوم:** جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد وقفه در قضاوت حسابرس تاثیر معناداری دارد.
- **فرضیه فرعی سوم:** جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد خودرأی بودن حسابرس تاثیر معناداری دارد.
- **فرضیه فرعی چهارم:** جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد درک میان فردی حسابرس تاثیر معناداری دارد.
- **فرضیه فرعی پنجم:** جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد خود اطمینانی حسابرس تاثیر معناداری دارد.
- **فرضیه فرعی ششم:** جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد ذهن پرسشگر حسابرس تاثیر معناداری دارد.

۵- یافته های پژوهش

۱-۵- آمار توصیفی

در این بخش پس از جمع آوری و تلخیص داده ها با استفاده از نرم افزارهای Lisrel8.8 و Spss22 از طریق شاخص های توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. مشخصه های جمعیت شناختی اعضای نمونه نشان می‌دهد که ۱۱۲ نفر از مشارکت کنندگان، مرد (۵۱/۴ درصد) و ۱۰۶ نفر (۴۸/۶ درصد)، زن بوده اند. از نظر مرتبه شغلی ۱۷۰ نفر (۷۷/۹ درصد) حسابرس، ۴۵ نفر (۲۰/۷ درصد) حسابرس ارشد، ۱ نفر (۰/۵ درصد) سرپرست و ۲ نفر (۰/۹ درصد) مدیر بوده اند. ۷۹ نفر (۳۶/۲ درصد) در بخش دولتی (سازمان حسابرسی) و ۱۳۹ نفر (۶۳/۷ درصد) در بخش خصوصی (موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران)، مشغول به فعالیت بوده اند. از نظر مدرک تحصیلی، ۴ نفر (۱/۸ درصد) کاردانی، ۱۵۵ نفر (۷۱/۱ درصد) کارشناسی، ۵۱ نفر (۲۳/۴ درصد) کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۳/۷ درصد) دکتری بوده اند.

۲-۵- آزمون فرضیه تحقیق

فرضیه فرعی اول پژوهش یعنی تأثیر جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد جستجوی دانش حسابرسان در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق که بیان می‌دارد "جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد وقفه در قضاوت حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد"، نشان می‌دهد جامعه‌پذیری تأثیر ۷۴٪ بر بعد وقفه در قضاوت حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در جامعه‌پذیری حرفه‌ای، متغیر وقفه در قضاوت حسابرسان به میزان ۷۴٪ واحد تغییر می‌کند. شایان ذکر است که این تأثیر از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد زیرا آماره T-Value آن برابر ۷/۵۳ بوده و از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا فرضیه فرعی دوم پژوهش یعنی تأثیر جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد وقفه در قضاوت حسابرسان در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق که بیان می‌دارد "جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد خودرایی بودن حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد"، نشان می‌دهد جامعه‌پذیری تأثیر ۴۳٪ بر بعد خودرایی بودن حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در جامعه‌پذیری حرفه‌ای، متغیر خودرایی بودن حسابرسان به میزان ۴۳٪ واحد تغییر می‌کند. شایان ذکر است که این تأثیر از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد زیرا آماره T-Value آن برابر ۵/۴۳ بوده و از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا فرضیه فرعی سوم پژوهش یعنی تأثیر جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد خودرایی بودن حسابرسان در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود. آزمون فرضیه فرعی چهارم تحقیق که بیان می‌دارد "جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد درک میان فردی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد"، نشان می‌دهد جامعه‌پذیری تأثیر ۴۸٪ بر بعد درک میان فردی حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در جامعه‌پذیری حرفه‌ای، متغیر درک میان فردی حسابرسان به میزان ۴۸٪ واحد تغییر می‌کند. شایان ذکر است که این تأثیر از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد زیرا آماره T-Value آن برابر ۵/۹۳ بوده و از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا فرضیه فرعی چهارم پژوهش یعنی تأثیر جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد درک میان فردی حسابرسان در سطح اطمینان ۹۵٪ تایید می‌شود.

آزمون فرضیه فرعی پنجم تحقیق که بیان می‌دارد "جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد خوداطمینانی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد"، نشان می‌دهد جامعه‌پذیری تأثیر ۵۵٪ بر بعد خوداطمینانی حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در جامعه‌پذیری حرفه‌ای، متغیر خوداطمینانی حسابرسان به میزان ۵۵٪ واحد تغییر می‌کند. شایان ذکر

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید که نتایج حاصل به طور خلاصه در جداول شماره ۴ و ۵ نشان داده شده است. بر اساس داده‌های مندرج در این جداول، جامعه‌پذیری حرفه‌ای، تأثیر مثبتی بر همه ابعاد تردید حرفه‌ای دارد. به طوریکه می‌توان گفت:

در آزمون فرضیه‌های پژوهش، ضرایب مسیر بیانگر میزان تأثیر متغیر تردید حرفه‌ای بر متغیر تردید حرفه‌ای و آماره T-Value مربوط به آن مسیر، بیانگر معنی داری آن است، به گونه‌ای که ضریب مسیر در صورتی معنی دار است که آماره T-Value مربوط به آن ضریب مسیر، بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچکتر از -۱/۹۶ باشد. توضیح اینکه در حالت استاندارد ضریب مسیر نشان دهنده میزان تأثیر است و در حالت معنی داری، میزان یا معیاری است که به عنوان پایه معنی داری شناخته می‌شود و نشان دهنده معنی دار بودن آن است.

برای آزمون فرضیه اصلی تحقیق که بیان می‌دارد "جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد"، با استفاده از معادلات ساختاری، تأثیر متغیر جامعه‌پذیری بر تردید حرفه‌ای سنجیده شده است. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش در جدول ۴ نشان داده شده است. همانطور که در این جدول مشاهده می‌شود، جامعه‌پذیری حرفه‌ای تأثیر مثبت ۵۵ درصدی بر تردید حرفه‌ای دارد، که این تأثیر از نظر آماری معنادار است چرا که آماره T-Value آن برابر ۷/۰۵ بوده و از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا فرضیه اصلی پژوهش یعنی تأثیر جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای را نمی‌توان رد کرد.

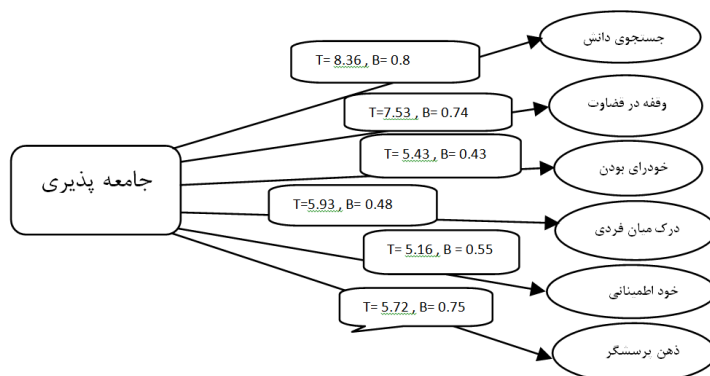
جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره T-Value	نتیجه آزمون
تأثیر جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای	۰/۵۵	۷/۰۵	رد نمی‌شود

آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق که بیان می‌دارد "جامعه‌پذیری حرفه‌ای بر بعد جستجوی دانش حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد"، نشان می‌دهد جامعه‌پذیری تأثیر ۸۰٪ بر بعد جستجو دانش حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در جامعه‌پذیری حرفه‌ای، متغیر جستجوی دانش حسابرسان به میزان ۸۰٪ واحد تغییر می‌کند. شایان ذکر است که این تأثیر از نظر آماری نیز معنادار می‌باشد زیرا آماره T-Value آن برابر ۸/۳۶ بوده و از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا

با هر واحد تغییر در جامعه پذیری حرفه ای، متغیر ذهن سوال محور حسابرسی به میزان ۰/۷۵ واحد تغییر می کند. شایان ذکر است که این تاثیر از نظر آماری نیز معنادار می باشد زیرا آماره T-Value آن برابر ۵/۷۲ بوده و از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا فرضیه فرعی ششم پژوهش یعنی تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر بعد ذهن سوال محور حسابرسی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تایید می شود.

است که این تاثیر از نظر آماری نیز معنادار می باشد زیرا آماره T-Value آن برابر ۵/۱۶ بوده و از ۱/۹۶ بزرگتر است. لذا فرضیه فرعی پنجم پژوهش یعنی تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر بعد خوداطمینانی حسابرسی در سطح اطمینان ۰/۹۵ تایید می شود. آزمون فرضیه فرعی ششم تحقیق که بیان می دارد "جامعه پذیری حرفه ای بر بعد ذهن سوال محور حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد"، نشان می دهد جامعه پذیری تاثیر ۰/۷۵ بر بعد ذهن سوال محور حسابرسی دارد. به عبارتی



نمودار شماره ۲: میزان تاثیر جامعه پذیری بر ابعاد تردید حرفه ای

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه آزمون	آماره T-Value	ضریب مسیبر	فرضیه
رد نمی شود	۸/۳۶	۰/۸۰	تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر جستجو برای دانش
رد نمی شود	۷/۵۳	۰/۷۴	تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر وقفه در قضاوت
رد نمی شود	۵/۴۳	۰/۴۳	تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر خود رأی بودن
رد نمی شود	۵/۹۳	۰/۴۸	تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر درک میان فردی
رد نمی شود	۵/۱۶	۰/۵۵	تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر خود اطمینانی
رد نمی شود	۵/۷۲	۰/۷۵	تاثیر جامعه پذیری حرفه ای بر ذهن سوال محور

جدول شماره ۶ به چند شاخص مهم سنجش برازش الگوی مفهومی اشاره می شود که در این پژوهش مورد اندازه گیری قرار گرفته است. مقادیر تمامی شاخص ها نشان دهنده برازش مناسب و قابل قبول الگوی مفهومی پژوهش می باشد. بنابراین، همخوانی الگوی مفهومی با داده های گردآوری شده مورد تایید واقع می شود.

پس از آزمون فرضیه های پژوهش باید اطمینان نمود که مدل معادلات ساختاری از برازش لازم برخوردار است. لازم به یادآوری است که مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص های برازندگی وجود دارند که می توانند برای اندازه گیری کل الگو مورد استفاده قرار گیرند. یک محقق باید از معیارهای مختلفی برای قضاوت در مورد برازش مدل استفاده کند، زیرا شاخص واحدی وجود ندارد که به طور قطعی برای آزمون مدل، مورد قضاوت و ارزیابی قرار گیرد (کلاتری، ۱۳۸۸). براین اساس در

جدول ۶: ارزیابی برازش کل الگوی مفهومی پژوهش

شاخص های برازش الگوی مفهومی	مقادیر محاسبه شده شاخص ها - آزمون فرضیه های فرعی	مقادیر محاسبه شده شاخص ها - آزمون فرضیه اصلی	وضعیت برازش
Chi Square	۸۹۱/۷۴	۳۲/۱۵	_____
Df	۳۹۶	۲۵	_____
Chi Square/Df	۲/۲۵۱۹	۱/۲۸۶۰	قابل قبول
RMSEA	۰/۰۷۶	۰/۰۳۶	قابل قبول
NFI	۰/۸۹	۰/۹۸	تقریباً قابل قبول
CFI	۰/۹۳	۰/۹۹	قابل قبول
NNFI	۰/۹۳	۰/۹۹	قابل قبول
RMR	۰/۱۳	۰/۰۴	قابل قبول
IFI	۰/۹۳	۰/۹۹	قابل قبول

۶- نتیجه گیری و بحث

هدف از هر تحقیق و پژوهشی نتایج بدست آمده از تحقیق و تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده است تا نتایج بصورت عملی در جامعه مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین در این بخش به ذکر نتایج تحقیق و همچنین تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده پرداخته می شود.

منظور از جامعه پذیری آموزش نقش ها و ارزش های یک جامعه به اعضای آن است. جامعه پذیری یعنی شیوهی آشنا شدن افراد با ارزش ها و ایستارهای جامعه‌ی خویش (مورهد و گریفین ۲۰۰۴).

پردازش اطلاعات در حسابرسی امری ضروری است لذا حسابرسان باید بر اساس پردازش اطلاعات، قضاوت و تصمیم گیری کنند. هر چه سطح ارزیابی و پردازش اطلاعات بیشتر و باکیفیت تر باشد، تصمیمات و قضاوت حسابرس نیز کیفیت بیشتری خواهند داشت. در این راستا، تحقیقات رفتاری در حسابرسی بر این نکته تاکید دارند که افراد، خصیصه های حرفه‌ای خاص آن حرفه انتخاب شده شان را به واسطه حضور در حرفه یاد می گیرند و درونی (جذب) می کنند. به این مرحله جامعه‌پذیری انتظاری گفته می‌شود. روند مستمری که در سرتاسر سالهای حضور در حرفه وجود دارد (فراق، رفیق و الیاس ۲۰۱۶). یکی از مکاتبی که در سالهای اخیر در حوزه روانشناسی و حسابرسی مورد توجه قرار گرفته است و تاثیرات ویژگیهای شخصیتی را بر حسابرسی مطرح کرده، مکتب تردید گرایی (شک گرایی) است (یعقوب نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). موضوعاتی که به بحث تردید گرایی در حسابرسی می پردازد، وارد مقوله ای بین رشته ای شده که هم جنبه های حسابداری و هم حوزه روانشناسی را مورد کاوش قرار می

دهند. تردید حرفه ای موضوعی رفتاری است و از دیدگاه تئوری به تبیین آنچه در اصول بنیادی استاندارد های حسابرسی و اطمینان بخشی از آن به عنوان یک اصل زیر بنایی یاد می شود پرداخته و آن را از دیدگاه فرهنگ و عوامل انگیزشی که ریشه در جامعه شناسی و روانشناسی دارند ریشه یابی می کند (نیکومرام، حسینی ۱۳۹۴). بنابراین در این مقاله جامعه‌پذیری حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای در حسابرسان با توجه به نظریه هویت اجتماعی و مدل تردید حرفه ای هارت مورد بررسی قرار گرفت.

یافته ها به رابطه مثبت بین جامعه پذیری حسابرسان و خصیصه تردید حرفه ای اشاره می کند. که به این معناست که احتمالاً حسابرسانی که دارای جامعه پذیری بالاتری در حرفه برخوردارند دارای درجه بالاتری از تردید حرفه ای بوده و در حرفه حسابرسی موفق تر هستند. به ویژه حسابرسانی که انعطاف پذیر برای تجربه های جدید بودند، به جستجوی دانش معتقد بوده و دارای ذهن پرسشگر هستند که جزیی از جنبه های ضروری حسابرسی موفق است.

نتایج مثبت مربوط به جامعه پذیری نشان داد که آموزش حرفه حسابرسی و درونی شدن یا جذب در حرفه حسابرسی به احتمال بیشتر موجب می شود، حسابرسانی که جامعه پذیرتر هستند یعنی بیشتر جذب حرفه حسابرسی شدند و دانش و مهارت حرفه ای را کسب کردند دارای درک بالاتری از حرفه حسابرسی بوده و خصیصه تردید گرایی در آنان بالاتر است و لذا در هنگام قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی با کیفیت بهتری تصمیم می گیرند. بعلاوه، بنظر می رسد که حسابرسانی که به نحو مناسب از آموزشهای حرفه ای برخوردار می شوند و ارزشها و نقش های حرفه حسابرسی را کسب می

کنند بهتر جامعه پذیر می شوند و از تردید حرفه ای بالاتری نیز برخوردار هستند. این یافته به اهمیت متغیر تردید حرفه ای در بین حسابرسان آینده می افزاید. آن نشان می دهد که چنین افرادی بهتر آماده ورود به حرفه حسابرسی می شوند و احتمالاً در مقایسه با آنهایی که دارای جامعه پذیری کمتری هستند، موفق تر هستند.

نتایج این تحقیق نشان می دهد که جامعه پذیری حرفه ای در حسابرسی به ترتیب بیشترین تاثیر را بر ابعاد، جستجو برای دانش، وقفه بر قضاوت، ذهن سوال محور، خود اطمینانی، درک میان فردی و خودرایی بودن حسابرسان دارد. همانگونه که مشاهده می شود جامعه پذیری حرفه ای بیشترین تاثیر را بر چهار بعد جستجوی دانش، وقفه در قضاوت و ذهن سوال محور و خوداطمینانی حسابرسان دارد که این ابعاد میل حسابرسان را به جستجو و بررسی کامل شواهد حسابرسی قبل از قضاوت و اتخاذ تصمیم نشان می دهد. حسابرسان با سطح دانش بالا نسبت به حرفه حسابرسی دارای جامعه پذیری قوی تری هستند. دانش نقش اساسی در مشروعیت بخشیدن به کار حرفه ای دارد. افراد با جامعه پذیری غالب تلاش دارند با کسب دانش بیشتر در خصوص حرفه و با بکارگیری دانش خود، استانداردها، اصول و قواعد حرفه و اهداف حرفه را جامع عمل ببوشانند و در نتیجه اعتبار و پذیرش حرفه را نزد جامعه افزایش دهند. جستجوی دانش یعنی اینکه حسابرسان دارای یک ذهنیت کنجکاوانه همراه با علاقه برای جستجوی شواهد داشته باشد. به نظر می رسد هرچه توانایی حسابرسان در میزان دانش حرفه ای بالاتر باشد، برای یافتن شواهد و مدارک قابل اطمینان تر تلاش بیشتری نموده و تردید حرفه ای را به شکل مناسب تر بکار می برند. همچنین یافته ها نشان می دهد که حسابرسانی که از سطح جامعه پذیری قوی تری برخوردارند در بررسی شواهد حسابرسی و موارد مشکوک عجله کمتری به خرج داده و قضاوت در مورد شواهد را با وقفه انجام می دهند. وقفه در قضاوت یک ویژگی تردید حرفه ای است و بیان می دارد که در خصوص یک مورد مشکوک، شکل گیری قضاوت ها به کندی صورت می گیرد. زیرا انجام قضاوت نیازمند تامل و جمع آوری اطلاعات اضافی پشتیبان می باشد (هارت، ۲۰۱۳).

چنین حسابرسانی برای تصمیم گیری در موارد مشکوک و تحریف های احتمالی عجله ای ندارند و شواهد پشتیبان صورت های مالی را به طور کامل و دقیق بررسی می نمایند و در قضاوت حرفه ای همه جوانب را در نظر می گیرند. از طرفی دیگر حسابرسانی که از سطح جامعه پذیری قوی تری برخوردارند آیین رفتار حرفه ای حرفه حسابرسی را به خوبی درک کرده و با اعتماد به نفس و استقلال بیشتری شواهد

حسابرسی را بررسی می نماید این حسابرسان بیشتر بدنبال شواهد متقاعدکننده تر و با کیفیت تری هستند و از تردید حرفه ای بالاتری برخوردارند. ضمناً حسابرسانی با جامعه پذیری بالاتر دارای ذهن پرسشگر بیشتری می باشند. ذهن پرسشگر یعنی حسابرسان دارای تفکر سوالی است و برای پیگیری تناقضات صورت های مالی انگیزه فراوان داشته و تلاش کافی را به عمل می آورد. حسابرسانی که دارای ذهن پرسشگر هستند تمایل بیشتری برای کشف انحراف و متقاعد شدن دارند. ذهن پرسشگر باعث می شود تا زمانیکه حسابرسان اطلاعات کافی جمع آوری نکنند متقاعد نگردد. حسابرسان با این ویژگی شخصیتی به راحتی تحت تاثیر حرف های دیگران قرار نمی گیرند (هارت، ۲۰۰۸). داشتن ذهن پرسشگر قوی باعث می شود حسابرسان تردید بیشتری در خصوص صحت مدارک و شواهد ارائه شده توسط صاحبکار داشته باشد. زیرا دائماً در خصوص صحت شواهد و مدارک از خود سوال می پرسد و شواهد را دقیق تر مورد سنجش قرار می دهد. با توجه به موارد فوق، جامعه پذیری حرفه ای تاثیر زیادی بر بررسی کامل و دقیق شواهد حسابرسی توسط حسابرسان، که یکی از مولفه های مهم جهت تصمیم گیری و قضاوت حسابرسی است، دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات گذشته از جمله تحقیق فراق، رفیق و الیاس (۲۰۱۶) مطابقت دارد، آنها در تحقیق خود نشان دادند که رابطه مثبتی بین جامعه پذیری، ویژگی های شخصیتی و تردید حرفه ای وجود دارد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج آریانا و همکاران (۱۹۸۱) مطابقت دارد. آنان بیان می کنند که حسابرسان خود را از طریق حرفه و موسسه محل کار خود هویت می بخشند و وابستگی خود را به جامعه حرفه ای حسابرسی حفظ می کنند. حسابرسان با سطح جامعه پذیری و هویت اجتماعی بالاتر به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می نمایند به اصول و ضوابط و استانداردهای حسابرسی پایبند بوده و در نتیجه با اعمال درجه مناسبی از تردید حرفه ای در جهت ارائه خدمات با کیفیت تر تلاش می کنند. آنان در جمع آوری شواهد ذهن پرسشگری داشته و شواهد را با تردید بیشتری مورد بررسی قرار می دهند. با اعتماد به نفس و استقلال صحت شواهد را ارزیابی می کنند. همچنین در نتیجه گیری حاصل از بررسی شواهد عجله کمتری به خرج داده و قضاوت در مورد شواهد را با وقفه انجام می دهند.

رابطه کشف شده در این تحقیق، اهمیت جامعه پذیر بودن حسابرسان و داشتن خصیصه تردید حرفه ای افرادی را که به حرفه حسابرسی فرا خوانده می شوند، به ویژه آنهایی که دارای خصیصه تردید بالا هستند را نشان می دهد. این جذب

- * حاجیها زهره ، گودرزی احمد و فتاحی زهرا (۱۳۹۲)، ارتباط ویژگی های تردید حرفه ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم گیری آنها، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، شماره نوزده، صفحه ۴۳-۵۹
- * حسینی سیدحسن، نیکومرام هاشم و رضایی علی اکبر (۱۳۹۴)، تبیین مولفه های تاثیر گذار بر تردید حرفه ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی ، حسابداری مدیریت ، شماره ۲۵، صفحه ۱۳-۲۸
- * حیدر مجتبی و نیکومرام هاشم (۱۳۹۶)، سبکهای تفکر و تردید حرفه ای در حسابرسی ، حسابداری ارزشی و رفتاری ، شماره ۵، صفحه ۱۵۱-۱۸۵
- * جنکینز ریچارد، (۱۳۸۱)، هویت اجتماعی، تورج یار احمدی ، تهران، انتشارات شیرازه
- * دلاور علی، (۱۳۷۶)، روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی (نوبت ۴۱). تهران، انتشارات ویرایش
- * رامین مهر علی و چارستاد پروانه (۱۳۹۲)، روش تحقیق کمی با کاربرد معادلات ساختاری (نرم افزار لیزرل)، نوبت دوم، تهران، انتشارات ترمه
- * رضائی نرگس، بنی مهد بهمن و حسینی سید حسن، (۱۳۹۷)، تاثیر هویت سازمانی و حرفه ای بر تردید حرفه ای حسابرسان مستقل، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابرسی، شماره ۷۱، صفحه ۱۷۵-۱۹۹
- * زهرابی مهدی، (۱۳۹۳)، تاثیر تردید حرفه ای بر کیفیت حسابرسی ، مجله حسابرسان شماره ۷۰، صفحه ۱۰۰-۱۰۶
- * علی فری ملیحه، وکیلی فرد حمیدرضا، بنی مهد بهمن ، (۱۳۹۵)، بررسی نقش تعدیل کنندگی هویت اجتماعی در روابط بین درک مسئولیت اجتماعی واحدهای تجاری و نگرش شغلی حسابداران ، حسابداری مدیریت ، شماره ۳۴
- * علی مدد، مصطفی، (۱۳۸۳)، اصول بنیادی اخلاق و رفتار حرفه ای، فصلنامه حسابرسان، شماره ۲۷
- * نیکخواه آزاد، علی و ویدا مجتهد زاده (۱۳۷۸)، بررسی حوزه های مسئولیت حسابرسان مستقل از دیدگاه استفاده کنندگان خدمات حسابرسی و حسابرسان مستقل، بررسی های حسابداری و حسابرسی ، شماره ۲۶
- * یعقوب نژاد احمد، رویایی رضاعلی و آذین فر کاوه (۱۳۹۱)، ارتباط بین شاخص های مکتب تردید گرایی و کیفیت حسابرسی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت ، سال پنجم، شماره ۱۴، صفحه ۲۵-۳۵
- * Agarwalla, S.K., Desai, N., Tripathy, A (2017). The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality, <http://dx.doi.org/10.1016/j.adiac.2017.04.002>.

نیرو باید با شناسایی چنین حسابرسانی آغاز شود ، که این می تواند با دادن پرسش نامه خصیصه تردید حرفه ای به تمام حسابرسانی که در جستجوی حرفه حسابرسی هستند حاصل شود .

نتایج این پژوهش نشان می دهد جامعه پذیری حرفه ای می تواند بر تردید حرفه ای به عنوان یکی از مولفه های قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی اثرگذار باشد . یافته های تحقیق حاضر از این جهت مهم است که قضاوت و تصمیم گیری در حرفه حسابرسی را متاثر از جامعه پذیری حرفه ای می داند . این موضوع می تواند اطلاعات سودمندی در اختیار سیاست گذاران در حوزه آموزش حسابداری ، حسابرسی و همچنین حرفه حسابرسی قرار دهد و موجب ارتقاء عملکرد حسابرسان در قضاوت و تصمیم گیری گردد . همچنین نتایج این پژوهش بیانگر این است که جامعه پذیری حرفه ای تاثیر معناداری بر تمامی ابعاد تردید حرفه ای دارد. لذا به سازمان و موسسات حسابرسی پیشنهاد می شود از طریق آموزش مستمر دانش و مهارت حسابرسی، تردید حرفه ای حسابرسان را بهبود بخشند. همچنین با ارتقا انگیزه های حسابرسان ، هویت اجتماعی و جامعه پذیری حرفه ای آنها را ارتقا دهند تا تردید حرفه ای افزایش و در پی آن کیفیت حسابرسی نیز بهبود یابد .

تحقیقات آینده می توانند بررسی کنند که آیا رابطه بین جامعه پذیری و تردید حرفه ای و خصیصه های شخصیتی ، به ویژه با وجود حالت تردید حرفه ای ، در محل کار باقی می ماند. هارت (۲۰۱۰) روی توسعه سنجش حالت تردید که دارای تاثیر مهمی روی ذهنیت حسابرسان است تاکید کرد. چون تحقیقات قبلی نشان داد که آموزش حسابرسی می تواند تفاوت بین آنهایی که بسیار شکاک و کم شکاک هستند را کاهش دهد ، به منظور تست این فرضیه ، تحقیق مشابهی می تواند پس از اینکه حسابرسان آموزش حسابرسی را دریافت کردند انجام شود. همچنین تحقیقات آتی می تواند شامل بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر تردید حرفه ای حسابرسان و بررسی تعهد سازمانی بر تردید حرفه ای حسابرسان باشد .

فهرست منابع

- * استانداردهای حسابرسی، (۱۳۹۳)، کمیته تدوین استانداردهای حسابداری و حسابرسی سازمان حسابرسی
- * تحریری آرش و پیری سقرلو مهدی (۱۳۹۵)، درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه ای در کار حسابرسی، فصلنامه بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۳، شماره ۱ ، صفحه ۱۱۷-۱۳۵

- * Nelson, M.W. 2009. A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 28 (2): 1-34.
- * Nelson, M. (2010). A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing, Johnson School Research Paper Series.
- * Nolder, c., and k. kadous.(2018). Grounding the Professional Skepticism Construct in Mindset and Attitude Theory: A Way Forward, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2524573>.
- * Quadackers L et al ,(2009); Auditors' Skeptical Characteristics and Their Relationship to Skeptical Judgments and Decisions ; VU University Amsterdam.
- * Rosman, A. J. (2011). "The Role of Personality and Motivation in Professional Skepticism When Tone at the Top Varies", Working paper, Long Island University.
- * Vogel ,J(2010); BonJour on explanation and skepticism ; *Studies in History and Philosophy of Science* 41; pp413-421.
- * Westermann, K, D., Cohen, J. (2014). Professional Skepticism in Practice: An Examination of the Influence of Accountability on Professional Skepticism, *Contemporary Accounting Research*: 1-46
- * Andreas, h., zarefar, a., rasuli, h. m. (2016). analysis of factors affecting the auditors' professional scepticism and audit result quality-the case of indonesian government auditors, *i j a b e r*, vol. 14, no. 6, 3807-3817.
- * Endrawes, M. & Monroe, G S. (2010). Professional skepticism of auditors: acrosscultural experiment. *School of Accounting Univercity of New South Wales Australia*, 1-40.
- * Farag, M. S., and R. Z. Elias. (2012). The impact of accounting students professional skepticism on their ethical perception of earnings management, *Research on Professional Responsibility and Ethics inAccounting*: 16(3): 185-200.
- * Eutseler, J., (2017) Examining Moral Disengagement as a Threat to Professional Skipticism, Avaialable at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2972187>.
- * Farag, M. S., and R. Z. Elias. (2016). The relationship between accounting students' personality, professional skepticism and anticipatory socialization, *ACCOUNTING EDUCATION*, 2016 VOL. 25, NO. 2, 124-138
- * Hurtt et al. (2008). An Experimental Examination Of Professional Skepticism; *Hankamer School of Business*:12(7):1-38.
- * Hurtt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*: 29(1): 149-171.
- * Hurtt et al (2013) . Research on auditor professional skepticism Literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing: A Journal of Practice and Theory (Supplement)*: 45-97.
- * Koch, CW, Weber, M and J. Wustemann.(2008). 'Can auditors be independent? - experimental evidence on the effects of client pressure, auditor experience and professional skepticism', Working Paper, University of Mannheim, Mannheim.
- * Kusumawati, A, Syamsuddin,(2017). The Effect of Auditor Quality to Professional Skepticism and its Relationship to Audit Quality, *International Journal of Law and Management*, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0062>
- * Mautz, P.K. and H.A. Sharaf.(1961). The philosophy of auditing. *American Auditing Association, Saratosa* :25 (3) :36-65.
- * Marquis, C, Thomason, B and Tydlaska, J. (2010) Corporate Social Responsibility and Employee Engagement, Course Overview, Harvard Business School Organizational Behavior Unit Case No. 410-138.
- * Mastracchio, N. J. (2005). Teaching CPAs about serving the public interest. *The CPA ournal*, 75(1), 6-9.
- * Merton, R. K. (1957). *Social theory and social structure*. New York, NY: Free Press of Glencoe.
- * McGinn, M. (1989). *Sense and Certainty: A Dissolution of Scepticism*. New York, NY: Basil Blackwell, Inc: 12(4): 22-43.
- * Mocadlo, R. P. (2012). Inducing Predecisional Cognitive Dissonance to Increase Auditors Professional Skepticism. *Goizueta Business School, Emory University*, 1-112.

یادداشت‌ها

¹ Social Identity Theory

² Socialization

³ Questioning Mind

⁴ Suspension of Judgment

⁵ Searching for Knowledge

⁶ Understanding Interpersonal Relationship

⁷ Self-Confidence

⁸ Self-Determination

⁹ Moral Dissengagement Theory

¹⁰ Mindset

¹¹ Attitude Theory