

تأثیر مثبت‌نگری بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان

داود روحی شاهعلی بگلو

دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

رضوان حجازی

استاد گروه حسابداری، دانشگاه خاتم، تهران، ایران

رسول عبیدی

استادیار گروه حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول)

abdi_rasool@yahoo.com

یعقوب اقدم مزرعه

استادیار گروه حسابداری، واحد صوفیان، دانشگاه آزاد اسلامی، صوفیان، ایران

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۰۱

چکیده

پیشرفت‌های اخیر روانشناسی مثبت‌نگر برای سازمان‌ها، مدیران و کارکنان سودمند بوده و نگرشی جدید، متفاوت و کاربردی در جهت توسعه ظرفیت‌های فردی، گروهی و سازمانی ایجاد کرده است. از طرفی افزایش مهارت در قضاوت برای حسابرسان امری اساسی است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مثبت‌نگری بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. پژوهش حاضر بر حسب هدف، از نوع کاربردی و از نظر روش اجرای تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و ابزار سنجش و گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است. جامعه آماری شامل ۹۱ نفر از خبرگان عضو جامعه حسابداران رسمی می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب گردید. جهت تجزیه تحلیل فرضیات پژوهش از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که عوامل فردی بر مثبت‌نگری حسابرسان و مثبت‌نگری حسابرسان بر عوامل حرفه‌ای و عوامل حرفه‌ای بر پیشرفت و توسعه حرفه‌ای حسابرسان تأثیر دارد. همچنین نتایج حاکی از این است که مثبت‌نگری در جهت تقویت تردید منطقی و مکملی برای تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان است.

واژه‌های کلیدی: مثبت‌نگری، قضاوت حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای حسابرسان، معادلات ساختاری.

۱- مقدمه

امروزه محیط حسابرسی یک محیط پراسترس و پویا تلقی می‌شود اشخاصی که با مسئولیت مطلوبیت صورت‌های مالی سروکار دارند، در واقع درگیر فرآیندی پیچیده و پراسترس هستند و با تخصیص‌های پیچیده‌ای سروکار دارند که قضاوت و تصمیم‌گیری درباره این امور امری نسبتاً پیچیده است. محققان حسابداری علاقه‌مند به تأثیر تفاوت‌های فردی، شخصیتی، رفتاری و روانشناسی بر چنین قضاوت‌ها و تصمیماتی هستند (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). قضاوت حرفه‌ای مفهومی است که در اغلب رشته‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (پوپا^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). در حسابرسی، قضاوت حرفه‌ای به معنای کاربرد دانش و تجربه در چارچوب استانداردهای حسابداری، حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای برای تصمیم‌گیری درباره انتخاب یک گزینه از میان گزینه‌های مختلف است (کده و سالاری، ۱۳۹۰). قضاوت حرفه‌ای سنگ بنای حرفه حسابداری و حسابرسی است (اسدی و نعمتی، ۱۳۹۴). ارزشی که با حسابرسی صورت‌های مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرس و درکل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه‌ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). قضاوت مبتنی بر تردید، شرط لازم برای اقدام مبتنی بر تردید است (هارت^۲، ۲۰۱۰). تردید حرفه‌ای تابعی از ویژگی‌های مختلف فردی و محیطی است (مهرانی و همکاران، ۱۳۹۸). وجود تفاوت‌های شخصیتی و ویژگی‌های روانشناختی در حسابرسان، عامل مهمی جهت درک نقش تردید حرفه‌ای در انجام کارهای تخصصی محسوب می‌شود، که می‌بایست با شناخت ویژگی‌های روانشناختی و رفتاری تأثیرگذار، سیاست‌ها و برنامه‌های مناسبی جهت ارتقای تردید حرفه‌ای برای حسابرسان تدوین نمود (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲). تردید حرفه‌ای، موضوعی رفتاری و بر پایه روانشناسی است و از دیدگاه تئوری به تبیین چیزی می‌پردازد که در اصول بنیادی حسابرسی و اطمینان‌بخشی، اصل زیربنایی شناخته می‌شود و از دیدگاه فرهنگ و عوامل انگیزشی که از جامعه‌شناسی و روان‌شناسی سرچشمه می‌گیرد، آن را ریشه‌یابی می‌کند (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۵). تفاوت‌های روانشناختی فردی می‌تواند به عنوان یک متغیر اثرگذار بر قضاوت حرفه‌ای شناسایی شود؛ بنابراین تفاوت‌های روانشناختی فردی مانند نگرش و تفکر، قضاوت حرفه‌ای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶).

امروزه در بیشتر سازمان‌ها، رویکردهای سنتی در مورد کارکنان بیشتر بر رفع خطاها و اشکالات تکیه داشته و کمتر به

ظرفیت‌های روانشناختی آنان بها داده می‌شود در همین خصوص هم راستا بر فلسفه نگرش مثبت در خصوص توجه به ظرفیت‌های مثبت افراد و دیدن نیمه پر لیوان، اهمیت و قابلیت کاربرد اصول و دستاوردهای نگرشی از جمله نگرش مثبت در محیط کار مورد توجه است (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). مثبت‌نگری در شغل مبتنی بر کشف واقعیات و حقیقت کار انجام شده می‌باشد (میلز^۳ و همکاران، ۲۰۱۳) و باوری است که یک فرد نسبت به توانایی خود برای انجام ماهرانه فعالیت‌های کاری دارد و به احساس دارا بودن اختیار و استقلال عمل در تنظیم فعالیت‌های کاری و نحوه انجام آن‌ها برمی‌گردد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱). فرد مثبت‌نگر، فرآیندهای ذهنی خود را در جهت پیشرفت و اهداف فردی و سازمانی سوق می‌دهد که این نگرش منجر به تصمیم مناسب‌تر می‌گردد (دانلسون و دولویت^۴، ۲۰۱۵). از جنبه سازمانی مثبت‌نگری نقش مؤثر و سازنده‌ای برای مقابله با مشکلات و تقویت اعتماد به نفس و ایجاد روحیه بالا در انجام وظایف کاری دارد (قاسمی‌راد و مولایی، ۱۳۹۷). با توجه به تأثیر ویژگی‌های فردی و روانشناسی بر تردید و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان لزوم انجام پژوهش علمی در این زمینه به منظور بررسی جنبه‌های مختلف رفتاری و روانشناسی بر تردیدگرایی و به دنبال آن بهبود قضاوت حرفه‌ای در حسابرسان جهت انجام حسابرسی با کیفیت بیش از پیش احساس می‌شود. از سویی بنا به عقیده لوتانز^۵ و همکاران (۲۰۰۸) در سازمان‌های معاصر، ویژگی‌های فردی و روانشناختی مانند رفتار و تفکر مثبت (مثبت‌نگری) نه تنها ایجاد مشکل نمی‌کند، بلکه در خدمت سازمان و توسعه عملکرد فردی و سازمانی است (لوتانز، ۲۰۱۳). بنابراین افزایش درک و توانایی فرد و بهره بردن از مزیت‌های نگرشی، برای به کار بستن مجموعه قابلیت‌های روانشناسی، از طریق تفکر مثبت می‌تواند بستر و مسیری جدید برای حسابرسان باشد. در این میان ضعف رویکردهای سنتی حسابرسی درباره حسابرسان در تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای، نیاز به رویکردی جدید مبتنی بر اندیشه و گرایشات ذهنی مانند گرایش به تفکر مثبت و مثبت‌نگری احساس می‌شود. با توجه به اینکه عملکرد حسابرسان تنها به توانایی، مهارت و تخصص وی بستگی ندارد، بلکه نگرش هم در این فرآیند نقشی مهم ایفا می‌کند، این پژوهش در نظر دارد مدل مثبت‌نگری حسابرسان را با استفاده رویکرد معادلات ساختاری تبیین نماید لذا به دنبال پاسخ به این سوال اصلی است؛ مدل مناسب الگوی مثبت‌نگری حسابرسان چیست؟

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- مثبت‌نگری

پیشرفت‌های اخیر روانشناسی مثبت‌نگر برای سازمان‌ها، مدیران و کارکنان سودمند بوده و نگرشی جدید متفاوت و کاربردی جهت توسعه ظرفیت‌های مثبت فردی، گروهی و سازمانی ایجاد کرده است. محیط‌های کاری می‌توانند، از طریق اجرای رویه‌های نگرشی، به گونه‌ای اثربخش به توسعه ظرفیت‌های مثبت کارکنان بپردازند (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). مثبت‌نگری را می‌توان استفاده از تمامی ظرفیت‌های ذهنی مثبت، نشاط‌انگیز و امیدوارکننده در زندگی برای تسلیم نشدن در برابر عوامل منفی ساخته ذهن و احساسات پأس‌آور ناشی از دشواری‌های مختلف دانست؛ به عبارت دیگر، مثبت‌نگری یعنی داشتن امید همیشگی به یافتن راه حل‌ها و به تعبیر دیگر، خوش‌بینی نسبت به جهان، انسان‌ها و خویش است (پورسردار و همکاران، ۱۳۹۲). در رویکرد مثبت‌نگر مفروضه اصلی مبتنی بر پتانسیل ذاتی انسان برای رشد و کمال است (تقی‌زاده قصبه و همکاران، ۱۳۹۷). مثبت‌اندیشی شکلی از فکر کردن است که بر حسب عادت در پی به دست آوردن بهترین نتیجه از بدترین شرایط می‌باشد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). در تفکر مثبت هدف این است که بر جنبه‌های خوب رویدادها تکیه شود و حتی از بدترین شرایط، بهترین نتیجه کسب شود. مثبت‌اندیشی زمانی مثمر است که با عمل همراه باشد. چه بسا افرادی که اندیشه‌های مثبت دارند، اما چون دست به عمل نمی‌زنند، مثبت‌اندیشی آنان ثمر نمی‌دهد (روزبهبانی و همکاران، ۱۳۹۲). اتخاذ یک دیدگاه جانشین در تفسیر وقایع سازمانی یعنی در نظر گرفتن چالش‌ها و موانع به عنوان فرصت، تاکید روی نتایج خارق‌العاده، داشتن یک سوگیری منطقی، تاکید بیشتر روی ویژگی‌های مثبت انسانی، ظرفیت‌ها و امکانات، اثربخشی، ایجاد شادکامی و بهروزی از ویژگی‌های مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی می‌باشد. علاوه بر این چون در گرایش مثبت بحث شکوفایی استعدادها و توانمندی‌های کارکنان وجود دارد، می‌توان گفت دیدگاه آزاداندیشانه‌ای نیز نسبت به کارکنان دارد (ساتیجی، ۲۰۱۹). بنا به عقیده لوتانز (۲۰۱۳)، داشتن رویکرد مثبت‌نگر، انجام کار فوق‌العاده همراه با تجارب مثبت و انگیزه‌های درونی و انرژی بخش، همچون داشتن استقلال و اعتماد به نفس، اشتیاق شغلی و غرقه شدن در کار، و احساسی از معناداری و لذت می‌باشد که نه تنها خسته‌کننده و طاقت‌فرسا نیست، بلکه می‌تواند کار را به یک خدمت برای کارکنان تبدیل کند (لطفی و حسینی، ۱۳۹۷). تفکر و گرایش مثبت بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان مؤثر است (فرنچ و هولدن، ۲۰۱۲).

نگرش و رفتار مثبت، شامل امیدواری، خوش‌بینی، اعتماد به نفس، صداقت، استقلال و عزت‌نفس و موارد دیگر است و تنها مثبت بودن سطحی نیست؛ بلکه افراد مثبت‌اندیش مشکل‌گشایند و نقشه‌هایی برای فعالیت طراحی می‌کنند و سپس طبق آن عمل می‌کنند که موجب می‌شود فرد در حل مسائل و مشکلات حالت انفعالی به خود نگیرد (دانلسون و دولویت، ۲۰۱۵). مثبت‌نگری کلید فعال کردن انگیزش کارکنان و مبنایی اساسی برای ایجاد این انگیزش است. اما از نقطه نظر فردی، کلید رشد و رضایت فردی در محیط کار است (منفرد، ۱۳۹۵) و به عنوان یک حالت روانشناختی و ویژگی فردی و رفتاری شناسایی می‌شود که بر عملکرد سازمانی و فردی اثر می‌گذارد (لوتانز، ۲۰۱۳). افراد دارای رفتار و تفکر مثبت، با خودباوری و تحمل استرس و فشار محیطی و کاری، به ندرت تحت تاثیر دیگران قرار می‌گیرند و انتظار می‌رود برای سازمان خود مفید باشند (یزدان‌شناس، ۱۳۹۶). مثبت‌اندیشی صرفاً در داشتن افکاری خاص خلاصه نمی‌شود، بلکه نوعی رویکرد و جهت‌گیری کلی درباره زندگی، شغل و توجه داشتن به امور مثبت و نپرداختن به جنبه‌های منفی در محیط اجتماعی و سازمانی می‌باشد بنابراین این نگرش در اصل جهت ایجاد یک موازنه در خصوص تاکید بیش از حد بر شناخت ظرفیت‌های روانشناختی کارکنان و مطالعه علت ناکارآمدی یا ضعف عملکرد افراد مطرح شده است (الوانی، ۱۳۹۱).

۲-۲- قضاوت و تردید حرفه‌ای

شروع مطالعات و تحقیقات در حوزه ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی حسابرسان به دهه ۱۹۷۰ بر می‌گردد. اما بعدها به دلیل نگرانی از اعتبار ساختار این تحقیقات و مبانی نظری ضعیف، کاهش قابل ملاحظه‌ای مواجه گردید (سعیدی گراغانی و ناصری، ۱۳۹۶). کیفیت حسابرسی در اصل به ویژگی‌های فردی و طرزتفکر حسابرس باز می‌گردد. حسابرس مستقل با ارزیابی‌های خود به مواردی برخورد می‌کند که کشف این موارد و همچنین تصمیم‌گیری در مورد آنها به خصوصیات حسابرس از جمله شک و نگرش سوال برانگیز حسابرس و همچنین توانایی‌های وی مربوط می‌شود (ولیان و گرایلی صفری، ۱۳۹۷). رفتارها؛ از اجراکننده (حسابرس) ناشی می‌شوند و عملکرد وی را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آیند و می‌توان جدای از نتایج در مورد آن‌ها قضاوت کرد (مهربان‌پور و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از مکاتبی که در سال‌های اخیر در حوزه روانشناسی و حسابرسی مورد بررسی قرار گرفته و تاثیرات ویژگی‌های روانشناسی را بر

پیرامون صورت‌های مالی پیچیده و فریبنده را اظهار نماید زیرا صورت‌های مالی فریبنده به آسانی از دید حسابرس بدون شک حرفه‌ای بدون کشف شدن عبور می‌کند (مران جوری و فرخی، ۱۳۹۶). درک نکردن کافی و مشترک مفهوم تردید حرفه‌ای، سبب ایجاد مشکلات مهمی برای حسابرسان در همراهی با الزام‌های حرفه می‌شود. تغییر در چارچوب تردید حرفه‌ای و ذهنیت حسابرس، نیازمند یک تغییر بزرگ در تئوری شواهد حسابرسی و رویه‌های حسابرسی است. به طور کلی، شناسایی تردید حرفه‌ای در نهایت انعکاس دهنده ویژگی‌های فردی و دربردارنده یک ویژگی روانشناختی است (نیکومرام و همکاران، ۱۳۹۵). نیاز به تردید حرفه‌ای در حسابرسی نمی‌تواند بیش از حد تاکید شود. این موضوع یک رفتار ضروری است که توانایی حسابرس را در شناسایی و نشان دادن عکس‌العمل مناسب در هنگام وجود تحریف با اهمیت بالا می‌برد (داکورت^۱، ۲۰۱۲). تردید حرفه‌ای در نهایت خصلت‌های شخصی افراد را منعکس می‌کند و در اصل یک خصلت روانی است و علاوه بر ماهیت شخصی؛ موقعیتی را اتخاذ می‌نماید که شناختی، معرفتی، فلسفی، سازمانی، اقتصادی، ساختاری و محیطی است. به این معنا که در معرض و متأثر از روابط با صاحبکار نیز خواهد بود. تردید حرفه‌ای باید به عنوان یک مفهوم چند وجهی فهمیده شود و مد نظر قرار گیرد (ولیان و همکاران، ۱۳۹۷). تردید حرفه‌ای با سوءظن و بدگمانی متفاوت می‌باشد و آن شامل دارا بودن یک ذهن پرسشگر به همراه ارزیابی نقادانه شواهد حسابرسی کسب شده از واحد مورد رسیدگی است که مبنای اظهار نظر حرفه‌ای حسابرسی مستقل قرار گرفته است (تحریری و پیری سقرلو، ۱۳۹۵).

۲-۳- پیشینه پژوهش

امانی و همکاران (۱۳۹۹) به مطالعه اثر عواطف مثبت و منفی بر تردید حرفه‌ای به عنوان یکی از مولفه‌های قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه معنی‌دار و مثبتی بین عواطف مثبت با تردید حرفه‌ای و همچنین رابطه معنی‌دار و منفی بین عواطف منفی با تردید حرفه‌ای وجود دارد.

یوسفی شارمی و بنی مهد (۱۳۹۸) تاثیر عواطف فردی بر بی‌طرفی حسابرس را بررسی کردند. شواهد پژوهش نشان داد عواطف مثبت تاثیر مثبت و معنادار بر بی‌طرفی دارد و عواطف منفی تاثیر منفی بر بی‌طرفی داشته، اما این رابطه معنادار نیست.

رضائی و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرسان شاغل در مؤسسات بخش

حسابرسی مطرح کرده، مکتب تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای است. برای مثال از نظر کوادکرز^۲ (۲۰۰۹) ویژگی‌های روانشناسی حسابرسان مستقل بر نوع و شیوه کارها آن در کشف انحرافات موثر است و در نهایت این مسئله، تردید حرفه‌ای، قضاوت و تصمیم‌گیری آنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲). قضاوت حرفه‌ای شامل اعمال مراقبت منطقی و تردید حرفه‌ای است. مراقبت منطقی به معنای انجام دقیق وظایف طبق استانداردهای حرفه‌ای مربوط و رعایت اصول اخلاقی است. تردید حرفه‌ای، نگرشی است که پرسشگری و ارزیابی نقادانه شواهد را شامل می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴). رویکردهای رفتاری و شناختی به تأثیرگذاری محیط‌های پیچیده در فرایندهای تصمیم‌گیری اعتقاد دارند؛ به طوری که نیروهای درونی حسابرسان همچون قدرت شهود را مبنای تصمیم‌گیری می‌دانند (حاجی‌ها و همکاران، ۱۳۹۲). در واقع تصمیم‌گیری از فرایند گام به گام به فرایندهای قضاوتی مبتنی بر ادراک شخصی حسابرسان تغییر جهت می‌دهد و بیشتر بر جنبه‌های عملی در تصمیم‌گیری متمرکز می‌شود (راسموسن^۳، ۲۰۱۷). نگرش بی‌طرفانه با استانداردهای حسابرسی مطابقت دارد که این نوع نگرش هم به ارزیابی عینی شواهد نیاز دارد و ارزیابی عینی شواهد نیز از طریق بررسی و ارزیابی شواهدی که هم از ادعاهای مدیریت حمایت می‌کند و هم با چنین ادعاهایی تناقض دارد، صورت می‌گیرد؛ این نوع نگرش، قابل اعتماد بودن و یا قابل اعتماد نبودن مدیریت را امری حتمی و قطعی نمی‌داند. نگرش مبتنی بر شک و تردید، انتظارات اجتماعی نوین را نشان می‌دهد که براساس آن باید فرض قابل اعتماد نبودن مدیر همواره مورد توجه قرار گیرد (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶).

تجربه و دانش علمی حسابرس از ویژگی‌های مهم حسابرس و نیز از عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی می‌باشد در استانداردهای حرفه‌ای برای بهبود حسابرسی یک صورت مالی، حسابرس باید یک نگرش، یا دیدی که از آن به شک نام برده می‌شود را داشته باشد. شک حرفه‌ای حسابرس یک نگرشی است که همواره با حسابرس است و ذهن او در راه جمع‌آوری شواهد حسابرسی و ارزیابی آنها با پرسش و شک همراه می‌کند (محسنی و همکاران، ۱۳۹۶). حسابرس با شک حرفه‌ای هیچ‌گاه صورت‌های مالی را تنها به صرف اینکه مطابق با استاندارد است مورد پذیرش قرار نمی‌دهد، بلکه در مورد اتهاماتی که در ذهن او ایجاد شده و همچنین شواهد تاییدیه‌هایی که مدنظر خود است بررسی و پرسوجو می‌کند (ملانظری و اسماعیلی کیا، ۱۳۹۳). بدون القای شک حرفه‌ای توسط حسابرس، وی هرگز نخواهد توانست نظر منطقی

مورد بررسی قرار گرفت که در بین حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی خصوصی توزیع شد. نتایج حاصل از بررسی‌ها نشان داد که هر سه سوگیری مورد بررسی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی دارند و وجود این سوءگیری‌ها، توانایی حسابرسان برای اعمال سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای در فرایند حسابرسی را کاهش می‌دهد.

نچل^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۹) با استفاده از نتایج کسب شده از حسابرسان مستقل و نیز داده‌های کلی موجود در پایگاه مشتریان دریافتند که میان نگرش در تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل و کیفیت حسابرسی، رابطه وجود دارد.

آندریاس^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۸) حسابرسان را با هدف ارتقای کیفیت حسابرسی با استفاده از پرسشنامه بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد که، وجود ویژگی‌هایی همچون، نوع تفکر و اندیشه، استقلال، بی‌طرفی، تجربه و مهارت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر گذارند و این موضوع باعث ارتقای کیفیت حسابرسی می‌گردد.

استرومبک^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند ویژگی‌های مثبت روان‌شناسی افراد منجر به اتخاذ تصمیمات مالی مثبت و خوب می‌شود. آن‌ها نشان دادند افرادی که از خویش‌داری و خودرایی بالایی برخوردار هستند، رفتار مالی بهتری دارند و معمولاً در رابطه با موضوعات مالی، نگرانی از آینده ندارند.

کوهن^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر رویکردهای شک احتمالی و بی‌طرفانه تردید حرفه‌ای بر نتایج کار حسابرسان نشان دادند که نگرش و دیدگاه بی‌طرفانه (نگاه نامنفی) از تردید حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر مسیر حرفه‌ای حسابرسی از طریق سطوح بالای بکارگیری تردید حرفه‌ای نسبت به چشم‌انداز شک احتمالی دارد. همچنین دیدگاه شک احتمالی (نگرش منفی)، اثر منفی بر مسیر شغلی حرفه‌ای حسابرسی از طریق به کارگیری سطوح پایین از تردید حرفه‌ای دارد.

اوت^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی تحت عنوان تردید حرفه‌ای حسابرس و بحران‌های مالی در کشور نیجریه انجام دادند. نتایج نشان داد که علل فردی و سازمانی از جمله مهم‌ترین دلایل تقویت تردید حرفه‌ای حسابرسان محسوب می‌شوند و می‌تواند با پیشگیری از فسادهای سازمان یافته و واسطه‌گری، بحران‌های مالی را تا حدی کاهش دهند.

بیگز^{۱۷} (۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین خوش‌بینی و مسئولیت حسابرس پرداخته است. نتایج نشان داد با افزایش سطح خوش‌بینی حسابرس، میزان مراقبت حرفه‌ای و مسئولیت حسابرس کاهش می‌یابد.

خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای تأثیر معنادار و مثبت بر هر شش بعد تردید حرفه‌ای شامل جستجوی دانش، وقفه در قضاوت، خودرأی بودن، درک میان فردی، اعتماد به نفس و ذهن پرسشگر دارد.

اصغرزاده و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی عوامل سازمانی و سابقه کار پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از این است که متغیر توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان در محیط‌کاری، بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر بسزایی دارد.

مهدوی و سروستانی (۱۳۹۶) نقش رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری در ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان را با استفاده از معادلات ساختاری مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که پاسخگویی فرآیندی بر سطح شواهد درخواستی حسابرس اثر مستقیم دارد. با وجود این، انگیزش شناختی تأثیر معناداری بر سطح شواهد درخواستی حسابرس ندارد.

سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس روی حسابرسان شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران را بررسی کردند. تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان می‌دهد متغیرهای خوش‌بینی و اعتماد به نفس، تجربه و جنسیت منجر به وجود تفاوت در قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌شود.

محسنی و همکاران (۱۳۹۶) رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین وجدان، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و برونگرایی با نیت اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌دار، و بین روان‌پریشی و نیت اخلاقی، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد.

حیرانی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت را بررسی کردند. نتایج آنها نشان داد که اعتماد بیش از حد حسابرسان و نیز شخصیت ماکیاولیسم آنها بر قضاوت حرفه‌ای تأثیرگذار است.

نیکومرام و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به شناسایی سوءگیری‌های روان‌شناختی فردی پرداختند که می‌تواند بر اعمال تردید حرفه‌ای توسط حسابرس تأثیرگذار باشد. بدین منظور تأثیر سه سوگیری روان‌شناختی فردی اطمینان بیش از اندازه، نقطه اتکا و دسترس بودن بر تردید حرفه‌ای حسابرس را

آگاروالا^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۷) تاثیر خودباوری با تردید حرفه‌ای حسابرسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای را بررسی نمودند. نتایج پژوهش نشان داد، خود باوری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان و درک اخلاقیات حرفه‌ای تاثیر مثبت و معناداری دارد به گونه‌ای که نتایج منتج از این پژوهش نشان داد، با افزایش خودباوری حسابرسان به عنوان یک ویژگی شخصیتی، قضاوت حرفه‌ای حسابرسان بهبود می‌یابد.

اولیوا و راتناوات^{۱۹} (۲۰۱۵) به بررسی تاثیر تجربه کاری، شایستگی، انگیزه و نگرش، مسئولیت‌پذیری و بی‌طرفی حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسی، روی حسابرسان شاغل در شرکت‌های حسابداری عمومی در جاکارتا پرداختند. نتایج حاکی از این است که نگرش و توانمندی مثبت ذهنی حسابرسان، مسئولیت‌پذیری و بی‌طرفی او تاثیر قابل توجهی بر روی کیفیت حسابرسی دارد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: عوامل فردی بر مثبت‌نگری حسابرسان تاثیر دارد.
فرضیه دوم: مثبت‌نگری حسابرسان بر عوامل حرفه‌ای تاثیر دارد.

فرضیه سوم: عوامل اجتماعی بر عوامل حرفه‌ای تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: عوامل سازمانی بر عوامل حرفه‌ای تاثیر دارد.

فرضیه پنجم: عوامل حرفه‌ای بر پیشرفت و توسعه حرفه‌ای حسابرسان تاثیر دارد.

۴- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از دیدگاه هدف پژوهش کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد و از نظر حیطة کاری در گروه مطالعات رفتاری و روانشناسی واقع می‌شود و از لحاظ بعد زمانی داده‌های آن از نوع مقطعی می‌باشند. برای بررسی مبانی نظری و ادبیات پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و برای آزمون فرضیه‌ها و نتیجه‌گیری از روش میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل خبرگان و متخصصان دانشگاهی (اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشجویان دکتری تخصصی حسابداری) و جامعه حسابداران رسمی کشور می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه در دسترس استفاده شده است. زیرا با توجه به موضوع پژوهش، پاسخ‌گویان باید دارای تجربه، دانش و مطالعه کافی در حیطة مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی و نیز دانش حسابداری باشند و در دانش‌های روانشناسی، علوم اجتماعی، مدیریت و علوم رفتاری اطلاعات کافی داشته باشند. بر همین اساس تعداد ۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش

در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد و از مقیاس ۵ درجه‌ای گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده است که از گزینه‌های کاملاً مخالفم با امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم با امتیاز ۵، را شامل می‌گردد. در پرسشنامه محقق ساخته (شامل ۲۹ سوال)، برای اندازه‌گیری متغیرهای مورد بررسی به ترتیب ۵ سوال برای متغیر عوامل فردی، ۵ سوال برای متغیر عوامل سازمانی، ۴ سوال برای متغیر مثبت‌نگری، ۵ سوال برای متغیر عوامل اجتماعی و ۵ سوال برای عوامل حرفه‌ای در نظر گرفته شده است. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر، قبل از انجام پژوهش برای تهیه پرسشنامه، جهت بررسی روایی (قبل از انجام آزمون)، این پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و نظر صاحب‌نظران در خصوص روایی آن مثبت بوده است. بدین ترتیب می‌توان انتظار داشت که پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش دارای روایی محتوایی و صوری کافی می‌باشد. بعد از تهیه پرسشنامه و قبل از اجرای نهایی آن هر پرسش و کلیت پرسشنامه مورد ارزیابی قرار داده شده است. سپس ۲۰ پرسشنامه جهت بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه در بین جامعه آماری توزیع و تک تک مؤلفه‌ها و کل پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای بدست آوردن ضریب آلفای کرونباخ تعداد ۲۰ پرسشنامه تهیه و در بین جامعه آماری توزیع گردید سپس بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزار اسپاس، ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و هر یک از ابعاد آن محاسبه شده است. با توجه به ضرایب به دست آمده برای پرسشنامه (بزرگتر از ۰/۷ می‌باشند) می‌توان گفت که پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. در پژوهش حاضر به منظور آزمون فرضیه‌ها از تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل حداقل مربعات جزئی، تکنیکی چند متغیره است که متغیرهای مکنون غیرقابل مشاهده را از طریق شاخص‌های مختلف و بررسی مسیر بین این متغیرهای مکنون، تخمین می‌زند. تجزیه و تحلیل مبتنی بر حداقل مربعات جزئی، نیازی به فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها و حجم بزرگ نمونه ندارد (تناووس^{۲۰} و همکاران، ۲۰۰۴). در این پژوهش به بررسی اعتبار مدل درونی و بیرونی تحقیق پرداخته شده است. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شده است. این روش ترکیب ریاضی و آماری پیچیده‌ای از تجزیه و تحلیل عاملی و رگرسیون چند متغیره است که در یک سیستم گرد هم آمده تا بتوان پدیده‌های مختلف را از طریق آن مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها را با داده‌ها تایید کنند. نرم‌افزار مورد استفاده

می‌پردازد و برای این منظور از سه شاخص مهم متوسط واریانس استخراج‌شده، پایایی مرکب (CR^2) و بار عملی، همچنین مدل دوم که مدل درونی یا مدل ساختاری است و نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. حال با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- آمار توصیفی

با توجه به اطلاعات بخش اول پرسشنامه یعنی بخش اطلاعات عمومی و جمعیت‌شناختی به منظور شناخت جامعه مورد مطالعه، به بررسی توزیع نمونه آماری شامل فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه از قبیل جنسیت، سطح تحصیلات، گروه سنی و سابقه کاری مشارکت‌کنندگان (پاسخگویان) پرداخته شد. اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه آماری مورد مطالعه به شرح جدول ۱، مورد توصیف و تلخیص قرار گرفته است.

در این پژوهش نرم‌افزار Smart-PLS است. این نرم‌افزار از روش حداقل مربعات جزئی برای آرایه مدل‌های معادلات ساختاری استفاده می‌کند و قابلیت آزمون هر دو نوع مدل شکل‌دهنده و انعکاسی را داراست، همچنین نسبت به وجود شرایطی مانند هم‌خطی متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها، کوچک بودن حجم نمونه سازگار است. تجزیه و تحلیل مبتنی بر حداقل مربعات جزئی، یک روش ناپارامتری است و نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها و حجم بزرگ نمونه ندارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). همچنین در مواردی که سازه‌ها توسط شاخص‌های تکوینی سنجیده می‌شوند، حداقل مربعات جزئی روش مناسب‌تری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها است. در این پژوهش برای ارزیابی مدل پژوهش از شاخص‌های منظمی جهت آزمون استفاده شد که شامل R^2 ، متوسط واریانس استخراج‌شده، بارهای عاملی، ضرایب مسیر و ضرایب بحرانی می‌باشند. در ادامه به جزئیات بیشتری از یافته‌های پژوهش اشاره می‌شود (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در این پژوهش مدل اول مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری است که به بررسی اعتبار و پایایی پرسشنامه

جدول ۱: آمار توصیفی جمعیت‌شناختی

سابقه کاری		سن			تحصیلات		جنسیت		ویژگی	
۲۱ سال به بالا	۲۰-۱۱	۵-۱۰	۵۶ به بالا	۵۵-۴۶	۳۰-۴۵	دکتر	دانشجوی دکترا	زن	مرد	فراوانی
۲۶	۴۵	۲۱	۱۶	۴۰	۳۵	۶۱	۳۰	۱۱	۸۰	تعداد
۲۸	۴۹	۲۳	۱۸	۴۴	۳۸	۷۷	۳۳	۱۲	۸۸	درصد
-	-	-	-	-	-	۹۱	۹۱	۹۱	-	مجموع

۵-۲- پایایی متغیرهای پژوهش

پایایی پژوهش حاضر از طریق معیار ضرایب بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی شده است یعنی برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، این معیارها به کار برده می‌شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

- معیار بارهای عاملی: بارهای عاملی با محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند. اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰/۴ باشد، نشان دهنده این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (تناووس و همکاران، ۲۰۰۴). در این پژوهش با توجه به خروجی نرم افزار (نمودار ۱)، مقدار همبستگی شاخص‌های همه سازه‌ها از مقدار ۰/۴ بیشتر می‌باشد و لذا بیانگر مناسب بودن این معیار است.

بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در تکمیل پرسشنامه‌ها نشان می‌دهد که بیشترین درصد مشارکت‌کنندگان با ۷۷ درصد دارای سطح تحصیلات دکترا بوده‌اند. این اطلاعات حاکی از آن است که جامعه مورد پیمایش از سطح دانش دانشگاهی لازم برخوردار بودند بالاترین درصد مشارکت‌کنندگان با ۴۹ درصد دارای بیش از ۱۰ سال سابقه کاری بودند. همچنین از نظر جنسیت مردان با ۸۸ درصد و از نظر سنی نیز سن بیشتر پاسخگویان بین ۴۶ تا ۵۵ با ۴۴ درصد می‌باشد. علاوه بر این جدول نشان دهنده این است که مشارکت‌کنندگان از هم از نظر سنی و هم از نظر تحصیلات و سابقه کاری، از تجربه کافی برای پاسخگویی معتبر برخوردارند

۵-۳- مدل بیرونی

چنانچه مقادیر میانگین واریانس استخراج شده برای تمام سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ باشد بدین معنی که گویه‌ها بیش از ۵۰٪ واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین کنند، نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های بکار رفته است (رضازاده و داوری، ۱۳۹۳). بر اساس جدول ۲ مقادیر محاسبه شده برای تمامی سازه‌ها دارای مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند، لذا گویه‌ها بیش از ۵۰٪ از واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین می‌کنند. مطلوب بودن مقادیر این شاخص نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های بکار رفته دارد. مقدار بالای واریانس بیان شده بین سازه و شاخص‌های آن در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است. برخی از محققان در مورد متغیرهای با تعداد سوالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده اند. آن جایی که مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و سایر ابعاد بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد. مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). همان طور که مشاهده شد در جدول ۲ همه عوامل بالای ۰/۷ است و نشان دهنده پایایی ترکیبی مناسبی است.

جدول ۲: مقادیر مربوط به برازش مدل

متغیرها	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
عوامل حرفه‌ای	0.606	0.884	0.840
عوامل فردی	0.596	0.880	0.830
عوامل اجتماعی	0.654	0.904	0.868
عوامل سازمانی	0.568	0.865	0.818
پیشرفت و توسعه حرفه‌ای	0.648	0.902	0.866
مثبت‌نگری حسابرسان	0.590	0.852	0.769

ارزیابی دقت برازش مدل ساختاری پژوهش

بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سوالات کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌شود. برای ارزیابی مدل از شاخص‌های

- آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش و

سنجش‌های مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌گردد. یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدل‌سازی ساختاری به کار می‌رود پایداری درونی (سازگاری درونی) مدل‌های اندازه‌گیری است. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس بیان شده بین سازه و شاخص‌های آن در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است. طبق جدول ۲ از آن جایی که مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه و سایر ابعاد بزرگتر از ۰/۷ می‌باشد، بنابراین آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد.

- پایایی ترکیبی (CR): از آن جایی که معیار آلفای

کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش پایایی معیار مدرن‌تری نسبت به آن محسوب شده و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش هرچه بهتر پایایی، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. در جدول ۲ پایایی همه عوامل بالای ۰/۷ است و نشان دهنده پایایی ترکیبی مناسبی است.

- روایی همگرا: بیانگر رابطه ملاک‌ها یا معرف‌های

مختلف نسبت به یکدیگر است. در واقع، اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه‌ی واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، آزمون دارای اعتبار همگرا می‌باشد. چنانچه مقادیر میانگین واریانس استخراج شده^{۲۲} برای تمام سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ باشد بدین معنی که اگر گویه‌ها بیش از ۵۰٪ واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین نمایند، نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های بکار رفته است (تتاووس و همکاران، ۲۰۰۴). بر اساس جدول ۲ مقادیر محاسبه شده میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی سازه‌ها دارای مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند، لذا گویه‌ها بیش از ۵۰٪ از واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین می‌کنند. مطلوب بودن مقادیر این شاخص نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های بکار رفته دارد.

آنرا توضیح می‌دهند، محاسبه می‌شود. سه مقدار ۰,۲۵، ۰,۰۱ و ۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GoF در جدول ۴ معرفی شده است (رضازاده و داوری، ۱۳۹۳).

جدول ۴: محاسبه برازش مدل درونی

متغیرها	Communality	R ²
عوامل حرفه‌ای	0.606	0.113
عوامل فردی	0.596	0.309
مثبت‌نگری	0.590	0.111
عوامل اجتماعی	0.654	-
عوامل سازمانی	0.568	-
پیشرفت و توسعه حرفه‌ای	0.648	-
شاخص نیکویی برازش	GOF=0.31	

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود. لذا مقدار شاخص نیکویی برازش معادل ۰/۷۰ است که نشان از برازش کلی بالای متوسط برای مدل ساختاری است. بدین معنی که مدل درونی قدرت کافی برای آزمون فرضیات را دارد و نتایج آزمون را می‌توان به لحاظ آماری صد در صد قابل اتکا دانست. در ادامه ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش آورده شده است.

۵-۵- آزمون آماری فرضیه‌های تحقیق

در نمودارهای زیر نمودار ۱، مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری است که به بررسی اعتبار و پایایی پرسشنامه می‌پردازد و برای این منظور از سه شاخص مهم کمک گرفته شده است و نمودار ۲، مدل درونی یا مدل ساختاری است که نشانگر ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود همه روابط بین متغیرهای در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنادار هستند. با توجه به این مدل، ضریب مسیر برای همه روابط مربوط به متغیرهای پژوهش معنادار می‌باشد. در نتیجه، تمامی رابطه‌ها تأیید شده است و این بیانگر برازش عالی مدل است بیشترین مقدار ضریب مربوط به تاثیر عوامل حرفه‌ای بر پیشرفت و توسعه حسابرسان و کمترین مربوط به رابطه بین عوامل سازمانی و عوامل حرفه‌ای است. بنابراین هر پنج فرضیه تأیید می‌شود. با توجه به جدول ۴ می‌توان گفت که عوامل فردی با ضریب مسیر ۵/۲۰ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ بر مثبت‌نگری تأثیر دارد و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. همچنین ضریب معناداری مثبت‌نگری بر عوامل حرفه‌ای ۴/۳۸ با سطح معناداری ۰/۰۰۱ حاکی از تأیید فرضیه دوم پژوهش است. برای

منظمی جهت آزمون استفاده می‌شود که شامل R² ضرایب مسیر و ضرایب بحرانی هستند (تاووس و همکاران، ۲۰۰۴). به منظور بررسی معنی‌داری ضریب مسیر یا همان بتا از روش سرگیری^{۲۳} استفاده شد که برای این منظور از سرگیری در سه حالت ۱۰۰، ۳۰۰ و ۵۰۰ نمونه استفاده شد که طبق جدول ۳، نتایج نشان می‌دهد در هر سه حالت در معنی‌دار بودن یا نبودن پارامترها تغییری ایجاد نشده و نتایج از اعتبار محکمی برخوردار هستند. لذا می‌توان در قالب مدل رگرسیونی فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

جدول ۳: شاخص‌های اعتبار درونی و بیرونی مدل

متغیرها	ضریب تعیین R ²	مقادیر اشتراکی Communality	تغییر پذیری
عوامل حرفه‌ای	0.309	0.606	0.065
عوامل فردی	-	0.596	0.107
عوامل اجتماعی	-	0.654	-
عوامل سازمانی	-	0.568	-
پیشرفت و توسعه حرفه‌ای	0.111	0.648	-
مثبت‌نگری	0.113	0.590	0.068

۵-۴- برازش مدل کلی (مدل ساختاری)

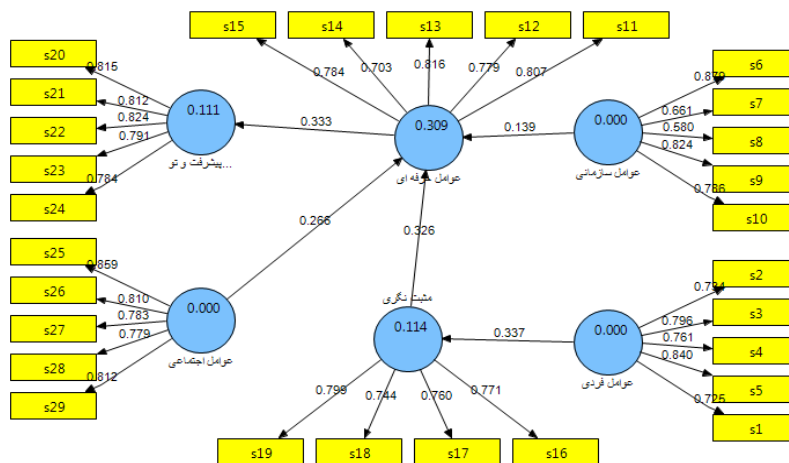
بخش مدل ساختاری بر خلاف مدل‌های اندازه‌گیری، به سوالات کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان همراه با روابط میان آنها بررسی می‌شود. برای ارزیابی مدل از شاخص‌های منظمی جهت آزمون استفاده می‌شود که شامل R²، ضرایب مسیر و ضرایب بحرانی هستند. به منظور بررسی معنی‌داری ضریب مسیر یا همان بتا استفاده شد که برای این منظور از سرگیری در سه حالت ۱۰۰، ۳۰۰ و ۵۰۰ نمونه استفاده شد که نتایج نشان می‌دهد در هر سه حالت در معنی‌دار بودن یا نبودن پارامترها تغییری ایجاد نشده و نتایج از اعتبار محکمی برخوردار هستند. لذا می‌توان در قالب مدل رگرسیونی فرضیات تحقیق را آزمون نمود. در رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی شاخص GOF کامل‌ترین شاخص برای بررسی کارایی مدل است (دیانتی دیلمی و غفاریان قدیم، ۱۳۹۵)

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

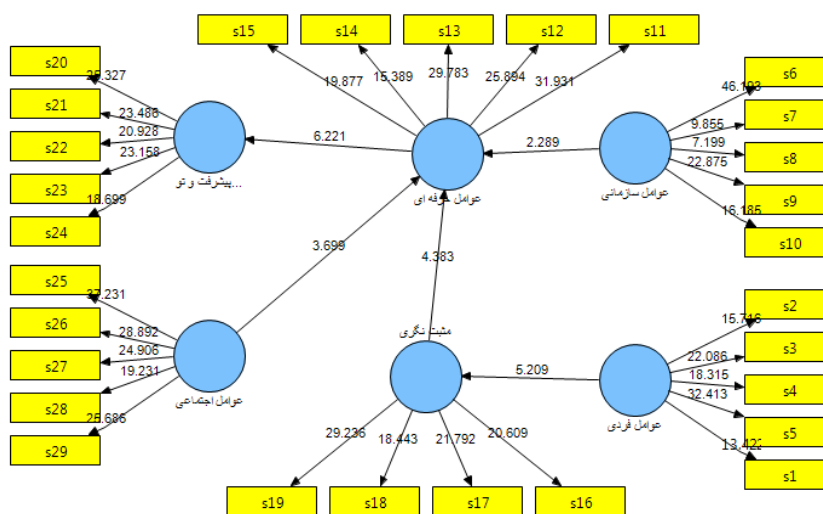
Communality میانگین اشتراک هر متغیر است و کیفیت مدل بیرونی را می‌سنجد. $\overline{R^2}$ میانگین ضرایب تعیین مربوط به هر متغیر پنهان درونزا می‌باشد و کیفیت مدل درونی را می‌سنجد و برای هر متغیر درونزا بر طبق متغیرهای پنهانی که

این است که عوامل حرفه‌ای با ضریب مسیر ۶/۲۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ بر پیشرفت و توسعه حسابرسان تاثیر دارد و این فرضیه نیز مورد پذیرش قرار می‌گیرد. با توجه به نتایج به دست آمده مدل پیشنهادی به صورت زیر می‌باشد

فرضیه سوم پژوهش با توجه به ضریب مسیر عوامل اجتماعی که مقدار ۳/۶۹ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ نتایج حاکی از تایید این فرضیه است. فرضیه چهارم نیز با ضریب مسیر ۲/۲۸ از عوامل سازمانی به عوامل حرفه‌ای با ضریب معناداری ۰/۰۰۱ تایید شده است و در نهایت برای فرضیه پنجم نتایج حاکی از



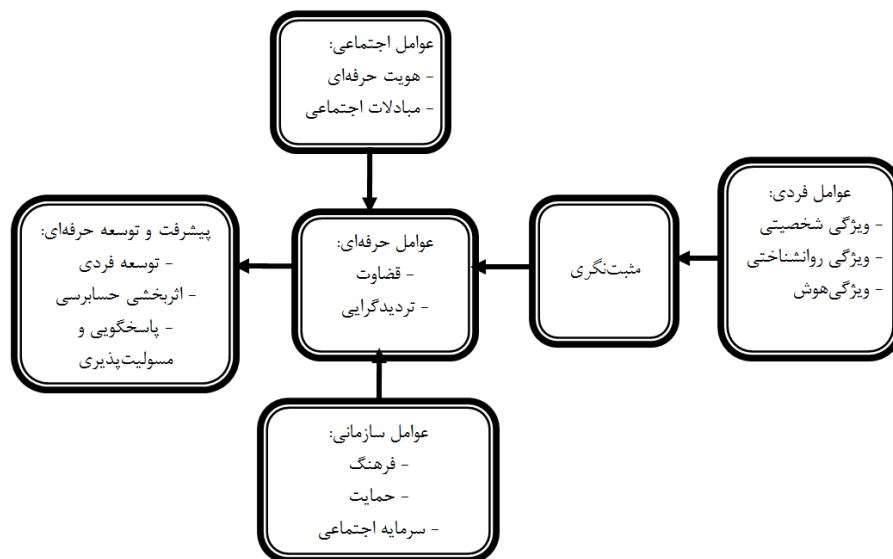
نمودار ۱: ضرایب بارهای عاملی



نمودار ۲- مدل ساختاری و ضرایب معناداری

جدول ۵: ضرایب مسیر بین متغیرهای پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	مقدار استاندارد	ضریب مسیر	متغیر درونزا	متغیر برونزا
تایید	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۵/۲۰	مثبت‌نگری	عوامل فردی
تایید	۰/۰۰۱	۰/۳۲	۴/۳۸	عوامل حرفه‌ای	مثبت‌نگری
تایید	۰/۰۰۱	۰/۲۶	۳/۶۹	عوامل حرفه‌ای	عوامل اجتماعی
تایید	۰/۰۰۱	۰/۱۳	۲/۲۸	عوامل حرفه‌ای	عوامل سازمانی
تایید	۰/۰۰۱	۰/۳۳	۶/۲۲	پیشرفت و توسعه	عوامل حرفه‌ای



نمودار ۳: مدل مفهومی پژوهش

۶- بحث نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش تأثیر مثبت‌نگری بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش شامل خبرگان و متخصصان دانشگاهی (اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و دانشجویان دکترای تخصصی حسابداری) عضو جامعه حسابداران رسمی کشور می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش نمونه در دسترس استفاده شده است. بر همین اساس تعداد ۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS بهره گرفته شده است.

مثبت‌نگری صرفاً یک حالت درون فردی و ذهنی (مبنی بر خوش‌باوری و خوش‌بینی) نیست، بلکه در عمل می‌تواند طیف گسترده‌ای از حالت‌های درونی، پویایی‌های اجتماعی و فرایندها و نتایج مثبت سازمانی را شامل شود. این موضوع آشکار می‌سازد که مثبت‌نگری می‌تواند سطوح تحلیل گسترده‌ای داشته باشد. مثبت‌نگری علم و کاربرد حالت‌ها، صفات، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، رویکردها، رویه‌ها و فرایندها است که به خلق یک محیط کاری مثبت، بهبود کیفیت زندگی کاری و بهروزی و شکوفایی کارکنان و سازمان و در نهایت انجام عملکرد متفاوت و یا فوق‌العاده و یا هردو منجر می‌شود. پژوهش‌های روانشناسی می‌توانند دیدگاه‌های ارزشمندی را در مورد نحوه رفتار حسابداران، حسابرسان و سایر بازیگران ارائه نمایند. با اینکه پژوهشگران تجربی حسابداری مدت زیادی است که مناسب بودن ویژگی‌های نگرش و بینش را برای موضوع‌های حسابداری تشخیص داده‌اند، اما به ندرت این ویژگی‌ها را جهت پیش‌بینی یا تفسیر نتایج به کار بسته‌اند.

بنابراین گاهی اوقات نگرش به پیش‌بینی‌هایی متفاوت با نظریه‌های اقتصادی منجر گردیده و ممکن است به تبیین واقع‌بینانه‌تری از کنش افراد در حوزه انتخاب‌های حسابداری کمک نماید. به علاوه نظریه‌های روانشناسی و نظریه‌های اقتصادی می‌توانند به صورت مکمل، نتیجه‌گیری جامع‌تری را ممکن سازند.

با توجه به مقدمات فوق برای فرضیه اول می‌توان گفت عوامل فردی می‌تواند به عنوان یک متغیر اثرگذار بر قضاوت، تصمیم‌گیری و کیفیت حسابرسی شناسایی شود. از سوی دیگر نتایج پژوهش‌های مهدوی و سروستانی (۱۳۹۶) و اصغرزاده و همکاران (۱۳۹۷)، سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶)، اوت و همکاران (۲۰۱۷) و اولیوا و راتناوات (۲۰۱۵) نشان داده است که حسابرسان برای قضاوت و تصمیم‌گیری از ویژگی‌های فردی، هوش و روانشناختی استفاده می‌کنند. که با یافته‌های این پژوهش همسو می‌باشد. در استدلال فرضیه دوم مبنی بر تأثیر مثبت‌نگری بر عوامل حرفه‌ای از جمله قضاوت و تردید می‌توان گفت که احساس و نگرش مثبت شامل احساساتی، همچون خودرایی، تحمل فشار و استرس است. در نتیجه، نگرش مثبت حسابرسان در قضاوت و تردید آنان دخیل است. از این رو، مثبت‌نگری می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری داشته باشد که با یافته‌های کوهن و همکاران (۲۰۱۸)، استرومبک و همکاران (۲۰۱۸)، آگاروالا و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. و با یافته‌های نیکومرام و همکاران (۱۳۹۵) ناهمسو می‌باشد. از نظر هارت (۲۰۱۰) و نلسون (۲۰۰۹) اعتماد به نفس باعث می‌شود که حسابرسان مستقل در کشف انحرافات مالی بهتر عمل کنند. همچنین حسابرسان

توسعه بخشد که با یافته‌های بیگز (۲۰۱۷)، اولیو و راتناوات (۲۰۱۵)، همسو می‌باشد.

نتایج نشان داد که رویکرد مثبت‌نگری سازگار و همسو با تردیدگرایی می‌باشد و در واقع مثبت‌گرایی و نگرش مثبت باعث بهبود قضاوت با اتکا به مقولاتی مانند، خوش‌بینی (واقع‌بینی)، خودکارآمدی، تحمل استرس، خوداری و اعتماد به نفس که می‌شود و هرکدام از مقولات فوق به تنهایی می‌تواند زمینه‌ای برای تقویت تردیدگرایی در حسابرسی باشد. نکته مهمی که از این پژوهش استنباط می‌شود این است که مثبت‌نگری و مثبت‌گرایی با عقلانیت، منطق و تردیدگرایی در حسابرسی نقطه مقابل هم نیستند، بلکه مثبت‌نگری به عنوان یک عامل موثر در حرفه حسابرسی باید مدنظر قرار گیرد و عنصر مهمی در تقویت تصمیم‌گیری و قضاوت به شمار رود. در واقع مثبت‌گرایی و مثبت‌نگری در حسابرسی و به کارگیری آن از جانب حسابرسان، نه تنها خوش‌خیالی نیست، بلکه مثبت‌نگری به معنای واقع‌بینی و کشف واقعیات مد نظر است. یعنی تفاوت بین مثبت‌نگری خوش‌خیالی و خوش‌باورانه، با مثبت‌نگری واقع‌بینانه در این است که مثبت‌نگری خوش‌خیال بدون توجه به واقعیات همه‌چیز را مثبت تلقی می‌کند. اما حسابرسان مثبت‌نگر که واقع‌بین است و نه خوش‌خیال، به واقعیات توجه دارد از واقعیات شروع می‌کند و در مسیر مثبت پیش می‌رود. او اطلاعات را پردازش می‌کند، می‌اندیشد و اقدام مناسب را در جهت تردیدگرایی، قضاوت و ارائه گزارش انجام می‌دهد. لذا این تفکر به معنای بی‌طرفی، واقع‌گرا و دارا بودن ذهن باز و تعمق در فرایند ارزیابی و پردازش شواهد است. بنابراین مثبت‌نگری در جهت تقویت تردید منطقی (و نه بیپرده) است. زیرا حسابرسانی که از سطح بالاتری از تردید حرفه‌ای برخوردارند، به منظور منطقی، صحیح و قابل پذیرش در نظر گرفتن یک ادعا، به دنبال شواهد معقول‌تر و متقاعدکننده‌تر خواهند بود که با یافته‌های هارت (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. از نظر هارت (۲۰۱۰) حسابرسانی که تردیدگرایی بالاتری دارند کیفیت حسابرسی بالاتری را ارائه می‌دهند. همچنین با یافته‌های (ویزور، ۲۰۱۵) نیز همسو می‌باشد زیرا از نظر وی تردید حرفه‌ای باید ریشه در صداقت و اعتماد و خوش‌بینی داشته باشد که مولفه‌های مورد اشاره وی همان مولفه‌های مثبت‌نگری می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، به سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که در گزینش حسابرسان، علاوه بر آشنایی آنان با استانداردهای حسابداری و حسابرسی، ویژگی‌های نگرشی، رفتاری و انگیزشی آنان را نیز مد نظر قرار دهند و در گزینش حسابرسان سنجش

دارای ویژگی مثبت‌نگر به تناقض در گفته‌ها یا مدارک و شواهد توجه ویژه‌ای می‌کنند. این افراد به راحتی متقاعد نمی‌شوند زیرا مثبت‌نگری به فرد روحیه‌ای مثبت و قوی ارزانی می‌دارد. برای فرضیه سوم می‌توان گفت که ایفای مؤثر نقش حسابرسی در جامعه نیازمند تفکر و نگرشی قوی با ذهنیت و احساس منطقی حسابرسان است. حسابرسان برای ایفای وظایف خویش و حفظ استقلال، علاوه بر رعایت استانداردهای حرفه‌ای باید از ظرفیت‌های مثبت‌نگری همانند خلاقیت، کنجکاوی، اعتماد به نفس، استقلال، برخوردار باشد. همچنین حسابرسانی که به اصول و ارتباطات اجتماعی و نیز نقش هویت حرفه‌ای پایبندی دارند، تلاش دارند تا از استانداردها، اصول و قواعد و اخلاق حرفه‌ای پیروی نمایند تا خدمات با کیفیتی را عرضه نمایند. از این رو، حسابرسان مثبت‌نگر به عنوان افرادی در جامعه نقش بر عهده دارند، باید نسبت به مسئولیت‌هایی که جامعه از آنان انتظار دارد به گونه‌ای عمل کنند که خدمات خود را در بالاترین سطح ارائه دهند که این یافته همسو با یافته‌های امانی و همکاران (۱۳۹۹)، سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶)، حیرانی و همکاران (۱۳۹۶)، نچل و همکاران (۲۰۱۹)، استرومبک و همکاران (۲۰۱۸) و آندریاسو همکاران (۲۰۱۸) می‌باشد و با یافته‌های یوسفی شرمی و بنی مهد (۱۳۹۸) ناهمسو می‌باشد. برای فرضیه چهارم مبنی بر تاثیر عوامل سازمانی بر عوامل حرفه‌ای می‌توان گفت فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش بسزایی در تعیین چارچوب‌های رفتار حرفه‌ای حسابرسان، سازمان یا موسسه حسابرسی داشته باشد که این نتیجه همسو با یافته‌های رضائی و همکاران (۱۳۹۷)، اصغرزاده و همکاران (۱۳۹۷)، اوت و همکاران (۲۰۱۷) می‌باشد. لذا، از آنجا که در هر سازمانی، فرهنگ، حمایت و سرمایه اجتماعی منحصر به فرد آن سازمان وجود دارد که به افراد شیوه فهم و معنی بخشیدن به رویدادها را نشان می‌دهد، می‌توان به عنوان یک اهرم قدرتمند برای هدایت و تقویت عوامل حرفه‌ای حسابرسان استفاده نمود. همچنین در فضای رقابتی کسب و کار برای حرکت روبه جلو حرفه، ایجاب می‌نماید که تعاملات اجتماعی و سازمانی جهت کیفیت و بقای حرفه بصورت چشم‌گیری مورد توجه قرار گیرد. برای فرضیه پنجم مبنی بر تاثیر عوامل حرفه‌ای بر توسعه و پیشرفت و پاسخگویی حسابرسان، می‌توان عوامل حرفه‌ای را مهارتی تصور کرد که به مطالعه و کشف توانمندی‌های فردی و بین فردی، می‌پردازد و باعث پیشرفت و مقاومت در شرایط دشوار می‌گردد. مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از ویژگی‌های روانشناختی فرد جزء حوزه‌های اکتسابی محسوب می‌شود که محیط حسابداری و حسابرسی می‌تواند از طریق تقویت آن را در جهت مثبت

- نگرش آنان مد نظر قرار گیرد. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی این موضوع با روش‌های نظیر روش داده بنیاد بررسی و نتایج، مقایسه گردد.
- فهرست منابع**
- * اسدی، مرتضی و نعمتی، محمد. (۱۳۹۴). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی، فصلنامه حسابدار رسمی، شماره ۲۷.
- * اصغرزاده، محمدحسین، کاظمی، کاظم و دهقانی سعدی، علی اصغر. (۱۳۹۷). بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۵، شماره ۱، صص ۷۱-۹۰.
- * الوانی، سیدمهدی. (۱۳۹۱). بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا»، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۸.
- * امانی، کوروش، نیکومرام، هاشم و بنی‌مهد، بهمن. (۱۳۹۹). عوامل فردی و تردید حرفه‌ای حسابرس، دوفصلنامه علمی حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵، شماره ۹، زیر چاپ.
- * برزیده، فرخ، باباجانی، جعفر و عبداللهی، احمد. (۱۳۹۷). طراحی الگوی هویت در قضاوت حسابرسی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، دانش حسابرسی، سال هجدهم، شماره ۷۱، صص ۳۶-۵.
- * پورسردار، نوراله، پناهنده عباس و عبدی زرین سهراب. (۱۳۹۲). تأثیر خوش بینی (تفکر مثبت) بر سلامت روانی و رضایت از زندگی: یک مدل روان شناختی از بهزیستی نشریه حکیم، دوره ۱۶، شماره ۱.
- * تحریری، آرش، پیری سقرلو، مهدی. (۱۳۹۵). درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه‌ای در کار حسابرسی، فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دانشکده‌ی مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۳، شماره ۱.
- * تقی‌زاده قصبه، فاطمه، حسینی، محمد علی، قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۷). عوامل موثر بر توسعه مثبت‌گرایی در مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های کشور. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، صص ۲۱۵-۲۳۰.
- * حاجی‌ها، زهره، گودرزی، احمد، فتاحی، زهرا. (۱۳۹۲). ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال ششم، شماره نوزدهم، صص ۴۳-۵۹.
- * حسینی، سید حسین؛ نیکومرام، هاشم؛ رضایی، علی اکبر. (۱۳۹۴). تبیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی، حسابداری مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۵، صص ۱۳-۲۷.
- * حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آنها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت، ویژگی‌های منتخب: بیش اعتمادی و شخصیت ماکیاولیسم، دانش حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۶۱، صص ۷۱-۹۸.
- * داوری، علی و رضازاده. آرش. (۱۳۹۳). مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار. PLS انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران، چاپ دوم.
- * دیانتی دیلمی، زهرا و غفاریان قدیم. مهسا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبب بودن زنجیره تأمین با ارزش شرکت‌های تولیدی، دانش حسابداری مالی. دوره ۳، شماره ۱.
- * روزبهنی، رحیم، فروهر، محمد احسان و قانع‌نیا، مریم. (۱۳۹۲). تئوری سازمانی مثبت‌گرا در چینه‌ای به سوی شکوفایی فردی و سازمانی. ماهنامه کارآفرینان امیرکبیر، شماره ۱۰۷.
- * رضائی، نرگس، بنی‌مهد، بهمن و حسینی، سید حسین. (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس مستقل، دانش حسابرسی، سال هجدهم، شماره ۱۸.
- * رؤیایی، رمضانعلی، یعقوب نژاد، احمد و آدین فر، کاوه. (۱۳۹۲). ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرس، شماره ۲۲، صص ۶۷-۹۵.
- * ساسانی، مهران، ابویی اردکان، محمد و گنجی، حمیدرضا. (۱۳۹۸). طراحی مدل تردید حرفه‌ای حسابرسی مبتنی بر نظریه مبنایی، دانش حسابرسی، سال ۱۹، شماره ۷۶.
- * سعیدی گراغانی، مسلم و ناصری، احمد. (۱۳۹۶). تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، سال نهم، شماره ۳۹.
- * عباس‌زاده، حسن، محمودی، آرش و نوری، امیر. (۱۳۹۳). رفتار مثبت‌نگر و تأثیر آن بر رابطه رفتار شهروندی و کیفیت زندگی کاری. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت. دوره ۳۳، شماره ۷۴.
- * فروهر، محمد، روزبهنی، رحیم، و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۹۲). استراتژی مثبت: فراسوی حل مسئله. درس‌هایی

- از روان‌شناسی مثبت‌گرا. دومین کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری.
- * قاسمی‌راد، مهین و مولایی، فاطمه. (۱۳۹۷). تأثیر مثبت اندیشی در سبک زندگی اسلامی، فصلنامه دانش انتظامی زنجان، سال هشتم، شماره ۴۸.
- * کده، مریم و سالاری، علی. (۱۳۹۰). تأثیر ویژگی‌های کیفی قضاوت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، حسابرسان، شماره ۵۴.
- * لطفی، محرم و حسینی، سیدصمد. (۱۳۹۷). تأثیر مثبت اندیشی و تفکر سیستمی بر عملکرد شغلی کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و کسب و کار، تبریز، گروه مدیریت دانشگاه تبریز.
- * محسنی، عبدالرضا، قاسمی، مصطفی و کرمی، محسن. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نیت اخلاقی حسابرسان، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت سال ششم، شماره ۳۴.
- * مران‌جویری، مهدی و فرخی، سمانه. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل، کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت و حسابداری، اصفهان، دانشگاه شیخ بهایی.
- * ملانظری، مهناز، و اسماعیلی‌کیا، غریبه. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های روانشناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۴، صص ۵۲۶-۵۰۵.
- * منفرد، محمود. (۱۳۹۵). تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی: دانشگاه فردوسی.
- * مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا. (۱۳۹۷). تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان، فصلنامه دانش حسابرسی، سال هجدهم، شماره ۷۱، صص ۳۷-۵۶.
- * مهربان‌پور، محمدرضا، رحیمیان، نظام‌الدین و آهنگری، مهناز. (۱۳۹۷). بررسی طرز تفکر حسابرسان مستقل در کاربرد تردید حرفه‌ای در ایران، دانش حسابداری، سال هجدهم، شماره ۷۳.
- * نیکومرام، هاشم، هرمزی، شیر کوه و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرس، پژوهش‌های تجربی حسابداری، سال ششم، شماره ۲۳.
- * یوسفی شارمی، میرامید و بنی مهدی، بهمن. (۱۳۹۸). تأثیر عواطف فردی بر بی‌طرفی حسابرس، دانش حسابداری مالی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۱۸۵-۱۶۳.
- * ولیان، حسن و گرایلی صفری، مهدی. (۱۳۹۷). ارائه الگویی برای درک تردید حرفه‌ای حسابرسان با رویکرد تحلیل محتوا، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۵، صص ۲۸-۱۱.
- * هویدا، رضا، حجت‌الله مختاری و محمد فروهر. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم.
- * یزدان‌شناس، مهدی. (۱۳۹۶). تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی، مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۱۵، شماره ۴.
- * Andreas Hellmann. (2018). The role of accounting in Behavioral Finance. Sciencedirect - Elsevier Journal of Behavioral and Experimental Finance, <http://dx.doi.org/10.1018/j.jbef>.
- * Bigus, J. (2017). Optimism and Auditor Liability, Accounting and Business Research, PP.1-24.
- * Donldson, S. L., Dollwet, M.A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. The Journal of Positive Psychology, 10 (3), p.p.185- 195.
- * Cohen, J. R., Dalton, D. W. and Harp, N. L. 2017. Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes, Accounting, Organizations and Society, 62:1-20.
- * Duckworth, A. L., Weir, D., Tsukayama, E., & Kwok, D (2012). Who does well in life? Conscientious adults excel in both objective and subjective success. Frontiers in Personality Science and Individual Differences, 3(356), 1-8
- * French, S., and Holden, T. (2012). Positive Organizationa Behavior: A Buffer for Bad News, Business Communication Quarterly. 75 (2): 208-220.
- * Hurtt R. Kathy. (2010). Development of A Scale to Measure Professional Skepticism. Auditing: A Journal of Practice and Theory. Vol. 29, No. 1, 2010, 149-171
- * Knechel, W.R, Sofla, Amin S., Svanström, T. (2019). The effect of professional skepticism on auditor compensation and auditor opinions. Working Paper, University of Auckland, Business School, Seminars and Events.
- * Luthans, R. (2013), Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R. M. Steers, L. W. Porter, & G. A. Begley (Eds.), Motivation and leadership work: 187-195. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- * Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a Webbased intervention to

یادداشت‌ها

- ¹ Popa
- ² Hurtt
- ³ Mills
- ⁴ Donldson & Dollwet
- ⁵ Luthans
- ⁶ Satici
- ⁷ French Holden
- ⁸ Donldson & Dollwet
- ⁹ Quadackers
- ¹⁰ Rasmussen
- ¹¹ Duckworth
- ¹² Knechel
- ¹³ Andreas
- ¹⁴ Strömbäck
- ¹⁵ Cohen
- ¹⁶ Out
- ¹⁷ Bigus
- ¹⁸ Agarwalla
- ¹⁹ Olivia & Ratnawati
- ²⁰ Tenenhaus
- ²¹ Composit Reliability
- ²² Average Variance Extracted (AVE)
- ²³ Bootstrapping

- develop positive psychological capital. *Academy Of Management Learning and Education*, 7, 209–221..
- * Mills Maura J. A., Fleck Christina R. A. & Andrzej Kozikowski. (2013). Positive Psychology at Work: A Conceptual Review, State-of-practice Assessment, and a Look Ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 2(8), 153–164
 - * Nelson, M. W. (2009) ,A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing, *Auditing: Journal of Practice & Theory* 28(2),PP.
 - * Olivia Furiady and Ratnawati Kurnia. (2015). The Effect of Work Experiences, Competency, Motivation, Accountability and Objectivity towards Audit Quality, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211: 328 – 335.
 - * Popa, I.E., Tudor, A. T., Span, G. A. and Fulop, E. T, (2011), ”Essential Characteristics of a Correct Professional Judgment Process”, *International Journal of Business Research*.
 - * Quadackers ,L,(2009), Auditors’ Skeptical Characteristics and Their Relationship to Skeptical Judgments and Decisions ; VU UniversityAmsterdam ,PP. 50-
 - * Rasmussen, B. (2017). Trust and Professional Skepticism in the Relationship between Auditors and Clients: Overcoming the Dichotomy Myth. *Behavioral Research in Accounting*, Spring, Vol. 29, No. 1, pp. 19-42.
 - * Satici, Seydi Ahmet. (2019). Psychological vulnerability, resilience, and subjective wellbeing: The mediating role of hope, Personality and Individual Differences, Volume 102, Pp 61–73.
 - * Strömbäck Camilla, Thérèse Lind, Kenny Skagerlund, Gustav Tinghög,(2017) Does self-control predict financial behavior and financial wellbeing?accepted for *Journal of Behavioral and Experimental Finance*,14(3):30-38
 - * Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modeling. *Scientific meeting*: 739-742.