

عواطف فردی و تردید حرفه ای حسابرس

کورش امانی^۱ هاشم نیکو مرام^{۲*} بهمن بنی مهد^۳

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۹/۰۹

چکیده

تردید حرفه ای یکی از مفاهیم اساسی در حوزه قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری است و فقدان آن موجب تنزل کیفیت حسابداری خواهد شد. اخیراً به دلیل اهمیت این مفهوم، مورد توجه پژوهشگران حسابداری قرار گرفته است. پژوهش های تجربی نشان داده اند که قضاوت و تصمیم گیری حسابرس می تواند منشاء رفتاری و روانشناختی داشته باشد. از این رو، هدف این مقاله مطالعه اثر عواطف مثبت و منفی بر تردید حرفه ای به عنوان یکی از مولفه های قضاوت و تصمیم گیری حسابرس می باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش شناخت پیمایشی است. مبنای نظری پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه ای و هم چنین داده های پژوهش با استفاده از پرسش نامه جمع آوری شده است. نمونه آماری شامل ۱۰۷ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابداری بوده و زمان انجام پژوهش ۱۳۹۶ می باشد. برای تحلیل داده های پژوهش از رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج پژوهش نشان می دهد که رابطه معنی دار و مثبتی بین عواطف مثبت با تردید حرفه ای و همچنین رابطه معنی دار و منفی بین عواطف منفی با تردید حرفه ای وجود دارد.

واژگان کلیدی: تردید حرفه ای، قضاوت و تصمیم گیری و عواطف مثبت و منفی.

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات kouroshamani@yahoo.com

^۲ استاد گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول)

h-nikoumaram@srbiau.ac.ir

^۳ دانشیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج dr.banimahd@gmail.com

۱-مقدمه

تاکنون مطالعه اثرات عواطف فردی بر تصمیم‌گیری حسابرسان آن هم در بازارهای حسابداری نوظهور کمتر مورد توجه پژوهشگران حسابداری قرار گرفته است. این در حالی است که مطالعه این موضوع رفتاری در پژوهش‌های روانشناسی سابقه‌ای طولانی دارد. عواطف یا همان خلق و خوی بر تصمیم‌گیری و قضاوت و پردازش اطلاعات بشر اثرگذار است. حسابداری نیز مستلزم قضاوت است و تردید حرفه‌ای نیز در قضاوت حسابرسان مولفه‌ای مهم به شمار می‌آید. عواطف فردی به دو صورت می‌تواند بر تصمیم‌گیری و قضاوت افراد تاثیر داشته باشد. عواطف مثبت موجب افزایش خلاقیت در حل مسئله می‌شود و این خود فرایند تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد. هم‌چنین عواطف منفی، خلاقیت و جستجوی اطلاعات را کاهش می‌دهد و این خود موجب کاهش اثربخشی تصمیمات می‌شود. از این رو، پیامدهای این دو دسته از عواطف یکسان نیستند (ایسن و همکاران، ۱۹۷۸). در تایید این یافته، پژوهش‌های روانشناسی نشان داده‌اند که عواطف مثبت باعث قضاوت مثبت شخص و عواطف منفی منجر به ارزیابی‌های منفی نسبت به یک موضوع می‌شود (فورگاس، ۱۹۹۵). از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش چانگ و همکاران (۲۰۱۵) بیانگر آن است که حسابرسانی که عواطف منفی دارند، تصمیمات و قضاوت و تردید حرفه‌ای بیشتری در مقایسه با حسابرسان با عواطف مثبت دارند.

تردید حرفه‌ای این امکان را به حسابرسان می‌دهد که در جریان رسیدگی‌های خود به شیوه‌ای محتاط و محافظه‌کارانه شواهد حسابداری را جمع‌آوری، رسیدگی و قضاوت نماید. برخی ناکارآمدی‌های موسسات حسابداری در کشف تقلب را می‌توان ناشی از فقدان تردید حرفه‌ای دانست. بنابراین، تردید حرفه‌ای یکی از مفاهیم اساسی در حوزه قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری است و فقدان آن موجب تنزل کیفیت حسابداری خواهد شد. براین اساس در این مقاله، در نظر است تا اثرات عواطف مثبت و منفی را بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، مورد بررسی قرار گیرد. از این رو، پرسش اصلی این پژوهش آن است که تا چه اندازه عواطف فردی می‌تواند بر تردید حرفه‌ای حسابرسان اثرگذار باشد؟ یافته‌های پژوهش حاضر برای حسابرسان و قانون‌گذاران حرفه‌ای حسابداری مهم و سودمند خواهد بود. زیرا عواطف حسابرسان می‌تواند بر تردید حرفه‌ای و در نتیجه بر قضاوت و تصمیم‌گیری او تاثیر داشته باشد. اگر از دیدگاه متون روانشناسی، به موضوع پژوهش بنگریم، در آن صورت عواطف مثبت با کاهش سوگیری و اشتباهات در تصمیم‌گیری می‌تواند تردید حرفه‌ای حسابرسان و در نتیجه قضاوت او را بهبود ببخشد و ریسک حسابداری نیز کاهش یابد (چانگ و همکاران، ۲۰۱۵).

هم‌چنین بر عکس، عواطف منفی سوگیری و اشتباهات قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان را افزایش می‌دهد و این موجب تنزل تردید حرفه‌ای و افزایش ریسک حسابداری می‌شود. آگاهی

از این موضوع می تواند حسابرسان را در شرایط نابسامان روحی و فکری کمک کند تا قضاوت و تصمیم گیری خود را به تاخیر اندازند (چانگ و همکاران، ۲۰۱۵). هم چنین یافته های این پژوهش به ما کمک می کند تا درک کنیم که در حرفه حسابرسی، تصمیم گیری و قضاوت شدیداً به سلامت روان حسابرسان وابسته است. این موضوع می تواند یک دغدغه مهم برای حرفه حسابداری و استفاده کنندگان از اطلاعات حسابداری باشد. اهمیت پژوهش های رفتاری حسابرسی برای درک و فهم بهتر رفتار حسابرسان در قضاوت و تصمیم گیری و هم چنین فقدان پژوهش کافی درباره عنوان این مقاله، موجب شد تا نویسندگان مقاله حاضر، نقش عواطف و احساسات فردی در رفتار حسابرسان در تردید حرفه ای را مورد مطالعه قرار دهند. بنابراین هدف مقاله حاضر در درجه اول بررسی تأثیر هیجانات، احساسات و عواطف روانشناختی بر تردید حرفه ای حسابرس است. هدف دوم این پژوهش نیز بسط و گسترش مبانی نظری پژوهش های رفتاری در حوزه قضاوت و تصمیم گیری حسابرس می باشد. دستاوردها و ارزش افزوده علمی این مقاله را می توان به شرح زیر برشمرد:

اول این که شواهد پژوهش نشان خواهد داد که چگونه عواطف مثبت و منفی حسابرسان می تواند بر تردید حرفه ای آن ها تأثیرگذار باشد. این موضوع به عنوان یک دستاورد علمی می تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار دانشجویان، استادان و پژوهشگران حسابداری و حسابرسی قرار دهد و موجب بسط مبانی نظری پژوهش های رفتاری در حسابرسی شود. دوم این که نتایج این پژوهش می تواند پیشنهادهایی را برای انجام پژوهش های آتی در اختیار پژوهشگران قرار دهد. در ادامه مقاله مبانی نظری، روش شناسی و یافته های پژوهش ارائه می شود.

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

■ عواطف و تردید حرفه ای

عواطف و هیجان های نشان دهنده و بازگو کننده عکس العمل افراد به رویدادها و وقایع ای است که در زندگی آن ها رخ می دهد. عواطف مثبت و منفی، از جمله عواملی هستند که در بهداشت روان، رضایت از زندگی و نهایتاً کارایی افراد نقش موثری را ایفا می کند. افراد با اندیشه مثبت، خوش بین، بردبار، مسئولیت پذیر، لذت جویی و ... افرادی هستند که عاطفه مثبت دارند. اما در مقابل، کسانی هم هستند که عواطف منفی دارند. این عواطف شامل ترس از شکست، خشم، اضطراب، احساس ناتوانی، احساس حقارت، احساس جبر، احساس عدم امنیت، فرار از پذیرش مسئولیت، احساس گناه و ... هستند. به عقیده پژوهشگران عواطف افراد بر چگونگی تصمیم گیری، تفکر و کارایی افراد در محیط کار تأثیر گذار هستند (فورگاس و جورج، ۲۰۰۱). بر پایه عقیده کلور و همکاران (۱۹۹۴) حالت های احساسی و عاطفی شخص می تواند بر پردازش

اطلاعات، از انتخاب اطلاعات گرفته تا رمزگذاری اطلاعات و بازیابی آتی آن از حافظه، اثر بگذارد. نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد عواطف بر عملکرد و تصمیم‌گیری افراد اثرگذار است. به این شکل که احساسات و عواطف خوب موجب ایجاد نگاهی مثبت به موضوع و وضعیت می‌شود. اما احساسات و عواطف منفی موجب ایجاد دیدگاه منفی‌تری می‌گردد. شوارز (۲۰۰۴) در مقاله‌ای به ارتباط بین عواطف، شناخت و تصمیم‌گیری پرداخت. به عقیده‌ی او بیشتر از اینکه نتایج تصمیمات افراد روی احساسات و عواطف آن‌ها تأثیر بگذارد؛ می‌توان دید که این احساسات و عواطف هستند که بر تصمیمات افراد اثرگذار هستند. پژوهش فراکن و موریس (۲۰۰۵) نشان می‌دهد تصمیم‌گیری و قضاوت تحت تأثیر ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی است. نتایج این پژوهش بیانگر آن است هرگاه برای تصمیم‌گیری پاداشی در نظر گرفته شود، آن‌گاه تفاوت‌های شخصیتی افراد بر تصمیم‌گیری آن‌ها تأثیر مهمی خواهد گذاشت. آن‌هم چنین دریافتند تصمیم‌گیری در شرایط اضطراب، منجر به تصمیمات زیان‌بار و اشتباه می‌شود. کاند (۲۰۰۲) اعتقاد دارد عواطف و هیجانات بر مفاهیم، باورها و قواعد مورد استفاده در تصمیم‌گیری موثرند. یعنی افراد از قواعدی در تصمیم‌گیری و قضاوت استفاده می‌کنند که با اهداف و عواطف آن‌ها هماهنگ باشد.

بعلاوه هیجانات و عواطف نحوه پردازش اطلاعات را نیز تعیین می‌کنند. به این صورت که آیا در قضاوت و تصمیم‌گیری بر قوه ابتکار تکیه شود و یا فرد درگیر فرایندهای نظام دار منطقی گردد. تامپسون و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند آنهایی که کم حوصله هستند و از پیچیدگی و ابهام خودداری می‌کنند در مقایسه با سایر افراد، معمولاً سعی می‌کنند که اطلاعات زیادی جمع‌آوری نکنند و به دنبال حذف سریع تردیدها و رسیدن به معنا و مقصود هستند.

لرنر و تیدنس (۲۰۰۶) نشان دادند که افراد خشمگین، خوش‌بینی بیشتری نسبت به آینده دارند و تمایل به پذیرش خطر دارند. این افراد بیشتر خود را درگیر قضاوت‌های ذهنی می‌نمایند. آن‌ها بر محتوای پیام دریافتی تمرکز نمی‌کنند بلکه بیشتر بر نشانه‌های پیرامونی آن توجه می‌کنند. از این رو، خشم پیش‌بینی‌کننده منفی قضاوت و تصمیم‌گیری به شمار می‌آید.

در حرفه حسابرسی، تردید حرفه‌ای یکی از عناصر قضاوت و تصمیم‌گیری و به طور بالقوه ویژگی مهمی از عملکرد شغلی حسابرس محسوب می‌شود. تردید حرفه‌ای شامل ذهن پرسشگر و ارزیابی انتقادی حسابرس از شواهد حسابرسی است (نکسون، ۲۰۰۹). تردید حرفه‌ای شامل رفتارهای شخصی، دانش و مهارت است. رفتارهای شخصی نظیر دانش، اعتماد به نفس، توانایی تجزیه و تحلیل، ذهن پرسشگر و توانایی حل مسئله و .. می‌باشند. حالت‌ها و تمایلات رفتاری می‌تواند هم اثرات مثبت و هم اثرات منفی بر قضاوت و تردید حرفه‌ای حسابرس بگذراند. پژوهش‌ها نشان داده است، قضاوت و تردید حرفه‌ای افراد تحت تأثیر واکنش‌های عاطفی آن

ها است. این یافته ها تأکید دارند که تصمیم گیری و قضاوت افراد مستلزم موازنه میان عواطف و شناخت است (هارت، ۲۰۱۰). براساس متون روانشناسی، هیجانات، احساسات و عواطف مثبت می توانند سوگیری در قضاوت ها را کاهش دهد و بر عکس، عواطف منفی موجب افزایش اشتباهات و سوگیری های مرتبط با قضاوت و تصمیم گیری می شود (فورگاس، ۱۹۹۵). در این راستا، انجمن حسابداران رسمی انگلستان^۱ (۲۰۱۷) تردید حرفه ای حسابر را حالتی از ذهنیت حسابر می داند که تحت تاثیر سوگیری های روانشناختی است. به عقیده این انجمن، سوگیری های مزبور می تواند موانع و محدودیتی هایی را برای مراحل مختلف حسابرسی ایجاد نمایند. سوگیری های رفتاری و روانشناختی حسابر همواره وجود دارند و حرفه حسابرسی نمی تواند آن ها را حذف نماید. هم چنین گلاور و پراویت (۲۰۱۴) و گریفیس و همکاران (۲۰۱۵) تردید حرفه ای حسابر را یک نگرش ذهنی و روانشناختی می دانند که این نگرش ریشه در نوع تفکر، حالات روحی و شخصیت حسابر دارد.

■ پیشینه پژوهش

پژوهشگران در مطالعه ای رابطه میان تردید حرفه ای حسابر را با سطح اعتماد حسابر از صاحبکار را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن ها نشان داد هر چه سطح اعتماد حسابر او به مدیران شرکت مورد رسیدگی افزایش یابد، تردید حرفه ای او نیز افزایش می یابد. آن ها پیشنهاد دادند که بهبود تردید حرفه ای تنها از طریق تنظیم مقررات امکان پذیر نیست. بلکه ویژگی های فردی حسابر و هم چنین روابط میان حسابر و صاحبکار نیز باید مورد توجه قرار گیرد (آچائر، ۲۰۱۷).

خاویر مارچسی و امبی (۲۰۱۷) در مقاله ای تاثیر آشنایی و اعتماد حسابر به مدیران مالی شرکت های مورد رسیدگی را با تردید حرفه ای بررسی نمودند. یافته پژوهش آن ها بر این نکته تاکید دارد هر گاه مدیر مالی در یکی از چهار موسسه بزرگ حسابرسی شریک بوده باشد، در آن صورت تردید حرفه ای حسابر نیز افزایش می یابد.

کوچ و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند در مواقع ای که وظایف حسابر پیچیده می شود یعنی رسیدگی های حسابرسان مستلزم جمع آوری شواهد زیادی است. در آن صورت کوشش های شناختی و ذهنی حسابر نیز افزایش می یابد. به بیان دیگر رفتار تردید گرایانه او تحت تاثیر ویژگی های روانشناختی قرار می گیرد. در مقاله ای دیگر، پژوهشگران ارتباط ویژگی های شخصیتی دانشجویان حسابداری را با تردید حرفه ای مورد مطالعه قرار دادند. آن ها دریافتند دانشجویان حسابداری که دارای ویژگی های شخصیتی مثبت هستند، تردید حرفه ای بیشتری

^۱ - ACCA

در مقایسه با سایر دانشجویان دارند. هم چنین این دانشجویان درک بهتری از ارائه اطلاعات صورت های مالی به استفاده کنندگان برون سازمانی دارند (فارگاس و الیاس، ۲۰۱۶).

چانگ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که حسابرسانی که عواطف مثبت دارند در قضاوت های مربوط به ارزشیابی موجودی کالا، در مقایسه با حسابرسان با عواطف منفی، قضاوت محافظه کارانه کمتری دارند. به بیان دیگر، عواطف منفی منجر به اتخاذ تصمیم و قضاوت حرفه ای محافظه کارانه توسط حسابرسان می شود.

پیت چوا (۲۰۱۴) در بررسی ارتباط میان تردید حرفه ای و عملکرد شناختی حسابرسان به نتایج متفاوتی دست یافت. او نشان داد تردید گرایان دانشجویان حسابرسان و حسابرسان تازه کار، عملکرد شناختی آن ها را تحت تاثیر قرار می دهد. اما در مورد حسابرسان با تجربه این موضوع مصداق ندارد. او پیشنهاد می دهد که برای بهبود عملکرد شناختی دانشجویان و حسابرسان تازه کار باید از طریق آموزش تردید گرایان آن ها را افزایش داد.

چیانگ (۲۰۱۲) استقلال حسابرسان را مولفه ای مهم برای تردید حرفه ای حسابرسان می داند. او عقیده دارد که به دلیل سوگیری های شناختی و روابط حاکم میان صاحبکار و حسابرسان ممکن است استقلال حسابرسان تضعیف شود و این موضوع تردید حرفه ای حسابرسان را نیز تحت تاثیر خود قرار می دهد. او پیشنهاد می دهد که قانونگذاران باید به دنبال آموزش مستمر اخلاق حرفه ای برای حسابرسان باشند تا استقلال حسابرسان و در نتیجه تردید حرفه ای او تضعیف نشود.

هامرس لی (۲۰۱۱) اذعان دارد که عملکرد حسابرسان در برنامه ریزی برای کشف تقلب به ویژگی های شخصی حسابرسان به ویژه به انگیزش او در دستیابی به شواهد بیشتر بستگی دارد. به عقیده او انگیزه حسابرسان نیز به عوامل روانشناختی وابسته است.

مک نایت و رایت (۲۰۱۱) در بررسی ویژگی های مرتبط با عملکرد بهتر حسابرسان، عنوان می کنند که عملکرد شناختی منبع کنترل و رضایت شغلی از جمله عوامل موثر بر عملکرد حرفه ای حسابرسان است.

بگ لی (۲۰۱۰) اذعان می نمایند هر گاه مسئولیت حسابرسان در برابر گروه های مختلف افزایش یابد، این موضوع باعث افزایش اضطراب حسابرسان می شود و اضطراب نیز به عنوان یک هیجان منفی بر عملکرد و قضاوت او اثر منفی می گذارد. اما در پژوهش دیگر نشان داده شد افرادی که عواطف و هیجانات منفی دارند، رفتارهای محافظه کارانه در آن ها بالا است و به دنبال آن هستند که اطلاعات منفی را کشف کنند. اما افراد با عواطف مثبت در قضاوت های خود کمتر منفی نگر هستند و از این رو قضاوت محافظه کارانه ای ندارند (وگنر و پتی، ۱۹۹۴). در این راستا حسابرسان با هیجانات و عواطف مثبت محافظه کاری کمتری در مقایسه با افراد با هیجانات و عواطف منفی در به کار گیری قاعده اقل بهای تمام شده و خالص ارزش فروش در ارزیابی دارایی

ها دارند. یافته های پژوهشگران نشان می دهد عواطف منفی موجب می شود تا حسابرس در پردازش اطلاعات دقت بیشتری داشته باشد و از این رو او وظایف خود را بهتر از حسابرسی انجام می دهد که احساسات و عواطف مثبت دارد. هم چنین نتایج نشان داد در اتخاذ تصمیمات و قضاوت های اخلاقی عملکرد حسابرسان با احساسات و عواطف مثبت بهتر از حسابرسانی است که عواطف منفی دارند (سیانسی و بیر استیکر، ۲۰۰۹).

سعیدی گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) در بررسی ارتباط میان شخصیت و قضاوت حسابرس دریافته اند که ویژگی شخصیتی روان رنجوری رابطه ای مثبت و معنی دار با قضاوت حسابرس دارد. رفاهی بخش و همکاران (۱۳۹۶) طی پژوهشی نشان دادند عواطف مثبت رابطه ای مثبت و معنی دار با رفتار مدیریت سود از نوع کارایی و عواطف منفی رابطه ای مثبت و معنی دار با رفتار مدیریت سود از نوع فرصت طلبانه دارد.

تحریری و پیری سقرلو (۱۳۹۵) تاثیر شش عامل رتبه بندی، جنسیت، عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران، سطح تحصیلات، سن و رشته تحصیلی بر تردید حرفه ای را مورد مطالعه قرار دادند. آن ها نشان دادند که درک حسابرسان از تردید حرفه ای متفاوت است. آن ها هم چنین دریافته اند که جنسیت حسابرس تاثیر بر تردید حرفه ای او ندارد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۴) مولفه های تأثیرگذار بر تردید حرفه ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آن ها نشان داد که از میان ویژگی های خودرأیی، اعتماد به نفس، وقفه در قضاوت، ذهن پرسشگر، جستجوی دانش و درک میان فردی تنها ویژگی های جستجوی دانش، اعتماد به نفس و درک میان فردی بر تردید حرفه ای حسابرسان تاثیر گذار هستند و بقیه ویژگی ها، رابطه ای با تردید حرفه ای حسابرس ندارند. آذین فر و همکاران (۱۳۹۳) ارتباط میان تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای حسابرسان مستقل را مورد مطالعه قرار دادند. شواهد پژوهش آن ها بیانگر آن بود که بین تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

حاجیها و همکاران (۱۳۹۲) دریافته اند چهار ویژگی اعتماد فردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه ای بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان رابطه معنی دارند. آن ها هم چنین دریافته اند که منبع کنترلی بیشترین تاثیر را بر کیفیت قضاوت و تصمیم گیری حسابرس دارد.

۳- فرضیه های پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش می توان نتیجه گیری نمود که تردید حرفه ای در حسابرسان یک موضوع روانشناختی است و متاثر از شخصیت، احساسات و عواطف حسابرس می

باشد. همانطور که بیان شد مطابق نظر چانگ و همکاران (۲۰۱۵)، عواطف مثبت با کاهش سوگیری و اشتباهات در تصمیم گیری می تواند تردید حرفه ای حسابرس و در نتیجه قضاوت او را بهبود ببخشد. از این رو، فرضیه اول پژوهش به صورت زیر بیان می شود:

فرضیه اول: عواطف مثبت با تردید حرفه ای حسابرس رابطه مثبت دارد.

از سوی دیگر، مطابق نتایج تحقیق چانگ و همکاران (۲۰۱۵) عواطف منفی سوگیری و اشتباهات قضاوت و تصمیم گیری حسابرس را افزایش می دهد و این موجب تنزل تردید حرفه ای و افزایش ریسک حسابداری می شود. از اینرو فرضیه دوم این پژوهش بصورت ذیل مطرح می شود:

فرضیه دوم: عواطف منفی با تردید حرفه ای حسابرس رابطه منفی دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش شناخت پیمایشی، از لحاظ نحوه استدلال استقرایی، از لحاظ طول مدت زمان مقطعی، و از لحاظ روش جمع آوری داده ها میدانی با استفاده از پرسش نامه می باشد. برای تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از شاخص های مرکزی و پراکندگی (شامل میانگین، میانه، انحراف معیار و) و نیز آزمون های ناپارامتریک (شامل آزمون من ویتنی و ویلکاکسون) و در بخش آمار استنباطی از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است.

متغیر وابسته در این پژوهش، تردید حرفه ای و متغیر های مستقل پژوهش نیز عواطف مثبت و عواطف منفی می باشند. همچنین متغیر های جنسیت، سن، تحصیلات و تجربه کاری از جمله متغیر های کنترل در این پژوهش هستند. از آنجائیکه در پژوهش های رفتاری، اثرات متغیر های جمعیت شناسی نظیر جنسیت، سن، تحصیلات و تجربه کاری باید در بررسی رابطه میان متغیر های وابسته و مستقل باید کنترل شوند، تا ارتباط میان متغیر وابسته و مستقل به درستی تعیین گردد (دلور، ۱۳۸۰). در این مقاله با عنایت به نتایج پژوهش های گذشته متغیر های مذکور به عنوان متغیر های کنترل در نظر گرفته شده اند.

برای اندازه گیری عواطف فردی از پرسش نامه پاناس^۱ استفاده شده است. این پرسش نامه توسط واتسن و همکاران (۱۹۸۸) تدوین و شامل ۲۰ گویه ی از عواطف است. ۱۰ گویه آن مربوط به عواطف مثبت و ۱۰ گویه نیز مربوط به عواطف منفی می باشد. نمونه هایی از عواطف مثبت شامل علاقه مندی، ذوق زدگی، نیرومندی، شور و شوق، غرور و افتخار ... است. هم چنین پریشانی، ناراحتی، گناه، ترس و وحشت، خصومت و ... نمونه هایی از عواطف منفی می باشند.

¹ The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)

گویه ها روی مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱= بسیار کم تا ۵= بسیار زیاد) رتبه بندی می شود. این پرسش نامه در پژوهش های مختلف مربوط به تاثیر عواطف بر قضاوت حسابرس از جمله پژوهش سیانسی و بیر استیکر (۲۰۰۹) مورد استفاده قرار گرفته است. برای اندازه گیری تردید حرفه ای، از پرسش نامه هارت (۲۰۱۰) استفاده گردیده است. آلفای کرونباخ هردو پرسش نامه به ترتیب ۷۵ درصد و ۷۲ درصد می باشد. لذا پرسش نامه ها از پایایی کافی برخوردار هستند.

جامعه آماری در این پژوهش، حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی می باشند. قلمرو زمانی پژوهش نیز سال ۱۳۹۶ است. روش نمونه گیری تصادفی است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران با فرض جامعه آماری نامعلوم استفاده شده است: رابطه (۱) فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$ = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

P=q=۰.۵

d=۰.۱

تعداد نمونه آماری بدست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می باشد که در این پژوهش تعداد ۱۲۰ پرسش نامه میان همه سطوح حسابرسان به صورت تصادفی توزیع شد و ۱۰۷ پرسش نامه دریافت گردید. با توجه به قاعده حد مرکزی و نرمال بودن متغیرهایی که پرسش نامه آن ها را اندازه گیری می نماید، این تعداد از پرسش نامه کافی است (دلاور، ۱۳۸۰).

۴- یافته های پژوهش

■ آماره های توصیفی پژوهش

آماره های توصیفی از جمله میانگین، میانه، انحراف معیار، حداقل و حداکثر متغیرها محاسبه شده است. جدول شماره ۱ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را طور کلی نشان می دهد. مطابق نتایج این جدول، میانگین عواطف مثبت شرکت کنندگان در این پژوهش برابر ۳۹ و عواطف منفی آن ها برابر ۲۴ می باشد. از آنجایی که حداکثر امتیاز عواطف مثبت در طیف لیکرت با توجه به ۱۰ سؤال پرسش نامه پنج گزینه ای برابر عدد ۵۰ است. لذا می توان اظهار داشت که عواطف مثبت پاسخ دهندگان، بالای میانگین این عدد است. اما میانگین عاطفه منفی تقریباً با میانگین پرسش نامه نزدیک است. هم چنین، میانگین تردید حرفه ای برابر ۱۳۶ است. با توجه

به این که حداکثر امتیاز تردید حرفه ای در طیف لیکرت با توجه به ۳۰ سؤال پرسش نامه شش گزینه ای برابر عدد ۱۸۰ است، می توان اظهار داشت که میانگین تردید حرفه ای از میانگین عدد ۱۸۰ بسیار بیشتر است.

جدول ۱- آمار توصیفی

شرح	تجربه کاری - سال	عواطف مثبت	عواطف منفی	تردید حرفه ای
میانگین	۹/۶	۳۸/۳۱	۲۳/۶۶	۱۳۶/۴۰
میانه	۸	۳۹	۲۴	۱۳۸
انحراف معیار	۷/۰۳	۶/۷۴	۷/۰۶	۱۶/۱۷
حداقل	۱	۱۵	۱۰	۷۰
حداکثر	۲۹	۵۰	۴۶	۱۷۷

همچنین میانگین تجربه کاری پاسخ دهندگان نیز ۸ سال بوده و ۳۸ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بقیه نیز مدرک تحصیلی آن ها کارشناسی ارشد بود. هم چنین ۵۴ درصد از مشاهدات مرد و ۴۶ درصد نیز زن هستند.

براساس نتایج آزمون ناپارامتریک، جدول شماره ۲ و ۳ نشان می دهد که میانگین تردید حرفه ای در حسابرسان با عواطف مثبت و منفی تفاوت معنی داری با هم ندارند. زیرا سطح معنی داری آن ها طبق آزمون من ویتنی و ویلکاکسون بیش از پنج درصد است.

جدول ۲- آزمون مقایسه میانگین

شرح	جنسیت	میانگین رتبه	مجموع رتبه ها
تردید حرفه ای	زن	۵۰/۹۶	۲۹۵۵/۵
	مرد	۵۷/۶	۲۸۲۲/۵
عواطف مثبت	زن	۵۳/۹۲	۳۱۲۷/۵
	مرد	۵۴/۰۹	۲۶۵۰/۵
عواطف منفی	زن	۵۶/۵۷	۳۲۸۱
	مرد	۵۰/۹۶	۲۴۹۷

جدول ۳- ادامه آزمون مقایسه میانگین

شرح	تردید حرفه ای	عواطف مثبت	عواطف منفی
آماره من ویتنی	۱۲۴۴/۵	۱۲۴۴/۵	۱۲۷۲
آماره ویلکاکسن	۲۹۵۵/۵	۳۱۲۷/۵	۲۴۹۷
آماره Z	-۱/۱۰۴	-۰/۰۲۸	-۰/۹۳۳
سطح معنی داری	۰/۲۷۰	۰/۹۷۸	۰/۳۵۱

■ همبستگی میان متغیرهای پژوهش

نتایج جدول ۴، همبستگی میان متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. این جدول نشان می دهد که همبستگی مثبت و معنی دار میان تردید حرفه ای و عواطف مثبت به میزان ۴۷ درصد وجود دارد. اما رابطه میان تردید حرفه ای و عواطف منفی به میزان ۳۱ درصد منفی و معنی دار می باشد.

جدول ۴ - آزمون همبستگی میان متغیرها

تجربه کاری	تحصیلات	جنسیت	عواطف منفی	عواطف مثبت	تردید حرفه ای	
۰/۱۰۹	-۰/۱۴۰	۰/۱۲۶	-۰/۳۱۳*	۰/۴۷۲*	۱	تردید حرفه ای
۰/۱۱۶	۰/۰۹۴	۰/۰۴۲	۰/۰۴۰	۱		عواطف مثبت
-۰/۱۰۶	۰/۱۰۴	-۰/۱۱۶	۱			عواطف منفی
۰/۳۲۶*	-۰/۳۵۶*	۱				جنسیت
-۰/۱۸۴	۱					تحصیلات
۱						تجربه کاری

*در سطح اطمینان ۹۵ درصد همبستگی معنی دار می باشد

■ آزمون فرضیه های پژوهش

قبل از آزمون فرضیه ها، مفروضات رگرسیون مورد بررسی قرار گرفته است. مهم ترین آن ها شامل، نرمال بودن، خودهمبستگی میان مقادیر خطا و هم خطی میان متغیرهای پژوهش می باشد که در جداول مربوطه (۴ و ۵) نشان داده شده است. نتایج آزمون فرضیه ها بر اساس رگرسیون چند متغیره در جدول شماره ۵ ارائه شده است. طبق شواهد این جدول از آنجاییکه سطح معنی داری متغیر عواطف مثبت کمتر از ۵ درصد یعنی صفر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان اظهار داشت که عواطف مثبت با تردید حرفه ای، رابطه معنی دار و مثبت دارد. از این رو، فرضیه اول تایید می شود.

هم چنین نتایج این جدول نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، عواطف منفی حسابرس نیز با تردید حرفه ای رابطه ای معنی دار و منفی دارد. زیرا سطح معنی داری آن برابر صفر و کمتر از پنج درصد است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش نیز تایید می گردد.

هم چنین نتایج بیانگر آن است که متغیرهای کنترل یعنی جنسیت، تحصیلات و تجربه کاری حسابرس در سطح اطمینان ۹۵ درصد با تردید حرفه ای رابطه ای معنی دار ندارند. آماره هم خطی نیز نشان می دهد که خود همبستگی شدید میان متغیرهای پژوهش وجود ندارد. زیرا

مقدار این آماره به یک نزدیک است. هم چنین آماره دوربین واتسن (برابر ۱/۸۶۲) نیز بیانگر آن است که خود همبستگی میان مقادیر خطا وجود ندارد.

جدول ۵ - آزمون فرضیه ها

شرح	ضرایب	آماره T	سطح معنی داری	آماره هم خطی
مقدار ثابت	۱۱۴/۹۲۳	۱۲/۰۷۱	۰/۰۰۰	-
عواطف مثبت	۱/۱۵۱	۵/۲۸۲	۰/۰۰۰	۱/۰۵۵
عواطف منفی	-۰/۸۳۷	-۳/۸۷۱	۰/۰۰۰	۱/۰۵۳
جنسیت	۰/۸۵۳	۰/۲۶۲	۰/۷۹۴	۱/۱۹۰
تحصیلات	-۴/۰۶۱	-۱/۲۷۱	۰/۲۰۸	۱/۱۳۹
تجربه کاری	-۰/۰۴۱	-۰/۱۷۹	۰/۸۵۸	۱/۱۵۷
آماره F	۵/۳۳۵		۰/۰۰۰	
ضریب تعیین تعدیل شده = ۳۰/۴ درصد		دوربین واتسن = ۱/۸۶۲		

۵- بحث و نتیجه گیری

در این مقاله اثر عواطف مثبت و منفی بر تردید حرفه ای مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌ها، فرضیه های پژوهش را به این صورت تأیید کرد که عاطفه مثبت با تردید حرفه ای رابطه ای مثبت و معنی دار دارد. هم چنین عاطفه منفی بر تردید حرفه ای تأثیری منفی و معنی داری می گذارد. هم چنین نتایج نشان داد جنسیت، تحصیلات و تجربه کاری با تردید حرفه ای رابطه ای معنی دار ندارد و تفاوت در میانگین های تردید حرفه ای، عواطف مثبت و منفی در میان زنان و مردان معنی دار نیست. نتایج پژوهش حاضر، با مبانی نظری مرتبط با موضوع این مقاله، مطابقت دارد. همان گونه که قبلاً گفته شد، طبق مبانی نظری، حالت ها و تمایلات رفتاری افراد، اثرات مثبت و منفی بر قضاوت و تردید حرفه ای حسابرسان می گذارند. به عبارت دیگر، قضاوت و تردید حرفه ای افراد تحت تأثیر واکنش های عاطفی آن ها بوده و تصمیم گیری و قضاوت افراد مستلزم موازنه میان عواطف و شناخت است (هارت، ۲۰۱۰).

بر اساس متون روانشناسی مثبت گرا، هیجانان، احساسات و عواطف مثبت می توانند سوگیری در قضاوت ها را کاهش دهد و بر عکس، عواطف منفی موجب افزایش اشتباهات و سوگیری های مرتبط با قضاوت و تصمیم گیری می شود (فورگاس، ۱۹۹۵). نتایج این پژوهش بیانگر آن است که تردید حرفه ای حسابرسان تحت تأثیر ویژگی های روانشناختی می باشد. یعنی حسابرسانی که عواطف مثبت دارد و از سلامت روان برخوردار است، این موضوع می تواند موجب بهبود تردید حرفه ای و عملکرد او شود و در نتیجه به ارتقای کیفیت حسابرسانی کمک نماید. در مقابل، برای

حسابرسانی که عواطف منفی دارند یعنی کسانی که از سلامت روان کمتری برخوردار هستند، احتمالاً عملکرد و تردید حرفه ای آن‌ها پایین تر از سایر افراد است. این موضوع، قضاوت و تصمیم گیری آن‌ها را در راستای کیفیت حسابرسی کاهش می‌دهد. از این رو، توجه به سلامت روان حسابرس و بهبود آن از سوی موسسات حسابرسی می‌تواند کیفیت کار آن موسسات در ارائه بهتر خدمات حسابرسی به صاحبکاران را ارتقاء بخشد. در بلند مدت این موضوع موجب بهبود توان رقابتی موسسات حسابرسی می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با مبانی نظری و پیشینه پژوهش از جمله نظر انجمن حسابداران رسمی انگلستان (۲۰۱۷)، هم‌چنین گلاور و پراویت (۲۰۱۴) و گریفیس و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. آن‌ها تردید حرفه ای را حالتی از ذهن حسابرس و یک نگرش ذهنی و روانشناختی می‌دانند که تحت تاثیر سوگیری‌های روانشناختی است. به عقیده آن‌ها تردید حرفه ای ریشه در نوع تفکر، حالات روحی و شخصیت حسابرس دارد.

به عقیده نویسندگان این مقاله، یکی از مهم‌ترین عناصر دستیابی به بهداشت روان در محیط کار موسسات حسابرسی، تدوین مقررات، استراتژی و سیاست‌های مناسب از سوی جامعه حسابداران رسمی است. محل کار سالم و پویا و آرام و به دور از هر گونه تنش روانی می‌تواند با حمایت و حفظ سلامت، ایمنی و رفاه همه کارکنان، منجر به افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت حسابرسی شود. درک فرصت‌ها و نیازهای کارکنان، آگاهی از منابع پشتیبانی، پشتیبانی از کارکنان، انتقال احساس کنترل و مشارکت، برنامه‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های کارکنان از جمله مهم‌ترین عوامل افزایش سلامت روان در محیط کار است. عوامل خطر متعددی برای سلامت روان در محیط کار وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش‌های قبلی، بیشتر این عوامل به تعاملات بین نوع شغل، محیط سازمانی و مدیریتی، مهارت و شایستگی‌های کارکنان و حمایت‌های موجود برای کارکنان در جهت انجام شغل محوله مربوط است (لیندبام، ۲۰۱۳).

در حرفه حسابرسی شیوه ارتباطی و مدیریتی ضعیف مدیران و شرکای موسسات حسابرسی، عدم مشارکت حسابرسان در تصمیم‌گیری‌ها، عدم حمایت از حسابرس، ساعات کاری غیر منعطف، وظایف نامشخص و غیر منطبق با توانایی‌ها و صلاحیت فردی و حجم کاری بالا و بدون وقفه از جمله خطرهای تهدیدکننده سلامت روان حسابرسان می‌باشد و می‌تواند در ایجاد عواطف منفی در حسابرسان موثر باشد. این خطرها می‌تواند ریسک حسابرسی را افزایش دهد و در نهایت موجب کاهش کیفیت حسابرسی و کاهش درآمد موسسات حسابرسی گردد (یان و شی، ۲۰۱۶). یافته‌های این مقاله می‌تواند، اطلاعات سودمندی به قانون‌گذاران بازار حسابرسی و موسسات حسابرسی درباره رابطه میان احساسات و عواطف فردی حسابرس با تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های حسابرسی ارائه نماید. شواهد این پژوهش نشان داد که سلامت روحی و روانی حسابرسان، موضوعی با اهمیت برای حرفه حسابرسی است. اهمیت این موضوع در آن است که

سلامت روان می تواند تردید حرفه ای حسابرسان را بهبود بخشد و این خود موجب ارتقا کیفیت حسابرسی می شود. این موضوع کمتر مورد توجه موسسات حسابرسی قرار گرفته است. این در حالی است که بازار حسابرسی در کشور، بازاری نوپا و نوظهور است و نیروی جوان زیادی در آن اشتغال دارند. سلامت روحی و داشتن عواطف مثبت می تواند هم به نفع جامعه و هم به نفع حرفه حسابرسی باشد. از این رو، به موسسات حسابرسی پیشنهاد می شود که در جذب حسابرسان به موضوع سلامت روان داوطلبین استخدام در موسسات حسابرسی دقت و توجه داشته باشند و سلامت روان آن داوطلبین از طریق پرسشنامه اندازه گیری گردد. همچنین با گنجاندن فعالیت های ورزشی برای حسابرسان، مشارکت آن ها در تصمیم گیری ها، حمایت های شغلی، حالت های روحی و عواطف مثبت آن ها را ارتقا دهند تا تردید حرفه ای آن ها بهبود یابد. هم چنین برای پژوهش های آتی پیشنهاد می شود سایر جنبه های روانشناختی نظیر بیش اعتمادی حسابرس و هوش هیجانی، با موضوعات مطرح در قضاوت و تصمیم گیری حسابرس مثلاً تردید حرفه ای مورد بررسی قرار گیرد.

۷- تقدیر، تشکر و ملاحظه های اخلاقی

از کلیه افرادی که با پاسخگویی به پرسشنامه تحقیق ما را در انجام پژوهش حاضر یاری نمودند، سپاسگزاریم.

۸- پیوستها:

الف: پرسش نامه عواطف فردی

مقیاس حاضر شامل برخی واژه ها است که احساسات و هیجانات متفاوت را توصیف می کند. هر کدام از عبارت ها را بخوانید و سپس جلوی هر واژه پاسخ مناسب را شماره گذاری کنید. مشخص کنید به طور معمول چه میزان هریک را احساس می کنید. از مقیاس و نمره های زیر برای ثبت پاسخ های خود استفاده کنید. (بسیار زیاد=۵، زیاد=۴، متوسط=۳، کمی=۲، به هیچ وجه=۱)

نمره	نوع احساسات و هیجانات	نمره	نوع احساسات و هیجانات
.....	زود رنجی	علاقه مندی
.....	هوشیاری و زیرکی	پریشانی
.....	شرمساری	ذوق زدگی
.....	خوش ذوقی	ناراحتی
.....	بی قراری	نیرومندی
.....	مصمم	گناه
.....	متوجه و دقیق	ترس و وحشت

.....	عصبی	خصوصیت
.....	فعال	شور و شوق
.....	هراسان	غرور و افتخار

ب: پرسش نامه تردید حرفه ای

لطفاً برای پاسخ دادن به این پرسشنامه، در هر سوال یکی از گزینه های شش گانه ی ذیل را انتخاب و علامت گذاری کنید .

ردیف	سئوالات	کاملاً مخالف				کاملاً موافق
۱	من اغلب توضیحات دیگران را بدون اینکه درباره آنها فکر کنم می پذیرم	۱	۲	۳	۴	۵
۲	من درباره خودم احساس خوبی دارم .	۱	۲	۳	۴	۵
۳	من برای تصمیم گیری درباره موضوعات صبر می کنم تا اطلاعات بیشتری بتوانم بدست آورم .	۱	۲	۳	۴	۵
۴	انتظار یادگیری برای من هیجان انگیز است .	۱	۲	۳	۴	۵
۵	من علاقه مندم تا دلایل رفتار افراد در انجام کارها را بدانم .	۱	۲	۳	۴	۵
۶	من به توانایی های خود اطمینان دارم .	۱	۲	۳	۴	۵
۷	من تا درستی یک عبارت را تایید نکنم اغلب آن را نمی پذیریم .	۱	۲	۳	۴	۵
۸	کشف اطلاعات جدید برای من یک تفریح و سرگرمی است .	۱	۲	۳	۴	۵
۹	من برای اینکه بتوانم تصمیم گیری کنم زمان صرف می کنم	۱	۲	۳	۴	۵
۱۰	تمایل دارم آنچه دیگران به من می گویند فوراً بپذیرم .	۱	۲	۳	۴	۵
۱۱	رفتار دیگران مورد علاقه من نیست .	۱	۲	۳	۴	۵
۱۲	من به خود اطمینان خاطر دارم و دلگرم هستم .	۱	۲	۳	۴	۵
۱۳	دوستانم به من می گویند که من معمولاً در خصوص چیزهایی که می بینم یا می شنوم، فکر می کنم .	۱	۲	۳	۴	۵
۱۴	من دوست دارم تا دلایل رفتار دیگران را بفهمم .	۱	۲	۳	۴	۵
۱۵	من معتقدم که یادگیری یک چیز مهیج است .	۱	۲	۳	۴	۵
۱۶	معمولاً چیزهایی که می بینم، می خوانم یا می شنوم را به همان صورتی که وجود دارند، می پذیریم .	۱	۲	۳	۴	۵
۱۷	من به خودم احساس اطمینان ندارم .	۱	۲	۳	۴	۵

۶	۵	۴	۳	۲	۱	معمولاً نا هماهنگی های احتمالی در توضیح مسائل، توجه من را به خود جلب می کند .	۱۸
۶	۵	۴	۳	۲	۱	اغلب اوقات با تفکر افراد دیگر در گروه خود موافقم	۱۹
۶	۵	۴	۳	۲	۱	من دوست ندارم عجولانه تصمیم گیری کنم .	۲۰
۶	۵	۴	۳	۲	۱	من به خودم اعتقاد دارم و اعتماد به نفس دارم .	۲۱
۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا همه اطلاعات موجود را بررسی نکنم دوست ندارم درباره آن تصمیم گیری کنم .	۲۲
۶	۵	۴	۳	۲	۱	من تحقیق کردن برای یک دانش را دوست دارم .	۲۳
۶	۵	۴	۳	۲	۱	من اغلب درباره چیزهایی که می بینم و می شنوم سؤال می کنم.	۲۴
۶	۵	۴	۳	۲	۱	دیگران به راحتی می توانند من را متقاعد کنند .	۲۵
۶	۵	۴	۳	۲	۱	من به ندرت توجه می کنم که چرا افراد به شیوه ای معین رفتار می کنند .	۲۶
۶	۵	۴	۳	۲	۱	دوست دارم مطمئن شوم که اکثر اطلاعات موجود را قبل از اتخاذ یک تصمیم بررسی کرده ام .	۲۷
۶	۵	۴	۳	۲	۱	من از تلاش برای تعیین اینکه بدانم چیزی که می شنوم یا می خوانم درست است یا خیر، لذت می برم .	۲۸
۶	۵	۴	۳	۲	۱	من از یادگیری لذت می برم .	۲۹
۶	۵	۴	۳	۲	۱	کارهایی که دیگران انجام می دهند دلایل انجام آن کار برای من جذابیت دارد .	۳۰

فهرست منابع

- آذین فر، کاوه؛ رویایی، رمضانعلی و یعقوب نژاد، احمد. (۱۳۹۳)، ارتباط بین تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای حسابرسان مستقل، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۲۲، صص ۶۷-۹۵.
- تحریری آرش و پیری سقرلو، مهدی. (۱۳۹۵)، درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه ای در کار حسابرسی، مجله بررسی های حسابداری و حسابرسی، شماره ۱، دوره ۲۳، صص ۱۱۷-۱۳۵.
- حسینی، سید حسین، نیکومرام، هاشم و رضایی علی اکبر. (۱۳۹۴)، تبیین مولفه های تأثیرگذار بر تردید حرفه ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی، مجله علمی و پژوهشی حسابداری مدیریت، شماره ۲۵ صص ۱۳-۲۷.
- دلاور، علی. (۱۳۸۰) روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، نشر ویرایش

رفاهی بخش، سمانه؛ رهنمای رودپشتی، فریدون و بنی مهد بهمن. (۱۳۹۷)، رابطه میان عواطف فردی و مدیریت سود: آزمون نظریه روشناسی مثبت گرا، مجله فصلنامه دستاوردهای حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره سوم، شماره ششم، صص ۲۴۱-۲۵۳.

حاجیها، زهره؛ گودرزی، احمد و فتاحی، زهرا. (۱۳۹۲)، ارتباط ویژگی های تردید حرفه ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم گیری آنها، مجله حسابداری مدیریت، شماره ۱۹، صص ۴۳ - ۵۹.

سعیدی گراغانی، مسلم و ناصری، احمد. (۱۳۹۶)، تاثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حسابهای حاوی برآورد، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال دوم شماره سوم، صص ۱۶۹-۱۸۴.

ACCA.2017. Banishing Bias? Audit Objectivity, and the Value of professional Scepticism. Available at: http://www.accaglobal.com/content/dam/ACCA_Global/Technical/audit/pi-banishing-bias-prof-scepticism.pdf

Aschauer, E., M. Fink, A. Moro, K. Van Bakel-Auer, and B. Warming-Rasmussen. 2017. Trust and Professional Skepticism in the Relationship between Auditors and Clients: Overcoming the Dichotomy Myth. *Behavioral Research in Accounting*. 29(1):19-42.

Bagley, P. L. 2010. Negative affect: A consequence of multiple accountabilities in auditing. *Auditing. Journal of Practice & Theory* 29 (2): 141-157.

Chiang, C. 2016. Conceptualising the linkage between professional scepticism and auditor independence. *Pacific Accounting Review*, 28(2):180-200

Chung, J., J. R. Cohen, and G. S. Monroe. 2015. The Influence of a Self-Interest Threat to Auditor Independence and Emotion on Auditors' Inventory Valuation Judgments. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2557630>

Cianci, A. M., and J. L. Bierstaker. 2009. The impact of positive and negative mood on the hypothesis generation and ethical judgments of auditors. *Journal of Practice & Theory* 28 (2): 119-144.

Frag, M.S, and R.Z. Elias. 2016. The relationship between accounting students' personality, professional skepticism and anticipatory socialization, *Accounting Education*. 25(2):124-138

Favere-Marchesi, A., and C. Emby. 2017. The Alumni Effect & Professional Skepticism: An Experimental Investigation. *Accounting Horizons* In-Press. <https://doi.org/10.2308/acch-51920>

- Forgas, J. P. 1995. Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117(1): 39-66.
- Forgas, J. P. and J. M. George .2001. Affective Influences on Judgments and Behavior in Organizations: An Information Processing Perspective, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86(1): 3–34.
- Franken, I. H. A., and P.Muris.2005. Individual differences in decision-making. *Personality and Individual Differences*, 39(1):991–998
- Griffith, E. E., J. S.Hammersley, K.Kadous, and D.Young. 2015. Auditor mindsets and audits of complex estimates. *Journal of Accounting Research*, 53(1): 49-77.
- Glover, S. M and D.F.Prawitt. 2014. Practitioner summary: Enhancing auditor professional skepticism: The professional skepticism continuum. *Current Issues in Auditing*, 8(2): 1-10.
- Hammersley, J.S.2011.A review and model of auditor judgments in fraud-related planning tasks. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 30(4):101-128
- Hurtt, R. K. 2010. Development of a Scale to Measure Professional Skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 29(1): 149-171
- Isen, A.M., Shalcker, T., Clark, M., & Karp, L. (1978), "Affect, accessibility of material in memory and behavior: A cognitive loop? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 1-12.
- Koch.C, A.Köhler, and K.Yankova. 2016. Professional Skepticism and Auditor Judgment: Does Trait Skepticism mitigate the recency bias? Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2880653
- Kunda, Z. 2002. *Social cognition: making sense of people*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lerner, J. S., and L. Z. Tiedens. 2006. Portrait of the angry decision maker: How appraisal tendencies shape anger's influence on cognition. *Journal of Behavioral Decision Making*, 19(2): 115-137.
- Lindebaum, D.2013. Does emotional intelligence moderate the relationship between mental health and job performance? An exploratory study, *European Management Journal*31(3): 538-548
- McKnight, C.A.,and W.F. Wright. 2011.Characteristics of relatively high-performance auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*.30(2):. 191-206.
- Nelson, Mark W.2009. Model and Literature Review of Professional

- Skepticism in Auditing Auditing: A Journal of Practice & Theory. 28(2): 1-34.
- Peytcheva., M.2014. Professional skepticism and auditor cognitive performance in a hypothesis-testing task, *Managerial Auditing Journal* .291(1):.27-49.
- Schwarz, N. 2004. Meta-cognitive experiences in consumer judgment and decision making. *Journal of Consumer Psychology*. 14(3):332-348.
- Thompson, M.M., M.E.Naccarato, K.C.H.Parker, and G.B. Moskowitz.2001. The personal need for structure and personal fear of invalidity measures: Historical perspectives, current applications, and future directions. In G. B. Moskowitz (Ed.), *Cognitive social psychology: The Princeton symposium on the legacy and future of social cognition*.12(3):19-39.
- Watson, D., Clark, L. A., and A.Tellegen 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54(6): 1063–1070.
- Wegener, D. T., and R. E. Petty. 1994. Mood management across affective states: The hedonic contingency hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology* 66 (6): 1034–1048
- Yan,H., and S.Xie. 2016. How does auditors' work stress affect audit quality?Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research* 9(4):305–319.