فصلنامه حسابداری مالی/سال هشتم/ شماره ۳۲ /زمستان ۹۵/صفحات ۱۴۳-۱۰۶

تأثیر شخصیت حرفه‌ای گرا، ضداجتماعی و بیش اعتمادی حسابرسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت

فروغ حیرانی*
حمیدرضا وکیلی فرد**
بهمن بنی مهد ***
فریدون رهنمای رودپشتی****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۰/۲۹

چکیده

هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بر قضاوت آن‌ها برای حل تعارض بین مدیریت و حسابرس می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی در شهرهای تهران، یزد و اصفهان می‌باشند که با استفاده از جدول مورگان، تعداد نمونه ۲۲۵ نفر تعیین گردید. در این پژوهش تائید روابط بین متغیرها و عوامل از طریق تحلیل عاملی تأییدی و تکنیک مدل‌سازی PLS استفاده‌شده است. همچنین با استفاده از آزمون سبل فرض نقش میانجی متغیر قضاوت حرفه‌ای موردبررسی قرارگرفته است. نتایج نشان داد که

* دانشجوی دکتری حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
Email: heiranyforough2@gmail.com
** استاد گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
Email: H-vakilifard@srbiau.ac.ir
*** استاد گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
Email: Banimahad@kiau.ac.ir
**** استاد گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
Email: F-rahnamayroudposhti@srbiau.ac.ir

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حرفه‌ای گرایی حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای تأثیرگذار است، اما قضاوت حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری حرفه‌ای گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا نمی‌کند. همچنین نتایج نشان داد که اعتماد بیش‌ازحد حسابداران رسمی و نیز شخصیت ماکیاولیسم آن‌ها بر قضاوت حرفه‌ای تأثیرگذار است و قضاوت حرفه‌ای نقش تعدیل‌کننده در تأثیرگذاری اعتماد بیش‌ازحد و شخصیت ماکیاولیسم بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی: حسابرس، حرفه‌ای گرایی، ماکیاولیسم، بیش اعتمادی، قضاوت حرفه‌ای.

۱- مقدمه

شکل‌گیری شخصیت حاصل تعامل متغیرهای متعدد است. این عوامل را می‌توان به‌طور خلاصه شامل موارد زیر دانست: سرشت فرد، تجارب رشدی در خانواده، کیفیت روابط خانوادگی، کیفیت ارتباط با والدین و همسالان – مدل‌هایی که برای کسب مهارت‌های تطبیقی در دسترس کودک قرار دارد- عوامل ژنتیکی و بیولوژیکی. به طورکلی می‌توان گفت که عوامل روان پویایی، یادگیری و زیست‌شناختی در شکل‌گیری شخصیت و درنتیجه سبب‌شناسی اختلالات شخصیتی نقش دارند (کاکاوند قلعه‌نویی، ۱۳۸۰). سلامت که امروزه به‌عنوان مفهومی مطرح است که متأثر از عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی است، سابقه‌ای به‌اندازه طول عمر بشر دارد؛ چه جوامع در هر برهه از زمان درگیر عوامل مخل سلامت بوده و درصدد بودند تا سطح سلامت جامعه و کیفیت زندگی را ارتقاء دهند. سازمان بهداشت جهانی، سلامت را چنین تعریف می‌کند: سلامت عبارت از حالت بهزیستی کامل جسمانی، روانی و اجتماعی است و صرفاً عدم بیماری و ضعف نیست (بزازیان و بشارت، ۱۳۸۸). قضاوت و تصمیم‌گیری از عناصر اصلی حسابرسی است. عملکرد قضاوت عموماً به عنوان درجه‌ای از ارتباط بین قضاوت و ارزش برخی از معیارهای اثرگذار و کارآ تعریف می‌شود. عوامل مستقیم عملکرد قضاوت، توانایی و شناخت می‌باشد که این دو عامل با محیط حسابرسی و انگیزه فرد در تعامل مستقیم است. توانایی‌ها به‌عنوان ظرفیتی در جهت تکمیل کدگذاری، بازیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات تعریف می‌گردد که به حسابرسی در حل مشکل کمک می‌کند. این توانایی‌ها قابل‌اندازه‌گیری با استفاده از فنون سنجش هوش، توسط زبان و مهارت‌های کمی می‌باشد. توانایی‌ها با توجه به ذات و منحصربه‌فرد بودن هر فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد، تفاوت‌های افراد در توانایی‌شان مؤثر در یادگیری و قضاوت می‌باشد. مقدار و سازمان‌دهی شناخت بر عملکرد قضاوت حسابرسی به صورت مستقل تأثیرگذار است (سهرابی جهرمی، ۱۳۹۰).

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حسابرسی یک پدیده اجتماعی است. به‌جز فایده عملی، هیچ هدف و ارزشی ندارد. حسابرسی به طورکلی سودمند است. این عملکرد در پاسخ به نیاز درک شده از سوی افراد یا گروه‌هایی پدید آمده که به دنبال اطلاعات یا اطمینان درباره رفتار یا عملکرد دیگران می‌باشند و در این رفتار یا عملکرد نفعی قانونی و تائید شده دارند، وجود حسابرسی به این دلیل است که افراد یا گروه‌های ذینفع به یک یا چند دلیل قادر به کسب اطلاعات یا اطمینانی که لازم دارند، نمی‌باشند. ضرورت اطمینان خاطر و آرامش از طریق رسیدگی و تائید به‌ویژه در موقعیت‌های مشهود است که ساختار سازمانی مستلزم جدایی مشخص بین تأمین‌کنندگان مالی و مدیریت منابع سازمانی باشد (حساس یگانه، ۱۳۸۴). حسابرسان در انجام‌وظیفه اجتماعی خود با مشکلاتی از جمله تعارض بین صاحب‌کار و استفاده‌کنندگان مواجه هستند که ناشی از فاصله انتظارات حسابرس و صاحب‌کار می‌باشد. تعارض به‌طور طبیعی در تمام زمینه‌های شغلی، تحصیلی، خانوادگی، ازدواج و در سطح فردی و جمعی روی می‌دهد. آنچه تعارض را ایجاد می‌کند وجود نظرات مختلف و به دنبال آن ناسازگاری و ضد و نقیض بودن آن نظریات است. درک نظریات مختلف کمک می‌کند تا شیوه‌های مناسبی را برای حل تعارض انتخاب کرد. برای حل هر تعارض نیاز است که به سه سؤال پاسخ داده شود: چه کسی درگیر تعارض است؟ منبع تعارض چیست و سطح تعارض چه میزان است؟ پس از تجزیه و تحلیل تعارض باید به حل آن پرداخت. برخی از روش‌های حل تعارض به شرح ذیل می‌باشند: مذاکره، در این روش طرفین راه‌حل‌های مختلف را جهت حل تعارض بررسی می‌کنند تا به راه‌حلی قابل‌قبول دست یابند. به طور کلی دو نوع مذاکره وجود دارد: یکی رویکرد برد- باخت و دیگری رویکرد برد – برد است. روش دیگر حل تعارض، میانجیگری و نهایتاً داوری است (طحانیان، ۱۳۹۱).

با توجه به مباحث مطرح‌شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است: فرا اعتمادی[1] بالا و پایین و هم‌چنین حرفه‌ای گرایی[2] بالا و پایین حسابرس چه تأثیری بر قضاوتش برای حل تعارض[3] بین مدیریت و حسابرس می‌گذارد؟ ویژگی ضداجتماعی[4] حسابرسان چه تأثیری بر قضاوت[5] آنان دارد؟ در بخش دوم این پژوهش مبانی نظری پیرامون متغیرهای اصلی پژوهش بیان‌شده‌اند و فرضیه‌های پژوهش در بخش‌های مربوطه مطرح گردیده‌اند. همچنین مروری بر پیشینه پژوهش‌های گذشته در دو بخش خارجی و داخلی ذکرشده است. در بخش

1 . Overconfidence
2 . Professionalism
3 . Conflict
4 . Antisocial
5 . Judgments

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

سوم روش پژوهش شامل نوع روش، جامعه و نمونه، نحوه جمع‌آوری داده‌ها و چگونگی تحلیل و بررسی فرضیه‌ها بیان‌شده‌اند. در بخش چهارم یافته‌های حاصل از بررسی و آزمون فرضیه بیان گردیده‌اند. در بخش بعدی به بحث و نتیجه‌گیری پیرامون یافته‌ها پژوهش پرداخته‌شده است و در پایان پیشنهادهایی مبتنی بر نتایج یافته‌ها بیان‌شده‌اند.

۲- مبانی نظری و طرح فرضیه‌های پژوهش

۲-۱- بیش اعتمادی

اطمینان بیش‌ازحد یک پدیده شناخته‌شده و مستند شده در روانشناسی است. روانشناسان یک فرد با ویژگی‌های رفتاری فرا اطمینانی را به‌عنوان فردی تعریف می‌کنند که اعتقاد دارد اطلاعات و دانش ایشان بسیار دقیق است. در حال حاضر، اقتصاددانان مالی بیشتر علاقه‌مند شده‌اند تا بازتاب فرا اطمینان را بر روی تصمیمات مالی و عملکرد بازارهای مالی مشاهده کنند. اطمینان بیش از حد آن‌چنان پدیده روان‌شناختی قوی است که تجربه نیز نمی‌تواند آن را حذف کند (آلن و ایونس[1]، ۲۰۰۵). این رویکردها منجر شده است که بسیاری از اقتصاددانان اطمینان بیش‌ازحد را به‌عنوان ارزیابی بیش از واقع میانگین و ارزیابی کمتر از واقع واریانس توزیع اطلاعات تعریف کنند. از دیدگاه جرویس و اودن اطمینان بیش از حد را به‌عنوان به‌روزآوری اریبی عقاید در برابر برآورد اریبی پراکندگی تعریف کرده‌اند (لامبرت و همکاران[2]، ۲۰۱۲).

برخی از سوگیری‌ها می‌توانند در فرایندهای تصمیم‌گیری رخنه کنند و تصمیم‌ها را تحت تأثیر قرار دهند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۱). روانشناسان دریافتند که هنگام قضاوت و تصمیم‌گیری افراد برای اطلاعات برجسته وزن بیشتری قائل می‌شوند. افراد اغلب بدون توجه به منبع اطلاعات و بدون لحاظ ارزش پیش‌بینی آن به نحوی رفتار می‌کنند گویی که اطلاعات قابل‌اتکا هستند و استنتاج لازم را از آن انجام می‌دهند. اما در بازار اوراق بهادار بازخور اغلب آهسته است. اریب انتخاب موجب می‌شود که افرادی که به‌طور فعال در بازار مشارکت دارند، رفتار فرا اطمینانی‌تری نسبت به عموم مردم داشته باشند. وقتی‌که افراد قضاوت روشنی در خصوص توانایی قضاوت خود ندارند، آنگاه افراد شاهد معامله‌گرانی هستند که از توانایی‌شان برآورد بیش از واقع دارند. اریب ماندگاری نیز می‌تواند منجر به رفتار فرا اطمینانی در مشارکت‌کنندگان بازار شود. معامله گران غیر موفق شاید شغل خود را از دست بدهند یا اینکه از بازار خارج شوند (خوش‌طینت و نادی قمی، ۱۳۸۸).

1 Allen & Evans
2 Lambert et al

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۲-۱-۱- بیش اعتمادی حسابرسان

یک نوع خاص از بیش اعتمادی، در قضاوت فرد است (بیاس و همکاران[1]، ۲۰۰۴). یکی از ویژگی‌های بارز یک محیط حسابرسی به دلیلی نبود یک معیار عملکرد روشن که بتوان کیفیت کار انجام‌شده توسط حسابرسان را ارزیابی نمود. شهرت حسابرسان به‌این‌ترتیب بر اساس قضاوت‌های ذهنی از مقامات ارشد، همسالان و زیردستان آن‌ها شکل می‌گیرد. تا حدی که حسابرسان خودرأی در ارزیابی دانش دیگران هستند که این امر برای رشته‌ای مانند حسابرسی مزاحمت خواهد بود که به‌شدت بر قضاوت جهت توسعه ارزیابی کیفیت حسابرسی اعتماد کرد. یک موضوع اضافی در ارتباط با اعتماد بیش‌ازحد حسابرس این است که فرایند بازنگری حسابرسی به‌صورت فزاینده مستلزم بررسی زمان واقعی جلویی است که در آن بررسی‌کننده و تهیه‌کننده اوراق کار هماهنگ‌سازی می‌کنند. به ویژه، تهیه‌کننده‌ای که مرور می‌کند بررسی‌کنندگان را به‌عنوان هماهنگ‌کنندگان اوراق کار ممکن است بر روی بررسی‌کنندگانی که مسائل تکنیکال را کشف می‌کنند و هدایت می‌کنند یک کاهش پتانسیل را در کیفیت حسابرسی تکیه کنند (هان و همکاران[2]، ۲۰۰۷).

۲-۲- قضاوت حرفه‌ای

قضاوت فرایند رسیدن به یک تصمیم یا دستیابی به یک نتیجه‌گیری از میان چندراه حل جایگزین ممکن، در شرایط عدم اطمینان و ریسک تعریف‌شده است (اسدی و نعمتی، ۱۳۹۴). سرچشمه ارزش حسابرسی صورت‌های مالی، قضاوت حرفه‌ای حسابرس و قضاوت‌های جمعی به شرح استانداردهای حسابرسی است. انجمن حسابداران رسمی کانادا قضاوت حرفه‌ای را این‌گونه تعریف می‌کند « قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی به معنای کاربرد دانش و تجربه در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای برای تصمیم‌گیری درباره انتخاب یک گزینه از میان گزینه‌های مختلف است» (کده و سالاری، ۱۳۹۰).

همچنین عدم صلاحیت حسابرس در انجام قضاوت‌های حرفه‌ای می‌تواند منجر به تصمیمات نادرستی شود که اغلب دارای تأثیرات منفی روی کیفیت حسابرسی، صاحب‌کار و اشخاص ذینفع مرتبط با صورت‌های مالی است. اظهارنظر حرفه‌ای همواره با محدودیت‌های ذاتی مانند قضاوت حسابرس در فرایند انجام کار همراه بوده و فعالیت‌هایی که حسابرسان برای رسیدن به اظهارنظر انجام می‌دهند متأثر از قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای است. قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی

1 Biais et al
2 Han et al

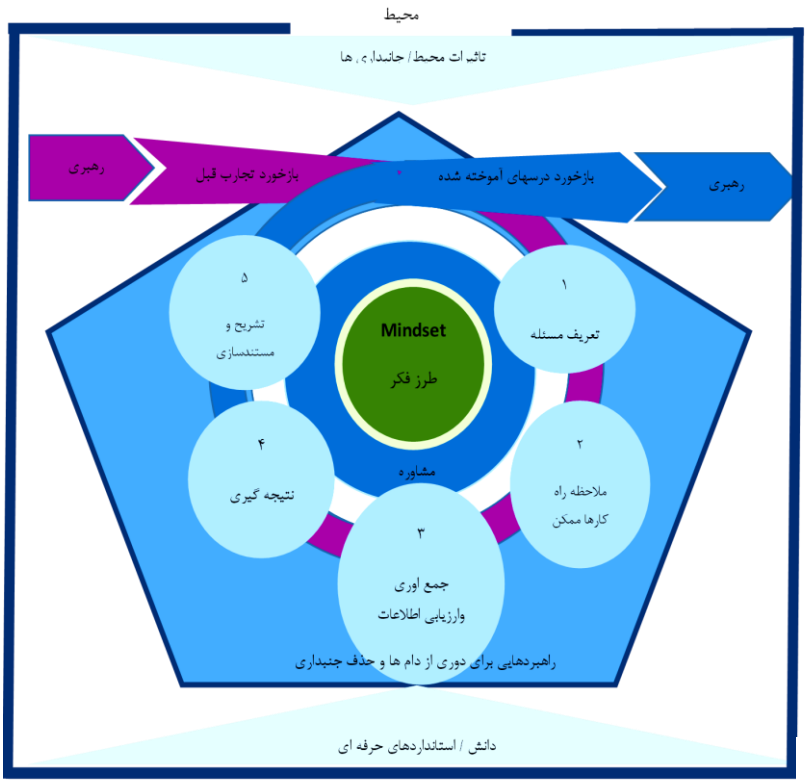
[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

به مفهوم به‌کارگیری دانش و تجربه مربوط در محیط استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای است تا تصمیم‌های لازم برای گزینش راه‌کارهای مختلف اتخاذ می‌شود (رحیمیمان و هدایتی، ۱۳۹۲).

۲-۲-۱- چارچوب قضاوت حرفه‌ای

چارچوب قضاوت حرفه‌ای فرایند سازمان‌یافته‌ای است که حسابداران و حسابرسان با سطح مناسبی از دانش، تجربه و واقع‌بینی می‌توانند در موضوعات حسابداری بر اساس واقعیت‌ها و شرایط مربوط در چارچوب استانداردهای حسابداری بکار گرفته‌شده، اظهار نظر کنند (اسدی و نعمتی، ۱۳۹۴). تجربه ثابت کرده است که مهارت (تخصص) در صنعت خاص، کیفیت گزارشگری حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. شرایط محیطی نیز ممکن است اظهارنظر حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد (رحیمیان و هدایتی، ۱۳۹۲). تردید حرفه‌ای که بر اساس استانداردهای حسابرسی حرفه‌ای الزامی است، نگرشی است که متضمن یک ذهن پرسشگر و ارزیابی نقادانه شواهد حسابرسی است. در موسسه‌های ارائه دهند خدمات حرفه‌ای، مشورت با دیگران شامل اعضای تیم شاغل، کارشناسان سایر اشخاص حرفه‌ای بخش مهمی از ارتقای مستمر و افزایش مداوم کیفیت قضاوت و به‌کارگیری مناسب تردید حرفه‌ای است (اسدی و نعمتی، ۱۳۹۴).

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]



شکل۱. عوامل تأثیرگذار بر قضاوت حرفه‌ای

۲-۳- حرفه و حرفه‌ای گرایی

حرفه‌ای گرایی در معنای متعارف و لغتنامه‌ای، به مشاغلی حرفه گفته می‌شود که نوع مشخصی از خدمات تخصصی را به جامعه عرضه می‌کنند که ایفای آن نوع خدمت، مستلزم گذراندن دوره‌های تحصیلی تخصصی دانشگاهی، کسب مهارت و داشتن تجربه‌ی کافی است (رؤیایی و محمدی، ۱۳۹۰). حرفه‌ای گرایی به رفتار، اهداف و صفات و ویژگی‌های یک شخص حرفه‌ای مربوط می‌شود. ازجمله ویژگی‌های اساسی حرفه حسابداری عبارت‌اند از: صلاحیت، بی‌طرفی و امانت‌داری. اعمال و رفتار اعضای حرفه حسابداری بر مبنای مقررات و آیین رفتار حرفه‌ای که توسط انجمن‌های حرفه‌ای حسابداری تدوین‌شده است، می‌باشد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

در ادبیات معاصر مفهوم حرفه به دو معنای وسیع و محدود بکار می‌رود. فریدسون[1] (۱۹۹۴) حرفه‌های شغلی را از حرفه‌های پایگاهی تمایز می‌بخشد. حرفه‌های شغلی همان مفهوم وسیع‌تر حرفه است که در آن افراد حرفه‌ای بر مبنای سال‌های آموزش رسمی موردنیاز برای اشتغال در شغل‌های خاص تعریف می‌شوند. مفهوم سنتی حرفه گرایی عبارت است از ایدئولوژی و مجموعه خاصی از نهادها که حرفه به‌وسیله آن‌ها سازمان می‌یابد (قانعی راد، ۱۳۹۲).

۲-۳-۱- حرفه‌ای گرایی در حسابداری

حسابداران همانند شاغلان سایرحرَف، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی دارند و باید علاوه بر تبحر کاری، اصول اخلاقی لازم در شغل خود را نیز رعایت نمایند. بررسی ابعاد اخلاقی دست‌کاری اطلاعات مالی در سطح خرد و کلان نشان می‌دهد که دست‌کاری اطلاعات مالی در هر دو سطح، غیراخلاقی بوده و از منظر استفاده‌کنندگان از اطلاعات که دارای قدرت اجرایی در شرکت نیستند و توان کافی برای اعمال فشار روی مراجع قانون‌گذار حسابداری را ندارند، امری غیرمنصفانه است. منظور از دست‌کاری اطلاعات مالی در سطح کلان، رایزنی با مراجع قانون‌گذار برای ترغیب آن‌ها به تدوین قانونی است که بیشترین منفعت را برای تهیه‌کنندگان اطلاعات دارد. منظور از دست‌کاری اطلاعات در سطح خرد، مدیریت اقلام حسابداری توسط مدیریت به هدف ایجاد دیدگاهی جانب‌دارانه از شرکت در ذهن ذینفعان است (اعتمادی و دیانتی دیلمی، ۱۳۸۸).

۲-۴- شخصیت ماکیاولیسم (ماکیاول گرایی)

یکی از ابعاد منفی شخصیت، اختلالات شخصیت ماکیاولیسم[2] است. اختلال شخصیت ماکیاولیسم عبارت است از ویژگی‌های ماکیاولیسمی مانند نداشتن احساس شرم یا پشیمانی، شکست در عبرت گرفتن از تجربیات گذشته، ضعف و نارسایی در عاطفه و هیجان، دوری از دیگران، اضطراب و استرس بالا و تنگی نفس (محمدی، ۱۳۹۳). ماکیاول گرایی[3] باقدرت طلبی رابطه‌ای تنگاتنگ دارد. فردی که این ویژگی‌ها را دارد اهل عمل (عمل‌گرا) است، احساساتی نیست و بر این باوراست که هدف، وسیله را توجیه می‌کند. دیدگاه تند طرفداران ماکیاولی و آنان که ازنظر شخصیتی چنین خصیصه‌ای دارند این است که: «اگر نتیجه می‌دهد، امانش نده». کسانی که ازنظر شخصیتی، به مقدار زیادی این ویژگی رادارند (در مقایسه باکسانی که این ویژگی در آن‌ها شدت

1 . Freidson
2 . Machiavellism
3 . Machiavellianism

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

زیادی ندارند) موفق‌تر هستند، کمتر غایب می‌شوند و بیشتر دیگران را ترغیب می‌کنند ولی بازدهی این افراد تحت عوامل موقعیتی تعدیل می‌شود (پورکیانی و جلالی جواران، ۱۳۸۸).

۲-۴-۱- ویژگی‌های شخصیت‌های ماکیاولیسمی

لی در کتاب خود تحت عنوان «نقاب سلامت روان» شانزده ویژگی رفتار ماکیاولیسم را فهرست بندی نموده است. این ویژگی‌ها در سه خصیصه آورده است که عبارت است از: بی‌هدف بودن رفتار ماکیاولیسمی برانگیخته‌شده، فقدان وجدان و احساس مسؤولیت نسبت به دیگران و فقر هیجانی (هیر و همکاران[1]، ۱۹۸۰): بی‌هدف بودن رفتار ماکیاولیسمی برانگیخته‌شده، فقدان وجدان و احساس مسؤولیت نسبت به دیگران و فقر هیجانی.

۲-۵- تعارض حسابرس و مشتری

مدیریت شرکت‌های بزرگ برای دست‌کاری صورت‌های مالی تمایلات زیادی دارند. در بسیاری از موارد با اعطای پاداش در انتخاب سهام شرکت، شدت پیدا می‌کند و مدیران را کاملاً در صورت‌های مالی شرکت علاقه‌مند می‌کند. آن‌ها بیش‌ازحد علاقه‌مندند، آن‌ها به‌سادگی اجازه می‌دهند بخش‌های مالی زمانی که آن‌ها می‌خواهند، سقوط کنند. به‌جای ایستادن منفعلانه، مدیران مدرن به‌صورت مثبت تحت عنوان «مدیریت» عمل می‌کنند که نتایج نشان‌دهنده صورت‌های مالی شرکت آن‌ها است (کاپلان[2]، ۲۰۰۴). این امر به‌خوبی شناخته‌شده است که حرفه حسابداری، یک عامل مهم در جامعه است (وایور[3]، ۲۰۰۴). فعالان حسابداری نشان داده‌اند که ویژگی بی‌طرفانه بودن و یکپارچگی وجود دارد و پیشرفت‌ها می‌تواند بر حرفه اثرگذار باشند (آدیمی و فاگبمی[4]، ۲۰۱۱). از طرف دیگر، این تمایل طبیعی مدیریت است که در شرکت‌های حسابداری عمومی فرض کنند که رسیدگی مستقلی بر روی تلاش‌های چندگانه به دست‌کاری ترازنامه و صورت سود و زیان شرکت‌ها تأمین نمایند (کاپلان، ۲۰۰۴).

۳- مروری بر پیشینه پژوهش

۳-۱- پیشینه داخلی

آقایی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی نقش آموزش حسابرسی در فاصله انتظارات بین حسابرسان و استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی پرداختند. فرضیه‌های پژوهش به کمک داده‌های

1 . Hare et al.
2 . Kaplan
3 . Vyver
4 . Adeyemi & Fagbemi

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

گردآوری‌شده توسط پرسشنامه توزیع‌شده بین استفاده‌کنندگان مختلف در سال ۱۳۸۸ موردبررسی قرارگرفته و نتایج حاصل از بررسی یافته‌ها نشان داد که آموزش حسابرسی به استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی باعث کاهش فاصله انتظارات بین حسابرسان و استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی می‌شود.

عارفی و لطیفیان (۱۳۹۰) به بررسی نقش همدلی و باورهای ماکیاولیستی در کفایت و عدم‌کفایت اجتماعی دانش آموزان نه تا دوازده‌ساله پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد الف) بین همدلی گرم و باورهای ماکیاولیستی رابطه‌ی منفی وجود داشت. ب) باورهای ماکیاولیستی باکفایت اجتماعی رابطه منفی و با عدم‌کفایت اجتماعی رابطه‌ی مثبت داشت. ج) رابطه‌ی همدلی گرم باکفایت اجتماعی مثبت و با عدم‌کفایت اجتماعی منفی بود. د) باورهای ماکیاولیستی و همدلی گرم از توان لازم برای پیش‌بینی کفایت و عدم‌کفایت اجتماعی دانش‌آموزان برخوردار بودند. در پایان بر مبنای یافته‌های به‌دست‌آمده شیوه‌های تربیتی و درمانی برای رشد همدلی گرم و کاهش باورهای ماکیاولیستی پیشنهادشده است.

خدامی پور و علی پور سرمست (۱۳۹۱) به «بررسی روابط بین حسابرس- صاحب‌کار و رتبه‌بندی مشکلات مربوطه در محیط حسابرسی ایران» پرداختند. بر اساس یافته‌های تحقیق، فقدان تجربه کافی کارکنان حسابرسی به‌منظور درک فعالیت واحد مورد رسیدگی و عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی حسابرسان در طی انجام حسابرسی از مهم‌ترین مشکلات مشاهده‌شده از سوی صاحب‌کار حسابرسی بیان گردیده است. به‌علاوه، عدم دسترسی به اطلاعات واحد مورد رسیدگی و عدم وجود اطلاعات، دفاتر و سوابق حسابداری در واحد مورد رسیدگی، از مهم‌ترین مشکلات مشاهده‌شده از سوی حسابرسان می‌باشد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۱) با این هدف پژوهش می‌نمایند که دیدگاه دانشجویان پرستاری را نسبت به اهمیت ارزش حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی تیب یک به‌عنوان دانشگاه‌هایی با برترین سطح خدمات آموزشی بررسی نماید. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که حفظ صلاح و شایستگی در محیط بالینی (بعد اعتماد) و حفظ اسرار بیمار (بعد مراقبت) به ترتیب از مهم‌ترین و نظارت بر عملکرد همکاران (بعد حرفه‌ای شدن) و فعالیت در انجمن‌های پرستاری حرفه‌ای و امور تحقیقاتی (بعد عمل‌گرایی) از کم‌اهمیت‌ترین مؤلفه‌ها بودند. بین جنس، شرایط اقتصادی خانواده و میانگین کل با دیدگاه دانشجویان نسبت به ارزش‌های حرفه‌ای ارتباط معنادار وجود دارد.

اکبری لاله (۱۳۹۲) در پژوهشی با این عنوان که «آیا هوش معنوی می‌تواند راهکاری برای ارتقای توانمندی حرفه گرایی اعضای هیئت‌علمی باشد؟» به دنبال یافتن عوامل مؤثر بر حرفه

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

گرایی اعضای هیئت‌علمی و به‌کارگیری آن‌ها، به‌عنوان راهکار اساسی زمینه ارتقاء کیفیت و توسعه آموزش عالی است. نتایج مطالعه ارتباط واضحی را بین هوش معنوی و کیی از مؤلفه‌های حرفه‌ای گرایی (نحوه عملکرد مسئولیت‌های حرفه‌ای) نشان داد. آموزشی مناسب می‌تواند برای بسترسازی ارتقای حرفه‌ای گرایی اعضای هیئت‌علمی به دلیل نقش کلیدی ایشان مطرح باشد.

قانعی راد (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان آموزش عالی در میانهٔ تعارض‌های شغل گرایی جدید و حرفه گرایی مدنی و مردم مدار انجام داد. نتیجه‌گیری نهائی مقاله بر اهمیت حرفه گرایی جدید در برابر شکل‌گرایی جدید تأکید دارد. شکل‌گرایی جدید تحت تأثیر ضرورت‌های تازه، آموزش را با تهدید گسترش رویه‌های مکانیکی، فایده‌گرایی و کمیت گرایی صرف و دانش‌آموختگان را نیز با تهدید گسترش رویکردهای غیر انتقادی، تک ساحتی و تکنسین مآبی مواجه ساخته است که نتیجه آن فراموش کردن علم و حرفه به‌مثابه مجموعه‌ای از ارزش‌های شخصی، میان شخصی، اجتماعی و سیاسی است.

معزز و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش انجام‌شده خود با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با ماکیاولیسم» به بررسی ارتباط بین فرهنگ‌سازمانی و ماکیاولیسم پرداختند. این پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی ماکیاولیسم یک متغیر تعیین‌کننده در چگونگی رفتار در محیط شغلی بوده است. به‌طورکلی حسابداران و حسابرسانی که در این پژوهش موردمطالعه قرارگرفته‌اند نسبت به سایر حرفه‌ها که در مطالعات پیشین بررسی‌شده‌اند، از ماکیاولیسم کمتری برخوردار بودند.

نیکو مرام و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان «ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت انجام دادند. آزمون فرضیات نشان می‌دهد که اطلاعات حسابداری مدیریت، تمامی ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت را دارد. از بین این ویژگی‌ها، ازنقطه‌نظر پاسخ‌دهندگان و بر اساس نسبت مشاهدات، ویژگی مربوط بودن نسبت به سایر ویژگی‌های کیفی نسبت مشاهدات بالاتری (دامنه گسترده‌تر) دارد و به ترتیب، صحیح بودن، کامل بودن و به‌موقع بودن ویژگی‌هایی هستند که بر اساس دامنه گستردگی آن‌ها در اطلاعات حسابداری مدیریت وجود دارد.

در یک بررسی تطبیقی ماکیاولیسم بین حسابداران، حسابرسان، پزشکان و مهندسان، فرقاندوست حقیقی و همکاران (۱۳۹۳) نشان دادند که میزان ماکیاولیسم در حرفه مهندسی، پزشکی و حسابداری متفاوت است. حرفه مهندسی بیشترین میزان گرایش به ماکیاولیسم را به خود اختصاص داده است و بعدازآن حرفه حسابداری و سپس پزشکی. همچنین یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که عوامل تأثیرگذار بر میزان ماکیاولیسم در حرفه حسابداری عبارت‌اند از جنسیت، سابقه کار و شاغل بودن در بخش خصوصی.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

در پژوهشی رؤیایی و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی رابطه بین شاخص‌های تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، نشان داند که در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران ، بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. در این پژوهش نظرات ۱۵۰ حسابرس مستقل به‌عنوان نمونه۹ آماری با استفاده از پرسشنامه موردبررسی قرار گرفتند.

نیکبخت و شعبان زاده (۱۳۹۵) با بررسی تأثیر بیش اعتمادی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی در ۱۴۷ شرکت برای دوره زمانی ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۳، نشان داند که سه معیار سنجش بی‌اعتمادی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی تأثیر مثبت دارد. پیامد و اثر ریسک گزارشگری مالی که به دلیل بیش اطمینانی مدیران پدید می‌آید، سبب ایجاد ارتباط مثبت بین بیش اطمینانی مدیریت و حق‌الزحمه حسابرسی می‌شود. مدیران بیش اعتماد تمایل دارند توانایی خود و پرداخت‌های آتی پروژه‌ها را بیش‌ازحد برآورد کنند و احتمال رویدادهای ناسازگار را ناچیز پندارند.

نتایج پژوهش سپاسی و اسدی وصفی (۱۳۹۵) در بررسی بیش اعتمادی مدیران و حق‌الزحمه حسابرسی با تأکید بر نقش کمیته حسابرسی نشان می‌دهد که رابطه منفی بین بیش اعتمادی مدیران و حق‌الزحمه حسابرسی وجود دارد. به‌علاوه کمیته حسابرسی قوی نیز نمی‌تواند این اثر منفی را کاهش دهد. این نتایج از بررسی ۷۳ شرکت پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۳ حاصل‌شده است.

میرزاپور ال هاشم و عباسی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و ماکیاولیسم در میان دانشجویان رشته حسابداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران و کرج پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد شاخصه ماکیاولیسم با سطح تعهد حرفه‌ای رابطه معکوس دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد دانشجویان زن در مقایسه با دانشجویان مرد متعهدترند و دانشجویان متأهل نیز از سطح تعهد حرفه‌ای بالاتری نسبت به دانشجویان مجرد برخوردارند. از سوی دیگر این پژوهش وجود رابطه بین سن و سطح تحصیلات دانشجویان با میزان تعهد حرفه‌ای در آن‌ها را رد کرد.

۳-۲- پیشینه خارجی

کالاگان و همکاران[1] (۲۰۱۳) پژوهشی را باهدف بررسی جنبه‌های رفتاری قضاوت حسابرسان انجام دادند. از دانشجویان حسابرسی خواسته شد که موضوع مورد رسیدگی را با تماشای دو فیلم یک‌دقیقه‌ای از مدیریت موجودی که یکی از آن‌ها لباس کسب‌وکار و دیگری لباس غیررسمی

1 . Callaghan et al.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

پوشیده بودند، را انجام دادند. از هفت حسابرس خواسته شد عملکرد و مدیریت موجودی با دو پوشش مختلف را مشاهده کنند. درنهایت مشخص گردید که نوع پوشش مدیران موجودی بر قضاوت حسابرس تأثیرگذار نمی‌باشد.

رینسام و همکاران[1] (۲۰۱۳) بحث کردند که چک لیست ممکن است قضاوت‌های حسابرسان را در حوزه‌ای برای اینکه آن‌ها توسعه یابد، بهبود یابد. آن‌ها می‌توانند به‌طور هم‌زمان عملکرد قضاوت و تصمیم‌گیری را در ارتباط با حوزه‌های متمایز را کاهش دهند. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده تأثیر قوی‌تر برای حسابرسانی است که از هیئت‌مدیره شرکت دستمزد می‌گیرند نسبت به حسابرسانی که از کمیته حسابرسی مستقل دستمزد دریافت می‌کنند.

پیترسن[2] (۲۰۱۴) پژوهشی را باهدف شناسایی سبک ترجیحات مدیریت تعارض فردی و سطح شایستگی احساسات خود مدیریتی (بیان و تنظیم احساسات) حسابداران رسمی در افریقای جنوبی انجام داد. نتایج نشان می‌دهند که پاسخ‌دهندگان قادرند سبک‌های مدیریت تعارض خود را با درخواست‌های تقاضا شده در ارتباط با مشتریان خاص حسابداری تطبیق دهند. همچنین حسابداران می‌توانند در هنگام استفاده از سبک‌های تعارضی سودمندتر، احساسات خود را بیان نمایند.

پروگر و میوب[3] (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «اعتماد بیش‌ازحد به‌عنوان یک تعصب اجتماعی: شواهد تجربی» بیان می‌کنند که تعصب اعتماد بیش‌ازحد در مطالعات اقتصادی به‌طور گسترده موردبحث می‌باشند و هنوز نمی‌توان به‌صورت تجربی تصور کرد که یک انگیزه پولی و بازخورد از طریق آن محقق می‌شود. آن‌ها اعتماد بیش‌ازحد را به‌عنوان یک تعصب اجتماعی در نظر می‌گیرند . در اجرای یک تلاش واقعی، نشان می‌دهند که شرایط اقتصادی به‌صورت جداگانه و به‌صورت مؤثر، اعتماد بیش‌ازحد را پیشگیری می‌کند. در مقابل، صرفاً با مشاهده موقعیت اجتماعی، اطمینان خودارزیابی پرورش می‌یابد.

فریر و استراک[4] (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «فرایندهای دوگانه به چندگانگی خود: پیامدهای رفتار اقتصادی» به بررسی کوتاه از تئوری‌های دوگانه فرایند و سیستم از روانشناسی اجتماعی و شناخت و اظهارنظر در خصوص رابطه آن‌ها با پژوهش‌های مرتبط با رفتار اقتصادی می‌پردازند. آن‌ها تئوری‌های دوگانه را به‌عنوان یک چارچوب تئوریکی که به ساختار و تعبیر نتایج تجربی کمک می‌کند و می‌تواند اهمیت درک رفتار انسانی را در حوزه اقتصادی بیان کندم عرفی

1 . Rinsum et al.
2 . Pietersen
3 . Proeger & Meub
4 . Ferrera & Strackb

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

می‌کنند. عقاید و مفاهیم فرایند دوگانه معمولاً بانفوذ کردن در علم اقتصاد، کمک به تغییر رفتار و ترکیب عقلانیت محدود به تئوری اقتصادی شروع می‌شود.

پارل و همکاران[1] (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «استعاره و قضاوت حرفه‌ای حسابرس: آیا می‌توان فعالیت‌های اصلی را در ایجاد ذهنیت تردید حرفه‌ای غیرفعال دانست؟» آزمونی را از طریق ۹۹ حسابرس ارشد که از شاخص‌های ۴ شرکت بزرگ حسابرسی بودند، انجام دادند، آن‌ها نشان دادند که مطالعات مجازی شک و تردید حرفه‌ای را تقویت و بر شک و تردید در قضاوت تأثیر می‌گذارد.

گورمن[2] (۲۰۱۴) در پژوهشی بیان می‌کند که حرفه‌ای گرایی و کار تخصصی عامل بالقوه برای رفتارهای اشتباه است. بر طبق مدل‌های سنتی، حرفه‌ای گرایی خود تنظیمی در طول عصر طلایی در اواسط قرن بیستم توسط انجمن اعطای آزادی جوامع حرفه‌ای از قوانین و مقررات خارجی در مقابل تعهد خود برای تنظیم رفتار اعضای خود توسعه یافته است. حرفه‌ای گرایی، هنجارهای مشخص اخلاقی و شاغلین اجتماعات جدید را ترویج می‌دهد و کنترل‌های اجتماعی را برای جلوگیری از انحرافات بکار می‌گیرد.

۴- فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری مطرح شده در قسمت‌های قبل فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شده است:

فرضیه اول: اعتماد بیش‌ازحد بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

فرضیه دوم: حرفه‌ای گرایی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

فرضیه سوم: شخصیت ماکیاولیسمی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

فرضیه چهارم: قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

فرضیه پنجم: اعتماد بیش‌ازحد بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

فرضیه ششم: حرفه‌ای گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

فرضیه هفتم: اعتماد بیش‌ازحد از طریق قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

فرضیه هشتم: حرفه‌ای گرایی از طریق قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

1 . Parlee et al
2 . Gorman

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

فرضیه نهم: شخصیت ماکیاولیسمی از طریق قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

۵- روش پژوهش

۵-۱- نوع روش، جامعه و نمونه

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و به‌کارگیری آن‌ها در نحوه قضاوت حسابرسان، پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی و به لحاظ بررسی رابطه متغیرها همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی در شهرهای تهران، یزد و اصفهان می‌باشند. دلیل انتخاب این جامعه آماری، حرفه‌ای بودن، صاحب نظر بودن در محیط پیچیده و جامعیت آماری آن‌ها بوده است. با توجه به آمار دریافتی از سایت سازمان حسابرسی شاغلین در حرفه حسابرسی، ۵۵۰ نفر بوده‌اند و با استفاده از جدول مورگان، تعداد نمونه ۲۲۵ نفر تعیین گردید که پس از توزیع پرسشنامه‌ها، تنها ۲۱۵ پرسشنامه قابل‌استفاده جمع‌آوری گردید.

۵-۲- جمع‌آوری داده‌ها

در پژوهش حاضر به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و مبانی نظری پژوهش، به ترتیب از روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده می‌شود و ابزار مورداستفاده در پژوهش حاضر پرسشنامه‌های استاندارد و فیش‌برداری است. پرسشنامه‌های استفاده‌شده در پژوهش برگرفته از مقالات محققین خارجی و فارسی است که از نظرات اساتید راهنما و مشاور جهت تائید آن‌ها استفاده‌شده است. پژوهش حاضر که از معادلات ساختاری استفاده می‌گردد از این‌رو از روایی سازه و تشخیصی استفاده می‌شود. همچنین برای محاسبه قابلیت اعتماد از فرمول آلفای کرونباخ استفاده‌شده است. متغیر مستقل تحت عنوان کلی ویژگی‌های اجتماعی است که شامل اعتماد بیش‌ازحد، حرفه‌ای گرایی و شخصیت ضداجتماعی (ماکیاولی‌گری) می‌باشد که به ترتیب با بهره‌گیری از پرسشنامه‌های استفاده شده در پژوهش‌های لامبرت و همکاران (۲۰۱۲)، همپتون و همپتون[1] (۲۰۰۴)، کورال و کالوت[2] (۲۰۰۰) به سنجش این متغیر پرداخته‌شده است. همچنین دو متغیر وابسته وجود دارد که یکی قضاوت حرفه‌ای است که در نقش میانجی نیز در مدل استفاده می‌شود که با استفاده از

1 . Hampton & Hampton
2 . Corral & Calvete

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

پرسشنامه استاندارد کناپ[1] (۱۹۸۵)، گول[2] (۱۹۹۱) و تسیو و گول[3] (۱۹۹۶) که در پژوهش پاتل و همکاران[4] (۲۰۰۲) استفاده شده که دارای طیف لیکرتی از ۳- تا۳+ است ، سنجیده می‌شود. حل تعارض بین حسابرس و مدیریت یکی دیگر از متغیرهای وابسته پژوهش می‌باشد که با استفاده از پرسشنامه بکار گرفته‌شده در پایان‌نامه وهاب‌زاده سنجیده می‌شود.

۵-۳- تحلیل داده‌ها

در این پژوهش تائید روابط بین متغیرها و عوامل از طریق تحلیل عاملی تأییدی و تکنیک مدل‌سازی PLS با استفاده از نرم‌افزار PLS2 Smart که یک فن مدل‌سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجه‌ها را به‌طور هم‌زمان فراهم می‌سازد، از این روش در مواردی که مدل پیچیده یا حجم نمونه کوچک بوده و یا توزیع متغیرها نرمال نباشد، استفاده می‌شود. همچنین با استفاده از آزمون سبل فرض نقش میانجی متغیر قضاوت حرفه‌ای موردبررسی قرار می‌گیرد.

۵-۴- ارزیابی متغیرها

اعتماد بیش‌ازحد از طریق پرسشنامه طی ۱۳ سؤال در سه بخش اندازه‌گیری شده است. بخش عدم درجه‌بندی از پرسشنامه‌های طوبی و کاس میدز[5]، ۱۹۹۰ و گیگ رنزر و همکاران[6]؛ ۱۹۹۱؛ گرانهاگ و همکاران[7]، ۲۰۰۰ و سنیزک و باکلی[8]، ۱۹۹۱ طی سؤال‌های ۴-۱ (تخمین بیش از حد دقت اطلاعات) و سؤال‌های ۵-۷ (خوش‌بینی غیرواقعی) استفاده می‌شود. بخش توهم کنترل که طی سه سؤال (۸-۱۰) سنجیده می‌شود از پرسشنامه سان سون[9] (۱۹۸۱) استفاده می‌شود. بخش اثر بهتر از متوسط که طی سه سؤال (۱۱- ۱۳) سنجیده می‌شود از پرسشنامه سیمون و رابرتسون[10] (۱۹۸۹) و لانگر و مارلات[11] (۱۹۷۵) استفاده می‌شود.

1 . Knapp
2 . Gul
3 . Tsui and Gul
4 . Patel et al.
5 . Tobby & Cosmides
6 . Gigerenzer et al
7 Granhag et al
8 . Sniezek & Buckley
9 . Sansone
10 . Simons & Robertson
11 . Langer & Marlatt

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جهت ارزیابی حرفه‌ای گرایی از پرسشنامه همپتون و همپتون (۲۰۰۴) در طی ۲۳ سؤال در پنج بخش که در زیر شرح داده می‌شود، استفاده‌شده است:

- بخش اول شامل تعهد سازمانی طی سؤالات ۷-۱
- بخش دوم شامل تعهد حرفه‌ای طی سؤالات ۱۲-۸
- بخش سوم شامل تعهد موکل / مشتری طی سؤالات ۱۶-۱۳
- بخش چهارم شامل سختگیری و تقویت الزامات استقلال طی سؤالات ۱۹-۱۷
- بخش پنجم شامل ارزش عنوان حسابرس رسمی که طی سؤالات ۲۰-۲۳ سنجیده می‌شود.

در پژوهش حاضر شخصیت ضداجتماعی باشخصیت ماکیاولی گری با استفاده از پرسشنامه MCH IV که در پژوهش کورال و کالوت (۲۰۰۰) است، سنجیده می‌شود و برای سنجش آن‌که شامل سؤالات ۱ و ۱۷ و ۲ و ۴ تاکتیک‌های منفی بین فردی و سؤالات ۶ و ۷ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۳ و ۱۸ تاکتیک‌های مثبت بین فردی و سؤالات ۵ و ۱۹ و ۱۵ و ۲۲ و ۸ و ۹ و ۲۰ نمایش بدبینانه از طبیعت انسان و سؤالات ۴ و ۱۳ و ۱۶ و ۲۱ نمایش مثبت از طبیعت انسان استفاده می‌شود. قضاوت حرفه‌ای در پژوهش حاضر از طریق پرسشنامه استاندارد کناپ (۱۹۸۵) و گول (۱۹۹۱) و تسیو و گول (۱۹۹۶) که در پژوهش پاتل و همکاران (۲۰۰۲) استفاده‌شده، سنجیده می‌شود. در پژوهش حاضر به‌منظور سنجش حل تعارض حسابرس و مدیریت از پرسشنامه استفاده‌شده در پایان‌نامه وهاب‌زاده استفاده می‌شود.

۶- یافته‌های پژوهش

۶-۱- آماره‌های توصیفی

در جدول زیر شاخص‌های مرکزی ازجمله میانگین و میانه و شاخص‌های پراکندگی ازجمله انحراف معیار، کشیدگی و چولگی برای متغیرهای مختلف محاسبه‌شده است بزرگ بودن میانگین از میانه وجود نقاط بزرگ را در داده‌ها نشان می‌دهد زیرا میانگین تحت تأثیر این مقادیر قرار می‌گیرد در این موارد توزیع داده‌ها چوله به راست است و در حالت برعکس و در برخی موارد چوله به چپ است توزیع هیچ متغیری چوله به چپ نیست.

درصورتی‌که مقادیر میانگین و میانه متغیرها نزدیک به هم است توزیع متغیرها متقارن است این ویژگی اهمیت زیادی دارد زیرا تقارن یکی از ویژگی‌های توزیع نرمال است که در بخش بعد به آن پرداخته خواهد شد. (میزان کشیدگی و چولگی توزیع نرمال صفر است) مقدار چولگی و کشیدگی برای متغیرهای تحقیق نزدیک به صفر است که این شاخص‌ها نشانگر است که این متغیرها توزیع تقارن نسبی دارند و از این نظر توزیع این متغیر شبیه توزیع نرمال است توزیع سایر متغیر نیز نسبتاً متقارن است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول(۱). آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	حداقل	حداکثر
بیش اعتمادی	۲۱۵	۲/۰۰	۲/۰۰	۰/۲۶	۰/۱۹	-۰/۲۷	۱/۲۹	۲/۶۹
ماکیاولیسمی	۲۱۵	۲/۸۳	۲/۸۲	۰/۲۲	۰/۳۳	۱/۰۸	۲/۲۳	۳/۶۴
حرفه گرایی	۲۱۵	۳/۶۹	۳/۷۰	۰/۳۶	-۰/۴۹	۱/۲۱	۲/۲۱	۴/۵۷
تعارض	۲۰۷	۴/۲۴	۴/۲۵	۰/۶۵	-۰/۰۸	۰/۷۰	۲/۳۸	۶/۰۰
قضاوت حرفه‌ای	۲۰۶	-۱/۱۲	-۱/۴۵	۱/۵۶	۰/۷۶	-۰/۴۵	-۳/۰۰	۳/۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

لازم به توضیح است با توجه به اینکه متغیر قضاوت حرفه‌ای با طیف لیکرتی از ۳- تا ۳+ سنجش شده است، آمار توصیفی آن در برخی از شاخص‌ها منفی شده است. ضریب چولگی مثبت نشان‌دهنده این است که توزیع متغیر چوله به راست بوده یعنی بیشتر مقادیر متغیرها در سمت راست توزیع (بیشتر از میانگین) قرار دارند و برعکس برای ضریب چولگی منفی. ضریب کشیدگی توزیع نرمال ۳ است بنابراین چنانچه متغیر دارای ضریب کشیدگی بیشتر از ۳ باشد توزیع متغیر کشیده‌تر از نرمال است و یک توزیع نوک‌تیز محسوب می‌شود. درواقع بیشتر مقادیر متغیر در اطراف میانگین متمرکز هستند و برعکس چنانچه ضریب کشیدگی متغیری کمتر از ۳ باشد توزیع دارای کشیدگی کمتری نسبت به توزیع نرمال است و مقادیر متغیر دارای پراکندگی بیشتری اطراف میانگین توزیع (نسبت به توزیع نرمال) هستند.

۶-۲- تحلیل عاملی تأییدی

در روش شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدابه‌ساکن لازم است تا روایی سازه موردمطالعه قرارگرفته تا مشخص شود گویه‌های انتخاب‌شده برای اندازه‌گیری متغیرهای موردنظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. برای این منظور از تحلیل عاملی تأییدی (CFA)، استفاده می‌شود. به این شکل که بار عاملی هر گویه با متغیر خود دارای مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ باشد. در این صورت این گویه از دقت لازم برای اندازه‌گیری آن سازه یا متغیر مکنون برخوردار است در جداول زیر مقادیر بار عاملی برای آیتم‌های هر متغیر مکنون آورده شده است.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (۲). تحلیل عاملی تأییدی (مقادیر بار عاملی و مقدار t) برای متغیر اعتماد بیش‌ازحد

متغیر	گویه	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره t
اعتماد بیش‌ازحد (C)	اثر بهتر از متوسط (AA)	۰/۴۸۹۲۴	۰/۱۳۱۳۵۹	۳/۶۶۱۱۳۹
	تخمین بیش‌ازحد دقت اطلاعات (IEA)	۰/۵۳۶۴۸۳	۰/۱۳۹۸۶۴	۳/۸۳۵۷۳۶
	توهم کنترل (LC)	۰/۶۴۵۳۶۵	۰/۱۵۵۱۵۰	۴/۱۵۹۶۱۰
	خوش‌بینی غیرواقعی (UO)	۰/۸۶۲۸۹۰	۰/۰۵۱۰۱۴	۱۶/۹۱۴۶۹۶

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول(۳). تحلیل عاملی تأییدی (مقادیر بار عاملی و مقدار t) برای متغیر شخصیت ماکیاولیسمی

متغیر	گویه	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره t
شخصیت ماکیاولیسمی (A)	نمایش بدبینانه از طبیعت انسان (CVHN)	۰/۶۹۲۶۷۶	۰/۱۱۹۹۶۳	۵/۷۷۴۰۷۶
	تاکتیک‌های منفی بین فردی (NIT)	۰/۴۸۰۲۹۴	۰/۱۷۸۰۶۲	۲/۶۹۷۳۳۷
	تاکتیک‌های مثبت بین فردی (PIT)	۰/۴۶۵۶۵۳	۰/۲۱۵۴۸۵	۲/۱۶۰۹۵۵
	نمایش مثبت از طبیعت انسان (PVHN)	۰/۶۷۶۰۹۱	۰/۱۸۵۷۰۱	۳/۶۴۰۷۵۰

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول(۴). تحلیل عاملی تأییدی (مقادیر بار عاملی و مقدار t) برای متغیر حرفه‌ای گرایی

متغیر	گویه	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره t
حرفه‌ای گرایی (P)	تعهد موکل / مشتری (CC)	۰/۶۹۲۵۰۳	۰/۰۹۹۸۳۰	۶/۹۳۶۸۳۹
	تعهد سازمانی (OC)	۰/۶۶۷۵۱۳	۰/۱۳۸۳۴۸	۴/۸۲۴۸۷۰
	تعهد حرفه‌ای (PC)	۰/۸۳۷۹۱۱	۰/۰۶۶۲۴۹	۱۲/۶۴۷۹۳۷
	سختگیری و تقویت الزامات استقلال (RE)	۰/۸۷۹۲۵۸	۰/۰۵۱۱۸۱	۱۷/۱۷۹۳۷۵
	ارزش عنوان حسابرس رسمی (VCA)	۰/۷۵۳۹۴۲	۰/۱۲۹۴۵۰	۵/۸۲۴۱۸۹

منبع: یافته‌های پژوهش

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

جدول (۵). تحلیل عاملی تأییدی (مقادیر بار عاملی و مقدار t)
برای متغیر تعارض بین حسابرس و مدیریت

متغیر	گویه	بار عاملی	خطای استاندارد	آماره t
تعارض بین حسابرس و مدیریت (CBAM)	T1	۰/۷۷۸۸۷۲	۰/۰۵۸۱۷۴	۱۳/۳۸۸۶۳۹
	T2	۰/۷۲۰۰۲۲	۰/۰۹۰۲۸۵	۷/۹۷۵۰۲۲
	T3	۰/۷۳۸۱۲۹	۰/۰۵۹۵۷۶	۱۲/۳۸۹۶۳۳
	T4	۰/۷۷۳۲۷۳	۰/۰۸۱۸۸۴	۹/۴۴۳۴۹۷
	T5	۰/۸۱۲۵۱۴	۰/۰۵۵۳۱۴	۱۴/۶۸۹۰۱۱
	T6	۰/۷۷۲۳۵۴	۰/۰۷۰۷۷۰	۱۰/۹۱۳۵۴۹
	T7	۰/۷۵۰۱۸۶	۰/۰۷۱۰۴۱	۱۰/۵۵۹۸۸۲
	T8	۰/۷۹۰۲۲۱	۰/۰۷۶۸۰۱	۱۰/۲۸۹۲۰۱

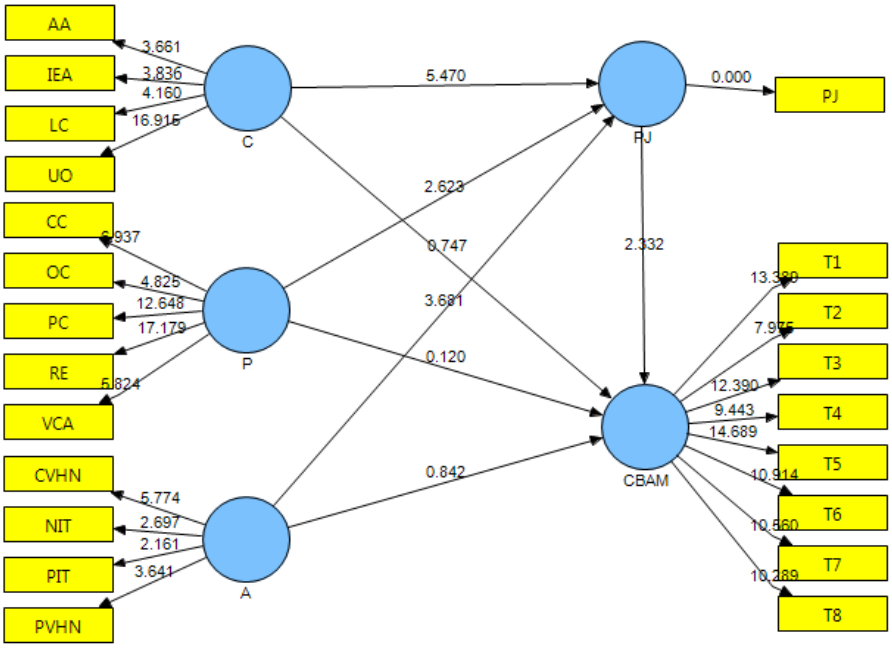
منبع: یافته‌های پژوهش

همگی گویه‌ها دارای آماره t بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ بودند پس هیچ‌کدام از گویه‌ها از مدل حذف نمی شوند پس‌کار را باهمه گویه‌ها (سؤالات) ادامه داده و به برر سی مدل می‌پردازیم. از طرفی بر ا ساس بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را دا شته با شد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کمتری رو در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.

۶-۳- خروجی‌های مدل (ضرایب مسیر و آماره t)

با ا ستفاده از مدل درونی می‌توان به برر سی فر ضیه‌ها پرداخت. با مقایسه مقدار t محا سبه شده برای ضریب هر مسیر می‌توان به تائید یا رد فرضیه‌ی پژوهش پرداخت. بدین‌سان اگر مقدار قدر مطلق آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ گردد، در سطح اطمینان ۹۵٪ و درصورتی‌که مقدار آماره t بیشتر از ۲/۵۸ گردد، ضریب م سیر در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار ا ست. نتایج آزمون مدل مفهومی پژوهش در حالت معناداری ضرایب در شکل زیر نشان داده‌شده است.

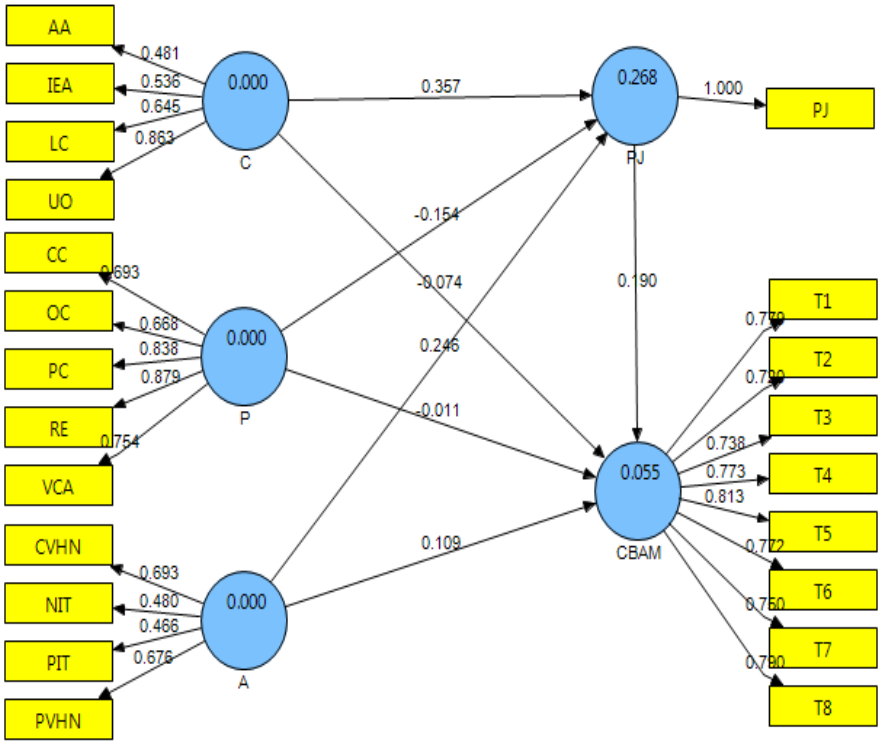
[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]



شکل۲. مدل در حالت اعداد معناداری(t-value)

اعداد موجود بر روی مسیرها نشانگر مقدار t-value برای هر مسیر می‌باشد. برای بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر لازم است تا مقدار t هر مسیر بالاتر از ۱/۹۶ شود. در این تحلیل مقدار آماره t برای چهار مسیر، بالاتر از ۱/۹۶ بوده و درنتیجه معنادار می‌باشد و برای مسیرهای اعتماد بیش‌ازحد و شخصیت ماکیاولیسمی به تعارض بین حسابرس و مدیریت معنادار نمی‌باشد.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]



شکل۳. مدل در حالت ضرایب مسیر و بارهای عاملی

اعداد نوشته‌شده بر روی خطوط درواقع ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها است که همان ضریب مسیر است. اعداد داخل هر دایره نشان‌دهنده مقدار R^2 مدل است که متغیرهای پیش‌بین آن از طریق فلش به آن دایره واردشده‌اند. ضریب تعیین برای متغیر قضاوت حرفه‌ای مقدار ۰/۲۷ برآورد شده و نشان می‌دهد که متغیرهای اعتماد بیش‌ازحد، حرفه‌ای گرایی و شخصیت ضداجتماعی روی‌هم‌رفته توانسته‌اند ۲۷٪ از تغییرات قضاوت حرفه‌ای را توضیح دهند. با توجه به مقدار ضریب استاندارد می‌توان گفت متغیرهای اعتماد بیش‌ازحد (۰/۳۶)، شخصیت ضداجتماعی (۰/۲۵) و حرفه‌ای گرایی (۰/۱۵) به ترتیب بالاترین تأثیر را روی متغیر قضاوت حرفه‌ای داشته‌اند. (بالاترین ضریب مسیر) به همین ترتیب متغیرهای اعتماد بیش‌ازحد، حرفه‌ای گرایی، شخصیت ضداجتماعی و قضاوت حرفه‌ای روی‌هم‌رفته توانسته‌اند تنها ۶٪ از تغییرات تعارض بین حسابرس و مدیریت را تبیین کنند.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۶-۴- مدل درونی (مدل ساختاری)

در قالب مدل درونی فرضیات موردبررسی قرار گرفتند و مسیر مدل ساختاری ارزیابی شد. هر مسیر متناظر با یکی از فرضیات مدل است. آزمون هر فرضیه از طریق بررسی علامت،اندازه و معناداری آماری ضریب مسیر (بتا) بین هر متغیر مکنون با متغیر وابسته است. هراندازه این ضریب مسیر بالاتر باشد تأثیر پیش‌بینی کننده متغیر مکنون نسبت به متغیر وابسته بیشتر خواهد بود. با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوط می‌توان به بررسی معنی‌داری اثرات بین متغیرهای پژوهش پرداخت. به‌منظور بررسی معنی‌داری ضریب مسیر یا همان بتا باید معناداری مقدار t-value برای هر ضریب مسیر موردتوجه قرار گیرد، از همین رو از روش بوت استرپینگ[1] استفاده شد که برای این منظور بازنمونه‌گیری، در دو حالت ۵۰۰ و ۸۰۰ نمونه شبیه‌سازی شد که نتایج نشان می‌دهد در هر دو حالت، در معنی‌دار بودن یا بی‌معنی بودن پارامتر تغییری ایجاد نشده و نتایج از اعتبار محکمی برخوردار هستند.

جدول (٦). اثر خطی مستقیم نقش متغیرهای پژوهش در مدل

مسیر	بتا	میانگین	خطای استاندارد	آماره t بازنمونه‌گیری		
				۲۰۰	۵۰۰	۸۰۰
PJ ←C	۰/۳۵۷۱۱۳	۰/۳۶۱۱۶۸	۰/۰۶۵۲۸۶	۵/۴۶۹۹۹۵	۵/۸۴۹۱۹۰	۵/۶۰۳۱۵۰
PJ ← P	-۰/۱۵۴۲۸۴	-۰/۱۶۷۸۱۲	۰/۰۵۸۸۲۰	۲/۶۲۲۹۸۱	۲/۴۲۹۳۰۰	۲/۳۷۷۲۷۸
PJ ←A	۰/۲۴۶۲۹۸	۰/۲۴۸۸۵۷	۰/۰۶۶۹۰۳	۳/۶۸۱۴۱۴	۳/۸۲۴۴۵۵	۳/۹۸۴۲۰۲
CBAM ← PJ	۰/۱۹۰۲۵۵	۰/۱۹۷۲۴۲	۰/۰۸۱۵۸۳	۲/۳۳۲۰۴۴	۲/۱۹۴۸۴۹	۲/۰۶۶۴۶۹
CBAM ←C	-۰/۰۷۴۳۶۵	-۰/۰۸۵۰۰۹	۰/۰۹۹۵۵۸	۰/۷۴۶۹۴۶	۰/۷۶۴۵۶۶	۰/۷۱۶۹۵۰
CBAM ← P	-۰/۰۱۱۲۸۲	-۰/۰۱۳۳۸۵	۰/۰۹۴۲۸۸	۰/۱۱۹۶۵۰	۰/۱۱۸۹۴۱	۰/۱۱۷۰۸۳
CBAM ← A	۰/۱۰۹۲۱۸	۰/۱۱۱۰۷۰	۰/۱۲۹۷۵۶	۰/۸۴۱۷۱۵	۰/۸۱۵۴۶۳	۰/۸۳۴۵۲۰

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به مقدار آماره t در سطح اطمینان ۹۵٪ برای کلیه مسیرها به‌جز مسیرهای مستقیم اعتماد بیش‌ازحد، حرفه‌ای گرایی و شخصیت ضداجتماعی به تعارض بین حسابرس و مدیریت بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان می‌دهد همه مسیرها به‌جز اعتماد بیش‌ازحد، حرفه‌ای گرایی و شخصیت ضداجتماعی به تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر معنادار داشته است.

1 Bootstrapping

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۶-۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی مدل اصلی، فرضیه‌های مدل پژوهشی مورد ارزیابی قرارگرفته‌اند اگر مقدار قدر مطلق آماره t کوچک‌تر از مقدار ۹۶/۱ باشد فرض صفر نتیجه گرفته می‌شود و درصورتی‌که مقدار قدر مطلق آماره t بزرگ‌تر از مقدار ۹۶/۱ باشد فرض صفر رد می‌شود و در این بخش فرضیات مربوط آزمون می‌شود.

جدول (۷). نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول تا ششم

فرضیه	آماره t	مقدار جدول	نتیجه‌گیری	ضریب مسیر
اول	۵/۴۷	۹۶/۱	تأثیر دارد	۰/۳۵۷
دوم	۲/۶۲۳	۹۶/۱	تأثیر دارد	-۰/۱۵۴
سوم	۳/۶۸	۹۶/۱	تأثیر دارد	۰/۲۴۶
چهارم	۲/۳۳	۹۶/۱	تأثیر دارد	۰/۱۹
پنجم	۰/۷۴۷	۹۶/۱	تأثیر ندارد	-۰/۰۷۴
ششم	۰/۱۲۰	۹۶/۱	تأثیر ندارد	-۰/۰۱۱

منبع: یافته‌های پژوهش

در فرضیه اول چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۵/۴۷ و بزرگ‌تر از مقدار ۹۶/۱ است پس فرض صفر رد می‌شود یعنی در سطح اطمینان ۹۵ ٪ اعتماد بیش‌ازحد بر روی قضاوت حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰/۳۵۷ و مثبت (مستقیم) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش میزان اعتماد بیش‌ازحد، سطح قضاوت حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد. در فرضیه دوم چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۲/۶۲۳ و بزرگ‌تر از مقدار ۹۶/۱ است پس فرض صفر رد می‌شود یعنی در سطح اطمینان ۹۵٪ حرفه‌ای گرایی بر روی قضاوت حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰/۱۵۴ و منفی (معکوس) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش میزان حرفه‌ای گرایی، سطح قضاوت حرفه‌ای کاهش می‌یابد. در فرضیه سوم چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۳/۶۸ و بزرگ‌تر از مقدار ۹۶/۱ است پس فرض صفر رد می‌شود یعنی در سطح اطمینان ۹۵ ٪ شخصیت ماکیاولیسمی بر روی قضاوت حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰/۲۴۶ و مثبت (مستقیم) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش میزان شخصیت ماکیاولیسمی، سطح قضاوت حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد.

در فرضیه چهارم چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۲/۳۳ و بزرگ‌تر از مقدار ۹۶/۱ است پس فرض صفر رد می‌شود یعنی در سطح اطمینان ۹۵ ٪ قضاوت حرفه‌ای بر روی تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر معنی‌داری دارد و مقدار تأثیر برابر ۰/۱۹ و مثبت (مستقیم) است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت با افزایش سطح قضاوت حرفه‌ای، میزان تعارض بین حسابرس و

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

مدیریت نیز افزایش می یابد. در فرضـــیه پنجم چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۰/۷۴۷ و کوچک‌تر از مقدار ۹۶/۱ است پس فرض صفر رد نمی‌شود یعنی در سطح اطمینان ۹۵ ٪ اعتماد بیش‌ازحد بر روی تعارض بین حســـابرس و مدیریت تأثیر معنی‌داری ندارد. از طرفی تأثیر غیرمســـتقیم اعتماد بیش‌ازحد بر تعارض بین حســـابرس و مدیریت معنادار شـــده که مقدار اثر غیرم ستقیم آن برابر با ۰/۰۶۸ می‌با شد. در فر ضیه ش شم چون مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۰/۱۲۰ و کوچک‌تر از مقدار ۱۹۶/۱ ست پس فرض صفر رد نمی شود یعنی در سطح اطمینان ۹۵ ٪ حرفه‌ای گرایی بر روی تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر معنی‌داری ندارد.

نتایج آزمون فرضیه هفتم در جدول ۸ ذکرشده است. با توجه به جدول زیر برای مسیر ۱ مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۵/۴۷ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است، بنابراین اعتماد بیش‌ازحد بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری دارد؛ از طرفی برای مسیر ۲ مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۲/۳۳ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول (۸). نتایج آزمون برای فرضیه هفتم

	مسیر	برآورد ضریب	آماره t	S.E
۱	**اعتماد بیش‌ازحد --> قضاوت حرفه‌ای**	۰/۳۶	۵/۴۷	۰/۰۶۵
۲	**قضاوت حرفه‌ای --> تعارض بین حسابرس و مدیریت**	۰/۱۹	۲/۳۳	۰/۰۸۲

منبع: یافته‌های پژوهش

از طرفی با توجه به آماره آزمون سبل (۲/۱۳۸) و سطح معناداری (۰/۰۳۳) که کوچک‌تر از ۰،۰۵ می‌باشد و فرض صفر رد می‌شود بنابراین با توجه به معنادار نبودن رابطه مستقیم بین اعتماد بیش‌ازحد و تعارض بین حسابرس و مدیریت در مدل، متغیر قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی را به‌صورت کامل ایفا می‌کند و اثر غیرمستقیم آن برابر ۰/۰۶۸ است. درنتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ اعتماد بیش‌ازحد از طریق قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

جدول (۹). نتایج آزمون Sobel

Z آماره آزمون	S.E	p سطح معناداری	اثر غیرمستقیم
۲/۱۳۸	۰/۰۳۲	۰/۰۳۳	۰/۰۶۸

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج آزمون فرضیه هشتم در جدول ۱۰ برای مسیر ۱ مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۲/۶۲ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است، بنابراین حرفه‌ای گرایی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

معنی‌داری دارد؛ از طرفی برای مسیر ۲ مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۲/۳۳ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول (۱۰). نتایج آزمون برای فرضیه هشتم

	مسیر	برآورد ضریب	آماره t	S.E
۱	حرفه‌ای گرایی --> قضاوت حرفه‌ای	-۰/۱۵	۲/۶۲	۰/۰۵۹
۲	قضاوت حرفه‌ای --> تعارض بین حسابرس و مدیریت	۰/۱۹	۲/۳۳	۰/۰۸۲

منبع: یافته‌های پژوهش

از طرفی با توجه به آماره آزمون سبل (۱/۷۱۳-) و سطح معناداری (۰/۰۸۷) که بزرگ‌تر از ۰،۰۵ می‌باشد و فرض صفر رد نمی‌شود بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ حرفه‌ای گرایی از طریق قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر نمی‌گذارد.

جدول (۱۱). نتایج آزمون Sobel

Z آماره آزمون	S.E	p سطح معناداری	اثر غیرمستقیم
-۱/۷۱۳	۰/۰۱۷	۰/۰۸۷	-۰/۰۲۹

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج آزمون فرضیه نهم در جدول زیر برای مسیر ۱ مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۳/۶۸ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ است، بنابراین شخصیت ماکیاولیسمی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری دارد؛ از طرفی برای مسیر ۲ مقدار قدر مطلق آماره t برابر ۲/۳۳ و بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشد، بنابراین قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول (۱۲). نتایج حاصل از فرضیه نهم

	مسیر	برآورد ضریب	آماره t	S.E
۱	شخصیت ماکیاولیسمی --> قضاوت حرفه‌ای	۰/۲۵	۳/۶۸	۰/۰۶۷
۲	قضاوت حرفه‌ای --> تعارض بین حسابرس و مدیریت	۰/۱۹	۲/۳۳	۰/۰۸۲

منبع: یافته‌های پژوهش

از طرفی با توجه به آماره آزمون سبل (۱/۹۶۸) و سطح معناداری (۰/۰۴۹) که کوچک‌تر از ۰،۰۵ می‌باشد و فرض صفر رد می‌شود بنابراین با توجه به معنادار نبودن رابطه مستقیم بین شخصیت ماکیاولیسمی و تعارض بین حسابرس و مدیریت در مدل، متغیر قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی را به‌صورت کامل ایفا می‌کند و اثر غیرمستقیم آن برابر ۰/۰۴۸ است. درنتیجه در سطح

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

اطمینان ۹۵٪ شخصیت ماکیاولیسمی از طریق قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیر می‌گذارد.

جدول (۱۳). نتایج آزمون Sobel

Z آماره آزمون	S.E	p سطح معناداری	اثر غیرمستقیم
۱/۹٦۸	۰/۰۲٤	۰/۰٤۹	۰/۰٤۸

منبع: یافته‌های پژوهش

۷- بحث و نتیجه‌گیری

در فرضیه اول به بررسی تأثیر اعتماد بیش‌ازحد بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان پرداخته‌شده که نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار بین میزان اعتماد بیش‌ازحد و سطح قضاوت حرفه‌ای آن‌ها می‌باشد و با افزایش میزان اعتماد بیش‌ازحد، سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرس افزایش می‌یابد. شاید بتوان دلیل تأثیر مستقیم این دو متغیر بر یکدیگر را ناشی از به وجود آمدن اعتماد بیش‌ازحد به‌واسطه کسب افزایش تجربه و مهارت حسابرسان در حین کار حرفه‌ای آن‌ها دانست. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی که توسط بیایس و همکاران[1] (۲۰۰۵)، گلاسر و وبر[2] (۲۰۰۷) انجام‌شده مشابهت دارد. در فرضیه دوم که به بررسی تأثیر حرفه‌ای گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان پرداخته‌شده، نتایج حکایت از وجود تأثیر معنادار و معکوس میزان حرفه‌ای گرایی بر سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دارد. یعنی با افزایش میزان حرفه‌ای گرایی، سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرسان کاهش می‌یابد. با توجه به مفهوم حرفه‌ای گرایی که دربرگیرنده تشکل‌های حرفه‌ای و انجمن‌های حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی می‌باشد و متأسفانه در بین اعضای حرفه و حتی دانشگاهیان جایگاه و رسالت آن هنوز در هاله‌ای از ابهام قرار دارد عامل این تأثیر معکوس بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان باشد. شاید دلیل دیگر نتیجه حاضر نبود ساختار و تشکیلات در سطح استان‌ها و شهرستان‌ها که عمدتاً به‌صورت نمایندگی بوده که خود می‌تواند عاملی در جهت غیرحرفه‌ای بودن افراد دست‌اندرکار بررسی صورت‌های مالی و سایر خدمات حرفه‌ای حسابرسی باشد. یکی دیگر از دلایل نتیجه حاصله را می‌توان ناشی از عدم یکپارچگی در استانداردهای حسابداری می‌باشد همچنین نیاز به استانداردهای اخلاقی در بین حرفه است که نتیجه این فرضیه با پژوهش فاطمی و همکاران[3] (۲۰۱۴) و پژوهش آدیمی و همکاران (۲۰۱۱) مطابقت دارد. شاید بتوان عامل دیگر را نبود هوش معنوی در بین افراد حرفه‌ای در

1 . Biais
2 . Glaser & Weber
3 . Fatemi et al.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حسابرسی دانست که عاملی است در جهت افزایش حرفه‌ای گرایی که اکبری لاکه (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که نهایتاً می‌تواند منجر به بهبود سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرسان گردد.

نتایج حاصل از فرضیه سوم که دربرگیرنده بررسی تأثیر شخصیت ماکیاولیسمی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد، نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت میزان شخصیت ماکیاولیسمی بر سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرسان است. یعنی با افزایش شخصیت ماکیاولیسمی، سطح قضاوت حرفه‌ای حسابرسان افزایش می‌یابد. شاید این نتیجه به نظر غیرمنطقی باشد چراکه شخصیت ماکیاولیسمی یک اختلال شخصیت تلقی گردیده که این افراد اغلب دارای سوءظن شدید، خود شیفتگی، جامعه ستیز و تمرکز بر کنترل و افسردگی هستند. شاید بتوان دلیل تأثیر مثبت را سوءظن شدید و تردید حرفه‌ای بالا در این افراد دانست که منجر به‌دقت بیشتر در قضاوت حرفه‌ای آنان می‌گردد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش کورال و کالوت (۲۰۰۰) و پژوهش مک کولگان و همکاران[1] (۱۹۸۳) هم‌راستا می‌باشد. در ارتباط با نتایج فرضیه چهارم که تأثیر قضاوت حرفه‌ای را برتعارض بین حسابرس و مدیریت می‌سنجد می‌توان اذعان نمود که هرچه سطح قضاوت حرفه‌ای افزایش می‌یابد میزان تعارض بین حسابرس و مدیریت نیز افزایش می‌یابد که حل آن دچار چالش می‌شود. شاید بتوان دلایل متعددی را در خصوص بروز این تأثیر عنوان داشت. ازجمله اندازه، تجربه، ارزش‌های اخلاقی حرفه، تخصص حسابرس، میزان استقلال، فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی، شهرت و اعتبار و خانواده و مذهب حسابرسان ازجمله عواملی هستند که ممکن است بر قضاوت حسابرسان و نهایتاً ایجاد تعارض به‌واسطه عدم دریافت گزارش مورد انتظار از سوی مشتریان و یا فشارهای ایجادشده از سوی همکاران منجر شود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش اسپینوسا - پیک و بارانی کوآ[2] (۲۰۱۵) مطابقت دارد.

نتیجه حاصل از فرضیه پنجم بیانگر عدم تأثیر معناداری اعتماد بیش‌ازحد بر تعارض بین حسابرس و مدیریت می‌باشد. شاید بتوان این‌گونه ادعا نمود که ویژگی‌های فردی حسابرس مستقیماً بر ایجاد تعارض تأثیرگذار نبوده و اگر تأثیری وجود داشته باشد ناشی از فعالیت‌هایی همچون رسیدگی، اظهارنظر و قضاوت است که حسابرس برای مدیریت و دیگر استفاده‌کنندگان انجام می‌دهد و از آن طریق بر ایجاد تعارض اثرگذاری می‌نماید. درنتیجه جستجو در مقالات مرتبط موارد مشابهی یافت نگردید. فرضیه ششم پژوهش بیانگر تأثیر حرفه‌ای گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت است که نتایج نشان‌دهنده عدم تأثیر حرفه‌ای گرایی بر تعارض بین

1 . Mccolgan et al.
2 . Espinosa-Pike & Barrainkua

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حسابرس و مدیریت می‌باشد. شاید بتوان دلیل آن را عدم ارتباط قوانین و مقررات محض موجود در ساختار تشکیلاتی حسابرسان دانست و عامل اصلی در ایجاد تعارض بین مدیریت و حسابرس را نتیجه عملی و کاربردی قوانین در نظر گرفت. در این راستا نیز پژوهش مشابهی که درنتیجه جستجو در منابع مرتبط بود، وجود نداشت.

فرضیه هفتم پژوهش به بررسی تأثیر اعتماد بیش‌ازحد از طریق قضاوت حرفه‌ای بر حل تعارض بین مدیریت و حسابرس می‌پردازد، دربرگیرنده تأثیر معنی‌دار اعتماد بیش‌ازحد بر قضاوت حرفه‌ای می‌باشد و قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت نیز تأثیر معنی‌دار دارد که با آزمون سبل می‌توان بیان نمود که با توجه به اینکه بین اعتماد بیش‌ازحد و تعارض بین مدیریت و حسابرس فاقد معنی‌داری و رابطه مستقیم است اما متغیر قضاوت حرفه‌ای در نقش میانجی، نقش خود را به‌صورت کامل ایفا کرده و باعث تأثیرگذاری غیرمستقیم اعتماد بیش‌ازحد از طریق قضاوت حرفه‌ای برتعارض بین حسابرس و مدیریت می‌گردد. بنابراین می‌توان چنین استنباط نمود که قضاوت حرفه‌ای که جزء فرایندهای رفتاری و عملی و کاربردی ویژگی‌های اجتماعی (اعتماد بیش‌ازحد) از سوی حسابرسان می‌باشد ، از این طریق بر ایجاد تعارض بین مدیریت و حسابرس و همچنین حل تعارض ایجادشده تأثیرگذار می‌باشد. با توجه به اینکه نوآوری پژوهش حاضر برقرار ارتباط بین اعتماد بیش‌ازحد که یکی از ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بوده، با قضاوت به‌عنوان نقش میانجی بر حل تعارض بین مدیریت و حسابرس؛ از این‌رو پژوهشی که بتوان با آن مقایسه نمود وجود ندارد.

نتیجه حاصل از آزمون فرضیه هشتم بیانگر تأثیر معناداری حرفه‌ای گرایی بر قضاوت حرفه‌ای و تأثیر قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین مدیریت و حسابرس می‌باشد. اما با توجه به آزمون سبل نمی‌توان قضاوت حرفه‌ای را به‌عنوان نقش میانجی بر تأثیر حرفه‌ای گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تلقی نمود. شاید بتوان نتیجه حاصله را این‌چنین تحلیل نمود که حسابرسان در انجام عملیات حرفه‌ای خود به‌ویژه در قضاوت کردن حرفه‌ای عمل نمی‌نمایند یا به‌عبارتی‌دیگر از استانداردهای حرفه‌ای بهره‌گیری نمی‌نمایند. با توجه به فرضیه نهم که به بررسی تأثیر شخصیت ماکیاولیسمی از طریق قضاوت حرفه‌ای بر حل تعارض بین حسابرس و مدیریت می‌پردازد می‌توان نتیجه گرفت که شخصیت ماکیاولیسمی دارای تأثیر معنادار بر قضاوت حرفه‌ای بوده و قضاوت حرفه‌ای نیز بر حل تعارض بین حسابرس و مدیریت نیز تأثیرگذاراست و با توجه به آزمون سبل به‌واسطه معنادار نبودن شخصیت ماکیاولیسمی بر حل تعارض بین مدیریت و حسابرس، متغیر قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی را به‌صورت کامل ایفا می‌کند و به‌صورت غیرمستقیم شخصیت ماکیاولیسمی از طریق قضاوت حرفه‌ای بر حل تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیرگذاری

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

می‌نماید. شاید بتوان دلیل این ارتباط را انعکاس کامل شخصیت ماکیاولیسمی در هنگام قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دانست که می‌تواند عامل در جهت ایجاد تعارض بین حسابرسان و مدیریت باشد. شخصیت ماکیاولیسمی ازجمله ویژگی‌های اجتماعی درون فردی است که در هنگام بروز رفتار در انسان‌ها می‌تواند اثر ویژه‌ای از خود برجای گذارد. با توجه به اینکه نوآوری پژوهش حاضر برقرار ارتباط بین اعتماد بیش‌ازحد که یکی از ویژگی‌های اجتماعی حسابرسان بوده، با قضاوت به‌عنوان نقش میانجی بر حل تعارض بین مدیریت و حسابرس؛ از این‌رو پژوهشی که بتوان با آن مقایسه نمود وجود ندارد.

۸- پیشنهادهای مبتنی بر نتایج پژوهش

با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه یک پیشنهاد می‌گردد متولیان به‌کارگیری و گزینش افراد در انتخاب حرفه حسابرسی مستقل قبل از برگزاری آزمون‌های تخصصی برای سنجش توانایی حرفه‌ای آنان، آزمون‌های شخصیت شناسی از متقاضیان حرفه صورت گیرد تا از این طریق بیش اعتمادی را در آن‌ها سنجش نموده و از طریق آن بتوان به افرادی اجازه ورود به حرفه داده شود که بتوانند در صورت دارا بودن خصیصه اعتماد بیش‌ازحد قبل از ورود به حرفه، آن را جهت‌دار نموده و از جنبه‌های مثبت آن در حرفه بهره گرفته شود. چراکه اعتماد بیش‌ازحد هم دارای جنبه مثبت بوده و هم جنبه منفی دارد. همچنین توصیه می‌شود برای افرادی که در این حرفه شاغل هستند نیز در هر مرحله ارتقاء همان‌طور که آزمون‌هایی برای رتبه‌بندی یا گرید بندی آن‌ها برای انجام وظایف حرفه‌ای صورت می‌گیرد، آزمون شخصیت شناسی از آن‌ها نیز صورت گیرد تا بتوان لیاقت و شایستگی آنان را در ارتقاء مرتبه به‌جز از طریق تخصص، از طریق ارتقاء شخصیتی نیز سنجش و شناسایی نمود. با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه دوم پیشنهاد می‌گردد سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی نسبت به راه‌اندازی نمایندگی‌ها در استان‌ها و شهرستان‌ها نظارت بیشتر و جامع‌تری را اعمال نموده و ضوابطی را تدوین نمایند که در صورت دارا بودن شرایطی ازجمله کسب موفقیت در آزمون‌های اجرایی حسابرسی و .... مجوز تأسیس نمایندگی را ارائه نمایند. همچنین پیشنهاد می‌گردد نسبت به یکپارچه‌سازی استانداردها و ایجاد ارتباط بین استانداردهای موجود در استانداردهای حسابداری و همچنین استانداردهای حسابرسی اقدامات مؤثری از سوی متولیان امور صورت گیرد که تناقض و تضاد در استانداردها منجر به اعمال قضاوت‌های غیرحرفه‌ای نگردد.

با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه سوم پیشنهاد می‌شود سازمان و مؤسسات دست‌اندرکار در گزینش، ارزیابی و کنترل کیفیت کار حسابرسان مستقل با برگزاری کارگاه‌های آموزشی به افراد

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

حرفه‌ای، اثرات مخرب شخصیت ماکیاولیسمی را در وظایف حرفه‌ای به آنان گوشزد نموده که در جریان مضرات این ویژگی اجتماعی در عملکرد خود باشند. همچنین توصیه می‌شود که سازمان‌های مربوطه و قوه قضاییه در ساختار سازمانی خود جایگاه بخش دادگاهی حرفه را قوی‌تر نموده تا خود مانعی بر بروز رفتارهای ناشی از شخصیت ماکیاولیسمی بوده و پیامدهای منفی آن برای افراد حرفه‌ای روشن و واضح گردد که قضاوت‌های حرفه‌ای خود را کاملاً به‌صورت اخلاقی، دقیق و حرفه‌ای انجام دهند که در کاهش بروز تعارضات بین حسابرس و مدیریت تأثیرگذار باشد. با توجه به نتیجه حاصل از فرضیه چهارم که نشان‌دهنده تأثیر مستقیم و مثبت سطح قضاوت حرفه‌ای بر میزان تعارض بین حسابرس و مدیریت است می‌توان پیشنهاد نمود که سعی شود مؤسسات حسابرسی را از کوچک بودن خارج کرده و با ترکیب مؤسسات حسابرسی و ایجاد مؤسسات بزرگ‌تر و استفاده از افراد باتجربه‌تر در آموزش دادن افراد کم‌تجربه و مؤسساتی که از شهرت و سرشناسی برخوردارند بتوان مؤسسات کوچک را که دارای شهرت کمتر هستند ارتقاء داده و باعث بالا رفتن کیفیت حسابرسی آن‌ها شوند. همچنین پیشنهاد می‌گردد آیین رفتار حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی عملیاتی‌تر گردیده و در حد شعار نباشند و ضوابطی را برای سنجش آن از سوی مؤسسات تعیین‌کننده کیفیت کار حسابرسان تدوین و عملیاتی گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود در گزینش و انتخاب افراد حرفه‌ای مذهب و خانواده افراد را نیز در نظر داشته باشند.

بر اساس نتایج حاصل از فرضیه پنجم و هفتم و نهم که نشان‌دهنده عدم تأثیر بین اعتماد بیش‌ازحد بر تعارض بین حسابرس و مدیریت می‌باشد، پیشنهاد می‌گردد به‌واسطه تأثیرگذاری غیرمستقیم اعتماد بیش‌ازحد با توجه به نقش میانجی قضاوت حرفه‌ای برتعارض بین حسابرس و مدیریت توصیه می‌شود سازمان حسابرسی و وزارت اقتصاد و دارایی که بر سازمان حسابرسی نظارت دارند و انجمن حسابداران رسمی تأکید بیشتر بر نحوه قضاوت‌های حرفه‌ای حسابرسان داشته و اجازه ندهند که صاحب‌کاران با انتخاب مستقیم مؤسسات حسابرسی بدون نظارت وزارت امور اقتصاد و دارایی، سازمان بورس اوراق بهادار و بانک‌ها و مؤسسات مالی – اعتباری نسبت به دعوت از مؤسسات حسابرسی اقدام نموده و تنها نتایج حاصل از کار حسابرسی را به‌عنوان خروجی کار حسابرسان در تصمیم‌گیری مورداستفاده قرار دهند. درمجموع پیشنهاد می‌گردد برای کاهش یا حل تعارض بین حسابرس و مدیریت که ناشی از فشارهای مختلف زمانی، بودجه‌ای، مشتری، همکاران و ... می‌باشد به جنبه‌های شخصیتی حسابرسان قبل از ورود به حرفه توجه ویژه گردد تا به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی آن‌ها نتوانند بر قضاوت حرفه‌ای آن‌ها که در بیشتر مواقع ناشی از عدم مدیریت صحیح آن‌ها می‌باشد، تأثیرگذار باشند.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

هرچند حل تعارض بین حسابرس و مدیریت به‌صورت مطلق به‌واسطه وجود موانع متفاوت مقدور نمی‌باشد اما باید تلاش نمود این تعارض به حداقل ممکن برسد. بر اساس نتایج حاصل از فرضیه ششم و هشتم که مرتبط باهم می‌باشند و نتایج نشان‌دهنده عدم تأثیر حرفه گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت بوده و همچنین عدم نقش میانجی قضاوت حرفه‌ای بر تأثیر حرفه گرایی برتعارض بین حسابرس و مدیریت می‌باشد می‌توان پیشنهاد نمود که حرفه‌ای گرایی در سطح سازمان‌ها و همچنین استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی ناشناخته مانده و سازمان حسابرسی و انجمن حسابداران باید حرفه‌ای گرایی را در بین افراد جامعه به‌ویژه حسابرسان شاغل در مؤسسات به‌صورت دقیق و کامل معرفی نموده و تأثیرگذاری آن را بر حل تعارضات موجود بین حسابرسان و مدیریت بیان نمایند.

۹- محدودیت‌های پژوهش

در تمامی تحقیقاتی که صورت می‌گیرد، محدودیت‌ها جزء لاینفک تحقیق محسوب می‌شوند و همین محدودیت‌ها هستند که زمینه را برای تحقیق‌های آتی و جدید فراهم می‌آورند. این تحقیق از این قاعده نیز مستثنی نمی‌باشد. با توجه به اینکه موضوع تحقیق حاضر عمدتاً در قلمرو علوم رفتاری بوده، نمی‌توان بیان نمود که پژوهش صددرصد علمی باشد. علت این امر در وهله نخست مشکلاتی است که هنگام اندازه‌گیری و گردآوری داده‌ها در زمینه‌های ذهنی همچون احساسات، عواطف، نگرش‌ها و برداشت‌ها پدید می‌آید. این مشکلات، زمانی ظاهر می‌شوند که قرار است رفتار انسانی به‌صورت کمی درآید. همچنین ممکن است در دستیابی به گروه نمونه مناسب با دشواری مواجه شد که درنتیجه، تعمیم‌پذیری یافته‌ها محدود می‌گردد.

منابع و مأخذ

۱. اسدی، مرتضی و محمد نعمتی. (۱۳۹۳). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی، **فصلنامه حسابدار رسمی** ۲۷(پیاپی ۳۹).

۲. اعتمادی، حسین و زهرا دیانتی دیلمی. (۱۳۸۸). تأثیر دیدگاه اخلاق مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری** ۴ (شماره ۱و ۲).

۳. اکبری لاکه، مریم. (۱۳۹۲). آیا هوش معنوی می‌تواند راهکاری برای ارتقای توانمندی حرفه گرایی اعضای هیئت‌علمی باشد؟، **مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی** ۱۲(۸).

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۴. آقایی، محمدعلی؛ موسی زاده عباسی، نورالدین و تورج جهان‌آرا. (۱۳۹۰). نقش آموزش حسابرسی در فاصله انتظارات بین حسابرسان و استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی، **پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی (پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی)** ۳(۱۰): ۶۹-۴۷.

۵. بزازیان، سعیده و محمدعلی بشارت. (۱۳۸۸). مقایسه هوش هیجانی، سلامت روانی و جسمانی مشاغل مختلف، **فصلنامه روانشناسی کاربردی** ۱(۹): ۲۶-۷.

۶. پورکیانی، مسعود و مرتضی جلالی جواران. (۱۳۸۸). تحلیلی بر تناسب شغل باشخصیت، **میثاق مدیران**، شماره ۴۴.

۷. حساس یگانه، یحیی. (۱۳۸۴). **فلسفه حسابرسی**. انتشارات علمی – فرهنگی. چاپ اول.

۸. خدامی پور، احمد و کاظم علی‌پور سرمست. (۱۳۹۱). بررسی روابط بین حسابرس-صاحب‌کار و رتبه‌بندی مشکلات مربوطه در محیط حسابرسی ایران، **پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی** ۴(۱۴): ۱۳۴-۱۱۱.

۹. خوش‌طینت، محسن و ولی‌اله نادی قمی. (۱۳۸۸). چارچوب رابطه رفتار اطمینان بیش از حد سرمایه‌گذاران با بازده سهام، **فصلنامه مطالعات حسابداری** (۲۵): ۸۵-۵۳.

۱۰. رحیمیان، نظام‌الدین و علی هدایتی. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر اظهارنظر حرفه‌ای حسابرسان، **حسابدار رسمی** دوره جدید(۳۶): ۹۶- ۷۷.

۱۱. رؤیایی، رمضانعلی و مهدی محمدی. (۱۳۹۰). اخلاق و حرفه گرایی در حسابداری، **انتشارات کتابخانه فرهنگ**. چاپ اول.

۱۲. رؤیایی، رمضانعلی؛ یعقوب نژاد، احمد و کاوه آذین فر. (۱۳۹۳). ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل. **فلصنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۶(۲۲): ۹۵-۶۷.

۱۳. سپاسی، سحر و مهدی اسدی وصفی. (۱۳۹۵). بیش اعتمادی مدیران و حق‌الزحمه حسابرسی با تأکید بر نقش کمیته حسابرسی. **فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت** ۵(۱۹): ۱۳۸-۱۲۹.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۱۴. سهرابی جهرمی، علی. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر روش‌های حسابرسی در قضاوت نسبت به صورت‌های مالی واحدهای مورد رسیدگی. **دانش حسابرسی** (۴۵): ۱۲۶- ۱۰۴.

۱۵. طحانیان نظری، سمیه. (۱۳۹۱). **رابطه بین اضطراب و افسردگی با تعارضات زناشویی در مراجعین به مراکز مشاوره و مددکاری ناجا**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

۱۶. عارفی، مژگان و مرتضی لطیفیان. (۱۳۹۰). بررسی نقش همدلی و باورهای ماکیاولیستی در کفایت و عدم‌کفایت اجتماعی دانش آموزان نه تا دوازده‌ساله، **مجله مطالعات آموزش و یادگیری** ۳(۱) (پیاپی۶۰/۲).

۱۷. فرقاندوست حقیقی، کامبیز؛ بنی مهد، بهمن و حیدر ولی لر. (۱۳۹۳). بررسی تطبیقی ماکیاولیسم میان حسابداران، حسابرسان، پزشکان و مهندسان. **فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی** ۶(۲۳): ۵۱-۴۱.

۱۸. قانعی راد، محمدامین. (۱۳۹۲). آموزش عالی در میانهٔ تعارض‌های شغل گرایی جدید و حرفه گرایی مدنی و مردم مدار. **مجله آموزش عالی (علوم انسانی)** ۶(۱) (پیاپی ۲۱).

۱۹. کاکاوند قلعه‌نویی، علی. (۱۳۹۲). اختلالات شخصیت ضداجتماعی، **مجله الکترونیکی موفقیت**. شماره دوم.

۲۰.کده، مریم و علی سالاری. (۱۳۹۰). تأثیر ویژگی‌های کیفی قضاوت بر قضات حرفه‌ای حسابرسان، **حسابرس** شماره ۵۴.

۲۱.معزز، الهه؛ خان حسینی، داود؛ نیکو نسبتی، محمد و حامد خیری. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با ماکیاولیسم، **یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران**.

۲۲.موسوی، سیدهانی؛ صادقی مرشت، عبدالحسین؛ صادقی عبداللهی، بهار و آناهیتا خرمی. (۱۳۹۱). بررسی تفاوت میزان اطمینان مردان و زنان در تصمیم‌گیری، **فصلنامه تازه‌های علوم شناختی** ۱۴(۳) پاییز ۱۳۹۱.

۲۳.میرزا پور آل هاشم، سید محمدجعفر و ابراهیم عباسی. (۱۳۹۵). رابطه تعهد حرفه‌ای و ماکیاولیسم در میان دانشجویان رشته حسابداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران و کرج. **فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت** ۵(۱۸): ۱۲۷-۱۱۹.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

۲۴.نیکبخت، محمدرضا؛ شعبان زاده، مهدی و کوروش کلهر. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر بیش اعتمادی مدیران بر حق‌الزحمه حسابرسی در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. **فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری** ۲(۱): ۱۸۹-۱۷۱.

۲۵.نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ طلوعی اشلقی، عباس و یوسف تقی پوریان. (۱۳۹۲). ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌ها کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی- فازی)، **فصلنامه حسابداری مدیریت** ۷(۲۰).

26. Adeyemi, S. B., and T. O. Fagbemi. (2011). The perception of ethics in auditing profession in Nigeria, **Journal of Accounting and Taxation**, Vol. 5(7), pp. 146-157.
27. Allen, W. D. and D. A. Evans. (2005). Bidding and Overconfidence in Experimental Financial Markets, **The Journal of Behavioral Finance**, Vol. 6, No. 3, 108–120.
28. Biais B., Hilton, D., Mazurier, K., & Pouget, S. (2005). Judgmental Overconfidence, Self-Monitoring, and Trading Performance in An Experimental Financial Market. **Review of Economic studies**, 72: 287-312.
29. Callaghan, S., O.U. Patel., J. P. Walker., R. J. Elson., L.Wood, & D. Wood. (2014). Are auditors influenced by the attire worn by clients? A pilot study, **Journal of Finance and Accountancy**, Volume15.pp 126-139.
30. Corral , Susana & Calvete , Esther . (2000). Machiavellianism: Dimensionality of the Mach IV and its Relation to Self-Monitoring in a Spanish Sample. The Spanisl' **Journal of Psychology**. 3(1): 3-13.
31. Espinosa-Pike, M and Barrainkua, I. (2015). An exploratory study of the pressures and ethical dilemmas in the audit conflict. Revista de Contabilidad -Spanish Accounting Review, 19(1): 10-20.
32. Fatemi, D., J. Hasseldine, & P. Hite. (2014). The impact of professional standards on accounting judgments: The role of

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

availability and comparative information, **Research in Accounting Regulation,** 26, 26–39.

33. Freidson, E. (1994). Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy (Cambridge, Polity Press, in association with Blackwell Publishers).
34. Gigerenzer, G., 1991, \How to make cognitive illusions disappear: Beyond \heuristics and biases"," in W. Stroebe, and M. Hewstone (ed.), European Review of Social Psychology, Vol. 2 pp. 83{115.
35. Glaser, M., Weber, M. (2007). Overconfidence and Trading Volume., **The Geneva Risk and Insurance Review**, No. 32(1): 1-36.
36. Gorman, E. (2014). Professional self-regulation in North America: the cases of law and accounting. **Sociology Compass**, 8(5): pp. 491-508, http://dx.doi.org/10.1111/soc4.12152.
37. Granhag, P. A., Strömwall, L. A., & Allwood, C. M. (2000). Effects of reiteration, memory, and feedback on eyewitnesses' confidence. **Applied Cognitive Psychology**, 14: 397-420.
38. Gul, F. A. (1991). The effects of management accounting systems and environmental uncertainty on small business manager's performance. **Accounting and Business Research**, 22(85), 57-61.
39. Hampton, Gerald M & Hampton, Dorothee L. (2004). Relationship of professionalism ،rewards ،market orientation and job satisfaction among medical professionals The case of Certified Nurse–Midwives, **Journal of Business Research,** N 57, PP 1042–1053.
40. Han, J., K. Jamal, & H. T. Tan. (2007). Are Auditors Overconfident in Predicting the Knowledge of Other Auditors?, **Journal of practice & theory**, vol. 30, no. 1.
41. Hare, R. D., J. Frazelle, J. Bus, and J. W. Jutai. (1980). Psychopathy and Structure of Primary Mental Abilities, **Journal of Behavioral Assessment**, Vol. 2, No. 2.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

42. Kaplan, R. (2004). Mother of All Conflicts: Auditors and Their Clients Law and Economics Working Papers, Paper 13.
43. Knapp, M.C. (1985). Audit conflict: An Emperical study of the perceived ability of auditors to resist management pressure, **The Accounting Review**: 202 211.
44. Lambert, J., V. Bessière, G. N. Goala. (2012). Does expertise influence the impact of overconfidence on judgment, valuation and investment decision?, MRM1-Montpellier University, France, **Journal of Economic Psychology**, Vol.33(6): 1115-1128.
45. Langer, A. R., & Marlatt, G. A. (1975). Problem thinking: A Social learning perspective. In R.J. Gatchel, A. Baum, & J.E. Singer (Eds) Handbook of Psychology and Health (vol. 1). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
46. Mccolgan, E. B., J. R. Rest & D. B. Pruıtt. (1983). Moral Judgment and Antisocial Behavior In Early Adolescence, **Journal Of Applıed Developmental Psychology**, 4, 189-199.
47. Patel SS, Shah VS, Peterson RA, Kimmel PL. (2002). Psychosocial Variables, quality of life and religious beliefs in ESRD patients treated with hemodialysis. Am J Kidney Dis ; 40(5): 1013-1022.
48. Pietersen, Ch. (2014). Interpersonal Conflict Management Styles and Emotion Self-Management Competencies of Public Accountants, **Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing**, Rome-Italy, 5(7).
49. Proeger, T., & L. Meub. (2014). Overconfidence as a social bias: Experimental evidence Economics Letters, 122, 203–207.
50. Rinsum, M. V., V. S. Maas, & D. Stolker. (2013). **Disclosure Checklists and Bias in Audit Judgments**, March 18, 2013; https: //static.ssrn.com/ Images/ Header/ social.jpg.
51. Sansone, C., Wiebe, D & Morgan ,C. (1981). Self Regulating Interest: The Moderating Role of Hardiness and Consientiousness. **Journal of P ersonality**.67: 659.432.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]

52. Simons, R., & Robertson, J. F. (1989). The Impact of Parenting Factors, Deviant Peers, and Coping Style upon Adolescent Drug Use. **National Council on Family Relations**, 38, 273-281.
53. Sniezek, J. A., & Buckley, T. (1991). Confidence depends on level of aggregation. **Journal of Behavioral Decision Making**, 4: 263-272.
54. Tobby, J. & Cosmides, L. (1990). The past explains the present: Emotional adaptations and the structure of ancestral environments. **Ethology and Sociobiology**.11(4-5): 375-424.
55. Tsui,j. and F.Gul. (1996). Auditors ' Behavior in an Audit conflict situation : A research Note on the Role of locus of control and Ethical Reasoning, Accounting, **Organizations and Society** ,41-51.
56. Vyver, V. D. (2004). The Overconfidence Effect and it Professionals, **European conference on information system** (ecis).paper 163.

[Downloaded from qfaj.mobarakeh.iau.ir on 2026-11-24]