

Auditor Effectiveness Attitudes in Negotiating on the Auditor Objectivity: Analysis of the Role of Professional Identity

Seyed Nima Hosseyni

Department of Accounting, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran,
bandargaziau.ac10@yahoo.com

Mehdi Safari Gerayli

Associate Professor of Accounting, Department of Accounting, Bandargaz Branch, Islamic Azad University, Bandargaz, Iran (Corresponding Author) Mehdi.safari83@yahoo.com

Hasan Valiyan

Assistant Professor, Department of Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran,
Hasan.Valiyan@yahoo.com

Abstract

Purpose: The auditor's professional identity is based on an attitude, which requires having an informed mind about the content and processes of the audit profession that is gradually being created as a career path for auditors. Based on this feature the auditor strives to have professional behaviors Choose the best strategy, both in negotiations and in their interactions with clients. The purpose of this research is auditor effectiveness attitudes in negotiating on the auditor objectivity analysis of the role of professional identity.

Method: In this study, 390 auditors working in the Audit Organization and Private Audit Institutions participated, which was conducted during the second six months of 2018. The research instrument was a questionnaire and the analysis and partial least squares analysis was used to test the research hypotheses.

Results: We find that the attitude of auditor efficiency in negotiation had a positive and significant effect on auditor objectivity. It was also found that professional identity attenuates the positive impact of the auditor's effective attitude on negotiation on auditor objectivity.

Conclusion: Self-efficacy in negotiation is one of the most effective behaviors based on negotiation standards that preserves the auditor's job position and responsible nature and contributes to enhancing the auditor's objectivity.

Contribution: The findings of this study not only fill the gap in the field, but also help policy makers and audit profession regulators make informed decisions.

Keywords: Auditor Effectiveness Attitudes in Negotiating, Auditor objectivity, Professional Identity.


Research Article

Journal of Financial Accounting Knowledge, Vol.8, NO.3, Fall 2021, 175-200

DOI: 10/30479/jfak.2020.11549.2537

Received on 8 September, 2019 Accepted on 26 January, 2020

Copyright© 2021, Hosseyni, Safari Gerayli & Valiyan

Publisher: Imam Khomeini International University 

نگرش کارآمدی حسابرِس در مذاکره و بی طرفی حسابرِس: تحلیلی بر نقش هویت حرفه‌ای حسابرِس

سید نیما حسینی

گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران، bandargaziau.ac10@yahoo.com

مهدی صفری گرایلی*

دانشیار گروه حسابداری، واحد بندرگز، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرگز، ایران (نویسنده مسئول) Mehdi.safari83@yahoo.com

حسن ولیان

استادیار گروه مدیریت، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، Hasan.Valiyan@yahoo.com

چکیده

هدف: هویت حرفه‌ای حسابرِس مبتنی بر نوعی نگرش است که لازمه آن ذهنی آگاه نسبت به محتوا و فرآیندهای حرفه حسابرِس است که در طی کار راهه شغلی برای حسابرسان ایجاد می‌شود. براساس این ویژگی حسابرِس ضمن داشتن رفتارهای حرفه‌ای تلاش می‌نماید تا بهترین استراتژی را چه در مذاکره و چه در تعاملات خود با صاحبکاران اتخاذ نمایند. هدف این پژوهش بررسی نگرش کارآمدی حسابرِس در مذاکره بر بی طرفی حسابرِس با توجه به نقش تعدیل‌کننده هویت حرفه‌ای می‌باشد.

روش: در این پژوهش تعداد ۳۹۰ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرِس و موسسات حسابرِس بخش خصوصی مشارکت داشتند، که در بازه زمانی ۶ ماه دوم سال ۱۳۹۷ پژوهش صورت پذیرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه بود و به منظور تحلیل و آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل حداقل مربعات جزئی استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که نگرش کارآمدی حسابرِس در مذاکره تاثیر مثبت و معناداری بر بی طرفی حسابرِس دارد. همچنین، هویت حرفه‌ای تاثیر مثبت نگرش کارآمدی حسابرِس در مذاکره را بر بی طرفی حسابرِس تقویت می‌کند.

نتیجه‌گیری: خودکارآمدی در مذاکره نوعی رفتار اثربخش در تعامل مبتنی بر استانداردهای مذاکره محسوب می‌شود که موجب می‌شود، جایگاه شغلی و ماهیت مسئولانه حسابرِس حفظ گشته و به افزایش بی طرفی حسابرِس کمک می‌نماید.

دانش افزایی: یافته‌های پژوهش علاوه بر توسعه ادبیات و مطالعات صورت گرفته در این حوزه، می‌تواند برای قانون‌گذاران حرفه حسابرِس و بازار سرمایه در امر تصمیم‌گیری مفید باشد.

کلید واژگان: نگرش کارآمدی حسابرِس در مذاکره، بی طرفی حسابرِس، هویت حرفه‌ای.

مقاله پژوهشی

* فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۸، شماره ۳، پیاپی ۳۰، پاییز ۱۴۰۰، ۱۷۵-۲۰۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۶/۱۷ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۱۱/۶



ناشر: دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)

۱- مقدمه

اهداف حسابرس و صاحبکار او معمولاً متفاوت و متضاد است. این تضاد باعث می‌شود بین حسابرس و صاحبکار مذاکرات رسمی یا غیررسمی صورت گیرد. معمولاً آغاز کننده این مذاکرات حسابرس بوده و از این رو استراتژی‌های مرتبط با مذاکرات را وی تعیین می‌کند (مهرانی و اسکندر، ۱۳۹۵؛ ۱۴۴). نحوه انتخاب استراتژی‌ها و تاکتیک‌های مذاکرات توسط شرکای حسابرسی بسیار مهم است؛ چرا که این موضوع در مذاکرات حسابرس با صاحبکار، نحوه اجرای عملیات حسابرسی و نیز نتیجه حسابرسی نقش تعیین کننده‌ای دارد.

در پژوهش‌های گذشته نظیر فو و همکاران (۲۰۱۱)؛ مک‌کراکن و همکاران (۲۰۱۱) و سانچز و همکاران (۲۰۰۷) دو عامل با اهمیت در انتخاب استراتژی‌ها و تاکتیک‌ها توسط حسابرس معرفی شده است: که معیار اول ارزیابی حسابرس از انعطاف‌پذیری شرایط حسابداری صاحبکار و دومی ماهیت ارتباط حسابرس - صاحبکار می باشد. درک بهتر از اینکه چگونه این عوامل می‌توانند بر استراتژی‌های مذاکرات اثر گذارند مهم است. چراکه این استراتژی‌ها بر نتیجه مذاکرات و ارتباطات میان مذاکره‌کنندگان اثرگذار خواهد بود (حساس یگانه و همکاران، ۱۳۹۶؛ ۸). به طور کلی می‌توان بیان نمود که فرایند مذاکره حسابرس - صاحبکار در سه مرحله مختلف انجام می‌شود: پیش مذاکرات، مذاکرات و پس از مذاکرات.

در مرحله پیش مذاکرات، طرفین مذاکره تضادهای احتمالی با یکدیگر را بررسی کرده، نتیجه‌های احتمالی این مذاکرات را برآورد و برای ادامه کار هدفی تعیین می‌کنند که مورد توافق هر دو طرف باشد. در مرحله مذاکره، هر دو طرف از مجموعه‌ای از تاکتیک‌ها استفاده می‌کنند تا به نتیجه مطلوب‌شان برسند و البته به تاکتیک‌ها و موارد پیشنهادی گروه مقابل واکنش نشان می‌دهند. مرحله پس از مذاکرات نیز تصویب نتیجه نهایی می‌باشد. هر چقدر تصمیمات اخذ شده در فرایند مذاکره بهتر باشد، احتمال موفقیت طرفین نیز بیشتر است. ولی اگر نتوان به عوامل اثرگذار بر مذاکرات پی برد؛ نتیجه حاصل شده بهینه نخواهد بود (بامآلد و کیلدا، ۲۰۰۸؛ ۲۰۲). اما موضوع مهم که می‌تواند باعث شود حسابرس در تعیین موارد قرارداد با صاحبکار، براساس هویت فردی خود مذاکره نماید، وجود هویت حرفه‌ای حسابرس می‌باشد.

از سوی دیگر، هویت حرفه‌ای به میزان وابستگی یک فرد به شغلی که در آن فعالیت می‌کند و نیز به میزان تعهد فرد به آن شغل در کنار پذیرش ملزومات آن شغل جهت حفظ استقلال و ارزش‌های اخلاقی اتلاق می‌گردد که این موضوع می‌تواند بی‌طرفی حسابرس را تایید نماید (نلسون، ۲۰۰۹؛ ۷).

در واقع بی‌طرفی حسابرس نوعی نگرش در حرفه حسابرسی محسوب می‌شود که لازمه آن وجود ذهنی پرسشگر و نقادانه در برخورد با شرایطی است که احتمال وجود اشتباه ناشی از خطا یا تقلب در آن‌ها وجود دارد و نیز به معنای ارزیابی خالی از هرگونه پیش داوری در عرصه

بررسی‌های حسابرسی می‌باشد (غلامرضایی و حسینی، ۱۳۹۵؛ ۵۱). در خصوص مفهوم بی‌طرفی، این‌گونه بیان می‌شود که حسابرسان نباید نگرش جانبدارانه داشته باشند و یا اینکه در جهت منفی (مشکوک بودن) یا مثبت (زودباوری) سوگیری نمایند (رجبعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۷۶). این موضوع که در استانداردهای حسابرسی نیز به‌شدت به آن تاکید شده، مبتنی بر اصل «اعتماد همراه با بررسی» است.

در واقع اهمیت این پژوهش از دو منظر قابل بررسی می‌باشد. از منظر اول که مبتنی بر نگرش تئوری هویت اجتماعی است باید بیان نمود، ماهیت نگرش کارآمدی حسابرسان در مذاکره براساس تئوری هویت اجتماعی، زمانی می‌تواند به اثربخشی قضاوت‌های حسابرسی منجر شود که حسابرسان بر مبنای هویت حرفه‌ای، درک منسجم‌تری از فلسفه حرفه حسابرسی داشته باشند و براین مبنای در زمان مذاکره استراتژی‌های خود را مبتنی بر اولویت‌های استانداردهای حسابرسی همچون بی‌طرفی و تردید حرفه‌ای بنا می‌نمایند و ماهیت هویتی اش را از صاحبکار جدا می‌کند. برعکس اگر حسابرسان هویت حرفه‌ای وابسته با صاحبکاران داشته باشد، در تحت این شرایط، استراتژی‌های مذاکره‌ای خود را براساس اولویت‌های صاحبکاران بنا می‌نمایند و این موضوع می‌تواند باعث کاهش اثربخشی عملکردهای حسابرسان در زمان قضاوت گردد. از منظر دوم که مبتنی بر نگرش سهم بازار حسابرسی نیز باید بیان نمود، زمانی که حسابرسان جایگاه رقابتی قابل توجهی در میان حسابرسان دیگر ندارد و یا از استراتژی‌های تجاری‌سازی در بازار حسابرسی استفاده نکرده باشد، هویت خود را به دلیل سهم پایینش از بازار حسابرسی، در گرو صاحبکاران دارای شهرت می‌یابد و این موضوع باعث می‌شود تا در زمان مذاکره هویت حرفه‌ای او تحت تاثیر جایگاه و شهرت صاحبکاران قرار گیرد که در نهایت باعث خواهد شد تا عملکردهای حسابرسان بدور از استقلال رفتاری و عملکردی شکل بگیرد. لذا با بررسی پژوهش‌های گذشته و باتوجه به اینکه نگرش کارآمدمدارانه حسابرسان در مذاکره با صاحبکاران به عنوان یک مولفه با اهمیت در عملکردهای حسابرسان مطرح می‌باشد، این پژوهش سعی دارد که با بررسی آن تحت هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی، به بسط ادبیات نظری مرتبط با عوامل موثر بر بی‌طرفی حسابرسی بپردازد تا بدین طریق سطح قابل درک‌تری از عملکردهای فنی و رفتاری حسابرسان مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین، هدف این پژوهش بررسی تاثیر نگرش کارآمدی حسابرسان در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرسان باتوجه به نقش تعدیلی هویت حرفه‌ای می‌باشد. در بخش‌های بعدی مقاله مبانی نظری، فرضیه‌ها، روش‌شناسی تحقیق و نتایج و یافته‌های تحقیق ارائه می‌شود.

۲- مبانی نظری، ادبیات و فرضیه‌ها

۲-۱. بی‌طرفی حسابرس

همانطور که بیان شد، همواره در استانداردها و دستورالعمل‌های اجرایی حسابرسی در خصوص تردیدحرفه‌ای تأکید فراوانی شده است (فدراسیون بین‌المللی حسابداری، ۲۰۱۲؛ ۲۸). با این حال، تعریف و اندازه‌گیری دقیق تردیدحرفه‌ای امری دشوار است. به‌طور کلی می‌توان تردیدحرفه‌ای را نگرشی ذهنی، برگرفته از ذهن پرسشگر و ارزیابی منتقدانه شواهد تعریف نمود (رجبعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵؛ ۱۷۶). همچنین، می‌توان تردیدحرفه‌ای را نوعی نگرش محافظه کارانه در قضاوت‌های حسابرسی (مک‌میلن و وایت، ۱۹۹۳؛ ۴۴۵) و یا نوعی شکاکیت (نلسون، ۲۰۰۹؛ ۸) تلقی نمود. صرف نظر از تعریف تردیدحرفه‌ای، ادبیات موجود بیانگر آن است که تردیدحرفه‌ای شامل دو بعد بی‌طرفی و شکاکیت است. بعد بی‌طرفی بدان معناست که حسابرسان نباید در نگرش خود جانبداری کنند. در مقابل، شکاکیت نیز حاکی از آن است که حسابرس باید فرض را بر نادرستی و تخلف مدیریت قرار دهد؛ مگر اینکه خلاف آن اثبات گردد (بل و همکاران، ۲۰۰۵).

علیرغم اینکه استانداردهای حسابرسی بر بعد بی‌طرفی (به جای بعد شکاکیت) تأکید دارند (نلسون، ۲۰۰۹؛ ۸؛ هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی، ۲۰۰۸)، با این وجود در ادبیات موجود، در خصوص ارجحیت دو بعد یادشده توافق نظر وجود ندارد. علاوه بر این، مشخص نیست که در وضعیت متفاوت ریسک، بکارگیری کدام یک از دو بعد تردیدحرفه‌ای می‌تواند مفیدتر باشد. برای نمونه، در حالی که اغلب استانداردهای حسابرسی رویکرد بی‌طرفی را نسبت به شکاکیت ارجح می‌دانند، با این وجود شواهد تجربی اغلب شکاکیت را سودمندتر محسوب می‌کنند (کارمیکائیل و کریگ، ۱۹۹۶؛ ۲۴؛ بل و همکاران، ۲۰۰۵؛ ۱۶). به‌طور مثال، در برخی مطالعات نظیر گلاور و پراویت (۲۰۱۳)؛ کوآداکرز و رایت (۲۰۱۴) بر دیدگاه شکاکیت تأکید شده است و گروه محدودی نظیر لی و همکاران (۲۰۱۳) و هارت و همکاران (۲۰۱۳) نیز بر دیدگاه بی‌طرفی تأکید می‌کنند.

۲-۲. خودکارآمدی حسابرس بر مبانی هویت حرفه‌ای

نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه‌جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط بین رفتار، اثرهای محیطی و عوامل فردی که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روانشناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند. براساس این نظریه، افراد در نظام علیت سه‌جانبه، بر انگیزش و رفتار خود اثر می‌گذارند (باقری و همکاران، ۱۳۹۷؛ ۵۲).

از طرف دیگر حسابرسی نیز رشته و حرفه‌ای مبتنی بر رفتار حسابرس و صاحبکار بوده و به نوعی به رفتار وابسته است. بنابراین حرفه‌ای همچون حسابرسی می‌تواند با نظریه‌های رفتاری

مانند شناخت اجتماعی، ارتباط تنگاتنگی داشته باشد که در ادامه به آن پرداخته می‌شود. همواره صورت‌های مالی یکی از مهمترین منابع کسب اطلاعات مالی به منظور تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان بوده است؛ اما اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی باید از قابلیت اتکای مناسبی برخوردار باشد تا موجب گمراهی استفاده‌کنندگان نشود. بنابراین حسابرسان به عنوان اشخاص متخصص و مستقل، وظیفه بررسی و تأیید مطلوبیت اطلاعات مندرج در صورت‌های مالی را بر عهده دارند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۸). اما سؤالی که مطرح می‌شود این است که آیا تمام حسابرسان وظایف محول شده را به بهترین نحو ایفا می‌کنند؟ به‌طور کلی، ایفای این وظایف ممکن است به عوامل متعددی بستگی داشته باشد؛ یکی از این عوامل میزان خودکارآمدی حسابرس به حرفه حسابرسی است.

خودکارآمدی نشان‌دهنده انتظار هر فرد از عملکرد خود در ایفای وظایف خاص است (پارکر، ۱۹۹۸: ۸۴۱). بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی را قضاوت افراد از توانایی خود در سازماندهی و اجرای کارها و فعالیت‌های لازم برای دستیابی به اهداف و عملکردهای تعیین شده، تعریف کرده است. خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی مشتق شده که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. افرادی که از سطح بالاتری از خودکارآمدی برخوردارند، اصرار بیشتری بر تلاش خود برای دستیابی به اهداف تعیین شده دارند، حتی زمانی که با وضعیت دشوار و چالش‌انگیز (تضاد) مواجه باشند. به همین ترتیب افرادی که خودکارآمدی کمتری دارند، در مواجهه با مشکلات ممکن است از تلاش خود برای نیل به اهداف تعیین شده، دست بکشند (اسوانبرگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۳۳). بنابراین، انتظار می‌رود حسابرسان خودکارآمد که همواره حتی در شرایط سخت و دشوار به دنبال نیل به اهداف حرفه حسابرسی هستند، نسبت به سایر حسابرسان تعهد بیشتری به حرفه حسابرسی داشته باشند. بر پایه این دیدگاه، دجادانگ و همکاران (۲۰۱۸) ارتباط خودکارآمدی حسابرس و کیفیت حسابرسی را بررسی نمودند و دریافته‌اند که خودکارآمدی حسابرس باعث بهبود کیفیت حسابرسی می‌گردد. خودکارایی، یک مفهوم بنیادین در تئوری شناختی اجتماعی است. این واژه یک عامل تعیین‌کننده مهم برای میزان اعمال فشار و میزان مقاومت افراد در مواجهه با چالش‌های مهم، محسوب می‌شود. در همین راستا، درک کارایی می‌تواند انگیزش و عملکرد را به طرق مختلف، تسریع نماید.

در حقیقت، اغلب در ارتباط با اعتماد بنفس، خودکارایی برحسب اهداف گزینشی و چالشی، تلاش مجدانه، انتخاب وظایف مشکل، حرکت به سمت تسلط بر کار، تحقق هدف و پافشاری به هنگام مواجهه با موانع، عملیاتی می‌شود. خودکارآمدی تحت تاثیر چهار منبع شامل تجربیات شخصی، تجربیات جانشینی (که از طریق مدل‌های اجتماعی فراهم می‌گردد) ترغیب کلامی (از طریق دیگران در خصوص توانایی‌هایشان درمی‌یابد) و حالت زیست‌شناختی (آگاهی افراد از حالت جسمی و هیجانی) است.

لازم به ذکر است که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی در مورد کاوش شغلی؛ بالندگی شغلی؛ ثبات در الگوهای شغلی و عملکرد شغلی به شمار می‌رود. بر این اساس، پاینو و همکاران (۲۰۱۱) پژوهشی تحت عنوان هویت حرفه‌ای و سازمانی در رفتار حسابرسی ناکارآمد انجام دادند و دریافتند که تعهد سازمانی عامل مهم پیش‌بینی‌کننده رفتار حسابرسی ناکارآمد قلمداد می‌شود.

۲-۳. خودکارآمدی و بی‌طرفی حسابرس

امروزه خودکارآمدی در حرفه حسابرسی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی عملکرد است. اما موضوع کارآمدی حسابرس، مفهومی مبتنی بر نگرش فردی چه در بخش تخصصی و چه در بخش تعاملی با صاحبکاران و اجتماعی محسوب می‌شود که باعث می‌گردد فرد نسبت به سایر حسابرسان از مزیت قابل توجه‌تری برخوردار باشد.

یک حسابرس کارآمد در مذاکره تلاش می‌نماید تا ضمن رعایت استانداردهای حسابرسی طبق بندهای ۱۳ و ۱۴ استانداردهای داخلی، رویه‌های مشخصی از انجام امور را مطابق با استاندارد حسابرسی شماره ۴۵۰ مبنی بر ارزیابی تحریف‌های حسابرسی در پیش‌گیرد تا قراردادی مبتنی بر رعایت اصول حرفه‌ای و اخلاقی بین حسابرس با صاحبکاران منعقد گردد. بوفارد-بوچارد (۱۹۹۰) وجود نگرش خودکارآمدی در مذاکره حسابرسی را عامل رعایت حفظ استقلال حسابرس بیان می‌نماید و آن را به منزله یک توانمندی اثربخش تلقی می‌نماید. چن و همکاران (۲۰۰۱) مذاکره در حرفه حسابرسی را زمانی موفقیت‌آمیز از منظر حرفه‌ای تلقی می‌نمایند که حسابرس تحت تاثیر صاحبکار مجبور به پذیرش انتظارات صرف صاحبکاران قرار نگیرد و تمرکز بر استانداردهای حسابرسی را به‌عنوان یک پیش‌شرط مهم در تنظیم قرارداد مدنظر قرار دهند. همچنین، آگاروالا و همکاران (۲۰۱۷) تاثیر خوباوری بر بی‌طرفی حسابرسان را بررسی نمودند و دریافتند که با افزایش خوباوری حسابرسان به‌عنوان یک ویژگی (شخصیتی)، بی‌طرفی حسابرسان برانگیخته می‌شود. یوسفی شارمی و بنی‌مهد (۱۳۹۸) نیز دریافتند که عواطف فردی مثبت تأثیری مثبت و معنادار بر برطرفی حسابرس دارد. همسو با این دیدگاه، کاپارا و همکاران (۲۰۰۶) وجود نگرش خودکارآمدی در مذاکره حسابرس - صاحبکار را عاملی مهم برای بی‌طرفی حسابرس عنوان نموده و بیان می‌کند اثربخشی خودکارآمدی در مذاکره باعث خواهد شد حسابرس به دور از چارچوب‌های ذهنی غالب، فشارهای محیطی و عوامل محرک مادی اقدام به بررسی عملکردهای مالی صاحبکاران نمایند و اتکا به استانداردهای حسابرسی با بررسی شواهد و مدارک را دلیلی برای اظهارنظرهای بی‌طرف خود قلمداد نماید. یوسف و لوتانس (۲۰۰۵) وجود نگرش خودکارآمدی در حسابرسی را عاملی برای انتخاب بهترین استراتژی در مذاکره با صاحبکار بیان نمودند و در یک دسته‌بندی مشخص براساس یک سری ویژگی‌های فردی و تخصصی، وجود نگرش خودکارآمدی بالا طیفی از استراتژی تحکم تا حل مسئله را بین

حسابرس با صاحبکار در بر می‌گیرد، درحالی‌که وجود نگرش پایین خودکارآمدی در حسابرس باعث خواهد شد تا استراتژی سازش در مذاکره با افزایش منابع صاحبکار محتمل‌تر گردد.

به‌طور کلی این دو محقق نگرش تقویت شده در کارآمدی حسابرسی را عاملی مهم در بی‌طرفی حسابرس عنوان کردند، چراکه استدلال نمودند یک حسابرس مستقل تحت تاثیر محرک‌های صاحبکاران قرار نمی‌گیرد و با الزام به اصلاح رویه‌های دارای تحریف یا تقلب و ... اصول کاری خود را زیرپا نمی‌گذارد. بر پایه این استدلال، اسوانبرگ و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که سطح بالای خودکارآمدی حسابرس در مذاکره باعث افزایش بی‌طرفی در حسابرسی می‌شود. لذا باتوجه به مطالب فوق، فرضیه اول پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد:

فرضیه اول- نگرش کارآمدی حسابرس در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرس تاثیر مثبت معناداری دارد.

۲-۴. هویت حرفه‌ای، خودکارآمدی و بی‌طرفی حسابرس

تئوری هویت اجتماعی، یک چهارچوب نظری برای بررسی تعلقات خاطر حسابرس به غیر از مباحث مالی مطرح می‌کند و چنین باور دارد که هویت اجتماعی افراد در نتیجه‌ی فرآیند ادراکی خود فرد نسبت به نقشی که در اجتماع ایفا می‌نماید و گروهی که خود را متعلق به آن می‌داند، شکل می‌گیرد (ون‌کنیونبرگ و همکاران، ۲۰۰۴، ۸۸). به عبارت دیگر، زمانیکه افراد یک هویت اجتماعی خلق می‌کنند، خودشان را براساس شهرت، سازمان، خانواده، ملیت یا سن، به گروه خاصی متعلق می‌دانند و در عین حال می‌توانند به‌طور همزمان خود را به عضویت گروه‌های مختلف در بیاورند (مارکوس و ورف، ۱۹۸۷؛ ۳۰۳). حسابرسان را می‌توان نمونه‌ای از هویت‌های اجتماعی محسوب نمود (بامبر و لایر، ۲۰۰۷؛ ۵). در واقع هویت حرفه‌ای در حسابرسی که مبتنی بر هویت اجتماعی است اشاره به نحوه تفکر و عملکرد افراد همراستا با هنجارها و ارزش‌های گروهی است که حسابرس به آن تعلق دارد و آن را درونی می‌سازند. به عبارت دیگر، بر مبنای ماهیت هویت حرفه‌ای، تعریف حسابرس از خودش مبتنی بر ارزش‌هایی است که فرد براساس آن برانگیخته می‌شود (آشفورث و میل، ۱۹۸۹؛ ۲۸؛ دی کریمر و ون وئوگت، ۱۹۹۹؛ ۸۷۵؛ هوگ و تری، ۲۰۰۰؛ ۱۲۶). بنابراین بر مبنای این رویکرد، حسابرسانی را می‌توان مبتنی بر هویت حرفه‌ای تعریف نمود که ارزش‌های فردی همسویی با ارزش‌های اجتماعی ایجاد می‌کنند و هویت خود را از حرفه و توانمندی‌های خود منتج می‌دانند، اما حسابرسانی که هویت شغلی خود را صرفاً در صاحبکاران می‌دانند و شهرت صاحبکار را دلیلی برای هویت خود می‌دانند، در واقع در تعریف مبنای هویت خود دچار اشتباه شده است.

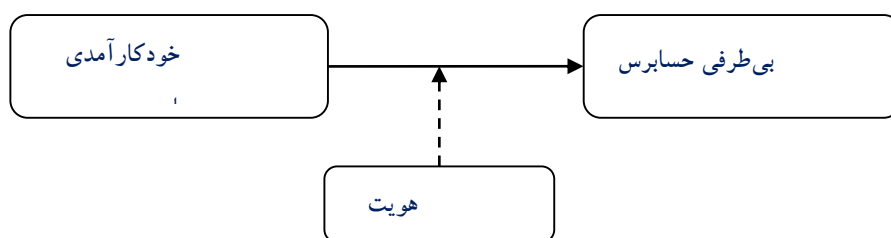
در واقع تئوری هویت حرفه‌ای مبتنی بر هویت اجتماعی با ماهیت هویت حسابرس- صاحبکار در تناقض است. به این معنا که اگر حسابرس تابع تصمیمات صاحبکار باشد، هویت حرفه‌ای اش دچار خدشه می‌شود و این موضوع احتمالاً می‌تواند بی‌طرفی حسابرس به عنوان

نگرش کارآمدی حسابرس در مذاکره و بی‌طرفی حسابرس: تحلیلی بر نقش هویت حرفه‌ای حسابرس/۱۸۳

یک معیار رفتاری مستقل را زیر سوال آورد. براساس نتایج پژوهش‌هایی همچون میل و آشفورت (۱۹۹۲)؛ وان هیونیس و همکاران (۱۹۹۸)؛ بامبر و لایر (۲۰۰۷) و استفانیاک و همکاران (۲۰۱۲) معمولاً حسابرسی‌هایی که توان رقابتی کمتر در بازار حسابرسی دارند، تلاش می‌نمایند خود را به صاحبکاران برای دریافت کار حسابرسی نزدیک نمایند و این موضوع نگرش آن‌ها را در مذاکره از سطح خودکارآمدی بالا به پایین‌ترین سطح خود هدایت می‌کند و بر این مبنا تمایل دارند تا در راستای علایق صاحبکاران حرکت کنند. این دسته از حسابرسان به اطلاعات اولیه و ناچیز صاحبکاران در خصوص کنترل داخلی و افشای اسناد حسابداری اکتفا می‌کنند و از بررسی مستقلانه شواهد و مدارک و ردیابی آن‌ها به عنوان یک ابزار رفتاری بی‌طرفی اجتناب می‌نمایند. فقدان هویت حرفه‌ای حسابرس و ماهیت صاحبکار برای پذیرش کار حسابرسی، دلیلی برای تغییرات نگرش حسابرس در مذاکره خواهد شد و این موضوع می‌تواند بی‌طرفی حسابرس را کاهش دهد. اسوانبرگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز شواهدی را در پشتیبانی از این دیدگاه ارائه نموده و دریافتند که هرچه هویت حرفه‌ای در حسابرسان بیشتر تقویت گردد، خودکارآمدی حسابرس باعث افزایش سطح بی‌طرفی در حسابرسی می‌شود؛ چرا که فرد خود را وابسته به موسسات حسابرسی برای تعامل با صاحبکاران نمی‌داند و مستقل بر مبنای ویژگی‌های رفتاری خود عمل می‌نماید. بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه دوم- هویت حرفه‌ای، تاثیر نگرش کارآمدی حسابرس در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرس را تشدید می‌کند.

بر اساس مطالب مطرحه فوق، مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر ارائه می‌گردد:



شکل (۱) چارچوب مفهومی پژوهش

۳- روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ و اهداف تحقیق، پژوهشی کاربردی است. همچنین از حیث نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع تحقیقات پیمایشی-همبستگی است و برای جمع‌آوری ادبیات نظری از روش کتابخانه‌ای و پژوهش‌های قبلی استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش نیز پرسشنامه است که در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد ریگز و کنایت (۱۹۹۴)، بامبر و

همکاران (۲۰۰۲) و هارت (۲۰۱۰) استفاده گردید که در دوره زمانی ۶ ماه بین جامعه هدف توزیع شد. نمرات بیشتر نشان دهنده میزان بالای هر کدام از متغیرهای مورد استفاده در این تحقیق می‌باشد. در ادامه نحوه اندازه گیری متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود:

خودکارآمدی

در این پژوهش به منظور سنجش متغیر خودکارآمدی از پرسشنامه استاندارد ریگز و کنایت (۱۹۹۴) استفاده گردید که مبتنی بر چهار خرده مقیاس باورهای خودکارآمدی فردی «PE»؛ انتظار پیامدهای فردی «POE»؛ باورهای کارآمدی جمعی «CE» و انتظار پیامدهای جمعی «COE» می‌باشد. این پرسشنامه حاوی ۱۶ سوال می‌باشد که هر کدام از خرده مقیاس‌ها چهار سوال را به خود اختصاص دادند. نمره گذاری پرسشنامه مذکور بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم (۵)؛ موافقم (۴)؛ بی نظرم (۳)؛ مخالفم (۲) و کاملاً مخالفم (۱) انجام شده است و اعتبار این پرسشنامه در مطالعات ریگز و کنایت (۱۹۹۴) حدود ۰/۸۷ گزارش شده است و روایی آن توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفت.

هویت حرفه‌ای حسابرسان

در پژوهش حاضر برای سنجش هویت حرفه‌ای حسابرس از پرسشنامه استاندارد بمبر و همکاران (۲۰۰۲) استفاده گردید. پرسشنامه مذکور دارای ۴ سوال بوده و پاسخ‌ها بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد که ۱ بیانگر کاملاً مخالفم و ۵ کاملاً موافقم است. برخی از سئوالات پرسشنامه عبارتند از: «موفقیت حرفه، موفقیت من است» و «وقتی درباره حرفه‌ام صحبت می‌کنم، اغلب به جای آنکه بگویم، آن‌ها، می‌گویم ما».

بی‌طرفی حسابرس

این متغیر توسط پرسشنامه استاندارد هارت (۲۰۱۰) مورد سنجش قرار گرفت. هارت مبنای بی‌طرفی حسابرس در انجام کار حرفه‌ای را بر اساس دیدگاه‌های تحقیق‌های روانشناسی، فلسفه، مدیریت رفتار سازمانی و بازرگانی بنا نمود و با نگاه حفظ ماهیت حرفه‌ای حسابرسی در عین حال به دنبال شکستن پیش فرض‌های قبلی حسابرس در مورد صاحبکاران بود. پرسشنامه مذکور شامل ۱۸ سوال بوده و بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (از هرگز = ۱ تا همیشه = ۵)، تدوین شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی بخش خصوصی واقع در تهران می‌باشد. از آنجاکه جامعه آماری این پژوهش نامحدود است، لذا برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح رابطه زیر استفاده گردید:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 p(1-p)}{d^2}$$

در رابطه فوق:

n = حجم نمونه

$$Z_{\alpha^2} = \text{مقدار نرمال استاندارد یعنی عدد } 1/96$$

$$p = \text{نسبت موفقیت که برابر است با } 0/5$$

$$d^2 = \text{خطای برآوردی نمونه که برابر است با } 5 \text{ درصد.}$$

با توجه به رابطه فوق، تعداد نمونه آماری ۳۸۴ نفر می‌باشد که برای افزایش اعتبار تحقیق، تعداد ۴۸۰ پرسشنامه میان حسابرسان به صورت تصادفی توزیع گردید که در نهایت پس از توزیع پرسشنامه‌ها و حضور در محل موسسات حسابرسی جهت پاسخگویی و جمع آوری، تنها ۳۹۰ پرسشنامه قابل استفاده به شرح جدول (۱) دریافت و مبنای تحلیل آماری قرار گرفت که اسامی موسسات فوق به تفکیک تعداد پرسشنامه دریافتی در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۱)- توزیع و نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها

حداقل نمونه آماری	پرسشنامه توزیع شده	پرسشنامه دریافت شده	پرسشنامه قابل تجزیه و تحلیل	نرخ بازگشت (درصد)
۳۸۴	۴۸۰	۴۳۱	۳۹۰	۸۱/۲۵ درصد

از میان پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۴۹ پرسشنامه بازگردانده نشد و همچنین تعداد ۴۱ پرسشنامه به علت نقص در تکمیل کنار گذاشته شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها در حدود ۸۱ درصد تعیین گردید.

جدول (۲)- تعداد پرسشنامه قابل استفاده دریافتی به تفکیک هر موسسه حسابرسی

ردیف	نام موسسه	تعداد پرسشنامه دریافتی قابل استفاده
۱	آئین ابرار آریا	۱۱
۲	آئین روش آریا	۹
۳	آتیه نگر	۱۳
۴	آرشین حساب	۱۱
۵	آریا بهروش	۱۶
۶	آزمون حساب تدبیر	۱۴
۷	آگاه نگر	۱۴
۸	بهبود ارقام	۱۵
۹	بهراد مشار	۱۶
۱۰	بهنود حساب	۱۱
۱۱	بیات رایان	۱۴
۱۲	بیداران	۸
۱۳	تدبیرگران مستقل	۱۳
۱۴	خبره	۱۵
۱۵	دش و همکاران	۱۶
۱۶	شاخص اندیشان	۹
۱۷	فاطر	۱۶
۱۸	صالح اندیشان	۱۳
۱۹	فراگیر اصول	۱۰
۲۰	کوشا مثنی	۱۱
۲۱	مختار و همکاران	۱۳
۲۲	مفید راهبر	۱۹
۲۳	ممیز	۱۴
۲۴	هدف همکاران	۱۴
۲۵	هوشیار ممیز	۱۲
۲۶	بهنند	۱۶
۲۷	تدوین و همکاران	۱۶
۲۸	سازمان حسابرسی	۳۱

به منظور تجزیه و تحلیل نهایی داده‌های گردآوری شده نیز از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

۴- یافته‌ها

۴-۱. جمعیت شناسی

اطلاعات جمعیت شناسی پژوهش در جدول (۳) نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد که ۸۳ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان و ۱۷ درصد آن را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین، حدود ۴۲ درصد آنان دارای تحصیلات تکمیلی و ۵۸ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند. علاوه بر این، ۳۸ درصد آنان حسابرس، ۳۲ درصد حسابرس ارشد و ۲۶ درصد نیز سرپرست حسابرسی و بقیه در سطح مدیر و شرکای حسابرسی می‌باشند. ضمن این‌که، تجربه‌کاری ۷۲ درصد آن‌ها نیز بیشتر از ۵ سال است.

جدول (۳) - جمعیت شناختی

متغیر	متغیر فرعی	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۳۲۴	٪۸۳
	زن	۶۶	٪۱۷
سطح تحصیلات	کارشناسی	۲۲۶	٪۵۸
	کارشناسی ارشد	۱۵۶	٪۴۰
	دانشجوی دکتری و دکتری	۸	٪۲
مرتبۀ شغلی	حسابرس	۱۴۸	٪۳۸
	حسابرس ارشد	۱۲۵	٪۳۲
	سرپرست	۱۰۱	٪۲۶
	مدیر فنی و شریک	۱۶	٪۴
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۱۰۹	٪۲۸
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۷۹	٪۴۶
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۷۴	٪۱۹
	بیشتر از ۱۵ سال	۲۸	٪۷

۴-۲. آمار توصیفی

در روش معادلات ساختاری ابتدا پایایی و روایی متغیرهای پژوهش را براساس روش حداقل مربعات جزئی مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس با استفاده از برازش مدل، فرضیه‌ها آزمون می‌شوند. اما ابتدا آمار توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه می‌شود:

جدول (۴) - آمار توصیفی متغیرها

خودکارآمدی حسابرس	هویت حرفه‌ای	بی‌طرفی حسابرس	میانگین
۳/۷۴۴	۴/۰۳۱	۳/۸۶۳	میانگین
۳/۳۷۵	۳/۷۵۰	۳/۳۸۹	میانۀ
۲/۱۸۷	۲/۲۵۰	۲/۲۲۲	حداقل
۵/۰۰۰	۵/۰۰۰	۵/۰۰۰	حداکثر
۰/۹۸۱	۰/۷۷۴	۰/۸۰۲	انحراف معیار

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج بدست آمده از آمار توصیفی و باتوجه به مقیاس پرسشنامه که مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای بود، بالاترین میزان میانگین مربوط به متغیر هویت حرفه‌ای حسابرس با میانگین ۴/۰۳۱ است که بیانگر آن است که مشارکت کنندگان تا اندازه زیادی به دنبال هویت نسبت به داشتن انسجام رفتاری و تعهد در حرفه حسابرسی می‌باشند. ضمن این‌که، حداقل و حداکثر امتیاز هویت حرفه‌ای بدست آمده برابر با ۲/۲۵۰ و ۵ بوده است. همچنین، بی‌طرفی حسابرس با میانگین (۳/۸۶۳) به عنوان دومین متغیر با میانگین بالا محسوب می‌شود که بیان کننده این واقعیت است که حسابرسان از بی‌طرفی به عنوان مبنای برای کار خود استفاده می‌کنند و لزوم اتکا به آن در قضاوت‌های حسابرسی را مهم ارزیابی می‌نمایند. علاوه براین، میانگین خودکارآمدی حسابرسی برابر با ۳/۷۴۴ می‌باشد که نشان می‌دهد، حسابرسان تا حد زیادی در مذاکره با صاحبکاران به توانمندی فنی و تخصصی خود متکی هستند که باتوجه به مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای نسبت به دو متغیر دیگر میانگین کمتری را کسب نموده است. همچنین حداکثر و حداقل امتیاز خودکارآمدی حسابرس در مذاکره با صاحبکار بین ۲/۱۸۷ تا ۵ می‌باشد. بالاترین میزان انحراف معیار نیز مربوط به متغیر خودکارآمدی حسابرسی می‌باشد که باتوجه به طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای، نظرات مشارکت کنندگان در این پژوهش دارای پراکندگی متفاوتی می‌باشد و نشان می‌دهد که نظرات آنان درباره این متغیر متفاوت و پراکنده است.

۴-۳. برازش مدل‌های اندازه‌گیری

برای تعیین کفایت برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌گردد.

۴-۳-۱. پایایی شاخص

در این پژوهش به منظور سنجش پایایی سه روش بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) بکار گرفته شده است.

بارهای عاملی: بارهای عاملی میزان همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه را نشان می‌دهد. اگر مقدار آن بیشتر از ۰/۴ باشد، پایایی در مورد آن مدل قابل قبول است (هولاند، ۲۰۱۹؛ ۱۹۹۹؛ دیانتی دیلمی و غفاریان مقدم، ۱۳۹۵؛ ۵۵). با توجه به جدول (۵) مقادیر بارهای عاملی تمامی گویه‌ها بیشتر از ۰/۴ است. بنابراین پایایی مدل بر اساس بارهای عاملی مورد پذیرش قرار می‌گیرد.

آلفای کرونباخ: معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی محسوب می‌شود. چنانچه این مقادیر محاسبه شده این معیار بیشتر از ۰/۷ باشد، بیانگر پایایی مناسب مدل است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳؛ ۷۹؛ دیانتی دیلمی و غفاریان مقدم، ۱۳۹۵؛ ۵۶). بدین ترتیب، مطابق با جدول (۵) مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده که بیانگر پایایی قابل قبول مدل است.

پایایی ترکیبی: در صورتی که مقدار آن برای هر سازه بیشتر از ۰/۷ باشد، نشانگر پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد. با توجه به مطالب فوق و نیز جدول (۵)، مقادیر مربوط برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ بوده که بیانگر پایایی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش است.

جدول (۵) - نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA)

متغیر مکنون	متغیرهای آشکار	بار عاملی (FL)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
	سوال ۱	۰.۸۲		
	سوال ۲	۰.۸۳		
	سوال ۳	۰.۷۸		
	سوال ۴	۰.۷۷		
	سوال ۵	۰.۷۲		
	سوال ۶	۰.۷۹		
	سوال ۷	۰.۸۴		
	سوال ۸	۰.۷۶		
	سوال ۹	۰.۷۷		
بی‌طرفی حسابرسی	سوال ۱۰	۰.۶۶	۰.۹۴	۰.۹۶
	سوال ۱۱	۰.۸۱		
	سوال ۱۲	۰.۸۴		
	سوال ۱۳	۰.۷۷		
	سوال ۱۴	۰.۷۲		
	سوال ۱۵	۰.۷۰		
	سوال ۱۶	۰.۷۶		
	سوال ۱۷	۰.۷۴		
	سوال ۱۸	۰.۶۸		
	سوال ۱۹	۰.۷۹		
هویت حرفه‌ای	سوال ۲۰	۰.۸۶	۰.۸۶	۰.۹۰
	سوال ۲۱	۰.۸۳		
	سوال ۲۲	۰.۸۸		
	سوال ۲۳	۰.۸۱		
	سوال ۲۴	۰.۹۳		
	سوال ۲۵	۰.۸۷		
	سوال ۲۶	۰.۸۲		
	سوال ۲۷	۰.۸۵		
	سوال ۲۸	۰.۸۱		
	سوال ۲۹	۰.۹۳		
خودکارآمدی حسابرسی	سوال ۳۰	۰.۸۷	۰.۹۵	۰.۹۸
	سوال ۳۱	۰.۸۲		
	سوال ۳۲	۰.۸۵		
	سوال ۳۳	۰.۸۱		
	سوال ۳۴	۰.۹۳		
	سوال ۳۵	۰.۸۷		
	سوال ۳۶	۰.۸۲		
	سوال ۳۷	۰.۸۵		
	سوال ۳۸	۰.۸۵		

۴-۳-۲. روایی همگرا

روایی همگرا با استفاده از معیار AVE (میانگین واریانس استخراجی)، میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با متغیرهای (شاخص‌ها) خود را نشان می‌دهد. چنانچه مقدار AVE بیشتر از ۰/۵ گردد، بیانگر روایی همگرای قابل قبول مدل می‌باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳؛ ۱۴۳). همان‌گونه که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود، میانگین واریانس استخراجی برای تمامی متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰/۵ بوده که بیانگر روایی همگرای مناسب مدل است.

جدول (۶) - میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس استخراجی	Communality
بی‌طرفی حسابرس	۰/۵۹	۰/۵۹
هویت حرفه‌ای	۰/۷۰	۰/۷۰
خودکارآمدی حسابرس	۰/۷۳	۰/۷۳
خودکارآمدی حسابرس * هویت حرفه‌ای	۰/۵۳	۰/۵۳

منبع: یافته‌های پژوهش

۴-۳-۳. روایی واگرا

روایی واگرا زمانی در سطح قابل قبولی است که میانگین واریانس استخراجی برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی میزان بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳؛ ۱۴۳). بررسی این موضوع از طریق ماتریسی انجام می‌شود که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است.

با توجه به جدول (۷)، مقدار جذر میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است که این موضوع، روایی واگرای مناسب و برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول (۷) - ماتریس فورنل و لاکر جهت بررسی روایی واگرا

متغیرهای پژوهش	بی‌طرفی حسابرسی	هویت حرفه‌ای	خودکارآمدی حسابرسی	هویت حسابرسی * خودکارآمدی حسابرسی
بی‌طرفی حسابرسی	۰/۷۶			
هویت حرفه‌ای	۰/۴۵	۰/۸۳		
خودکارآمدی حسابرسی	۰/۴۸	۰/۳۲	۰/۸۵	
خودکارآمدی حسابرسی * هویت حرفه‌ای	۰/۲۴	۰/۰۳	۰/۱۲	۰/۷۲

منبع: یافته‌های پژوهش

در ادامه برازش مدل ساختاری پژوهش بررسی می‌گردد.

۴-۴. برازش مدل ساختاری

در پژوهش حاضر برای سنجش برازش مدل ساختاری از دو معیار ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش بینی (Q^2)، استفاده شده است.

R^2 شاخصی است که نشاندهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا است. با توجه به مقادیر محاسبه شده R^2 در جدول (۸)، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید نمود. علاوه بر این، برای بررسی قدرت پیش بینی مدل از معیاری با عنوان Q^2 استفاده شد. با توجه به نتایج این معیار در جدول (۸) می‌توان نتیجه گرفت که مدل، قدرت پیش بینی نسبتاً قوی دارد.

جدول (۸) - مقادیر ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش بینی (Q^2)

Q^2	R^2
۰.۲۱	۰.۳۶

بی‌طرفی حسابرسی

۴-۵. برازش مدل کلی

پس از برازش بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل پژوهش حاضر، به منظور کنترل برازش کلی مدل از معیاری با عنوان GOF استفاده شد که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای آن معرفی شده است. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌گردد:

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

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مکنون پژوهش به دست می‌آید.

جدول (۹) - نتایج برازش مدل کلی متغیرهای تحقیق

GOF	R^2	Communality	R^2	Communality	متغیرهای مکنون
			۰.۳۶	۰.۵۹	بی‌طرفی حسابرسی
۰.۴۸	۰.۳۶	۰.۶۴		۰.۷۰	هویت حرفه‌ای
				۰.۷۳	خودکارآمدی حسابرسی
				۰.۵۳	خودکارآمدی حسابرسی * هویت حرفه‌ای

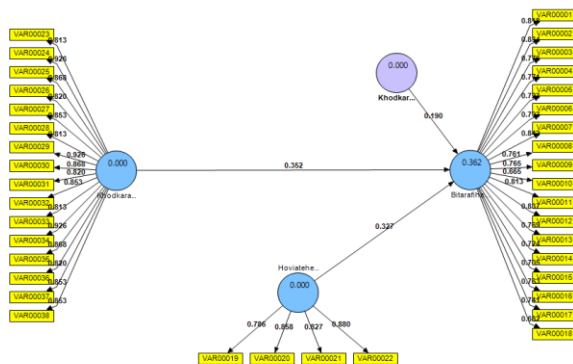
منبع: یافته‌های پژوهش

از آنجا که معیار GOF مقدار ۰/۴۸ به دست آمده است؛ لذا برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

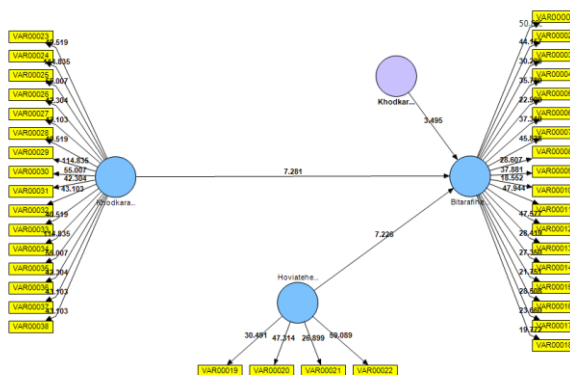
۴-۶. نتایج آزمون فرضیه‌ها

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل کلی و با توجه به شکل‌های (۲) و (۳)، به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج آن در جدول (۱۰)، ارائه شده است.

نگرش کارآمدی حسابرس در مذاکره و بی‌طرفی حسابرس: تحلیلی بر نقش هویت حرفه‌ای حسابرس/۱۹۱



شکل (۲) مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد (منبع: یافته‌های پژوهش)



شکل (۳) مدل مفهومی تحقیق همراه با ضرایب معناداری (T-values)

جدول (۱۰) - آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
H ₁	خود کارآمدی حسابرس --- بی‌طرفی حسابرس	۰/۳۵	۷/۲۸	تایید
H ₂	هویت حرفه‌ای X خود کارآمدی حسابرس --- بی‌طرفی حسابرس	۰/۳۲	۷/۲۲	تایید

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول (۱۰) ضریب مسیر بین خودکارآمدی حسابرس در مذاکره و بی‌طرفی حسابرس، مثبت (۰/۳۵۲) و آماره t آن (۷/۲۸) بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ بوده که حاکی از وجود رابطه مثبت معنادار بین خود کارآمدی حسابرس در مذاکره و بی‌طرفی حسابرس می‌باشد. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش پذیرفته می‌شود. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که آماره t مربوط به متغیر اثر تعاملی هویت حرفه‌ای و خود کارآمدی حسابرس (۷/۲۲) بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ بوده و ضریب مسیر آن نیز (۰/۳۲۷) مثبت به‌دست آمده است. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش نیز در

سطح خطای ۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد. یعنی می‌توان بیان نمود که هویت حرفه‌ای تاثیر مثبت نگرش کارآمدی حسابرسان در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرسان را تقویت می‌کند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت حسابرسی یکی از موضوعات با اهمیت در حوزه حسابرسی و بازار سرمایه است. کیفیت حسابرسی به عوامل بسیاری بستگی دارد. استفاده کنندگان از گزارش حسابرسی، خود حسابرسان، ناظران و قانون‌گذاران و کل جامعه ذینفعان در فرآیند گزارشگری مالی ممکن است نظرات متفاوتی در مورد کیفیت حسابرسی داشته باشند که این تفاوت‌ها به دلیل ویژگی‌های شناختی تاثیرگذار در عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد.

کیفیت حسابرسی همواره تحت تاثیر فرآیندی از مذاکره تا قضاوت حسابرسی است که در این بین ویژگی‌های فردی و روانشناختی و ویژگی‌های اجتماعی می‌توانند بیشترین میزان تاثیرگذاری را داشته باشند. براین مبنا هدف این پژوهش بررسی تاثیر نگرش کارآمدی حسابرسان در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرسان با توجه به هویت حرفه‌ای می‌باشد.

نتیجه آزمون فرضیه اول پژوهش حاکی از آن است که نگرش کارآمدی حسابرسان در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. در تحلیل نتیجه این فرضیه باید بیان نمود، خودکارآمدی در مذاکره نوعی رفتار اثربخش در تعامل مبتنی بر استانداردهای مذاکره محسوب می‌شود که باعث می‌گردد، جایگاه شغلی و ماهیت مسئولانه حسابرسان حفظ گردد و حسابرسان براساس استقلال و رعایت آیین حرفه‌ای اقدام به انجام مراودات حرفه‌ای و تخصصی در قالب قراردادی مشخص نماید. وجود این چارچوب‌ها باعث می‌شود تا حسابرسان از اصول رفتاری و تخصصی خود خارج نشود. این موضوع ضمن اینکه باعث می‌گردد شواهد و مستندات صاحبکاران به درستی و بدون دخالت و نفوذ واسطه‌ها مورد بررسی قرار گیرد، می‌تواند به افزایش سطح بی‌طرفی حسابرسان کمک نماید. در واقع بی‌طرفی در حرفه حسابرسان یک رفتار اخلاق مدارانه مبتنی بر الزام به قضاوت‌های بدون پیش فرض‌های ذهنی می‌باشد که باعث می‌گردد حسابرسان احساسات عواطف و وابستگی‌های خود را در چارچوب‌های تخصصی حسابرسانی کنترل نماید و براساس آن اقدام به اظهارنظرهای بی‌طرفانه نماید، اظهارنظرهایی که خلل و خدشه‌ای از نظر تعاملات خارج از عرف و چارچوب‌های کاری به آن وارد نشود و حسابرسان متعهدانه براساس ویژگی‌های شغلی و تخصصی خود اقدام به انجام وظیفه نماید. نتیجه بدست آمده در این پژوهش با یافته‌های دجادانگ و همکاران (۲۰۱۸)؛ اسوانیرگ و همکاران (۲۰۱۸) و آگاروالا و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد.

علاوه براین نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان داد که هویت حرفه‌ای تاثیر مثبت نگرش کارآمدی حسابرسان در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرسان را تشدید می‌کند. این بدان معناست که هویت حرفه‌ای حسابرسان به‌عنوان یکی از ویژگی‌های رفتاری محسوب می‌شود که مبتنی بر تعاملات اجتماعی

و حرفه‌ای می‌باشد و رویکردهایی را در پی دارد که به ایجاد انسجام و انگیزه شغلی در شاغلین منجر خواهد شد. وجود این رویکرد در حرفه حسابرسی نیز باعث می‌گردد هویت‌های رفتاری و وظیفه‌ای حسابرس در جریان فرآیندهای شغلی و تخصصی بیشتر تقویت گردد و باعث شود تا حسابرس در چارچوب‌های اخلاقی تعریف شده و مبتنی بر اصول رفتاری عمل نماید.

در واقع تئوری هویت اجتماعی، یک چهارچوب نظری ارائه می‌کند و چنین باور دارد که هویت اجتماعی افراد در نتیجه‌ی فرآیند ادراکی خود فرد نسبت به نقشی که در اجتماع ایفا می‌نماید و گروهی که خود را متعلق به آن می‌داند، شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر، زمانی که شغل مثل حسابرسی هویت اجتماعی خلق می‌کنند، در واقع شهرت، حرفه، دانش و تخصص، باعث می‌گردد فرد تعلقات خود را از حرفه‌ای که در آن مشغول است، کسب نماید.

اما نکته قابل توجه این است که بین هویت حرفه‌ای با هویتی که حسابرس از صاحبکار خود کسب می‌کند تفاوت وجود دارد، هویت فردی حسابرس صرفاً بر مبنای هویت حرفه‌ای و تخصصی که دارد باعث می‌شود تا رفتارهای منسجم‌تری در چارچوب قواعد کاری و تخصصی از خود نشان دهد و بر این اساس حسابرس چه در مذاکرات و چه در انتخاب صاحبکاران کارآمدی و اثربخشی قابل توجه‌تری از خود نشان دهد و باعث گردد تا رفتارهای ذهنی حسابرس بر حسب بی‌طرفی تقویت شود و در اظهارنظرهای تخصصی نیز حسابرس بدور از هرگونه وابستگی‌های شغلی به صاحبکاران، صرفاً بر مبنای مدارک و شواهد اظهارنظر نماید، چراکه حسابرس هویت شغلی خود را از حرفه خود دریافت می‌کند نه از شهرت صاحبکار. در واقع بر مبنای این رویکرد، حسابرسی‌سانی که با صاحبکاران‌شان شناخته می‌شوند تحت تاثیر تئوری هویت اجتماعی صاحبکاران قرار می‌گیرند و در تحت این شرایط رفتارهای بی‌طرفانه آن‌ها نیز ممکن است تحت تاثیر قرار گیرد. نتیجه آزمون این فرضیه با یافته‌های پژوهش پاینو و همکاران (۲۰۱۱) که همسو با نتیجه این فرضیه است، مطابقت دارد. بر اساس نتایج کسب شده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. بر اساس نتیجه فرضیه اول پیشنهاد می‌شود، خودکارآمدی حسابرس در مذاکره بر اساس وجود استانداردهای مذاکره فی مابین حسابرس و صاحبکار به‌طور مشخص و ویژه با معیارهایی تعیین گردد تا رفتارهای منسجم‌تری از مذاکرات حسابرسی ایجاد شود و حسابرسان در چارچوب این قواعد اقدام به انجام مذاکره نمایند، مذاکره‌ای قدرت تاثیرگذاری و نفوذ واسطه‌ها و صاحبکار بر حسابرس را کاهش دهد و حسابرس با اطمینان خاطر بیشتری و به‌طور مستقلانه اقدام به اظهارنظر نماید.

۲. بر اساس نتیجه فرضیه دوم پژوهش پیشنهاد می‌شود، هویت حرفه‌ای حسابرسان صرفاً می‌بایست بر اساس ویژگی‌های شغلی و تقویت شده رفتاری صورت پذیرد و حسابرسان به دنبال نفوذ و قدرت صاحبکاران برای انتخاب کار خود نباشند. معمولاً به وجود آمدن این رفتارها منشا فراتر از ویژگی‌های حرفه‌ای دارد و می‌بایست رفتارها بر اساس چارچوب‌های قاعده‌مند در حرفه

حسابرسی توسعه داده شوند تا اینکه براساس صرفا دستیابی به هویت حسابرسی از طریق صاحبکاران باشند. تمرکز و توجه به این موضوع می تواند باعث افزایش سطح بی طرفی حسابرس گردد.

کتابنامه

- باقری، حدیث، رزمجویی، دامون، ساعی، الهام، (۱۳۹۷)، رابطه هوش هیجانی و خودکار آمدی مبتنی بر عملکرد شغلی کارکنان، *مجله روانشناسی*، ۲۲(۱): ۵۰-۵۶.
- حساس یگانه، یحیی، باباجانی، جعفر، برزیده، فرخ، بیگلر، کیومرث، (۱۳۹۶)، عوامل اقتضایی مؤثر بر مذاکره برای حل و فصل اختلاف نظرهای حسابرس با صاحبکار در ارتباط با نحوه گزارشگری مالی، *دانش حسابرسی*، ۱۷(۶۷): ۵-۲۳.
- داوری، علی و رضازاده، آرش، (۱۳۹۳)، *مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS*، انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران، چاپ دوم.
- دیانتی دیلمی، زهرا و غفاریان قدیم، مهسا. (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سبز بودن زنجیره تأمین با ارزش شرکت های تولیدی. *دانش حسابداری مالی*، ۳(۱): ۴۷-۶۷.
- رجبعلی زاده، جواد، حصارزاده، رضا، باقرپورولاشانی، محمدعلی، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین دو بعد شکاکیت و بی طرفی تردید حرفه ای با قضاوت حرفه ای حسابرس، *بررسی های حسابداری و حسابرسی*، ۲۳(۲): ۱۷۳-۱۹۲.
- رضایی، نرگس، بنی مهد، بهمن، حسینی، سیدحسین، (۱۳۹۷)، تاثیر هویت سازمانی و حرفه ای بر تردید حرفه ای حسابرس مستقل، *دانش حسابرسی*، ۷۱(۲): ۱۷۵-۱۹۹.
- غلامرضایی، محسن، حسینی، محمد، (۱۳۹۶)، نقش طرز تفکر، ارزش های اخلاقی و انحراف های رفتاری در میزان تردید حرفه ای حسابرسان، *پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۱۱(۲): ۴۷-۸۴.
- مهرانی، ساسان، اسکندر، هدی، (۱۳۹۵)، تبیین مدل سازی پارادایم مذاکرات حسابرس - صاحبکار پیرامون گزارشگری مالی، *پژوهش های تجربی حسابداری*، ۶(۲): ۱۴۳-۱۷۰.
- یوسفی شارمی، میرامید و بنی مهد، بهمن، (۱۳۹۸)، تاثیر عواطف فردی بر بی طرفی حسابرس. *دانش حسابداری مالی*، ۶(۱): ۱۶۳-۱۸۵.

References

- Agarwalla, S. K., Desai, N., Tripaty, A., (2017), The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality, *Advances in Accounting*, 37(10): 85-93.
- Ashforth, B. E., & Mael, F., (1989), Social identity theory and the organization, *Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.

- Baghery, H., Razmjooei, D., and Saei, E, (2018), The Relationship between Emotional Intelligence and Self-Efficacy based on Job Performance, *Journal of Psychology*, 22(1): 50-56. (In Persian).
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M, (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict?, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 21(1): 21–38.
- Bamber, E. M., & Iyer, V. M, (2007), Auditors' identification with their clients and its effect on auditors' objectivity, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 26(2): 1-24.
- Bozeman D. P, Perrewe P, L., Hochwarter W, A., Brymer R, A, (2001), Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics, *J Appl Soc Psychol* , 31(3): 486-503.
- Bell, T. B., Peecher, M. E. & Solomon, I, (2005), *The 21st century public company audit: conceptual elements of KPMG's global audit methodology*. New York: KPMG LLP.
- Bouffard-Bouchard, T, (1990), Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task, *The Journal of Social Psychology*, 130(3): 353–363.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S, (2006), Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level, *Journal of School Psychology*, 44(6): 473–490.
- Carmichael, D. R. & Craig, J. L, (1996), Proposal to say the “F” word in auditing standards, *The CPA Journal*, 66 (6): 22-38.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D, (2001), Validation of a new general self-efficacy scale, *Organizational Research Methods*, 4(1): 62–83.
- Davari, A. & Rezazadeh, A, (2013), *Structural Equation Modeling with PLS Software*, Jahad University Press, Tehran, Second Edition. (In Persian)
- Dalton, T., & Kelley, T, (1997), A comparison of dysfunctional behaviours by tax accountants and auditors under time budget pressure, *Advances in Accounting*, 15: 193-208.
- De Bruin, M, (2004), Organizational, professional and gender identities: overlapping, coinciding and contradicting realities in Caribbean media practices, in de Bruin, M. and Ross, K, (Eds), *Gender and Newsroom Cultures: Identities at Work*, Hampton Press, Cresskill, NJ, 1-16.
- De Cremer, D., & Van Vugt, M, (1999), Social identification effects in social dilemmas: a transformation of motives. *European Journal of Social Psychology*, 29(7): 871-893.
- Dianati Deylami, Z., & Ghafraian Moghaddam, M, (2016), Evaluating the relationship between Green Supply Chain and the value of firms listed on Tehran Stock Exchange, *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 3(1): 47-67. (In Persian)
- Djaddang, S., Lyshandra, sh., Wulamdjani, H., Sulistiawarni, E, (2018), The Relationship between Self-Efficacy towards Audit Quality with Individualism

- Culture As Mediates: Evidence from Indonesia, *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 5(04): 4577-4583
- Fu, H., Tan, H, T., Zhang, J, (2011), Effect of Auditor Negotiation Experience and Client Negotiating Style on Auditors' Judgments in an Auditor-Client Negotiation Context, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(3): 225-237.
- Gholamrezaee, M., hasani, M, (2018), The Role of Auditors' Mindset, Moral Values and Behavioral Deviations on Their Professional Skepticism, *Applied Research in Financial Reporting*, 6(2): 47-84. (In Persian).
- Glover, S. M., Prawitt, D. F, (2013), Enhancing Auditor Professional Skepticism. Available at: <http://www.thecaq.org/docs/research/skepticismreport.pdf>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E, (2010), *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hassas Yeganeh, Y., Babajaani, J., Barzideh, F., and Biglar, k, (2017), Contingent Factors Influencing Negotiation to Resolve Auditor's Discord with Owner on How to Report Financial Statements, *Journal of Audit knowledge*, 17(67): 5-23. (In Persian).
- Hogg, M. A., & Terry, D. J, (2000), Social identity and self-categorization processes in organizational contexts, *Academy of Management Review*, 25(1):121-140.
- Hurt, R. K, (2010), Development of a scale to measure professional skepticism, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29 (1): 149–171.
- Hurt, R.K., Brown-Liburd, H., Earley, C.E. & Krishnamoorthy, G, (2013), Research on Auditor Professional Skepticism: Literature Synthesis and Opportunities for Future Research, *A Journal of Practice & Theory*, 32(1): 45-97.
- Hulland, J, (1999), Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2): 195-204.
- International Federation of Accountants (IFAC), (2012), *Handbook of International Quality Control, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements*. New York: IFAC.
- Lee, C., Welker, R. B. & Wang, T, (2013), An Experimental Investigation of Professional Skepticism in Audit Interviews, *International Journal of Auditing*, 17(2): 213-226.
- Markus, H., & Wurf, E, (1987), The dynamic self-concept: a social psychological perspective, *Annual Review of Psychology*, 38: 299-337.
- McCracken, S., S. Salterio, and R. Schmidt, (2011), Do managers intend to use the same negotiation strategies as partners?, *Behavioral Research in Accounting*, 23 (1): 425.

- McMillan, J. J. & White, R. A, (1993), Auditors' belief revisions and evidence search: The effect of hypothesis frame, confirmation and professional skepticism, *The Accounting Review*, 68 (3): 443-465.
- Mehrani, S., & Eskandar, H, (2017), Explaining of Modeling the Auditor- Client Negotiations Paradigm Concerning Financial Reporting. *Empirical Research in Accounting*, 6(2):143-170. (In Persian).
- Nelson, M, (2009), A model and literature review of professional skepticism in auditing, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28 (2): 1-34.
- Paino, H., Thani, A., & Zulkarnai, S.I, (2011), Organisational and Professional Commitment on Dysfunctional Audit Behaviour, *British Journal of Arts and Social Sciences*, 1(2): 94-105.
- Parker, S. K, (1998), Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions, *Journal of Applied Psychology*, 83(6): 835-852.
- Petriglieri, G. and Petriglieri, J.L, (2010), Identity workspaces: the case of business schools, *Academy of Management Learning & Education*, 9 (1) : 44-60
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P, (2003), Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies, *Journal of Applied Psychology*, 88; 879-903.
- Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB), (2008), Proposed auditing standards related to the auditor's assessment of and response to risk and conforming Amendments to PCAOB standards. PCAOB Release No. 2008- 006. Stamford, CT: PCAOB.
- Quadackers, L., Groot, T. & Wright, A, (2014), Auditors' Professional Skepticism: Neutrality versus Presumptive Doubt, *Contemporary Accounting Research*, 31 (3): 639-657.
- Rajab Ali Zadeh, J., Hesarzadeh, R., Bagher Pour, M, (2016), An Investigation of the Relationship between Two Dimensions of Presumptive Doubt and Professional Skepticism With Professional Judgment of an Auditor, *Accounting and Auditing Review*, 23(2): 173-192. (In Persian).
- Rezaiee, N., Banimahd, B., and Hosseiny, H, (2018), The Impact of Organizational and Professional Identity on Professional Audit Doubt, *Journal of Audit knowledge*, 71(2): 175-199. (In Persian).
- Riggs, M., & Knight, P. A, (1994), The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79: 755-766.
- Sanchez, M. H., C. P. Agoglia, and R. C. Hatfield, (2007), The effect of auditors' use of a reciprocity-based strategy on auditor-client negotiations, *The Accounting Review*, 82 (1): 241-263.
- Stefaniak, C. M., Houston, R. W., & Cornell, R. M, (2012), The effects of employer and client identification on internal and external auditors'

- evaluations of internal control deficiencies, *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(1): 39-56.
- Svanberg, J., Ohhman, P., Neidermeyer, P, E, (2018), Auditor objectivity as a function of auditor negotiation self-efficacy beliefs, *Advances in Accounting*, <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2018.10.001>.
- Svanberg, J., Ohhman, P., Neidermeyer, P, E, (2018), Auditor objectivity as a function of auditor negotiation self-efficacy beliefs, *Advances in Accounting*, <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2018.10.001>.
- Van Knippenberg, D., Haslam, S. A., & Platow, M. J, (2004), Work group diversity and work group identification: Diversity as an aspect of group identity. Paper presented at the 11th European Congress of Work and Organizational Psychology, Lisbon, Portugal.
- Wan-Huggins, V. N., Riordan, C. M., & Griffeth, R. W, (1998), The development and longitudinal test of a model of organizational identification, *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8): 724-749.
- Watson, T.J, (2008), Managing identity: identity work, personal predicaments and structural circumstances, *Organization*, 15 (1) :121-143.
- Youssef, C. M., & Luthans, F, (2005), A positive organizational behavior approach to ethical performance, *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, 1–22.
- yuosefi, M., banimahd, B,(2019), Impact of individual emotions on the auditor's objectivity, *Journal of Financial Accounting Knowledge*, 6(1):163-185. (In Persian)

بسمه تعالی

ضمن عرض سلام و خسته نباشید، پرسشنامه‌ای که مشاهده می‌فرمائید مربوط به پژوهشی با عنوان نگرش کارآمدی حسابرس در مذاکره بر بی‌طرفی حسابرس: تحلیلی بر نقش هویت حرفه‌ای در سال ۹۷-۹۸ می‌باشد. لذا از شما حسابرس گرامی خواهشمندم پرسشنامه‌های زیر را با دقت پر فرمایید تا از این طریق در ایجاد محتوای جدید و راه کارهای پیشنهادی در این زمینه بر داریم. پیشاپیش از همکاری شما بی نهایت متشکریم.

۱. بی‌طرفی حسابرس

مقیاس لیکرت					گویه‌ها
۱	۲	۳	۴	۵	
					۱. آیا از هیجان و کشف قلب در بررسی‌های صورت‌های مالی استقبال می‌کنید؟
					۲. تا چه اندازه برای یافتن اطلاعات جدید در بررسی‌های صورت‌های مالی تلاش می‌کنید؟
					۳. آیا صرف ارائه مدارک و شواهد صاحبکاران، اعتماد و اطمینان شما را جلب می‌کند؟
					۴. تا چه اندازه در تصمیم‌گیری‌ها عجولانه عمل می‌کنید؟
					۵. تا چه اندازه، تا بررسی کامل تمامی داده‌های موجود، دست به تصمیم‌گیری نمی‌زنید؟
					۶. آیا قبل از تصمیم‌گیری به خود تضمین می‌دهید، که اکثر اطلاعات موجود را مورد بررسی قرار داده‌اید؟
					۷. تا رسیدن اطلاع بیشتر، تصمیم‌گیری درباره موضوعات را به تعویق می‌اندازید؟
					۸. آیا به سرعت چیزهایی که دیگران به شما می‌گویند را قبول می‌کنید؟
					۹. آیا معمولاً توضیحات دیگران را بدون تعمق بیشتر، قبول می‌کنید؟
					۱۰. آیا دیگران به سادگی می‌توانند شما را متقاعد کنند؟
					۱۱. آیا اکثر مواقع شما با چیزهایی که از دیگران می‌اندیشند، موافق هستید؟
					۱۲. آیا شما دوست دارید دلایل رفتار دیگران را درک کنید؟
					۱۳. آیا شما دوست دارم بدانید چه دلایلی سبب رفتارهای گوناگون در افراد می‌شود؟
					۱۴. آیا شما بندرت به جرایم رفتار دیگران توجه می‌کنید؟
					۱۵. آیا به توانمندی‌های خود در حرفه حسابرسی ایمان دارید؟
					۱۶. آیا در حرفه حسابرسی فرد دارای اعتماد به نفسی هستید؟
					۱۷. آیا معمولاً درباره چیزهایی که می‌بینید یا می‌شنوید، سوال می‌پرسید؟
					۱۸. آیا گفته‌های دیگران را رد می‌کنید تا درستی آن برای شما اثبات شود؟

۲. پرسشنامه هویت حرفه‌ای

مقیاس لیکرت					گویه‌ها
۱	۲	۳	۴	۵	
					۱. با افتخار به دوستان خود می‌گویم که من یک حسابرس هستم.
					۲. هرگاه فردی از حرفه من تمجید می‌کند، گویی خود مورد ستایش و تمجید قرار گرفته‌ام.
					۳. هرگاه که در مورد حرفه‌ام سخن می‌گویم، به جای «آنها» از ضمیر «ما» استفاده می‌کنم.
					۴. موفقیت حرفه‌ام موفقیت من محسوب می‌شود.

۳. پرسشنامه خودکارآمدی

مقیاس لیکرت					گویه‌ها
۱	۲	۳	۴	۵	
					۱. آیا شناخت توانمندی های فردی به انتخاب صاحبکار و انجام مذاکره بویا مطابق با استانداردها کمک می کند؟
					۲. آیا تناسب بین توانمندی های فردی با ویژگی های حرفه ای حسابرسی باعث افزایش قابلیت های فردی در مذاکره با صاحبکاران می شود؟
					۳. آیا اتکا حسابرسی به حس اشرافی در مذاکره با صاحبکار منجر بر انتخاب مناسب کار جهت بررسی می شود؟
					۴. آیا صرفا داشتن تخصص در حرفه حسابرسی را دلیلی برای کارآمدی بیشتر یک حسابرسی در مذاکره با صاحبکار تلقی می کنید؟
					۵. آیا وسیله قرار دادن فردیت گرایلی برای رسیدن به موفقیت باعث کاهش عملکرد حسابرسی در مذاکره با صاحبکار نمی شود؟
					۶. آیا نتیجه گیری فردگرایانه در حسابرسی دلیلی برای موفقیت در این عرصه تلقی می کنید؟
					۷. آیا دریافت بازخورد از تجارب گذشته را دلیلی برای موفقیت در مذاکره های آتی تلقی می نمایید؟
					۸. آیا رسیدن به تعهد بیشتر در حرفه حسابرسی را مذاکره با صاحبکاران دارای شهرت در بازار سرمایه تلقی می کنید؟
					۹. آیا باور به تیم گرایلی را دلیلی برای مذاکره بهتر با صاحبکاران دارای شهرت تلقی می کنید؟
					۱۰. آیا تقسیم وظایف در حرفه حسابرسی را عاملی برای پویایی فرایند مذاکره با صاحبکاران تلقی می کنید؟
					۱۱. آیا هدف قرار دادن کیفیت در حسابرسی را لازمه کارآمدی یک فرایند جمع گرایانه در حرفه حسابرسی تلقی می کنید؟
					۱۲. آیا رسیدن به تصمیم بهتر برای انتخاب صاحبکاران را در مشارکت جمعی از افراد متخصص در قالب تیم حسابرسی تلقی می کنید؟
					۱۳. آیا خروجی کار تیمی در حرفه حسابرسی را به فردیت گرایلی در مذاکره با صاحبکاران ترجیح می دهید؟
					۱۴. آیا تجاربی که از فرایند جمع گرایلی در طیفی از مذاکره تا گزارش حسابرسی ایجاد می شود را عامل موفقیت تلقی می کنید؟
					۱۵. آیا پیامد جمعگرایلی در حرفه حسابرسی را عاملی برای ایجاد شفافیت بیشتر در سطح بازار سرمایه تلقی می کنید؟
					۱۶. آیا موفقیت در عرصه حسابرسی را نمره مشارکت و تلاش جمعی تصور می نمایید؟