

## The Influence of Beliefs, Commitment and Feedback on Usefulness Accounting System and Resistance To Change

**Gholamreza Hajizadeh\*** 

PH.D. Student of Accounting , Faculty of Economics and Social Sciences hahid Chamran  
University of Ahvaz, Ahvaz , Iran, Darab207@pnu.ac.ir

**Vali Khodadadi**

Associate Professor of Accounting Department, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz,  
Iran, Vkhodadadi@scu.ac.ir

**Mohamad Ramezan Ahmadi** 

Assistant Professor of Accounting Department, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz,  
Iran, ahmadi\_m@scu.ac.ir

**Mohamad Ayati Mehr**

Assistant Professor of Management Department, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz,  
Iran, m.ayati@scu.ac.ir

### Abstract

**Purpose:** This study investigates the effects of commitment, confirmation and feedback on people's judgment about the usefulness of costing systems and resistance to change.

**Method :** The current research method is quasi-experimental. Cohen's tables have been used to use the appropriate sample size. In order to conduct this research, a laboratory environment was used with the participation of 62 accounting and management students during second term of the academic year 1401-1402. The research hypotheses were tested ANOVA , MANOVA and chi-square test.

**Results:** The results have shown that people's judgment about the usefulness of costing systems is influenced by their commitment to the favored system. Also, people use their knowledge to support their desired system. As a result, committed people show more resistance to system change even when they face negative feedback. In addition, the results show that people know that their judgment should be objective, but their judgment will be unconsciously influenced by their commitment.

**Contribution:** In the first stage, this study shows interesting evidence regarding the influence of people's opinions and their commitment on their judgment about the usefulness of a costing system. Also, in the second stage, it evaluates the role of feedback on people's resistance to system change. The findings of this research can be effective in understanding how people judge and their resistance to change.

**Keywords:** Commitment , Resistance to change, Feedback, Costing systems.

### Research Article

**Cite this article:** Hajizadeh, Khodadadi, Ramezan Ahmadi & Ayati Mehr (2024) The Influence of Beliefs, Commitment and Feedback on Usefulness Accounting System and Resistance To Change, *Journal of Financial Accounting Knowledge*, Vol.11, NO.1, Spring, 87-111.

**DOI:** 10.30479/jfak.2024.19752.3159

**Received on** 24 December, 2023      **Accepted on** 3 April, 2024

© The Author(s). 

**Publisher:** Imam Khomeini International University.

**Corresponding Author:** Gholamreza Hajizadeh (Darab207@pnu.ac.ir)

## تأثیر عقاید، تعهد و بازخورد بر سودمندی سیستم حسابداری و مقاومت در مقابل تغییر

غلامرضا حاجی زاده\*<sup>ID</sup>

دانشجوی دکتری حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. Darab207@pnu.ac.ir  
 ولی خدادادی

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. Vkhodadadi@scu.ac.ir

محمد رمضان احمدی<sup>ID</sup>

استادیار گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. ahmadi\_m@scu.ac.ir  
 محمد آیتی مهر

استادیار گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. m.ayati@scu.ac.ir

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش به بررسی تأثیر عقاید، تعهد و بازخورد بر سودمندی سیستم حسابداری و مقاومت در مقابل تغییر می باشد.

**روش:** روش تحقیق حاضر شبه آزمایشی است. برای بکارگیری حجم نمونه مناسب، از جداول کوهن استفاده شده است. به منظور انجام این پژوهش، از یک محیط آزمایشگاهی، با همکاری ۶۲ دانشجوی حسابداری و مدیریت، طی نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ استفاده شد. آزمون فرضیه های پژوهش با استفاده از تحلیل واریانس مرکب و یکطرفه وهم چنین آزمون کای مربع صورت گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داده است که قضاوت افراد در مورد سودمندی سیستم های بهایابی تحت تأثیر تعهد آن ها نسبت به سیستم انتخابی قرار دارد. هم چنین افراد از دانسته های خود در جهت حمایت از سیستم مدنظر خود، استفاده می کنند. در نتیجه، افراد متعهد حتی زمانی که با بازخورد منفی مواجه می شوند در مقابل تغییر سیستم، مقاومت بیشتری از خود نشان می دهند. علاوه براین، نتایج نشان می دهد که افراد می دانند که قضاوت آنها باید عینی باشد، اما قضاوت آن ها به طور ناخودآگاه تحت تأثیر تعهدشان خواهد بود.

**دانش افزایی:** این مطالعه درمرحله اول شواهد جالبی پیرامون تأثیرگذاری عقاید افراد و تعهد آن ها بر روی قضاوتشان در مورد سودمندی یک سیستم بهایابی نشان می دهد. همچنین در مرحله دوم نقش بازخورد را بر روی مقاومت افراد در مقابل تغییر سیستم، مورد سنجش قرار می دهد. یافته های این پژوهش می تواند در درک نحوه ی قضاوت افراد و مقاومت آن ها در مقابل تغییر تأثیر گذار باشد.

**واژگان کلیدی:** تعهد، مقاومت در مقابل تغییر، بازخورد، سیستم بهایابی.

### مقاله پژوهشی

\*استناد: حاجی زاده، خدادادی، رمضان احمدی و آیتی مهر (۱۴۰۳): تأثیر عقاید، تعهد و بازخورد بر سودمندی سیستم حسابداری و مقاومت در مقابل تغییر، فصلنامه علمی دانش حسابداری مالی، مقاله پژوهشی، دوره ۱۱، شماره ۱، پیاپی ۴۰، بهار ۱۴۰۳، ۸۷-۱۱۱.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۰۳ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۱/۱۵

ناشر: دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره) © حق مؤلف نویسندگان



## ۱- مقدمه

در متون حسابداری مدیریت به مفهوم مقاومت در مقابل تغییر توجه زیادی شده است. هنوز در بسیاری از تحقیقات، عوامل روانشناختی<sup>۱</sup> که افراد در مواجهه با نوآوری‌ها با آن روبرو می‌شوند، نادیده گرفته می‌شود. بادر نظر گرفتن تغییرات سریع در سیستم‌های تولید و بویژه تغییرات عظیم در فناوری اطلاعات، انتظار می‌رود تغییرات در سیستم‌های حسابداری، برای تأمین اطلاعات مربوط و به هنگام مورد تقاضای مدیریت، عمده باشد. از طرفی طبق اصل مقاومت «هر نظامی از جهت ساخت و کارکرد، در برابر تغییر مقاومت نشان می‌دهد». در نتیجه، در بیشتر مواقع تعهد نسبت به سیستم‌های موجود باعث نوعی اطمینان بیش از حد به آن‌ها شده که این منجر به مقاومت بالای مدیران در مقابل تغییرات می‌شود. (جرمیاس ۲۰۰۶، ۳۷۰)

پژوهش‌های بسیاری در حسابداری پیرامون اینکه چگونه باورهای افراد بر قضاوت آنها تأثیر می‌گذارد وجود دارد. (به عنوان مثال، براون، پیچر و سولومون، ۱۹۹۹، ۱۱؛ هیرست، کونس و سیمکو، ۱۹۹۵، ۳۳۵؛ پیچر ۱۹۹۶، ۱۲۵) براون و همکاران (۱۹۹۹، ۱۱) دریافتند که حسابرسان همواره به دنبال تأیید عقاید خود هستند. آن‌ها اطلاعاتی را می‌پذیرند که فرضیه‌های آن‌ها را تأیید می‌کند، اما نگاه انتقاد آمیزی، نسبت به اطلاعاتی دارند که ممکن است فرضیه آن‌ها را بی‌اعتبار کند. به عقیده پیچر (۱۹۹۶، ۱۲۵) حسابرسان در هنگام انجام حسابرسی تمایل دارند به دنبال نشانه‌های خود تأییدی باشند که بر اثربخشی و کارایی حسابرسی تأثیر می‌گذارد.

اینز (۲۰۰۰، ۳۴۹) دریافت که تعهد نسبت به سیستم‌های موجود می‌تواند در توجیه فقدان نوآوری در حسابداری مدیریت موثر باشد. نمت و راجرز (۱۹۹۸، ۶۷) دریافتند وقتی تصمیم گیرنده نسبت به گزینه انتخابی خود تعصب داشته باشد، دست به یک جستجوی اطلاعاتی هدفدار خواهد زد، به نحوی که در آن بر روی اطلاعاتی تأکید می‌شود که از دیدگاه شخص حمایت کرده و از توجه به اطلاعاتی که نشان دهنده پیامدهای منفی می‌باشد، چشم‌پوشی می‌شود. در واقع افرادی که نسبت به خط مشی انتخابی خود تعصب دارند اطلاعاتی را ترجیح می‌دهند که از خط مشی انتخابی حمایت کند و در مقابل از اطلاعاتی که با خط مشی انتخابی آن‌ها در تضاد است پرهیز می‌کنند.

تصمیم‌گیری یکی از مهمترین مباحث علوم شناختی و مدیریت است. در بیشتر الگوهای تصمیم‌گیری، مؤلفه‌های شناختی از جمله باورها، ارزشها و اعتقادات که در تصمیم‌گیری نقش تعیین‌کننده‌ایی دارند نادیده گرفته شده است. (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۷، ۱) پژوهش‌هایی که پیرامون تغییرات در حسابداری مدیریت انجام شده است بیشتر بر روی جنبه‌های سازمانی متمرکز بوده است و مطالعات کمتری در مورد مقاومت در مقابل تغییر در سطح فردی

انجام شده است. در حالی که مطالعات در حوزه مقاومت در مقابل تغییر در سطح سازمانی، تا اندازه ای به شناسایی عواملی که از تغییر در سازمان جلوگیری می کنند، منجر می شود، محققان در یافتند که مانع اصلی به کارگیری نوآوری ها در حسابداری مدیریت، عدم پذیرش آن در سطح فردی می باشد. (سالیوان و اسمیت ۱۹۹۳، ۵۱)

بسیاری از محققان براهمیت تشخیص عواملی که باعث تسهیل تغییر در میان افرادی که درگیر یک فرآیند تغییر می باشند، تأکید کرده اند. یکی از عواملی که بر کاهش مقاومت در مقابل تغییر تاثیر گذار است، مشاهده بازخورد می باشد. در پژوهش حاضر سعی بر این است در یک محیط آزمایشگاهی به بررسی فرآیند قضاوت افراد پیرامون سیستم های حسابداری و نقش تعهد و بازخورد، بر مقاومت افراد در مقابل تغییر، بر اساس نظریه ناهماهنگی شناختی، پرداخته شود.

بر این اساس این تحقیق به دنبال یافتن پاسخ هایی برای سوالات زیر است:

۱. آیا عقاید افراد نسبت به یک سیستم حسابداری بر روی قضاوت افراد پیرامون سودمندی آن تاثیر گذار است؟
۲. آیا تعهد افراد نسبت به یک سیستم حسابداری خاص بر روی قضاوت افراد پیرامون سودمندی آن تاثیر گذار است؟
۳. آیا تعهد نسبت به یک سیستم حسابداری خاص منجر به مقاومت بالا در مقابل تغییر می شود؟
۴. آیا مشاهده بازخورد سیستم انتخابی، باعث کاهش اطمینان نسبت به سیستم حسابداری می شود؟
۵. آیا مشاهده بازخورد سیستم انتخابی، باعث کاهش مقاومت در مقابل تغییر سیستم حسابداری می شود؟

## ۲- مبانی نظری و پیشینه

مطالعات سطح فردی در مورد مقاومت در برابر تغییرات سازمانی عمدتاً بر اساس سه نظریه ارائه شده است. نظریه قرارداد روانشناختی<sup>۱</sup>، نظریه مقاومت موضعی<sup>۲</sup> و نظریه ناهماهنگی شناختی<sup>۳</sup>. (جیالی و همکاران ۲۰۱۶، ۱۹۰)

یک قرارداد روانشناختی متشکل از باورها، برداشت ها و تعهدات متقابل بین کارفرما و کارمند است. مفهوم قرارداد روانشناختی به این معناست که مجموعه ای نانوشتی از انتظارات در همه زمان ها بین هر عضو یک سازمان و مدیران مختلف و سایرین در آن سازمان وجود دارد. در یک سو انتظارات کارکنان از جمله عواملی مانند دستمزد، ساعات کاری، دورنمای ارتقا، آموزش و غیره و از سوی دیگر انتظارات کارفرما از جمله تلاش کاری، تعهد، قرار دارد. اگر سازمان، خواسته یا ناخواسته، بخشی از قرارداد روانشناختی را بدون مذاکره مجدد تغییر دهد یا

نقض کند، در واقع افراد را در شرایطی قرار می دهد که گویی سازمان خواسته های نابجایی از آن ها دارد. بنابراین، زمانی که کارکنان فرآیند یا نتیجه تغییر را ناعادلانه بدانند، ممکن است در برابر آن مقاومت کنند. (روسو، ۱۹۸۹، ۱۲۱) بسیاری از مطالعات از نظریه قرارداد روانشناختی به عنوان مبنای نظری برای توضیح پذیرش یا مقاومت کارکنان در برابر تغییر استفاده می کنند. فولگر و اسکارلیکی (۱۹۹۹، ۳۵) بررسی کرده اند که چگونه سه شکل عدالت (یعنی عدالت توزیعی<sup>۵</sup>، رویه ای<sup>۶</sup> و تعاملی<sup>۷</sup>) برای پیش بینی مقاومت در برابر تغییر با هم تعامل می کنند. ون دن هوول و شالک (۲۰۰۹، ۳۸۳) رابطه منفی معناداری را بین تحقق جنبه سازمانی قرارداد روانشناختی و مقاومت عاطفی در برابر تغییر نشان می دهند. بطوری که با افزایش تحقق وعده های سازمان، مقاومت کارمندان در برابر تغییرات سازمانی کاهش می یابد.

مفهوم مقاومت موضعی در برابر تغییر که توسط اورگ (۲۰۰۳، ۶۸۰) بسط داده شده است بر فرد به عنوان منبع اصلی مقاومت تمرکز دارد. او مقیاس مقاومت در برابر تغییر (RTC) را برای اندازه گیری تمایل فرد به مقاومت یا اجتناب از ایجاد تغییرات، طراحی کرد. مقیاس RTC شامل چهار بخش است: یکنواخت طلبی؛ واکنش احساسی به تغییر اعمال شده؛ سختی کسب شناخت؛ و کوتاه اندیشی. نتایج این تحقیق نشان داد افرادی که به طور ذاتی در برابر تغییر مقاوم هستند، کم تر احتمال دارد که به طور داوطلبانه تغییرات را آغاز کنند و احتمالاً این افراد نسبت به تغییراتی که با آن مواجه می شوند نگرش منفی دارند. اورگ همچنین دریافت که واکنش یک فرد به تغییر را می توان با استفاده از رابطه او با عامل تغییر، تعدیل کرد. افرادی که دیدگاه مثبتی نسبت به عامل تغییر دارند، بدون در نظر گرفتن سطح مقاومت ذاتی، کمتر در مقابل تغییر مقاومت خواهند کرد. مطالعه ای توسط میشل، تودنم بای و برنز (۲۰۱۳، ۷۶۱) نیز از این ایده حمایت می کند که مقاومت ذاتی توسط عوامل زمینه ای، مانند نقش عامل تغییر و روشی که او در آن فرآیند تغییر را مدیریت می کند، تعدیل می شود.

بر اساس تئوری ناهماهنگی شناختی افراد سعی می کنند در نگرش و رفتار خود هماهنگ باشند. فردی که ناهماهنگی را تجربه می کند، از نظر روانی دچار ناراحتی می شود و انگیزه دارد که این ناهماهنگی را کاهش دهد. به منظور کاهش استرس ناهماهنگی، افراد به دنبال برقراری تعادل بین نگرش ها و رفتار خواهند بود. بنابراین، وجود چنین ناهماهنگی باعث می شود که فرد با تغییر نگرش یا رفتار خود، ناهماهنگی را کاهش دهد و به هماهنگی دست یابد (جرمیس ۲۰۰۶، ۳۷۲). تئوری ناهماهنگی شناختی توسط بسیاری از مطالعات برای درک اینکه چرا و چگونه کاربران در برابر تغییرات سازمانی مقاومت می کنند استفاده شده است. به عنوان مثال، گاورونسکی (۲۰۱۲، ۶۵۲) بررسی می کند که چگونه فرهنگ یک سازمان و درجه ناهماهنگی شناختی ایجاد شده بواسطه پیشنهادات برای تغییر، بر عمق و نوع مشارکت کارکنان مورد نیاز برای ایجاد یک جو مثبت برای تغییر، تاثیر می گذارد.

محققان رفتارشناسی توجه زیادی به توصیف مدل تعامل بین باورهای افراد و واکنش آنها به اطلاعات جدیدی که این باورها را به چالش می کشد؛ کرده اند. (مانند آرونسون، ۱۹۶۸؛ فستینگر، ۱۹۵۷؛ کانمن و تورسکی، ۱۹۸۲؛ کوهرلر، ۱۹۹۳). تئوری ناهماهنگی شناختی که برای اولین بار توسط لئون فستینگر در سال ۱۹۵۷ ارائه شد و توسط لیوت آرونسون در ۱۹۶۸ مجدداً تدوین شد، اظهار می کند که افراد سعی می کنند برای خود و دیگران معقول به نظر برسند. یعنی باید اطمینان حاصل کنند که رفتارشان با نگرششان نسبت به یک رویداد همخوانی دارد. وقتی در می یابند که رفتارشان با نگرش آنها ناسازگار است، تنش را تجربه کرده و سعی می کنند این تنش را کاهش و حالت سازگاری شناختی را برگردانند. بر اساس تئوری ناهماهنگی شناختی افراد سعی می کنند در نگرش و رفتار خود هماهنگ باشند. فردی که ناهماهنگی را تجربه می کند، از نظر روانی دچار ناراحتی می شود و انگیزه دارد که این ناهماهنگی را کاهش دهد. (جرمیااس ۲۰۰۶، ۳۷۳)

بر اساس تحقیق آویشه و همکاران (۲۰۲۳، ۱۱۲) بازخورد عملکرد کارکنان را تا زمانی که کارکنان از آن یاد می گیرند تغییر می دهد. این پیامدهای عملی مختص شرکت هایی است که به طور منظم بازخورد ارائه می کنند. هنگامی که بازخورد بطور مکرر ارائه می شود و محیط کار نسبتاً پایدار است، کارمندان ممکن است در نهایت به سطحی از آگاهی از پارامترهای مربوطه برسند به طوری که بازخورد بیشتر، تأثیر کمی بر عملکرد آن ها داشته باشد. زمانی که بازخورد کمتر باشد یا محیط کار پیچیده تر یا در حال تغییر باشد، اطلاعاتی که کارکنان با بازخورد دریافت می کنند اثر یادگیری بیشتری داشته و تأثیر بیشتری بر عملکرد آن ها دارد.

به عقیده براون و همکاران (۲۰۱۶، ۴۵) افراد در ارزیابی مهارت های خود در کارهای آسان، سوگیری بالاتر از حد متوسط و در کارهای دشوار، پایین تر از حد متوسط دارند؛ که این به نوبه خود، بروی انتخاب طرح های پاداش توسط آنان تاثیرگذار است. این فرآیند منجر به این می شود که افراد به احتمال زیاد، پاداش مبتنی بر عملکرد را تا زمانی که یک کار آسان است نامناسب قلمداد کرده و در مقابل زمانی که یک کار دشوار باشد افراد پاداش بدون سنجش بازخورد را مناسب قلمداد کنند. نتایج تحقیق آن ها، نشان می دهد هنگام انجام یک کار آسان، ارائه بازخورد، و هنگام انجام یک کار دشوار، پاداش ثابت، باعث برانگیختگی افراد نمی شود. با این حال، آن ها نشان دادند دشواری کار، انتخاب طرح پاداش، را تحت تاثیر قرار می دهد. به طور خاص، هنگام انجام یک کار آسان، انتخاب های طرح پاداش توسط افراد بین بازخورد و عدم بازخورد تفاوتی ندارد، این در حالی است که افرادی که روی یک کار دشوار کار می کردند، پاداش مبتنی بر عملکرد را انتخاب کردند. به عقیده آن ها مهارت افراد، رابطه بین سطح دشواری کار و انتخاب طرح پاداش را تحت تاثیر قرار می دهد. بطوری که پاداش مبتنی بر

عملکرد، توسط افراد با سطوح مهارت بالاتر انتخاب می شود. در نهایت نتایج پژوهش آن ها هم چنین نشان داد ترجیحات ریسک نقش مهمی در انتخاب طرح پاداش بازی می کند.

به عقیده تاد (۲۰۱۶، ۱) یک رابطه معکوس بین زمان بازخورد و عملکرد آینده وجود دارد. زمانی که بازخورد قبل از اجرای تصمیم اولیه ارائه می شود، هزینه های بالای یادگیری، افراد را از یادگیری در دوره اولیه به دلیل عملکرد آینده منصرف می کند. علاوه بر این، ارائه بازخورد پس از زمانی طولانی بعد از اجرای یک تصمیم، به نسبت ارائه آن بلافاصله پس از اجرای تصمیم، هزینه های یادگیری را افزایش می دهد. به این ترتیب، ارائه بازخورد بلافاصله پس از اجرای یک تصمیم، به طور مؤثری یادگیری و عملکرد آینده را ارتقا می دهد، چرا که این نقطه ای است که در آن هزینه های یادگیری کمتر است.

به عقیده هکت و همکاران (۲۰۱۹، ۱) به اشتراک گذاری اطلاعات استراتژیک، تلاش گروهی را افزایش می دهد، زیرا اعضای گروه با عملکرد پایین را برانگیخته می کند تا تلاش خود را افزایش دهند. در عین حال اشتراک گذاری از بی انگیزگی اعضای تیم با عملکرد بالا جلوگیری می کند.

جیا لی، مینگوی لیو و ژوان لیو، (۲۰۱۶، ۱۸۹) در مطالعه خود دریافته اند که زیان گریزی، هزینه های تغییر و هنجارهای اجتماعی تأثیر مثبتی بر مقاومت سیستم مدیریت دانش دارند. در حالی که، اینرسی بطور معناداری تأثیر آن ها (یعنی، زیان گریزی، هزینه های تغییر و هنجارهای اجتماعی) را بر مقاومت مدیریت سیستم دانش را تعدیل می کند.

بر اساس تحقیق ژائو لی و همکاران (۲۰۲۳، ۲۱)؛ سرمایه گذاران به دلیل ناهماهنگی شناختی، اخبار مربوط به درآمد را که با احساسات آنها در تضاد است، نادیده می گیرند؛ در نتیجه این باعث می شود آن ها واکنشی در تاریخ اعلامیه نداشته باشند. به عقیده آن ها، تجزیه و تحلیل بیشتر نشان می دهد که تمرکز بیشتر روی جزئیات و عدم اطمینان در ارزش گذاری شرکت این ناهماهنگی شناختی را تشدید می کند؛ و در نتیجه تأثیر آن را تقویت می کند. اما در یک گزارش مالی معتبر این قضیه کمتر اتفاق می افتد. در نهایت، نتایج تحقیق لی نشان می دهد که، ناهماهنگی شناختی برای اخبار بد در زمان خوش بینی؛ موقتی، و در زمان بدبینی برای اخبار خوب، کاملاً پایدار است. آن ها هم چنین دریافته اند که به دلیل وجود یک سوگیری رفتاری<sup>۸</sup>، سرمایه گذاران از اطلاعات حسابداری کمتر استفاده می کنند.

در یک مطالعه دیگر، آنتونیو و همکاران (۲۰۱۳، ۲۴۵) به بررسی چگونگی تأثیر عواطف بر رفتار سهامداران پرداخته اند. آن ها دریافته اند، اخباری که با احساسات سرمایه گذاران در تضاد است باعث ناهماهنگی شناختی شده و انتشار چنین اخباری را کند می کند. بنابراین، بازنده ها (برندگان) تحت خوش بینی (بدبینی) قیمت سهام را کمتر ارزیابی می کنند. معضلات فروش کوتاه مدت ممکن است مانع آریبتر از زیان دیده ها و در نتیجه تقویت خوش بینی افراد شود. بر

این اساس، می توان گفت، نوسانات سود افراد، در حالت خوش بینی افزایش می یابد. تجزیه و تحلیل جریان معاملات کوچک و بزرگ نشان می دهد که سرمایه گذاران خرد در طول دوره های خوش بینانه، در زمان ضرر، از خود دیر عکس العمل نشان می دهند. هم چنین پرتفوی هایی که در دوره های خوش بینانه شکل می گیرند، بازگشت های بلندمدتی را تجربه می کنند. بر اساس نظریه ناهماهنگی شناختی سرمایه گذاران به اخبار خوب و بد در نقاط مختلف به طور نامتقارن پاسخ می دهند. به ویژه، این قابل مشاهده است که وقتی احساسات در کل بازار خوش بینانه است، قیمت سهام به سرعت به اخبار مثبت واکنش نشان داده و درآمدها شگفت انگیزند. اما در مقابل، هنگامی که جو بازار بدبینانه است، اخبار منفی به سرعت رخ داده و در قیمت سهام منعکس می شود.

ایشا برینک و همکاران (۲۰۲۰، ۱) در یک تحقیق آزمایشگاهی نشان دادند وقتی هزینه های تحقیق و توسعه سرمایه ای می شوند به نسبت زمانی که به حساب هزینه گذاشته می شوند، مدیران تمایل کمتری به رها کردن یک پروژه شکست خورده به نفع یک پروژه برتر دارند. آن ها در آزمایش دوم خود از ردیابی چشم و تجزیه و تحلیل چهره استفاده کردند تا پاسخ های روانی فیزیولوژیکی شرکت کنندگان را نسبت به ساختارهای پاداش نشان دهند. نتایج تحقیق آن ها نشان داد که افراد هنگام مواجهه با مواردی که با انگیزه های شخصی آنها در تضاد است، برانگیختگی و هیجان های منفی شدیدتری از خود نشان می دهند. نتیجه این افزایش عواطف منفی، منجر به کاهش مدیریت سود می شود.

جرمیاس و بیلی (۲۰۲۰، ۴۳) با تکیه بر نظریه استدلال انگیزشی ۹، نشان دادند؛ مدیرانی که برای انتخاب پروژه های خود استقلال دارند، نسبت به مدیرانی که پروژه ها توسط مافوقشان به آنها واگذار شده، مطمئن تر از موفقیت پروژه هایشان هستند. آن ها هم چنین دریافته اند؛ گزارش های حسابرسی داخلی و پاسخ گویی، مکانیزم های مؤثری برای کاهش تأثیر تصمیمات قبلی بر مقاومت مدیران در برابر رها کردن پروژه های زیان آور هستند.

تئوری های نظری بر نقش اطلاعات گزینشی<sup>۱۰</sup> به عنوان وسیله ای برای مقابله با اطلاعات تهدیدکننده تأکید کرده اند، اما شواهد تجربی در این زمینه کمیاب و از پیشرفت های نظری عقب تر است. به عقیده زیرمن (۲۰۲۰، ۳۳۸) افراد حافظه نامتقارن نسبت به اطلاعات مثبت و منفی دارند، بنابراین واکنش آن ها با گذشت زمان به صورت پویا تنظیم می شود. با اندازه گیری مستقیم پس از بازخورد، باورها در جهت های مناسب تعدیل هایی را نشان می دهند. افرادی که بازخورد مثبت دریافت کرده اند، باورهای خود را تقویت می کنند. این در حالی است که افرادی دارای بازخورد منفی، باورهای خود را تقلیل می دهند. حال اگر باورهایی را که یک ماه پس از بازخورد استخراج شده اند؛ در نظر گرفته شود؛ این الگو تغییر می کند. در حالی که باورهای دارای بازخورد مثبت، بیشتر تقویت می شوند، باورهای دارای بازخورد منفی، به طور



قابل توجهی بهبود یافته و اثر بازخورد را به میزان بسیار کمتری به نسبت قبل، منعکس می کنند. بنابراین، اثر منفی بازخورد در مورد باورها در طول زمان کاهش می یابد.

به عقیده داداشی و همکاران (۱۴۰۱، ۱۳۷) ضعف تئوری های اقتصادی در تبیین رفتار افراد در شرایط تصمیم گیری موجب پیشبرد تئوری های روانشناسی در زمینه چرایی رفتار شد. در فرایند تصمیم گیری، عموماً ذهن افراد در سویه ناهشیاران درگیر می شود که به طور سیستماتیکی آن ها را از عقلانیت هنجاری دور می کند. از جمله عوامل مهمی که می تواند موجب کاهش کیفیت تصمیم گیری افراد شود، شکل گیری حسابهای ذهنی در زمان تصمیم گیری است.

به عقیده نظری و همکاران (۱۴۰۲، ۳۷۲)، تصمیم گیرندگان در حوزه حسابداری، حسابرسی و مدیریت ریسک باید بر نقش حیاتی تفسیر روانی (بازنمایی ذهنی) در قضاوت فردی و تصمیم گیری و همچنین سطح انتزاع به عنوان یک ویژگی متمایز از تفسیرهای متعدد ذهنی که بر ارزیابی، پیش بینی و رفتار افراد تأثیر می گذارد توجه کنند و مدیران با آگاهی از اثرات شناختی شناسایی شده مرتبط با طبقه ریسک و فاصله مکانی باید شرکت ها را برای جستجوی مکانیزم های بالقوه ضد سوگیری در قضاوت و تصمیم گیری فردی ترغیب کنند.

مصلح شیرازی و همکاران (۱۳۹۳، ۴۷) در تحقیق خود با عنوان مدل سازی الگوی تصمیم گیری مدیران بخش صنعت و عوامل اثرگذار بر آن، با توجه به رویکرد رفتاری دریافته اند؛ بیشتر مدیران مورد بررسی در تصمیم گیری های خود، از الگوی رفتاری تبعیت می کنند. یکی از علل اصلی این موضوع، وجود خطاهای رفتاری در مدیران است؛ به طوری که این خطاها باعث می شوند مدیران از الگوی عقلایی در تصمیم گیری استفاده نکنند و به تصمیم گیری رفتاری گرایش بیشتری داشته باشند. علاوه بر خطاهای رفتاری، متغیرهایی مانند جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه و مالکیت، بر انتخاب الگوی تصمیم گیری مدیران تأثیر می گذارند.

فدائی نژاد و همکاران (۱۳۹۴، ۱۸) به بررسی اثرگذاری عوامل انعکاس سوگیری دیرپذیری در رفتار معاملاتی سرمایه گذاران پرداختند. در این پژوهش به تشریح مطالعات انجام شده درباره ی یکی از اصلی ترین سوگیریهای رفتاری، یعنی سوگیری دیر پذیری پرداخته شده است. سوگیری دیر پذیری نوعی فرآیند ذهنی است که موجب می شود افراد به دیدگاه ها یا پیش بینی های قبلی خود پایبند شده و اطلاعات جدید را نادیده بگیرند و یا کمتر از حد لازم به آنها واکنش نشان دهند. سوگیری دیرپذیری موجب می شود افراد به یک نظر یا پیش بینی، چسبندگی پیدا کنند و هنگام مواجهه با اطلاعات جدید، غیر منعطفانه رفتار کنند. نتایج تحقیق آن ها هم چنین نشان داد که در شرایط مختلف، عکس العمل سرمایه گذاران نسبت به اطلاعات می تواند متفاوت باشد.

جعفری و همکاران (۱۳۹۷، ۱۵۳) در تحقیق خود با عنوان تاثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد دریافتند، اینرسی سازمانی با نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار رابطه منفی دارد و نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار بر عملکرد تاثیر مثبت دارد. پروایی و کردستانی (۱۳۹۷، ۴۷۹) در یک تحقیق آزمایشگاهی نشان دادند تصمیم گیری های مدیریت تحت تاثیر رویه های حسابداری قرار می گیرد. مدیریت رویه خرید دارایی نامشهود که در آن مخارج سرمایه ای محسوب می شود؛ را بر رویه توسعه داخلی دارایی نامشهود و هم چنین توسعه داخلی دارایی نامشهود همراه با افشای اضافی که در آنها مخارج به حساب هزینه دوره منظور می شود، ترجیح می دهد. آن ها هم چنین دریافتند که؛ تصمیم گیری های مدیریت تحت تاثیر پاداش و همچنین هم افزایی میان پاداش و رویه های حسابداری قرار نمی گیرد.

سجادی و همکاران (۱۴۰۲، ۱) دریافتند، فرهنگ نوآوری گرا بر افزایش کاربرد فن های حسابداری مدیریت استراتژیک تأثیری مثبت و معنادار می گذارد؛ از این رو با پیشرفت فناوری در شرکت ها، کاربرد فن های حسابداری مدیریت استراتژیک، ابزاری پیشرفته برای تصمیم گیری مدیران فراهم می کند. افزون بر این، عوامل فرهنگی در سطح سازمانی، بر نوآوری های حسابداری مدیریت استراتژیک تأثیر می گذارد؛ اما اثربخشی و کارایی این نوآوری در محیط و بسترهای فرهنگی مختلف، متفاوت است

بر اساس نتایج تحقیق بنی طالبی دهکردی و غفوری نژاد (۱۳۹۹، ۱۳۷)، وجود تعارض شناختی، عاملی اثرگذار است که بر روی انتخاب حسابداران مدیریت در جهت بکارگیری یا عدم بکارگیری تکنیک های نوآورانه در هر سیستم اثر می گذارد.

جباری خوزانی و همکاران (۱۴۰۱، ۷۸) در تحقیق خود دریافتند، عوامل مؤثر بر تورش رفتاری سرمایه گذاران در ایران متشکل از ویژگی های شخصیتی، دام های ادراکی و رفتاری، نقشه سفر مشتری، ظهور ذهن جمعی، نظریه رفتار مکاشفه ای، نظریه چشم انداز، نظریه بازار و ناهماهنگی شناختی می باشد.

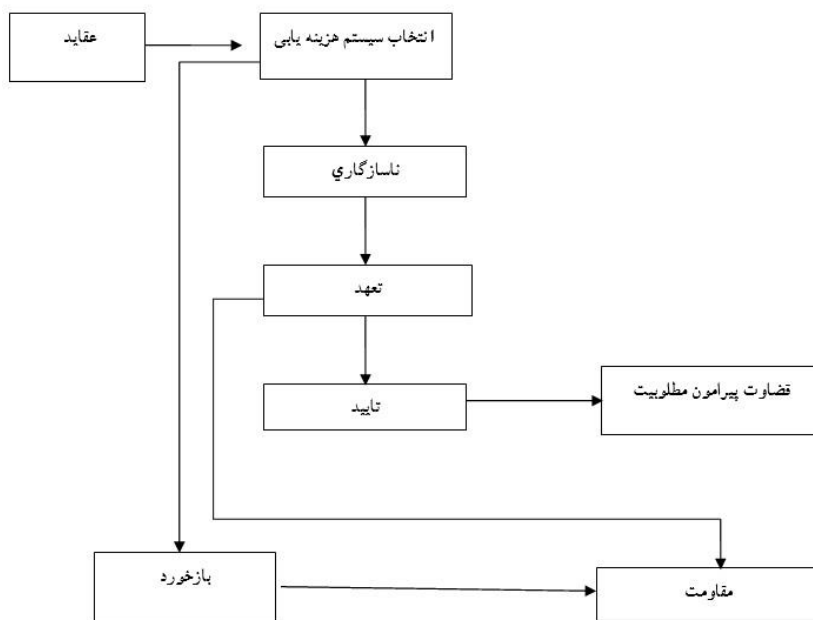
محمدزاده مقدم و همکاران (۱۴۰۱، ۳۴۱) در پژوهش خود به به این نتایج رسیدند که؛ دستیابی به قضاوت حرفه ای مطلوبتر مستلزم شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر قضاوت و تصمیم گیری حسابرسان است توجه به این موارد و استفاده و مدنظر قرار دادن مدل های تصمیم گیری منجر به بهبود کیفیت قضاوت در مراحل مختلف حسابرسی می شود. قضاوت زیر مجموعه ای از فرایند تصمیم گیری است که در وضعیت ابهام و ریسک رخ می دهد. اعمال یک قضاوت خوب علاوه بر عقل و درایت مستلزم یک فرایند منظم است. این فرایند متأثر از سوگیری های شناختی است. سوگیری های شناختی می تواند در فرایند تصمیم گیری همه حسابرسان تاثیر منفی بگذارد. آگاه بودن از انواع سوگیری های مختلف که بر تصمیمات حسابرسان تاثیرگذار

است اولین قدم در راه غلبه بر آنها است. تکنیک های ضدسوگیری، می توانند یک رهنمود عملی برای مقابله با سوگیری های شناختی طی حسابرسی باشند.

صدر و همکاران (۱۳۹۹، ۱۰۱) در یافته های پژوهش خود، تأثیر تعهد عاطفی بر مقاومت در برابر تغییر را تایید کرده اند. همچنین نتایج تحقیق آن ها بیانگر نقش میانجی گری نگرش مثبت نسبت به تغییر و آمادگی برای تغییر در رابطه بین تعهد عاطفی و مقاومت در برابر تغییر، می باشد.

### ۳- روش شناسی

مدل پژوهش: مدلی برای به تصویر کشیدن اثرات عقاید، تعهد و بازخورد در مورد قضاوت افراد و مقاومت در برابر تغییر؛ در شکل ۱ نشان داده شده است. این مدل نشان می دهد که افراد با انتخاب سیستم مورد نظر خود باورهای قبلی خود را به یک سیستم هزینه یابی نشان می دهند. هنگامی که یک سیستم هزینه یابی انتخاب می شود، افراد به دلیل اطلاع از مزایای گزینه رد شده، دچار ناهماهنگی یا تعارض می شوند. سپس افراد درگیر فرایند کاهش ناهماهنگی می شوند تا حالت سازگاری را بازیابی کنند. در این فرآیند افراد به دنبال اطلاعاتی هستند که تایید کند سیستم انتخابی آن ها برتر از سیستم رد شده است. هم چنین آن ها اطلاعاتی را نادیده می گیرند که مزیت سیستم انتخابی آن ها را رد می کند. در نهایت نتیجه این فرایندها در قضاوت افراد پیرامون سودمندی سیستم هزینه یابی منعکس خواهد شد.



شکل ۱: مدل بررسی تأثیر عقاید، تعهد و بازخورد بر سودمندی سیستم حسابداری

روش گردآوری داده ها: به منظور بررسی تاثیر عقاید، تعهد و بازخورد بر روی قضاوت افراد در مورد سیستم های حسابداری و مقاومت در مقابل تغییر، از یک محیط آزمایشگاهی استفاده شد.

در مرحله اول تحقیق، شرکت کنندگان به دو گروه تقسیم شدند. گروه کنترل و گروه آزمایش. اطلاعات مربوط به دو نوع سیستم بهایابی در اختیار دو گروه قرار گرفت. لازم به ذکر است اطلاعات ارائه شده به هر دو گروه یکسان بوده است. با توجه به این که در این تحقیق، عقاید افراد بعنوان یکی از متغیر های تاثیر گذار بر قضاوت افراد مورد بررسی قرار می گیرد، لازم است عقاید افراد مورد کنترل قرار گیرد. بدین منظور از افرادی استفاده شد که با سیستم های بهایابی قبلا آشنا نشده و در این زمینه از قبل اطلاعاتی ندارند. در واقع سعی شد اطلاعات افراد در مورد سیستم های بهایابی بر اساس مطالب ارائه شده به آن ها باشد. پس از مطالعه این توضیحات، از افراد گروه آزمایش خواسته شد با توجه به اطلاعاتی که مطالعه کرده اند یکی از این دو سیستم بهایابی را انتخاب کرده و دلایل خود را پیرامون این انتخاب بیان کنند. (فرض بر این است که افراد با انتخاب یک سیستم و آوردن استدلال آن، نسبت به سیستم انتخابی متعهد می شوند) در ادامه از آن ها خواسته شد به سوالات آورده شده در مورد این دو سیستم بهایابی پاسخ دهند. تاثیر عقاید بر روی قضاوت افراد با درخواست از هر شرکت کننده، برای ارزیابی سودمندی سیستم انتخابی و سیستم جایگزین مورد سنجش قرار می گردد. این در حالی بود که از افراد گروه کنترل پس از مطالعه توضیحات پیرامون دو نوع سیستم بهایابی خواسته شد به سوالات پیرامون دو نوع سیستم هزینه یابی پاسخ دهند.

در مرحله دوم از شرکت کنندگان خواسته شد نقش مدیر یک شرکت را بازی کنند. بدین منظور اطلاعات مربوط به بهای تمام شده چند محصول در اختیار آنان قرار داده و از آن ها خواسته شد قیمت فروش محصول خود را به ما ارائه دهند. در صورتی که قیمت پیشنهادی آن ها از قیمت فرضی بازار کوچکتر یا مساوی باشد آن ها یک واحد از محصول خود را خواهند فروخت و سودی معادل تفاوت بهای تمام شده و قیمت فروش بدست خواهند آورد. (بازخورد مثبت) در غیر این صورت محصولی نخواهند فروخت و طبیعتا سود آن ها صفر خواهد بود. (بازخورد منفی)

پس از دریافت قیمت های پیشنهادی از شرکت کنندگان، قیمت فرضی بازار طوری انتخاب شد که برخی از شرکت کنندگان بازخورد منفی و برخی دیگر بازخورد مثبت دریافت نمایند. پس از مشاهده بازخورد، از شرکت کنندگان خواسته شد به سوالات مطرح شده پاسخ دهند. بر اساس نظریه ناهماهنگی شناختی، پیش بینی می شود که افرادی که به سیستم انتخابی خود (گروه آزمایش) متعهد هستند، صرف نظر از بازخوردی که از سیستم هزینه یابی موجود دریافت

می کنند، نسبت به افرادی که چنین تعهدی ندارند (گروه کنترل) در برابر تغییر به سیستم هزینه یابی جایگزین مقاومت بیشتری نشان دهند.

ابزار گردآوری اطلاعات: ابزار گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش، پرسشنامه است که شامل سه بخش کلی می باشد.

بخش اول راهنمایی: در این بخش تصویر کلی از موضوع تحقیق و کارهایی که شرکت کنندگان در طول تحقیق نیاز است انجام دهند، آورده شده است.

بخش دوم: شامل خلاصه ایی پیرامون دو نوع سیستم بهایابی است که نحوه محاسبه بهای تمام شده بوسیله ی آن ها به همراه مثال عددی ارائه شده است. سپس ۱۴ جمله (هر سیستم بهایابی ۷ جمله) آورده شده است که شرکت کنندگان پس از مطالعه اطلاعات، به این جملات پاسخ می دهند.

بخش سوم: شامل جدولی است که از شرکت کنندگان خواسته می شود بهای تمام شده سه محصول را با توجه اطلاعات آن ها، محاسبه کرده و ستون بهای تمام شده و قیمت فروش پیشنهادی جدول را، تکمیل نمایند. پس از آن ۷ جمله (بر اساس مقیاس افتراق معنایی ۱ تا ۷) آورده شده است که شرکت کنندگان پس از مشاهده بازخورد خود به جملات پاسخ می دهند.

به منظور سنجش میزان پایایی ابزار اندازه گیری، از آلفای کرانباخ استفاده شد. آلفای کرانباخ بدست آمده با استفاده از نرم افزار spss در مرحله اول پژوهش ۷۱ درصد و در مرحله دوم تحقیق ۷۷ درصد حاصل شد که نشان دهنده این است که ابزار پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است. هم چنین در این تحقیق از طیف افتراق معنایی استفاده شد که در آن شرکت کنندگان به سوالات یا جملات مطرح شده امتیازی بین ۱ تا ۷ اختصاص دادند. (۷ کاملاً موافقم، ۱ کاملاً مخالفم)

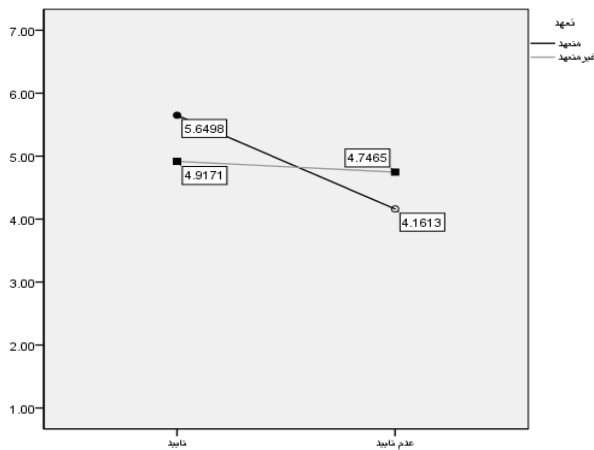
حجم نمونه: برای محاسبه حجم نمونه در پژوهش های آزمایشی، به منظور مقایسه دو یا چند گروه، باید ابتدا سطح معنی داری ( $\alpha$ ) و توان آزمون ( $1-\beta$ ) را اختیار کرد. در این صورت حجم اثر مورد نظر پژوهشگر، با محاسبه حجم اثر عامل ها، مورد توجه قرار گرفته و حجم نمونه مناسب تعیین می شود. در انجام دادن این امر نویسندگان کتاب های آماری هر کدام روش ویژه ای را پیشنهاد کرده اند. اما ساده ترین راه استفاده از جدول های تدوین شده به وسیله کوهن است. در این جدول ها توان آزمون برای سطح معنی داری ۱۰ درصد و ۵ درصد به تفکیک مقادیر مختلف حجم اثر برحسب تعداد نمونه آورده شده است. (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۴۰۰، ۱۹۰)

با توجه به حجم کار انجام شده توسط شرکت کنندگان در این تحقیق و هم چنین کنترل عقاید افراد که بعنوان یکی از متغیرهای تحقیق؛ جامعه آماری مناسب این پژوهش دانشجویان حسابداری و مدیریت که با سیستم های بهایابی آشنا نشده اند در نظر گرفته شد. بنابراین،

پژوهش حاضر با همکاری ۶۲ دانشجوی حسابداری و مدیریت در دانشگاه پیام نور مرکز داراب و دانشگاه آزاد اسلامی واحد داراب و زرین دشت در نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شد. به منظور محاسبه حجم نمونه در این تحقیق از جداول تدوین شده بوسیله ی کوهن استفاده شد. با توجه به جداول کوهن، سطح معنی داری ( $\alpha$ ) ۰,۰۵ و حجم اثر ( $1 - \beta$ ) ۰,۵۰، انتخاب شد که با انتخاب ۳۱ آزمودنی برای هر گروه توان آزمون ۹۷ درصد بدست آمد.

#### ۴- یافته‌ها

جدول شماره (۱) آمار توصیفی مرحله اول تحقیق که قضاوت افراد در مورد سود مندی سیستم بهایابی می باشد را نشان می دهد. همان طور که قابل مشاهده است، میانگین نمرات افراد متعهد به سیستم انتخابی ۵,۶۴ و سیستم جایگزین ۴,۱۶ است. هم چنین میانگین نمرات افراد غیر متعهد به سیستم مورد استفاده ۴,۹۱ و سیستم جایگزین ۴,۷۴ می باشد. میانگین نمرات اختصاصی توسط شرکت کنندگان در مرحله اول تحقیق در نمودار (۱) نشان داده شده است.



نمودار ۱: قضاوت افراد در مورد سود مندی سیستم حسابداری

جدول ۱: آمار توصیفی مرحله اول

				جنسیت		
تعهد	تایید	میانگین	انحراف معیار	تعداد	مرد	زن
متعهد	تایید	۵,۶۴۹۸	۰,۳۰۳۸۱	۳۱		
	عدم تایید	۴,۱۶۱۳	۰,۳۵۵۲۲	۳۱	۱۷	۱۴
غیر متعهد		۴,۹۰۵۵	۰,۸۱۸۷۹	۶۲		
	تایید	۴,۹۱۷۱	۰,۵۰۰۰۳	۳۱		
	عدم تایید	۴,۷۴۶۵	۰,۴۸۰۵۲	۳۱	۱۶	۱۵
		۴,۸۳۱۸	۰,۴۹۳۸۷	۶۲		
کل	تایید	۵,۲۸۳۴	۰,۵۵۲۰۷	۶۲		
	عدم تایید	۴,۴۵۳۹	۰,۵۱۲۴۹	۶۲	۳۳	۲۹
		۴,۸۶۸۷	۰,۶۷۴۴۰	۱۲۴		

آزمون فرضیه اول: تایید عقاید افراد، بر روی قضاوت آن‌ها در مورد سودمندی سیستم حسابداری تأثیر گذار است. بعبارت دیگر افراد نمرات بالاتری به سیستم حسابداری که مورد تایید آن‌هاست اختصاص می‌دهند. با توجه به جدول شماره (۲) مقدار آماره F که برابر ۱۲۱,۹۸ و سطح معنی داری  $0,001 <$ ، هم‌چنین مقدار اتای مربع که برابر  $0,504$  است؛ نشان دهنده تأثیر عمده تایید عقاید افراد بر روی قضاوت آن‌ها می‌باشد.

جدول (۲): نتایج تحلیل واریانس مرکب، قضاوت در مورد سودمندی سیستم حسابداری

منبع	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	Sig.	اتای مربع
مدل اصلاحی	۳۴,۹۶۱	۳	۱۱,۶۵۴	۶۶,۶۴۸	۰,۰۰۰	۰,۶۲۵
اثر ثابت	۲۹۳۹,۲۸۲	۱	۲۹۳۹,۲۸۲	۱۶۸۱۰,۱۲۴	۰,۰۰۰	۰,۹۹۳
تعهد	۰,۱۶۹	۱	۰,۱۶۹	۰,۹۶۴	۰,۳۲۸	۰,۰۰۸
تایید	۲۱,۳۳۰	۱	۲۱,۳۳۰	۱۲۱,۹۸۸	۰,۰۰۰	۰,۵۰۴
تعهد * تایید	۱۳,۴۶۲	۱	۱۳,۴۶۲	۷۶,۹۹۲	۰,۰۰۰	۰,۳۹۱
خطا	۲۰,۹۸۲	۱۲۰	۰,۱۷۵			
مجموع کل	۲۹۹۵,۲۲۴	۱۲۴				
مجموع مدل	۵۵۰,۹۴۳	۱۲۳				

آزمون فرضیه دوم: تعهد به یک سیستم حسابداری بر روی قضاوت آن‌ها در مورد آن، تأثیر گذار است. با توجه به جدول شماره (۲) مقدار آماره F که برابر  $0,964$  و سطح معنی داری  $0,328 >$ ، هم‌چنین مقدار اتای مربع  $0,008 >$ ؛ ظاهراً نشان دهنده‌ی این موضوع است که تعهد بر روی قضاوت افراد تأثیر گذار نیست. بعبارت دیگر بین میانگین نمرات گروه متعهد و غیر متعهد تفاوت معنی داری وجود ندارد. با توجه اثر متقابل متغیر تایید و تعهد در جدول شماره (۲) قابل مشاهده است (آماره ی F، سطح معنی داری و اتای مربع به ترتیب  $76,992$ ،  $0,000$  و  $0,391$  می‌باشد) به منظور تجزیه تحلیل بیشتر، دو آزمون تحلیل واریانس یکطرفه انجام شد. در آزمون اول میانگین نمرات گروه متعهد و غیر متعهد به سیستم انتخابی (مورد تایید) مقایسه شد که نتایج آن را در جدول شماره (۳) قابل مشاهده است. با توجه مقدار F که برابر  $48,617$  و سطح معنی داری  $0,001 <$ ، نتایج نشان دهنده‌ی تفاوت معنی دار بین میانگین نمرات گروه متعهد و غیر متعهد به سیستم انتخابی (مورد تایید) است. بعبارت دیگر

تعهد بر روی قضاوت افراد پیرامون سیستم انتخابی تاثیرگذار است. در آزمون دوم میانگین نمرات گروه متعهد و غیر متعهد به سیستم جایگزین (عدم تایید) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون در جدول (۴)، (آماره F برابر ۲۹,۷۳۶ و سطح معنی داری  $0,001 <$ ) نشان دهنده وجود تفاوت معنی دار بین میانگین نمرات گروه متعهد و غیرمتعهد به سیستم جایگزین می باشد. بعبارت دیگر با توجه نتایج تحلیل آماری انجام شده می توان گفت، تعهد به یک سیستم حسابداری بر روی قضاوت افراد در مورد سودمندی آن تاثیر گذار است.

جدول (۳): تحلیل واریانس یک طرفه، سیستم انتخابی

	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	Sig.
بین گروهی	۸,۳۲۲	۱	۸,۳۲۲	۴۸,۶۱۷	۰,۰۰۰
درون گروهی	۱۰,۲۷۰	۶۰	۰,۱۷۱		
جمع	۱۸,۵۹۲	۶۱			

جدول (۴): تحلیل واریانس یکطرفه، سیستم جایگزین

	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	Sig.
بین گروهی	۵,۳۰۹	۱	۵,۳۰۹	۲۹,۷۳۶	۰,۰۰۰
درون گروهی	۱۰,۷۱۲	۶۰	۰,۱۷۹		
جمع	۱۶,۰۲۱	۶۱			

جدول (۵) آمار توصیفی مرحله دوم تحقیق، بحث مقاومت در مقابل تغییر را نشان می دهد. همان طور که قابل مشاهده است، میانگین نمرات افراد متعهد در زمان باز خورد منفی ۴,۳۲ و در زمان بازخورد مثبت ۵,۵۰ می باشد. هم چنین میانگین نمرات افراد غیر متعهد در زمان بازخورد منفی ۳,۶۴ و در زمان بازخورد مثبت ۴,۱۵ است. نتایج مرحله دوم پژوهش هم چنین در نمودار شماره (۲) نشان داده شده است.

آزمون فرضیه سوم: تعهد نسبت به یک سیستم حسابداری منجر به مقاومت بالاتری نسبت به تغییر می شود. بعبارت دیگر افراد گروه متعهد نسبت به گروه غیر متعهد مقاومت بیشتری از خود در مقابل تغییر نشان می دهند. نتایج آزمون تحلیل آماری در جدول (۶) نشان دهنده آماره F برابر ۱۶۸,۸۳۴، سطح معنی داری  $0,001 <$  و همچنین اتای مربع ۰,۷۴۴ است که بیانگر این موضوع است که بین میانگین نمرات گروه متعهد و غیر متعهد تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین نتایج نشان دهنده تاثیر عمده تعهد بر روی مقاومت افراد در مقابل تغییر می باشد.

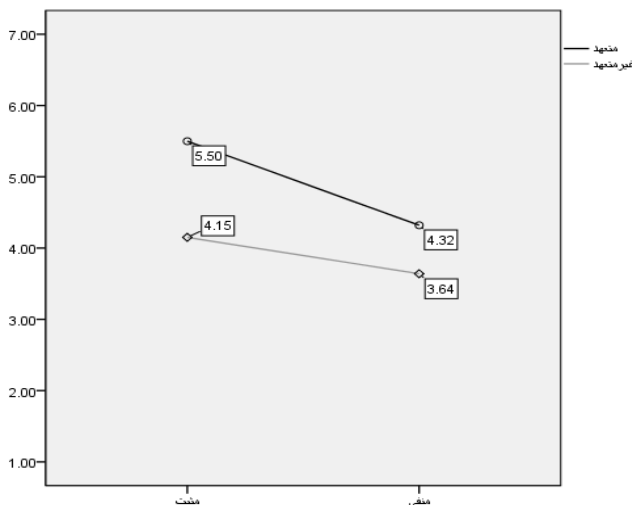
جدول ۵: آمار توصیفی مرحله دوم تحقیق؛ مقاومت در مقابل تغییر

جنسیت	مرد	تعداد	انحراف		تعهد
			معیار	میانگین	
زن	۱۶	۱۶	۰,۳۷۹۴۷	۵,۵۰۰	مثبت
			۰,۲۴۸۴۲	۴,۳۲۰	منفی
مرد	۱۷	۳۱	۰,۶۷۸۳۳	۴,۹۲۹	مثبت
			۰,۳۳۸۶۲	۴,۱۵۰	منفی
کل	۳۳	۶۷	۰,۲۲۹۲۸	۳,۶۴۰	غیر متعهد
			۰,۳۸۵۹۹	۳,۹۰۳	مثبت
			۰,۷۷۱۶۸	۴,۸۲۵	کل



منفی	۳,۹۸۰۰	۰,۴۱۸۰۴	۳۰
	۴,۴۱۶۱	۰,۷۵۲۹۶	۶۲

آزمون فرضیه چهارم: مشاهده بازخورد سیستم انتخابی بر روی مقاومت افراد در مقابل تغییر تاثیر گذار است. در واقع انتظار می رود افراد با مشاهده بازخورد منفی (به نسبت بازخورد مثبت) مقاومت کمتری از خود در مقابل تغییر نشان می دهند. نتایج آزمون تحلیل آماری در جدول ۶ نشان دهنده ی، آماره F برابر ۱۱۷,۰۱۵، سطح معنی داری  $0.001 <$  و همچنین اتای مربع ۰,۶۶۹ است که بیانگر این موضوع است که بین میانگین نمرات افرادی دارای بازخورد منفی و افراد دارای بازخورد مثبت تفاوت معنی داری وجود دارد. بنابراین نتایج نشان دهنده تایید فرضیه چهارم و تاثیر بازخورد بر روی مقاومت افراد در مقابل تغییر می باشد. با توجه به جدول ۶، (آماره F، سطح معنی داری و اتای مربع به ترتیب ۱۸,۳۹۱، ۰,۰۰۰ و ۰,۲۴۱) نتایج آزمون تحلیل آماری هم چنین حاکی از تاثیر متقابل جزئی تعهد و بازخورد می باشد.



نمودار ۲: مقاومت در مقابل تغییر

جدول (۶): نتایج تحلیل واریانس مرکب؛ مقاومت در مقابل تغییر

منبع	مجموع مربعات	df	میانگین مربعات	F	Sig.	اتای مربع
مدل	۲۹,۱۰۴	۳	۹,۷۰۱	۱۰۲,۶۷۸	۰,۰۰۰	۰,۸۴۲
اثر ثابت مدل	۱۲۰۰,۴۳۴	۱	۱۲۰۰,۴۳۴	۱۲۷۰,۵۳۲۳	۰,۰۰۰	۰,۹۹۵
تعهد	۱۵,۹۵۲	۱	۱۵,۹۵۲	۱۶۸,۸۳۴	۰,۰۰۰	۰,۷۴۴
بازخورد	۱۱,۰۵۶	۱	۱۱,۰۵۶	۱۱۷,۰۱۵	۰,۰۰۰	۰,۶۶۹
تعهد * بازخورد	۱,۷۳۸	۱	۱,۷۳۸	۱۸,۳۹۱	۰,۰۰۰	۰,۲۴۱
خطا	۵,۴۸۰	۵۸	۰,۰۹۴			
مجموع کل	۱۲۴۳,۷۲۰	۶۲				
مجموع مدل	۳۴,۵۸۴	۶۱				

آزمون فرضیه پنجم: افراد نمی پذیرند که ارزیابی آن ها در مورد سودمندی سیستم های هزینه یابی تحت تاثیر تعهد آنها به یک سیستم انتخابی است.

به منظور آزمون فرضیه پنجم و ششم از آزمون کای مربع استفاده شد. نمرات اختصاصی توسط شرکت کنندگان بدین صورت طبقه بندی مجدد شد. نمرات بالای ۴ معادل «موافقم»، نمره ۴ معادل رای «ممتنع» و نمرات کمتر از ۴ معادل «مخالقم» تفسیر شد. نتایج آزمون کای مربع در جدول (۷) آمده است.

با توجه مقدار  $\chi^2$ ، ۱۲,۶۴۵ و سطح معنی داری ۰,۰۰۲، نشان دهنده این موضوع است که افراد متوجه نیستند که قضاوت آن ها تحت تاثیر تعهدشان نسبت به سیستم انتخابی است.

جدول (۷): تحلیل آماری کای مربع؛ فرضیه پنجم

ارزیابی	
کای مربع	۱۲,۶۴۵
درجه آزادی	۲
Sig	۰,۰۰۲

تفاوت	تعداد مورد انتظار	تعداد مشاهده
۸,۷	۱۰,۳	۱۹
-۷,۳	۱۰,۳	۳
-۱,۳	۱۰,۳	۹
		۳۱

آزمون فرضیه ششم: افراد موافقت می کنند که مدیران باید در ارزیابی سودمندی یک سیستم هزینه یابی عینی باشند.

نتایج آزمون کای مربع در جدول (۸)، حاکی از  $\chi^2$  برابر ۳۵,۶۶۷ و سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۰۱ می باشد که نشان دهنده ی این موضوع است که افراد قبول دارند ارزیابی سیستم حسابداری توسط مدیران باید عینی باشد.

جدول (۸): تحلیل آماری کای مربع؛ فرضیه ششم

تفاوت	تعداد مورد انتظار	تعداد مشاهده
۱۵,۷	۱۰,۳	۲۶
-۸,۳	۱۰,۳	۲
-۷,۳	۱۰,۳	۳
		۳۱

عینیت	
کای مربع	۳۵,۶۶۷
درجه آزادی	۲
Sig	۰,۰۰۰

## ۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

در این پژوهش در مرحله اول به بررسی تاثیر عقاید و تعهد افراد بر روی قضاوت آن ها در مورد سودمندی سیستم حسابداری و مرحله دوم به بررسی تاثیر تعهد و بازخورد بر روی مقاومت افراد در مقابل تغییر، پرداخته شد. نتایج تحقیق در مرحله اول نشان داد افراد، سیستم

حسابداری که عقاید آن‌ها را تایید می‌کند، را سودمند تر ارزیابی می‌کنند. عبارت دیگر نتایج نشان داد میانگین نمرات اختصاص یافته به سیستم حسابداری که مورد تایید آن‌ها می‌باشد، بالاتر از میانگین نمرات اختصاص یافته به سیستم جایگزین است. نتایج تحقیق هم چنین نشان داد، افراد گروه متعهد به نسبت افراد گروه غیر متعهد میانگین نمرات بالاتری به سیستم انتخابی خود اختصاص می‌دهند. عبارت دیگر تعهد افراد نسبت به یک سیستم خاص باعث می‌شود، افراد سیستم انتخابی خود را بسیار سودمند تر ارزیابی کنند.

یافته‌های حاصل با تئوری ناهماهنگی شناختی فستینگر و نظریه بنابو و تیروول (۲۰۰۴) که بر نقش اطلاعات گزینشی به‌عنوان وسیله‌ای برای مقابله با اطلاعات تهدید کننده تاکید می‌کند، همخوانی دارد. به عقیده کوندا (۱۹۹۰) تصمیم‌گیری در زمانی که نسبت به باورها تعصب وجود دارد، می‌تواند خطرناک باشد. بر اساس نتایج حاصل از پژوهش می‌توان گفت؛ از آن‌جا که افراد؛ در زمان تعهد، اطمینان بیشتری به انتخاب خود دارند و موارد چالش برانگیز را نادیده می‌گیرند؛ احتمال تصمیم‌گیری مناسب در چنین شرایطی کاهش می‌یابد.

بر اساس نتایج مرحله اول پژوهش، میانگین نمرات اختصاص یافته گروه متعهد به سیستم انتخابی و سیستم جایگزین به ترتیب ۵,۶۴ و ۴,۱۶ است. هم چنین میانگین نمرات اختصاص یافته گروه غیرمتعهد به سیستم مورد استفاده و سیستم جایگزین به ترتیب ۴,۹۱ و ۴,۷۴ می‌باشد. بر اساس تئوری ناهماهنگی شناختی افراد وقتی در معرض دو انتخاب قرار می‌گیرند دچار ناهماهنگی شناختی می‌شود. به منظور کاستن این ناهماهنگی فرد سعی می‌کند مطلوبیت گزینه انتخابی خود را بیشتر از گزینه جایگزین ارزیابی کرده و هم چنین مزایای گزینه جایگزین را نادیده گرفته و کمتر از آن چه هست ارزیابی کند؛ که این به خوبی از مقایسه میانگین نمرات اختصاصی دو گروه شرکت‌کننده در این آزمایش به سیستم‌های انتخابی و جایگزین قابل مشاهده می‌باشد. میانگین نمرات اختصاص یافته گروه متعهد به سیستم انتخابی (۵,۶۴) بالاتر از گروه غیرمتعهد (۴,۹۱) و میانگین نمرات اختصاصی گروه متعهد به سیستم جایگزین (۴,۱۶) کمتر از گروه غیرمتعهد (۴,۷۴) است.

در مرحله دوم تحقیق، نتایج نشان داد مشاهده بازخورد سیستم انتخابی بر روی مقاومت افراد در مقابل تغییر تاثیر گذار است. مقایسه نمرات افراد دو گروه (متعهد و غیر متعهد) در زمان دریافت بازخورد مثبت و بازخورد منفی نشان می‌دهد که افراد در زمان دریافت بازخورد منفی، مقاومت کمتری از خود در مقابل تغییر نشان می‌دهند. میانگین نمرات اختصاص یافته گروه متعهد در زمان بازخورد مثبت و منفی به ترتیب ۵,۵۰ و ۴,۳۲ و میانگین نمرات اختصاص یافته گروه غیرمتعهد در زمان بازخورد مثبت و منفی به ترتیب ۴,۱۵ و ۳,۶۴ است که خوبی قابل مشاهده است که در زمان بازخورد منفی در هر دو گروه، سطح نمرات اختصاص یافته کاهش یافته است. با توجه به میانگین نمرات اختصاص یافته توسط دو گروه شرکت‌کننده در

این آزمایش، نتایج بدست آمده با نتایج تحقیق زیمرمن (۲۰۲۰) هم خوانی دارد. به عقیده زیمرمن بررسی عقاید پس از بازخورد، تعدیل‌هایی را در جهت‌های مناسب نشان می‌دهد. شرکت‌کنندگانی که بازخورد مثبت دریافت کردند، عقاید خود را تقویت کرده؛ این در حالی است که افراد دارای بازخورد منفی، در عقاید خود دچار تردید می‌شوند.

علاوه بر این، نتایج نشان داد افراد گروه متعهد به نسبت افراد گروه غیر متعهد، مقاومت بیشتری از خود در مقابل تغییر سیستم نشان می‌دهند. میانگین نمرات شرکت افراد گروه متعهد در زمان بازخورد منفی ۴,۳۲ و میانگین نمرات گروه غیر متعهد ۳,۶۴ می‌باشد. که این موضوع نشان می‌دهد افراد گروه متعهد در زمان دریافت بازخورد منفی از افراد گروه غیر متعهد مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند. بنابراین نتایج تحقیق نشان دهنده‌ی این است که تعهد به یک سیستم حسابداری منجر به افزایش مقاومت افراد در مقابل تغییر می‌شود.

بنابراین نتایج بدست آمده با پیش‌بینی نظریه ناهماهنگی شناختی سازگار می‌باشد. بر اساس نظریه ناهماهنگی شناختی، افراد به منظور کاهش ناهماهنگی شناختی که تجربه می‌کنند، سه گزینه پیش رو دارند؛ از آن‌جا که تغییر رفتار سخت است به سمت توجیه می‌روند. در واقع افراد متعهد وقتی با بازخورد منفی مواجه می‌شوند، سعی می‌کنند انتخاب خود را منطقی جلوه دهند که این به نوبه‌ی خود منجر به مقاومت بیشتر نسبت به افراد غیرمتعهد می‌گردد.

در نهایت، نتایج نشان می‌دهد که افراد به طور اصولی می‌دانند که قضاوت آن‌ها باید عینی باشد در حالی که آن‌ها به طور ناخودآگاه قضاوت‌های مغرضانه‌ای نسبت به نتیجه مطلوب خود دارند.

نتایج هم‌چنین نشان داد که افراد نمی‌دانند که قضاوت‌شان تحت تاثیر سیستم انتخابی آن‌ها می‌باشد. افراد هم‌چنین واقفند که مدیران باید در تصمیم‌گیری‌ها خود عینیت لازم را داشته باشند.

بطور کلی چند نتیجه مهم در مورد تصمیم‌گیری افراد و تمایل آنها به تغییر از این پژوهش حاصل شد. اولاً، بها دادن به افراد و دادن حق انتخاب یا فرصت انتخاب، آن‌ها را تشویق کرده؛ همچنین این موضوع باعث ارسال سیگنال‌هایی به افراد می‌شود که برای آنها ارزش قائل هستند؛ در نتیجه این امر باعث افزایش تعهدشان نسبت به انتخاب خود می‌شود. ثانیاً، تعهد به یک انتخاب، باعث می‌شود افراد مزایای سیستم جایگزین را دست‌کم گرفته و آن‌را در سطح حداقلی ارزیابی کنند. و در نهایت مشاهده بازخورد، باعث کاهش مقاومت شده و تمایل افراد به تغییر را افزایش می‌دهد؛ هرچند این تمایل به تغییر در افراد متعهد به نسبت کمتر می‌باشد. بعبارت دیگر تعهد به یک سیستم باعث می‌شود افراد مقاومت بیشتری در مقابل تغییر از خود نشان دهند.

در حالی که مطالعات آزمایشی در علوم اجتماعی باعث به دست آوردن اطلاعات مفیدی در موضوعات مختلف می شود، اما باید توجه داشت که این نتایج در یک محیط مصنوعی اتفاق افتاده است. بنابراین باید در استنتاج از نتایج این گونه تحقیقات احتیاط لازم به عمل آید. بسیاری از محققان عنوان کرده اند تعمیم نتایج در این گونه تحقیقات باید براساس پیش بینی های نظری باشد نه یافته های آزمایش. محدودیت دیگر در این تحقیق این است که این تحقیق یک مدل تک دوره ای است. این بدان معنی است که افراد شرکت کننده در این پژوهش تنها یک بار بازخورد تصمیم خود را دریافت می کنند. این در حالی است که اگر افراد چند بار بازخورد تصمیمات خود را مشاهده کنند، ممکن است واکنش های متفاوتی نسبت به آن نشان دهند. سرانجام باید به این نکته اشاره نمود که این تحقیق تنها عقاید، تعهد، بازخورد و مقاومت در مقابل تغییر به عنوان عوامل تاثیر گذار در نظر گرفته شد. این در حالی است که ممکن است عوامل دیگر نقش مهم تری در تصمیم گیری و تداوم استفاده از سیستم های موجود داشته باشند.

## یادداشت‌ها

1. Psychological factors
2. Psychological contract theory
3. Dispositional resistance theory
4. Cognitive dissonance theory
5. Distributive Justice
6. Procedural Justice
7. Interactional Justice
8. Behavioral bias
9. Motivated reasoning theory
10. Selective recall

## کتابنامه

بنی طالبی دهکردی بهاره، غفوری نژاد عبدالله (۱۳۹۹)، تبیین بکارگیری استرژئی های نوآوردن سیستم حسابداری مدیریت از منظر تئوری ناهماهنگی شناختی، حسابداری مدیریت، ۱۳(۴۶): ۱۳۷-۱۵۳.

پروایی اکبر؛ کردستانی غلامرضا (۱۳۹۷)، تبیین رفتاری تصمیم گیری های مدیریت در حوزه سرمایه گذاری در دارایی های نامشهود: آزمون فرضیه پاداش بر اساس رویکرد آزمایشگاهی، بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۲۵(۴): ۴۷۹-۴۹۶.

جباری خوزانی آرزو، صالحی اله کرم، کعب امیر احمد، زرین جوی الوار سهیلا، (۱۴۰۱)، طراحی الگوی تورش رفتاری سرمایه گذاران با تحلیل تم و رویکرد ساختاری تفسیری - دلفی فازی، پیشرفت های مالی و سرمایه گذاری، ۳(۹): ۷۳-۱۰۶.

جعفری سید محمد باقر، محمدی دورباش زهرا، میرزایی اشرف، (۱۳۹۷)، تاثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۶(۴): ۱۵۳-۱۷۵.

- دادشی محسن، رضائی نادر، پاک مرام عسگر، عبدی رسول، (۱۴۰۱)، ارائه الگوی رفتاری تصمیم گیری ذهنی حسابداری مبتنی بر مولفه های روانشناختی از طریق معادلات ساختاری، فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۳۸(۱): ۱۳۷-۱۵۸.
- رضاییان صهبا، خرزای سید کمال، جمالی احسان، نادری ابوالقاسم، (۱۳۹۸) الگوی مفهومی تصمیم گیری با رویکرد شناختی، فصل نامه تازه های علوم شناختی، ۲۱(۱): ۱-۲۰.
- سرمد زهره، بازرگان عباس، حجازی الهه؛ (۱۴۰۰)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ چهلیم، نشر آگه
- صدر نفیسه سادات، خوارکیان علیرضا، ملک زاده غلامرضا؛ (۱۳۹۹)، تاثیر تعهد عاطفی بر مقاومت کارکنان در برابر تغییر به واسطه نگرش و آمادگی برای تغییر، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۹(۹۶): ۱۰۱-۱۲۰.
- فدائی نژاد محمد اسماعیل، مایلی محمدرضا، امام دوست مصطفی، (۱۳۹۴)، «اثرگذاری عوامل رفتاری و انعکاس سوگیری دیرپذیری در رفتار معاملاتی سرمایه گذاران»، مطالعات حسابداری و حسابرسی، شماره ۱۴: ۴-۱۵
- سجادی سید حسین، انتی عشری حمیده، شاکری اکبر؛ (۱۴۰۲)؛ تأثیر فرهنگ نوآوری گرا بر کاربرد فن های حسابداری مدیریت استراتژیک، بررسی های حسابداری و حسابرسی، ۳۰(۱): ۱-۲۷.
- محمدزاده مقدم محمدباقر، اسماعیل زاده مقری علی، خسروی پور نگار، (۱۴۰۱)، تاثیر سوگیری شناختی حسابرسان بر هوش معنوی و سبک حسابرس، دانش حسابداری و حسابرسی، ۱۱(۴۱): ۳۴۱-۳۵۵.
- مصلح شیرازی علی نقی، نمازی، محمد، محمدی علی، رجبی احمد، (۱۳۹۳)، «نگرش رفتاری، رویکردی نوین در مدل سازی تصمیمات سازمانی»، چشم انداز مدیریت صنعتی شماره ۱۴، ۴۷-۶۷.
- نظری افسانه، آقایی چادگانی آرزو؛ (۱۴۰۲)، قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری و حسابرسی، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۷(۸۸): ۳۶۰-۳۷۷.

## References

- Alisa G. Brink , Andrea Gouldman , Jacob M. Rose , Kristian Rotaru , (2020), Effects of superiors' compensation structures on psychophysiological responses and real earnings management decisions of subordinate managers, Management Accounting Research ,Volume 48, September 2020, 100691

- Antoniou, C., Doukas, J.A., Subrahmanyam, A., 2013. Cognitive dissonance, sentiment, and momentum. *J. Financ. Quant. Anal.* 48 (1), 245–275.
- Aronson, E., & Carlsmith, J. M. (1968). Experimentation in social psychology. In G. Lindzey & E. Aronson, *The handbook of social psychology*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Awaysheh Amrou, Rocio Bonet, Jaime Ortega, 2023, Performance feedback and productivity: Evidence from a field experiment, *Production and operations management*, 32(1): 98-115.
- Banitalebi, D. B., Ghafoorinejad A., (2020), Explaining the use of innovative management accounting system strategies From the perspective of cognitive dissonance theory, *Management Accounting*, 13(46): 137-153. (In Persian).
- Benabou, Roland and Jean Tirole (2004). "Willpower and Personal Rules." *Journal of Political Economy*, No 112, 848-886.
- Brown Jason L., Farrington Sukari, Sprinkle Geoffrey B., (2016), Biased self-assessments, feedback, and employees' compensation plan choices, *Accounting, Organizations and Society*, Volume 54, 45-59
- Brown, C. E., Peecher, M. E., & Solomon, I. (1999). Auditors' hypothesis testing in diagnostic inference tasks. *Journal of Accounting Research*, 37, 11-24.
- Dadashi Mohsen, Rezaei Nader, Pak Maram Asghar, Abdi Rasool, (2022), presenting a behavioral model of mental accounting decision-making based on psychological components through structural equations, *Scientific Quarterly of Islamic Economics and Banking*, issue 38, 137-158 (In Persian).
- Fadaeinejad, M.S., Mayli, M.R., Emamdoost M., (2015), A study of behavioral factors and the effect of conservatism bias on investors' trading behaviors, *Accounting and auditing studies*, Vol 14, 4-15 (In Persian).
- Festinger, L. (1957). *The theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Folger, R., & Skarlicki, D. P. (1999). Unfairness and resistance to change: Hardship as mistreatment. *Journal of Organizational Change Management*, 12(1), 35-50.
- Gawronski, B. (2012). Back to the future of dissonance theory: Cognitive consistency as a core motive. *Social Cognition*, 30(6), 652-668.
- Hecht Gary, Newma Andrew H, Tafkov Ivo D., 2019, Managers' strategic use of discretion over relative performance information provision and implications for team-members' effort, *Management Accounting Research*, Volume 45, 100638
- Hirst, D. E., Koonce, L., & Simko, P. J. (1995). Investor reaction to financial analysts' research report. *Journal of Accounting Research*, 33(2), 335-351.
- Innes, J., Mitchell, F., & Sinclair, D. (2000). Activity-Based Costing in the UK's Largest Companies: A Comparison of 1994 and 1999 Survey Results. *Manage. Account. Res.*, 11, 349-362.
- Jabari Khouzani, A., Salehi, A. K., Kaab Omeir, A., Zarinjooy Alvar, S. (2022) Designing the behavioral bias pattern of investors with theme analysis and

- fuzzy interpretive-Delphi structural approach. *Advances in Finance and Investment*, 3(9), 73-106. (In Persian).
- Jafari,S,M, Mohamadi D, Z, Mirzaee, A, (2018), The effect of organizational inertia on innovation and innovation on performance, *Technology development management*, (2018), 6(4) :153-175 (In Persian).
- Jermias, J. (2006). The influence of Accountability on Overconfidence and Resistance to change:A Research framework and experimental evidence , *management accounting 17 Research* 17(2006) 370-388
- Jermias Johnny, Hoi Hu Billy Kin ,(2020), Overconfidence and Resistance to Abandoning Unprofitable Capital Budgeting Projects: The Effects of Autonomy, Internal Audit, and Accountability, *Accounting Perspectives / Perspectives Comptables* , 19(2): 43-142
- Jia Li, Minghui Liu, Xuan Liu(2016) , Why do employees resist knowledge management systems? An empirical study from the status quo bias and inertia perspectives, *Computers in Human Behavior* 65 (2016) 189-200
- Jones, E. E. (1990). *Interpersonal perception*. New York, NY: Freeman.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1982) *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases*. New York: Cambridge University Press.
- Koehler, J. J. (1993). The influence of prior beliefs on scientific judgments of evidence quality. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 28-55.
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108(3), 480-498.
- Mohamadzadeh, M ,M, Esmaeelzadeh M A, Khosravipoor N, (2022), The impact of auditors' cognitive bias on spiritual intelligence and auditor's style, *Knowledge of management accounting and auditing*,2022, 11(41),341-355 (In Persian).
- Michel, A., Todnem By, R., & Burnes, B. (2013). The limitations of dispositional resistance in relation to organizational change. *Management Decision*, 51(4),761-780.
- Mosleh shirazi, A ,N, Namazi, M , Mohamadi, A, Rajabi A (2014) , Behavioral attitude, a new approach in modeling organizational decisions, *Industrial management perspective*, ,(2014), 14,47-67 (In Persian).
- Nazari Afsaneh, Aghaei chadegani Arezoo,2023, Judgment and Decision Making in Accounting and Auditing, *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*,7(88), (360-377) (In Persian).
- Nemeth, C. J., & Rogers, J. (1996). Dissent and the Search for Information. *Br. J. Social Psychol*, 35, 67-76.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure.*Journal of applied Psychology*, 88(4), 680-693.
- Parvaei A, Kordestani G, (2020),Behavioral Explanation of Management Decision Making in IntangibleAsset Investments: Compensation Hypothesis Test by Laboratory Approach, *Accounting and Auditing Review*, 2018,. 25(4), 479-496. (In Persian).



- Peecher, M. E. (1996). The influence of auditors' justification processes on their decisions: a cognitive model and experimental evidence. *Journal of Accounting Research*, 34(1), 125-140.
- Rezaiyan Sohba, Kharzai Seyed Kamal, Jamali Ehsan, Naderi Abulqasem, 2019, A Conceptual Model of Cognitive Decision Making, *Advances in Cognitive Science*,. 21(1),1-20 (In Persian).
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Sadr, N., Khorakian A, Malekzadeh, Gh, (2020), The effect of emotional commitment on employees' resistance to change due to attitude and ready for change, *Management studies (improvement and transformation)*, 2020, 29(96), 101-120 (In Persian).
- Sajjadi, S, H, Asnaashari H, Shakeri A, (2022), The Impact of Innovative Culture on the Implementation of Strategic Management Accounting Techniques, *Accounting and Auditing Review*, 2023, 30(1), 1-27. (In Persian).
- Sarmad Zohra, Bazargan Abbas, Hijazi Elaha; 1400, *research methods in behavioral sciences*, 40th edition, Age publishing house. . (In Persian).
- Sullivan, A.C., Smith, K.V., 1993. What is really happening to cost management systems in U.S. manufacturing?. *Review of Business Studies* 2(1), 51-68.
- Todd A. Thornock, 2016, How the timing of performance feedback impacts individual performance, *Accounting, Organizations and Society*, 55, 1-11
- Van den Heuvel, S., & Schalk, R. (2009). The relationship between fulfilment of the psychological contract and resistance to change during organizational transformations, *Social Science Information*, 48(2), 283-313.
- Zhuo Li, Fenghua Wen, Zhijian James Huang, 2023, Asymmetric response to earnings news across different sentiment states: The role of cognitive dissonance, *Journal of Corporate Finance*, Volume 78, 102343
- Zimmermann, F., 2020. The dynamics of motivated beliefs. *American Economic Review*. 110 (2), 337-361.