

Examining the Effect of Auditor's Professional Skepticism on Fraud Risk Assessment, Considering Moderator Effect of Communication Skill and Social Undermining

*Seyyed Hossein Hosseini (Ph.D)**

*Bahman Banimahd (Ph.D)***

*Zahra Safari****

Abstract

Objective: The purpose of this study is to examine the effect of auditor's professional skepticism, PS, on the assessment of fraud risk, considering the moderator effect of communication skills and social undermining among 445 auditors working in public and private audit institutions in Tehran province.

Method: This study is applied research in terms of the purpose, and a descriptive-survey type, using data from the year 2017. We examined the hypotheses in the forecasting model of relationships, and determined the moderator effect of communication skills and social undermining factors on the relationship between auditor's PS and fraud risk assessment, using the inferential statistics. The data was collected from a questionnaire and analyzed by a structural equation system using Amos software.

Results: Findings showed that only two factors of six of the PS, including questioning mind and judgment suspension, have significant relationships with fraud risk assessment. Communication skill has positive and significant moderator effects on three indicators of the PS in fraud risk assessment, namely knowledge search, judgment suspension, and self-confidence. Also, findings indicated that social undermining has negative and significant moderator effects on the three indicators of the PS in fraud risk assessment.

Conclusion: Because auditors' behavioral and ethical characteristics are effective in applying professional skepticism and fraud risk assessment, it is important to pay more attention to auditors' behavioral and ethical dimensions in the work environment.

Keywords: *Professional Skepticism, Fraud Risk Assessment, Communication Skills, Social Undermining.*

Citation: Hosseini, S.H., Banimahd, B., Safari, Z. (2020). Examining the effect of auditor's professional skepticism on fraud risk assessment, considering moderator effect of communication skill and social undermining. *Journal of Accounting Knowledge*, 11(2), 71-105.

*.Assistant Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Alborz, Iran.

**Associate Professor of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Alborz, Iran.

***.Ph.D. Student of Accounting, Karaj Branch, Islamic Azad University, Alborz, Iran.

Corresponding Author: Seyyed Hossein Hosseini (Email: hossein.hosseini@kia.ac.ir)

Submitted: 22 May.2019

Accepted: 24 December 2019

DOI: 10.22103/jak.2020.14079.2985

بررسی تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان بر ارزیابی ریسک تقلب، با توجه به اثر مداخله‌کنندگی مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی

دکتر سیدحسین حسینی*

دکتر بهمن بنی‌مهد**

زهرا صفری***

چکیده

هدف: تحقیق حاضر تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان بر ارزیابی ریسک تقلب را با توجه به اثر مداخله‌کنندگی مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی، در میان ۴۴۵ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسان و مؤسسات خصوصی حسابرسان استان تهران بررسی می‌نماید. روش: این پژوهش از حیث هدف کاربردی، از حیث روش توصیفی-پیمایشی و مربوط به سال ۱۳۹۶ است. این تحقیق به آزمون فرضیه‌ها بر حسب روابط مبتنی بر الگوی پیش‌بینی می‌پردازد و به دنبال تعیین اثر مداخله‌گری ابعاد مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی بر رابطه تردید حرفه‌ای حسابرسان و ارزیابی ریسک تقلب، از روش آمار استنباطی است. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه، جمع‌آوری شده و با استفاده از معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار آموس، مورد تحلیل قرار گرفته است.

* استادیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران.

** دانشیار گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران.

*** دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران.

نویسنده مسئول: سیدحسین حسینی (رایانامه: hossein.hosseini@kiau.ac.ir).

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۳

تاریخ دریافت: ۹۸/۳/۱

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که از میان شش مشخصه تردید حرفه‌ای، تنها دو عامل ذهن پرسشگر و وقفه در قضاوت بر ارزیابی ریسک تقلب معنادار هستند. مهارت ارتباطی با سه شاخص تردید حرفه‌ای در ارزیابی ریسک تقلب، یعنی جستجوی دانش، وقفه در قضاوت و اعتماد به نفس اثر مداخله‌گری مثبت و معنادار دارد. تضعیف اجتماعی بر سه شاخص تردید حرفه‌ای در ارزیابی ریسک تقلب، یعنی ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت و اعتماد به نفس اثر مداخله‌گری منفی و معنادار دارد.

نتیجه‌گیری: از آنجایی که ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی حسابرسان در به کارگیری تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب مؤثر است، توجه هر چه بیشتر به ابعاد رفتاری و اخلاقی آنها در محیط کار حسابرسی حائز اهمیت است.

واژه‌های کلیدی: تردید حرفه‌ای، ارزیابی ریسک تقلب، مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی.

استناد: حسینی، سیدحسین؛ بنی‌مهد، بهمن؛ صفری، زهرا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای حسابرس بر ارزیابی ریسک تقلب، با توجه به اثر مداخله‌کنندگی مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی. *دانش حسابداری*، ۱۱(۲)، ۷۱-۱۰۵.

مقدمه

در دهه‌های اخیر، علاقه علمی پژوهشگران به «تحقیقات رفتاری» به ویژه در محیط کار حسابرسی افزایش یافته است. پژوهشگران حسابداری در حوزه فرهنگ اعتقاد دارند، حرفه حسابداری همانند هر حرفه دیگری متأثر از ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی جامعه است (گری، ۱۹۸۸). حسابرسان، رابط میان مؤسسه و صاحبکاران هستند. به عبارتی رفتار آنها، بیان‌گر وجهه و منش مؤسسه است. افرادی که در محیط کاری، اخلاقی فعالیت نموده و ارزش‌های اخلاقی مؤسسه را پذیرفته‌اند، بیشتر با مؤسسه هویت‌یابی می‌کنند (رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی، ۱۳۹۰). یکی از مکاتبی که در سال‌های اخیر در حوزه روان‌شناسی و حسابرسی مورد توجه قرار گرفته و تاثیرات ویژگی‌های شخصیتی در روان‌شناسی را بر حسابرسی مطرح کرده است، مکتب تردید‌گرایی (شک‌گرایی) است

(یعقوب نژاد و همکاران، ۱۳۹۱). در سال‌های اخیر، با توجه به رسوایی‌های ناشی از تقلب، حرفه حسابداری به شدت مورد توجه و کنکاش قرار گرفته است. این تقلب‌ها اثر عمیقی بر حرفه داشته و منجر به ورشکسته شدن شرکت‌های بزرگی شده است. این رسوایی‌ها سبب گردیدند تا سرمایه‌گذاران، چندان به خدمات حسابرسان و گزارش‌های مالی اعتماد نداشته باشند (انصاری و کمالی، ۱۳۸۹). اندیشمندان بر این باورند حسابرسانی که به قضاوت خود مطمئن هستند و از ابزارهایی که اثربخشی حسابرسی، فرایند کشف و ارزیابی ریسک تقلب^۲ را افزایش می‌دهد کمک نمی‌گیرند، از بعد روانشناختی بایستی مورد تحلیل قرار گیرند (آرکس و همکاران،^۳ ۱۹۸۶).

تردید حرفه‌ای^۴، موضوعی رفتاری است و از دیدگاه تئوری به تبیین چیزی می‌پردازد که در اصول بنیادی حسابرسی و اطمینان بخشی، اصل زیر بنایی شناخته می‌شود و از دیدگاه فرهنگ و عوامل انگیزشی (که از جامعه‌شناسی و روان‌شناسی سرچشمه می‌گیرد) آن را ریشه یابی می‌نماید (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴). «الگوی گزارشگری اختیاری»^۵ شولتر و همکاران^۶ (۱۹۹۳)، بیانگر این است که احتمال گزارش موارد تقلب، با ادراک شخص از جدیت تقلب و همچنین ادراک وی از مسئولیت شخصی برای گزارشگری افزایش می‌یابد. هم‌چنین بین هزینه شخصی گزارشگری و احتمال گزارش موارد تقلب رابطه منفی وجود دارد. اهمیت بسیار زیاد تردید حرفه‌ای، شفاف نبودن تعریف آن، عواملی که آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نیاز به رهنمودهای بیشتر در این خصوص، نشان‌دهنده ضرورت انجام پژوهش‌های بیشتر در این حوزه است.

یکی از بدرفتاری‌های سازمانی در حیطه روابط بین فردی و تعاملات اجتماعی، «تضعیف اجتماعی»^۷ نام دارد. این پدیده شامل رفتارهایی است که در طول زمان به منظور تضعیف فرد در تثبیت و حفظ روابط میان فردی، موفقیت‌های مرتبط با کار و حسن شهرت وی، صورت می‌پذیرد (دافی و همکاران،^۸ ۲۰۰۲). تضعیف اجتماعی عاملی است که دست یابی به اهداف کلان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (فیاضی و یوسفیان آرانی، ۱۳۹۴). از سویی دیگر، محققان به طور سنتی، «مهارت ارتباطی»^۹ را به عنوان یک استراتژی رفتاری برای رسیدن به اهداف در کار ارزیابی می‌کند (مانیون و همکاران،^{۱۰} ۲۰۱۵). افرادی که مهارت ارتباطی را به کار می‌گیرند، دارای مجموعه‌ای از

باورهای اخلاقی هستند که به آنها اجازه می‌دهد آگاهانه و در راستای پیش برد اهداف خود، مهارت ارتباطی را به کار گیرند. چنانچه فردی تحت شرایط خاص (مثلاً ارتقای شغلی) قرار گرفته باشد به دنبال فرصتی است تا آن را به واقعیت برساند (فرگوسن^{۱۱}، ۲۰۱۰).

از آنجایی که حرفه حسابرسی مبتنی بر یک کار تیمی و گروهی بوده و تعامل مثبت حسابرسان با یکدیگر از اهمیت زیادی برخوردار است، لذا بروز برخی رفتارهای غیر اخلاقی مانند تضعیف اجتماعی در حسابرسان می‌تواند به اعتبار این حرفه خدشه وارد نماید (دالینگ و همکاران^{۱۲}، ۲۰۰۹). یکی از اصلی‌ترین بنیان‌گذاران در حوزه تاثیرگذاری احساسات و حالات روانی بر فرآیند قضاوت و تصمیم‌گیری در علم روان‌شناسی، زاژونک^{۱۳} (۱۹۸۰) بر این عقیده است که واکنش‌های احساسی و روانی نسبت به عوامل مختلف و محرک‌ها، به طور خودکار و ناخودآگاه، فرآیند پردازش اطلاعات در مغز و قضاوت فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بر این اساس، «تئوری فعال‌سازی ویژگی^{۱۴}»، یک دیدگاه تعاملگرا و متقابل از شخصیت افراد و محیط کاری آنان نشان داده می‌شود (ت و گاترمن^{۱۵}، ۲۰۰۰)؛ بدین معنی که ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی افراد مستلزم ایجاد شرایط و محیطی برای بروز آنها است. این در حالی است که افراد چنانچه دیگران را تهدیدی برای موفقیت بالقوه و اعتبار خود بدانند و یا همکار خود را مانع موفقیت در کار، دستیابی به اعتبار و حفظ ارتباطات بین فردی تلقی نمایند؛ احتمالاً برای تاثیرگذاری بر همکاران خود انگیزه پیدا خواهند کرد که رفتار تضعیف اجتماعی در آنها می‌تواند به مثابه ابزاری برای این تاثیرگذاری باشد. بررسی ادبیات در حوزه حسابرسی، نشان‌دهنده ضعف تحقیق در مورد این موضوع است که چگونه روابط بین فردی حسابرسان و ویژگی‌های رفتاری آنها، قضاوت‌های حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (شافر و شافر^{۱۶}، ۲۰۱۸). تحقیق در مورد تأثیر مداخلات رفتاری در حوزه حسابرسی و انجام پژوهش‌ها و مطالعات بیشتر در این حوزه می‌تواند موجب کاهش اثرات منفی بر قضاوت‌ها، ارزیابی‌ها و تصمیمات حسابرسان شود (باتاچارجی و مورنو^{۱۷}، ۲۰۱۳). هم‌چنین، با شناسایی مشخصه‌های اصلی تردید حرفه‌ای و بررسی تأثیر رفتار حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای آنها، بیش از پیش به ضرورت توجه به ابعاد شخصیتی حسابرسان مستقل پی می‌بریم (کوادا کرز^{۱۸}، ۲۰۰۹). با توجه به آنچه بیان شد، سؤال اصلی این پژوهش آن است

که آیا تردید حرفه‌ای حسابرس در ارزیابی ریسک تقلب، تحت تأثیر ویژگی‌های مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی قرار می‌گیرد؟

مطالعات انجام شده در مبانی نظری، بیانگر توجه کم به ویژگی‌های رفتاری حساب‌رسان در قضاوت‌های حرفه‌ای آنها است. هم‌چنین پیشینه پژوهش از منظر رفتارشناسی به مباحث مربوط به تردید حرفه‌ای حسابرس در ارزیابی ریسک تقلب نپرداخته است. علاوه بر این جنبه‌ها، از دیگر ابعاد نوآوری این پژوهش، بررسی ابعاد تعیین‌کننده بروز تقلب با توجه به سطوح گوناگون مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی پاسخ‌دهندگان بوده که باعث می‌شود ادراک مخاطب از تأثیر سطح تردید‌گرایی حسابرس بسته به توانایی وی در ایجاد ارتباط با صاحبکار و میزان محجور ماندن وی از اجتماع مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به کلیت موضوع این تحقیق در ارتباط با ویژگی‌های رفتاری حساب‌رسان در محیط حسابداری کشور و جدید بودن متغیرهای مورد مطالعه در این حوزه، نتایج این پژوهش می‌تواند موجب گسترش مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با موضوع مورد بررسی شود. مطالعه حاضر می‌تواند شناخت بهتر و جامع‌تری از وضعیت اخلاق حرفه‌ای در حساب‌رسان کشور حاصل نماید. هم‌چنین نتایج این پژوهش می‌تواند ایده‌های بدیع و جدیدی جهت پژوهش‌های آتی در حوزه تحقیقات رفتاری در زمینه اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در حرفه حسابداری میسر نماید.

مبانی نظری پژوهش

تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب

در مبانی نظری، تردید حرفه‌ای بیانگر قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حسابرس است و نمایانگر ارزیابی قوی از ریسک یا یک ادعا است، مشروط بر آن که اطلاعات برای حسابرس در دسترس باشد (نلسون^{۱۹}، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، والاس^{۲۰} (۱۹۹۵) تقلب را برنامه‌ای از پیش طراحی شده برای فریب دیگران تعریف می‌کند که از طریق ارائه اسناد و مدارک ساختگی صورت می‌گیرد. تقلب اقدامی عمدی است، ولی استانداردهای حسابداری بر دیدگاه بی‌طرفانه نسبت به تردید حرفه‌ای تأکید دارد. طبق بند ۱۳ استاندارد حسابداری شماره ۲۰۰، تردید حرفه‌ای نگرشی است که متضمن یک ذهن پرسشگر (هشیاری نسبت به شرایطی که می‌تواند نشانه تحریف ناشی از تقلب یا اشتباه باشد) و ارزیابی نقادانه شواهد حسابداری است. طبق بند ۷ استاندارد حسابداری شماره ۲۰۰، حسابرس ملزم به اعمال

قضاوت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای در تمام مراحل برنامه‌ریزی و اجرای عملیات حسابرسی است. سرشت کنجکاوانه در افراد به معنی داشتن یک تفکر انتقادی و عدم پذیرش ظاهر اطلاعات است. بیانیه استاندارد حسابرسی بین‌المللی شماره ۵۶ در بخش ۲۱ با عنوان بررسی‌های تحلیلی تأکید می‌کند که کلیه ادعاهای مدیران باید با دیگر شواهد حسابرسی تطبیق داده شوند. به بیان دیگر، اعتماد صرف به مدیران غلط است و این بیان خود، سند دیگری بر افزایش کیفیت حسابرسی با توجه به رویکرد شک منطقی بدون نگرانی نسبت به صرف زمان در اجرای فرایند حسابرسی است. تردید حرفه‌ای تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان است و در صورت توجه به ابعاد فردی حسابرسان، امکان بهبود تردید گرایی در میان آنها وجود خواهد داشت (وایت^{۳۳}، ۲۰۱۰). تحقیقات متعددی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی در کشف تقلب و انحراف و بهبود قضاوت حرفه‌ای توسط حسابرسان مؤثر است (پانمن^{۳۳}، ۱۹۹۳).

شش بعد مطرح شده در مکتب تردید گرایی شامل: ذهن پرسشگر، تعلیق قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خوداطمینانی است (هارت و همکاران^{۳۴}، ۲۰۱۳). ویژگی‌های مرتبط با آزمون شواهد، شامل یک ذهن پرسشگر و کنجکاوی، به تعویق انداختن قضاوت، و جستجوی دانش است. ذهن پرسشگر شامل مواردی از قبیل الزام به استدلال، شواهد، برهان و دلیل آوردن یا اثبات کردن نشان داده می‌شود. به تعویق انداختن قضاوت بیانگر آن است که در خصوص یک مورد مشکوک، شکل‌گیری قضاوت‌ها به کندی صورت می‌گیرد، زیرا انجام قضاوت نیازمند تأمل و جمع‌آوری اطلاعات اضافی پشتیبان است. جستجوی دانش نیز همان کنجکاوی است. ویژگی‌های مرتبط با درک کردن تأمین‌کنندگان شواهد شامل درک بین فردی، انگیزه، درستی و امانت‌داری منابعی است که شواهد از طریق آنها تأمین می‌شود. ویژگی‌های عمل کردن بر طبق شواهد شامل خوداطمینانی و اعتماد به نفس است. خوداطمینانی یعنی به لحاظ حرفه‌ای به آن درجه از اطمینان برسیم که بتوانیم ادعا کنیم که قضاوت ما بر اساس شواهدی است که گردآوری شده است. همچنین اعتماد به نفس، نتیجه‌گیری‌های افراد با در نظر گرفتن کفایت شواهد صورت گرفته است (هارت و همکاران^{۳۴}، ۲۰۱۳). از سویی دیگر، هارت (۲۰۱۰) معتقد است به طور

کلی دو نوع تردید حرفه‌ای «تردید شخصیتی یا ذاتی»^{۲۵} و «تردید حالت»^{۲۶} در بطن یک فرد وجود دارد. تردید شخصیتی یا ذاتی، ماهیت کلی شکاکی یک فرد را نشان می‌دهد که در طول زمان ثابت است؛ در حالی که تردید حالت، تردیدی موقعیتی است و می‌تواند بسته به درک فرد از پیرامون خود، موقعیتی که در آن قرار می‌گیرد و حالات روحی و روانی فردی، افزایش یا کاهش یابد.

بیانیه استانداردهای حسابداری شماره ۱ با عنوان «مسئولیت‌ها و اقدامات حسابرس مستقل» به طور واضح بیان می‌کند که مراقبت کافی، حسابرسان را ملزم به تمرین تردید حرفه‌ای می‌نماید. در اکتبر ۲۰۰۲، هیئت استانداردهای حسابداری، استاندارد حسابداری شماره ۹۹ با عنوان «بررسی تقلب در حسابداری صورت‌های مالی» را منتشر نمود. بیانیه شماره ۹۹ صراحتاً بیان می‌کند که چگونه این امر باید در هر کار حسابداری آشکار و مستند باشد. در واقع، هدف از استاندارد مزبور این است که رهنمودهایی را به حسابرسان برای ایفای مسئولیت خود در زمینه کشف تقلب در حسابداری صورت‌های مالی در تطابق با استانداردهای پذیرفته شده حسابداری ارائه دهد (حساس یگانه و مداحی، ۱۳۸۸). اعمال تردید حرفه‌ای توسط حسابرس، همواره یکی از اجزای کلیدی در هر کار حسابداری است. همان‌طور که پیشتر نیز اشاره شد، به منظور هشیاری حسابرس نسبت به بروز تقلب یا اشتباه، و ارزیابی نقادانه شواهد حسابداری، حسابرس ملزم به اعمال تردید حرفه‌ای در تمام مراحل حسابداری است (استاندارد حسابداری شماره ۲۰۰). جدیدترین استانداردها نیز بر این موضوع تأکید دارند که حسابرسان تردید خود را افزایش دهند و هر گونه باور قبلی خود را مبنی بر اینکه مدیریت صادق است، کنار بگذارند (انجمن حسابداران رسمی آمریکا^{۲۷}، پاراگراف ۱۴). در این بیانیه اشاره شده که اگر حسابرس در مورد احتمال وجود تقلب در یک شرکت بیشتر تردید داشته باشد، ارزیابی تقلب بهبود خواهد یافت. در عمل، الزام برای افزایش شک و تردید، بدون آن که بتوان شک و تردید را اندازه‌گیری عینی نمود، این الزام را با مشکل روبرو کرده است (حساس یگانه و مداحی، ۱۳۸۸). از سویی دیگر، اگر بتوان شک و تردید را اندازه‌گیری کرد، باید مشخص نمود که آیا شک و تردید بیشتر منجر به رفتارهایی که باعث تشخیص تقلب منجر می‌شود یا خیر؟

همان گونه که در بخش ۲۰ استانداردهای حسابرسی ایران آمده است، حسابرسان باید حسابرسی را با نگرش تردید حرفه‌ای برنامه ریزی و اجرا کنند (استاندارد حسابرسی، شماره ۲۰۰). در بند ۱۵ استاندارد ۲۰۰ حسابرسی ایران آمده است که حسابرس باید حسابرسی را، با تردید حرفه‌ای برنامه ریزی و اجرا کند و مراقب موقعیت‌هایی باشد که ممکن است موجب تحریف مهم در صورت‌های مالی شود (وارثیان، ۱۳۹۲). تردید در متن خود با تقلب خصومت دارد و از یک ذهن جستجوگر و خلاق نشأت می‌گیرد و بیانگر انحرافات و خط قرمزهایی است که از طریق پرسش و جستجو حاصل شده است. تردید حرفه‌ای به معنای اعتماد کامل یا بی‌اعتمادی مطلق نیست، بلکه همواره به دنبال شواهدی است که نتایج حاصل از عملکرد اشخاص را تأیید یا رد نماید و از این طریق منجر به محدود نمودن خطر تقلب و انحراف در صورت‌های مالی می‌شود (وارثیان، ۱۳۹۲).

حسابرسان برای اعتباردهی و اظهارنظر موظفند تا برنامه‌های حسابرسی خود را در چارچوب استانداردهای حسابرسی که به عنوان معیار ارزیابی کیفیت کار حسابرسان شناخته می‌شود، تدوین و اجرا کنند (بنی مهد و نجاتی، ۱۳۹۵). وقتی حسابرسان در کشف تقلب با شکست مواجه می‌شوند، یک تعهد قانونی بالقوه خواهند داشت. شکست در کشف تقلب، اغلب منجر به زیان سرمایه‌گذاران و در نتیجه دادخواهی علیه حسابرس می‌شود. حسابرسان موظف هستند به ذی‌نفعان این اطمینان را بدهند که صورت‌های مالی حاوی تحریفات با اهمیت نیست. هنگامی که حسابرسان در ارزیابی تقلب شکست می‌خورند، باعث می‌شوند که سرمایه‌گذاران بر اساس اطلاعات غیر قابل اتکا تصمیم‌گیری کرده و در نتیجه سودمند بودن فرایند حسابرسی آسیب می‌بیند (راموس، ۲۰۰۳).

مهارت ارتباطی

مهارت ارتباطی مجموعه‌ای از شایستگی‌ها و قابلیت‌های اجتماعی یک فرد تعریف می‌گردد که باعث می‌شوند دیگران را در شرایط کاری درک کرده و از این دانش برای اعمال اثر بر فعالیت‌ها و اقدامات دیگران در راستای ارتقای اهداف سازمانی و یا شخصی استفاده نماید (فریس و همکاران، ۲۰۰۵). از آنجایی که قضاوت حرفه‌ای حسابرس معلول عوامل متعدد رفتاری و شخصیتی وی است، برخی ویژگی‌های رفتاری می‌تواند سمت و سوی تأثیر مثبت یا منفی این اثرگذاری را تعیین کند که مهارت ارتباطی از جمله ویژگی‌های تأثیرگذار در مبانی نظری مطالعات سازمانی است (فریس و

همکاران، ۲۰۰۲). فریس و همکاران (۲۰۰۵) بعد از بررسی متون مربوط به مهارت ارتباطی و ارتباطات سازمانی، مهارت ارتباطی را به صورت پدیده‌ای که از چهار بعد تشکیل شده است تشریح نمودند: (۱) هوشیاری اجتماعی، (۲) نفوذ بین افراد، (۳) توانایی برقراری ارتباط و (۴) صداقت آشکار. افرادی که از نظر اجتماعی هوشیار و زیرک هستند، به دقت دیگران را تحت نظر قرار می‌دهند. این افراد از خود آگاهی و اعتماد به نفس بالایی برخوردار هستند، اما خودمحور و خودخواه نیستند و در برابر دیگران پاسخگو هستند. پرقوی و همکاران^{۳۰} (۲۰۰۴) معتقدند افراد دارای مهارت ارتباطی افرادی با وجدان و وظیفه شناس هستند. بعد نفوذ بین افراد مهارت ارتباطی، شامل توانایی اعمال اثر، موفقیت در کار و سازگاری افراد دارای مهارت‌های ارتباطی است (فریس و همکاران، ۲۰۰۲). این افراد می‌توانند دیگران را تحت تأثیر قرار داده و متقاعد سازند و از این تأثیر، امکان سازگاری با محیط‌ها و شرایط مختلف را فراهم آورده و واکنش مطلوب را از جانب دیگران دریافت می‌کنند. اهرن و همکاران^{۳۱}، ۲۰۰۴ شواهدی در مورد رابطه مثبت و معنادار بین بعد نفوذ بین افراد مهارت‌های ارتباطی و شخصیت فردی ارائه کردند. بعد توانایی برقراری ارتباط از مهارت ارتباطی شامل توانایی افراد برخوردار از مهارت ارتباطی برای شناسایی، برقراری و حفظ روابط متنوع و گسترده و تشکیل شبکه است (فریس و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین این بعد شامل توانایی فرد برای برقراری و حفظ روابط و ائتلاف‌های مفید و سودآور است. پژوهشگران چنین استدلال می‌نمایند که به دلیل توانایی افراد دارای مهارت‌های ارتباطی برای برقراری و حفظ روابط و شبکه‌های متنوع و گسترده، این افراد از جرات و جسارت بیشتری برخوردار هستند. در نهایت اینکه، بعد صداقت آشکار نشان‌دهنده توانایی افراد دارای مهارت ارتباطی به رفتار صادقانه است. هم‌چنین این مؤلفه نشان‌دهنده توانایی این افراد برای برخورداری از سطوح بالایی از صداقت و جلب اعتماد و اطمینان اطرافیان است (فریس و همکاران، ۲۰۰۲).

محققان به‌منظور ارزیابی سطح قضاوت‌های اخلاقی، از دیدگاه‌های متفاوت، تلاش‌های زیادی انجام داده‌اند. یکی از آنها دیدگاه شناختی- توسعه است که به عنوان یک رویکرد علمی ارزیابی رفتاری، به طور گسترده پذیرفته شده است (کانز و همکاران^{۳۲}، ۲۰۱۱). بر اساس این رویکرد، نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در جهت تحقق اهداف تلقی می‌گیرد و عامل شخصیت و ویژگی‌های رفتاری

در بسیاری از زمینه‌ها مانند عملکرد و قضاوت فرد نقش بسیار مهم و قابل توجهی دارد. این ویژگی‌های رفتاری، انگیزش و نگرش فرد را نسبت به اقتضات آن حرفه مشخص می‌نماید (مونتگامری و همکاران^{۳۳}، ۲۰۰۲). رفتار حسابرسان در سایه ویژگی‌های ارتباطی فردی می‌تواند موجب کاهش رفتارهای جانبدارانه، سوگیری‌های احتمالی و اطمینان بیش از اندازه شود (کادوس^{۳۴}، ۲۰۰۰؛ لامبرت و همکاران^{۳۵}، ۲۰۱۲؛ پرنیس^{۳۶}، ۲۰۰۰) و یا از جنبه‌های دیگر مانند انجام حسابرسی غیر استاندارد اثرگذار باشد. در این صورت ممکن است فرایند حسابرسی توانایی گردآوری شواهد حسابرسی کافی و اتکاپذیر را در ارزیابی ریسک تقلب نداشته باشد و در نتیجه، حسابرسی اثربخشی صورت نگیرد (گریفین و همکاران^{۳۷}، ۲۰۱۲). از این رو، برای پی بردن به اثر مداخله‌گری مهارت ارتباطی بر رابطه تردید حرفه‌ای و توانایی ارزیابی ریسک تقلب، در ادامه در قالب فرضیه اول بررسی خواهد شد.

تضعیف اجتماعی

اصطلاح تضعیف اجتماعی اولین بار توسط وینوکور و وان رین^{۳۸} (۱۹۹۳) معرفی و اولین بار توسط دافی و همکاران (۲۰۰۲) در شرایط محیط کار و در مباحث رفتار سازمانی به کار برده شد. آنها تضعیف اجتماعی را این‌گونه تعریف کردند: «تضعیف اجتماعی در چارچوب فضای کاری به منظور جلوگیری یا ایجاد مانع در توانمندی کارکنان در تثبیت و حفظ روابط مثبت بین فردی، موقعیت‌های مرتبط با کار و حسن شهرت در طول زمان، تعریف می‌شود». تضعیف اجتماعی، به عنوان «تمسخر یا انتقاد دیگران در قبال رفتار و شخصیت فرد مقابل در موقعیت‌های اجتماعی و کاری»، تأثیر چشمگیری بر زندگی اجتماعی فرد دارد (همبرگ و همکاران^{۳۹}، ۲۰۰۳). هم‌چنین، تضعیف اجتماعی با سایر اختلالات اضطرابی مانند هراس اجتماعی و افسردگی رابطه‌ای تنگاتنگ دارد (فیگورا^{۴۰}، ۲۰۰۲). تضعیف اجتماعی، مخالف کلمه حمایت اجتماعی است. بروز این اختلال در محیط کار ناشی از عوامل متعددی است. مثلاً، نسبت دادن نقض قوانین به همکار خود به صورت عمدی و با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار وی، یا خدشه دار نمودن نامحسوس اعتبار افراد است (گلدمن و همکاران^{۴۱}، ۲۰۰۶).

از آنجایی که حالات روانی حسابرسان نقش بسزایی در عملکرد و قضاوت آنها دارد (چانگ و همکاران^{۴۲}، ۲۰۰۸)، متغیرهای منفی روانشناختی می‌تواند ارزیابی حسابرسان را در طول فرآیند حسابرسی و نتایج به دست آمده را تحت تأثیر قرار دهد. وجود این اختلالات در نتایج فرایند حسابرسی و در چارچوب ریسک شرکت صاحبکار (مانند احتمال وجود تقلب و ریسک ورشکستگی صاحبکار) و تاثیراتی که این ویژگی‌های روانی منفی ممکن است در قضاوت آنها نسبت به فرآیند حسابرسی طی شده داشته باشد، حائز اهمیت است (اندرسون و همکاران^{۴۳}، ۱۹۹۷). بنا بر نظر **راگینز و کورنول^{۴۴}** (۲۰۰۱) احساس تضعیف یکی از موضوعات مهم پژوهشی در این زمینه است؛ زیرا نگرش‌های ادراکی و احساسی صرف نظر از صحت و دقت آن، می‌تواند آثار قابل توجهی بر نگرش افراد نسبت به کار و نتایج کار داشته باشد. مبانی نظری بیان کننده آن است که عدم صلاحیت رفتاری حسابرس در انجام قضاوت‌های حرفه‌ای می‌تواند منجر به تصمیمات نادرستی شود که اغلب دارای تأثیرات منفی بر ارزیابی‌های حسابرس (آسار و رایت^{۴۵}، ۲۰۰۴) کیفیت حسابرسی (بیسلی و همکاران^{۴۶}، ۲۰۰۰) و تصمیمات اشخاص ذینفع مرتبط با صورت‌های مالی است (پروگر^{۴۷}، ۲۰۱۴). تردید حرفه‌ای که بر اساس استانداردهای حسابرسی حرفه‌ای الزامی است، نگرشی است که علاوه بر تجربه، مهارت و دانش حسابرسان، مستلزم سلامت روانی و رفتاری فرد نیز است (جویس و بیدل^{۴۸}، ۱۹۸۱).

وقتی تضعیف اجتماعی در فعالیتهای گروهی مشاهده می‌شود، این تضعیف به طور عمده از ترکیب افراد در تیم سرچشمه می‌گیرد. ترکیب افراد تیم شامل ترکیب همکاران و ترکیب سرپرستان در مؤسسه می‌شود. بر اساس تحقیقات روان‌شناسی انجام شده **کلور و همکاران^{۴۹}** (۱۹۹۴) حسابرسان می‌توانند در حالات روانی منفی، قضاوت‌های محافظه کارانه تری داشته باشند، زیرا در مواجهه با دیگران، حس مشاجره دارند و سعی در کشف اطلاعات منفی بیشتری خواهند داشت. به طور کلی، یافته‌های تحقیق آنان بیان کننده آن است که ماهیت کار حسابرسی، به شدت تحت تأثیر حالات روانی حسابرسان بر قضاوت آنها است. **راینسون و بنت^{۵۰}** (۲۰۰۰) انحرافات میان فردی را از حیث اینکه قضاوت حرفه‌ای حسابرسان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، بسیار با اهمیت می‌دانند. عدم وجود رفتارهای

غیر اخلاقی و انحرافی هنگام اجرای کار حسابرسی اهمیت فراوان دارد، زیرا حرفه حسابرسی در برگیرنده اعتماد، استقلال و صداقت است (والدمن^{۵۱}، ۲۰۱۰). رفتار تضعیف اجتماعی از سوی سرپرست می‌تواند شامل بی‌توجهی به فرد، صحبت از بالا به پایین و عدم دفاع در برابر دیگران باشد (فیاضی و یوسفیان آرانی، ۱۳۹۴). با توجه به مطالعات پیشین در مورد اهمیت رفتار مخرب تضعیف اجتماعی و تأثیرات و پیامدهای آن در تحقیقات گذشته؛ در ادامه، تأثیر مداخله‌گری این متغیر بر رابطه تردید حرفه‌ای حسابرس در ارزیابی ریسک تقلب را، در قالب فرضیه دوم این مطالعه بررسی خواهیم نمود.

پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش نولدر و کادوس^{۵۲} (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که تردید حرفه‌ای حسابرسان ناشی از اندیشه و نگرش فردی آنها است که تفکر انتقادی عنصر اصلی تردید حرفه‌ای در حسابرسان است و ویژگی‌های رفتاری و عواطف حسابرسان می‌تواند قدرت پیش‌بینی آنها در جمع‌آوری مدارک را بهبود ببخشد. ایسا و همکاران^{۵۳} (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای که در کشور هند انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تضعیف اجتماعی سرپرست، به طور مثبت با تضعیف اجتماعی همکاران در محل کار ارتباط دارد. هم‌چنین تضعیف اجتماعی، سلامت روانی و تعهد سازمانی کارکنان را به شدت کاهش می‌دهد. جیالی و کاندکار^{۵۴} (۲۰۱۸) نشان دادند که تشویش و اضطراب حسابرسان، روش‌های تحلیلی و کارآمدی آنها را در شناسایی عوامل تقلب به شدت کاهش و اعتبار یافته‌های آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

هان و همکاران^{۵۵} (۲۰۱۶) در حیطه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، پژوهشی را در کشور چین انجام دادند. آنها در بررسی ۱۷۳ نفر از کارکنان سازمان‌های مختلف، ماهیت مهارت ارتباطی را در چارچوب فرهنگ سازمانی چین به عنوان یک سیاست اداری، در نظر گرفتند. این پژوهش بیان می‌کند که مهارت ارتباطی یک عامل مهم و تأثیرگذار در ارتقاء و پاداش کارکنان چینی است. کادوس و ژو^{۵۶} (۲۰۱۶) بعد دیگری از خصوصیات روانشناختی را مورد مطالعه قرار دادند. آنها اعتقاد دارند انگیزه درونی (ذاتی) با عملکرد افراد مرتبط است. انگیزه درونی سطح عمیق‌تری از توجه و

حساسیت را در حسابرس ایجاد می کند و این امر باعث افزایش تردید حرفه ای و در نتیجه باعث به دست آوردن شواهد بالاتر می شود. انگیزه درونی از این حیث که وسعت و عمق نگرش حسابرس را افزایش می دهد و همچنین توانایی حسابرس را برای شناسایی مدارک و ارزیابی شواهد بالاتر می برد، حائز اهمیت است. بنابراین منجر به بهبود تصمیم گیری و اظهار نظر حسابرس در برنامه های حسابرسی پیچیده می شود.

کزن^{۵۷} (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که از شش شاخص تردید حرفه ای، به جز شاخص وقفه در قضاوت، پنج شاخص دیگر در محیط حسابرسی کشور مالزی مربوط است. رز و همکاران^{۵۸} (۲۰۱۶) با بررسی ۹۳ حسابرس ارشد، به این نتیجه رسیدند که با افزایش گرایش حسابرسان به قبول توضیحات ارائه شده از سوی صاحبکار، این امر مانع شک و تردید حرفه ای در حسابرسان شده و در نهایت منجر به کاهش ارزیابی ریسک تقلب می گردد. از سویی دیگر، تاد و پال^{۵۹} (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که ارزیابی ریسک تقلب با مسئولیت پذیری و ویژگی های شخصیتی حسابرس، رابطه معناداری دارد.

نتایج پژوهش پرتار^{۶۰} (۲۰۱۴) نشان می دهد که تردید حرفه ای به خصوصیات فردی حسابرس وابسته است. وی دریافت که حسابرسانی که در سطح پایین اخلاقی هستند، با وجود شناخت و درک اهمیت تردید حرفه ای، سطح مناسبی از تردید حرفه ای را نشان نمی دهند. پژوهشی که توسط پتی چوا^{۶۱} (۲۰۱۴) در دانشگاه پنسیلوانیا صورت گرفت، به تردید حرفه ای از منظر روان شناسی پرداخت. وی در تحقیق خود با بهره گیری از مجموعه واسون که به طور گسترده ای ارزیابی استدلال در روان شناسی ادراکی یا شناختی را بیان می کند، دیدگاه تردید حرفه ای را مورد بررسی قرار داد. نتایج مبین این موضوع است که دیدگاه تردید حرفه ای می تواند قضاوت حسابرسان مستقل را در ارزیابی ریسک تقلب بهبود ببخشد. لینستد و همکاران^{۶۲} (۲۰۱۴) بر این باورند که رفتارهای مخرب و انحرافی مانند تضعیف اجتماعی، همه ساله مبالغ هنگفتی از هزینه های مستقیم را بر سازمانها تحمیل می کند. این رفتارها می تواند اثرات عمیقی نیز بر کارکنان داشته باشد و تمام جنبه های سازمان از جمله بهره وری، بهینگی منابع و ... را تحت تأثیر قرار دهد.

نتایج پژوهش مک آلیستر و همکاران^{۶۳} (۲۰۱۴) نشان داد رفتارهایی مانند مهارت ارتباطی در سازمان‌ها برای کسب موفقیت، یک واقعیت اجتناب‌ناپذیر است. اگرچه بسیاری معتقدند موفقیت حرفه‌ای فرد عمدتاً توسط هوش و سخت‌کوشی حاصل می‌شود اما عوامل دیگری مانند موفقیت، استعداد اجتماعی و روابط فردی نیز در این راستا نقش مهمی دارند. این بدین معنی است که مهارت ارتباطی، کارکنان را قادر می‌سازد تا اهداف مورد نظر خود را به دست آورند. پلامی و همکاران^{۶۴} (۲۰۱۲) به ارزیابی روش‌های کشف تقلب توسط حسابرسان پرداختند. آنها در پژوهش خود دریافتند تردید حرفه‌ای زیاد باعث می‌شود که حسابرسان هم تقلب‌های اتفاق افتاده در شرکت صاحبکار را کشف و هم دلیل ارتکاب آن را پیدا نمایند.

نتایج تحقیقات نیکلین^{۶۵} (۲۰۱۱) حاکی از آن است که ویژگی‌های رفتاری منفی مانند تضعیف اجتماعی، به ویژه در مواردی که هنجارهای اخلاقی نقض می‌شود، محرک اولیه افکار ضد واقعی هستند. در پژوهشی با عنوان «توسعه مقیاسی برای اندازه‌گیری شک و تردید حرفه‌ای»، هارت (۲۰۱۰) بر این نکته تأکید کرد که شک و تردید حرفه‌ای به عنوان یک صفت شخصی حسابرسان شناخته می‌شود. شک و تردید حرفه‌ای مشخصه‌ای فردی و چند بعدی است که قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس به آن بستگی دارد.

حسینی و ذکریایی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تأثیر دیدگاه‌های تردید حرفه‌ای خنثی و سوگیرانه بر پیامدهای شغلی حسابرس، زمینه‌های ترک کار حسابرسان را با توجه به سطح مؤلفه رفتاری تردیدگرایی آنها مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که در نمونه مورد بررسی تردید حرفه‌ای سوگیرانه و خنثی، به ترتیب تأثیر معنادار منفی و مثبت بر حمایت درک شده شریک و سازمان دارد. هم‌چنین، حمایت درک شده شریک به طور غیرمستقیم تأثیر مثبت بر رفتار سازمانی فردی، و تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل حسابرسان دارد. صفری و موسوی کاشی (۱۳۹۷) در تحقیقی دریافتند اثربخشی فردی حسابرس با خطا در ارزیابی ریسک تقلب رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد.

نتایج پژوهش رضائی و همکاران (۱۳۹۷) حاکی از آن است که هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای تأثیر معنادار و مثبت بر هر شش بعد تردید حرفه‌ای شامل بعد جستجوی دانش، وقفه در

قضاوت، خودرأی بودن، درک میان فردی، اعتماد به نفس و ذهن پرسشگر دارد. **غلامرضایی و همکاران (۱۳۹۷)** در مطالعه خود با عنوان «تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل» به این نتیجه دست یافتند که میان اختلال‌های شخصیتی حساب‌رسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. هم‌چنین، اختلالات شخصیتی دارای بیشترین رابطه منفی با معیار درک میان فردی تردید حرفه‌ای است. **فروغی و همکاران (۱۳۹۷)** در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که داده کاوی قادر است با تجزیه و تحلیل متن گزارش‌های هیات مدیره به مجمع، بالا یا پایین بودن شاخص خطر تقلب در شرکت‌ها را در مجموع با دقتی بین ۸۹ تا ۹۱ درصد به درستی تشخیص دهد.

نتایج پژوهش **بنی مهد و گل محمدی (۱۳۹۶)** حاکی از آن است که جو اخلاقی بر هشداردهی در مورد تقلب و دو مؤلفه از سه مؤلفه آن تأثیرگذار است. دو مؤلفه‌ای که تحت تأثیر جو اخلاقی قرار دارند، شامل برداشت حساب‌رسان از مسئولیت فردی در قبال هشداردهی و برداشت حساب‌رسان از عواقب عمل هشداردهی در مورد تقلب است. مؤلفه‌ای که تحت تأثیر جو اخلاقی قرار نمی‌گیرد، برداشت حساب‌رسان از هزینه‌های مربوط به هشداردهی در مورد تقلب است. **غلامرضایی و حسینی (۱۳۹۶)** در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که با بالا رفتن سطح ارزش‌های اخلاقی در بین حساب‌رسان و کاهش میزان انحراف‌های رفتاری آنان، سطح تردید حرفه‌ای آنها، افزایش می‌یابد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «تیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان با تکیه بر ابعاد فردی» بیان کردند که از میان شش عامل تأثیرگذار برگرفته از الگوی **هارت (۲۰۱۳)**، تردید حرفه‌ای حساب‌رسان متأثر از سه عامل جستجوی دانش، اعتماد به نفس، و درک میان فردی آنها است. **فیاضی و یوسفیان آرانی (۱۳۹۴)** در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی» به این نتیجه رسیدند که تضعیف اجتماعی اعمال شده از سوی همکاران و سرپرست باعث کاهش معنادار درگیری شغلی و تعهد سازمانی در دو بعد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری در کارکنان می‌شود ولی همان‌طور که انتظار می‌رفت تأثیر معناداری در تعهد استمراری کارکنان ندارد.

رؤیایی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را تحت عنوان «ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل» انجام دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابداران عضو جامعه رسمی ایران، رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. این تحقیق ارتباط معنادار و مثبت بین ذهن پرسشگر، درک میان فردی، خودرایی، حسابرسان مستقل و قضاوت حرفه‌ای آنان را تأیید نموده است. اما شاخص‌های وقفه در قضاوت و جستجوی شواهد، ارتباط معناداری با قضاوت حرفه‌ای ندارند. **حاجیه و همکاران (۱۳۹۲)** در تحقیق خود با عنوان «ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها»، به بررسی ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها پرداختند. بر اساس یافته‌های آنان، چهار عامل ویژگی تردید (اعتماد فردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه‌ای) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان مؤثر است.

یعقوب نژاد و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان «ارتباط بین شاخص‌های مکتب تردید گرای و کیفیت حسابرسی» به این نتیجه رسیدند هر چند عوامل زیادی بر کیفیت حسابرسی مؤثر هستند اما تردید حرفه‌ای مؤلفه مهم و موثری بر کیفیت حسابرسی است. این مؤلفه می‌تواند در صدور گزارش حسابرسی و کشف انحرافات مهم تأثیر بسزایی داشته باشد. بنابراین، بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرس رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. **مهام (۱۳۸۳)** در پژوهش خود تحت عنوان «تأثیر ویژگی‌های حسابرس بر قضاوت حرفه‌ای» بیان کرد که خطا یا تصمیم‌گیری غلط زمانی رخ می‌دهد که حسابرسان در موقعیت‌های دشوار و پیچیده انتخاب‌های مهمی را انجام دهند. تصمیم‌گیری غلط می‌تواند ناشی از ویژگی‌های حسابرس یا ویژگی‌های کار یا ترکیبی از آنها باشد. از این حیث تعلیق و جانبداری در قضاوت قدم مهمی برای ارتقای قضاوت‌های حسابرسان است. وی عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس را این‌گونه معرفی می‌نماید: ۱. استقلال و بی‌طرفی ۲. معلومات و تجربه ۳. صلاحیت حرفه‌ای ۴. تعلیق در قضاوت ۵. تردید حرفه‌ای.

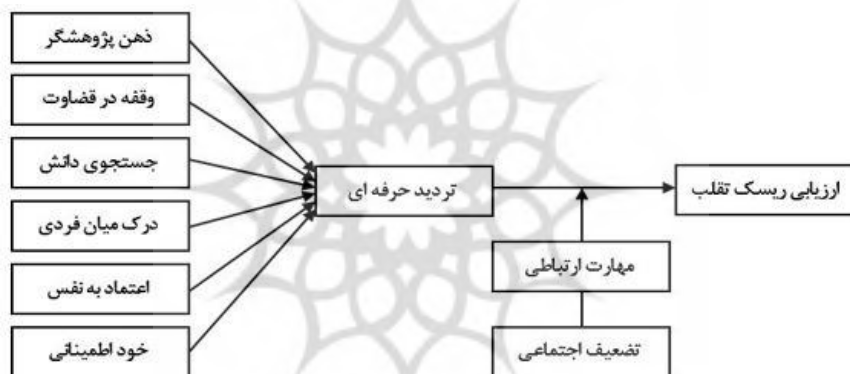
در پیشینه پژوهش‌های انجام شده، مطالعات در خصوص تأثیر مولفه‌های فردی بر تردید گرای و قضاوت حسابرس مشهود است. در تمامی این مطالعات نقش عوامل فردی بر نوع قضاوت حسابرس

مورد مطالعه قرار گرفته است ولی در هیچ‌یک از آنها تأثیر توانان مولفه‌های فردی بر حسب ویژگی‌های قضاوتی و رفتاری آنان مورد تحلیل قرار نگرفته است و مذاقه‌ای بر تأثیر مداخله‌کنندگی توانایی افراد در برقراری ارتباط با صاحبکار و محیط پیرامون صورت پذیرفته است. بررسی تأثیر مداخله‌کنندگی توانایی افراد در ایجاد برقراری ارتباط موجب می‌شود تا درک مناسب‌تری از نحوه ارتباط متغیرها بسته به سطح توانایی افراد ایجاد شود.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مطالب ارائه شده در بخش مبانی نظری، دو فرضیه در این پژوهش مطرح می‌شود:
فرضیه اول: مهارت ارتباطی اثر مداخله‌گری بر رابطه تردید حرفه‌ای و توانایی ارزیابی ریسک تقلب دارد.

فرضیه دوم: تضعیف اجتماعی اثر مداخله‌گری بر رابطه تردید حرفه‌ای و توانایی ارزیابی ریسک تقلب دارد.



نمودار ۱. الگو مفهومی پژوهش (منبع محقق ساخته)

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابداری و مؤسسات حسابداری بخش خصوصی است که با توزیع ۶۰۰ پرسشنامه در میان حسابرسان، ۴۴۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. قلمرو زمانی پژوهش نیز، سال ۱۳۹۶ و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی است. چارچوب نظری و

پیشینه تحقیق نیز از طریق مطالعات کتابخانه‌ای گردآوری شده است. هم‌چنین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق با توجه به ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی است. با توجه به هدف و موضوع پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. از آنجایی که این تحقیق در یک محیط واقعی یعنی سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی انجام شده است، جزء تحقیقات میدانی محسوب می‌شود. جمع‌آوری داده‌ها و نتیجه‌نهایی برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه‌ها، از راه استقرایی و از طریق پرسشنامه انجام شد.

اندازه‌گیری متغیرها

برای اندازه‌گیری متغیر ارزیابی ریسک تقلب، از پرسشنامه الیزابت و رابرت^{۶۷} (۲۰۰۵) استفاده گردید. در این پرسشنامه، پاسخ دهنده پس از مطالعه متن مشخص شده، به دو سؤال پاسخ داده است. مبنای پاسخ به هر سؤال، علامت زدن یک عدد در دامنه اعداد ۱ تا ۱۰ بوده که بر اساس انتخاب پاسخ دهنده، بر مبنای طیف لیکرت امتیاز دهی شده است. در سؤال اول که مربوط به ارزیابی صداقت کارمند است، انتخاب عدد کوچک‌تر نشان‌دهنده خطای کمتر حسابرس در ارزیابی ریسک تقلب و انتخاب عدد بزرگ‌تر نشان‌دهنده خطای بیشتر حسابرس در ارزیابی ریسک تقلب است؛ به طوری که انتخاب عدد ۱ کمترین خطا و انتخاب عدد ۱۰ بیشترین سطح خطا را نشان می‌دهد. در سؤال دوم، صراحتاً ارزیابی حسابرس از سطح ریسک تقلب، مورد پرسش قرار گرفته است. هر چه عدد انتخاب شده بیشتر و نزدیک به عدد ۱۰ باشد نشان‌دهنده ریسک بالای تقلب و هر چه عدد انتخاب شده کمتر و نزدیک به عدد ۱ باشد نشان‌دهنده ریسک پایین تقلب است. برای اندازه‌گیری متغیر تردید حرفه‌ای، از پرسشنامه هارت (۲۰۱۳) استفاده گردید که در برگیرنده شش شاخص ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خود اطمینانی است. این پرسشنامه حاوی ۳۰ سؤال از نوع لیکرت شش گزینه‌ای از (کاملاً مخالفم=۱) تا (کاملاً موافقم=۶) است. برای اندازه‌گیری متغیر مهارت ارتباطی، از پرسشنامه فریس و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شد که شامل چهار شاخص توانایی برقراری ارتباط، نفوذ بین افراد، هوشیاری اجتماعی و صداقت آشکار است و

حاوی ۴۰ سؤال از نوع لیکرت هفت گزینه‌ای از (کاملاً مخالفم=۱) تا (کاملاً موافقم=۷) است. همچنین برای اندازه‌گیری متغیر تضعیف اجتماعی، از پرسشنامه **دافی و همکاران (۲۰۰۲)** استفاده شده است که دو مشخصه تضعیف اجتماعی سرپرست و تضعیف اجتماعی همکار را اندازه‌گیری می‌نماید و حاوی ۲۶ سؤال از نوع لیکرت شش گزینه‌ای از (هرگز=۱) تا (هرروز=۶) است.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

با توجه به محتوا و مفهوم این تحقیق، پرسشنامه‌ها توسط متخصصین و اساتید آشنا به موضوع، مورد بررسی قرار گرفته و روایی آن مورد تأیید است. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ پرسشنامه ارزیابی ریسک ثقل مقدار ۰/۷۴، پرسشنامه تردید حرفه‌ای ۰/۹۳، پرسشنامه مهارت ارتباطی ۰/۹۵ و پرسشنامه تضعیف اجتماعی ۰/۹۶ را نشان می‌دهد. با عنایت به این که اعداد مذکور از مقدار ۰/۷ بزرگ‌تر هستند، لذا، پایایی پرسشنامه‌ها قابل قبول است.

متغیرهای پژوهش

متغیر وابسته در این پژوهش، متغیر ارزیابی ریسک ثقل و متغیر مستقل، متغیر تردید حرفه‌ای است. همچنین، متغیرهای مهارت ارتباطی و تضعیف اجتماعی متغیرهای مداخله‌گر در این پژوهش هستند.

یافته‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی

در این مطالعه، تعداد ۶۰۰ پرسشنامه میان آزمودنی‌ها توزیع گردید که از این تعداد، ۵۱۸ مورد عودت شد. تعداد ۶۳ پرسشنامه دارای داده‌های مفقود بودند و بنابراین تعداد ۴۵۵ پرسشنامه به عنوان ورودی مورد استفاده قرار گرفتند. به منظور اطمینان از صحت داده‌ها قبل از انجام تحلیل‌های آماری می‌بایست آماده‌سازی داده‌ها^{۶۸} انجام شوند. برای این منظور رفع اشتباهات در هنگام ورود داده‌ها به نرم‌افزار، بررسی نمونه‌های بی تفاوت، شناسایی و رسیدگی به داده‌های مفقود و پرت تک متغیره انجام گردید. در این مطالعه دو متغیر مداخله‌گر و دو متغیر مستقل و وابسته در الگو تعبیه شده است. بنابراین، از نظر نرمال بودن داده‌ها، متغیرهای مستقل و وابسته می‌بایست مورد بررسی قرار گیرند. به دلیل محدودیت و دشواری آزمون نرمالیتی چندمتغیره و پیچیدگی‌های انجام آزمون آن، پژوهشگران اغلب

نرمالیتی تک متغیره را ملاک بررسی‌های خود قرار می‌دهند. با این حال با توجه به حجم نمونه بالا در این مطالعه، نرمالیتی متغیرها تأثیر زیادی بر نتایج به دست آمده نخواهد داشت. به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها چولگی و کشیدگی مورد ارزیابی قرار گرفته است که نتایج حاصله به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
ارزیابی ریسک تقلب	۴۵۵	۳/۴۶۷	۱/۴۸۳	-۰/۴۶۲	-۰/۶۵۳
جستجوی دانش	۴۵۵	۴/۵۵۷	۰/۸۴۲۷	-۰/۳۲۰	-۰/۲۷۵
وقفه در قضاوت	۴۵۵	۴/۷۱۹	۰/۸۷۶۷	-۰/۸۴۱	۰/۳۲۹
خود اطمینانی	۴۵۵	۴/۱۰۲	۱/۰۳۳۸	-۰/۴۶۴	۰/۱۷۶
درک میان فردی	۴۵۵	۴/۰۲۹	۰/۸۳۰۰	-۰/۲۷۳	-۰/۴۲۶
اعتماد به نفس	۴۵۵	۴/۶۰۰	۱/۰۷۲۱	-۰/۸۸۹	۰/۰۵۴
ذهن پرسشگر	۴۵۵	۴/۳۸۹	۰/۶۹۳۵	-۰/۳۸۸	۰/۱۴۷

همان‌طور که در جدول ۱ آورده شده است، به جز متغیرهای اعتماد به نفس و وقفه در قضاوت، بقیه متغیرها دارای چولگی کمتر از ۰/۵ هستند. از آنجا که قدر مطلق ضرایب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از ۲ هستند، بنابراین، می‌توان بیان داشت که توزیع متغیرها از طیف نرمال تبعیت می‌کند (مؤمنی و قیومی، ۱۳۹۶).

تحلیل عاملی الگوی اندازه‌گیری تردید حرفه‌ای

در تحلیل عاملی مرحله اول الگوی تردید حرفه‌ای، نشان داده شد که شاخص‌های وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، ذهن پرسشگر و اعتماد به نفس؛ شاخص‌های تأثیر گذار هستند. پس از تعیین الگوی مفهومی پژوهش و گردآوری داده‌ها، مهم‌ترین مرحله الگو سازی معادلات ساختاری، اعتبار سنجی الگوی اندازه‌گیری است. اعتبار یک الگو با استفاده از معیارهای نیکویی برازش مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به جدول ۲، شاخص‌های برازش الگو نشان می‌دهند که داده‌های تجربی تحقیق، الگوی نظری تدوین شده را مورد تأیید و حمایت قرار می‌دهند. کای اسکور هنجار شده $CMIN/DF = ۲/۹۳۹$ است که در بازه مطلوب ۱ تا ۵ قرار دارد. هم‌چنین، ریشه میانگین مربعات خطای

بر آورد الگو $RMSEA = 0.065$ است که از مقدار قابل قبول 0.1 کوچک تر است. هم چنین سایر معیارهای نیکویی برازش ارائه شده در جدول شماره ۲، بیان می‌دارند که تمامی شاخص‌های برازش در حد عالی و خوب هستند و الگوی اندازه گیری تردید حرفه‌ای از اعتبار کافی جهت انجام آزمون فرضیه‌های تحقیق برخوردار است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگوی نهایی تردید حرفه‌ای

معیارهای نیکویی برازش	نام شاخص	اختصار	الگوی نهایی	برازش قابل قبول
	ریشه میانگین مربعات باقی مانده	RMR	۰/۱۱۵	مقادیر کوچک
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۸۷۴	مقادیر بالاتر از ۰/۹
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۸۳۷	مقادیر بالاتر از ۰/۹
	شاخص برازش هنجار نشده	NFI	۰/۸۸۴	مقادیر بالاتر از ۰/۹
	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۸۶۰	مقادیر بالاتر از ۰/۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۲۰	مقادیر بالاتر از ۰/۹
	شاخص تاکر-لویس	TLI	۰/۹۰۳	مقادیر بالاتر از ۰/۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۲۰	مقادیر بالاتر از ۰/۹
	کای اسکوئر هنجار شده به درجه آزادی	CMIN/DF	۲/۹۳۹	مقادیر بین ۱ تا ۵
	شاخص نیکویی برازش مقتصد	PGFI	۰/۶۷۵	بالاتر از ۰/۵
		PRATIO	۰/۸۳۲	۰/۵
شاخص‌های برازش مقتصد	نسبت اقتصاد	PNFI	۰/۷۳۵	بالاتر از ۰/۵
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PCFI	۰/۷۶۵	بالاتر از ۰/۵
	شاخص برازش تطبیقی هنجار شده	RMSEA	۰/۰۶۵	کمتر از ۰/۱
	ریشه میانگین مربعات خطای بر آورد			
دیگر شاخص‌های برازش	پارامتر غیر مرکزی	NCP	۱/۰۰۰	مقادیر نزدیک به صفر

تست پایایی و روایی الگوی تردید حرفه‌ای

روایی (اعتبار) همگرا در الگوی معادلات ساختاری بدین معنا است که نشانگرهای طراحی شده جهت اندازه گیری یک سازه، همبستگی بالایی داشته باشد. بدین منظور باید تمام بار عاملی‌ها مقادیر مثبت باشند و مقدار آنها بزرگتر از 0.5 و در صورت امکان بزرگتر از 0.7 گردند و مقدار میانگین واریانس استخراج شده از 0.5 بیشتر باشد. با توجه به جدول ۳، تمامی مقادیر میانگین واریانس

استخراج شده بیشتر از مجذور واریانس است. بنابراین، پایایی افتراقی نیز مورد تأیید است. در مجموع هم پایایی ترکیبی تمامی سازه‌ها بالای ۰/۷ است و هم روایی افتراقی و همگرا داریم.

جدول ۳. بررسی پایایی و روایی الگوی تردید حرفه‌ای

اعتماد به نفس	خود اطمینانی	جستجوی دانش	درک میان فردی	مجذور واریانس	میانگین مجذور واریانس	میانگین واریانس	پایایی واریانس
۰/۸۸۷	۰/۶۶۵	۰/۳۲۸	۰/۲۳۳	۰/۸۱۵	وقفه در قضاوت		
۰/۸۱۱	۰/۵۹۲	۰/۲۶۶	۰/۳۱۲	۰/۷۷۰	جستجوی دانش		
۰/۸۱۰	۰/۵۱۶	۰/۳۲۸	۰/۲۵۰	۰/۳۶۵	ذهن پرسشگر		
۰/۸۹۶	۰/۶۳۴	۰/۵۶۹	۰/۳۷۷	۰/۵۲۳	اعتماد به نفس		

تحلیل عاملی مرتبه دوم (آزمون فرضیه اول):

آزمون تأثیر تردید حرفه‌ای بر کشف تقلب بدون در نظر گرفتن عوامل مداخله‌گر

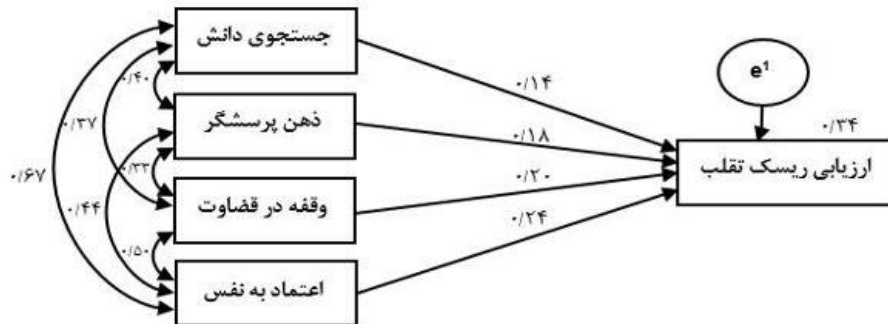
با توجه به جدول شماره ۴، از آنجایی که مقدار آماره آزمون (سطح معناداری) بیشتر از ۱/۹۶+ و یا کمتر از ۱/۹۶- و هم چنین مقدار سطح معناداری برابر یا کمتر از ۰/۰۵ قابل قبول است، لذا مشخص است که از چهار عامل تردید حرفه‌ای، فقط دو عامل ذهن پرسشگر و وقفه در قضاوت بر ارزیابی ریسک تقلب اثر معنادار دارند.

جدول ۴. نتایج تحلیل آزمون فرضیه اول

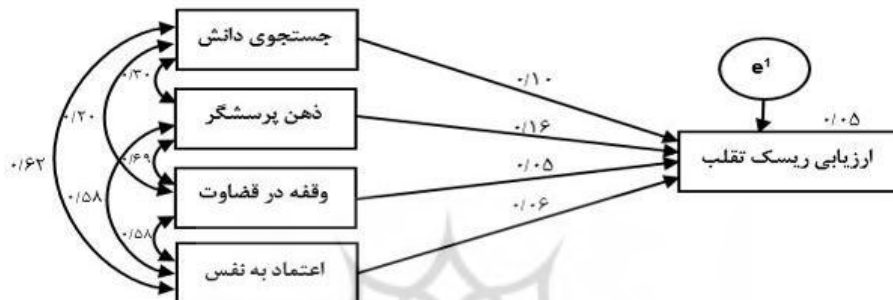
برآورد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری	علامت
۰/۱۱۹	۰/۰۹۱	۱/۳۰۸	۰/۱۹۱	par_1
-۰/۲۵۶	۰/۰۷۰	-۳/۶۶۲	۰/۰۰۰	par_2
-۰/۳۰۴	۰/۰۷۲	-۴/۲۰۲	۰/۰۰۰	par_3
۰/۱۲۸	۰/۰۸۷	۱/۴۷۴	۰/۱۴۱	par_4

آزمون تأثیر تردید حرفه‌ای بر کشف تقلب با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر مهارت ارتباطی

برای بررسی آنکه آیا مهارت ارتباطی اثر مداخله‌گر بر دو متغیر تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب دارد یا خیر، تحلیل عاملی را در دو حالت متفاوت برای حساب‌سازانی که مهارت ارتباطی دارند و حساب‌سازانی که مهارت ارتباطی ندارند، نشان داده شده در نمودارهای شماره ۲ و ۳ نشان داده شده است.



نمودار ۲. الگوی تحلیلی حسابرسانی که مهارت ارتباطی دارند



نمودار ۳. الگوی تحلیلی حسابرسانی که مهارت ارتباطی ندارند

ماتریس بررسی تفاوت معنادار میان حسابرسانی که مهارت ارتباطی دارند و حسابرسانی که مهارت ارتباطی ندارند، در جدول ۵ نشان داده شده است.

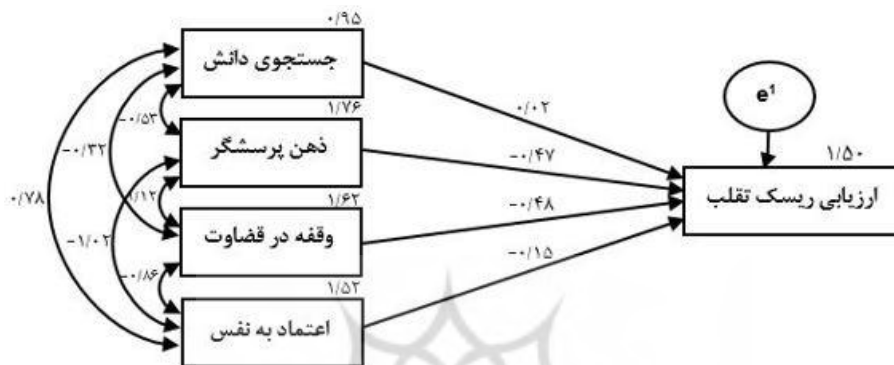
جدول ۵. ماتریس بررسی تفاوت معناداری متغیر مهارت ارتباطی

آماره Z	عدم وجود مهارت ارتباطی		وجود مهارت ارتباطی		
	سطح معناداری	برآورد	سطح معناداری	برآورد	
۲/۰۶۴	۰/۲۸۵	۰/۱۴۶	۰/۰۵۳	۰/۲۲۱	جستجوی دانش
۰/۶۱۶	۰/۰۹۶	۰/۱۸۴	۰/۰۰۲	۰/۳۷۱	ذهن پرستگر
۱/۹۶۶	۰/۶۳۵	۰/۰۵۵	۰/۰۰۰	۰/۳۲۱	وقفه در قضاوت
۱/۹۷۸	۰/۶۰۲	۰/۰۶۷	۰/۰۰۱	۰/۳۴۸	اعتماد به نفس

همان طور که در جدول فوق مشخص است مهارت ارتباطی بر سه شاخص تردید حرفه‌ای در ارزیابی ریسک تقلب، یعنی جستجوی دانش، وقفه در قضاوت و اعتماد به نفس اثر تعدیل‌گری دارد زیرا مقدار آماره Z برای این سه شاخص از ۱/۹۶ بیشتر است.

تحلیل عاملی مرتبه دوم (آزمون فرضیه دوم)

آزمون تأثیر تردید حرفه‌ای بر کشف تقلب با در نظر گرفتن عامل مداخله‌گر تضعیف اجتماعی همکار برای بررسی آنکه آیا تضعیف اجتماعی اثر مداخله‌گر بر دو متغیر تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب دارد یا خیر، تحلیل عاملی را در دو حالت متفاوت برای حساب‌رسانی که دچار تضعیف اجتماعی از سوی همکار شده‌اند و حساب‌رسانی که دچار تضعیف اجتماعی نشده‌اند- نشان داده شده در نمودارهای ۴ و ۵- نشان داده شده است.



نمودار ۴. الگوی تحلیل عاملی حساب‌رسانی که دچار تضعیف اجتماعی همکار شده‌اند



نمودار ۵. الگوی تحلیل عاملی حساب‌رسانی که دچار تضعیف اجتماعی همکار نشده‌اند

ماتریس بررسی تفاوت معنادار میان حساب‌رسانی که دچار تضعیف اجتماعی از سوی همکار شده‌اند و حساب‌رسانی که دچار تضعیف اجتماعی نشده‌اند، در جدول ۶ نشان داده شده است.

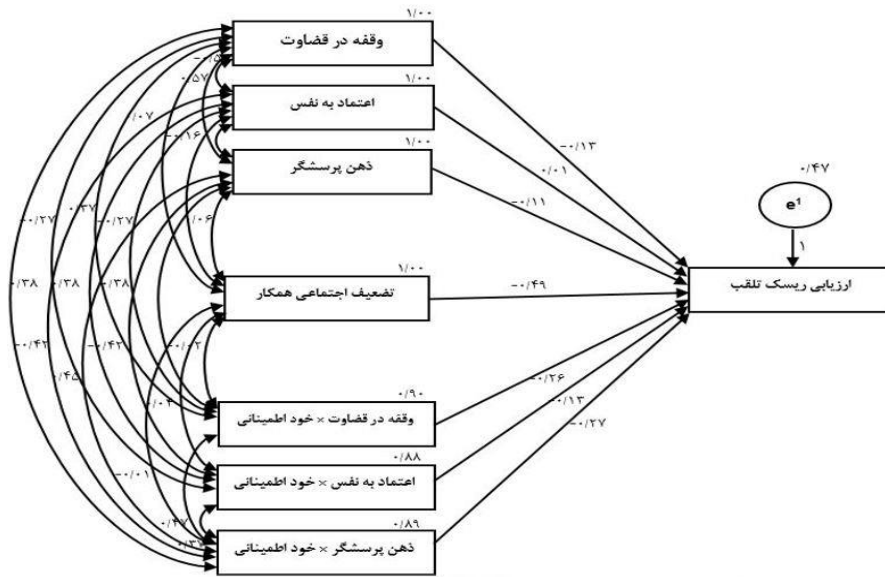
جدول ۶. ماتریس بررسی تفاوت معناداری متغیر تضعیف اجتماعی

آماره Z	عدم وجود تضعیف اجتماعی		وجود تضعیف اجتماعی		
	سطح معناداری	برآورد	سطح معناداری	برآورد	
۱/۳۳۷	۰/۰۱۱	۰/۱۹۲	۰/۸۶۱	۰/۰۱۹	جستجوی دانش
۶/۸۵۳	۰/۰۰۰	۰/۲۵۵	۰/۰۰۰	-۰/۴۶۷	ذهن پرسشگر
۶/۸۵۳	۰/۰۰۰	۰/۲۰۳	۰/۰۰۰	-۰/۴۸۲	وقفه در قضاوت
۱/۹۲۲	۰/۲۱۲	۰/۰۹۷	۰/۱۴۳	-۰/۱۴۷	اعتماد به نفس

همان طور که در جدول شماره ۶ مشخص است تضعیف اجتماعی بر سه شاخص تردید حرفه‌ای در ارزیابی ریسک تقلب، یعنی ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت و اعتماد به نفس اثر مداخله‌گر دارد زیرا مقدار آماره Z برای دو شاخص ذهن پرسشگر و وقفه در قضاوت از ۱/۹۶ بیشتر است و برای شاخص اعتماد به نفس، با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۱، مقدار آماره Z معنادار است. این بدین معنی است که متغیر تضعیف اجتماعی توانسته است جهت رابطه تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب را معکوس نماید. به منظور بررسی و تحلیل بهتر اثر تعدیل‌کنندگی متغیر تضعیف اجتماعی بر ارزیابی ریسک تقلب، اثر متقابل^{۶۹} متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است. برای این منظور سازه‌های تبیین‌کننده تردید حرفه‌ای به مقادیر استاندارد شده تبدیل می‌گردند. نتایج حاصله به ترتیب در جدول ۷ و نمودار ۶ نشان داده شده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل اثر متقابل متغیرها

سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد	
۰/۰۰۲	-۳/۰۶۲	۰/۰۴۲	۰/۱۲۹	وقفه در قضاوت
۰/۰۴۵	۰/۳۲۵	۰/۰۴۱	۰/۰۱۳	اعتماد به نفس
۰/۰۰۹	-۲/۶۰۰	۰/۰۴۴	۰/۱۱۳	ذهن پرسشگر
۰/۰۰۰	-۱۴/۸۱۳	۰/۰۳۳	۰/۴۸۵	تضعیف اجتماعی همکار
۰/۰۰۰	-۵/۹۱۹	۰/۰۴۳	-۰/۲۵۵	وقفه در قضاوت × خود اطمینانی
۰/۰۰۳	-۲/۹۵۹	۰/۰۴۳	-۰/۱۲۶	اعتماد به نفس × خود اطمینانی
۰/۰۰۰	-۶/۰۵۹	۰/۰۴۵	-۰/۲۷۰	ذهن پرسشگر × خود اطمینانی



نمودار ۶. الگوی تحلیل عاملی اثر متقابل متغیرها

با توجه به جدول ۷، رابطه مداخله‌کنندگی تضعیف اجتماعی، در تعدیل کردن رابطه تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب در سه شاخص وقفه در قضاوت، اعتماد به نفس و ذهن پرسشگر کاملاً مشخص است. از آنجایی که مقدار سطح معناداری برابر یا کمتر از ۰/۰۵ قابل قبول است، لذا تمامی مقادیر سطح معناداری در این الگو، کمتر از ۰/۰۵ هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که از میان مشخصه‌های تردید حرفه‌ای، تنها دو عامل ذهن پرسشگر و وقفه در قضاوت بر ارزیابی ریسک تقلب معنادار هستند. این نتیجه با مطالعات **حسینی و همکاران (۱۳۹۴)** هم راستا نیست زیرا در مطالعات آنها، تردید حرفه‌ای متأثر از سه عامل جستجوی دانش، اعتماد به نفس، و درک میان فردی بوده است. از سویی دیگر، این یافته با نتایج مطالعات **رؤیایی و همکاران (۱۳۹۳)** از حیث ارتباط معنادار و مثبت بین ذهن پرسشگر حسابرسان مستقل و قضاوت حرفه‌ای آنان مطابقت وجود دارد ولی از نظر عدم معناداری وقفه در قضاوت با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان در مطالعات آنها، مطابقت ندارد. هم‌چنین این یافته با پژوهش **کزن (۲۰۱۶)** مطابقت دارد زیرا مؤلفه ذهن پرسشگر از شاخص‌های مربوط به محیط حسابرسی کشور مالزی بوده است. یافته

دیگر مطالعه حاضر حاکی از آن است که مهارت ارتباطی با سه شاخص تردید حرفه‌ای در ارزیابی ریسک تقلب، یعنی جستجوی دانش، وقفه در قضاوت و اعتماد به نفس اثر مداخله‌گری مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با مبانی نظری پژوهش مطابقت دارد. در ادبیات مربوط به متغیر مهارت ارتباطی، افرادی با ویژگی مهارت ارتباطی، از این ویژگی برای اعمال اثر بر فعالیت‌ها و همچنین تصمیمات خود در راستای ارتقای اهداف شغلی و سازمانی استفاده می‌نمایند (فریس و همکاران، ۲۰۰۵). از طرف دیگر، بعد نفوذ بین افراد در مهارت ارتباطی، شامل توانایی اعمال اثر تصمیمات فرد و موفقیت در کار است. این یافته با مطالعات نولدر و کادوس (۲۰۱۸) نیز مطابقت دارد، زیرا دریافتند که ویژگی‌های رفتاری حسابرسان می‌تواند قدرت پیش‌بینی آنها در جمع‌آوری مدارک را بهبود ببخشد. از سویی دیگر، این یافته با نتایج تحقیقات پژوهش مک آلیستر و همکاران (۲۰۱۴) همپوشانی دارد زیرا معتقدند رفتارهایی مانند مهارت ارتباطی، کارکنان را قادر می‌سازد تا اهداف مورد نظر خود را به دست آورند.

نتیجه دیگر پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تضعیف اجتماعی بر سه شاخص تردید حرفه‌ای در ارزیابی ریسک تقلب، یعنی ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت و اعتماد به نفس اثر مداخله‌گری منفی و معنادار دارد و آنها را تعدیل می‌نماید. این نتیجه مطابق با مبانی نظری پژوهش است. در مبانی نظری پژوهش بیان شده است که تضعیف اجتماعی تأثیر منفی بر عملکرد دارد و آن را به سمت سطوح ضعیف‌تر هدایت می‌کند (کانز و همکاران، ۲۰۱۱). این یافته با نتایج پژوهش جیالی و کاندکار (۲۰۱۸) همراستا است زیرا ویژگی‌های منفی رفتاری در مطالعات آنها، شناسایی عوامل تقلب را به شدت کاهش داده و اعتبار یافته‌های آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هم‌چنین این یافته مطالعات لینستد و همکاران (۲۰۱۴) را تأیید می‌نماید زیرا در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که رفتارهای مخرب و انحرافی مانند «تضعیف اجتماعی»، بهره‌وری و کارایی فرد را تحت تأثیر قرار دهد. این یافته مطابق با نتایج تحقیقات پرتنار (۲۰۱۴) است چرا که وی به این نتیجه رسیده بود که حسابرسانی که در سطح پایین اخلاقی هستند، با وجود شناخت و درک اهمیت تردید حرفه‌ای، سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای را نشان نمی‌دهند. هم‌چنین بر یافته‌های غلامرضایی و حسنی (۱۳۹۶) صحه می‌گذارد، زیرا آنها به این

نتیجه رسیدند که با بالا رفتن سطح ارزش‌های اخلاقی در بین حساب‌برسان و کاهش میزان انحراف‌های رفتاری آنان، سطح تردید حرفه‌ای آنها افزایش می‌یابد.

خوشنامی حرفه حسابرسی، ضامن بقای حسابداران رسمی و جامعه حرفه‌ای آنان است. معیارهای اخلاقی همچون نقشه راهی هستند که به اعضای یک حرفه کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی و کامل ایفا نمایند. با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، از آنجایی که ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی حساب‌برسان در به کارگیری تردید حرفه‌ای و ارزیابی ریسک تقلب مؤثر است، توجه هر چه بیشتر به ابعاد رفتاری و اخلاقی آنها در محیط کار حسابرسی حائز اهمیت است، چرا که کاهش خطای ارزیابی ریسک تقلب را در پی دارد.

یادداشت‌ها

1. Gray
2. Fraud risk assessment
3. Arkess
4. Professional Skepticism
5. Model of Discretionary Reporting
6. Schultz
7. Social undermining
8. Duffy
9. Political skill
10. Munyon
11. Ferguson
12. Dahling
13. Zajonc
14. Trait activation theory
15. Tett and Guterman
16. Schafer and Schafer
17. Bhattacharjee and Moreno
18. Quadackers
19. Nelson
20. Wallace
21. Auditing Standards Board
22. White
23. Ponemon
24. Hurtt
25. Inherent Skepticism
26. State Skepticism
27. American Institute of Certified Public Accountants
28. Ramos
29. Ferris
30. Perrewé
31. Ahearn
32. Kunze
33. Montgomery
34. Kadous
35. Lambert
36. Prentice
37. Griffith
38. Vinokur and van Ryn
39. Heimberg
40. Figueira
41. Goldman
42. Chung
43. Anderson
44. Ragins and CornWell
45. Asare and Wright
46. Beasley
47. Proeger
48. Joyce and Biddle
49. Clore
50. Robinson and Bennett
51. Waldman
52. Nolder and Kadous
53. Eissa
54. Khondkar
55. Han

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 56. Kadous and Zhou | 57. Kesen |
| 58. Rose | 59. Todd and Paul |
| 60. Pretnar | 61. Peytcheva |
| 62. Linstead | 63. Mcallister |
| 64. Plumlee | 65. Nicklin |
| 66. Hafer and Martin | 67. Elizabeth and Robert |
| 68. Data Screening | 69. Interactio |

منابع

- انصاری، عبدالمهدی؛ کمالی کرمانی، نرگس (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر تصمیم حسابرسان جهت استفاده از (ابزار کمکی تصمیم گیری) در ارزیابی ریسک تقلب مدیریت. *تحقیقات حسابداری و حسابرسی*، ۱۶(۲)، ۶۲-۷۹.
- بنی مهد، بهمن؛ گل محمدی، آرش (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان جو اخلاقی و هشداردهی در مورد تقلب از طریق الگوی گزارشگری اختیاری در حرفه حسابرسی ایران. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۲(۳)، ۶۱-۸۶.
- بنی مهد، بهمن؛ نجاتی، امیر (۱۳۹۵). رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری حسابرسان. *پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۸(۳۰)، ۱۱۹-۱۳۷.
- حاجبها، زهره؛ گودرزی، احمد؛ فتاحی، زهرا (۱۳۹۲). ارتباط ویژگی های تردید حرفه ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم گیری آنها. *حسابداری مدیریت*، ۴(۴)، ۴۳-۵۹.
- حساس یگانه، یحیی؛ مداحی، آزاده (۱۳۸۸). اثربخشی فرآیند حسابرسی در کشف اشتباهات و تحریف های بااهمیت در صورت های مالی. *پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱(۴)، ۴۹-۷۶.
- حسینی، سید حسین؛ مهران، ذکریایی (۱۳۹۸). تأثیر دیدگاه های تردید حرفه ای خشی و سوگیرانه بر پیامدهای شغلی حسابرس. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۴(۴)، ۱۰۳-۱۳۴.
- حسینی، سید حسین؛ نیکومرام، هاشم؛ رضایی، علی اکبر (۱۳۹۴). تبیین مؤلفه های تأثیرگذار بر تردید حرفه ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی. *حسابداری مدیریت*، ۱۳(۲۵)، ۱۳-۲۵.
- رحیم نیا، فریبرز؛ نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴(۴)، ۸۴-۹۴.
- رضائی، نرگس؛ بنی مهد، بهمن؛ حسینی، سید حسین (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه ای بر تردید حرفه ای حسابرس مستقل. *دانش حسابرسی*، ۱۸(۷۱)، ۱۷۵-۱۹۹.
- رؤیایی، رمضانعلی؛ یعقوب نژاد، احمد؛ آذین فر، کاوه (۱۳۹۳). ارتباط بین تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای حسابرسان مستقل. *پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۶(۲۲)، ۶۷-۹۵.
- صفری، زهرا؛ موسوی کاشنی، زهره (۱۳۹۷). رابطه میان اثربخشی فردی و خطا در ارزیابی ریسک تقلب. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۳(۶)، ۲۵۵-۲۷۷.

- غلامرضایی، محسن؛ حسنی، محمد (۱۳۹۷). تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل. *دانش حسابداری*، ۱۰(۲)، ۴۳-۷۶.
- غلامرضایی، محسن؛ حسنی، محمد (۱۳۹۶). نقش طرز تفکر، ارزش‌های اخلاقی و انحراف‌های رفتاری در میزان تردید حرفه‌ای حسابرسان. *پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۶(۱۱)، ۴۷-۸۴.
- فروغی، داریوش؛ کیانی، غلامحسین؛ رهروی دستجردی، علیرضا (۱۳۹۷). ارزیابی خطر تقلب مدیران با استفاده از روش داده کاوی. *دانش حسابداری*، ۲(۱)، ۹۱-۱۱۴.
- فیاضی، مرجان؛ یوسفیان آراتی، وحید (۱۳۹۴). تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۴(۷۹)، ۴۷-۷۲.
- مؤمنی، منصور؛ قیومی، فعال (۱۳۹۶). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. انتشارات کتاب نو، ۳۳-۳۲.
- مهام، کیهان (۱۳۸۳). تأثیر ویژگی‌های حسابرس بر قضاوت حرفه‌ای. *حسابدار رسمی*، ۱(۳)، ۳-۵.
- وارثیان، کامران (۱۳۹۲). رویکرد مؤثر حسابرسان به تقلب در صورت‌های مالی. *حسابرس*، ۱۵(۶۹)، ۸۴-۸۶.
- یعقوب‌نژاد، احمد؛ رؤیایی، رمضانعلی؛ آذین‌فر، کاوه (۱۳۹۱). ارتباط بین شاخص‌های مکتب تردید‌گرایی و کیفیت حسابرسی. *حسابداری مدیریت*، ۱۴(۱۴)، ۲۵-۳۵.

References

- Ahearn, K.K., Ferris, G.R., Hochwarter, W.A., Douglas, C., Ammeter, A.P. (2004). Leader political skill and team performance. *Journal of Management*, 30(3), 309-327.
- American Institute of Certified Public Accountants. (2002). *SAS 99: Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*, New York, NY: AICPA.
- Anderson, J.C., Jennings, M.M., Low, D., Reckers, P. (1997). The mitigation of hindsight bias in judges' evaluation of auditor decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 16(2), 20-39.
- Ansari, A., Kamali, K.N. (2010). Investigating factors affecting auditors' decisions to use "Decision-Making Assistants" in assessing management risk fraud. *Journal of Accounting and Auditing Research*, 16, 62-79. [In Persian].
- Arkes, H.R., Dawes, R.M., Christensen, C. (1986). Factors influencing the use of a decision rule in a probabilistic task. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37(1), 93-110.
- Asare, S.K., Wright, A. (2004). The effectiveness of alternative risk assessment and program planning tools in a fraud setting. *Contemporary Accounting Research*, 21(2), 325-352.
- Banimahd, B., Golmohamadi, A. (2017). Investigating the relationship between ethical climate and whistleblowing through optional reporting model in Iran's audit profession. *Journal of Behavioral and Valued Accounting*, 2(3), 61-86. [In Persian].

- Banimahd, B., Nejati, A. (2016). The relationship between organizational culture and auditors' work commitment. *Financial Accounting and Auditing Researche*, 8(30) 119-137.[In Persian].
- Beasley, M.S., Carcello, J.V., Hermanson, D.R. (2000). *Fraud-related SEC Enforcement Actions against Auditors: 1987-1997*, AICPA, New York, NY.
- Bhattacharjee, S., Moreno, K. (2013). The role of auditors' emotions and moods on audit judgment: A research summary with suggested practice implications. *Current Issues in Auditing*, 7(2), 1-8.
- Chung, J.J., Cohen, G., Monroe, S. (2008). The effect of moods on auditors' inventory valuation decisions. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 2(27), 137-159.
- Clore, G.L., Schwarz, N., Conway, M. (1994). *Affective causes and consequences of social information processing*. Handbook of Social Cognition, 2nd ed. Vol 1.
- Dahling, J.J., Whitaker, B.G., Levy, P.E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 2(35), 219-257.
- Duffy, M.K., Ganster, D., Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*. 2(45), 331-351.
- Eissa, G, Wyland, R, Gupta, R (2018). Supervisor to coworker social undermining: The moderating roles of bottom-line mentality and self-efficacy. *Journal of Management and Organization*, February, Published online by Cambridge University Press: 20 February 2018, pp. 1-18.
- Elizabeth, A.P. Robert J.R. (2005). Fraud risk assessments and auditors' professional skepticism. *Managerial Auditing Journal*, 20(3), 321-330.
- Fayyazi, M., Yousefian Arani, V. (2015). The impact of social undermining on organizational commitment and job engagement. *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 24(79), 47-79. [In Persian].
- Ferguson, B. (2010). The Shape of deception: understanding the fraud triangle, Available Online in www.ey.com Ernst & Young.
- Ferris, G.R., Perrewé, P.L., Douglas, C. (2002). Social effectiveness in organizations: construct validity and research directions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(1), 49-63.
- Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwater, W.A., Kacmar, C.J., Douglas, C., Frink, D.D. (2005). Development and validation of political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152.
- Figueira, I., Jacques, R., (2002). Social anxiety disorder assessment and pharmacological management. *German Journal of Psychiatry*, 5, 40-48.
- Foroughi, D., Kiani, Gholam, H., Rahravi Dastjerdi, A. (2018). Fraud risk assessment by managers using data mining methods. *Journal of Accounting Knowledge*, 9(1), 114-91[In Persian].

- Gholamrezaie, M., hassani, M. (2019). Effects of personality disorder on auditors professional skepticism. *Journal of Accounting Knowledge*, 10(2), 43-76 [In Persian].
- Gholamrezaie, M., hassani, M. (2017). The role of thinking, moral values, and behavioral deviations in auditor professional skepticism. *Applied Research in Financial Reporting*, 11(6), 47-84.[In Persian].
- Goldman, B.M., Gutek, B.A., Stein, J.H., Lewis, K. (2006). Employment discrimination in organizations: antecedents and consequences. *Journal of Management*, 32(6), 786-830.
- Gray, S., J. (1988). Towards a theory of culture influence on the development of accounting system internationally. *A Journal of Accounting, Finance and Business Studies*, 24(1), 1-15.
- Griffith, E.E., Hammersley, J.S., Kadous, D. (2012). Auditing complex estimates: understanding the process used and problems encountered. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 31(2), 73-111.
- Hafer, J.C. Martin, T.N. (2006). Job involvement or affective commitment : A ensitivity analysis study of apathetic fmployee mobility. *Institute of Behavior and Applied Management*, 21(11), 28-44.
- Hajiha, Z., Godarzi, A., Fattahi, Z. (2013). Auditors' skeptical characteristics and their relationship to auditors' judgments and decisions. *Management Accounting*, 6(4), 43-59.[In Persian].
- Han, Y., Wang, Z., Sheard, G., Kakabadse, N. (2016). A grounded investigation of chinese office politics. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(3), 281- 297.
- Hassas Yeganeh, Y., Maddahi, A. (2009). Effectiveness of audit process in detecting material errors and misstatements in financial statements. *The Financial Accounting and Auditing Researches*, 1(4), 49-76.[In Persian].
- Heimberg, R.G., Liebowitz, M.R., Hope, D.A., Schneier, F.R. (2003). *Social phobia, diagnosis, assessment and treatment*. A Division of Guilford Publications, Inc. New York, NY 10012.
- Hosseini, S.H., Zakariyaei, M. (2019). Neutral and presumptive doubt perspectives of professional skepticism and auditor job outcomes. *Value and Behavioral Accounting*, 4(7), 103-134.[In Persian].
- Hosseini, S.H., Nikoomaram, H., Rezaei, A.A. (2015). Investigating individual characteristics affecting of auditors' professional skepticism. *Journal of Management Accounting*, 8(25), 13-25.[In Persian].
- Hurt, R.K., (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice and 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. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 32(1), 45-97.

- Jiali T., Khondkar E.K. (2018) Financial fraud detection and big data analytics implications on auditors' use of fraud brainstorming session, *Managerial Auditing Journal*, 34(3), 324-337.
- Joyce, E., Biddle, G. (1981). Anchoring and adjustment in probabilistic inference in auditing. *Journal of Accounting Research*, 19(1), 45-120.
- Kadous, K. (2000). The effects of audit quality and consequence severity on juror evaluations of auditor responsibility for plaintiff losses. *The Accounting Review*, 75(3), 327-341.
- Kadous, K., Zhou, Y.D. (2016). How does intrinsic motivation improve auditor skepticism in complex audit tasks? *Working Paper*, Emory University.
- Kesen, M. (2016). Linking organizational identification with individual creativity: organizational citizenship behavior as a mediator. *Journal of Yasar University*, 11(41), 56-66.
- Kunze, F., Boehm, S.A., Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences-a cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 264-290.
- Lambert, J., Bessière, V., N'Goala, G. (2012). Does expertise influence the impact of overconfidence on judgment, valuation and investment decision? *Journal of Economic Psychology*, 33(6), 1115-1128.
- Linstead, S.T., Marechal, G., Griffin, W.R. (2014). Theorizing and researching the dark side of organization. *Organization Studies*, 35(2), 88-165.
- Maham, K. (2004). The impact of auditor characteristics on professional judgment. *Official Accountant Quarterly*, 1(3), 3-5 [In Persian].
- McAllister C.P., Ellen B.P., Perrewe, P.L., Ferris, G.R., Hirsch, D.J. (2014). Checkmate: Using political skill to recognize and capitalize on opportunities in the 'game' of organizational life. *Business Horizons*, 58(1), 25-34.
- Momeni, M., Fa'al Ghaaumi, A. (1396). *Statistical analysis using SPSS*. New Book Publications [In Persian].
- Montgomery, D.D., Beasley, M.S., Menelaides, S.L., Palmrose, Z. (2002). Auditors' new procedures for detecting fraud. *Journal of Accountancy*, 193(5), 63-66.
- Munyon, T.P., Summers, J.K., Thompson, K.M., Ferris, G.R. (2015). Political skill and work outcomes: a theoretical extension, meta-analytic investigation, and agenda for the future. *Personnel Psychology*, 68(1), 143-184.
- Nelson, M.W. (2010). *A Model and Literature Review of Professional Skepticism in Auditing*. Johnson School Research Paper Series, 1-16.
- Nelson, M.W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing A Journal of Practice and Theory*, 28(2), 1-34.
- Nicklin, J.M., Greenbaum, R., McNall, L.A., Folger, R., Williams, K.J. (2011). The importance of contextual variables when judging fairness: an examination of counterfactual thoughts and fairness theory. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(2), 127-141.

- Nolder, C.J., Kadous, K. (2018). Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: a way forward. *Accounting, Organizations and Society*, 67, 1-14.
- Perrewé, P.L., Zellars, K.L., Ferris, G.R., Rossi, A.M., Kacmar, C.J., Ralston, D.A. (2004). Neutralizing job stressors: political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict stressors. *Academy of Management Journal*, 47(1), 141-152.
- Peytcheva, M. (2014). Professional skepticism and auditor cognitive performance in a hypothesis-testing task. *Managerial Auditing Journal*, 29(1), 27-49.
- Plumlee, D., Rixom, B.A., Rosman, A.J. (2012). Training auditors to think skeptically. *Working Paper*, 18, 23-42.
- Ponemon, L.A. (1993). The influence of ethical reasoning on auditors' perceptions of management's competence and integrity. *Advances in Accounting*, 11(1), 1-29.
- Prentice, R.A. (2000). The case of the irrational auditor: a behavioral insight into securities fraud litigation. *Northwestern University Law Review*, 95(1), 133-219.
- Pretnar, S. (2014). Professional skepticism of auditors and risk of fraudulent financial reporting. *Journal of Accounting and Management*, 4(1), 25-31.
- Proeger, T., Meub, L. (2014). Overconfidence as a social bias: Experimental evidence. *Economics Letters*, 122(2), 203-207.
- Quadaekers, L.M. (2009). *A study of auditors' skeptical characteristics and their relationship to skeptical judgments and decisions*. Amsterdam: VU.
- Ragins, B.R., Cornwell, J.M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-61.
- Rahimnia, F., Nikkiah Farkhani, Z. (2011). The impact of ethical climate of organization on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Journal Ethics Science Technology*, 6(4), 84-94.
- Ramos, M. (2003). Auditors' responsibility for fraud detection. *Journal of Accountancy*, 195(1), 28-36.
- Rezaei, N., Banimahd, B., Hosseini, S.H. (2018). (The impact of organizational identity (and the words of the independent auditor's professional skepticism. (*Journal of Auditing (Science*, 18(71), 175-199 [In Persian].
- Robinson, S., Bennett, R. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- Rose, A.M., Rose, J.M., Suh, I., Thibodeau, J.C. (2016). When fraud brainstorming becomes dysfunctional: can the generation of many fraud risks increase anchoring on client-provided explanations? *Working Paper*, Victoria University of Wellington.
- Royae, R., Yaghoobnezhad, A., Azinfar, K. (2014). The relationship between professional skepticism and the professional judgment of independent auditors. *Financial Accounting and Auditing Researches*, 6(22), 67-95 [In Persian].

- Safari, Z., Mousavi Kashi, Z. (2018). The relationship between auditor's individual effectiveness and fraud risk assessment error. *Value and Behavioral Accounting*, 3(6), 255-277 [In Persian].
- Schafer, J., Schafer, B. (2018). Interpersonal affect, accountability and experience in auditor fraud risk judgments and the processing of fraud cues. *Working Paper*, Kennesaw State University.
- Schultz, J.J., Johnson, D.A., Morris, D., Dymes, S. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Tett, R.P., Guterman, H.A., (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of traitactivation. *Journal of Research in Personality*, 34(4), 397-423.
- Todd, D.P., Harrison, D. (2016). Understanding auditors' sense of responsibility for detecting fraud within organizations. *Journal of Business Ethics*, 149, 857-874.
- Varesian, K. (2013). Effective approach of auditors to fraud in financial statements. *Auditor's Journal*, 15(69), 84-89.
- Vinokur, A.D., Van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: their independent effect on mental health in unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350-359.
- Waldman, E.A. (2010). Mindfulness, emotions, and ethics: the right stuff? *Nevada Law Journal*, 10(2), 24.
- Wallace, W.A. (1995). *Auditing, south-western were presented at the 23rd financial reports*, McGraw-Hill, College Publishing, Cincinnati, OH.
- White, R. (2010). Evidential symmetry and mushy credence. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Yaghoubejad, A., Royaei, R., Azinfar, K., (2012). The relationship between skepticism indexes and audit quality. *Journal of Management Accounting*, 14(5), 25-35 [In Persian].