

## بررسی نقش میانجی خودکارایی در تأثیر جهت‌گیری هدف بر قضاوت حسابداران

تاریخ دریافت: ۹۸/۳/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۸/۷/۲۸

سید حسین حسینی<sup>۱</sup>

### چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر میانجی خودکارایی بر رابطه میان جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابداران می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها با توجه به موضوع پژوهش از روش پیمایشی بهره برده شده است، به این ترتیب که پرسش‌نامه‌های استاندارد و محقق‌ساخته میان حسابداران رده‌های مختلف شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی توزیع گردیده است. در این راستا، تعداد ۲۵۰ پرسش‌نامه توزیع شد و از این میان ۲۰۲ پرسش‌نامه قابل اتکا دریافت و تجزیه و تحلیل گردید. در این پژوهش برای نمونه‌گیری از روش نمونه در دسترس استفاده شده است. بازه زمانی پژوهش نیز سال ۱۳۹۷ بوده و به منظور آزمون فرضیه‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری از نرم‌افزار اموس نسخه ۲/۱ استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیر مثبت جهت‌گیری هدف بر مبنای رویکردهای یادگیری و عملکردی و تأثیر منفی جهت‌گیری هدف بر مبنای رویکرد اجتنابی بر قضاوت حسابداران می‌باشد. هم‌چنین طبق نتایج به دست آمده، خودکارایی تنها در رابطه میان بعد یادگیری جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوت حسابداران می‌تواند نقش میانجی ایفا کند. **واژه‌های کلیدی:** جهت‌گیری هدف، خودکارایی، قضاوت حسابداران.

۱. استادیار گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران، نویسنده مسئول، آدرس پستی الکترونیکی:

hossein.hosseini@kiau.ac.ir

## ۱- مقدمه

کیفیت قضاوت حسابرسان تعیین‌کننده کیفیت کلی حسابرسان است (بونر و لوئیس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰)، و توانایی حسابرسان در اعمال قضاوت‌ها و تصمیمات با کیفیت بسته به میزان پیچیدگی کار ممکن است تحت تأثیر ویژگی‌های فردی آنان قرار گیرد (مکنایت و رایت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). با این حال، مطالعات اندکی مانند عبدالحمیدی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) و مکنایت و رایت (۲۰۱۱) در متون حسابرسان در خصوص تأثیرات مولفه‌های روان‌شناختی افراد بر عملکرد قضاوت حسابرسان انجام گرفته است. مطالعه حاضر مبتنی بر نظریه شناختی اجتماعی<sup>۴</sup> تأثیرات دو مولفه فردی حسابرسان (یعنی جهت‌گیری هدف و خودکارایی) را بر عملکرد قضاوت حسابرسان مورد مذاقه قرار داده است. این نظریه به دنبال شناخت عوامل تعیین‌کننده اقدامات افراد بوده و می‌تواند در شناخت دلایل تفاوت‌های عملکرد افراد در شرایط کاری مختلف مفید واقع شود.

جهت‌گیری هدف به اهدافی که افراد به طور ضمنی جهت رسیدن به دستاوردهایی خاص تعقیب می‌کنند اشاره دارد (وندوال<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). از دیدگاه جامعه‌شناختی، جهت‌گیری هدف خصیصه‌ای فردی است که ممکن است تأثیر مثبتی بر عملکرد فرد در انجام وظایف پرچالش داشته باشد (باندورا<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶). افرادی که جهت‌گیری هدف در آنها متعالی است، انگیزه بیشتری در کسب و توسعه توانایی‌های خود دارند (دویک و لجت<sup>۷</sup>، ۱۹۸۸). جهت‌گیری هدف در افراد تحت تأثیر سه بعد یادگیری<sup>۸</sup>، عملکردی<sup>۹</sup> و اجتناب-عملکردی<sup>۱۰</sup> است.

خودکارایی یک مولفه روان‌شناختی است که به افراد این انگیزه را می‌دهد که فرد به توانایی‌های خود در موفقیت در موقعیت‌های خاص و یا شرایط متفاوت باور داشته باشد (استیل-جانسون و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۰؛ دی‌شون و گیلسپای<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۵؛ پین و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۷). تأثیر خودکارایی بر هر دو جنبه اجتماعی و شناختی قضاوت در سناریوهای مختلف کاری تأیید شده است (باندورا، ۱۹۸۶)؛ با این حال، پژوهشی که تأثیر خودکارایی بر نحوه عملکرد قضاوت حسابرسان را مورد مطالعه قرار دهد کمتر به چشم می‌خورد. علی‌رغم این که دانش فنی حسابداری و توانایی حل مساله مولفه‌هایی مهم در قضاوت محسوب می‌شوند (تان و لیبی، ۱۹۹۷)، ولی مشخصه‌های فردی از قبیل خودکارایی و جهت‌گیری هدف وی می‌تواند بر کیفیت قضاوت فرد

1. Bonner and Lewis
2. McKnight and Wright
3. Abdolmohammadi et al.
4. social cognitive theory
5. VandeWalle
6. Bandura
7. Dweck and Leggett
8. learning
9. performance-approach
10. performance-avoidance
11. Steele-Johnson et al.
12. DeShon and Gillespie
13. Payne et al.

تأثیری بسزا ایفا کند.

در پژوهش‌های پیشین تنها به قضاوت در وظایف ساده پرداخته‌اند. قضاوت‌های که نیازمند دانش فنی خاصی نبوده و تحت تأثیر شرایط عدم اطمینان موجود در حوزه حسابرسی نبوده است (چن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰؛ وندوال و همکاران، ۲۰۰۱). این در حالی است که وظایف قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابرسی<sup>۲</sup> نسبت به وظایفی که در پژوهش‌های پیشین مورد مطالعه قرار گرفته‌اند، از پیچیدگی و ابهام بیشتری برخوردار است. حسابرسان طی فرآیند رسیدگی‌های خود، ناچارند ریسک را ارزیابی کنند و اثر آن را بر عدم ارائه صحیح اطلاعات مرتبط سازند. به علاوه، حسابرسان با استفاده از شواهد حسابرسی فرضیاتی را طرح می‌کنند شواهد ممکن است چندین فرضیه دیگر را نیز مطرح کند. حسابرسان با استفاده از معیارها و سنجه‌هایی قضاوت و تصمیم‌گیری می‌کنند که معمولاً مبهم‌اند. بنابراین، از نقاط نوآورانه پژوهش حاضر بررسی ارتباط میان این مولفه‌های روان‌شناختی و کیفیت قضاوت‌ها در محیطی است که مشارکت‌کنندگان در آن حسابرسان حرفه‌ای دانش‌آموخته و فعال در شرایط تصمیم‌گیری پیچیده و سرشار از ابهام هستند. پژوهش‌های پیشین در حسابداری و حسابرسی به تأثیرات این عوامل روان‌شناختی بر کیفیت قضاوت حسابرس توجه کمتری داشته‌اند.

در بخش‌های بعد چارچوب نظری این پژوهش و مبانی تدوین فرضیه‌ها تشریح می‌گردد. در ادامه، روش پژوهش و تجزیه و تحلیل نتایج ارائه خواهد گردید.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

حسابرسان در طی فرآیند حسابرسی مدام در حال قضاوت و تصمیم‌گیری هستند. انتظار می‌رود عوامل روان‌شناختی مانند ویژگی‌های شخصیتی فردی و عوامل انگیزشی تأثیری با اهمیت بر نحوه عملکرد فرد در حین قضاوت داشته باشد (عبدالمحمدی و شانتیو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۲؛ لیبی و لافت<sup>۴</sup>، ۱۹۹۳). مولفه‌های روان‌شناختی افراد در تعامل با عوامل انگیزشی و محیطی بوده و این عوامل می‌توانند هم به طور مستقیم بر ویژگی‌های فردی و هم به صورت غیرمستقیم باعث ایجاد اثرات انگیزشی بر عملکرد قضاوتی فرد شوند.

### ۲-۱- تئوری شناخت اجتماعی

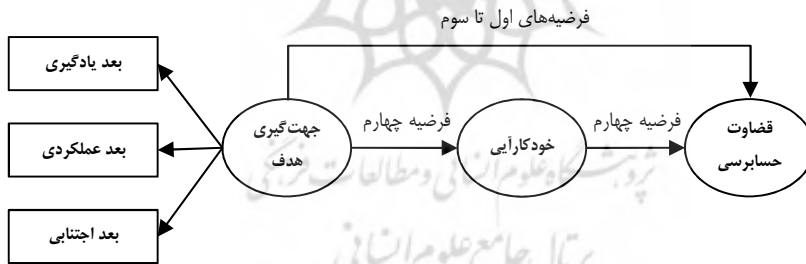
این تئوری از یک منظر منشا اجتماعی افراد را مدنظر دارد و از جهت دیگر، فرآیند شناختی خصایص و اقدامات افراد را نیز پوشش می‌دهد. فرض زیربنایی تئوری مزبور این است که افراد قابلیت‌های شناختی مشخصی دارند و این قابلیت‌ها آن‌ها را قادر می‌سازد تا بتوانند به مثابه یک پردازنده اطلاعات عمل کنند. باور افراد نسبت به توانمندی در انجام وظایف، به آن‌ها این انگیزه را

1. Chen et al.
2. Audit judgment and decision-making tasks
3. Abdolmohammadi and Shanteau
4. Libby and Luft

می‌دهد تا بتوانند آن وظیفه خاص را انجام دهند یا از انجام آن اجتناب ورزند. همچنین این باور باعث می‌شود افراد به این یقین برسند که توانایی‌های شناختیشان منعکس‌کننده دانش اندوخته شده آن‌ها است (باندورا، ۱۹۸۶).

در حوزه حسابرسی، باور حسابرسان نسبت به توانایی در انجام یک وظیفه نیازمند این است که وی نسبت به توانایی‌های خود اطمینان داشته باشد. این باور خودکارایی نامیده می‌شود. خودکارایی یک ساختار انگیزشی است که بر نحوه انتخاب و گزینش افراد، میزان موفقیت وی، ثبات و عملکرد در زمینه‌های مختلف اثرگذار است (استاجکویچ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). بعد مهم روان‌شناختی تأثیرگذار دیگر بر عملکرد قضاوتی افراد، جهت‌گیری هدف است. این پژوهش جهت‌گیری هدف را با انگیزه‌های متفاوت افراد در یادگیری (فورد و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸)، عملکرد دانشگاهی (چن و همکاران، ۲۰۰۰؛ وندوال و همکاران، ۲۰۰۱)، عملکرد آموزش (کوزلوسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱)، عملکرد در وظایف (استیل-جانسون و همکاران، ۲۰۰۰؛ منگوز و استیل-جانسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱) و رفتارهای خودتنظیمی (وندوال و همکاران، ۱۹۹۹) مرتبط ساخته است. در شکل ۱ مدل مفهومی عملکرد قضاوتی حسابرسان، مبتنی بر مرور مطالعات پیشین در زمینه قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان و روان‌شناختی اجتماعی ارائه شده است. این مدل برگرفته از پژوهش انجام شده توسط زنوسی و همکاران (۲۰۱۵) به صورت زیر تدوین گشته است.

شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (زنوسی و همکاران، ۲۰۱۵)



## ۲-۲- جهت‌گیری هدف

جهت‌گیری هدف دارای سه بعد یادگیری، عملکردی و اجتنابی است. داشتن بعد یادگیری قوی‌تر در جهت‌دهی هدف، افراد را قادر خواهد ساخت تا به وظایف خود در راستای توسعه توانمندی‌های خود عمل کنند (دویک و لجت، ۱۹۸۸). قوت در بعد عملکردی جهت‌دهی هدف این انگیزه را در افراد ایجاد می‌کند تا از طریق انجام صحیح وظایف خود بتوانند کیفیت خود را به رخ سایرین بکشانند یا سایرین را ترغیب کنند تا طوری قضاوت کنند که موافق با نظر آن‌ها

1. Stajkovic
2. Ford et al
3. Kozlowski et al.
4. Mangos and Steele- Johnson

باشد. رویکرد اجتنابی نیز موجب تلاش فرد در دوری جستن از انجام وظایف دشوار به دلیل تبعات منفی ناشی از عملکرد ضعیف وی می‌گردد (وندوال و همکاران، ۲۰۰۱).

هر یک از ابعاد جهت‌گیری هدف به نحوی متفاوت بر نوع عملکرد فرد در قبال وظایف اثرگذارند. افرادی که بعد یادگیری در آن‌ها قوی‌تر است، باید عملکرد بهتری در هنگام قضاوت داشته باشند. زیرا آن‌ها از این انگیزه برخوردارند که بتوانند با تلاشی که در یادگیری و کسب مهارت‌های جدید دارند، و یا حتی با استفاده از استراتژی‌های کارآتر در هنگام رویارویی با وظایف دشوار، سطح شایستگی خود را ارتقا دهند.

طبق نتایج مطالعات پیشین، رویکرد عملکردی ارتباط مثبتی با عملکرد فرد در آزمون (الیوت و مک‌گرگور، ۱۹۹۹) و عملکرد فرد در انجام وظایف (وندوال و همکاران، ۲۰۰۱) دارد. از این رو، در این پژوهش انتظار می‌رود حسابرسانی که بعد عملکردی قوی‌تری دارند نسبت به سایر حسابرسان بتوانند عملکرد بهتری هنگام قضاوت حسابرسی داشته باشند.

همان‌طور که گفته شد، داشتن جنبه اجتنابی جهت‌گیری هدف موجب خواهد شد که افراد از قرارگیری در موقعیت‌هایی که احتمال عملکرد ضعیف در آن وجود دارد بپرهیزند (اشمیت و فورد، ۲۰۰۳). این قبیل افراد از پذیرش عدم شایستگی خود گریزانند و سعی می‌کنند تبعات منفی قضاوت‌های خود را از سایرین پنهان کنند. در نتیجه، فرصت‌های ارزشمند یادگیری را که می‌تواند دانش و مهارتشان را رشد دهد یکی پس از دیگری از دست می‌دهند. پژوهش‌های پیشین نیز شواهدی را دال بر ارتباط معکوس رویکرد اجتنابی جهت‌گیری هدف با عملکرد افراد ارائه می‌کند (وندوال و همکاران، ۲۰۰۱؛ پورات و باتمن، ۲۰۰۶).

### ۳-۲- نقش میانجی‌کننده خودکارایی بر عملکرد قضاوتی حسابرسی

بر طبق تئوری شناخت اجتماعی نحوه عملکرد شغلی افراد می‌تواند تا حدی متأثر از خودکارایی آن‌ها باشد. اشخاصی که خودکارایی بالایی دارند سعی و تلاش را در سرلوحه ارزش‌های خود قلمداد نموده و این تلاش ثمرات موفقیت‌آمیزی را برای آن‌ها در پی خواهد داشت (استاجکوویچ و لاتانز، ۱۹۸۶). آن‌ها از پذیرفتن وظایف چالش‌انگیز لذت می‌برند و این ثمرات مفیدی را در کسب مهارت و دانش در پی خواهد داشت و عملکرد تبعی فرد در انجام وظایف را بهبود خواهد داد (فیلیپس و گالی، ۱۹۹۷). در زمینه حسابرسی، اعمال سعی و کوشش کافی، به خصوص تلاش شناختی، منجر به بهبود عملکرد مناسب‌تر حسابرسان در اعمال قضاوت خواهد شد. بنابراین، خودکارایی بر نحوه تأثیرگذاری جهت‌گیری هدف بر عملکرد قضاوتی حسابرسان اثر میانجی خواهد داشت. البته این نقش میانجی‌کننده بسته به نوع جهت‌گیری هدف می‌تواند متفاوت باشد.

مطالعات در زمینه آموزش و روان‌شناسی شواهدی را در خصوص نحوه اثرگذاری جهت‌گیری

1. Schmidt and Ford
2. Porath and Bateman
3. Stajkovic and Luthans
4. Phillips and Gully

هدف از طریق افزایش سطح خودکارایی باعث بهبود در عملکرد قضاوت حسابرسان می‌شود (استیل-جانسون و همکاران، ۲۰۰۰؛ وندوال و همکاران، ۲۰۰۱، سیجتز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). پژوهش‌های پیشین دریافتند که بعد یادگیری جهت‌گیری هدف دارای رابطه مثبت با خودکارایی می‌باشد (کوزلووسکی و همکاران، ۲۰۰۱؛ بل و کوزلووسکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). افرادی که بعد یادگیری جهت‌گیری هدف در آن‌ها قوی‌تر است، باور عمیق‌تری دارند که توانایی‌ها، دانش و مهارتشان می‌تواند افزایش یابد. اشتیاقی افراد به توسعه مهارت‌هایشان و کسب دانش جدید خودکارایی این افراد را برای انجام وظایف افزایش می‌دهد و موجب بهبود عملکرد فرد در انجام صحیح وظایف می‌شود. حسابرسانی که بعد یادگیری جهت‌گیری هدف در آن‌ها قوی‌تر است، به دنبال چالش‌های بیشتر بوده و اطمینان بیشتری دارند که توانایی‌ها و قابلیت‌هایشان موجب موفقیت در رویارویی با چالش‌ها و نمایش خودکارایی‌شان خواهد شد. خودکارایی بالای حسابرسان موجب سعی و تلاش بیشتر آن‌ها و در نتیجه بهبود عملکرد در انجام وظایف خواهد شد.

حسابرسان دارای بعد عملکردی بهتر در جهت‌گیری هدف نیز متمایلند که خودکارایی در انجام بهتر وظایف حسابرسان و به رخ کشیدن توانایی‌های خود نسبت به سایرین را در خود توسعه دهند. خودکارایی در این افراد باعث افزایش باور و اعتماد به نفس آن‌ها نسبت به توانایی‌هایشان در انجام مطلوب وظایفشان می‌شود. هر دو رویکرد یادگیری و عملکردی جهت‌گیری هدف، برخلاف رویکرد اجتنابی، رابطه مثبتی با خودکارایی دارند. افراد برخوردار از رویکرد اجتنابی به دنبال پرهیز از پذیرش اموری هستند که احساس می‌کنند به دلیل ترس از شکست صلاحیت انجام آن را ندارند (دویک و لجت، ۱۹۸۸) و از این رو تمایلی به سعی و تلاش بیشتر در انجام وظایف دشوار از خود نشان نمی‌دهند. در نتیجه، این افراد از خودکارایی کمتری برخوردارند. از دیدگاه این افراد به کارگیری تلاش زیاد بی‌اثر بوده و توانایی‌هایشان را خصیصه‌ای ذاتی می‌پندارند که تغییر آن بسیار سخت و غیرممکن است (اشمیت و فورد، ۲۰۰۳).

زنوسی و همکاران (۲۰۱۸) نقش میانجی‌گر خودکارایی بر رابطه میان جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان را در میان ۱۵۴ حسابرسان در کشور مالزی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از بود که خودکارایی رابطه میان جهت‌گیری هدف و عملکرد حسابرسان در قضاوت را هنگامی که نوع قضاوت ساده می‌باشد، نسبت به زمانی که قضاوت از پیچیدگی بیشتری برخوردار باشد، به گونه‌ای بهتر میانجی‌گری می‌کند.

بیگز<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین خوش‌بینی و مسئولیت حسابرسان پرداخت. وی نتیجه گرفت با افزایش سطح خوش‌بینی حسابرسان، میزان مراقبت حرفه‌ای و مسئولیت حسابرسان کاهش می‌یابد.

فاراگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نشان دادند رابطه مثبتی میان پنج ویژگی شخصیتی بزرگ و

1. Seijts et al.
2. Bell and Kozlowski
3. Bigus
4. Farag

تردید حرفه‌ای وجود دارد؛ به طوریکه دانشجویانی که برون‌گرا، سازگار، با وجدان و تجربه‌اندوز (اهل تفکر) بودند، سطوح بالاتری از تردید حرفه‌ای و جامعه‌پذیری حرفه‌ای را تجربه خواهند نمود؛ برخلاف آن دسته از دانشجویان که شخصیتی روان‌رنجور (زودرنج و دارای اعتماد به نفس پایین) دارند. همچنین رابطه مثبتی میان تردید حرفه‌ای و جامعه‌پذیری وجود دارد.

ریوس و کاردونا<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین تجربه حسابرسان و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که تجربه کاری بر قضاوت حسابرسان تأثیر ندارد.

وو و همکاران (۲۰۱۳) به بررسی رابطه خودکارایی و پیچیدگی عملکرد کاری پرداختند. نتایج نشان داد افرادی که دارای خودکارایی بالایی هستند، نسبت به افرادی که خودکارایی کمی دارند، تلاش بیشتری داشته و این مساله به کارایی بهتر کمک می‌کند. افراد با خودکارایی بالا نیز به دلیل تمایل به جست‌وجوی اطلاعات مربوط به کار در مواجهه با وظایف پیچیده عملکرد بهتری دارند. نتایج آنان به پژوهش سیجنز و همکاران (۲۰۰۴) هم‌خوانی دارد.

وندوویل و همکاران (۲۰۰۱) به بررسی رابطه جهت‌گیری هدف و عملکرد کار در میان حسابداران کشور انگلستان پرداختند. نتایج آنان حاکی از آن است جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد نتایج بالا بصورت مثبتی با عملکرد امتحان و همچنین عملکرد کار مرتبط است. نتایج فوق همسو با نتایج ایوت و مک‌گریگور<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) می‌باشد.

فرخ و همکاران (۱۳۹۷) با هدف طراحی الگوی مفهومی برای هویت در قضاوت حسابرسان در ایران، به طراحی الگوی هویت در قضاوت حسابرسان با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد پرداختند. جامعه آماری شامل افراد متخصص و صاحب نظر در زمینه حسابرسان، شرکاء موسسات حسابرسان و مدیران جامعه حسابداران رسمی ایران بوده و با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند در مجموع تعداد شانزده نفر به عنوان مشارکت‌کنندگان در پژوهش انتخاب شدند. داده‌ها به روش مصاحبه با روش هدایت کلیات و به صورت نیمه‌ساختارمند گردآوری شد. مقوله محوری هویت در قضاوت حسابرسان است که در چهار بعد ویژگی‌های فردی، دانش، مهارت و تجربه، و ویژگی‌های موسسه حسابرسان تحلیل و با توجه به شرایط علی، شرایط زمین‌های و شرایط مداخله‌گر، راهبردهایی تدوین و مدل نهایی بر اساس آن ارائه شد.

مهربان‌پور و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی طرز تفکر حسابرسان مستقل در کاربرد تردید حرفه‌ای در ایران پرداختند. هدف از این مطالعه، بررسی طرز تفکرهای مختلف بر تردید حرفه‌ای به کار رفته توسط حسابرسان است. در این تحقیق، از یک طرح پژوهشی به صورت ۱×۳ در سه وضعیت طرز تفکر هدفمند، طرز تفکر اجرایی و وضعیت بدون مستندسازی استفاده گردید. در شرایط اول آزمون تلاش شد تا طرز تفکر هدفمند برانگیخته شود. در شرایط دوم آزمون تلاش شد تا طرز تفکر اجرایی تحریک گردد. در نهایت در شرایط سوم حسابرسان در وضعیتی قرار گرفتند که در آن هیچ‌گونه دستورالعملی برای مستندسازی یا مداخله‌ای برای تحریک طرز

1. Rios and Cardona

2. Elliot and McGregor

تفکر تعبیه نشده است. طرح پژوهشی این تحقیق، به طور تصادفی بین شرکا و مدیران شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۶ توزیع و از بین پاسخ‌های دریافتی، بعد از حذف داده‌های پرت و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، تعداد ۶۰ پاسخ به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق نشان داد که حسابرسان در وضعیت طرز تفکر هدفمند تردید حرفه‌ای بالاتری نسبت به دو وضعیت مربوط به طرز تفکر اجرایی و وضعیت بدون مستندسازی دارند.

رجبعلی‌زاده و حصارزاده (۱۳۹۶) به بررسی رابطه بین دو بعد شکاکیت و بی‌طرفی تردید حرفه‌ای با قضاوت حرفه‌ای حسابرس و تأثیر آن بر سطح رضایت از حق‌الزحمه حسابرسی پرداختند. هدف آن‌ها بررسی عوامل مختلف تأثیرگذار بر قضاوت حسابرس مانند محیط کنترلی صاحبکار بود. صرف نظر از بی‌طرفی یا سوگیرانه بودن تردید حسابرس، در محیط کنترلی با ریسک بالا، انتظار می‌رود حسابرس در پی شواهد بیشتری و اعمال تردید حرفه‌ای بالاتر باشد. از سویی، حسابرس شکاک نسبت به حسابرس بی‌طرف، حساسیت بیشتری دارد و با توجه به ویژگی‌های ذاتی خود، دقت و بودجه زمانی بیشتری را صرف قضاوت‌های حرفه‌ای خود می‌کند. بنابراین، حسابرس شکاک انتظار دارد حق‌الزحمه بالاتری را دریافت نماید در حالی که این امر میسر نمی‌شود و لذا، سطح رضایت از حق‌الزحمه وی کاهش خواهد یافت.

گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر گونه‌شناسی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب‌های حاوی برآورد پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که تنها روان‌رنجوری با قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار دارد. سایر ابعاد شخصیتی مانند برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و با وجدان بودن رابطه معناداری با قضاوت حرفه‌ای ندارند.

سلیمانی و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی اهمیت عوامل انگیزشی خودکارایی و پاسخگویی و اثر واسطه‌ای تلاش بر عملکرد حسابرسان در قلمرو زمانی سال ۱۳۹۵ پرداختند. جامعه آماری مورد مطالعه در پژوهش آن‌ها تمامی حسابرسان ارشد، سرپرستان (سرپرست ارشد و سرپرست) و روسا و مدیران در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران و سازمان حسابرسی بودند. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش معادلات ساختاری کمک گرفته شد و نتایج در سطح خطای پنج درصد نشان داد بین پاسخگویی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. اما بین خودکارایی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. تا آنجا که حتی با اضافه شدن عامل واسطه‌ای تلاش حسابرس، باز هم نتایج تأیید نگردید.

عموزاده و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی عوامل موثر بر قضاوت حرفه‌ای (اخلاقی) حسابرسان و فشارهای وارده بر آن پرداختند. هدف پژوهش آنان بررسی عوامل موثر بر فشارهای وارده بر حسابرسان و قضاوت حرفه‌ای آنان بود. نتایج یافته‌ها نشان داد که بین اندازه موسسه و تجربه حسابرس با فشارهای وارده بر حسابرسان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و همچنین بین اندازه موسسه و تجربه حسابرس با قضاوت حرفه‌ای آن‌ها، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.



امینی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر دیدگاه اخلاقی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. هدف پژوهش آنان بررسی تأثیر دیدگاه اخلاقی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان بود. نتایج نشان داد که دیدگاه اخلاقی حسابرسان بر قضاوت حرفه‌ای آنان موثر بوده و از بین مولفه‌های دیدگاه اخلاقی به ترتیب مولفه‌های مطلق‌گرایی، موقعیت‌گرایی و استثنانگرایی دارای بیشترین تأثیر می‌باشند.

رؤیایی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل پرداختند. در این پژوهش با استفاده از پیمایش نظرات ۱۵۰ حسابرس مستقل به عنوان نمونه آماری و با استفاده از پرسش‌نامه تعدیل شده هرت و همکاران به این نتیجه رسیده شد که در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

معینی‌الدینی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر عوامل فردی و موقعیتی موثر بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که از بین عوامل فردی و موقعیتی، متغیرهای اعتماد، اعتماد مشتری و تلاش رابطه معناداری با قضاوت حرفه‌ای و تخصصی حسابرس داشته و متغیرهای اعتماد مشتری رابطه معناداری با قضاوت عمومی داشته است.

### ۳- فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مبانی نظری ارائه در بخش پیش، این پژوهش دارای چهار فرضیه به شرح زیر می‌باشد:

**فرضیه اول و دوم:** رابطه مستقیم میان ابعاد یادگیری و عملکردی جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان وجود دارد.

**فرضیه سوم:** رابطه معکوس میان بعد اجتنابی جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان وجود دارد.

**فرضیه چهارم:** خودکارایی حسابرس در رابطه میان ابعاد سه‌گانه جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرس نقش میانجی‌کننده دارد.

### ۴- روش‌شناسی پژوهش

از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، این پژوهش از نوع توصیفی بوده و از آن‌جا که به منظور بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری داده‌های موردنظر از طریق نمونه‌گیری به دست آمده است، از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. هم‌چنین پژوهش حاضر از منظر هدف اجرا جزو تحقیقات میدانی، از منظر فرآیند اجرا از نوع پژوهش‌های کمی و از نظر بعد زمانی، مقطعی محسوب می‌گردد. جامعه آماری در این پژوهش، حسابرسان مستقل شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است و در دوره زمانی از بهار تا زمستان سال ۱۳۹۷ انجام شده است.

حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری بین ۵ تا ۱۵ نمونه به ازای تعداد متغیرهای آشکار یا گویه‌های پرسش‌نامه است. برای انجام تحلیل عامل تأییدی، حداقل حجم نمونه ۲۰۰ تایی پیشنهاد شده است (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۵)؛ از این رو با توجه احتمال عدم دریافت یا تکمیل تمامی پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۲۵۰ پرسش‌نامه بین جامعه آماری توزیع گردید که از این تعداد پرسش‌نامه‌های ارسالی، ۲۰۲ مورد آن قابل استفاده تعیین گردید و داده‌های آن مورد تحلیل قرار گرفتند.

طرح پژوهشی مورد استفاده در این مطالعه با استفاده از الگوی شبه تجربی  $2 \times 3 \times 2$  انجام شده است. متغیر مداخله‌گر پیچیدگی کار در دو سطح زیاد و کم اندازه‌گیری شده است. دو متغیر مستقل شامل جهت‌گیری هدف با سه زیر مولفه بعد یادگیری، عملکردی و اجتنابی، به همراه خودکارایی (زیاد و کم) می‌باشند. متغیر وابسته نیز در این مطالعه میزان پاسخ‌های صحیح حسابرسان به وظایف مورد پرسش بوده است که شاخصی از نحوه قضاوت حسابرسان است.

در این مطالعه دو گونه قضاوت حسابرسان در انجام وظایف مورد مطالعه و سنجش قرار گرفته است و از هر یک از افراد درخواست گردیده تا به دو نوع وظیفه پاسخ دهند. وظایف ساده شامل فهرستی از هفت هدف حسابرسی و هشت رویه حسابرسی در چرخه‌های فروش و وصول مطالبات تدارک دیده شده است. از هر یک از مشارکت‌کنندگان درخواست گردیده است تا هدف حسابرسی متناسب با هر رویه را مشخص کنند. چهار رویه شامل آزمون کنترل، و چهار رویه دیگر به آزمون‌های محتوا پرداخته شده بودند. این وظایف از نوع ساده بوده و نیاز به داشتن اطلاعات اندک و فاقد تفکر عمیق می‌باشد (بونر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۴؛ وو<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶). برای وظایف پیچیده‌تر به افراد هشت آزمون محتوا برای چرخه فروش و وصول مطالبات و هشت نمونه از ارائه نادرست اطلاعات مربوط به وصولی‌ها ارائه شده و از افراد درخواست شده تا آزمون محتوای لازم برای کشف اشتباه مورد نظر را تشخیص دهند. برای سنجش جهت‌گیری هدف نیز از پرسش‌نامه ۱۲ گویه‌ای ارائه شده توسط ون‌دوال (۲۰۰۱) استفاده شده است. الگوی مورد استفاده برای آزمون تأثیر جهت‌گیری هدف با کمک متغیر مداخله‌گر پیچیدگی وظایف مبتنی بر الگوش مورد استفاده سیجیت و همکاران (۲۰۰۴) می‌باشد. جهت اندازه‌گیری خودکارایی از الگوش چهار بخشی کولوسکی و همکاران (۲۰۰۱) و بل و کولوسکی (۲۰۰۲) استفاده شده است. این متغیرها در قالب طیف پنج گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شده‌اند.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها پس از گردآوری، از نرم‌افزار آموس<sup>۳</sup> نسخه ۲۱ استفاده شده است. برای اطمینان از روایی پژوهش از روش اعتبار صوری استفاده شده است. لذا پرسش‌نامه در بین تعدادی از خبرگان و متخصصین توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج به دست آمده، پرسش‌نامه در میان حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران توزیع گردید.

1. Bonner

2. Wu

3. Amos

جهت بررسی پایایی، در این پژوهش از روش پایایی سازه<sup>۱</sup> یا پایایی ترکیبی استفاده گردید که نتایج آن در قسمت یافته‌ها ارائه شده است.

### ۵- یافته‌های پژوهش

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان نشان داد که از میان ۲۰۲ پاسخ‌دهنده، ۶۶٪ را مردان و ۳۴٪ را زنان تشکیل می‌دادند. همچنین از نظر سنی، حدود ۳۵/۴٪ از حسابرسان پاسخ‌دهنده به پرسش‌نامه‌ها، در رده سنی بین ۲۰ تا ۳۰ سال قرار داشتند. بیشتر پاسخ‌دهندگان (حدود ۴۹٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. تجربه کاری ۲۴/۷٪ از حسابرسان، ۲۰ سال به بالا، ۴۱/۶٪ از آن‌ها دارای سمت شغلی سرپرست حسابرسی بوده و ۴۹ درصد نیز در سازمان حسابرسی مشغول به کار بودند. همچنین ۶۶/۳٪ از حسابرسان، در مؤسسات حسابرسی دارای رتبه الف جامعه حسابداران رسمی ایران شاغل بودند. از سوی دیگر، ۶۸/۵٪ از آن‌ها در مؤسسات حسابرسی معتمد بورس شاغل بودند. آمار توصیفی داده‌های پژوهش به شرح زیر در قالب چهار متغیر اساسی تلفیق شده به شرح جدول ۱ می‌باشد. همان‌طور که مشخص است، مقادیر میانه و میانگین با انحراف معیار ناچیز به یکدیگر نزدیکند و چولگی و کشیدگی نیز در محدوده مجاز می‌باشد. بنابراین می‌توان از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل نمود.

جدول ۱- آمار توصیفی

تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	واریانس	چولگی	کشیدگی
۲۰۲	۲/۲۵	۵/۰۰	۴/۰۸۰۱	۰/۲۷۵	-۰/۷۸۱	۱/۱۱۸
۲۰۲	۲/۰۰	۵/۰۰	۳/۷۲۷۵	۰/۴۳۹	-۰/۳۹۳	۰/۰۴۳
۲۰۲	۱/۰۰	۴/۷۵	۲/۹۳۲۶	۰/۴۸۳	-۰/۱۷۳	-۰/۰۵۶
۲۰۲	۲/۲۵	۵/۰۰	۴/۰۱۶۹	۰/۳۰۹	-۰/۶۰۰	۱/۱۵۹

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش لازم است نسبت به قابلیت اطمینان داده‌ها اطمینان حاصل نمود و روایی و پایایی متغیرها نیز مورد سنجش قرار گیرد. جهت بررسی روایی متغیرها، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

### ۵-۱- کفایت نمونه‌گیری، قابلیت اطمینان داده‌ها و روایی متغیرها

به منظور بررسی کفایت نمونه‌گیری از شاخص KMO بهره گرفته شده است. این شاخص می‌بایست موید جزئی بودن همبستگی میان متغیرها و مشخص کننده این موضوع است که آیا واریانس متغیرهای مطالعه، تحت تأثیر واریانس مشترک برخی متغیرهای پنهان و اساسی قرار می‌گیرد یا خیر. همچنین آزمون بارتلت نیز برای مناسب بودن تحلیل عاملی برای شناسایی مدل

#### 1. Construct Reliability (CR)

مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج حاصله در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون KMO و بار تلت

۰/۷۵۰	شاخص KMO برای کفایت نمونه‌گیری
۸۱۶/۲۶	آزمون بار تلت
۱۲۰	درجه آزادی
۰/۰۰۰	معناداری

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

جهت آزمون روایی هم‌گرا با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی، باید بارهای عاملی هر متغیر بیشتر از ۰/۴ بوده و معنی‌دار نیز باشند یعنی ضریب معناداری یا آماره تی<sup>۱</sup> هر متغیر نیز بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد. از طرفی میانگین واریانس استخراج‌شده<sup>۲</sup> نیز باید بیشتر از ۰/۴ باشد (مگنر و همکاران، ۱۹۹۶). از آنجا که متغیر جهت‌گیری هدف دارای ابعاد مجزایی است، ابتدا تحلیل عاملی مرتبه اول برای ابعاد این متغیرها مورد آزمون قرار گرفت و سپس تحلیل عاملی هم‌زمان روی تمام متغیرهای پژوهش انجام شده است. در جداول ذیل نتایج تحلیل عاملی تأییدی نهایی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی متغیرهای پژوهش

میانگین واریانس	خطای استاندارد	آماره تی	بار عاملی	گویه	متغیر
۰/۸۶۷	۰/۰۹	۱۷/۵۱	۰/۹۸	Learn	جهت‌گیری هدف
	۰/۱۰	۱۳/۵۶	۰/۹۲	Perform	
	۰/۱۲	۱۶/۷۷	۰/۹۵	Avoid	
۰/۹۲۱	۰/۰۶	۲۰/۲۳	۰/۹۷	S1f1	خودکارایی
	۰/۰۸	۲۲/۲۴	۰/۹۶	S1f2	
	۰/۰۹	۲۶/۲۵	۰/۹۴	S1f3	
	۰/۰۶	۲۳/۶۹	۰/۹۷	S1f4	

1. T-Value

2. AVE

متغیر	گویه	بارعاملی	آماره تی	خطای استاندارد	میانگین واریانس
قضاوت حسابرسان	Simple	۰/۹۰	۱۸/۴۵	۰/۱۵	۰/۸۰۴
	Complex	۰/۹۴	۱۹/۵۵	۰/۲۰	
	LJ2	۰/۹۵	۲۰/۳۲	۰/۱۰	
	LJ3	۰/۹۶	۲۰/۷۲	۰/۰۸	

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر



جدول ۴- ماتریس چرخش یافته متغیرهای آشکار پژوهش

عوامل					متغیرهای آشکار
۵	۴	۳	۲	۱	
۰/۱۷۹	-۰/۰۴۰	-۰/۰۶۶	۰/۷۱۳	۰/۰۹۸	یادگیری ۱
-۰/۲۰۲	-۰/۱۷۷	۰/۱۲۵	۰/۶۸۸	۰/۲۳۰	یادگیری ۲
-۰/۰۴۷	-۰/۲۱۰	۰/۲۵۴	۰/۳۹۷	۰/۲۱۳	یادگیری ۳
-۰/۳۸۵	۰/۰۳۴	۰/۱۵۱	۰/۴۸۰	۰/۲۴۷	یادگیری ۴
۰/۱۷۷	۰/۰۵۰	۰/۵۹۳	۰/۱۶۹	۰/۰۲۳	عملکردی ۱
۰/۳۱۴	۰/۲۷۹	۰/۴۸۴	-۰/۰۹۷	۰/۰۳۰	عملکردی ۲
-۰/۰۵۳	۰/۱۲۳	۰/۷۶۳	۰/۱۲۷	۰/۱۴۰	عملکردی ۳
-۰/۱۷۳	۰/۰۱۸	۰/۴۵۸	۰/۰۲۲	۰/۳۵۹	عملکردی ۴
۰/۴۲۰	۰/۳۴	۰/۲۴۵	۰/۰۰۴	-۰/۱۰۸	اجتنابی ۱
۰/۱۶۴	۰/۴۸۸	۰/۱۰۱	-۰/۰۹۶	-۰/۰۹۷	اجتنابی ۲
-۰/۱۲۷	۰/۹۷۷	-۰/۰۴۳	-۰/۰۵۳	-۰/۱۵۴	اجتنابی ۳
۰/۰۸۰	۰/۲۹۷	۰/۱۶۱	-۰/۰۶۷	۰/۱۲۸	اجتنابی ۴
۰/۱۹۰	-۰/۰۵۱	۰/۰۸۶	۰/۳۲۶	۰/۶۱۱	خودکارایی ۱
-۰/۱۶۹	۰/۰۵۲	۰/۱۳۵	۰/۱۸۰	۰/۸۳۹	خودکارایی ۲
-۰/۰۸۷	-۰/۱۵۰	۰/۰۵۶	۰/۱۵۱	۰/۶۵۳	خودکارایی ۳
-۰/۱۲۸	-۰/۰۵۱	۰/۳۳۳	۰/۴۱۶	۰/۳۸۵	خودکارایی ۴

روش استخراج: بیشینه‌سازی احتمال

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

## ۲-۵- پایایی متغیرهای پژوهش

به منظور آزمون پایایی متغیرهای پژوهش از روش پایایی سازه استفاده گردید که سنجه مناسبی برای تبیین هر متغیر به حساب می‌آید و به نوعی جایگزینی برای آلفای کرونباخ<sup>۱</sup> در تحلیل مدل‌سازی معادلات ساختاری است (کلاین، ۲۰۱۱). همان‌گونه که در جدول ۵ نمایش داده شده است، مقدار پایایی ترکیبی به دست آمده برای متغیرهای پژوهش بیش از ۰/۷ بوده و می‌توان از پایایی متغیرها نیز اطمینان معقول حاصل نمود.

1. Cronbach's Alpha

جدول ۵- نتایج آزمون پایایی متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد سؤالات	پایایی ترکیبی (CR)
بعد یادگیری جهت‌گیری هدف	۴	۰/۸۱۵
بعد عملکردی جهت‌گیری هدف	۴	۰/۹۳۳
بعد اجتنابی جهت‌گیری هدف	۴	۰/۹۶۷
خودکارایی	۴	۰/۸۹۷
قضاوت حسابرسان	۱۶	۰/۸۲۱

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

### ۳-۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش

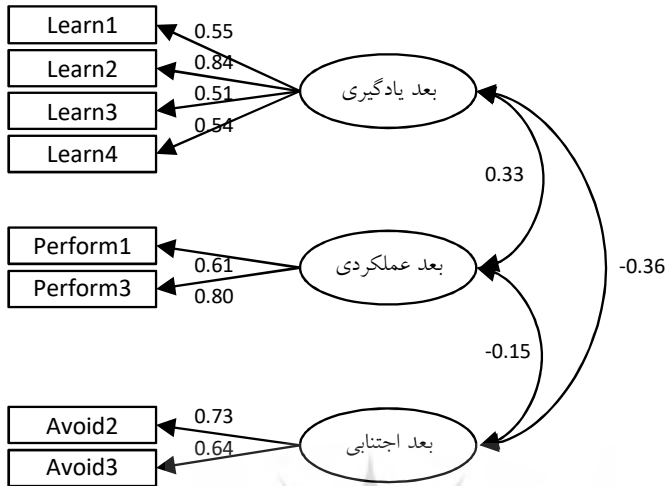
ابتدا به منظور مشخص شدن عوامل تبیین‌کننده جهت‌گیری هدف، تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول اجرا شده است. طی دو مرحله کلیه گویه‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ می‌باشند به عنوان سازه‌های غیر قابل قبول شناخته شده و از مدل حذف شدند. بر این اساس، مدل اجرا و نتیجه در شکل ۲ نمایش داده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، بارعاملی تمامی سازه‌ها، بالاتر از ۰/۵ است و مدل اعتبار لازم برای تحلیل فرضیه‌ها را داراست. همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، شاخص‌های برازش در هر مرحله اجرای بار عاملی بهبود یافته است.

جدول ۶- شاخص‌های برازش مدل در مراحل بهینه‌سازی

شاخص برازش	قبل از بهبود	مرحله اول بهبود	مدل نهایی بهبود یافته	مقدار پیشنهاد شده
AGFI	۰/۸۷۷	۰/۹۰۴	۰/۹۱۲	>0.80 (Bentler, 1990)
GFI	۰/۹۲۹	۰/۹۴۲	۰/۹۵۸	>0.90 (Fornel and Larcker, 1981)
CFI	۰/۸۷۹	۰/۹۲۷	۰/۹۴۲	>0.90 (Bagozzi and Yi, 1988)
CMIN/DF	۲/۳۰۱	۱/۹۷۲	۱/۸۶۵	<2.00 (Bagozzi and Yi, 1988)
REMSEA	۰/۰۸۶	۰/۰۷۹	۰/۰۷۰	<0.07 (Fornel and Larcker, 1981)

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

شکل ۲- ضرایب مسیر جهت‌گیری هدف پس از بهینه‌سازی



در ادامه فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> مورد آزمون قرار گرفته‌اند. برای آزمون فرضیه پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده گردیده است. در آزمون فرضیه‌ها، ضریب مسیر بیانگر میزان تأثیر و آماره تی مربوط به آن ضریب مسیر، بیانگر معنی‌داری آن است. معمولاً ضریب مسیر در صورتی معنی‌دار است که قدر مطلق آماره تی مربوط به آن ضریب مسیر، بزرگتر از ۱/۹۶ باشد. نتایج روش معادلات ساختاری به منظور آزمون فرضیه‌ها در ادامه آورده شده است.

در سه فرضیه اول، رابطه مستقیم میان ابعاد مختلف جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان، بدون در نظر گرفتن متغیر میانجی آزمون گردیده است. در این راستا، در آزمون فرضیه اول جهت وجود رابطه مثبت و معنادار بین جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد یادگیری و عملکرد قضاوت حسابرسان، آماره تی برابر با ۲/۳۵۳ بوده و با توجه به این که این مقدار بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد؛ بنابراین این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد و بعد یادگیری جهت‌گیری هدف با ضریب مسیر ۰/۳۷ با عملکرد قضاوت حسابرسان رابطه مثبت و معنادار دارد. بعد عملکردی جهت‌گیری هدف تأثیر مثبت (۰/۲۴) بر عملکرد قضاوتی حسابرسان دارد. به عبارتی با هر واحد تغییر در بعد عملکردی جهت‌گیری هدف، متغیر قضاوت حسابرسان به میزان ۰/۲۴ واحد و هم‌جهت با نوع جهت‌گیری هدف، تغییر می‌کند. این تأثیر از نظر آماری معنادار می‌باشد چرا که آماره تی برابر با ۲/۴۹۸ بوده و این میزان از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش یعنی وجود رابطه مثبت و معنادار بعد عملکردی جهت‌گیری هدف بر عملکرد قضاوت حسابرسان را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نمی‌توان رد کرد. ضریب مسیر بین جهت‌گیری هدف

1. Structural Equation Model (SEM)



مبتنی بر رویکرد اجتنابی و عملکرد قضاوت حسابرسان  $0/29-$  و با آماره تی برابر با  $2/95-$  می‌باشد که قدر مطلق آن بیشتر از مقدار  $1/96$  است. بنابراین طبق نتیجه آزمون فرضیه سوم پژوهش، وجود رابطه منفی و معناداری بین بعد اجتنابی جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان نمی‌توان رد کرد. جدول زیر نتیجه آزمون فرضیات اول تا سوم را نمایش می‌دهد.

جدول ۷- نتایج تحلیل فرضیات اول تا سوم

درجه معناداری	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه
0/019	2/353	0/36	اول
0/012	2/498	0/24	دوم
0/003	-2/950	-0/29	سوم

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول تا سوم می‌توان بیان نمود که رابطه معنادار میان جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان مورد تأیید قرار می‌گیرد. به منظور آزمون فرضیه چهارم مبنی بر تحلیل نقش میانجی‌کنندگی خودکارایی بر رابطه میان جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان از مدل بارون و کنی استفاده شده است. ضرایب تحلیل مسیر به ترتیب جدول ۸ می‌باشد.

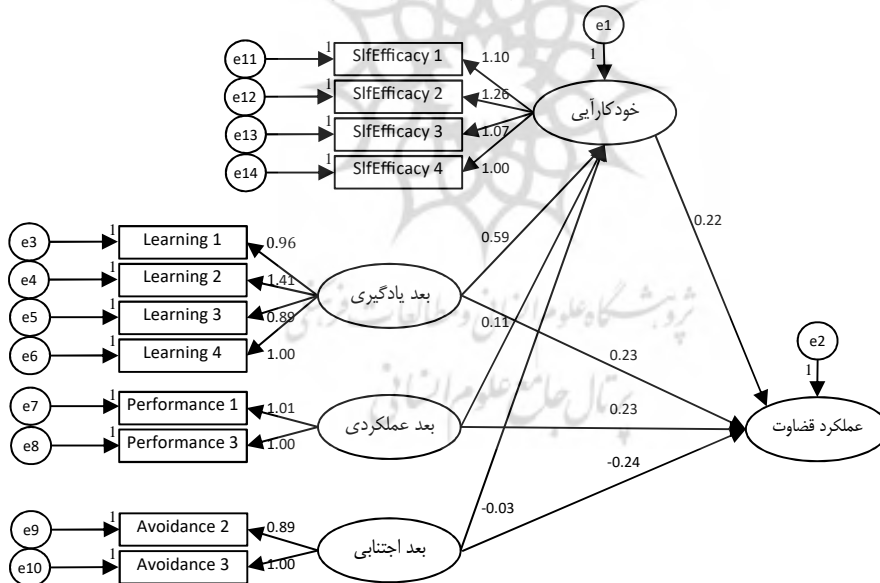
جدول ۸- نتیجه تحلیل فرضیه چهارم بر اساس مدل کامل

نتیجه	سطح معناداری	آماره تی	ضریب مسیر	رابطه
رابطه مثبت و معنادار	0/000	4/140	0/592	بعد یادگیری جهت‌گیری هدف بر خودکارایی
عدم رابطه معنادار	0/114	1/581	0/108	بعد عملکردی جهت‌گیری هدف بر خودکارایی
عدم رابطه معنادار	0/620	-0/496	-0/034	بعد اجتنابی جهت‌گیری هدف بر خودکارایی
عدم رابطه معنادار	0/140	1/476	0/234	بعد یادگیری جهت‌گیری هدف بر قضاوت
رابطه مثبت و معنادار	0/011	2/543	0/226	بعد عملکردی جهت‌گیری هدف بر قضاوت
رابطه منفی و معنادار	0/008	-2/662	-0/240	بعد اجتنابی جهت‌گیری هدف بر قضاوت
رابطه مثبت و معنادار	0/023	2/059	0/216	خودکارایی حسابرسان بر قضاوت

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

با توجه به نتایج جدول ۸ هنگامی که متغیر خودکارایی در رابطه میان جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان وارد می‌شود، تنها رابطه میان بعد یادگیری جهت‌گیری هدف و خودکارایی با ضریب ۰/۵۹۲ و آماره تی ۴/۱۴۰ معنادار است و خودکارایی هیچ یک از دو بعد عملکردی و اجتنابی جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسان را میانجی نمی‌کند و ضرایب معناداری این دو بعد به ترتیب ۱/۵۸۱ و ۰/۴۹۶- بوده که قدر مطلق هیچ‌یک بزرگ‌تر از مقدار آستانه ۱/۹۶ نمی‌باشد. رابطه میان خودکارایی و عملکرد قضاوتی حسابرسان نیز با آماره تی ۲/۰۵۹ با ضریب ۰/۲۱۶ معنادار و مثبت بوده و رابطه میانجی‌کنندگی را طبق رویکرد بارون و کنی تکمیل و تایید می‌کند. از طرف دیگر رابطه مستقیم میان بعد یادگیری جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوتی حسابرسان دیگر معنادار نخواهد بود و آماره تی میان این دو متغیر ۱/۴۷۶ می‌باشد. بر اساس رویکرد بارون و کنی، می‌توان نتیجه‌گیری نمود که خودکارایی نقش میانجی‌کنندگی کامل<sup>۱</sup> بر رابطه میان بعد یادگیری و قضاوت حسابرسان ایفا می‌کند. شکل ۳ روابط پیش‌گفته را نمایش می‌دهد.

شکل ۳- تحلیل فرضیه چهارم بر اساس مدل کامل



اگر مدل به صورت غیرمستقیم اجرا شود، نتایج تحلیل مسیر دقیقاً همان نتایج حاصل از اجرای مدل کامل را به صورت جدول ۹ و شکل ۴ تایید خواهد کرد:

1. Full Mediation

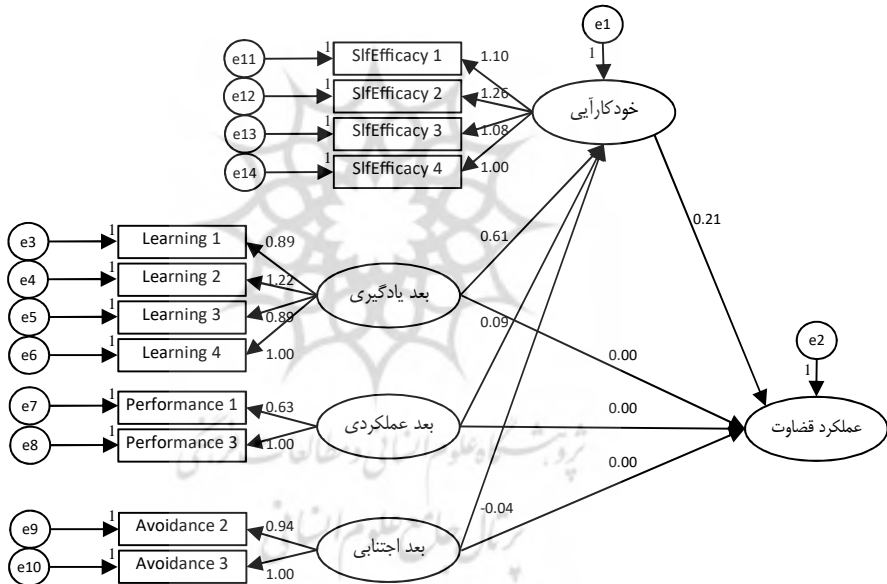
2. Indirect Model

جدول ۹- نتیجه تحلیل فرضیه چهارم بر اساس مدل غیرمستقیم

رابطه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
بعد یادگیری جهت‌گیری هدف بر خودکارایی	۰/۶۰۹	۴/۲۷۴	۰/۰۰۰	رابطه مثبت و معنادار
بعد عملکردی جهت‌گیری هدف بر خودکارایی	۰/۰۸۷	۱/۵۵۰	۰/۱۲۱	عدم رابطه معنادار
بعد اجتنابی جهت‌گیری هدف بر خودکارایی	-۰/۰۴۴	-۰/۶۲۸	۰/۵۳۰	عدم رابطه معنادار
خودکارایی حساس بر قضاوت	۰/۲۰۵	۱/۷۷۸	۰/۰۳۶	رابطه مثبت و معنادار

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

شکل ۴- تحلیل فرضیه چهارم بر اساس مدل غیرمستقیم



خلاصه نتایج به دست آمده حاصل از آزمون چهار فرضیه این پژوهش در جدول ۱۰ نمایش داده شده است.

جدول ۱۰- خلاصه نتیجه تحلیل فرضیه‌ها

نتیجه نهایی	تحلیل رابطه	فرضیه‌ها
رد فرضیه صفر	مثبت و معنادار	فرضیه ۱: بین جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد یادگیری و عملکرد قضاوت حسابرسان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
رد فرضیه صفر	مثبت و معنادار	فرضیه ۲: بین جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد عملکردی و عملکرد قضاوت حسابرسان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
رد فرضیه صفر	منفی و معنادار	فرضیه ۳: بین جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد اجتنابی و عملکرد قضاوت حسابرسان، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
رد فرضیه صفر	میانجی‌کنندگی کامل	فرضیه ۱-۴: خودکارایی نقش میانجی در رابطه میان بعد یادگیری جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوت حسابرسان دارد.
عدم رد فرضیه صفر	عدم رابطه میانجی	فرضیه ۲-۴: خودکارایی نقش میانجی در رابطه میان بعد عملکردی جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوت حسابرسان دارد.
عدم رد فرضیه صفر	عدم رابطه میانجی	فرضیه ۳-۴: خودکارایی نقش میانجی در رابطه میان بعد اجتنابی جهت‌گیری هدف و عملکرد قضاوت حسابرسان دارد.

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

#### ۴-۵- نتایج برازش الگوی مفهومی پژوهش

به منظور بررسی برازش مدل مفهومی از پنج شاخص متداول به همراه مقدار قابل قبول هر شاخص پیشنهاد شده در تحقیقات گذشته استفاده شد (هایر<sup>۱</sup> و دیگران، ۱۹۹۸). از جدول ۱۱ این‌گونه می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی تحقیق حاضر، تناسب مناسبی با داده‌های جمع‌آوری شده دارد.

جدول ۱۱- شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	آماره مدل مفهومی تحقیق	مقدار پیشنهاد شده
AGFI	۰/۸۴۵	>0.80 (Bentler, 1990)
GFI	۰/۹۷۸	>0.90 (Fornel and Larcker, 1981)
CFI	۰/۸۲۳	>0.90 (Bagozzi and Yi, 1988)
CMIN/DF	۱/۸۹۸	>3.00 (Bagozzi and Yi, 1988)
REMSEA	۰/۰۷۰	<0.05 (Fornel and Larcker, 1981)

\* منبع: یافته‌های پژوهشگر

شاخص‌های برازش مدل، میزان شایستگی مدل موردنظر را جهت بررسی جامعه آماری با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده نشان می‌دهد. به عبارت دیگر شاخص‌ها نشان می‌دهند تا چه اندازه مدل مفهومی از شایستگی لازم جهت سنجش جامعه آماری برخوردار است. همان‌طور که جدول ۱۱ نشان می‌دهد داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه آماری تحقیق حاضر از مدل مفهومی تحقق حمایت می‌کند.

## ۶- نتیجه‌گیری و بحث

نظریه هدف یکی از نظریه‌های مهم انگیزشی است که ابعاد یادگیری، عملکرد و اجتناب را در میان افراد به مطالعه پرداخته است. در کنار پیش‌نیازهای آموزشی و هم‌چنین داشتن تجربه کافی در قضاوت و تصمیم‌گیری در میان حساب‌رسان، این نظریه بر نقش تأثیرگذار مشخصه‌های رفتاری فردی بر عملکرد قضاوت تمرکز دارد و هماهنگ با مولفه‌های فردی تعیین‌کننده کیفیت عملکرد حساب‌رسان می‌باشد. از مفروضات اساسی نظریه شناختی اجتماعی این است که اشخاص تمایل دارند رویدادهایی که بر زندگی آن‌ها تأثیرگذار است را کنترل نمایند و خود را به‌عنوان عامل مؤثر قلمداد نمایند. به بیان دیگر، خودکارایی ادراک شده فرآیندی محوری است که بر مؤثر واقع شدن فرد تأثیر می‌گذارد. از این رو، حساب‌رسان با خودکارایی بالا؛ در درجه نخست از توانمندی‌های خود مطمئن هستند و با اعتماد به نفس به انجام وظایف خود می‌پردازند؛ و در درجه دوم با خودتنظیمی و کنترل رفتار خود، در جهت دستیابی به اهداف یادگیری نیز گام برمی‌دارند.

نتیجه حاصل از آزمون فرضیه نخست نشان داد حساب‌رسانی که در سطح بالایی از بعد یادگیری جهت‌گیری هدف برخوردارند، یعنی اشتیاق مثبتی به یادگیری دانش جدید و توسعه مهارت‌های خود برخوردارند، و نسبت به سایرین در اعمال قضاوت حرفه‌ای موفق‌تر عمل می‌کنند. این موضوع نشان می‌دهد علی‌رغم وجود آیین‌نامه‌ها و استانداردهای حساب‌رسی که حدود عملکرد حساب‌رسان را مشخص می‌سازند؛ هم‌چنان حرفه حساب‌رسی وابسته به حساب‌رس می‌باشد و کیفیت فرآیند حساب‌رسی با لزوم مراقبت حرفه‌ای حساب‌رس و اعمال قضاوت‌های صحیح گره خورده است. لذا، در این حوزه قضاوت و تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر آن از اهمیت بالایی برخوردار است. به بیان دیگر، علاوه بر اهمیت دانش فنی حسابداری، عوامل فردی تعیین‌کننده عملکرد قضاوتی مانند جهت‌گیری هدف نیز حائز اهمیت است؛ چرا که این عوامل می‌توانند منجر به ایجاد تفاوت در نحوه قضاوت‌های حساب‌رسان گردد. نتایج مذکور حاکی از آن است که حساب‌رسان دارای انگیزه بالا برای انجام وظایف خود از عملکرد قضاوتی بالاتری برخوردارند. به عبارت دیگر، حساب‌رسان دارای جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد یادگیری، در زمینه انجام حساب‌رسی، قضاوت بهتری داشته‌اند. نتایج آزمون فرضیه اول در رابطه با تأثیر مستقیم جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد یادگیری بر عملکرد قضاوت حساب‌رسان، هم‌راستا با نظریه شناختی اجتماعی و نتایج پژوهش‌های قبلی زنوسی و همکاران (۲۰۱۸) و عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۰۴) است.

هم‌چنین حساب‌رسانی که بعد عملکردی آن‌ها بالاست، به طور معناداری نسبت به سایر

گروه‌ها عملکرد مناسب‌تری در قضاوت از خود نشان می‌دهند. اگرچه این تأثیرگذاری نسبت به حسابرسانی که دارای نمرات بالاتری در خصیصه یادگیری بودند، کمتر است. این نتیجه همراستا با نتیجه پژوهش انجام شده توسط زنوسی و همکاران (۲۰۱۸) بوده است.

کیفیت قضاوت‌های حسابرسان، عاملی تعیین‌کننده در کیفیت حسابرسی است و بر اساس نظریه شناختی اجتماعی، شناخت عوامل تعیین‌کننده فردی منجر به درک بهتر تفاوت‌های کارکردی افراد می‌گردد. از سوی دیگر، در جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد عملکردی، افراد برای انجام وظایف خود در جهت توسعه توانمندی‌های خود و در راستای کسب رضایت مطلوب از دیگران، از انگیزه لازم برخوردارند.

نتایج فرضیه دوم این پژوهش در مورد تأثیر مستقیم جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد عملکردی بر عملکرد قضاوت حسابرسان، همراستا با نظریه شناختی اجتماعی و تا حدودی موافق با نتایج پژوهش‌های قبلی باندورا (۱۹۸۶) و دوک و لگت (۱۹۸۸)، پینکاس (۱۹۹۰)، الیوت و مک‌گریگور (۱۹۹۹)، وندوویل و همکاران (۲۰۰۱) و عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۰۴) است.

نتایج مذکور حاکی از آن است که حسابرسان دارای انگیزه بالا برای انجام وظایف خود در جهت توسعه توانمندی‌های خود و در راستای کسب رضایت مطلوب از دیگران نیز از عملکرد قضاوتی بالاتری برخوردارند. به عبارت دیگر، حسابرسان دارای جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد عملکردی، در زمینه انجام حسابرسی، قضاوت بهتری داشته‌اند.

در مقابل، طبق نتیجه آزمون فرضیه سوم، جنبه اجتنابی جهت‌گیری هدف در میان حسابرسان تأثیری منفی بر عملکرد قضاوتی حسابرسان دارد. نتایج مذکور حاکی از آن است که حسابرسان دارای عدم انگیزه در انجام وظایف و کارهایی که در آن‌ها ممکن است ناتوان ظاهر شوند، از عملکرد قضاوتی پایین‌تری برخوردارند. به عبارت دیگر، حسابرسان دارای جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد اجتنابی، در زمینه انجام حسابرسی، قضاوت ضعیف‌تری داشته‌اند. نتایج فرضیه سوم در رابطه با تأثیر معکوس جهت‌گیری هدف مبتنی بر رویکرد اجتنابی بر عملکرد قضاوت حسابرسان نیز، همراستا با نظریه شناختی اجتماعی و تا حدودی موافق با نتایج پژوهش‌های قبلی باندورا (۱۹۸۶) و دوک و لگت (۱۹۸۸)، پینکاس (۱۹۹۰) و عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۰۴) است.

طبق نتیجه‌گیری حاصل از آزمون فرضیه چهارم پژوهش، خودکارایی تنها در بعد یادگیری جهت‌گیری هدف می‌تواند با نقشی میانجی بر عملکرد قضاوت حسابرسان تأثیرگذار باشد. خودکارایی یک ساختار روان‌شناختی بوده که بر انگیزه و اقدامات افراد اثرگذار می‌باشد و اعتقاد فرد به توانایی خویش نسبت به موفقیت در شرایط خاص را بیان می‌کند. به عبارت دیگر، خودکارایی، اعتقاد یک فرد به توانایی خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص است. نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که این تمایل افراد به یادگیری منجر به بهبود خودکارایی آن‌ها شده و از این طریق اعتماد به نفس لازم جهت قضاوت‌های مناسب‌تر در آن‌ها شکل می‌گیرد. خودکارایی می‌تواند تقریباً بر روی همه چیز، از حالات روانی گرفته تا رفتارها و انگیزه‌ها تأثیر

داشته باشد (باندورا، ۱۹۹۷). لذا علاوه بر اهمیت دانش فنی حسابداری، عوامل تعیین‌کننده عملکرد قضاوتی مانند خودکارایی نیز حائز اهمیت است و این عوامل می‌توانند منجر به ایجاد تفاوت در قضاوت‌های حسابرسان گردد. نتایج فرضیه چهارم در رابطه با تأثیر خودکارایی بر عملکرد قضاوت حسابرسان، با نظریه شناختی اجتماعی و نتایج پژوهش زنوسی و همکاران (۲۰۱۸) هم‌راستا است.

#### ۷- پیشنهادات مبتنی بر آزمون فرضیه‌ها

نتایج حاصل از انجام این پژوهش می‌تواند به مدیران و شرکای موسسات حسابرسی از تأثیر تفاوت در مولفه‌های فردی حسابرسان اطلاعات مفیدی قرار دهد. به این نحو که حسابرسان بسته به این که کدام بعد از جهت‌گیری هدف در آن‌ها برجسته‌تر است، ادراکشان از توانایی‌های خود و در نتیجه نحوه عملکردشان در هنگام قضاوت متفاوت خواهد بود. حسابرسانی که بعد یادگیری آن‌ها قوی‌تر است، ثبت بیشتری دارند، تلاش بیشتری از خود نشان می‌دهند و سعی در ارائه راهکارهای ساختگی خود در هنگام مواجهه با مشکل از خود نشان می‌دهند. داشتن این اطلاعات توسط شرکا و مدیران حسابرسی به آن‌ها در هنگام جذب نیرو و برنامه‌ریزی برای دوره‌های آموزشی و در نظر گرفتن دوره‌هایی برای کارکنان که خودکارایی در آن‌ها تقویت شود، می‌تواند مفید واقع شود (ماتیسن و برونیک، ۲۰۰۹).

حسابرسی دانشی مبتنی بر قضاوت است و تصمیم‌گیری و قضاوت حرفه‌ای با این حرفه عجین گشته است. بنابراین یافتن مولفه‌های موثر بر عملکرد قضاوت حسابرسان، نقشی بسزا در بهبود کیفیت حرفه ایفا خواهد کرد. طبق یافته‌های پژوهشگران و مبانی نظری موجود، از جمله مولفه‌های کلیدی تأثیرگذار بر قضاوت و تصمیم‌گیری، در کنار عوامل محیطی و نوع فعالیت، عوامل مربوط به شخص می‌باشند. عواملی که موجب برانگیختگی حس اعتماد به نفس فرد می‌شوند، منجر به بهبود کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری می‌شوند (پارسائیان، ۱۳۹۷). از جمله این عوامل فردی، خودکارایی فرد تصمیم‌گیرنده است. هم‌چنین از جمله عوامل محیطی مهم، جهت‌گیری هدف است که متاثر از محیط پیرامون شکل می‌گیرد. از آنجا که عملیات حسابرسی توسط هر یک از حسابرسان انجام می‌گردد، لذا کیفیت آن وابسته به حسن قضاوت هر یک از آن‌ها است. با توجه به شناخت کمی که از مولفه‌های فردی تأثیرگذار بر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان در کشور وجود دارد، نتایج حاصله می‌تواند اطلاعات مناسبی از نقش مولفه‌های موثر بر ارتقای کیفیت قضاوت حسابرسان در محیط کشور ایران به همراه داشته باشد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول تا سوم به جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود به مولفه‌های فردی نیروهای متخصص حسابرسان، که همانا ضامن بقای موسسات و در بعدی کلان‌تر سلامت نظام اقتصادی و حرفه‌ای می‌باشند توجهی دوچندان داشته باشند. بدین ترتیب که با بهره‌گیری از رویکردهای روانشناختی، سعی در ایجاد

فرهنگ سازمانی و معیارهای ارزیابی عملکرد مبتنی بر یادگیری و هم‌چنین عملکرد حسابرسان داشته باشند و زمینه‌های بروز و گسترش اجتناب از پذیرش زمینه‌های کاری پرخطرتر در محیط موسسات حسابرسی را کاهش دهند. با این اقدامات زمینه‌های بهبود محیط قضاوت و تصمیم‌گیری در موسسات حسابرسی ایجاد خواهد شد و از زمینه‌های رفتار ناکارآمد حسابرسی پیشگیری خواهد شد.

هم‌چنین با تکیه بر نتیجه حاصل از آزمون فرضیه چهارم، نقش برجسته یادگیری بیش از سایر عوامل موثر بر نوع جهت‌گیری اهداف حسابرسان مشهود است. به عبارت دیگر، مزایای آتی برخاسته از یادگیری حسابرسان، بسیار گسترده‌تر از آزمون‌های ارتقای رتبه شغلی حسابرسان در موسسات خواهد بود. بر پایه نتیجه به دست آمده به شرکای موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود به جای تأکید صرف بر آموزش‌های حرفه‌ای و ارتقای رتبه افراد در موسسات، به منظور بهبود کیفی قضاوت در میان حسابرسان خود، بیش از آنچه بر معیارهای عملکرد فردی حسابرسان تأکید می‌ورزند، بر تدارک برنامه‌های آموزشی برای آن‌ها تمرکز نموده و روحیه یادگیری مهارت‌های قضاوتی را در آن‌ها تقویت نمایند.

## فهرست منابع

### الف- منابع فارسی:

۱. امینی، عالیه؛ مشدئیف محبتی (۱۳۹۴). "بررسی تأثیر دیدگاه اخلاقی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.
۲. پارسائیان، علی (۱۳۹۷). "قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری"، نشر اتحاد، صص ۱۸۰-۱۷۶.
۳. رجبعلی زاده جواد، رضا حصارزاده، محمدعلی باقرپور (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین دو بُعد شکاکیت و بی طرفی تردید حرفه‌ای با قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، فصلنامه علمی-پژوهشی بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۳ (۲)، صص ۲۱-۱۹.
۴. رؤیایی، رمضانعلی؛ یعقوب نژاد، احمد؛ آذین فر، کاوه (۱۳۹۳). ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مستقل. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۲، صص ۹۵-۶۷.
۵. سلیمانی، حسین؛ باقرپور، محمد؛ ساعی، محمدجواد (۱۳۹۵). "اهمیت عوامل انگیزشی خود کارایی و پاسخگویی و اثر واسطه‌ای تلاش بر عملکرد حسابرسان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۶. عموزاده، شهرام؛ مرفوعف محمد؛ یگانه، یحیی (۱۳۹۵). "عوامل موثر بر قضاوت حرفه‌ای (اخلاقی) حسابرسان و فشارهای وارده بر آن‌ها"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
۷. فرخ، برزیده؛ باباجانیف جعفر؛ عبدالهی، احمد (۱۳۹۷). طراحی الگوی هویت در قضاوت حسابرسی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد. دانش حسابرسی. دوره ۱۸، شماره ۱۸، صص ۳۶-۵.
۸. گراغانی مسلم سعیدی، دکتر احمد ناصری (۱۳۹۶). تأثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان در تخصیص بودجه زمانی به حساب‌های حاوی برآورد، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. دوره ۲، شماره ۳، صص ۱۸۴-۱۶۹.
۹. معینی الدینی، وجیهه؛ نایب الزاده، شهناز؛ معین الدین، محمود (۱۳۹۲). "بررسی تأثیر عوامل فردی و موقعیتی موثر بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد.
۱۰. مهربان پور، محمدرضا؛ رحیمیان، نظام الدین؛ اهنگری، مهناز (۱۳۹۷). بررسی طرز تفکر حسابرسان مستقل در کاربرد تردید حرفه‌ای در ایران. دانش حسابرسی. دوره ۱۸، شماره ۱۸، صص ۱۲۸-۱۰۷.



ب- منابع انگلیسی:

1. Abdolmohammadi, M. J. and Shanteau, J. (1992), Personal attributes of expert auditors, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 53, pp. 158-172.
2. Bandura A., and Wood R. (1989). Effect of Percieved controllability and performance standards of self-regulations of complex decision making. *Journal of personality an social psychology* ,65.805-867.
3. Bell, B. S. and Kozlowski, S. W. (2002), Goal orientation and ability: Interactive effects on selfefficacy, performance, and knowledge, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 No. 3, pp. 497-505.
4. Bigus, J. (2016): Optimism and Auditor liability, *Accounting and Business Research*:1-24.
5. Bonner, S. E. and Lewis, B. (1990), Determinants of auditor expertise, *Journal of Accounting Research*, Vol. 28, pp. 1-20.
6. Chen, J., Hong, H. & Stein, J. (2001). Forecasting crashes: Trading volume, past returns, and conditional skewness in stock prices, *Journal of Financial Economics*, 61, 345-381.
7. DeShon, Richard P.; and Gillespie, Jennifer, Z. (2005). A Motivated Action Theory Account of Goal Orientation, *Journal of Applied Psychology* 90(6):1096-127.
8. Dweck, C. S. and Leggett, E. L. (1988), A social-cognitive approach to motivation and personality, *Psychological Review*, Vol. 95 No. 2, pp. 256-273.
9. Elliot, A & McGregor, H, (2001). A achievement goal framework, *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501-519.
10. Farag, H., Meng, Q., & Mallin, C. (2016). The social, environmental and ethical performance of Chinese companies: Evidence from the Shanghai Stock Exchange, *International Review of Financial Analysis*, 42, 53-63.
11. Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C. (۱۹۹۸), *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ, pp. 217-232.
12. Libby, Robert; and Luft, Joan. (1993). Determinants of Judgment Performance in Accounting Settings: Ability, Knowledge, Motivation, and Environment, *Accounting Organizations and Society*, 18(5):425-450.
13. Mangos, P. and Steele-Johnson, D. (2001), The role of subjective task complexity in goal orientation, self-efficacy, and performance relations, *Human Performance*, Vol. 14, pp. 169-186.
14. Mathisen, G. E. and Bronnick, K. S. (2009), Creative self-efficacy: An intervention study, *International Journal of Educational Research*, Vol. 48, pp. 21-29.
15. McKnight, C.A. and Wright, W.F. (2011), Characteristics of relatively high-performance auditors, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 30 No. 1, pp. 191-206.
16. Payne, S. C., Youngcourt, S. S. and Beaubien, J. M. (2007), A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 128-150.
17. Phillips, J. M. and Gully, S. M. (1997), Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal setting process, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 No. 5, pp. 792-802.
18. Porath, C. L. and Bateman, T. S. (2006), Self-regulation: From goal orientation to job performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 1, pp. 185-192.
19. Sanusi Z.M., Iskandar T.M., Monroe G.S., and Saleh N.M. (2018). Effects of goal orientation, self-efficacy and task complexity on the audit judgment performance of Malaysian auditors, *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2015-2362>.
20. Schmidt, A. M. and Ford, J. K. (2003), Learning within a learner control training environment: The interactive effects of goal orientation and meta-cognitive instruction on learning outcomes, *Personnel Psychology*, Vol. 56 No. 2, pp. 405-430.

21. Seijts, G. H., Latham, G. P., Tasa, K. and Latham, B. W. (2004), Goal setting and goal orientation: An integration of two different yet related literatures, *Academy of Management Journal*, Vol. 47 No. 2, pp. 227–239.
22. Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998a), Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis, *Psychological Bulletin*, Vol. 124 No. 2, pp. 240–261.
23. Steele-Johnson, D., Beauregard, R. S., Hoover, P. D. and Schmidt, A. M. (2000), Goal orientation and task demand effects on motivation, affect and performance, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 5, pp. 724–738.
24. VandeWalle, D., Cron, W. L. and Slocum Jr., J. W. (2001), The role of goal orientation following performance feedback, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 4, pp. 629–641.
25. Wu, X., Lowyck, J. Sercu, L. and Elen, J. (2013), Task complexity, student perceptions of vocabulary learning in EFL, and task performance, *British Journal of Educational Psychology*, Vol. 83 No. 1, pp. 160–181.

