

نقش الگوهای رفتاری و مدل‌های تصمیم‌گیری در قضاوت محاسبان

شکراله خواجهی*

دانشیار حسابداری دانشگاه شیراز

میشم نوشادی

کارشناس ارشد حسابداری

چکیده

محاسبی بیش از هر چیز یک فرآیند قضاوت است و محاسبان در زمینه‌های گوناگونی ملزم به قضاوت هستند. به اعتقاد متخصصان، پاسخ تعداد زیادی از موضوعات و ابهامات که زاینده ماهیت محاسبی است تنها با اتکای به قضاوت حرفه‌ای مقدور است (نیکخواه آزاد ۱۳۷۹). محاسبان در هر کار محاسبی ویژگی‌های فردی خود را به کار می‌گیرند و محدودیت‌های شناختی نیز منجر به انحراف قضاوت‌های آنان می‌شود. اگر زمینه‌های محاسبی شامل قضاوت حرفه‌ای باشد آنگاه بررسی تأثیر این قبیل ویژگی‌های محاسبان هم از لحاظ عملی و هم از لحاظ نظری جذابیت دارد (حساس یگانه و شکرخواه ۱۳۸۵). دستیابی به افزایش کیفیت قضاوت حرفه‌ای محاسبان، مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای است. این نوشتار به نقش مدل‌های تصمیم‌گیری و الگوهای رفتاری در قضاوت و تصمیم‌گیری محاسبان می‌پردازد و از دید روان‌شناسی برای درک، ارزیابی و بهبود قضاوت و تصمیم‌گیری در فرآیندهای محاسبی استفاده می‌کند.

واژه‌های کلیدی: محاسبی، الگوهای رفتاری، تصمیم‌گیری

تصمیم‌گیری و قضاوت

قضاوت و تصمیم‌گیری از عناصر اصلی حسابرسی است. حساب‌برسان هم در باره‌ی استفاده درست صاحبکار از استانداردهای حسابداری و هم نحوه‌ی انجام کار خود با توجه به استانداردهای حسابرسی باید پیوسته از قضاوت حرفه‌ای خود استفاده کنند؛ در نتیجه شناسایی عوامل مؤثر بر قضاوت حسابرسی ضروری است. یکی از این عوامل تأثیرگذار بر قضاوت ویژگی‌های فردی و روان‌شناسی افراد است. برخی تحقیقات به بررسی رابطه بین اجرای عملیات حسابرسی و برخی از جنبه‌های شخصیتی و یا ویژگی‌های شناختی افراد پرداخته‌اند. تصمیم‌گیری افراد در حال حاضر یکی از مهم‌ترین مسائل در مطالعات رفتاری می‌باشد و تحقیقات معتبری در این خصوص در زمینه‌ی حسابداری انجام شده است. لیبی^۱ در سال ۱۹۸۱ در کتاب خود به نام "حسابداری، پردازش اطلاعات توسط افراد، تئوری و کاربرد" به طور ضمنی به چگونگی اتخاذ تصمیمات توسط افراد می‌پردازد و معتقد است در مورد اینکه اطلاعات به افراد در فرآیند تصمیم‌گیری کمک می‌کند بحثی وجود ندارد، اما چگونگی شکل‌گیری تصمیم‌ها و تشریح فرآیند تصمیم‌گیری است که ما معمولاً قادر به درک آن نیستیم. آگاهی از نحوه تصمیم‌گیری افراد، منجر به بهبود کیفیت مجموعه اطلاعات تهیه شده برای تصمیم‌گیرندگان می‌شود. رسیدن به یک مدل عام (عمومی) برای تصمیم‌گیری از طریق مطالعه و بررسی فرآیند تصمیم‌گیری تک‌تک افراد امکان‌پذیر نیست، زیرا یکسان‌سازی علایق ذهنی افراد در خصوص اهمیت و جایگاه اطلاعات در تصمیم‌گیری آن‌ها دشوار است.

مدل‌های تصمیم‌گیری

با توجه به توضیحات فوق‌الذکر تحقیق در فرآیند تصمیم‌گیری افراد می‌تواند موجب بهبود و کیفیت تصمیمات شود. به نظر می‌رسد که مهم‌ترین راه جهت بهبود بخشیدن به کیفیت تصمیمات می‌تواند تدوین مدل‌های تصمیم‌گیری باشد که اصلاحات موجود را دریافت و پردازش نماید. استفاده از این مدل‌ها باعث می‌شود که تصمیمات ثابت بیشتری داشته باشند. لیبی می‌گوید تحقیقات زیادی باید انجام شود تا مدل‌هایی ساخته شوند که برای افراد مختلف مناسب بوده و تغییرات در متغیرها را در طول زمان در نظر بگیرد، اما در حال حاضر مشکلات زیادی در راه تحقق یافتن این مدل‌ها وجود دارد.

اینهورن^۲ و هوگارت^۳ نیز تحقیقات زیادی در زمینه ماهیت مدل‌های مطلوب تصمیم‌گیری و نحوه-ی شناخت بشر و توانایی آن‌ها در پردازش اطلاعات انجام داده‌اند. در محیط‌های پیچیده که نیاز به اتخاذ تصمیمات حیاتی احساس می‌شود، نامناسب بودن تصمیمات بشری ممکن است به واسطه بکارگیری یک مدل نامناسب تصمیم‌گیری به اتخاذ تصمیمات نامناسب منجر شود (جویس^۴ و لیبی، ۱۹۸۲). لیبی (۱۹۸۵) می‌گوید راه‌حل برای تشخیص مدل مناسب تصمیم‌گیری، فعل و انفعال‌های محیطی هستند که به ساختار دانش تصمیم‌گیرنده اشاره دارند. تصمیم‌گیرنده، باید ابتدا بر دانش قبلی که رویداد مشاهده شده را توصیف می‌کند جهت ایجاد یک یا چند فرضیه اتکا کند، سپس از ارتباط بین فرضیات و دیگر راه‌حل‌ها به منظور جستجو و ارزیابی اطلاعات اضافی استفاده کند. بنابراین تشخیص مدل با توجه به دانش حسابرس و ساختار حافظه تغییر می‌کند.

ساختار حافظه

تحقیقات گسترده‌ای پیشنهاد می‌کنند که فعال کردن یک فرضیه در حافظه، سرعت فعال‌سازی فرضیات مربوط را افزایش می‌دهد. این پدیده، فعال‌سازی گسترده نامیده می‌شود. به بیان ساده، تحریک یک بخش حافظه، فرآیند اضافی را برای تحریک سایر بخش‌ها کاهش می‌دهد. این اثر "راهنما^۵" در تشخیص، یادآوری و ایجاد فرضیات به اثبات رسیده است. این پدیده توجه ما را به ساختار حافظه در خصوص اشتباهات صورت‌های مالی جلب می‌کند، زیرا یافتن یک اشتباه خاص باعث تسریع در یافتن سایر اشتباهات مربوط می‌شود (لیبی، ۱۹۸۵). تحقیقات متعددی در زمینه حسابرسی در خصوص ساختار و عملکرد حافظه بر قضاوت حسابرس انجام شده است، قضاوت حسابرس در شرایط پیچیده به وسیله پردازش حافظه کنترل می‌شود. حسابرسان باید محدودیت‌های ادراک انسان و محدودیت‌های حافظه را به منظور رسیدن به قضاوت‌های مناسب بپذیرند (موکل^۶، ۱۹۹۰).

در اینجا به تشریح چند مدل تصمیم‌گیری که می‌تواند در امر قضاوت صحیح‌تر حسابرسان را یاری کند می‌پردازیم.

مدل تصمیم‌گیری سیمون

تصمیمات تابعی از ساختار شغلی، درک تصمیم‌گیرندگان از کارها و توانایی‌ها و ظرفیت‌های آن‌ها می‌باشد (اینهورن و هوگارت ۱۹۸۱). در حقیقت، چارچوب تصمیم، بر اساس شناخت

تصمیم گیرنده از جنبه‌های محیطی شکل می‌گیرد. شناخت جنبه‌های محیطی بسیار مشکل است و مدلی مناسب است که بتوان بر اساس آن در شرایط مختلف تصمیمات متناسب را اتخاذ نمود. چارچوب تصمیم‌گیری به مفهوم جایگزین‌های تصمیم، نتایج و احتمالات مشروط و نامعلوم در مورد کار بازمی‌گردد. چارچوب تصمیمات اتخاذ شده به وسیله تصمیم‌گیرندگان، تابعی از ساختار شغلی و ویژگی‌های شخصی تصمیم‌گیرندگان است (تورسکی^۷ و کانمن^۸ ۱۹۷۳).

در همین راستا سیمون^۹ (۱۹۶۰) مدلی را برای ساختار شغلی پیشنهاد می‌کند که در آن، وی قضاوت‌ها را به مثابه طیفی از قضاوت‌های برنامه‌ریزی شده (وظایف ساختاریافته یا تکراری و غیرپیچیده حسابرسی) تا قضاوت‌های برنامه‌ریزی نشده (وظایف ساختاریافته و وظایف پیچیده حسابرسی) طبقه‌بندی می‌کند. از یک کار به عنوان پیچیده نام برده می‌شود که تصمیم‌گیرنده یا با این کار آشنایی ندارد و یا برای تصمیم‌گیری در این خصوص نیاز به پردازش مقدار زیادی اطلاعات دارد (آرنولد^{۱۰}، کولر^{۱۱}، لیک^{۱۲} و ساتن^{۱۳}، ۲۰۰۰). حسابرسان نسبت به کارهایی که از آن به عنوان ساده یاد می‌شود اعتماد بیشتری برای ایجاد قضاوت دقیق دارند، در مقابل در خصوص کارهایی که از آن‌ها به عنوان مشکل یا پیچیده یاد می‌شود، حسابرسان اطمینان کمتری نسبت به دقت قضاوت دارند. این دلیلی است برای اینکه حسابرسان در یک کار ساده (برعکس کارهای پیچیده) انتظار دارند تا قضاوت دقیقی انجام دهند (چانگ^{۱۴} و مانرو^{۱۵}، ۲۰۰۰).

مدل سیمون فرآیند تصمیم‌گیری را به سه مرحله آگاهی، طراحی و

انتخاب تقسیم می‌کند:

الف- آگاهی: جمع‌آوری اطلاعات جهت درک مشکل، خطرات موجود در آن و عوامل اصلی که باید مورد ملاحظه قرار گیرند.

ب- طراحی: شناسایی عملیات جایگزین.

ج- انتخاب: رسیدن به یک تصمیم برای انتخاب بهترین جایگزین.

در وظایف ساختاریافته، سرنخ‌ها و مشکلات به صورت عادی و دقیق تعریف شده (آگاهی)، راه-کارهای دقیق و کاملاً مشخصی در این خصوص وجود دارد (طراحی) و نیاز به قضاوت کمتری احساس می‌شود (انتخاب). در وظایف نیمه‌ساختار یافته، مشکلات تکراری و نسبتاً تعریف شده‌ای

وجود دارد (آگاهی)، راه‌کارهای محدودی در این مورد وجود دارد (طراحی) و نیاز به قضاوت احساس می‌شود (انتخاب). در وظایف ساختار نیافته مشکلات به صورت تعریف نشده و فقدان رهنمود وجود دارد (آگاهی)، راه‌کاری در این خصوص پیش‌بینی نشده است (طراحی) و نیاز به قضاوت و بصیرت بیشتری احساس می‌شود (انتخاب). خلاصه این وظایف در جدول ۱-۲ نمایش داده شده است.

جدول ۱-۲

پیچیدگی وظایف	آگاهی	طراحی	گزینه‌ش
ساختار نیافته	مشکل منحصر به فرد و تعریف نشده، فقدان یا کمبود رهنمود	راه‌کارهای تعریف نشده	نیاز به قضاوت و بصیرت
نیمه‌ساختار یافته	مشکل تکراری و نسبتاً تعریف شده، رهنمود قابل دسترس	راه‌کارهای محدود و مشخص	نیاز به قضاوت
ساختار یافته	سرنخ‌ها و مشکلات عادی و دقیق تعریف شده	راه‌کارهای کاملاً مشخص	نیاز به کمی قضاوت

گوری^{۱۶} و اسکات-مورتون^{۱۷} (۱۹۷۱) و کین^{۱۸} و اسکات-مورتون (۱۹۷۸) از مدل سیمون (۱۹۶۰) برای بررسی رابطه‌ی بین ساختار وظیفه و هر یک از مراحل تصمیم همان‌گونه که در جدول ۱-۲ نشان داده شده استفاده کرده‌اند. در محیط‌های ساختاریافته، مشکل و متغیرهای مهم مشخص گردیده‌اند، در حالی که وظیفه بدون ساختار مستلزم قضاوت و بینش شخصی تصمیم‌گیرنده جهت تعریف مشکل می‌باشد. مرحله آگاهی در مورد وظایف نیمه‌ساختار یافته، وسط طیف قرار می‌گیرد (طیفی که شامل مشکل دقیق و عادی تعریف شده تا مشکل منحصر به فرد و تعریف نشده می‌شود) یعنی در جایی که مشکل نسبتاً واضح است ولی عوامل اصلی واضح نیستند. با این وجود، راهنمایی‌ها یا معیارهایی جهت تعریف متغیرها موجود است که می‌توان آن‌ها را در نظر گرفت.

در مرحله طراحی، وظایف ساختار یافته یا نیمه ساختار یافته در برگیرنده تعدادی جایگزین می باشد که به طور دقیق یا نسبتاً دقیق مشخص شده اند. وظایف بدون ساختار منجر به تعداد بیشتری جایگزین های تعریف نشده می گردد که این امر تصمیم گیرنده را ملزم به شناسایی انتخاب های مرتبطی می کند که در اختیار دارد. نهایتاً سطح قضاوت و بینش های مورد نیاز جهت رسیدن به یک تصمیم در وظایف مختلف متفاوت است: از وظیفه ساختار یافته گرفته که در آن به هیچ قضاوتی نیاز نیست و یا قضاوت کمی نیاز است، تا وظیفه ساختار نیافته که در آن سطح بسیار بالای قضاوت لازم است. بعضی وظایف ساختاریافته ممکن است اتوماتیک باشند مثل تصمیم درباره مقدار سفارش اقتصادی در مدیریت موجودی کالا که در آن دخالت محدودی مورد نیاز است. بنابراین مدل سیمون بیان می کند که با پیچیدگی وظیفه تأثیر تجربه افزایش می یابد.

مدل تصمیم گیری هوگارت و اینهورن

مدل تطبیق ها و باورهای^{۱۹} هوگارت و اینهورن، یک تئوری به هنگام کردن باورها است که فرض می کند افراد عقاید و باورهای خود را با استفاده از تکیه گاه ترتیبی^{۲۰} (مداوم) فرآیندهای تعدیلی^{۲۱} به هنگام می کنند. این مدل فرض می کند که تصمیم گیرنده بر باورهای جاری اتکا می کند و این باورها بر اساس دستیابی به شواهد به هنگام تعدیل می شوند و تصمیم بر اساس دستیابی به شواهد جدید پیوسته در حال تعدیل است (هوگارت و اینهورن، ۱۹۹۲).

این مدل از ۳ مفهوم اساسی قضیه بیز^{۲۲} استفاده می کند: مرتبط بودن شواهد، قوی بودن شواهد و نوع شواهد. به علاوه از سبک، فرآیند رویه عادی^{۲۳} و پیچیدگی کار به عنوان متغیرهای اثرگذار در فرآیندهای تعدیلی یاد می کند. فرآیند رویه عادی (مد) می تواند به صورت مرحله به مرحله^{۲۴} (SBS) یا پایان هر مرحله^{۲۵} (EOS) باشد. رویه SBS فرض می کند که تصمیم گیرنده نظر خود را بعد از دریافت هر نوع اطلاعات اضافی تعدیل می کند، اما رویه EOS فرض می کند که تصمیم گیرنده نظر خود را بعد از جمع آوری کلیه ی اطلاعات مورد نظر تعدیل می کند. نحوه برخورد فرد با شواهد به عنوان یک عامل تأثیرگذار در فرآیند تصمیم گیری محسوب می شود. سرانجام یک تصمیم گیری در هر زمان تابعی از باورهای قبلی و ارزیابی ذهنی با توجه به شواهد جدید است. مدل تطبیق ها و باورها پیش بینی می کند که اثرات به هنگام کردن^{۲۶} زمانی اتفاق می افتد که استراتژی SBS مدنظر باشد، شواهد پردازش شود و فرآیند تصمیم ساده باشد. در حالی که اثرات

برتری^{۲۷} هنگامی اتفاق می‌افتد که استراتژی EOS مدنظر باشد و فرآیند تصمیم ساده باشد و این مدل پیش‌بینی می‌کند که اثرات به‌هنگام کردن بدون توجه به رویه عادی، زمانی اتفاق می‌افتد که فرآیند تصمیم‌گیری در مورد اطلاعات پیچیده به کار گرفته شود.

مدل تصمیم‌گیری فیلیکس^{۲۸} و کینی^{۲۹}

فیلیکس و کینی (۱۹۸۲) چارچوب و مدلی در خصوص ساختار شغلی حسابرسی جهت کمک به امر تصمیم‌گیری برای تحقیقات رفتاری در نظر گرفته‌اند که این فرآیند به پنج مرحله تقسیم شده است. عبدالحمیدی (۱۹۹۹) نیز با ارائه مدلی جدید، یک مرحله نهایی به این پنج مرحله اضافه کرد. این شش مرحله عبارتند از:

۱- **مرحله اول: شناخت**^{۳۰}: شناخت به طور گسترده به عنوان جمع‌آوری اطلاعات درباره صاحبکار و محیطی که صاحبکار در آن فعالیت می‌کند تعریف می‌شود. شناخت می‌تواند به عنوان یک پیش‌شرط برای تمهیدات برنامه‌ریزی در یک سطح استراتژیک تلقی شود. در این مرحله، اطلاعاتی در خصوص موقعیت جغرافیایی، اقتصاد و صنعتی که صاحبکار در آن فعالیت می‌کند، ماهیت عملیات صاحبکار، صلاحیت و خصوصیات اخلاقی پرسنل مالی و مدیریتی و ماهیت و ویژگی‌های سیستم‌های حسابداری و گزارشگری مالی جمع‌آوری می‌شود.

۲- **مرحله دوم: درک ساختار کنترلی**^{۳۱}: این مرحله بر اساس مشاهده و پرس‌وجو برای توصیف رویه‌های بکار گرفته شده، سازمان‌دهی می‌شود. اساساً این مرحله شامل ارزیابی اشتباهات موجود در سیستم حسابداری صاحبکار می‌باشد، که کیفیت عملیات سیستم موجود با سیستم طراحی شده مقایسه می‌شود.

۳- **مرحله سوم: آزمون کنترل‌ها**^{۳۲}: هدف این مرحله کسب اطمینان منطقی از رعایت رویه‌های تجویز شده کنترلی حسابداری می‌باشد.

۴- **مرحله چهارم: آزمون‌های منحصر به فرد**^{۳۳}: هدف این مرحله، دستیابی به شواهد جهت آزمون صحت معاملات و مانده حساب‌ها و یا کشف خطاها و اشتباهات و عدم رعایت قوانین و مقررات می‌باشد. این آزمون‌ها هنگامی که اهداف حسابرسان تعیین این است که آیا مقدار ریالی یک مانده حساب به صورت بااهمیت تحریف شده است یا خیر به کار گرفته می‌شود.

۵- **مرحله پنجم: اظهار نظر^{۳۴}**: پس از این که فرآیند ارزیابی برای همه عناصر صورت‌های مالی انجام شد، شواهد پشتوانه عناصر صورت‌های مالی به گونه‌ای مناسب جمع‌آوری می‌شود و بعد از آن حسابرسان جهت ارائه اظهار نظر نسبت به صورت‌های مالی اقدام می‌کنند. حسابرسان در این مرحله نظر خود را نسبت به صورت‌های مالی به صورت مختصر و به شکل رسمی به صاحبکار مکاتبه می‌کنند.

۶- **مرحله ششم: گزارشگری صورت‌های مالی^{۳۵}**: اگر چه حسابرسان گزارش حسابرسی را منتشر می‌کنند، ولی مدیریت نسبت به صورت‌های مالی و یادداشت‌های همراه آن مسئول است. حتی اگر حسابرسان صورت‌های مالی و یادداشت‌های همراه آن را تأیید کنند، باز هم مدیریت باید مسئولیت صورت‌های مالی سالانه را بپذیرد.

علاوه بر موارد فوق تحقیقات حسابداری ثابت کرده‌اند که تنوع سطوح سازمانی نیز (از لحاظ تجربه) بر قضاوت حسابرس تأثیر دارد و اثر تنوع سطوح سازمانی بر قضاوت با افزایش پیچیدگی کار تغییر می‌کند (تان^{۳۶} و کاو^{۳۷} ۱۹۹۹ و لیبی ۱۹۹۵). پژوهش‌گران از دیرباز متوجه تأثیر تجربه بر تصمیم‌گیری بوده‌اند. برای مثال در رشته‌های بسیار تخصصی از قبیل حسابرسی و حسابداری، آگاهی از تفاوت‌هایی که در فرآیندهای تصمیم‌گیری و روش تجربی متخصصین در مقابل تازه-کارها وجود دارد، در طراحی ابزارهای کمکی برای تصمیم‌گیری (مثل سیستم‌های خبره و پشتیبان تصمیم‌گیری) و پیشبرد برنامه‌های آموزشی کارکنان بسیار ارزشمند می‌باشد، اما پژوهش‌های اندکی که اثرات تجربه بر قضاوت در حسابرسی را بررسی کرده‌اند، نتایج متفاوتی را نشان می‌دهد. بر اساس فرضیه همیلتون^{۳۸} و رایت^{۳۹} (۱۹۸۲) یکی از دلایل ممکن این امر پیچیدگی شغلی است. بدین معنی که ممکن است تجربه برای قضاوت‌های پیچیده ضروری باشد اما در تصمیمات عادی و ساختارمند خیلی مهم نباشند (عبدالحمیدی^{۴۰} و رایت، ۱۹۸۷). سیرانی، خواجه‌وی و نوشادی (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که تفاوت‌های معناداری در تصمیم‌گیری افراد باتجربه و کم‌تجربه میان وظایف ساختارنیافته و وظایف ساختار یافته وجود دارد. این نتایج در راستای این فرض است که در وظایف ساختار نیافته نسبت به وظایف ساختار یافته مشکلات و سرنخ‌ها تعریف نشده و نیاز به قضاوت و بصیرت بیشتری احساس می‌شود. در نتیجه هر چه پیچیدگی موضوعات حسابرسی بیشتر می‌شود اثرات تجربه بیشتر نمایان می‌شود.

نتیجه

قضاوت حرفه‌ای نتیجه و گوهر اصلی حسابرسی است در نتیجه کیفیت حسابرسی در گرو کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان است. دستیابی به قضاوت حرفه‌ای مطلوب‌تر مستلزم شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان است. در این مقاله یکی از این مفاهیم کلیدی که مربوط به قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان با در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی، الگوهای رفتاری و مدل‌های مختلف تصمیم‌گیری است مد نظر قرار گرفت و تشریح شد. ما معتقدیم توجه به این مفاهیم و استفاده و مد نظر قرار دادن مدل‌های تصمیم‌گیری منجر به بهبود کیفیت قضاوت در مراحل مختلف حسابرسی می‌شود. در پایان این نکته قابل ذکر است که تحقیقات کافی در زمینه‌ی حالات فردی و احساسی تیم حسابرسی انجام نشده است. برخی ویژگی‌های فردی مانند حالات عاطفی و احساسی حسابرسان که در نتیجه محدودیت‌هایی همچون فشار زمانی و محدودیت‌های بوجه‌ای با آن مواجه می‌شوند و ممکن است بر عملیات حسابرسی تأثیر گذارد مستلزم تحقیق و بررسی بیشتر در این زمینه است.

پی نوشت

- ۱- Libby
- ۲- Einhorn
- ۳- Hogarth
- ۴- Joyce
- ۵- Cuing
- ۶- Moeckel
- ۷- Tversky
- ۸- Kahneman
- ۹- Simon
- ۱۰- Arnold
- ۱۱- Collier
- ۱۲- Leech
- ۱۳- Sutton
- ۱۴- Chung
- ۱۵- Monroe
- ۱۶- Goory
- ۱۷- Scott-Morton
- ۱۸- Keen
- ۱۹- The Belief-Adjustment Model
- ۲۰- Sequential anchoring
- ۲۱- Adjusting process
- ۲۲- Bays theorem
- ۲۳- Processing Mode
- ۲۴- Step-By-Step



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- ۲۵- End-Of-Sequence
- ۲۶- Recency Effects
- ۲۷- Premacy Effects
- ۲۸- Felix
- ۲۹- Kinney
- ۳۰- Orientation
- ۳۱- Understanding Control Structure
- ۳۲- Test of controls
- ۳۳- Substantive tests
- ۳۴- Forming An Opinion
- ۳۵- Financial Statement Reporting
- ۳۶- Tan
- ۳۷- Kao
- ۳۸- Hamilton
- ۳۹- Wright
- ۴۰- Abdolmohammadi



منابع

۱. حساس یگانه، یحیی و شکرخوه، جواد «تحقیقات قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری: چشم‌اندازی وظیفه‌نگر، شخص‌نگر و تعامل‌نگر میان فردی»، نسخه تحلیلی همراه مجله حسابدار رسمی، شماره ۱۰ و ۱۱، ۱۳۸۵
۲. خوش‌طینت، محسن «ارائه صورت‌های مالی بر قضاوت سرمایه‌گذاران در تصمیمات سرمایه‌گذاری»، مجله بررسی‌های حسابداری و حسابداری، شماره ۲۴ و ۲۵، ۱۳۷۷
۳. سیرانی، محمد؛ خواجوی، شکراله و نوشادی میثم «تأثیر تجربه و پیچیدگی موضوعات حسابداری بر قضاوت حسابرس»، مجله بررسی‌های حسابداری و حسابداری، شماره ۵۵، ۱۳۸۸
۴. نیکخواه آزاد، علی، «بیانیه کمیته مفاهیم بنیادی حسابداری»، چاپ دوم، تهران، سازمان حسابداری ۱۳۷۹
1. Abdolmohammadi, M., and A Wright. (1987), "An Examination of the Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgment". *The Accounting Review*, PP.1-13.
2. Abdolmohammadi, M (1999) , "A Comprehensive Taxonomy of Audit Task Structure, Professional Rank and Decision Aids for Behavioral Research", *Behavioral Research in Accounting*, PP. 51-91.
3. Arnold, V., P. A. Collier., S. A. Leech and S. G. Sutton. (2000) , "The Effect of Experience and Complexity on Order and Recency Bias in Decision Making by Professional Accountants". *Accounting and Finance*, PP. 109- 134.
4. Chung, J. and S. Monroe. (2000) , "The Effects of Experience and Task Difficulty on Accuracy and Confidence Assessments of Auditors", *Accounting and Finance*, PP. 135-152.
5. Einhorn, H. J., and R. M. Hogarth. (1981) . "Behavioral decision theory: Processes of Judgement and choice". *Annual Review of Phychology*, PP. 52-88.
6. Felix, W. L., JR., and W. R. Kinney, Jr. (1982) . "Research in the auditors opinion formulation process: State of the art". *The Accounting Review*, PP. 245-271.
7. Gorry, G., and M. Scott-Morton (1971) , "A Framework for Management Information Systems", *Sloan Management Review*, PP. 55-71.
8. Hamilton, R. E., and W, F., Wright (1982) , "Internal Control Judgments and Effects of Effects of Experience: Replications and Extensions", *Journal of Accounting Research*, PP. 756-765.
9. Hogarth, R. M. and H. J. Einhorn, (1992) , "Order effect in belief updating: the belief-adjustment model", *Cognitive Psychology* ,24, 1-55.
10. Joyce, R. and Libby, R., (1982) , "Behavioral Research in Research in Audit Decision Making," *Journal of Accounting Literature*,, PP. 103-123.
11. Keen, P., and M. Scott-Morton (1978) , "Decision Support Systems: An Organizational Perspective".
12. Libby, R., (1981) "Accounting, Haman Information: Theory & Application".

13. Libby, R. (1985) . "Availability and the Generation of Hypotheses in Analytical Review". *Journal of Accounting Research*, PP. 648-667.
14. Libby, R. (1995) , "The Role of Knowledge and Memory in Audit Judgment", in: R.H. Ashton and A.H Ashton, eds., *Judgment and Decision-Making Research in Accounting and Auditing*, PP. 176-206.
15. Moeckel, C. (1990) . "The effect of experience on auditors memory errors". *Journal of Accounting Research*, PP. 368-387.
16. Simon, H., (1960) "The New Science of Management", (Harper & Row) .,
17. Tan, H., and A. Kao. (1999) . "Accountability effects on auditors performance: Influence Knowledge. Problem-solving ability. And task complexity". *Journal of Accounting Research*. PP. 209-223.
18. Tversky, A., and D, Kahneman (1973) , "Availability: A Heuristic for Judging Frequency and Probability," *Cognitive Psychology*.

