

## تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس مستقل

تاریخ دریافت: ۹۶/۳/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۷/۲/۴

نرگس رضائی<sup>۱</sup>بهمن بنی مهد<sup>۲</sup>سید حسین حسینی<sup>۳</sup>

## چکیده:

هویت سازمانی، فرایندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌کند. هویت حرفه‌ای نیز میزان تعهد فرد به حرفه او را نشان می‌دهد. این دو مفهوم، می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری افراد شاغل در حرفه را تحت تأثیر قرار دهد. از آنجا که تردید حرفه‌ای یکی از مؤلفه‌های قضاوت و تصمیم‌گیری در حرفه حسابرسی است و بر اساس استانداردهای حرفه‌ای حسابرسی، حسابرس باید با نگرش تردید حرفه‌ای حسابرسی را برنامه‌ریزی و اجرا کند، لذا هدف اولیه این پژوهش، اندازه‌گیری سطح هویت سازمانی، هویت حرفه‌ای و بررسی ارتباط آنها با تردید حرفه‌ای حسابرسان شاغل در مؤسسات بخش خصوصی حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی و همچنین سازمان حسابرسی می‌باشد. روش پژوهش برای جمع‌آوری مبنای نظری کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پیمایشی است. ابزار پژوهش نیز پرسشنامه است. نمونه آماری مطالعه حاضر ۱۹۵ نفر از حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات بخش خصوصی حسابرسی می‌باشد. فرضیه‌های پژوهش نیز بر اساس معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد 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.

کلمات کلیدی: هویت، هویت سازمانی، هویت حرفه‌ای، تردید حرفه‌ای، حسابرس مستقل

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

۲- دانشیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج (نویسنده مسئول)

پست الکترونیک: dr.loanimahd@gmail.com

۳- استادیار گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

## ۱. مقدمه

با رشد رقابت در حرفه حسابرسی، مؤسسات و سازمان‌های حسابرسی ضرورت ارائه خدمات با کیفیت هرچه بهتر به بازار را بیشتر دریافته‌اند. تردید حرفه‌ای، از مؤلفه‌های مهم نگرش حسابرس در رسیدگی به صورت‌های مالی می‌باشد. با افزایش تردید حرفه‌ای حسابرسان، کیفیت حسابرسی نیز بهبود می‌یابد. از اینرو اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی و مؤسسات حسابرسی ارتقا پیدا می‌کند<sup>۴</sup> (گلاور و پراویت، ۲۰۱۴). هویت سازمانی، ابزاری راهبردی برای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان است. هویت سازمانی، فرایندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌نماید. این موضوع باعث می‌شود تا دیدگاه کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان نزدیک شود و کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان بدست آورند<sup>۵</sup> (اشنایدر و نیگرن، ۱۹۷۰). از سوی دیگر، هویت حرفه‌ای بر یادگیری و کسب تجارب حرفه‌ای توسط کارکنان سازمان تاکید دارد. در یک حرفه، احساس هویت، موضوعی با اهمیت برای افراد شاغل در آن حرفه است. حسابرسی که به شدت درگیر حرفه خود هستند، حرفه حسابرسی را بخش مهمی از هویت شخصی خود می‌شناسند. به بیان دیگر، وابستگی به حرفه حسابرسی در میان حسابرسان بالا است. این موضوع نقش مهمی در قضاوت و تصمیم‌گیری حرفه‌ای حسابرسان دارد. هویت حرفه‌ای می‌تواند، هویت سازمانی را شکل دهد و این دو هویت بر تردید حرفه‌ای حسابرس در اتخاذ تصمیمات و قضاوت‌های حرفه‌ای تأثیرگذار هستند<sup>۶</sup> (آریانا و همکاران، ۱۹۸۱). هویت حرفه‌ای میزان تخصص، دانش، مهارت و گرایش فرد به شغل خود است. هویت حرفه‌ای در علوم اجتماعی بر پایه نظریه نقش بنا شده است که از طریق آن فرد برای انتظارات یا نقش‌های یک شغل به خصوص آماده می‌شود (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). افرادی که هویت حرفه‌ای دارند، تلاش دارند تا از استانداردها، اصول و قواعد و اخلاق حرفه‌ای پیروی نمایند تا خدمات با کیفیتی را عرضه نمایند. از اینرو، حسابرسان به عنوان افرادی که نقش بسیار مهمی در جامعه بر عهده دارند، باید نسبت به مسولیت‌هایی که جامعه از آنان انتظار دارد به گونه‌ای عمل کنند که خدمات خود را در بالاترین سطح ارائه دهند (رحیمیان و هدایتی، ۱۳۹۲).

پژوهش‌های مختلفی در حوزه تردید حرفه‌ای انجام شده است. این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که پنج عامل رتبه بندی، عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران، سطح تحصیلات، سن و رشته تحصیلی بر درک حسابرسان از مفهوم تردید - حرفه‌ای تأثیر معنادار دارند (تحریری و پیری سقرلو، ۱۳۹۵). رجبعلی و همکاران (۱۳۹۵)، به این نتیجه رسیده‌اند که در محیط کنترلی با ریسک بالا، ارتباط بین «بی طرفی و قضاوت‌های دیرباورانه» نسبت به ارتباط بین «شکاکیت و قضاوت‌های دیرباورانه» قوی‌تر است. همچنین حسینی و همکاران (۱۳۹۴)، نشان داده‌اند که سه عامل جستجوی دانش، اعتماد به نفس و درک میان فردی از عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای به شمار می‌آیند. در پژوهش‌های مذکور، به موضوع هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی و ارتباط آنها با تردید حرفه‌ای اشاره‌ای نشده است. فقدان

4- Glover, S. M; and Prawitt

5- Schnieder and Nygren

6- Aranya

پژوهش کافی در این زمینه و همچنین اهمیت موضوع تردید حرفه‌ای در حسابرسی، این انگیزه را در نویسندگان این مقاله بوجود آورد تا مقاله حاضر را به نگارش درآورند. خصوصی سازی حرفه حسابرسی در کشور و افزایش مؤسسات حسابرسی در بازار حسابرسی، شناخت هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای در حرفه حسابرسی و تأثیر آنها بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، را می‌تواند موضوعی با اهمیت برای پژوهشگران و قانونگذاران در حرفه حسابرسی تلقی نمود. بررسی هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرسان، باعث شناخت و بررسی ادراک کارکنان و میزان همسویی آنها با اهداف و ارزشهای سازمان و حرفه می‌شود، مطالعه ادراک کارکنان و همذات پنداری آنها با اهداف و ارزشهای موسسه و سازمان حسابرسی یا حرفه حسابرسی سبب افزایش کارآمدی این مؤسسات و رشد حرفه حسابرسی خواهد شد. براساس آیین رفتار حرفه‌ای، حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی زمانی میسر است که حسابداران رسمی خدمات خود را در سطحی ارائه کنند که شایسته اعتماد جامعه باشند (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۲). پس توجه به مفهوم تردید حرفه‌ای به عنوان عنصری تعیین کننده در انجام هرچه بهتر فرایند حسابرسی، می‌تواند باعث افزایش کیفیت حسابرسی و در نتیجه حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی گردد. از این رو، پرسش اصلی این پژوهش آن است که تا چه اندازه تردید حرفه‌ای در حرفه حسابرسی متأثر از هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرسان است؟ همچنین هدف این پژوهش در درجه اول، شناخت سطح هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای در حرفه حسابرسی می‌باشد. هدف دوم این پژوهش نیز ارائه اطلاعات سودمند به قانونگذاران حرفه، مؤسسات حسابرسی، پژوهشگران و سایر ذینفعان حرفه حسابرسی درباره ارتباط هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای با تردید حرفه‌ای است. دستاوردها و ارزش افزوده علمی این مقاله را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

اول اینکه، نتایج این پژوهش می‌تواند موجب بسط و بهبود مبانی نظری پژوهش‌های گذشته در ارتباط با تردید حرفه‌ای حسابرسان گردد. این موضوع به عنوان دستاورد علمی می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار قانون‌گذاران در حرفه حسابرسی قرار دهد. دوم اینکه این مقاله می‌تواند درک بهتری از سطح هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای در حرفه حسابرسی به خوانندگان مقاله از جمله دانشجویان و استادان رشته حسابداری و حسابرسی ارائه نمایند. در نهایت نیز نتایج این مقاله می‌تواند ایده‌های جدیدی را برای انجام پژوهش‌های آتی درباره تردید حرفه‌ای پیشنهاد نماید.

## □ ۲. مبانی نظری

### ۲-۱- هویت سازمانی و حرفه‌ای

هویت سازمانی، مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که فرد در آن کار می‌کند. این موضوع می‌تواند به عنوان ابزار راهبردی در روند پیاده سازی هدف‌ها و ایده آل‌های سازمان بکار رود. هویت سازمانی، رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان دارد و براساس آن، افراد سازمان، موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان را، موفقیت‌ها و شکست‌های خود می‌دانند (اللهمیاری و همکاران، ۱۳۹۰). هویت سازمانی اشاره به درجه‌ای دارد که یک عضو سازمان خود را با ویژگی‌های

سازمان، تطبیق می‌دهد و نشان دهنده ارتباط روانشناختی بین فرد و سازمان استخدام کننده وی است. چنین پیوندی احتمال خروج کارکنان از سازمان را کاهش داده و کارگروهی و رفتار شهروندی را افزایش می‌دهد (نوابی، ۱۳۹۰). از طرف دیگر، هویت حرفه‌ای در اثر اشتغال، کسب درآمد، قدرت تصمیم‌گیری و حس مفید بودن در حرفه در وجود افراد شکل می‌گیرد<sup>۷</sup> (بیرگیت ایگین، ۲۰۰۳). هویت حرفه‌ای نشان دهنده میزان تعهد فرد به حرفه‌ای است که در آن فعالیت می‌کند. به عبارتی، حسابرسی که دارای هویت حرفه‌ای است به اصول و ضوابط حرفه پایبند بوده، اهداف و رفتار خود را با اهداف، استانداردها، اصول و قواعد حرفه حسابرسی همسو می‌نماید. هویت حرفه‌ای یعنی میزان شایستگی تخصصی، نظرها، گرایش‌ها و معرفت فرد که بطور کلی، شغل او را مشخص می‌کند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). افرادی که وابستگی بالایی به حرفه خود دارند، بیشتر علائق خود را وقف حرفه خود می‌کنند. همچنین، احساس هویت با یک حرفه نیاز به استمرار حضور در آن حرفه و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن دارد. افرادی که تلاش‌های بیشتری برای کسب شایستگی‌های حرفه‌ای انجام می‌دهند، به میزان بیشتری موفقیت در حرفه خود را تجربه می‌کنند<sup>۸</sup> (لوزو و همکاران، ۱۹۹۶).

## ۲-۲. تردید حرفه‌ای و مدل‌های آن

پژوهش‌های گذشته دو منظر کلی از تردید حرفه‌ای شامل: تردید حرفه‌ای خنثی (بی طرفی) و تردید حرفه‌ای فرضی (جسورانه، احتمالی) را بررسی و رابطه تردید حرفه‌ای با قضاوت‌ها و تصمیمات حسابرس را نشان داده‌اند<sup>۹</sup> (نلسون، ۲۰۰۹؛ کواداکرز و همکاران، ۲۰۱۴). تردید حرفه‌ای خنثی (بی طرفی) نشان دهنده طرز تفکر شخص حسابرس است که بدون داشتن تعصب بر روی ادعاهای صاحب کار دست به ارزیابی می‌زند. بعبارتی «حسابرس شدیداً شواهد و مدارک جمع‌آوری شده را ارزیابی می‌کند، اما در مورد اظهارات صاحبکار هیچ غرض ورزی ندارد». تردید فرضی (جسورانه) وجود مقادیری از عدم صداقت را جزئی از ادعاها و اظهارات صاحبکار در نظر می‌گیرد. هردوی این دیدگاه‌ها، قضاوت‌ها و تصمیم‌های همراه با تردید مطلوبی را پیش‌بینی می‌کنند. با این وجود، تردید جسورانه قابلیت پیش‌بینی بیشتری به خصوص در محیط‌های پر ریسک از خود نشان می‌دهد (کواداکرز و همکاران، ۲۰۱۴). هارت<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۳)، تردیدگرایی را مشابه دیگر ویژگی‌های شخصی از قبیل کنجکاوی یا وجدان یا میزان برون‌گرایی خصیصه ذاتی در حسابرسان می‌داند. وی معتقد است حسابرسان میزان تردیدگرایی ذاتی خود را در قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های حسابرسی بکار می‌گیرند. هارت و همکاران (۲۰۱۳) شش ویژگی تردیدگرایی را از متون فلسفی، استانداردهای حسابرسی و متون موجود در خصوص تردیدگرایی در حسابرسی استنتاج نمودند. این شش ویژگی

7 - Birgitte Eggen

8 - Luzzo et al.

9 - Nelson & Quadackers

10 - Hurtt

با هم تردیدگرایی حرفه‌ای کلی یک فرد را تعیین می‌نماید:

**ذهن پرسشگر**<sup>۱۱</sup>: ذهن پرسشگر یعنی توانایی ذهن در پرسش مستمر صحت مساله در طی عمل حسابرسی<sup>۱۲</sup> (فوگلاین، ۱۹۹۴). یک ذهن پرسشگر شامل مواردی از قبیل الزام به استدلال، شواهد، برهان و دلیل آوردن یا اثبات کردن می‌باشد (گلور و پرویت، ۲۰۱۴).

**وقفه در قضاوت**<sup>۱۳</sup>: وقفه در قضاوت یک ویژگی است و بیان می‌کند که در خصوص یک مورد مشکوک، شکل گیری قضاوت‌ها به کندی صورت می‌گیرد. زیرا انجام قضاوت نیازمند تأمل و جمع آوری اطلاعات اضافی پشتیبان می‌باشد (هارت، ۲۰۱۳).

**جستجوی دانش**<sup>۱۴</sup>: همان کنجکاوی است. اینکه حسابرس ذهنیت کنجکاوانه همراه با علاقه برای جستجوی شواهد داشته باشد. جستجوی دانش به عنوان ویژگی تردید حرفه‌ای مبتنی بر کنجکاوی فردی است (هارت، ۲۰۱۳).

**درک میان فردی**<sup>۱۵</sup>: درک میان فردی در زمره ویژگی‌های تردید حرفه‌ای است که نیاز به فهم دلایل یا انگیزه‌هایی دارد که چرا صاحبکار به یک روش خاص رفتار می‌کند. درک روابط میان فردی حسابرسان را به مشکوک بودن ترغیب می‌کند<sup>۱۶</sup> (هوک و وی، ۱۹۹۰).

**اعتماد به نفس**<sup>۱۷</sup>: اعتماد به نفس یعنی میزان صداقت و اعتماد حسابرسان که به شکل گیری نگرشها و رفتارها منجر خواهد شد و یکی از ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرس محسوب می‌شود<sup>۱۸</sup> (موتز و شرف، ۱۹۶۱).

**خودرأی بودن**<sup>۱۹</sup>: ویژگی خودرأیی یعنی حسابرس شجاعانه برای ارزیابی، ارائه و ثبات اظهارنظرهای حسابرسی تصمیم می‌گیرد. ویژگی خودرأی بودن میزان تأثیر انگیزه و مسائل شخصی در ارزیابی هر کدام از اطلاعات دریافت شده را توضیح می‌دهد<sup>۲۰</sup> (لفکورت، ۱۹۹۱).

## ۲-۳- رابطه هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای با تردید حرفه‌ای

کیفیت حسابرسی یعنی کشف تحریف‌های با اهمیت و گزارش آن‌ها توسط حسابرس. کیفیت حسابرسی متأثر از عوامل زیادی است که یکی از این عوامل، تردید حرفه‌ای است. بکارگیری درجه مناسبی از تردید حرفه‌ای، کارایی و بازده حسابرسی را افزایش می‌دهد. بنابراین با ارائه گزارش‌های

- 
- 11 - Questioning Mind
  - 12 - Fogelin
  - 13 - Suspension of judgment
  - 14 - Searching for knowledge
  - 15 - Understanding Interpersonal Relationship
  - 16 - Hookway
  - 17 - Self- Confidence
  - 18 - Mautz and sharaf
  - 19 - Self-Determination
  - 20 - lefcourt

با کیفیت، مؤسسات حسابرسی به موفقیت دست پیدا کرده، شهرت، اعتبار و جایگاه حرفه‌ای خود را در میان رقبا افزایش می‌دهند (زهرابی، ۱۳۹۳). حسابرسان براساس مفهوم هویت حرفه‌ای، تلاش دارند تا از استانداردها، اصول و قواعد و اخلاق حرفه‌ای از جمله تردید حرفه‌ای پیروی نمایند تا خدمات با کیفیتی ارائه نمایند (رحیمیان و هدایتی، ۱۳۹۲). همچنین، در سطح فردی، هویت سازمانی بر اقدامات و تصمیم‌گیری کارکنان در خصوص موضوعات عملیاتی، سازمانی و راهبردی تأثیر می‌گذارد. بنابراین می‌توان پیش‌بینی کرد که هویت سازمانی قوی بر شناخت کارکنان از اهداف سازمانی تأثیر گذار است<sup>۲۱</sup> (بارونی و استوارت، ۲۰۰۰). در نتیجه، بر اساس مفهوم هویت سازمانی وقتی حسابرس هویت سازمانی بالایی دارد، تعهد او نسبت به سازمان بیشتر می‌گردد. لذا در راستای اهداف سازمان عمل نموده و برای تحقق اهداف سازمان تمام تلاش خود را بکار می‌گیرد.

اگر تردید حرفه‌ای، یکی از اهداف مؤسسات حسابرسی در راستای رسیدن به خدمات باکیفیت در نظر گرفته شود، آنگاه حسابرسان دارای هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای، برای پیروی از اهداف موسسه و سازمان و حرفه، صرفاً به منافع شخصی خود از جمله کسب منافع بیشتر توجه نمی‌کنند، در نتیجه تلاش دارند تا حسابرسی با کیفیت بالا را انجام دهند. آن دسته از مؤسسات حسابرسی که از حسابرسان با دیدگاه قوی‌تر از تردید حرفه‌ای بهره‌مندی می‌برند، در صدور گزارش حسابرسی و کشف تحریفات با اهمیت توانایی بیشتری دارند و کیفیت حسابرسی آنها بالاتر است (کواداگرز، ۲۰۰۹).

### ۳. پیشینه پژوهش

#### ۳-۱. تحقیقات داخلی

تحریری و پیری سقرلو (۱۳۹۵)، در پژوهشی نشان دادند که حسابرسان با رتبه‌های مختلف حسابرسی، درک‌های متفاوتی از مفهوم تردید حرفه‌ای در کار حسابرسی دارند. آنان به این نتیجه رسیدند که بین رتبه بندی حسابرسان، عضویت حسابرسان در جامعه حسابداران رسمی ایران، رشته تحصیلی و درک حسابرسان، سن حسابرسان و سطح تحصیلات و درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه‌ای، رابطه معنادار وجود دارد. اما میان جنسیت و درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه‌ای رابطه معنادار وجود ندارد. رجبعلی زاده و همکاران (۱۳۹۵)، در بررسی ارتباط بین ابعاد تردید حرفه‌ای و قضاوت دیرباورانه حسابرس به این نتیجه رسیدند که ارتباط بین «بی طرفی و قضاوت‌های دیرباورانه» در وضعیت کنترلی با ریسک بالا، قویتر است. اما تفاوت معناداری در شدت ارتباط میان «شکاکیت و قضاوت‌های دیر باورانه» در دو محیط کنترلی با ریسک بالا و پایین وجود ندارد. علاوه بر این، ریسک محیط کنترلی، تأثیر بسزایی در اعمال تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای دارد. فلاح خیراندیش لیالستانی و قلیزاده (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه تردید حرفه‌ای با نگرش شغلی و تمایل به ترک خدمت حسابرسان پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند تردید حرفه‌ای خنثی با تناسب شغل و شاغل رابطه معناداری نداشته، ولی با شناسایی حرفه‌ای رابطه معناداری دارد. تردید

حرفه‌ای جسورانه، با تناسب شغل و شاغل، شناسایی حرفه‌ای و اعتماد سازمانی رابطه معناداری دارد. نتایج پژوهش آنان نشان داد که تردید حرفه‌ای به طور قاطع بر شناسایی حرفه‌ای اثرگذار است. چنین قاطعیتی در زمینه تأثیر شناسایی حرفه‌ای و اعتماد سازمانی نیز وجود دارد. همچنین نتایج نشان دادند که تردید حرفه‌ای جسورانه دارای تأثیر قاطع، پر قدرت و معکوس بر تناسب بین شاغل و شغل می‌باشد. حسینی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «تبیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی» بیان می‌کنند که از میان شش عامل تأثیرگذار برگرفته از مدل هارت (۲۰۱۳)، تردید حرفه‌ای متأثر از سه عامل جستجوی دانش، اعتماد به نفس، و درک میان فردی است. متغیرهای کنترلی از جمله نوع موسسه حسابرسی (خصوصی یا دولتی بودن)، سن پاسخ دهندگان و سابقه حرفه‌ای آنها نیز از جمله عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای به شمار می‌آیند. کوشازاده و عزیز آبادی (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت با میانجیگری هویت سازمانی، حمایت سازمانی و خشنودی شغلی» اثر عدالت سازمانی بر هویت سازمانی را تأیید کرد. این نتیجه نظریه‌های تبادل اجتماعی و هویت اجتماعی را تأیید می‌کند، یعنی کارکنان در مقابل ادراک از عدالت در الگوی مقابله به مثل ارزش‌ها و هنجارهای سازمان را در خود نهادینه و خود را با سازمان معرفی می‌کنند. همچنین آنان اثر منفی هویت سازمانی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان را بررسی و تأیید نمودند. کارکنان هویت خود را بر مبنای سازمان تعریف و تعیین کنند و اهداف و ارزش‌های خود را اهداف و ارزش‌های سازمان بدانند، سازمان برای آنها خانه دوم تلقی می‌شود. بنابراین تمایلی به ترک آن ندارند. حاجی‌ها و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «ارتباط بین ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها» دریافتند که چهار ویژگی تردید (اعتماد فردی، وقفه در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه‌ای) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان تأثیر مثبت دارند. ولی بیشترین تأثیر مربوط به منبع کنترلی می‌باشد و هرچه توجه به آن بالا رود کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری نیز افزایش خواهد یافت. آغاز و همکاران (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی تجربی مدل بسط یافته هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان» انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد به طور کلی ویژگی‌های شخصیتی بر احساس کارکنان نسبت به سازمان تأثیر دارد؛ و در مورد مدل بسط یافته هویت سازمانی می‌توان اینگونه ادعا داشت که ویژگی‌های شخصیتی با عدم هویت و هویت خنثی، رابطه منفی و با هویت دوگانه ارتباط چندانی ندارد. یعقوب نژاد و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «ارتباط بین شاخص‌های مکتب تردید‌گرایی و کیفیت حسابرسی» بیان می‌کنند درصد کشف انحرافات و توانایی حسابرسان مستقل در گزارش انحرافات با اهمیت متأثر از ویژگی‌های شخصیتی آنان به ویژه تردید‌گرایی آنان است و آن دسته از مؤسسات حسابرسی که از حسابرسان با دیدگاه قوی‌تر از تردید حرفه‌ای بهره می‌برند، در صدور گزارش حسابرسی و کشف انحرافات مهم توانایی بیشتری دارند و اصطلاحاً کیفیت حسابرسی بالاتری دارند. همچنین عنوان می‌کنند حسابرسی که از شاخص خودرایی برخوردار است دارای نظر مستقل، استقلال فکری و شخصیت محکم است و براحتی تحت تأثیر اظهارات صاحبکار قرار نمی‌گیرد. او

در اجرای عملیات حسابرسی موفق‌تر عمل می‌کند که در نهایت، باعث افزایش کیفیت حسابرسی می‌شود. بر اساس تحقیق بستانیان (۱۳۸۶) با عنوان «قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی» عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای شامل تردید حرفه‌ای، دانش، تجربه و استقلال حسابرسان مستقل بیان شده است.

### ۲-۲- تحقیقات خارجی

اگروالا و همکاران<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۷)، در پژوهش خود به بررسی تأثیر دو ویژگی روحی متناقض شامل تردید حرفه‌ای و توهم بر ارزیابی اخلاقی راه‌های گوناگون مدیریت سود افراد پرداختند. توهم امکان کاهش ناهماهنگی شناختی غیر اخلاقی به افراد را می‌دهد که نشأت گرفته از رفتار غیر اخلاقی خودخواهانه است. تردید حرفه‌ای می‌تواند افراد را وادار کند تا چنین رفتار خودخواهانه‌ای را مورد تردید قرار دهند و در نتیجه می‌تواند احتمال انجام رفتار غیر اخلاقی را کاهش دهد. نتایج آنان نشان می‌دهد که تردید حرفه‌ای، توهم و نوع شریک به طور مشخص بر درجه‌های اخلاقی شرکا تأثیرگذار است. مدیران با ارائه میزان توهم بالا (پایین) و تردید حرفه‌ای پایین (بالا) شیوه‌های مدیریت سودی را نشان می‌دهند که عموماً غیر اخلاقی در نظر گرفته شده بودند، همانطور که نسبتاً بیشتر یا کمتر اخلاقی در نظر گرفته شده بودند. هرچند که رتبه تردید حرفه‌ای و توهم حسابداران، رابطه با اهمیتی با رتبه اخلاقی آنان ندارد. گرک موباکو و همکاران<sup>۲۳</sup> (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر انتقال دانش بر تردید حرفه‌ای در برنامه ریزی فرایند حسابرسی» نشان دادند که انتقال دانش، نقش مهمی در بهبود تردید حرفه‌ای حسابرسان بازی می‌کند. بدین طریق درستی و صحت قضاوت‌های حسابرسان بهبود می‌یابد. همچنین نتایج پژوهش آنان نشان داد که قضاوت حسابرسان متخصص نسبت به حسابرسان تازه کار دقیق‌تر است و سطح بالاتری از تردید حرفه‌ای را نشان می‌دهند. مصطفی کزن و همکاران<sup>۲۴</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «ارتباط هویت سازمانی با خلاقیت فردی: رفتار شهروند سازمانی به عنوان متغیر میانجی» به این نتیجه دست یافتند که طبق پیش بینی، هویت سازمانی به شکل مثبتی بر خلاقیت فردی تأثیر گذار است. بعلاوه می‌توان گفت کارکنانی که هویت حرفه‌ای آنها با سازمانی آنها همسو است، رفتار خلاقانه‌تری نشان می‌دهند و توانایی آنها در شکل‌گیری ایده، احساسات، خلاقیت جدید افزایش می‌یابد.

حسین و اسکندر<sup>۲۵</sup> (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی شاخص‌های تردید حرفه‌ای» به این نتیجه رسیدند که از شش شاخص ارائه شده توسط هارت بجز شاخص وقفه در قضاوت پنج شاخص دیگر در محیط حسابرسی کشور مالزی مربوط است. آنان بیان می‌کنند که این تفاوت نتایجی که با تحقیقات هارت (۲۰۱۳) وجود دارد ممکن است به علت محیط‌های متفاوت در کشورهای مختلف باشد. همچنین آنان اظهار کرده‌اند که شاخص وقفه در قضاوت ممکن است از مشخصات

22 - Agarwalla et al.

23 - Grace Mubako et al.

24 - Mustafa KESAN et al.

25 - Hussin & Iskandar



قابل ملاحظه تردید حرفه‌ای در محیط حسابرسی مالزی نباشد. زیرا پاسخ دهندگان نیاز دارند که زمان بیشتری را برای تصمیم‌گیری حسابرسی اختصاص دهند. این ممکن است وظایف حسابرسی را به تأخیر بیندازد. آرومگا و همکاران<sup>۲۶</sup> (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر اخلاق، تجربه و مهارت بر کیفیت حسابرسی با تردید حرفه‌ای به عنوان متغیر میانجی»، به این نتیجه رسیدند که اخلاق، تجربه و مهارت حسابرسان از طریق تردید حرفه‌ای به عنوان متغیر میانجی بر کیفیت نتایج حسابرسی تأثیر می‌گذارد. کوپچ و شاستری<sup>۲۷</sup> (۲۰۱۴)، در مقاله‌ای با عنوان «بکارگیری مؤثر تردید حرفه‌ای بر بهبود کیفیت حسابرسی» اظهار می‌دارند، ویژگی‌های قضاوت با تردید شامل موارد مرتبط به حسابرسان (ویژگی‌ها، تجربه و تخصص، آموزش، انگیزه و استدلال اخلاق)، مدارک (تأیید کننده در مقابل عدم تأیید کنندگی، منابع ذهنی در مقابل منابع عینی)، مشتری (ریسک‌پذیری، پیچیدگی، یکپارچگی مدیریت) و محیط خارجی (پاسخگویی به بازرسان و ناظران) می‌باشند. همچنین ویژگی‌های اقدامات با تردید شامل موارد مرتبط به حسابرسان (شهامت اخلاقی، استقلال)، مدارک (استانداردهای حسابرسی)، مشتری (حاکمیت شرکتی) و محیط بیرونی (تصدی مشتری، مسئولیت قانونی و انگیزه نمایش فعالیت‌های با تردید) می‌باشند.

گارسیا - فالیرز و هرباچ<sup>۲۸</sup> (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان «هویت سازمانی و حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی: بر اساس رویکرد مؤثر»، بیان می‌کنند که هویت سازمانی با تجربیاتی رابطه دارد که فرد در موسسه دارد. یعنی وقایعی که در طول روز در محیط حسابرسی برای او اتفاق می‌افتد روی جهت‌گیری هویت او تأثیر گذار است. بنابراین وقتی وقایعی برای حسابرسان رخ می‌دهد که باعث می‌شود احساسات و عواطف مثبت او تحریک شود، اثر مثبتی وی گذاشته، حسابرسان را تشویق به انجام کار در جهت اهداف موسسه می‌کند. اما برعکس اگر وقایعی در موسسه رخ دهد و تجربیاتی برای او شکل گیرد که باعث تحریک احساسات منفی مثل سرخوردگی و عصبانیت در او گردد، تأثیر منفی بر روی حسابرسان گذاشته و هویت او را از موسسه به سمت حرفه سوق می‌دهد. یان لی و همکاران<sup>۲۹</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «آزمون هویت حرفه‌ای در محل کار: نقش اعتبار سازمانی و مرتبه حرفه‌ای» بیان می‌کنند که کارکنان حرفه‌ای وقتی در می‌یابند سازمان آنها معتبر و مشهور است تمایل دارند که هویت قویتر و مستحکمتری با سازمان‌های خود داشته باشند. براون و همکاران<sup>۳۰</sup> (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان «اثرات پیش‌بینی‌های سود و تردید حرفه‌ای مبسوط بر ثمرات مذاکرات میان حسابرسان و صاحبکار»، افراد حرفه‌ای حسابرسی را مورد مطالعه قرار دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند احتمال کمتری دارد حسابرسان با تردید حرفه‌ای بالا، نسبت به سایر حسابرسانی که تردید حرفه‌ای چندانی از خود نشان نمی‌دهند به درخواست‌های صاحبکار خود تن

26 - Arumrga Zarefar et al.

27 - Coppage &amp; Shastri

28 - Alice Garcia- Falieres et al.

29 - Yan Liu

30 - Brown et al.

دهند. اسکوارتز و همکاران<sup>۳۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با نام «راهنمای نظریه هویت و پژوهش» اظهار داشته‌اند، توسعه هویت حرفه‌ای با موقعیت فرد در درون جامعه در ارتباط است؛ از اینرو، کنش، پایگاه اجتماعی و اقتصادی، حمایت‌های خانواده و دوستان، محیط و شبکه‌های اجتماعی فرد در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای از متغیرهای اساسی به شمار می‌روند. ووگل<sup>۳۲</sup> (۲۰۱۰) در تحقیق خود با نام «تغییرات، معنا و هویت در محیط کار» نتیجه گرفته است که حسابرسان تردیدگرا تناقضات بیشتری را کشف می‌کنند و راهکارهای جایگزین بیشتری را ارائه می‌دهند. همچنین تاکید می‌کند که تردیدگرایی منجر به تعلیق قضاوت و تصمیم‌گیری فرد شده و وی را وادار می‌سازد تا به دنبال کشف شواهد و مدارک بیشتر باشد. در پژوهشی با عنوان «توسعه مقیاسی برای اندازه‌گیری شک و تردید حرفه‌ای» هارت (۲۰۱۰) بر این نکته تاکید کرده است که شک و تردید به عنوان یک صفت شخصی حسابرسان شناخته شده است. او بیان می‌کند که شک و تردید حرفه‌ای مشخصه‌ای فردی و چند بعدی است و نتیجه می‌گیرد که قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرس به شک و تردید حرفه‌ای او بستگی دارد. پوپووا<sup>۳۳</sup> (۲۰۰۶) ارتباط بین معیارهای تردیدگرایی هارت و ارائه فرضیه‌های اولیه در خصوص انحرافات بالقوه را سنجید. یافته‌های وی نشان داد که حسابرسان با تردیدگرایی بالاتر برای ارائه نظر کارشناسی معمولاً شواهد بیشتری را جمع‌آوری می‌کنند و گزارش‌های حسابرسی آنها از کیفیت بالاتری برخوردار است. کانلی و کلاندینین<sup>۳۴</sup> (۱۹۹۹) در بررسی «شکل‌گیری هویت حرفه‌ای: رویدادهایی از تجربه تحصیلی» به این نتیجه رسیدند که وقایع سازمانی (موسسه‌ای)، تأثیر بسیاری بر هویت حرفه‌ای دارد.

#### ۴. فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های اصلی پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه اول: هویت سازمانی تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد.

فرضیه دوم: هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرس دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه فرعی اول: هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بُعد جستجوی دانش تردید حرفه‌ای دارد.

فرضیه فرعی دوم: هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بُعد وقفه در قضاوت تردید حرفه‌ای دارد.

فرضیه فرعی سوم: هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بُعد خودرأی بودن تردید حرفه‌ای دارد.

فرضیه فرعی چهارم: هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بُعد درک میان فردی تردید حرفه‌ای دارد.

فرضیه فرعی پنجم: هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بُعد اعتماد به نفس تردید حرفه‌ای دارد.

فرضیه فرعی ششم: هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بُعد ذهن پرسشگر تردید حرفه‌ای دارد.

31 - Schwartz et al.

32 - Vogel

33 - Popova

34 - Connelly and Clandinin

شش فرضیه فرعی اول مربوط به فرضیه اصلی اول تحقیق است. فرضیه فرعی هفتم: هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بُعد جستجوی دانش تردید حرفه‌ای دارد. فرضیه فرعی هشتم: هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بُعد وقفه در قضاوت تردید حرفه‌ای دارد. فرضیه فرعی نهم: هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بُعد خودرأی بودن تردید حرفه‌ای دارد. فرضیه فرعی دهم: هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بُعد درک میان فردی تردید حرفه‌ای دارد. فرضیه فرعی یازدهم: هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بُعد اعتماد به نفس تردید حرفه‌ای دارد. فرضیه فرعی دوازدهم: هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بُعد ذهن پرسشگر تردید حرفه‌ای دارد. شش فرضیه فرعی دوم مربوط به فرضیه اصلی دوم تحقیق است.

## ۵. روش‌شناسی پژوهش

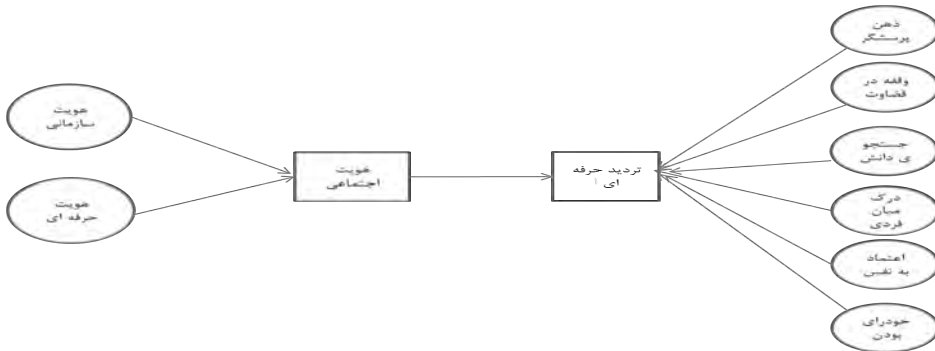
مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های تحقیق بر اساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. در این پژوهش، پرسشنامه طراحی نمی‌شود. از پرسشنامه هارت (۲۰۱۳) برای سنجش تردید حرفه‌ای و از پرسشنامه اشفورث و مائل<sup>۳۵</sup> (۱۹۹۲) برای سنجش هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و سایر شاغلان در مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی می‌باشند. قلمرو زمانی پژوهش نیز سال ۱۳۹۵ است. متغیرهای مستقل پژوهش شامل هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای و متغیر وابسته تردید حرفه‌ای است. اطلاعات مربوط به متغیرهای پژوهش در پرسشنامه وجود داشته و از حسابرسان درخواست شده است که به سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش پاسخ دهند.

متغیر وابسته، تردید حرفه‌ای است که از طریق پرسشنامه هارت (۲۰۱۳) اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال در طیف لیکرت است، در عموم پژوهش‌ها برای ارزیابی تردیدگرایی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل از پرسشنامه استاندارد هارت (۲۰۱۳) استفاده شده است که در برگیرنده شش شاخص اصلی تردیدگرایی است. این شش شاخص عبارتند از: ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان فردی، اعتماد به نفس و خود رأی بودن است. متغیر مستقل یعنی هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای هر کدام شامل پنج سؤال شش گزینه‌ای است که بر اساس طیف لیکرت امتیاز داده می‌شود. پرسش نامه هویت سازمانی برگرفته از مائل و اشفورث (۱۹۹۲) می‌باشد. دو نمونه از سؤالات پرسش نامه عبارتند از: «موفقیت سازمان، موفقیت من است» و «وقتی درباره سازمانم صحبت می‌کنم، اغلب به جای آنکه بگویم «آن‌ها» می‌گویم «ما». هم چنین برای اندازه‌گیری هویت حرفه‌ای از پرسش نامه، بمبر و همکاران<sup>۳۶</sup> (۲۰۰۲) استفاده شده است. برخی از سؤالات پرسش نامه عبارتند از: «موفقیت حرفه، موفقیت من است» و «وقتی درباره حرفه‌ام صحبت می‌کنم، اغلب به جای آنکه بگویم «آن‌ها» می‌گویم «ما».

35 - Ashforth & Mael

36 - Bamber et al.

## ۶. مدل مفهومی پژوهش



در این پژوهش، با استفاده از نرم افزارهای Lisrel ۸.۸ و Spss ۱۷ از طریق شاخص‌های توصیفی و آمار استنباطی به تجزیه تحلیل داده‌ها پرداخته شد. در بخش نخست، داده‌های جمع آوری شده با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، توصیف و سپس به منظور ایجاد مدل اندازه گیری برانده و قابل قبول، تجزیه و تحلیل عامل تاییدی با استفاده از نرم افزار لیزرل، در مورد کلیه عوامل نهفته متغیرها انجام گرفت.

## ۷. تجزیه و تحلیل یافته‌ها و نتایج

### ۱-۷- آمار توصیفی و تجزیه و تحلیل آن

جدول شماره (۱) آمار توصیفی

شرح	تردید حرفه‌ای	هویت سازمانی	هویت حرفه‌ای	سن	تجربه کاری
میانگین	۱۴۰/۹۹	۲۱/۶۹	۲۱/۲۵	۳۳/۹۷	۹/۴۷
میانه	۱۳۳	۲۲	۲۲	۳۲	۷
انحراف معیار	۱۷/۳۳	۵/۲	۵/۵۱	۹/۱۶	۸/۳۷
حداقل	۶۵	۶	۵	۲۲	۱
حداکثر	۱۷۵	۳۰	۳۲	۷۹	۴۱

طبق جدول شماره ۱ میانگین تردید حرفه‌ای نزدیک ۱۴۱ است. با توجه به این که حداکثر امتیاز تردید حرفه‌ای در طیف لیکرت با توجه به ۳۰ سؤال پرسش نامه شش گزینه‌ای برابر عدد ۱۸۰ است، می‌توان اظهار داشت که میانگین تردید حرفه‌ای در حساب‌رسان از میانگین عدد ۱۸۰ (یعنی ۹۰) بسیار بیشتر است. هم چنین میانگین هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای برابر ۲۱/۶۹ و ۲۱/۲۵ می‌باشد. از آنجاییکه حداکثر امتیاز هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای در طیف لیکرت با توجه به ۵ سؤال هر کدام از پرسش نامه شش گزینه‌ای برابر ۳۰ می‌باشد، می‌توان اظهار داشت که میانگین

هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای در حساب‌رسان از میانگین عدد ۳۰ (یعنی ۱۵) بیشتر است. هم‌چنین نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که میانگین سن و تجربه حساب‌رسان به ترتیب در حدود ۳۴ سال و ۹/۵ سال است. لازم به توضیح است در این پژوهش، ۷۲ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و بقیه زن می‌باشند. ۳۷ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۵۴ درصد کارشناسی ارشد و بقیه نیز دارای مدرک دکتری هستند. همچنین ۳۰ درصد آنان حسابرس و ۳۰ درصد حسابرس ارشد ۳۵ درصد نیز سرپرست حسابرسی و بقیه در سطح مدیر و شرکای حسابرسی می‌باشند.

### ۲-۷- آمار استنباطی

در تحلیل عاملی، متغیرهای پژوهش با استفاده از بار عاملی، روایی سؤالات مربوط به هریک از متغیرهای پژوهش مورد آزمون قرار گرفت. علاوه بر این میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به هریک از متغیرهای پژوهش نیز بالای ۰/۴ می‌باشد. برای آزمون پایایی سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شده است که این شاخص برای هر دسته از سؤالات مربوط به یک متغیر بالای ۰/۷ است. نتایج مربوط به روایی و پایایی سؤالات مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۲) نشان داده شده است.

جدول شماره (۲)

نام متغیر	گویه	بار عاملی استعداد شده	آماره T	مقدار AVE	آلفای کرونباخ
جستجو برای فاش	sk1	-۰/۷۳	۱۱/۴۹	۰/۴۲۸	۰/۷۷۸
	sk2	-۰/۸۱	۱۲/۹۱		
	sk4	-۰/۶۸	۱۰/۳۰		
	sk5	-۰/۵۶	۸/۰۹		
	sk6	-۰/۴۶	۶/۴۴		
وقفه در قضاوت	SJ1	-۰/۶۰	۸/۷۱	۰/۳۵۴	۰/۷۹۲
	SJ2	-۰/۷۴	۱۱/۳۴		
	SJ3	-۰/۵۶	۸/۰۰		
	SJ4	-۰/۸۲	۱۲/۱۵		
	SJ5	-۰/۶۰	۸/۷۴		
خودرایی بودن	SD1	-۰/۷۶	۱۲/۰۲	۰/۵۲۴	۰/۸۴۷
	SD2	-۰/۸۳	۱۲/۵۴		
	SD3	-۰/۸۱	۱۲/۰۲		
	SD4	-۰/۵۸	۸/۴۱		
	SD6	-۰/۶۴	۹/۴۲		
درک میان فردی	IU1	-۰/۸۶	۱۴/۲۸	۰/۷۲۴	۰/۸۸۶
	IU2	-۰/۹۴	۱۶/۳۹		
	IU3	-۰/۷۶	۱۲/۱۰		
خود اطمینانی	SC2	-۰/۸۵	۱۴/۲۴	۰/۷۱۷	۰/۸۷۸
	SC3	-۰/۹۲	۱۶/۴۱		
	SC4	-۰/۷۵	۱۱/۸۵		
ذهن پرستی گر	QM1	-۰/۷۱	۱۰/۵۹	۰/۴۰۰	۰/۸۵۱
	QM2	-۰/۵۱	۶/۶۴		
	QM3	-۰/۶۶	۸/۸۱		
هویت سازمانی	OI2	-۰/۷۲	۱۰/۳۴	۰/۴۸۰	۰/۷۷۶
	OI3	-۰/۷۰	۹/۸۰		
	OI4	-۰/۷۸	۱۱/۳۵		
	OI5	-۰/۵۵	۷/۴۴		
هویت حرفه‌ای	PI2	-۰/۶۹	۱۰/۰۰	۰/۵۰۷	۰/۷۷۱
	PI3	-۰/۷۸	۱۱/۶۳		
	PI4	-۰/۸۶	۱۳/۱۲		
	PI5	-۰/۴۵	۶/۱۲		

SK: بعد جستجو دانش متغیر تردید حرفه‌ای، SJ: بعد وقفه در قضاوت متغیر تردید حرفه‌ای، SD: بعد خودرأی بودن متغیر تردید حرفه‌ای، IU: بعد درک میان فردی متغیر تردید حرفه‌ای، SC: بعد اعتماد به نفس متغیر تردید حرفه‌ای، QM: بعد ذهن پرسشگر متغیر تردید حرفه‌ای، SKP: تردید حرفه‌ای، OI: هویت سازمانی، PI: هویت حرفه‌ای

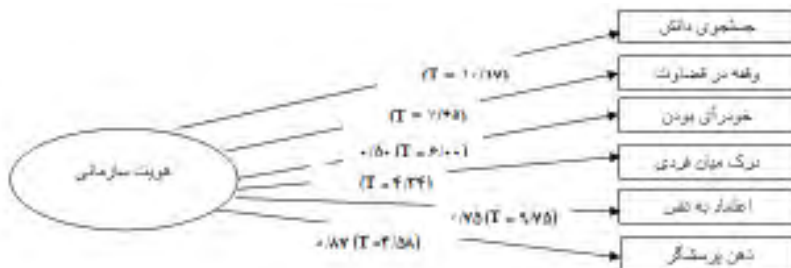
### ۳-۷- آزمون فرضیه‌ها

به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته شده است. برای بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش نیز از شاخص برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) و شاخص  $\chi^2/df$  استفاده شده است.

### ۳-۷-۱- آزمون فرضیه‌های مربوط به تأثیر هویت سازمانی بر ابعاد متغیر تردید حرفه‌ای

برای آزمون شش فرضیه فرعی اول مربوط به فرضیه اصلی اول تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری به بررسی تأثیر هویت سازمانی بر هر یک از ابعاد متغیر تردید حرفه‌ای پرداخته شد و طبق نتایج بدست آمده در نمودار شماره (۱)، میزان تأثیر هویت سازمانی بر بعد جستجوی دانش برابر ۰/۰۹، میزان تأثیر بر بعد وقفه در قضاوت ۰/۸۳، میزان تأثیر بر بعد خودرأی بودن ۰/۵۰، میزان تأثیر بر بعد درک میان فردی ۰/۳۵، میزان تأثیر بر بعد اعتماد به نفس ۰/۷۵ و میزان تأثیر بر بعد ذهن پرسشگر ۰/۸۷ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی، بعد جستجو دانش ۰/۰۹ واحد، بعد وقفه در قضاوت ۰/۸۳ واحد، بعد خودرأی بودن ۰/۵۰ واحد، بعد درک میان فردی ۰/۳۵ واحد، بعد اعتماد به نفس ۰/۷۵ واحد و بعد ذهن پرسشگر ۰/۸۷ واحد همراستا با هویت سازمانی تغییر خواهند یافت. همچنین آماره تی تمام ابعاد بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد از این رو این فرضیه‌ها را نمی‌توان رد کرد. هم چنین برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA 0/07) کمتر از هشت درصد بوده و شاخص  $\chi^2/df$  نیز برابر با ۱/۹۴۹ بوده، لذا می‌توان گفت که مدل از برازش خوبی برخوردار است.

نمودار شماره (۱)



مطابق با نتایج بدست آمده هویت سازمانی تأثیر معنادار و مستقیم بر تمام ابعاد تردید حرفه‌ای دارد. نتایج بدست آمده از آزمون شش فرضیه فرعی اول مربوط به فرضیه اصلی اول تحقیق در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

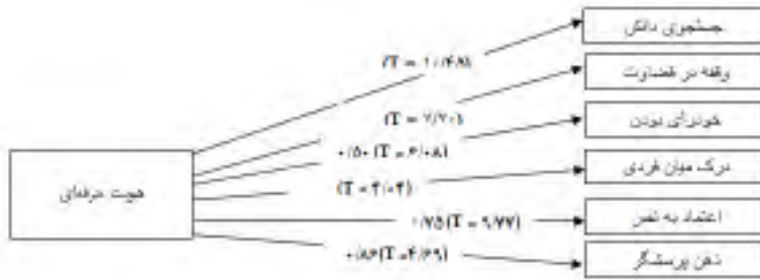
جدول شماره (۳) نتایج آزمون فرضیه‌های مربوط به تأثیر هویت سازمانی بر ابعاد متغیر تردید حرفه‌ای

فرضیه	شرح	ضرب مسیر	T- Value	نتیجه
اول	هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بعد جستجوی دانش دارد	۰/۹۰	۱۰/۱۷	رد نمی‌شود
دوم	هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بعد وقفه در قضاوت دارد	۰/۸۳	۷/۶۵	رد نمی‌شود
سوم	هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بعد خودرأی بودن دارد	۰/۵۰	۶/۰۰	رد نمی‌شود
چهارم	هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بعد درک میان فردی دارد	۰/۳۵	۴/۳۴	رد نمی‌شود
پنجم	هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بعد اعتماد به نفس دارد	۰/۷۵	۹/۷۵	رد نمی‌شود
ششم	هویت سازمانی تأثیر معناداری بر بعد ذهن پرسشگر دارد	۰/۸۷	۴/۵۸	رد نمی‌شود

### ۷-۳-۲- آزمون فرضیه‌های مربوط به تأثیر هویت حرفه‌ای بر ابعاد متغیر تردید حرفه‌ای

طبق نتایج بدست آمده از شش فرضیه فرعی دوم مربوط به فرضیه اصلی دوم تحقیق در نمودار شماره (۲) میزان تأثیر هویت حرفه‌ای بر بعد جستجوی دانش تردید حرفه‌ای برابر ۰/۹۴، میزان تأثیر بر بعد وقفه در قضاوت ۰/۸۳، میزان تأثیر بر بعد خودرأی بودن ۰/۵۰، میزان تأثیر بر بعد درک میان فردی ۰/۳۲، میزان تأثیر بر بعد اعتماد به نفس ۰/۷۵ و میزان تأثیر بر بعد ذهن پرسشگر ۰/۸۶ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد تغییر در متغیر مستقل هویت حرفه‌ای، بعد جستجوی دانش تردید حرفه‌ای ۰/۹۴ واحد، میزان تأثیر بر بعد وقفه در قضاوت ۰/۸۳ واحد، میزان تأثیر بر بعد خودرأی بودن ۰/۵۰ واحد، میزان تأثیر بر بعد درک میان فردی ۰/۳۲ واحد، میزان تأثیر بر بعد اعتماد به نفس ۰/۷۵ واحد و میزان تأثیر بر بعد ذهن پرسشگر ۰/۸۶ واحد همراستا با هویت حرفه‌ای تغییر خواهند یافت. همچنین آماره تی تمام ابعاد بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد از این رو این فرضیه‌ها را نمی‌توان رد کرد. هم چنین برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA= ۰/۰۶۷) کمتر از هشت درصد بوده و شاخص  $\chi^2_{df}$  نیز برابر با ۱/۸۸۴ بوده که این مقدار نیز کمتر از سه می‌باشد. لذا می‌توان گفت که مدل از برازش خوبی برخوردار است. نمودار شماره (۲)

نمودار شماره (۲)



Chi- Squire= 597/ 15      Df = 317      RMSEA= 0/067

مطابق با نتایج بدست آمده هویت حرفه‌ای تأثیر معنادار و مستقیم بر تمام ابعاد تردید حرفه‌ای دارد. نتایج بدست آمده از آزمون شش فرضیه فرعی دوم مربوط به فرضیه اصلی دوم تحقیق در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول شماره (۴) نتایج آزمون فرضیه‌های مربوط به تأثیر هویت حرفه‌ای بر ابعاد متغیر تردید حرفه‌ای

فرضیه	شرح	ضریب مسیر	T- Value	نتیجه
هفتم	هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بعد جستجوی دانش دارد	۰/۹۴	۱۰/۴۵	رد نمی‌شود
هشتم	هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بعد وقفه در قضاوت دارد	۰/۸۳	۷/۷۰	رد نمی‌شود
نهم	هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بعد خودرأی بودن دارد	۰/۵۰	۶/۰۸	رد نمی‌شود
دهم	هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بعد درک میان فردی دارد	۰/۳۲	۴/۰۴	رد نمی‌شود
یازدهم	هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بعد اعتماد به نفس دارد	۰/۷۵	۹/۷۷	رد نمی‌شود
دوازدهم	هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر بعد ذهن پرسشگر دارد	۰/۸۶	۴/۶۹	رد نمی‌شود

۷-۴- تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر تردید حرفه‌ای

در تحلیل عاملی مرتبه دوم به بررسی این موضوع پرداخته می‌شود که کدامیک از شش بعد متغیر تردید حرفه‌ای (جستجو برای دانش، وقفه در قضاوت، خود رأی بودن، درک میان فردی، اعتماد به نفس و ذهن پرسشگر) سنجه مناسبی برای تبیین خود متغیر تردید حرفه‌ای به شمار می‌روند. طبق نتایج بدست آمده تمام ابعاد تردید حرفه‌ای دارای بار عاملی بیش از ۰/۴ بوده و تنها بعد درک میان فردی دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ می‌باشد (هرچند میزان آماره تی آن برابر ۳/۱۲ است) لذا سنجه مناسبی برای تبیین متغیر تردید حرفه‌ای محسوب نمی‌شود و حذف گردید.



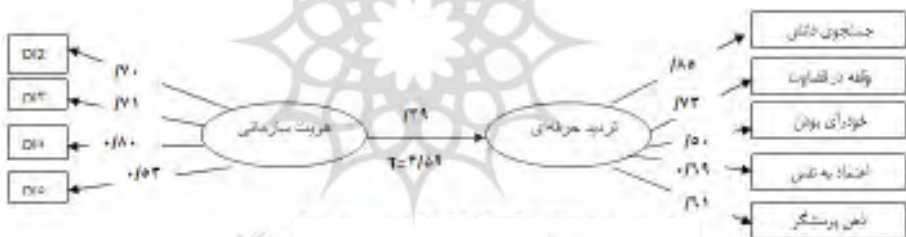
### ۵-۷. آزمون فرضیات اصلی پژوهش

درگام بعد با استفاده از معادلات ساختاری فرضیه‌های اصلی پژوهش یعنی تأثیر هویت سازمانی بر تردید حرفه‌ای و تأثیر هویت حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای بررسی گردید.

#### ۷-۵-۱- آزمون تأثیر هویت سازمانی بر متغیر تردید حرفه‌ای

طبق نتایج بدست آمده مقدار ضریب مسیر برای متغیر هویت سازمانی برابر ۰/۳۹ که نشان می‌دهد به ازای یک واحد تغییر در متغیر هویت سازمانی، تردید حرفه‌ای ۰/۳۹ واحد و همراستا با هویت سازمانی تغییر خواهد یافت. همچنین ضریب معناداری برابر ۴/۵۹ می‌باشد در نتیجه فرضیه، هویت سازمانی تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای دارد را نمی‌توان رد کرد. همچنین برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA= ۰/۰۶۵) کمتر از هشت درصد بوده و شاخص  $\chi^2/df$  نیز برابر با ۱/۸۲۶ بوده لذا می‌توان گفت که مدل از برازش خوبی برخوردار است یا به عبارتی تقریبی معقولی از جامعه برخوردار می‌باشد. نتایج این آزمون در نمودار شماره (۳) نشان داده شده است.

نمودار شماره (۳)

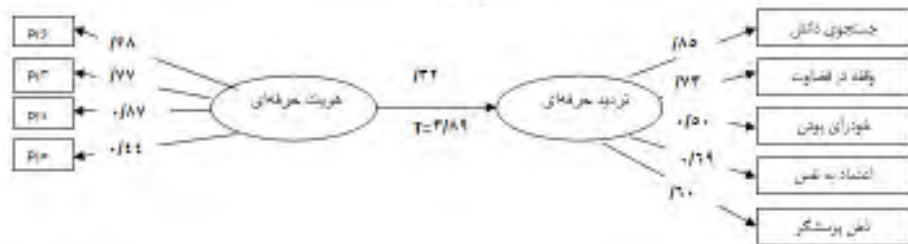


Chi- Squire= 45/65 Df = 25 RMSEA= 0/0 65

#### ۲-۵-۷. آزمون تأثیر هویت حرفه‌ای بر متغیر تردید حرفه‌ای

طبق نتایج بدست آمده مقدار ضریب مسیر برای متغیر هویت حرفه‌ای برابر ۰/۳۲ است که نشان می‌دهد به ازای یک واحد تغییر در متغیر هویت حرفه‌ای، تردید حرفه‌ای ۰/۳۲ واحد و همراستا با هویت حرفه‌ای تغییر خواهد یافت. ضریب معناداری برابر ۳/۸۹ می‌باشد در نتیجه فرضیه، هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای دارد را نمی‌توان رد کرد. هم چنین برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA= ۰/۰۶۵) کمتر از هشت درصد بوده و شاخص  $\chi^2/df$  نیز برابر با ۱/۸۲۶ بوده لذا می‌توان گفت که مدل از برازش خوبی برخوردار است یا به عبارتی تقریبی معقولی از جامعه برخوردار می‌باشد. نتایج این آزمون در نمودار شماره (۴) نشان داده شده است.

#### نمودار شماره (۴)



Chi-Square = 48/27 Df = 25 RMSEA = 0/0 69

مطابق با نتایج بدست آمده هویت سازمانی تأثیر معنادار و مستقیم بر متغیر وابسته تردید حرفه‌ای دارد. همچنین هویت حرفه‌ای تأثیر معنادار و مستقیم بر متغیر وابسته تردید حرفه‌ای دارد. نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌های اصلی در جدول شماره (۵) نشان داده شده است.

#### جدول شماره (۵) نتایج آزمون فرضیه‌های مربوط به تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر متغیر تردید حرفه‌ای

نتیجه	T- Value	ضریب مسیر	شرح	فرضیه
رد نمی‌شود	۴/۵۹	۰/۳۹	هویت سازمانی تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای دارد	اصلی اول
رد نمی‌شود	۳/۸۹	۰/۳۲	هویت حرفه‌ای تأثیر معناداری بر تردید حرفه‌ای دارد	اصلی دوم

### ۸. نتیجه‌گیری و مقایسه نتایج بدست آمده با پژوهش‌های پیشین

#### ۸-۱. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی

نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی بیانگر این است که شاخص‌های وقفه در قضاوت، خودرأی بودن و اعتماد به نفس در دو متغیر مستقل هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای تأثیر تقریباً یکسانی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارند. شاید دلیل این برابری ناشی از تأثیر بیشتر هویت فردی و ویژگی‌های فردی حسابرسان بر این ابعاد باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که دو متغیر هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای تأثیر متفاوتی بر سه بعد دیگر تردید حرفه‌ای دارند که این ابعاد شامل:

**بعد جستجوی دانش:** با توجه به یافته‌های پژوهش، بعد جستجوی دانش تأثیر بیشتری از هویت حرفه‌ای در مقایسه با هویت سازمانی می‌پذیرد. حسابرسان با سطح دانش بالا نسبت به حرفه حسابرسانی دارای هویت حرفه‌ای قوی هستند. دانش نقش اساسی در مشروعیت بخشیدن به کار حرفه‌ای دارد. افراد با هویت حرفه‌ای غالب تلاش دارند با کسب دانش بیشتر در خصوص حرفه با بکارگیری دانش خود، استانداردها، اصول و قواعد حرفه و اهداف حرفه را جامع عمل ببوشانند. در نتیجه اعتبار و پذیرش حرفه را نزد جامعه افزایش دهند. جستجوی دانش یعنی اینکه حسابرسان

یک ذهنیت کنجکاوانه همراه با علاقه برای جستجوی شواهد داشته باشد. به نظر می‌رسد هرچه توانایی حسابرسان در میزان دانش حرفه‌ای بالاتر باشد، برای یافتن شواهد و مدارک قابل اطمینان تر تلاش بیشتری نموده و تردید حرفه‌ای را به شکل مناسب‌تر بکار می‌برند. پس شواهد قابل استنادتری را یافته، بر اساس آن قضاوتی منطقی و منطبق بر ارزشهای جامعه خواهند داشت. بدین ترتیب استانداردها، اصول و قواعد حسابرسی را به شکل مناسب بکار خواهند گرفت. در نتیجه حسابرسی با کیفیتی را ارائه خواهند داد. این نتایج با یافته‌های تحقیق بیرگیت ایگین (۲۰۰۳) مطابقت دارد که بیان می‌کند افراد قادرند که هویت خود را تحت تأثیر افزایش دانش و آموزش و تحت تأثیر سازمان‌ها و حرفه خود تغییر دهند. آنان با افزایش سطح آگاهی و رعایت استانداردهای حسابداری اظهار نظری مغایر با قضاوت حرفه ایشان ارائه نمی‌نمایند.

**بعد درک میان فردی:** نتایج پژوهش بیانگر این است که، بعد درک میان فردی تأثیر بیشتری از هویت سازمانی در مقایسه با هویت حرفه‌ای می‌پذیرد. در این شاخص حسابرسان بیشتر بر روی رفتار صاحبکار تمرکز دارد و در مورد چگونگی رفتار او سؤال می‌کند. حسابرسان باید به درک نگرش‌ها، مقاصد و رفتارهای انسانی اشتیاق داشته باشد (هارت و همکاران، ۲۰۰۳). بسیاری از صاحبکاران نیز با صداقت و درستی گزارشات مالی را ارائه می‌نمایند. در صورت درک ویژگی‌های رفتاری صاحبکار، حسابرسان می‌توانند حسابرسی را با شک و تردید انجام دهند نه با سوء ظن نسبت به صاحبکار. سوء ظن موجب بکارگیری سطح نامناسب تردید حرفه‌ای خواهد شد. حسابرسان با هویت سازمانی بالا تلاش دارند تا با درک رفتار صاحبکار و درک صداقت یا عدم صداقت او، حسابرسی با کیفیت‌تری را انجام دهند. این نتایج با یافته‌های بارونی و استوارت (۲۰۰۰) مطابقت دارد آنان به این نتیجه رسیدند که هویت سازمانی مبنایی برای بسیاری از رفتارهای سازمانی از جمله نوع ارتباط با صاحبکار است و بر اقدامات و تصمیم‌گیری حسابرسان در خصوص موضوعات عملیاتی، سازمانی و استراتژیک تأثیر می‌گذارد. در حقیقت حسابرسی که هویت سازمانی دارد تلاش دارد تا با درک رفتار صاحبکار و اعمال شاخص درک میان فردی به شکل بهتر، برای حفظ و افزایش درجه اعتبار موسسه و سازمان حسابرسی، حسابرسی با کیفیت‌تری را انجام دهد. به این ترتیب اعتماد استفاده‌کنندگان از اطلاعات مالی را نیز افزایش می‌دهد. می‌توان پیش‌بینی کرد که هویت سازمانی قوی بر بینش کارکنان از اهداف سازمانی تأثیر گذار است. این نتایج نیز با یافته‌های پژوهشیان لی و همکاران (۲۰۱۳) مطابقت دارد که اظهار می‌دارد کارکنان حرفه‌ای که هویت مستحکم‌تر با سازمان دارند، برای حفظ و بهبود اعتبار و شهرت سازمان تلاش بیشتری می‌کنند.

**ذهن پرسشگر:** طبق نتایج حاصله، بعد ذهن پرسشگر تأثیر بیشتری از هویت سازمانی در مقایسه با هویت حرفه‌ای می‌پذیرد. ذهن پرسشگر یعنی حسابرسان تفکری سوالی دارد، برای پیگیری تناقضات صورت‌های مالی انگیزه فراوان داشته و تلاش کافی را به عمل می‌آورد. حسابرسان که دارای ذهن پرسشگر هستند تمایل بیشتری برای کشف انحراف و متقاعد شدن دارند. ذهن پرسشگر باعث می‌شود تا زمانی که حسابرسان اطلاعات کافی جمع‌آوری نکنند متقاعد نگردد. حسابرسان دارای این ویژگی شخصیتی به راحتی تحت تأثیر حرفه‌های دیگران قرار نمی‌گیرند (هارت، ۲۰۰۸). داشتن

ذهن پرسشگر قوی باعث می‌شود حسابرسان تردید بیشتری در خصوص صحت مدارک و شواهد ارائه شده توسط صاحبکار داشته باشند. زیرا دائماً در خصوص صحت مدارک از خود سؤال می‌پرسد و شواهد را دقیقتر مورد سنجش قرار می‌دهد تا قضاوت درستی داشته باشد. برخی صاحبکاران ممکن است گزارش صادقانه‌ای ارائه نکنند و سعی کنند تا با تبانی با حسابرسان و پرداخت حق الزحمه بیشتر او را مجاب نمایند تا گزارش مالی را تأیید کند. اما حسابرسانی که دارای هویت سازمانی است جنبه سازمانی را بر جنبه فردی ترجیح می‌دهد و موفقیت سازمان که همان ارائه گزارش حسابرسانی با کیفیت بالا است، را هدف خود می‌داند. از آنجا که ارزشهای خود را همراستا با ارزشهای سازمان می‌داند از اهداف شخصی خود که همانا کسب درآمد بیشتر است صرفنظر می‌کند. در نتیجه تلاش دارد تا حسابرسانی با کیفیتی را انجام دهد. این نتایج با دیدگاه اشنایدر و نیگرن (۱۹۷۰) مشابه است. کانون این دیدگاه پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان از طرف فرد است. با توجه به ارتباط روانشناختی بین فرد و سازمان احتمال خروج از چارچوب و اهداف سازمان کاهش می‌یابد. بنابراین برای افزایش کیفیت حسابرسانی تردید حرفه‌ای و شاخص ذهن پرسشگر را بیشتر در نظر می‌گیرد. با پرسش دائم از خود تناقضات بیشتری را کشف کرده رفتار خلاقانه‌تری از خود نشان می‌دهد در نتیجه راههای جایگزین بیشتری را ارائه می‌دهد. همچنین این نتایج با نتایج پژوهش مصطفی کزن و همکاران (۲۰۱۶) که بیان می‌کند هویت سازمانی تأثیر مثبت بر خلاقیت فردی دارد و توانایی شکل‌گیری ایده و راه‌حل‌های جدید را افزایش می‌دهد مطابقت دارد.

#### ۸-۲. نتایج آزمون فرضیه‌های اصلی

حسابرسان برای ایفای هرچه بهتر نقش خود تلاش می‌کند و از هویت خود دفاع می‌کند که تمایل دارد با آن شناخته شود. حسابرسانی که تلاش‌های بیشتری برای کسب شایستگی‌های حرفه‌ای انجام می‌دهند به میزان بیشتری موفقیت در حرفه خود را تجربه می‌کنند. طبق پژوهش‌های پیشین تردید حرفه‌ای، از عوامل افزایش کیفیت حسابرسانی می‌باشد. بنابراین تردید حرفه‌ای از عواملی است که حسابرسان می‌توانند برای ایفای بهتر نقش خود در فرایند حسابرسانی از آن استفاده کنند. این نتایج با یافته‌های لوزو و همکاران (۱۹۹۶) مطابقت دارد. زمانی که حسابرسان، حسابرسانی را با تردید حرفه‌ای بالا انجام می‌دهد ویژگی‌هایی چون قضاوت‌های توأم با سوگیری کاهش می‌یابد. کیفیت قضاوت حسابرسان به طرز چشم‌گیری افزایش می‌یابد (هارت، ۲۰۱۰). همچنین باید توجه داشت که سطح اعمال تردید حرفه‌ای بستگی به دانش، تجربه، خبرگی و شناخت حسابرسان از واحد مورد رسیدگی دارد. به شرح پیش گفته در مبانی نظری، حسابرسانی که اهداف خود را همسو با اهداف سازمان تعیین می‌کنند از هویت سازمانی بیشتری برخوردار هستند. از طرفی در مؤسسات حسابرسانی، ارائه خدمات با کیفیت، از اهداف مهم بشمار می‌آید که برای رسیدن به این هدف داشتن سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای امری ضروری است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که هویت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد. این نتایج با نتایج مائل و اشفورث (۱۹۹۲) مطابقت دارد که بیان می‌کند هرچه هویت حسابرسان با سازمان تطبیق داشته باشد

او تمایل بیشتری به فکر کردن و رفتار کردن براساس اهداف سازمان دارد. به نظر می‌رسد هرچه حسابرسان اهداف خود را در راستای اهداف سازمان همسو نموده یا عبارتی، هویت سازمانی برای وی در اولویت باشد، تعهد او افزایش یافته و این موضوع باعث افزایش تردید حرفه‌ای و کیفیت حسابرسان خواهد شد. در حقیقت مؤسسات حسابرسان نقش اساسی در رشد تردید حرفه‌ای دارند. این نقش شامل طراحی و تحقق بخشیدن به سیاست‌ها و رویه‌هایی است که ضرورت وجود تردید حرفه‌ای در قرارداد حسابرسان را ارتقا می‌بخشد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج آریانا و همکاران (۱۹۸۱) مطابقت دارد. آنان بیان می‌کنند که حسابرسان خود را از طریق حرفه و موسسه محل کار خود هویت می‌بخشند و وابستگی خود را به جامعه حرفه‌ای حسابرسان حفظ می‌کنند. حسابرسان به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌نمایند و برای حفظ و تداوم اعتماد و اعتبار حرفه حسابرسان به اصول و ضوابط و استانداردهای حسابرسان پایبند بوده در نتیجه با اعمال درجه مناسبی از تردید حرفه‌ای در جهت ارائه خدمات با کیفیت‌تر تلاش می‌کنند. آنان در جمع آوری شواهد ذهن پرسشگری داشته و شواهد را با تردید بیشتری مورد بررسی قرار می‌دهند (ذهن پرسشگر). با اعتماد به نفس و استقلال صحت شواهد را ارزیابی می‌کنند. همچنین در نتیجه گیری حاصل از بررسی شواهد عجله کمتری به خرج داده و قضاوت در مورد شواهد را با وقفه انجام می‌دهند.

## ۹. پیشنهادات پژوهش

### ۹-۱. پیشنهادات مبنی بر فرضیه های پژوهش

مطابق با نتایج این پژوهش هویت حرفه‌ای حسابرسان بر ابعاد تردید حرفه‌ای تأثیر معنادار و مستقیم دارد. بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد مؤسسات و سازمانهای حسابرسان کشورمان برای جذب حسابرسان سیاست‌هایی را اتخاذ نمایند تا کارکنانی گزینش و استخدام گردند که دارای دانش، تخصص، نگرش، تعهد و انگیزه لازم جهت فعالیت در حرفه حسابرسان باشند. شرکا و مدیران حسابرسان، اعضای تیم حسابرسان را به نحوی انتخاب کنند که دارای این خصوصیات و سطحی از تجربه و دانش، کافی و متناسب باشند. همچنین نتایج این پژوهش بیانگر این است که هویت سازمانی تأثیر معناداری بر تمامی ابعاد تردید حرفه‌ای دارد. به سازمان و مؤسسات حسابرسان پیشنهاد می‌گردد از طریق آموزش دانش و مهارت‌های حسابرسان، تردید حرفه‌ای حسابرسان را بهبود بخشند. همچنین با ارتقا انگیزه‌های حسابرسان، هویت حرفه‌ای و سازمانی آنها را ارتقا دهند تا تردید حرفه‌ای افزایش و در پی آن کیفیت حسابرسان نیز بهبود یابد.

### ۹-۲. پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

با توجه به موضوع بررسی شده در این تحقیق، پیشنهادات زیر برای انجام تحقیقات آتی ارائه می‌گردد:

بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان  
بررسی تأثیر تردید حرفه‌ای حسابرسان بر گزارش خطاکاری و کشف تقلب

بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر تردید حرفه‌ای حسابرس  
بررسی تأثیر بیش اعتمادی حسابرس بر تردید حرفه‌ای حسابرس

## ۱۰. محدودیت پژوهش

یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش استفاده از ابزار پرسشنامه است که بدلیل محدودیت ذاتی پرسشنامه ممکن است برخی پاسخ دهندگان به سمت سؤالات مطلوب گرایش داشته باشند. یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش در نظر نگرفتن ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان است. همچنین ممکن است تفاوت‌های موجود در فرهنگ سازمانی در مؤسسات حسابرسی مختلف وجود داشته و باعث شود رابطه متقابل میان حسابرس، نوع موسسه و حرفه متفاوت گردد و نظرات پاسخ دهندگان را تحت تأثیر قرار دهد.

## منابع و ماخذ

### الف- منابع فارسی

- ۱- آغاز، عسل. هاشمی، امین. (۱۳۹۱). بررسی تجربی مدل بسط یافته هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۲، ص ۸۷ تا ۱۰۶.
- ۲- بستانیان، جواد. (۱۳۸۶). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی، فصلنامه حسابداری، شماره ۱۹۲ تا ۱۹۳.
- ۳- تحریری، آرش. پیری سقرلو، مهدی. (۱۳۹۵). درک حسابرسان از مفهوم تردید حرفه ایدر کار حسابرسی، مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۲۳، شماره ۱، ص ۱۱۷ تا ۱۳۵.
- ۴- حاجی‌ها، زهره. گودرزی، احمد. فتاحی، زهرا. (۱۳۹۲). ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال ششم / شماره نوزدهم.
- ۵- حسینی، سید حسین. نیکومرام، هاشم. رضایی، علی اکبر. (۱۳۹۴). تبیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان با تکیه بر ابعاد فردی، حسابداری مدیریت، شماره ۲۵، صص ۱۳ تا ۲۸.
- ۶- رامین مهر، حمید. چارستاد پروانه. (۱۳۹۲). روش تحقیق کمی با کاربرد معادلات ساختاری (نرم افزار لیزرل). تهران: ترمه.
- ۷- رجبعلی زاده، جواد. حصارزاده، رضا. باقر پور ولاشانی، محمد علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه دو بعد شکاکیت و بی طرفی تردید حرفه‌ای با قضاوت حرفه‌ای حسابرس، مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۲۳، شماره ۲، ص ۱۷۳ تا ۱۹۲.
- ۸- رحیمیان، نظام‌الدین. هدایتی، علی. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر اظهار نظر حرفه‌ای حسابرسان، حسابدار رسمی، شماره ۳۶، ص ۷۷ تا ۹۶.
- ۹- زهرابی، مهدی. (۱۳۹۳). تأثیر تردید حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی. مجله حسابرس، شماره

۷۰.

۱۰- فلاح خیراندیش لیالستانی، محمد رضا. قلیزاده، محمد حسن. (۱۳۹۴). رابطه تردید حرفه‌ای با نگرش شغلی و تمایل به ترک خدمت حسابرسان، اولین کنفرانس بین المللی، حسابداری و مدیریت و نوآوری در حسابداری.

۱۱- کوشازاده، سید علی. عزیزآبادی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت با میانجیگری هویت سازمانی، حمایت سازمانی و خشنودی شغلی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، شماره ۵۶، ص ۲۵ تا ۳۵.

۱۲- اللهیاری، محبوبه. حمیدی، مهرزاد. همتی نژاد، مهر. (۱۳۹۰). رابطه هویت سازمانی و عوامل اجتماعی - جمعیت شناختی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش، مطالعات مدیریت ورزشی: سال هشتم، شماره ۹، ص ۹۵ تا ۱۱۲.

۱۳- نوابی، ارمغان. (۱۳۹۰). تحلیل رابطه روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی و همیت سازمانی در شهرداری اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم اداری و اقتصاد.

۱۴- هاشمی، احمد. اکبری، پروین. امیدی، جمشید. (۱۳۹۵). هویت حرفه‌ای معلمان (اصول و راهکارها).

۱۵- یعقوب نژاد، احمد. رؤیایی، رمضانعلی. آذین فر، کاوه. (۱۳۹۱). ارتباط بین شاخص‌های مکتب تردیدگرایی و کیفیت حسابرسی، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال پنجم، شماره چهاردهم، ص ۲۵ الی ۳۵.

#### ب- منابع لاتین

1. Alice Garcia- Falieres. Olivier Herrbach; Organizational and Professional Identification in Audit Firms: An Affect Approach, (2014).
2. Aranya, N., Pollock, J., & Amerinic, J (1981). An examination of professional commitment in public accounting. Accounting, Organization and society, 6(4), 271- 280.
3. Arumrga Zarefar, Andreas, Atika Zararefar. "The Influence of Ethics, experience and competency toward the quality of auditing with professional auditor skepticism as a Moderating Variable. December (2015), Kuala Lumpur, Malaysia.
4. Bamber, E. M., & Iyer, V. M. (2002). Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict? Auditing: A Journal of Practice and Theory, 21(1), 21-38
5. Barney, J. B. and Stewart. A.C. (2000) "Organizational Identity as Moral Philosophy. Competitive Implications for Diversified Corporations" (Eds), In Majken, J. Schultz, Mary Jo Hatch, and Mogens H. Larsen. The expressive organization, New York: Oxford university press.
6. Birgitte Eggen, Astrid (2003), Alfa and Omega in Student Assessment; Exploring Identities of Secondary School Science Teachers, Institutt for Iaererutdanning og skoleutvikling Universitetet I Oslo.

7. Brown-Liburd Helen L. and Jeffrey R. Cohen, (2013) "Effects of Earnings Forecasts on Outcomes of Client- Auditor Negotiation," *Journal of Business Ethics*, vol. 116, no. 2, pp.311325-.
8. Connelly, F. M., & Clandinin, D. J. (1999). *Shaping a professional identity: stories of education practice*. London: Althouse.
9. Coppage, B.R., & Shastri, T. (2014). Effectively Applying Professional Skepticism to improve Audit Quality *The Meaning of Professional Skepticism*, (August), 2429-.
10. Fogelin, R. J. (1994). *Pyrrhonian Reflections on Knowledge and Justification*. New York, NY: Oxford University Press.
11. Gagne, E.D, (1985). *The Cognitive Psychology of School Learning*. Boston, Little, Brown and Company.
12. Glover, S. M; and Prawitt, D. F. (2014). Enhancing Auditor Professional Skepticism: The Professional Skepticism Continuum. *Current Issues in Auditing*, 8(2), P1-P10.
13. Grace Mubako, Waymond Rodgers, Laura Ha. (2016). Knowledge management: The effect of knowledge transfer on professional skepticism in audit engagement planning.
14. Hall, d.t. Schnieder, B. and Nygren, H.T. (1970) "Personal Factors in Organizational Identification". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, 15, Pp. 176190-.
15. Hookway, C. (1990). *Scepticism*. New York, NY: Routledge
16. Hurtt, R. M Eining, M. & Plumlee, D. (2003). *Professional Skepticism: A Model with Implications for Research, Practice and Education*, Working paper. University of Wisconsin-Madison, (3): 130-
17. Hurtt et al. (2008), *An Experimental Examination Of Professional Skepticism*; Hankamer School of Business; pp138-.
18. Hurtt, R. K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 29 (1): 149171-.
19. Hurtt, R. K; Brown-Liburd, H; Earley, C. E; and Krishnamoorthy, G. (2013). Research on auditor professional skepticism: Literature synthesis and opportunities for future research. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 32(sp1), 4597-.
20. Lefcourt, H.M. (1991). Locus of Control. In: J.P. Robinson, P.R. Shaver and L.S. Wrightsman. *Measures of Personality and Social Psychological*.
21. Luzzo, D. A., Funk, D. P., & Strang, J. (1996), "Attributional Retraining Increases Career Decision Making self efficacy", *The Career Development Quarterly*, 44.
22. Mael F, Ashforth B. Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *J Organ Behav* 1992(; 13:10323-.
23. Mautz, P.K., Sharaf, H.A. (1961). *The philosophy of auditing*. American Auditing Association, Sarasota.
24. McGinn, M. (1989). *Sense and Certainty: A Dissolution of Scepticism*. New York, NY: Basil Blackwell, Inc.
25. Mustafa KESEN, Adnan Menderes University, Turkey, (2016). *Linking Organizational Identification with Individual Creativity: Organizational Citizenship*



Behavior as a Mediator.

26. Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 28(2), 134-.
27. Popova, V. (2006). "The Influence of Skepticism and Previous Experience on Auditor Judgments", Working paper.
28. Quadackers L et al, (2009); Auditors' Skeptical Characteristics and Their Relationship to Skeptical Judgments and Decisions; VU University Amsterdam.
29. Quadackers, L; Groot, T; and Wright, A. (2014). Auditors' professional skepticism: Neutrality versus presumptive doubt. *Contemporary Accounting Research*, 31(3), 639-657.
30. Sayed Alwee Hussnie Sayed Hussin, Takiah Mohd. Iskandar "Re-Validation of Professional Skepticism Traits" (2015) National Audit Department of Malaysia, Putrajaya Accounting Research Institute, Universiti Teknologi MARA (UiTM), Malaysia
31. Schwartz, Seth J. & Koen Luyckx & Vivian L. Vignoles (2011), *Handbook of Identity Theory and Research*, Springer New York Dordrecht Heidelberg London.
32. Sobhesh Kumar Agarwalla, Naman Desai, Arindam Tripathy, (2017). The impact of self-deception and professional skepticism on perceptions of ethicality. Indian Institute of management Ahmadabad, Ahmadabad 380015, India. Milgard school of business, university of washington- tacoma, WA98402, United states.
33. Vogel, J. (2010); BonJour on explanation and skepticism; *Studies in History and Philosophy of Science* 41; pp413-421.
34. Yan Liu & Long Wai Lam & Raymond Loi (.2013) Examining professionals' identification in the workplace: The roles of organizational prestige, work-unit prestige, and professional status.