



Effects of Personality Disorder on Auditors Professional Skepticism

*Mohsen Gholamrezaee (Ph.D)**

*Mohammad Hassani (Ph.D)***

Abstract

Objective: This study has focused on the effects of auditors' personality disorders on their professional skepticism. This is done in a sample of 293 auditors, consisting of chartered professional accountants, CPA, and individuals qualified for the CPA exam.

Method: Data were collected applying the scrolling approach, and the statistical analysis was performed, using structural equations/regressions. The trait skepticism questionnaire of Hurr (2010) was used to measure participants' professional skepticism, and the brief form of the Personality Inventory for Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, fifth edition (PID-5-BF), published by APA (2013), was used to assess the personality disorder of auditors.

Result: The results indicated that all the dimensions of auditors' personality disorders affect their professional skepticism negatively. Also, the most inverse relationship can be witnessed between personality disorders and the interpersonal perception criterion for professional skepticism.

Conclusion: The attention paid to the factors shaping auditors' personality disorder and the efforts made to remove the barriers can significantly improve the level of professional skepticism.

Keywords: *Professional Skepticism, Personality Disorders, Independent Auditor.*

Citation: Gholamrezaee, M., Hassani, M. (2019). The effects of personality disorder on auditors' professional skepticism. *Journal of Accounting Knowledge*, 37(2), 43-76.

* Ph.D. in Accounting, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

** Assistant Professor of Accounting, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Corresponding Author: Mohsen Gholamrezaee (Email: mg.rezaee@yahoo.com).

Submitted: 09 December 2018

Accepted: 27 February 2019

DOI: 10.22103/jak.2019.13195.2866

تأثیر اختلالات شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل

دکتر محسن غلامرضایی*

دکتر محمد حسنی**

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی اثر ناشی از اختلالات شخصیت حسابرسان بر تردید حرفه‌ای آنها در میان ۲۹۳ نفر از حسابرسان که حسابدار رسمی بوده یا حائز شرایط شرکت در آزمون حسابدار رسمی هستند، انجام شده است.

روش: روش گردآوری داده‌ها، روش پیمایشی و روش تحلیل داده‌ها، تحلیل آماری معادلات ساختاری و رگرسیون بوده است. به منظور سنجش تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل، از پرسشنامه تردید ذاتی هارت (۲۰۱۰) که مبتنی بر مقیاس شش مؤلفه‌ای تردید ذاتی است، استفاده شده است و اختلالات شخصیتی حسابرسان نیز با استناد به فرم خلاصه‌شده پرسشنامه راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی - نسخه پنجم (PID-5-BF) که توسط انجمن روان‌پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) تدوین گردیده است، مورد سنجش قرار گرفته است.

یافته‌ها: نتایج بررسی‌ها نشان داد که میان اختلال‌های شخصیتی حسابرسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. همچنین،

* دکترای حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

** استادیار حسابداری، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

نویسنده مسئول مقاله: محسن غلامرضایی (Email: mg.rezaee@yahoo.com).

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۸

تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۲۸

اختلالات شخصیتی دارای بیشترین رابطه منفی با معیار درک میان‌فردی تردید حرفه‌ای است.

نتیجه‌گیری: توجه به عوامل مرتبط با اختلالات شخصیتی حسابرسان و تلاش در جهت رفع این عوامل، می‌تواند تأثیر بااهمیتی بر بهبود مهارت‌های مرتبط با تردید حرفه‌ای حسابرسان داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: تردید حرفه‌ای، اختلالات شخصیت، حسابرس مستقل.

مقدمه

پس از رسوایی شرکت «انرون» و سقوط آن در سال ۲۰۰۲ به دلیل تقلب (وایت^۱، ۲۰۱۰)، نقش موضوعات قضاوتی و موارد ذهنی در حسابرسی پررنگ‌تر شد. در این جهت، مفهوم «تردید حرفه‌ای» نیز به عنوان یکی از عوامل مهم قضاوتی تأثیرگذار بر کیفیت کار حسابرسی و تصمیم‌گیری حسابرسان و نقشی که این مفهوم در اطمینان‌بخشی به مشارکت‌کنندگان بازار سرمایه و ارائه اطلاعات مالی ایفا می‌کند، بیش از پیش اهمیت یافت؛ به نحوی که این مفهوم هم‌اکنون از اصول اساسی استانداردهای حسابرسی به شمار می‌رود (هیئت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام^۲، ۲۰۱۷).

حسابرسان مستقل نقشی مهم در فرآیند گزارشگری مالی ایفا می‌کنند. آنها باید درباره لحاظ‌شدن تمامی جنبه‌های بااهمیت، طبق چارچوب گزارشگری مالی در صورت‌های مالی اظهار نظر کنند. استانداردهای حسابرسی نیز حسابرسان را به اعمال قضاوت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای در تمام مراحل عملیات حسابرسی ملزم می‌کند (هیئت تدوین استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌بخشی^۳، ۲۰۰۸).

در سال‌های اخیر، این پرسش مطرح شده است که آیا تردید حرفه‌ای صرفاً مجموعه‌ای از مهارت‌ها و رفتارهاست یا ویژگی‌های فردی نیز در شکل‌گیری آن مؤثرند؟ برخی از پژوهشگران، نقش مؤثر مهارت و برخی، نقش مؤثر خصوصیات فردی را در تردید حرفه‌ای

می‌پذیرند؛ اما این باور نیز وجود دارد که ترکیبی از خصوصیات فردی، دانش و مهارت در پیدایش این نوع تردید نقش دارد (گلوور و پراویت، ۲۰۱۴). در ادبیات دانشگاهی عنوان می‌شود که تردید شامل مهارت‌های اکتسابی است؛ بر همین اساس، درک و پرورش ویژگی‌های فردی بیش از سایر عوامل اهمیت دارد (گلوور و پراویت، ۲۰۱۴).

اما در صورت بروز اختلال در ویژگی‌های فردی افراد چه اتفاقی رخ خواهد داد؟ اهمیت سلامت روان تا آنجاست که طبق تحقیقات سازمان بهداشت جهانی^۴ (WHO) در سال ۲۰۱۷، شمار درخور توجهی از مردم جهان از اختلال‌های ذهنی و شخصیتی رنج می‌برند و بخشی از آنها که به طبع حساب‌برسان مستقل نیز جزو این دسته‌اند، در سازمان‌ها فعالیت می‌کنند (وینوود، ۲۰۱۷). همچنین، پژوهش‌های انجام شده در حوزه روان‌شناسی نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی افراد، بر قضاوت‌ها و تصمیم‌های آنها اثرگذار است (ایگلی و چایکن، ۱۹۹۳، ۲۰۰۵). هدف اصلی این پژوهش، بررسی اثر ناشی از اختلالات شخصیت حساب‌برسان بر تردید حرفه‌ای آنهاست. در نتیجه، می‌توان پرسش پژوهش را بدین صورت مطرح نمود که هر یک از اختلالات شخصیت حساب‌برسان تا چه میزان بر تردید حرفه‌ای آنها تأثیرگذار است؟ با توجه به نقش ویژگی‌های شخصیتی بر تردید حرفه‌ای که در الگوی نلسون (۲۰۰۹) و مقیاس تردید حرفه‌ای هارت (۲۰۱۰)، لزوم انجام مطالعه‌ای علمی در این زمینه، با هدف بررسی جنبه‌های مختلف مشکلات روان‌شناختی حساب‌برسان در مؤسسات حسابداری جهت بهبود تردید حرفه‌ای آنان، در محیط ایران بیش از پیش احساس می‌شود.

در ادامه، ابتدا مبانی نظری پژوهش و پس از آن، پیشینه پژوهش ارائه می‌گردد. سپس به ترتیب، فرضیه‌های پژوهش، روش پژوهش، یافته‌های پژوهش و نتیجه‌گیری ارائه می‌شود.

مبانی نظری

تردید حرفه‌ای

واژه «تردید‌گرا»^۵ در ادبیات مربوط به تردید حرفه‌ای، به فردی اطلاق می‌شود که «شک» را سرلوحه کار خود قرار دهد و قضاوت خود را به تعویق بیندازد (کورتز، ۱۹۹۲). فرهنگ مختصر آکسفورد (۲۰۱۸) نیز فرد تردید‌گرا را این‌گونه تعریف می‌کند: «فردی که تمایل به زیر سؤال بردن یا تشکیک در خصوص اظهارنظرهای پذیرفته شده دارد».

در کشورهای صنعتی از واژه «حرفه» برای مشاغلی استفاده می‌شود که به موجب آنها فرد جایگاهی منحصر به فرد را به خود اختصاص می‌دهد (کالینز، ۱۹۷۹؛ راتمن، ۱۹۸۷) و مشخصه‌های اصلی آن «خودمختاری»^۶ است (راتمن، ۱۹۸۷). به علاوه، فریدسون (۱۹۹۹) حرفه‌ای‌گری را «داشتن کنترل شغلی بر کار» توصیف می‌کند. با وجود این، هرچند حساب‌برسان به‌عنوان عضوی از حرفه حسابرسی در نظر گرفته می‌شوند، اما این حرفه به خودی خود نمی‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری را در حین انجام کار القا کند. حسابرسی، حرفه‌ای است که عملکرد اصلی آن مبتنی بر قضاوت افراد خبره است (عبدالمحمدی و رایت، ۱۹۸۷). بنابراین، صفت «حرفه‌ای» در تردید حرفه‌ای به این حقیقت می‌پردازد که حساب‌برسان تحت آموزش‌های لازم برای تبدیل شدن به کارشناسان حرفه‌ای قرار داشته و دارند و باید قضاوت‌ها و تصمیم‌های خود را بر مبنای استانداردهای حرفه‌ای اتخاذ کنند (کواداگرز، ۲۰۰۹).

بر اساس نظر هیئت تدوین استانداردهای حسابرسی و اطمینان‌بخشی (۲۰۰۸) تردید حرفه‌ای «یک ویژگی است که شامل ذهن پرسشگر و ارزیابی نقادانه شواهد است. کورتز (۱۹۹۲) معتقد است که «تردید‌گرایی علاوه بر تشکیک، ما را بر آن می‌دارد که برای آزمون فرضیه‌ها به دنبال شواهد و استدلال باشیم.» تردید حرفه‌ای، بخش لاینفک حسابرسی صورت‌های مالی است و در متون دانشگاهی و حرفه‌ای نیز بر استفاده از آن تأکید شده است

(هارت و همکاران، ۲۰۰۳؛ کادوس، ۲۰۰۰؛ نلسون، ۲۰۰۹). همچنین، با توجه به اهمیت فوق‌العاده تردید حرفه‌ای، این مبحث به‌عنوان یکی از چهار موضوع استراتژیک آموزشی توسط هیئت تدوین استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری^۱ انتخاب شده است (هیئت تدوین استانداردهای بین‌المللی آموزش، ۲۰۱۷).

اما در خصوص تعریف تردید حرفه‌ای، اجماع کلی وجود ندارد و حتی دانشگاهیان نیز در تعریف آن به یک هماهنگی کامل نرسیده‌اند (هارت و همکاران، ۲۰۰۳؛ نلسون، ۲۰۰۹). به‌طور کلی، در این باره دو رویکرد وجود دارد: رویکرد اول، «بی‌طرفی»^۲ است که به موجب آن، حسابرس نه به شکل کورکورانه اعتماد می‌کند و نه به مدیریت بی‌اعتماد است. بی‌طرفی حسابرس به رویکردی اشاره دارد که در آن، حسابرس فرض می‌کند هیچ سوگیری در ادعاهای مدیریت وجود ندارد (نلسون، ۲۰۰۹). کادوس (۲۰۰۰) بیان می‌کند که حسابرس باید تلاش کند در زمان شکل‌دادن به باورهایش، تحت تأثیر سوگیری‌ها قرار نگیرد؛ در رویکرد دوم، برخی تردید حرفه‌ای را نقطه‌مقابل اعتماد، یا به عبارتی «تردید منطقی»^۳ تعریف می‌کنند و معتقدند که این دیدگاه توسط استانداردهای حسابرسی پذیرفته شده است (گلاور و پراویت، ۲۰۱۴).

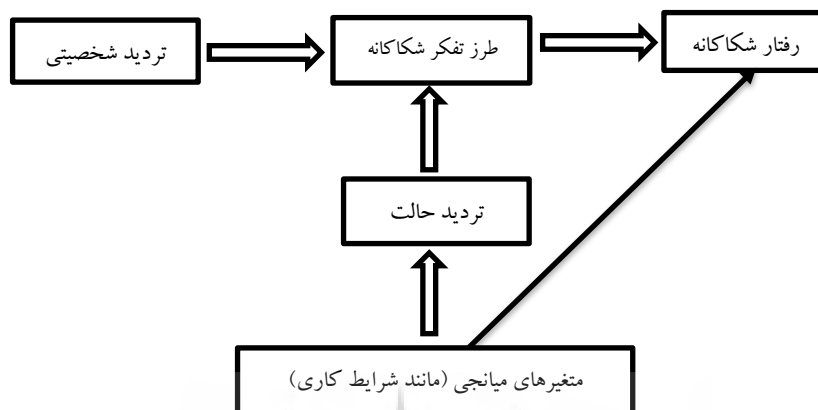
هیئت تدوین استانداردهای حسابرسی و اطمینان‌بخشی تردید حرفه‌ای را این‌گونه تعریف می‌کند: «نگرشی که متضمن وجود یک ذهن پرسشگر است (هشیاری نسبت به شرایطی که می‌تواند نشانه‌ی تحریف ناشی از تقلب یا اشتباه باشد) و نیز به مفهوم ارزیابی نقادانه و دقیق شواهد حسابرسی است» (هیئت تدوین استانداردهای حسابرسی و اطمینان‌بخشی، ۲۰۰۸). نلسون (۲۰۰۹) عنوان می‌کند که تردید حرفه‌ای همان قضاوت حسابرس است که ارزیابی خطر نادرست بودن یک ادعا را بسته به اطلاعات در دسترس، منعکس می‌نماید.

نلسون (۲۰۰۹) بر مبنای مطالعات پیشین، الگوی را برای تردید حرفه‌ای ارائه می‌کند که محور اصلی آن، تفاوت میان قضاوت و عملکرد همراه با تردید است. الگوی وی در خصوص عوامل تعیین‌کننده تردید حرفه‌ای در عملکرد حسابرسی نشان می‌دهد که ورودی شواهد بر قضاوت‌های همراه با تردید تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، قضاوت‌های همراه با تردید بر عملکرد همراه با تردید اثرگذار بوده و این موارد خود متأثر از دانش (آگاهی)، ویژگی‌های شخصیتی و مشوق‌های در اختیار حساب‌برسان است.

هارت (۲۰۱۰) طبق یافته‌های خود بر این باور است که دو نوع تردید حرفه‌ای به نام «تردید شخصیتی یا ذاتی»^{۱۱} و «تردید حالت»^{۱۲} وجود دارد (شکل شماره ۱). وی تردید شخصیتی را ماهیت ذاتاً شکاکانه یک فرد معرفی می‌کند که در طول زمان ثابت است و شش مؤلفه «ذهن پرسشگر»^{۱۳}، «وقفه در قضاوت»^{۱۴}، «جستجوی دانش»^{۱۵}، «درک میان‌فردی»^{۱۶}، «اعتماد به نفس»^{۱۷} و «استقلال رأی»^{۱۸} را برای آن در نظر می‌گیرد؛ این در حالی است که به باور او تردید حالت تردیدی موقعیتی است که می‌تواند بسته به میزان درک فرد از یک موقعیت مشخص، افزایش یا کاهش یابد.

سه مؤلفه نخست شخصیتی مرتبط با تردید حرفه‌ای (ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت و جستجوی دانش) به شیوه بررسی شواهد توسط حساب‌برسان مربوط می‌شوند و میزان تمایل آنان به جستجو و بررسی کامل شواهد پیش از تصمیم‌گیری را نشان می‌دهند (**هارت، ۲۰۱۰**). طبق بیانیه شماره ۹۹ استانداردهای حسابرسی آمریکا، مؤلفه شخصیتی چهارم (درک میان‌فردی) نیاز به جنبه‌های انسانی حسابرسی در هنگام ارزیابی شواهد را تبیین می‌نماید (**انجمن حسابداران رسمی آمریکا، ۱۹۹۷**). در این بیانیه آمده است: «حسابرس ممکن است رویدادها و شرایطی را شناسایی کند که حاکی از ارائه مشوق یا اعمال فشار بر افراد در جهت ارتکاب تقلب یا ایجاد فرصت برای ارتکاب تقلب، یا ایجاد نگرش و برهان‌سازی در جهت توجیه اعمال متقلبانه باشد».

دو مؤلفه آخر (اعتماد به نفس و استقلال رأی) نیز به بحث در مورد توانایی افراد برای عمل در برابر اطلاعاتی که کسب می‌شود می‌پردازند (هارت، ۲۰۱۰).



شکل شماره ۱. چارچوب تردید حرفه‌ای هارت (۲۰۱۰)

اختلال‌های ذهنی و اختلالات شخصیت

اختلال ذهنی^{۱۹} (روان‌شناختی) به الگوهای رفتاری و ذهنی اطلاق می‌شود که منجر به بروز اضطراب چشمگیر یا ایجاد اختلال در عملکرد افراد می‌گردند (بولتون، ۲۰۰۸). سازمان بهداشت جهانی در گزارش خود اختلال‌های ذهنی را بر حسب ترکیبی از نوع رفتار، احساس، ادراک یا تفکر افراد تعریف نموده است (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۸).

تعریف و طبقه‌بندی اختلال‌های ذهنی، موضوعی کلیدی برای پژوهشگران و درمانگران به‌شمار می‌رود؛ برای اینکه بتوان یک وضعیت ذهنی را به عنوان اختلال در نظر گرفت، آن وضعیت باید به «سوء عملکرد»^{۲۰} بیانجامد (استین، ۲۰۱۳). اما بر مبنای نسخه چهارم راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی^{۲۱} (DSM-IV)، اختلال ذهنی به یک سندروم یا الگوی روان‌شناختی مرتبط با اضطراب، ناتوانی و تسلط بر نفس اطلاق می‌گردد. این تعریف در ویرایش پنجم راهنمای فوق (DSM-V) بدین صورت تغییر یافت: «اختلال ذهنی، نوعی

سندروم است که مشخصه اصلی آن، بروز اختلال در شناخت و تنظیم هیجان‌هاست، یا رفتاری است که سوء عملکردهای روان‌شناختی، بیولوژیکی و فرآیند اصلی ذهنی مرتبط با رشد را منعکس می‌نماید.» (انجمن روان‌پزشکی آمریکا^{۲۲}، ۲۰۱۳).

در ادبیات علمی و دانشگاهی، دو نوع استدلال در مورد طبقه‌بندی اختلال‌های ذهنی وجود دارد: نخست اینکه طبقه‌بندی می‌تواند «مبتنی بر ارزش‌ها (موارد عام)» انجام شود و دوم اینکه، این طبقه‌بندی می‌تواند «عینی و علمی» باشد (بیروس، ۱۹۹۹). البته، برخی پژوهشگران نیز طبقه‌بندی صحیح اختلال‌های ذهنی را مبتنی بر ترکیب استدلال‌های فوق می‌دانند (پرینگ، ۲۰۰۵). اما در کل، دو نوع دسته‌بندی برای اختلال‌های ذهنی وجود دارد که عبارتند از: ۱- فصل پنجم طبقه‌بندی بین‌المللی آماری بیماری‌ها و مشکلات تندرستی مرتبط^{۲۳} (ICD) که یک ابزار تشخیصی استاندارد برای انواع بیماری در دنیاست و تحت حمایت «سازمان بهداشت جهانی» قرار دارد. فصل پنجم این طبقه‌بندی به‌طور خاص به مبحث «اختلال‌های ذهنی و رفتاری» می‌پردازد که خود به چندین بخش تقسیم می‌گردد. این طبقه‌بندی نخستین بار در سال ۱۸۶۰ میلادی در اجلاس بین‌المللی مباحث آماری لندن به تصویب رسید و از آن تاریخ مورد بازبینی‌های مکرر قرار گرفت تا سرانجام نسخه دهم آن در سال ۱۹۹۲ منتشر شد و تا کنون به عنوان مرجع تشخیص انواع بیماری و مشکلات تندرستی مورد استفاده قرار گرفته است؛ ۲- نسخه پنجم راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی (DSM-V) که در سال ۲۰۱۳ توسط کارگروه بخش شخصیت انجمن روان‌پزشکی آمریکا به‌عنوان الگوی جایگزین برای اختلال‌های شخصیت ارائه شد. در این الگو، با حذف ضعف‌های مشاهده شده در ویرایش‌های پیشین، شیوه‌ای جدید برای ارزیابی اختلال‌های شخصیت ارائه شد. مطابق الگوی جایگزین، علاوه بر بیان ابعاد و صفات شخصیتی مرتبط با اختلال‌های شخصیت، رگه‌های پاتولوژیک این اختلال‌ها نیز شناسایی می‌گردد. بر این اساس، پنج بُعد شخصیتی ناسازگار (درجه دو) به شرح

«مخالفت ورزشی»^{۲۴}، «گسلش»^{۲۵}، «عاطفه منفی»^{۲۶}، «مهار گسیختگی»^{۲۷} و «روان پریش خوبی»^{۲۸} معرفی شدند و در پی آن، تعداد اختلال‌های شخصیت از ۱۰ مورد به ۵ مورد کاهش یافت. در رهنمود مزبور ویژگی شخصیتی به این صورت تعریف شده است: «گرایش به رفتار، احساس، ادراک و تفکر به شیوه‌های نسبتاً پایدار در طی زمان یا موقعیت‌هایی که یک بعد یا ویژگی احتمالاً در آنها بروز می‌یابد.»

تفاوت اصلی دو نوع طبقه‌بندی مطرح شده در این است که ICD تمام بیماری‌ها را شامل می‌شود، در حالی که DSM به طور تخصصی به اختلال‌های شخصیتی می‌پردازد. در کل، این دو طبقه‌بندی در محتوا با یکدیگر متفاوتند اگرچه با همکاری سازمان‌های تدوین‌گر، تا حدی در ویرایش‌های اخیر به یکدیگر نزدیک شده‌اند (انجمن روان‌پزشکی آمریکا، ۲۰۱۳). اما از آنجا که موضوع پژوهش جاری، بررسی تأثیر نابهنجاری‌های شخصیتی است، از راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی (DSM) استفاده می‌شود؛ زیرا این نوع طبقه‌بندی به طور تخصصی به بررسی آن دسته از نابهنجاری‌های شخصیتی می‌پردازد که در فصل پنجم طبقه‌بندی بین‌المللی آماری بیماری‌ها (ICD) وجود ندارند. در ادامه، شرحی مختصر از اختلالات شخصیت ارائه می‌شود:

مخالفت ورزشی: به دسته‌ای از رفتارها اطلاق می‌شود که فرد را در تقابل با دیگران قرار می‌دهند. از این دست رفتارها می‌توان به خودخواهی بیش از حد و همزمان انتظار بروز رفتارهای خاص از سوی دیگران، بی‌عاطفگی و حتی داشتن حس نفرت به دیگران، بی‌توجهی به نیازها و احساسات دیگران و آمادگی برای سوءاستفاده از دیگران در جهت پیشرفت خود اشاره کرد (نسخه پنجم راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی، ۲۰۱۳).

گسلش: به معنای «احساس دوری از موقعیت کاری» است (اتزیون و همکاران، ۱۹۹۸). گسلش معمولاً در قالب مواردی مانند استراحت‌های کوتاه یا مرخصی به عناوین مختلف که به

زعم فرد موجب بهبود نگرانی‌های کاری وی می‌گردند بروز می‌یابد (دمسکی، ۲۰۱۷). در صورتی که فرد هم از نظر ذهنی و هم از لحاظ بدنی منفصل از محیط کاری خود باشد، گفته می‌شود که گسلش وی مؤثر است (سانتاگ و فریتز، ۲۰۰۷).

عاطفه منفی: یک ویژگی شخصیتی با مفهومی گسترده است که آن را می‌توان به طور مختصر نوعی «نگرانی هیجانی» توصیف کرد (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸). واتسون و همکاران (۱۹۹۴) این نوع عاطفه را «گرایشی متوازن به تجربه هیجان‌ات منفی» تعریف می‌کنند. استرینگر (۲۰۱۳) معتقد است عاطفه منفی در حقیقت مرز میان نگرانی، ناراحتی، ترس، خشم، احساس گناه و شرمندگی، زودرنجی و سایر هیجان‌ات نامساعد است؛ افرادی که عاطفه منفی بالایی دارند، به احتمال زیاد هیجان‌ات منفی را صرف نظر از موقعیت تجربه می‌کنند، علائم بدنی از خود بروز می‌دهند و توجهشان به محرک‌های ناسازگار یا موقعیت‌های خطرآفرین با سوگیری همراه است (واتسون و پنی‌بیکر، ۱۹۸۹). این افراد از دیدگاه شناختی، احتمالاً درک روشنی از پیرامون خود ندارند و به نگرانی گرایش دارند (دنولت، ۲۰۰۵).

مهارگسیختگی: به معنای عدم خویشن‌داری است که به شیوه‌های مختلف و به صورت غریزی، هیجانی، شناختی و ادراکی همراه با علائمی از جمله تکانش‌گری (آشفته‌گی هیجانی)، بی‌توجهی به هنجارهای اجتماعی، طغیان، سوءرفتار و محرک‌های غریزی مهارگسسته شامل خطرپذیری و بیش‌فعالی بروز می‌کند (گرفمن و همکاران، ۲۰۰۲).

روان‌پریش‌خویی: پورزیو (۲۰۰۳) روان‌پریش‌خویی را «نمایش ویژگی‌های رفتاری متداول در افراد در معرض ابتلا به اختلال‌های روان‌شناختی» تعریف می‌کند و معتقد است که روان‌پریش‌خویان در محیط‌های خاص، بیشتر در معرض این نوع اختلال قرار می‌گیرند. از جمله گرایش‌های مرتبط در این افراد، می‌توان به بی‌دقتی، بی‌توجهی به عقل سلیم و ابرازهای هیجانی نادرست اشاره کرد؛ همچنین، مشخص شده‌است که روان‌پریش‌خویی با سایر

ویژگی‌های شخصیتی از جمله نپذیرفتن هنجارهای فرهنگی، ناپختگی و گرایش‌های خودکامگی همبستگی دارد (پورزیو، ۲۰۰۳).

طبق الگوی عوامل تعیین‌کننده تردید حرفه‌ای در اجرای حسابرسی که توسط نلسون (۲۰۰۹) ارائه شده است و همچنین چارچوب تردید حرفه‌ای هارت (۲۰۱۰)، ویژگی‌های شخصیتی حساب‌برسان (و در نتیجه، اختلالات شخصیت) به عنوان عناصری تأثیرگذار بر سطح تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مطرح می‌شوند. از این رو، در این پژوهش آثار ناشی از عوامل پنج‌گانه اختلالات شخصیت که در الگوی DSM-V ارائه شده است بر سطح تردید حرفه‌ای حساب‌برسان بررسی می‌شود.

پیشینه پژوهش

حاجبها و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی را در حوزه حسابرسی رفتاری و با هدف بررسی ویژگی‌های تردید حساب‌برسان و ارتباط آن با قضاوت و تصمیم‌گیری انجام دادند. آنها برای جمع‌آوری داده‌های خود از پرسشنامه استفاده نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های تردید از جمله ایجاد وقفه در قضاوت و شک حرفه‌ای بر قضاوت و تصمیم‌گیری حساب‌برسان مؤثر است. ملانظری و اسماعیلی‌کیا (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی تأثیرگذار بر مهارت حساب‌برسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی» دریافتند که ویژگی‌های روان‌شناختی مسئولیت‌پذیری در مرحله برنامه‌ریزی؛ تمایز بین اطلاعات مربوط و نامربوط و سازگاری در مرحله آزمون معاملات؛ ویژگی‌های ادراکی یا مربوط به توجه در مرحله آزمون جزئیات مانده‌ها و خودکاری در مرحله انتشار گزارش حسابرسی، دارای بیشترین تأثیر بر قضاوت مناسب حساب‌برسان هستند.

همچنین در یک پژوهش، رابطه میان شاخص‌های تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ایران توسط رویایی و

همکاران (۱۳۹۳) بررسی شد. آنها با استفاده از پرسشنامه تعدیل شده **هارت و همکاران (۲۰۰۳)**، نظرات ۱۵۰ حسابرس مستقل را گردآوری نمودند. نتایج پژوهش آنان بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان بود. **حسینی و همکاران (۱۳۹۴)** با بهره‌گیری از الگوی **هارت (۲۰۱۰)** و با تکیه بر ابعاد فردی، پژوهشی را با عنوان «تعیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل» انجام دادند. نتایج پژوهش آنان بیانگر تأثیر جستجوی دانش، اعتماد به نفس و درک میان فردی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان بود؛ اما سایر عوامل این الگو تبیین‌کننده تردید حرفه‌ای نبودند.

تأثیر انحراف‌های رفتاری حسابرسان مستقل بر تردید حرفه‌ای آنها طی پژوهشی توسط **غلامرضایی و حسینی (۱۳۹۶)** بررسی شد. آنها با استناد به الگوی **نلسون (۲۰۰۹)** که یکی از ابعاد اصلی آن ویژگی‌های شخصیتی است، به این نتیجه رسیدند که انحراف‌های رفتاری بر تردید حرفه‌ای اثرگذار است. **ولیان و همکاران (۱۳۹۶)** در پژوهش خود، الگویی را برای بررسی تأثیر عوامل شخصیتی و رفتاری بر تردید حرفه‌ای حسابرسان طراحی نمودند. آنها از طریق تحلیل تفسیری - ساختاری^{۲۹} (ISM) طی یک بازه زمانی یک ساله دریافتند که از جمله مهم‌ترین عوامل شخصیتی و رفتاری تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان، می‌توان به بی‌طرفی و میزان تسلط آنها بر مهارت‌های حسابرسی اشاره کرد.

کاردان و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی به بررسی نقش تمایلات رفتاری (احساسات و هیجانات) سرمایه‌گذاران در ارزش‌گذاری شرکت‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که احساسات مثبت در مقایسه با احساسات منفی، دارای تأثیری متمایز در قیمت‌گذاری دارایی‌هاست. **دل (۱۹۸۸)** در یک پژوهش سطح تردید را در افراد دچار اختلال چندشخصیتی بررسی نمود. نتایج پژوهش وی نشان داد که ۷۸ درصد از درمانگران با افرادی که دارای سطح تردید بسیار شدید بوده‌اند مواجه شده‌اند. او دلایل وجود این درصد بالا را به: ۱- انکار

طولانی مدت گسستگی شخصیت، ۲- توجه کمتر از حد به تعداد بالای افراد دارای توانایی چندشخصیتی و ۳- وجود سوء برداشت دربارهٔ ارائهٔ تصویری بالینی و طبیعی از افراد دچار اختلال چندشخصیتی مربوط دانست.

سیر تکاملی پژوهش‌های رفتاری در حسابرسی و آیندهٔ پیش روی این نوع پژوهش‌ها در مطالعه‌ای توسط **گرملینگ (۲۰۰۱)** بررسی شد. او دریافت که پژوهش‌های رفتاری می‌تواند ابعاد نوینی را در حسابرسی و خدمات اطمینان‌بخشی ایجاد کند. **ویکفیلد (۲۰۰۷)** طی پژوهشی، نوعی تحلیل با عنوان «سوء عملکرد مخرب» را معرفی نمود. طبق این تحلیل که شامل عناصر ارزشی و علمی است که می‌توان از آنها در بررسی‌های روانی و جسمانی استفاده نمود، اختلال موقعیتی تعریف می‌گردد که ارزش آن به علت ناتوانی مکانیزم‌های داخلی بدن برای انجام یک عمل ذاتی، منفی در نظر گرفته شود.

تأثیر سوگیری‌های روان‌شناختی بر تردید حرفه‌ای نیز در مطالعه‌ای توسط **مونتیگ (۲۰۱۰)** بررسی شد. او نتیجه گرفت که سوگیری‌های «فرا اعتمادی»، «اتکا (و تعدیل)» و «دسترس پذیری» تأثیر منفی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان دارند. تأثیر تعابیر و طرز تفکر حسابرسان بر تردید حرفه‌ای آنان در پژوهشی توسط **گلاور و پراویت (۲۰۱۴)** بررسی شد. آنها دو طرز تفکر «تعمقی» و «اجرایی» را به جامعه‌ای متشکل از ۵۶ حسابرس شاغل در مؤسسات حسابرسی محلی و بین‌المللی القا نمودند و با استناد به معیارهای تردید حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که میزان تردید حرفه‌ای حسابرسان در تفکر تعمقی بیشتر از تفکر اجرایی است.

آشوار و همکاران (۲۰۱۷) رابطهٔ میان اعتماد و تردید حرفه‌ای را بین حسابرسان و مشتریان آنها بررسی کردند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که قوانین موجود به تفکیک حسابرسان از مشتریان می‌انجامد و بر درک مشتریان از تردید حرفه‌ای مؤثر نیست. **کینچل و همکاران (۲۰۱۸)** با استفاده از نتایج کسب شده از حسابرسان مستقل و نیز داده‌های کلی موجود در پایگاه

مشتریان دریافته‌اند که میان تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل و کیفیت حسابرسی، رابطه وجود دارد. آنها همچنین دریافته‌اند که میان تردید و عملکرد سرپرست گروه حسابرسی در شرکت‌های مختلف، رابطه وجود دارد.

الگو مفهومی پژوهش

با توجه به پیشینه پژوهش، الگو مفهومی در قالب شکل شماره ۲ بر مبنای پرسشنامه مؤلفه‌های تردید حرفه‌ای (هارت، ۲۰۱۰) و پرسشنامه اختلالات شخصیت (نسخه پنجم راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی، انجمن روان‌پزشکی آمریکا، ۲۰۱۳) نشان داده شده است.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به هدف پژوهش، مبانی نظری، نتایج پژوهش‌های گذشته و همچنین بر اساس الگوی مفهومی مطرح شده، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی به شرح زیر تدوین می‌گردد:
فرضیه اصلی: رابطه میان اختلالات شخصیتی حساب‌برسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان معنادار است.

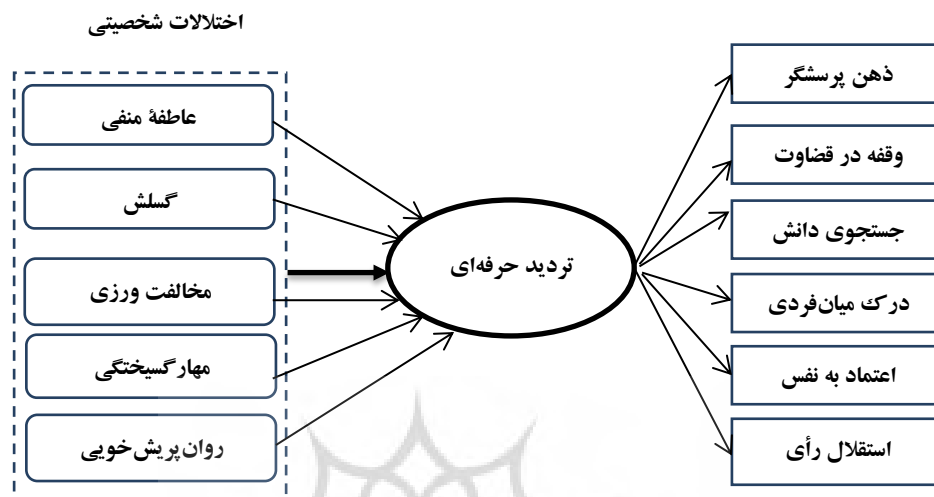
فرضیه فرعی ۱: رابطه میان بُعد مخالفت‌ورزی اختلالات شخصیتی حساب‌برسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان معنادار است.

فرضیه فرعی ۲: رابطه میان بُعد گسلش اختلالات شخصیتی حساب‌برسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان معنادار است.

فرضیه فرعی ۳: رابطه میان بُعد عاطفه منفی اختلالات شخصیتی حساب‌برسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان معنادار است.

فرضیه فرعی ۴: رابطه میان بُعد مهار گسیختگی اختلالات شخصیتی حساب‌برسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان معنادار است.

فرضیه فرعی ۵: رابطه میان بُعد روان پریش خوئی اختلالات شخصیتی حسابرسان مستقل بر تردید حرفه‌ای آنان معنادار است.



شکل شماره ۲. الگوی مفهومی پژوهش

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل

اختلالات شخصیتی حسابرسان مستقل: این متغیر با استفاده از فرم خلاصه شده پرسشنامه راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی - نسخه پنجم^۳ (PID-5-BF) که توسط **انجمن روان پزشکی آمریکا (۲۰۱۳)** تدوین شده است، سنجیده می‌شود. پرسشنامه مزبور مشتمل بر ۲۵ سؤال است و بر اساس نسخه پنجم راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی (DSM-V) تهیه شده است. **انجمن روان پزشکی آمریکا (۲۰۱۳)** سیستم ابعادی انعطاف پذیر را بر اساس ۲۵ صفت نابهنجار شخصیت اختصاصی تدوین نموده است که در پنج حیطه شخصیتی مشخص به شرح: عاطفه منفی (اضطراب، ثبات هیجانی، احساس ناامنی و جدایی)، گسلش (انزوا، فقدان لذت، اجتناب از صمیمت)، مخالفت ورزی (دستکاری کردن، تقلب، بزرگ

منشی)، مهارت گسیختگی (بی مسئولیتی، تکانشگری، حواس پرتی) و روان‌پریش خویی (باورها و تجارب غیرعادی، گریز از جمع و بدتنظیمی ادراکی) طبقه‌بندی می‌شوند. برای سنجش هر صفت نابهنجار پنج گویه تخصیص داده شده است که هر گویه بر مبنای مقیاسی ۴ امتیازی (بسیار غلط یا اغلب غلط = ۰، گاهی یا تا حدودی غلط = ۱، گاهی یا تا حدودی صحیح = ۲ و بسیار صحیح یا اغلب صحیح = ۳) رتبه‌بندی می‌شود. امتیاز کل دارای محدوده‌ای از ۰ تا ۷۵ است و هر چه امتیاز بیشتر باشد، اختلال شخصیتی نیز بیشتر خواهد بود؛ هر کدام از ویژگی‌های شخصیتی، دارای امتیازی دامنه‌ای از ۰ تا ۱۵ است و هر چه امتیاز بیشتر باشد، اختلال شخصیتی در آن دامنه بیشتر خواهد بود. این الگو، تلفیقی از الگوهای ابعادی آسیب‌شناسی شخصیت است که بر صفات نابهنجار متمرکز می‌باشد.

متغیر وابسته

تردید حرفه‌ای: این متغیر با استفاده از پرسشنامه مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای که توسط هارت (۲۰۱۰) ارائه شده است، سنجیده می‌شود. به باور هارت (۲۰۱۰) تردید حرفه‌ای در حسابرسی مشتمل بر شش مؤلفه است که عبارتند از: ذهن پرسشگر (توانایی ذهن در پرسش مستمر صحت مسأله طی عمل حسابرسی)، وقفه در قضاوت (تأمل و جمع‌آوری اطلاعات اضافی پشتیبان پیش از قضاوت)، جستجوی دانش (ذهنیت کنجکاوانه حسابرس همراه با علاقه وی برای جستجوی شواهد)، درک میان‌فردی (فهم دلایل یا انگیزه‌هایی که منجر به بروز یک رفتار خاص از سوی صاحبکار می‌شود)، اعتماد به نفس (میزان صداقت و اعتماد حساب‌رسان که به شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارها منجر می‌شود) و استقلال رأی (تصمیم‌گیری شجاعانه حسابرس برای ارزیابی، ارائه و ثبات اظهارنظرهای حسابرسی). پاسخ‌ها در مقیاس لیکرت از ۱ (بسیار مخالف) تا ۵ (بسیار موافق) رتبه‌بندی می‌شود و محدوده امتیازها می‌تواند از ۳۰ تا ۱۵۰ متغیر باشد که افزایش امتیاز نشان‌دهنده سطح بالاتر تردید حرفه‌ای است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث روش پیمایشی است که با استفاده از تحلیل آماری استفاده از رگرسیون حداقل مربعات معمولی^{۳۱} (جهت آزمون فرضیه اصلی) و آزمون معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) جهت آزمون فرضیه‌های فرعی انجام می‌شود. در بخش نظری، با رجوع به کتاب‌ها، مجله‌ها و پایگاه‌های اینترنتی معتبر، اطلاعات مورد نیاز برای انجام پژوهش جمع‌آوری شده است. سپس در بخش مطالعات میدانی، به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد استفاده گردیده است. برای بررسی مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین (اختلالات شخصیت)، از فرم خلاصه‌شده پرسشنامه راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی - نسخه پنجم (PID-5-BF) که توسط انجمن روان‌پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) تدوین گردیده است، استفاده شده است. این پرسشنامه یک مقیاس خودسنجی برای سنجش صفات ناهنجار شخصیت است. در واقع این ابزار با هدف ارزیابی الگو ابعادی پنج بُعد یا حیطه ناهنجار شخصیت طراحی شده است و ماده‌های مستخرج از آن در هر بُعد شامل پنج ماده با بار عاملی بالاتر در هر حیطه می‌باشد (کروگر و همکاران، ۲۰۱۱؛ رایت و همکاران، ۲۰۱۲). این مقیاس پنج حیطه صفات شخصیتی شامل عاطفه منفی، گسلش، مخالفت‌ورزی، مهار گسیختگی و روان‌پریش‌خویی را دربر می‌گیرد. کروگر و همکاران (۲۰۱۱) ویژگی‌های روان‌سنجی آن را در نمونه‌هایی متشکل از جمعیت عادی و بیماران مورد بررسی قرار داده‌اند و همسانی درونی مقیاس‌های آن را از ۰/۷۳ تا ۰/۹۵ گزارش نموده‌اند. ویژگی‌های روان‌سنجی و ساختار عاملی نسخه کوتاه این پرسشنامه در ایران توسط **عبدی و همکاران (۱۳۹۵)** مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی کل آن ۰/۸۶ و همسانی درونی عامل‌های آن بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ گزارش شده است.

به منظور بررسی مؤلفه‌های تردید حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل (متغیر پیش‌بینی شونده) از پرسشنامه **هارت (۲۰۱۰)** استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۳۰ سؤال در طیف لیکرت

است که شش بعد مختلف تردید حرفه‌ای (ذهن پرسشگر، وقفه در قضاوت، جستجوی دانش، درک میان‌فردی، اعتماد به نفس و استقلال رأی) را می‌سنجد. در عموم پژوهش‌ها برای ارزیابی تردید‌گرایی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل از این پرسشنامه استاندارد استفاده می‌شود که میزان آلفای کرونباخ آن بالای ۰/۸۳ بوده و روایی و پایایی سئوالات آن در کشورهای مختلف از جمله هلند، آمریکا و ایران به اثبات رسیده است (رویایی و همکاران، ۱۳۹۳).

جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل آن دسته از حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی و سازمان حسابرسی است که حسابدار رسمی بوده یا حائز شرایط شرکت در آزمون حسابدار رسمی هستند (بالغ بر ۲۸۰۰ نفر). برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران با حجم نمونه قابل دسترس استفاده شده است که بر این اساس، تعداد نمونه به دست آمده با در نظر گرفتن سطح خطای ۵ درصد، تعداد ۳۴۰ نفر می‌باشد. از این رو، با در نظر گرفتن امکان عدم برگشت برخی پرسشنامه‌ها، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه برای مشارکت کنندگان ارسال شد که در نهایت از بین پرسشنامه‌های ارسالی، تعداد ۲۹۳ پرسشنامه (نرخ پاسخ‌گویی ۸۶ درصد) حائز شرایط استفاده در تجزیه و تحلیل نهایی پژوهش بود. تحلیل‌های آماری لازم برای آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از رگرسیون حداقل مربعات معمولی و تکنیک الگوسازی معادلات ساختاری انجام شد. به منظور آزمون فرضیه اصلی، از نرم‌افزار EViews (نسخه ۹) جهت آزمون رگرسیون استفاده شد (با توجه به ضرورت وجود متغیرهای کنترلی در آزمون رگرسیون، در این فرضیه از متغیرهای جمعیت‌شناختی استفاده شد) و برای آزمون فرضیه‌های فرعی که در آنها گویه‌های اختلالات شخصیت مورد آزمون قرار گرفته است، از نرم‌افزار Smart PLS (نسخه ۲) برای آزمون تحلیل مسیر (معادلات ساختاری) استفاده شد. در نهایت، از نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۴) برای آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد.

کلیه پرسشنامه‌ها یا به صورت مستقیم و حضوری در اختیار شرکت کنندگان قرار داده شد و یا به نشانی رایانامه آنها ارسال شد. همچنین، برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها، تعدادی پرسشنامه اولیه (شامل ۳۰ پرسشنامه) تهیه و در اختیار افراد خبره قرار داده شد و از آنها درخواست شد تا نظرهای خود را پیرامون آن بیان کنند. به دلیل شناسایی نشدن مشکلات مفهومی از جانب آنها، نتیجه‌گیری شد که پرسشنامه‌های مورد نظر از روایی لازم برخوردار می‌باشند (دارای آلفای کرونباخ کلی ۰/۸۰۱).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

جدول شماره ۱ آمار توصیفی مربوط به متغیرهای این پژوهش را که در بخش فرضیه‌های پژوهش به آنها اشاره شد نشان می‌دهد. نتایج ارزیابی نشانگر آن است که در بین معیارهای اختلالات شخصیتی بیشترین مقدار میانگین مربوط به شاخص مخالفت‌ورزی به میزان ۱/۲۷۰ و در بین معیارهای تردید حرفه‌ای نیز بیشترین مقدار میانگین مربوط به شاخص استقلال رأی به میزان ۱/۹۴۸ است. همچنین، بیشترین و کمترین انحراف معیار در بین معیارهای اختلالات شخصیتی به ترتیب مربوط به شاخص‌های مخالفت‌ورزی و گسلش (۰/۷۰۷ و ۰/۴۲۵) و در بین معیارهای تردید حرفه‌ای نیز به ترتیب مربوط به اعتماد به نفس و وقفه در قضاوت (۰/۴۰۷ و ۰/۱۸۷) است که نشانگر درک جامع مشارکت کنندگان از پرسش‌های مطرح شده است. با مشاهده متغیرهای جمعیت‌شناختی (جدول شماره ۱)، ملاحظه می‌شود که افراد دارای سابقه کار ۴ الی ۱۰ سال با ۴۰ درصد، شاغلین در مؤسسه‌های بزرگ با ۴۷ درصد، افراد دارای سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال با ۴۱ درصد، سرپرست یا سرپرستان ارشد با ۳۸ درصد، قشر مردان با ۶۶ درصد و شاغلین در بخش خصوصی با ۵۸ درصد؛ بیشترین میزان مشارکت را در میان سایر گروه‌های مقایسه‌ای خود داشته‌اند. همچنین، مقدار ضریب آلفای کرونباخ عامل دیگری است که از آن

برای ارزیابی قابلیت اطمینان (سازگاری) درونی الگوی سنجش استفاده می‌شود. مقدار این ضریب از ۰ تا ۱ متغیر است که مقادیر بالای ۰/۷ قابل پذیرش است و مقادیر کمتر از ۰/۶ به عنوان مقادیر نامطلوب ارزیابی می‌شود. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای اختلالات شخصیتی و تردید حرفه‌ای بالاتر از ۰/۷ می‌باشد.

جدول شماره ۱. توزیع فرآوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی

سن شرکت‌کنندگان	۳۰ تا ۲۱	۴۰ تا ۳۱	۵۰ تا ۴۱	بیش از ۵۰	کل
تعداد	۸۸	۱۲۰	۷۳	۱۲	۲۹۳
درصد	۰/۳۰	۰/۴۱	۰/۲۵	۰/۰۴	۱/۰۰
سابقه کار شرکت‌کنندگان (سال)	۴ تا ۱۰	۱۱ تا ۱۵	۱۶ تا ۲۰	بیشتر از ۲۰	کل
تعداد	۱۱۷	۱۰۸	۴۴	۲۴	۲۹۳
درصد	۰/۴۰	۰/۳۷	۰/۱۵	۰/۰۸	۱/۰۰
مقیاس محیط کار (اسمی)	مؤسسه کوچک	مؤسسه بزرگ	دارای نمایندگی	سایر	کل
تعداد	۱۰۲	۱۳۸	۹	۴۴	۲۹۳
درصد	۰/۳۵	۰/۴۷	۰/۰۳	۰/۱۵	۱/۰۰
موقعیت شغلی فعلی	حسابرس ارشد	سرپرست ارشد	مدیر یا شریک حسابرسی	سایر	کل
تعداد	۱۰۳	۱۱۱	۵۶	۲۳	۲۹۳
درصد	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۱۹	۰/۰۸	۱/۰۰
جنسیت شرکت‌کنندگان	زن	مرد			کل
تعداد	۱۰۰	۱۹۳			۲۹۳
درصد	۰/۳۴	۰/۶۶			۱/۰۰
نوع محیط کار (اسمی)	بخش دولتی	بخش خصوصی			کل
تعداد	۱۲۳	۱۷۰			۲۹۳
درصد	۰/۴۲	۰/۵۸			۱/۰۰

بررسی نرمال بودن متغیر وابسته

به منظور بررسی نرمال بودن شش گویه وابسته، با توجه به بالا بودن حجم نمونه، از آماره Z حاصل از نسبت چولگی و کشیدگی به خطای معیار این برآوردگرها و نمودار احتمال نرمال استفاده شده است. در صورتی که مقدار قدرمطلق این آماره از عدد ۱/۹۶ بیشتر نباشد، می توان پذیرفت که متغیر مورد نظر از توزیع نرمال، انحراف زیادی ندارد. طبق نتایج به دست آمده، مقدار آماره Z مربوط به هریک از شش گویه متغیر وابسته کمتر از مقدار ۱/۹۶ است. این نتیجه هم در مورد میزان چولگی و هم در مورد میزان کشیدگی برقرار می باشد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که توزیع این شش گویه از توزیع نرمال انحراف معناداری ندارند.

همبستگی بین متغیرها (اعتبار تشخیصی - روایی واگرا)

جدول شماره ۲ همبستگی (پیرسون) میان متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. نتایج بررسی ها نشانگر آن است که بیشترین همبستگی بین ابعاد، مربوط به درجه همبستگی میان ابعاد روان پریش خوبی و مهارت گسیختگی است که مقدار آن ۰/۵۱۷ است.

جدول شماره ۲. همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	عاطفه منفی	گسلش	مخالفت ورزی	مهارت گسیختگی	روان پریش خوبی
ذهن پرسشگر	-۰/۲۲۱**	-۰/۳۵۲**	-۰/۱۴۴*	-۰/۴۱۸**	-۰/۴۱۷**
وقفه در قضاوت	-۰/۲۸۰**	-۰/۳۹۹**	-۰/۱۵۳*	-۰/۱۹۴	-۰/۴۰۳**
جستجوی دانش	-۰/۲۴۰**	-۰/۳۵۶**	-۰/۱۲۴*	-۰/۱۴۰*	-۰/۴۶۵**
درک میان فردی	-۰/۳۴۱**	-۰/۴۰۲**	-۰/۱۸۱	-۰/۳۸۶**	-۰/۲۹۹**
استقلال رأی	-۰/۱۲۷**	۰/۱۱۴	۰/۹۷	۰/۰۳۴	۰/۱۰۱
اعتماد به نفس	۰/۰۴۹	-۰/۳۰۸**	۰/۱۱۷	-۰/۲۹۳*	-۰/۲۴۷*

***، ** به ترتیب در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار است.

با توجه به مقادیر سطح معناداری هریک از ابعاد در جدول شماره ۲ مشاهده می شود که اکثر ابعاد مذکور از لحاظ سطح معناداری مورد تأیید قرار گرفته اند. طبق بررسی های انجام

شده، اختلالات شخصیتی دارای بیشترین رابطه منفی با معیار درک میان فردی تردید حرفه‌ای و بیشترین رابطه مثبت با معیار استقلال رأی تردید حرفه‌ای است. همچنین، معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌های آن در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است؛ بدین مفهوم که روایی واگرای قابل قبول یک الگو حاکی از این حقیقت است که یک سازه در الگو، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. به باور فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر (یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در الگو باشد؛ که این امر در پژوهش انجام شده صادق است.

نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه فرضیه پژوهش (جدول شماره ۳) نشانگر آن است که با توجه به مقدار آماره F که برابر با ۱۶/۰۵۱ است، میزان تردید حرفه‌ای در ابعاد مختلف اختلالات شخصیتی یکسان نیست.

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیرهای پژوهش

سطح معناداری	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	
		۳۳/۹۲۲	۴	۶۶/۸۴۵	بین گروه‌ها
۰/۰۰۰	۱۶/۰۵۱	۰/۹۲۱	۲۸۹	۱۰۴/۲۶۱	درون گروه‌ها
		-	۲۹۳	۱۵۳/۱۰۶	مجموع

همچنین، نتایج آزمون توکی بیانگر آن است که شاخص تردید حرفه‌ای بر حسب میانگین‌ها در سطح هر یک از اختلالات شخصیتی در پنج گروه همگن طبقه‌بندی می‌شود. به سخی دیگر، طبق آزمون توکی، مخالفت‌ورزی در گروه اول با درصد فراوانی ۰/۲۴۹، گسلش در گروه دوم با درصد فراوانی ۰/۰۶۹، عاطفه منفی در گروه سوم با درصد فراوانی ۰/۰۶۰، مهار گسیختگی در گروه چهارم با درصد فراوانی ۰/۰۲۸ و روان‌پریش‌خویی در گروه

پنجم با درصد فراوانی ۰/۰۱۹ طبقه‌بندی شده است. ضمناً درصد فراوانی افراد فاقد اختلال نیز برابر با ۰/۵۷۵ است.

جدول شماره ۴. خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش

متغیر وابسته: تردید حرفه‌ای (P.S)				
متغیر	ضرایب	خطای استاندارد	آماره t	سطح معناداری
اختلالات شخصیتی (P.D)	-۰/۰۹۶	۰/۰۲۲	-۴/۳۶۳	۰/۰۰۰
سن (AGE)	۰/۰۸۳	۰/۱۹۰	۰/۴۳۶	۰/۶۶۲
سابقه کار (EXP)	۲/۷۶۷	۰/۲۷۵	۱۰/۰۳۳	۰/۰۰۰
محیط کار (J.E)	۰/۱۰۸	۰/۰۴۵	۲/۳۵۹	۰/۰۱۸
موقعیت شغلی (J.P)	۰/۱۶۱	۰/۰۶۲	۲/۵۸۲	۰/۰۱۰
جنسیت (GEN)	۰/۱۳۸	۰/۰۲۰	۶/۶۵۵	۰/۰۰۰
مقیاس محیط کار (SCA)	۷/۹۰۵	۰/۱۲۵	۶/۰۲۲	۰/۰۰۰
مقدار ثابت	-۰/۰۳۷	۰/۱۳۷	-۰/۲۷۰	۰/۷۸۶
R ²	R ² _{adj}	آماره دوربین واتسن	آماره F	سطح معناداری
۰/۴۳۲	۰/۴۲۷	۱/۸۹۵	۱۲/۶۷۶	۰/۰۰۰

$$P.S_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 P.D_{it} + \alpha_2 AGE_{it} + \alpha_3 EXP + \alpha_4 J.E_{it} + \alpha_5 J.P_{it} + \alpha_6 GEN_{it} + \alpha_7 SCA_{it} + \varepsilon_{it}$$

نتایج آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه اصلی

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی پژوهش در جدول شماره ۴ ارائه شده است. اطلاعات مندرج در این جدول بیانگر آن است که با در نظر گرفتن مقدار آماره F در سطح کلی نمونه مورد رسیدگی که برابر با ۱۲/۶۷۶ است، الگو در سطح ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. به علاوه، مقدار آماره دوربین واتسن برابر با ۱/۸۹۵ است، که نشانگر رد وجود خودهمبستگی پی در پی در اجزای اخلاقی رگرسیون است. مقدار R^2_{adj} برابر با ۰/۴۲۷ است. بنابراین، با توجه به این مقدار می‌توان میزان ۴۲/۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تردید حرفه‌ای) را به وسیله متغیر مستقل (اختلالات شخصیتی) و متغیرهای کنترلی (سن، سابقه کار، محیط کار، موقعیت شغلی،

جنسیت و مقیاس نوع محیط کار) پیش‌بینی کرد. در نتیجه، سطح معناداری مربوط به متغیر اختلالات شخصیتی نشان‌دهنده وجود رابطه منفی و معنادار میان اختلالات شخصیتی و تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل است. به عبارتی، به هر اندازه میزان اختلالات شخصیتی میان حسابرسان مستقل افزایش یابد، سطح تردید حرفه‌ای آنان نیز کاهش خواهد یافت.

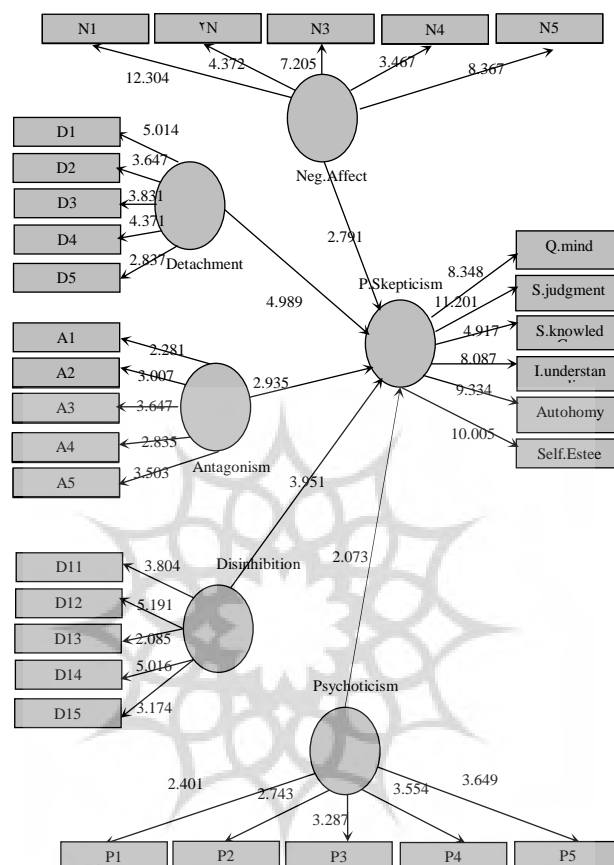
جدول شماره ۵. نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش

رابطه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه	فرضیه مربوطه
عاطفه منفی و تردید حرفه‌ای	-۰/۰۴۸	-۲/۷۹۱	پذیرش فرضیه	فرضیه فرعی اول
گسلش و تردید حرفه‌ای	-۰/۱۰۷	-۴/۹۸۹	پذیرش فرضیه	فرضیه فرعی دوم
مخالفت‌ورزی و تردید حرفه‌ای	-۰/۰۴۳	-۲/۹۳۵	پذیرش فرضیه	فرضیه فرعی سوم
مهارگسیختگی و تردید حرفه‌ای	-۰/۱۷۷	-۳/۹۵۱	پذیرش فرضیه	فرضیه فرعی چهارم
روان‌پریش‌خویی و تردید حرفه‌ای	-۰/۲۹۰	-۲/۰۷۳	پذیرش فرضیه	فرضیه فرعی پنجم

آزمون فرضیه‌های فرعی

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره ۵ (نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی) و شکل شماره ۳ (الگوی ساختاری پژوهش) و با در نظر گرفتن ضریب مسیر و آماره t برای هر یک از فرضیه‌های فرعی پژوهش، این نتایج به دست می‌آید: در خصوص فرضیه فرعی نخست، می‌توان نتیجه گرفت که عاطفه منفی (Neg. Affect) دارای رابطه منفی معنادار با تردید حرفه‌ای (P. Skepticism) است (ضریب -۰/۰۴۸ و آماره t -۲/۷۹۱). در مورد فرضیه‌های فرعی دوم، گسلش (Detachment) دارای رابطه منفی معنادار با تردید حرفه‌ای است (ضریب -۰/۱۰۷ و آماره t -۴/۹۸۹). همچنین در مورد فرضیه فرعی سوم، مخالفت‌ورزی (Antagonism) نیز دارای رابطه منفی معنادار با تردید حرفه‌ای است (ضریب -۰/۰۴۳ و آماره t -۲/۹۳۵) است. در این جهت، فرضیه فرعی چهارم نیز بیان‌کننده آن است که مهارگسیختگی (Disinhibition) دارای رابطه منفی معنادار با تردید حرفه‌ای است (ضریب -۰/۱۷۷ و آماره t -۳/۹۵۱). در

نهایت، در مورد فرضیه فرعی پنجم، روان پریش خوبی (Psychoticism) دارای رابطه منفی معنادار با تردید حرفه‌ای است (ضریب $-0/290$ و آماره $t=2/073$) است.



شکل شماره ۳. الگو ساختاری پژوهش (تحلیل مسیر)

اطلاعات مربوط به آماره‌های مرتبط با الگوی پژوهش در جدول شماره ۶ ارائه شده است. طبق اطلاعات مندرج در این جدول، مقدار آماره GOF مربوط به برازش کلی الگو، برابر $0/411$ می‌باشد که بازگوکننده برازش مناسب الگوی کلی است. مقدار R^2 برابر با $0/483$ است.

که نشان می‌دهد می‌توان ۴۸/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تردید حرفه‌ای) را به وسیله متغیرهای مستقل (عاطفه منفی، گسلش، مخالفت‌ورزی، مهار گسیختگی و روان‌پریش‌خویی) پیش‌بینی کرد. همچنین مثبت بودن آماره Q^2 که بیانگر کیفیت متغیرهای الگو است، نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای الگو از کیفیت مناسبی برخوردارند. از طرفی، شاخص قابلیت اعتبار مرکب (CR) سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، نشان‌دهنده اعتبار ترکیبی (پایایی) مناسب این متغیرها است. همچنین، شاخص واریانس استخراج شده (AVE) نیز، بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است.

جدول شماره ۶. خلاصه آماره‌های مرتبط با الگوی پژوهش

متغیر	AVE	CR	Q^2	آلفای کرونباخ	R^2	GOF
تردید حرفه‌ای	۰/۷۰۳	۰/۷۹۴	۰/۴۹۶	۰/۸۴۵		
عاطفه منفی	۰/۷۲۷	۰/۸۰۵	۰/۳۲۴	۰/۸۰۱		
گسلش	۰/۶۹۱	۰/۷۶۷	۰/۲۶۵	۰/۷۰۳	۰/۴۸۳	۰/۴۱۱
مخالفت‌ورزی	۰/۶۹۷	۰/۷۸۹	۰/۲۷۱	۰/۷۹۳		
مهار گسیختگی	۰/۷۳۴	۰/۸۱۲	۰/۲۹۹	۰/۷۰۶		
روان‌پریش‌خویی	۰/۶۸۷	۰/۷۸۱	۰/۲۸۴	۰/۷۴۰		

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با در نظر گرفتن این واقعیت که ویژگی‌های شخصیتی، تأثیری مستقیم بر قضاوت‌های حسابرس دارد و حسابرس، گزارش خود را که مبنایی برای تصمیم‌گیری‌های اقتصادی افراد در بازار سرمایه است، بر اساس این قضاوت‌ها صادر می‌کند؛ لذا می‌توان ادعا نمود که آگاهی از عوامل روان‌شناختی تأثیرگذار بر رفتار حسابرسان و قضاوت‌های حرفه‌ای آنان، از اهمیت بالایی برخوردار است. از این رو، در این پژوهش تأثیر پنج بُعد ناهنجار شخصیت بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مورد بررسی قرار گرفت.

در الگوی نلسون (۲۰۰۹) ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان به عنوان یکی از ابعاد تأثیرگذار بر درک حسابرسان از شواهد و ایجاد توانایی حل مسائل در آنان مطرح شد که بر قضاوت و در نتیجه، تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر می‌گذارد. همچنین هارت (۲۰۱۰) تردید حرفه‌ای را شامل شش بُعد مختلف شخصیتی به شرح ذهن پرسشگر (پرس و جوگری)، وقفه در قضاوت (تعویق قضاوت تا نتیجه‌گیری)، جستجوی دانش (کند و کاو در خصوص موضوع)، درک میان‌فردی (درک انگیزه‌ها و رفتار افراد)، استقلال رأی (تصمیم شخصی در خصوص شواهد لازم) و اعتماد به نفس (احساس ارزشمندی و باور به توانایی‌های فردی) دانستند.

انجمن روان‌پزشکی آمریکا (۲۰۱۳) پنج بُعد اختلالات شخصیتی شامل مخالفت‌ورزی (رفتار تقابلی در برابر دیگران)، گسلش (احساس دوری از موقعیت‌های کاری)، عاطفه منفی (گرایش متوازن به تجربه هیجانات منفی)، مهار گسیختگی (عدم خویشتن‌داری) و روان‌پریش‌خویی (نمایش ویژگی‌های رفتاری متداول در افراد دچار اختلال ذهنی) را در آخرین نسخه ویرایش‌شده راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روان‌شناختی (DSM-V) ارائه نمود. در پژوهش جاری نیز با تکیه بر این اصل، تأثیر ابعاد شخصیتی نابهنجار بر تردید حرفه‌ای حسابرسان بررسی شد.

نتایج این پژوهش نشان داد که میان اختلال‌های شخصیتی حسابرسان مستقل و تردید حرفه‌ای آنان، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد که تأییدکننده فرضیه اصلی پژوهش است. به طور خلاصه، اختلالات شخصیتی در مجموع رابطه‌ای منفی و معنادار با تردید حرفه‌ای دارند. همچنین مشاهده شد که مخالفت‌ورزی به عنوان یکی از ابعاد اختلالات شخصیتی، با برخی از مؤلفه‌های تردید حرفه‌ای مانند استقلال رأی و اعتماد به نفس دارای اندکی رابطه مثبت است؛ اما این رابطه معنادار نیست و بنابراین، به بهبود تردید حرفه‌ای منجر نمی‌گردد. به عبارت دیگر، مخالفت‌ورزی نابهنجار منجر به تردید حرفه‌ای نمی‌شود.

نلسون (۲۰۰۹) در الگوی خود که به عوامل تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای در اجرای کار حسابرسی می‌پردازد و هارت (۲۰۱۰) در چارچوبی که برای تردید حرفه‌ای ارائه می‌کند، ویژگی‌های شخصیتی حساب‌برسان و در نتیجه، اختلالات شخصیتی را به عنوان عواملی تأثیرگذار بر سطح تردید حرفه‌ای قلمداد کردند. همچنین، مونتینگ (۲۰۱۰) با بررسی تأثیر سوگیری‌های روان‌شناختی بر تردید حرفه‌ای نتیجه گرفت که سوگیری‌های «فرا اعتمادی»، «اتکا (و تعدیل)» و «دسترس‌پذیری» تأثیر منفی بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان دارند. نتایج به دست آمده توسط این پژوهشگران با یافته‌های این پژوهش هم‌راستا است.

با توجه به نتایج این پژوهش و همچنین راهکارهای علمی و عملی که توسط سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۸) برای کاهش میزان اختلال‌های شخصیتی توصیه شده است، پیشنهادهایی بدین شرح ارائه می‌شود:

- با توجه به اینکه نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه در مؤسسات حسابرسی است، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی با تمرکز بیشتر بر موضوعات مربوط به اختلالات شخصیتی نیروی انسانی خود، در مقاطع زمانی مناسب و با بهره‌گیری از دانش روانشناسان، نسبت به شناسایی و رفع اختلالات شخصیتی تأثیرگذار بر کیفیت کار حساب‌برسان اقدام نمایند.
- در راستای پیشگیری از وقوع اختلالات شخصیتی و رفع به‌هنگام این نوع اختلالات، پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی با تدوین برنامه‌های مشخص، نسبت به تشریح موضوعات مرتبط با اختلالات شخصیتی برای کارکنان خود و ارتقاء سطح دانش آنان در این زمینه اقدام نمایند.
- پیشنهاد می‌شود با عدم واگذاری کارهای نامرتب به حساب‌برسان، آموزش ایجاد توانایی دسترسی ذهنی به اطلاعات مثبت در جهت برنامه‌ریزی به آنان و حذف انتقادهای نابجا، میزان عاطفه منفی را در حساب‌برسان کاهش داد و عملکردشان را بهبود بخشید. همچنین، پیشنهاد

می شود مؤسسات حسابداری برنامه های حسابداری خود را به گونه ای تدوین نمایند که افزایش و تقویت حس تعلق کارکنان به محیط کار را در پی داشته باشد؛ تا از این طریق بتوان میزان اختلال گسلش را در کارکنان کاهش داد.

- می توان با آموزش خلق استدلال های منطقی، میزان مخالفت ورزی حسابرسان را کاهش داد و به بهبود تصمیم گیری در آنان کمک نمود. همچنین، با بررسی رفتار حسابرسان در محیط کار و آگاهی از میزان شناخت آنان از محیط کار، می توان کار حسابداری را به گونه ای برنامه ریزی نمود که کاهش سطح مهارت گسیختگی و روان پریش خویی حسابرسان را در پی داشته باشد. به علاوه، با شناخت الگوهای تفکر در حسابرسان و جایگزینی این الگوها با تفکرات مثبت از طریق حمایت و تقویت مثبت اندیشی و تشویق افراد به پیگیری درمان های مورد نیاز خود، می توان به بهبود روان پریش خویی حسابرسان کمک نمود.

- توصیه می شود مؤسسات حسابداری علاوه بر برگزاری دوره های آموزشی مهارت های شخصیتی، حساسیت بیشتری نسبت به مسائل روان شناختی کارکنان خود نشان دهند تا حسابرسان در قضاوت ها و تصمیم گیری های ناشی از اعمال تردید حرفه ای، بهتر و هوشمندتر عمل کنند.

- در خصوص پژوهش های آتی نیز پیشنهاد می شود تأثیر سایر اختلال های رفتاری و روان شناختی، از جمله اختلال اضطراب و دو قطبی شخصیت که تأثیر بسزایی بر عملکرد حسابرسان مستقل و در نتیجه، بر قضاوت و تصمیم گیری آنان و در نهایت، بر تردید حرفه ای آنان دارد مورد بررسی قرار گیرد.

یادداشت ها

1. White
2. Public Companies Accounting Oversight Board (PCAOB)
3. International Auditing & Assurance Standards Board (IAASB)
4. World Health Organization
5. Skeptic
6. Profession
7. Autonomy

8. International Accounting Education Standards Board (IAESB)
9. Impartiality
10. Rational Skepticism
11. Trait Skepticism
12. State Skepticism
13. Questioning Mind
14. Suspension of Judgment
15. Search for Knowledge
16. Interpersonal Understanding
17. Self-esteem
18. Autonomy
19. Mental disorder
20. Malfunction
21. The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
22. American Psychiatric Association
23. International Classification of Diseases
24. Antagonism
25. Detachment
26. Negative Affect
27. Disinhibition
28. Psychoticism
29. Interpretive Structural Modeling (ISM)
30. Personality Inventory for DSM Brief Form (PID-5-BF)- Adult
31. Ordinary Least Squares (OLS)

منابع

- حاجیه‌ها، زهره؛ گودرزی، احمد؛ فتاحی، زهرا. (۱۳۹۲). ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حساب‌برسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آنها. *حسابداری مدیریت*، ۶(۱۹)، ۴۳-۵۹.
- حسینی، سیدحسین؛ نیکومرام، هاشم؛ رضایی، علی‌اکبر. (۱۳۹۴). تبیین مؤلفه‌های تأثیرگذار بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان با تکیه بر ابعاد فردی. *حسابداری مدیریت*، ۸(۲۵)، ۱۳-۲۷.
- رویایی، رمضانعلی؛ یعقوب‌نژاد، ایوب؛ آذین‌فر، کاوه. (۱۳۹۳). ارتباط بین تردید حرفه‌ای و قضاوت حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۶(۲۲)، ۶۷-۹۵.
- عبدی، رضا؛ چلبیانلو، غلامرضا؛ جوربنیان، افسانه. (۱۳۹۵). پیش‌بینی ابعاد ناگونی هیجانی بر اساس الگو ابعاد نابهنجار شخصیت. *مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۳(۲۲)، ۲۲۲-۲۲۹.
- غلامرضایی، محسن؛ حسینی، محمد. (۱۳۹۶). نقش طرز تفکر، ارزش‌های اخلاقی و انحراف‌های رفتاری در میزان تردید حرفه‌ای حساب‌برسان. *پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی*، ۶(۱۱)، ۴۷-۸۴.
- کاردان، بهزاد؛ ودیعی، محمدحسین؛ ذوالفقار آرنی، محمدحسین. (۱۳۹۶). نقش تمایلات رفتاری (احساسات و هیجانات) سرمایه‌گذاران در ارزش‌گذاری شرکت‌ها. *دانش حسابداری*، ۸(۴)، ۷-۳۵.
- ملانظری، مهناز؛ اسماعیلی‌کیا، غریبه. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حساب‌برسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۱(۴)، ۵۰۵-۵۲۶.

ولیان، حسن؛ عبدلی، محمدرضا؛ کریمی، شبنم. (۱۳۹۶). طراحی مدل تحلیل تفسیری-ساختاری (ISM) عوامل مؤثر بر تردید حرفه‌ای حساب‌برسان. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۲(۴)، ۲۴۶-۲۱۵.

References

- Abdi, R., Chalabianlou, G., Jourabnian, A. (2016). Predicting excitement abnormal dimensions using personality disorder model. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 3 (22), 222-229 [In Persian].
- Abdolmohammadi, M.J., Wright, A. (1987). An Examination of the effects of experience and task complexity on audit judgments. *The Accounting Review*, 62(1), 1-13.
- American Institute of Certified Public Accountants (1997). Due professional care in the performance of work. *SAS No. 1, AU Section 230*, NY: AICPA.
- American psychiatric association (A.P.A.). (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fifth edition (DSM-V). Retrieved from: <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/practice/dsm>.
- Aschauer, E., Fink, M., Moro, A., Van Bakel-Auer, K., Warming-Rasmussen, B. (2017). Trust and professional skepticism in the relationship between auditors and clients: Overcoming the dichotomy Myth. *Behavioral Research in Accounting*, 29(1), 19-42.
- Berrios, G.E. (1999). Classifications in psychiatry: A conceptual history. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 33 (2), 145-160.
- Bolton, D. (2008). What is mental disorder? *An Essay in Philosophy, Science, and Values*. OUP Oxford, 6.
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Dell, P.F. (1988). Professional skepticism about multiple personality. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 176(9), 528-531.
- Demsky, C.A. (2017). *Detachment. department of management and marketing school of business administration*. Oakland University: Rochester. Springer Publications.
- Denollet, J. (2005). DS-14: Standard assessment of negative affectivity, social inhibition, and type d personality. *Psychosomatic Medicine*, 67, 89-97.
- Eagly, A.H., Chaiken, S. (1993). The psychology of attitudes, fort worth, TX: *Harcourt Brace Jovanovich College*.
- Eagly, A.H., Chaiken, S. (2005). *Attitude research in the 21st century: The current state of knowledge*. Handbook of Attitudes, 743-768, Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Etzion, D., Eden, D., Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Freidson, E. (1999). Theory of professionalism: Method and substance. *International Review of Sociology*, 9(1), 117-129.
- Gholamrezaei, M., Hassani, M., (2017). The role of auditors' mindset, moral values and behavioral deviations on their professional skepticism. *Applied Research in Financial Reporting*, 6 (11), 47-84 [In Persian].
- Glover, S.M., Prawitt, D.F. (2014). Enhancing auditor professional skepticism: The Professional skepticism continuum. *Current Issues in Auditing*, 8(2),1-10.
- Grafman, J., Boller, F., Berndt, F., Sloan, R., Robertson, I.H., Rizzolatti, G. (2002). *Handbook of neuropsychology*. Elsevier Health Sciences, 103.
- Gramling, A.A. (2001). Behavioral research in auditing: Past, present, and future research. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 4, 47-75.
- Hajiha, Z., Goudarzi, A., Fattahi, Z. (2013). The Association between auditors' professional skepticism criteria and their judgments and decisions. *Management Accounting*, 19 (6), 43-59 [In Persian].
- Hosseini, H., Nikomaram, H, Rezaei, A. (2015). Explaining criteria influencing auditors' professional skepticism with emphasis on personal dimensions. *Management Accounting*, 8 (25), 13-27 [In Persian].
- Hurtt, R.K., Eining, M., Plumlee, R.D. (2003). Professional skepticism: A model with implications for research. *Working Paper*, University of Wisconsin-Madison.
- Hurtt, R.K. (2010). Development of a scale to measure professional skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149-171.
- International Accounting Education Standards Board (IAESB). (2017). Strategy2017-2021 and Work Plan 2017-2018, <https://www.iaesb.org>.
- International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). (2008). *International standard on auditing 200: Overall objectives of the independent auditor and the conduct of an audit in accordance with international standards on auditing*. New York, NY: IFAC.
- Kadous, K. (2000). The effects of audit quality and consequence severity on juror evaluations of auditor responsibility for plaintiff losses. *The Accounting Review*, 75, 327-341.
- Kardan, B., Vadie, M., Zolfaghar, M. H. (2017). The role of investors' behavioral tendencies in corporate pricing. *Journal of Accounting Knowledge*, 8 (4), 7-35 [In Persian].

- Knechel, W.R., Sofla, Amin S., Svanström, T. (2018). The effect of professional skepticism on auditor compensation and auditor opinions. *Working Paper*, University of Auckland, Business School, Seminars and Events.
- Kruger, R.F., Eaton, N.R., Derringer, J., Markon, K.E., Watson, D., Skodol, A.E. (2011). Personality in dsm-5: helping delineate personality disorder content and framing the metastructure. *Journal of Personality Assessment*, 93, 325-331.
- Kurtz, P. (1992). *The new skepticism: Inquiry and reliable knowledge*. Buffalo, New York: Prometheus Books.
- Molanazari, M., Esmaeili, G. (2014). Identifying psychological characteristics influencing auditors' abilities in making audit judgments. *Journal of Accounting and Auditing Review*, 4 (21), 505-526 [In Persian].
- Montague, N.R. (2010). The effects of directional audit guidance and estimation uncertainty on auditor confirmation bias and professional skepticism when evaluating fair value estimates. *Ph.D. Dissertation*, University of South Florida.
- Nelson, M.W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 2(28), 1-34.
- Oxford Online Dictionaries (2018): <https://en.oxforddictionaries.com/definition/sceptic>.
- Perring, C. (2005). *Mental illness*. Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- Porzio, S.K. (2003). A critical review of Eysenck's theory of psychoticism and how it relates to creativity. Rochester institute of technology: <http://www.personalityresearch.org/papers/porzio.html>.
- Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB). (2017). *AS 1015: Due professional care in the performance of work*. PCAOB, Washington DC.
- Quadackers, L.M. (2009). The relationship between auditors' interpersonal trust factors, professional rank and skeptical judgments and decisions. *Working Paper*, VU University Amsterdam.
- Rothman, R.A. (1987). *Working: Sociological perspectives*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Royaei, R., Yaghobnejad, A., Azinfar, K. (2014). The relationship between auditors' professional skepticism and their professional judgments. *Research in Financial Accounting and Auditing*, 6 (22), 67-95 [In Persian].
- Sonnentag, S., Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204-221.

- Stein, D.J. (2013). What is a mental disorder? A perspective from cognitive-affective science. *Canadian Journal of Psychiatry*, 58(12), 656-662.
- Stringer, D.M. (2013). *Negative affect. Department of psychology*. University of Iowa City. Springer Publications.
- Valian, H., Abdoli, M., Karimi, S. (2017). Designing interpretive structural model (ISM) of factors influencing auditor's professional skepticism. *Iranian Journal of Value & Behavioral Accounting*, 2 (4), 215-246 [In Persian].
- Wakefield, J.C. (2007). The concept of mental disorder: diagnostic implications of the harmful dysfunction analysis. *World Psychiatry*, 6(3), 149-156.
- Watson, D., Pennebaker, J.W. (1989). Health complaints, stress, and distress: exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Reviews*, 96, 234-254.
- Watson, D., Clark, L.A., Harkness, A.R. (1994). Structures of personality and their relevance to psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 18-31.
- Watson, D., Clark, L.A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- White, R. (2010). Evidential symmetry and mushy credence. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Winwood, M. (2017). Fear, judgment and a lack of understanding: Why mental health stigma still exists at work. Retrieved from: <https://www.europeanceo.com/business-and-management/>.
- World Health Organization (WHO). (2018). Mental disorders: Key facts. Retrieved from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.