

## رابطه جهت‌گیری هدف (تبحری، عملکردگرا و عملکردگریز) و قضاوت حسابرسی با نقش میانجی خودکارآمدی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱/۱۶  
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۲۶

ذبیح‌الله خانی<sup>۱</sup>

حسین رجب‌دُری<sup>۲</sup>

### چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه جهت‌گیری هدف (تبحری، عملکردگرا و عملکردگریز) و قضاوت حسابرسی با نقش میانجی خودکارآمدی است. جهت‌گیری هدف یک ویژگی شخصیتی است که می‌تواند بر انجام وظایف مؤثر باشد. مطالعه پیش‌رو از نوع پیمایشی-کاربردی است. همچنین، بررسی موضوع به‌وسیله پرسشنامه و نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده از ۱۱۸ نفر از حساب‌رسان فعال در کشور صورت گرفت. برای تحلیل یافته‌ها در قالب ۲ فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی، از روش معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین جهت‌گیری هدف تبحری و عملکردگرا با قضاوت حسابرسی رابطه مثبت و معنادار و بین جهت‌گیری هدف عملکردگریز و قضاوت حسابرسی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. افزون بر آن، خودکارآمدی به‌عنوان متغیر میانجی رابطه جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی را تقویت می‌کند. سایر یافته‌ها نیز نشان داد که بین جهت‌گیری هدف تبحری و عملکردگرا با خودکارآمدی رابطه مثبت و معنادار و بین جهت‌گیری هدف عملکردگریز و خودکارآمدی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

**کلیدواژه‌گان:** جهت‌گیری هدف، قضاوت حسابرسی، خودکارآمدی.

پرتال جامع علوم انسانی

۱. استادیار گروه حسابداری، واحد فسا، دانشگاه آزاد اسلامی، فسا، ایران  
۲. دانشجوی دکتری حسابداری و عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران، ایمیل: hosrado@gmail.com

۱- مقدمه

کیفیت قضاوت حسابرسان، کیفیت کلی کار حسابرسی را تعیین می‌کند (بانر و لوپس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). همچنین، توانایی حسابرسان برای قضاوت‌های با کیفیت بالا و تصمیم‌گیری ممکن است متأثر از ویژگی‌های فردی آن‌ها باشد (مک نایت و رایست<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱)؛ بنابراین، این پژوهش رابطه جهت‌گیری هدف<sup>۳</sup> (تبحری<sup>۴</sup>، عملکردگرا<sup>۵</sup> و عملکردگریز<sup>۶</sup>) و قضاوت حسابرسی با نقش میانجی خودکارآمدی<sup>۷</sup> را مورد بررسی قرار می‌دهد. این مطالعه مبتنی بر نظریه شناخت اجتماعی<sup>۸</sup> بندورا<sup>۹</sup> (۱۹۸۶) است که عوامل تعیین‌کننده فعالیت‌های انسان را که ممکن است برای درک تفاوت در عملکرد افراد در محیط‌های کاری مختلف مفید باشد، مشخص می‌کند. جهت‌گیری هدف نیز به اهدافی اشاره دارد که افراد به‌طور ضمنی همزمان با دستیابی به نتایج یا دستاوردهای عملکردی، دنبال می‌کنند (وندوال<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۷). براساس چشم‌انداز شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، جهت‌گیری هدف، یک صفت شخصیتی است که می‌تواند بر عملکرد و وظایف تأثیر داشته باشد. افراد با سطح بالای جهت‌گیری هدف، برای انجام وظایف بیشتر برانگیخته می‌شوند (دویک و لیگت<sup>۱۱</sup>، ۱۹۸۸). جهت‌گیری هدف شامل سه گونه جهت‌گیری هدف تبحری، جهت‌گیری هدف عملکردگرا و جهت‌گیری هدف عملکردگریز است (سانوسی، اسکندر، مونروئه و صالح<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۸). همچنین، خودکارآمدی یک ساختار روان‌شناختی شناخته‌شده است که به‌عنوان عامل اصلی در مکانیسم‌های خودسازمان‌دهی<sup>۱۳</sup> مؤثر است و انگیزه و اقدامات انسانی را مدیریت می‌کند و نشان‌دهنده اعتقاد فرد به توانایی وی در موفقیت است (بندورا، ۱۹۸۶؛ استیل جانسون، بئائوزگارد، هوور و اسچمیدت<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۰؛ دی‌شان و گیلسپای<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۵؛ پاین، یانگکورت و بئائوباین<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۷).

با عنایت به مطالب بیان‌شده و با توجه به اینکه تاکنون پژوهش‌های مشابهی در این زمینه در کشور صورت نگرفته و این رابطه نامشخص است، ضروری است این موضوع مورد آزمون تجربی قرار گیرد تا بتوان براساس یافته‌ها درک بهتری از موضوع داشت و برنامه‌ریزی‌های بهتری را انجام

1. Bonner and Lewis
2. McKnight and Wright
3. Goal Orientation
4. Learning
5. Performance Approach
6. Performance Avoidance
7. Self-Efficacy
8. Social Cognitive Theory
9. Bandura
10. VandeWalle
11. Dweck and Leggett
12. Sanusi, Iskandar, Monroe and Saleh
13. Self-regulatory
14. Steele-Johnson, Beauregard, Hoover and Schmidt
15. DeShon and Gillespie
16. Payne, Youngcourt and Beaubien

داد. افزون بر آن، این مطالعه با بررسی رابطه متغیرهای ذکر شده به توسعه ادبیات حسابداری و حسابرسی کمک می‌کند. با توجه به مطالب بیان شده، سؤال‌های پژوهش حاضر به شرح زیر است: رابطه جهت‌گیری هدف (تبحری، عملکرده‌گرا و عملکرده‌گرایز) و قضاوت حسابرسی چگونه است؟ آیا رابطه جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی با خودکارآمدی میانجی می‌شود؟ همچنین، در صورتی که روابط معناداری بین متغیرهای پیش‌گفته وجود دارد، آیا این روابط معنادار است؟ جهت آن به چه سمتی است؟ هدف این پژوهش پاسخ به پرسش‌های ذکر شده است. در ادامه، ابتدا مبانی نظری و پیشینه پژوهش، سپس به ترتیب روش پژوهش، یافته‌ها و بحث و نتیجه‌گیری آورده شده است.

## ۲- مبانی نظری

قضاوت فرایند رسیدن به یک تصمیم یا دستیابی به یک نتیجه‌گیری از میان چند راه‌حل جایگزین ممکن، در شرایط عدم اطمینان و ریسک تعریف شده است. واژه حرفه‌ای کمی بعد از واژه قضاوت در قرن سیزدهم میلادی مطرح شد و برگرفته از واژه شغل و حرفه است و به شغل یا پیشه‌ای که نیاز به کسب دانش تخصصی دارد، اطلاق می‌شود. همچنین، قضاوت حرفه‌ای فرایند سازمان‌یافته‌ای است که حسابداران و حسابرسان با سطح مناسبی از دانش، تجربه و واقع‌بینی می‌توانند در موضوعات حسابداری براساس واقعیت‌ها و شرایط مربوط در چارچوب استانداردهای حسابداری به کارگرفته شده، اظهارنظر کنند (اسدی و نعمتی، ۱۳۹۴). حسابرسان قضاوت و تصمیم‌گیری‌های متعددی را در طول یک کار حسابرسی انجام می‌دهند که عوامل روان‌شناختی فردی، مانند صفات شخصیتی و عوامل انگیزشی، تأثیر قابل توجهی بر قضاوت آنان دارد (عبدالحمیدی و شانتائو<sup>۱</sup>؛ لیبی و لوفت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). ویژگی‌های روانی فرد به عقیده لیبی و لوفت (۱۹۹۳) با عوامل محیطی و انگیزشی در ارتباط است که به نوبه خود قضاوت حسابرسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل محیطی نیز می‌تواند تأثیر مستقیم خصوصیات فردی یا اثر غیرمستقیم انگیزه در قضاوت حسابرسی را تغییر دهد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸). در ادامه، به تشریح دقیق‌تر رابطه بین متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود.

### ۲-۱- نظریه شناخت اجتماعی

بندورا (۱۹۸۶)، نظریه شناخت اجتماعی را معرفی کرد که هر دو خاستگاه اجتماعی اندیشه انسانی (آنچه افراد به‌عنوان بخشی از جامعه یاد می‌گیرند) و فرآیندهای شناخت انگیزه‌های انسانی شامل نگرش‌ها<sup>۳</sup> (آنچه افراد به‌عنوان مشارکت نفوذی فرایندهای تفکر) و اقدامات<sup>۴</sup> (استجابکویک و

1. Abdolmohammadi and Shanteau

2. Libby and Luft

3. Attitudes

4. Actions

لوتانز<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) را در نظر می‌گیرد. یک موضوع مهم در نظریه شناخت اجتماعی، افرادی است که دارای قابلیت‌های شناختی خاصی هستند که این قابلیت‌ها آن‌ها را قادر به پردازش فعال اطلاعات می‌کند (بندورا، ۱۹۸۶). نظریه شناخت اجتماعی پیش‌بینی می‌کند که باور فردی در مورد توانایی برای انجام یک وظیفه، به فرد انگیزه می‌دهد تا در جستجو یا اجتناب از یک عمل باشد (بندورا، ۱۹۸۶). در زمینه حساسی، باور یک حسابرس که نشان دهد او قادر به انجام وظیفه خاصی است، فرد را ملزم به داشتن توانایی‌های شناختی برای انجام وظیفه‌های خود می‌کند. این اعتقاد به قابلیت‌های شناختی به‌عنوان خودکارآمدی شناخته می‌شود. خودکارآمدی یک ساختار انگیزشی است که بر انتخاب فردی فعالیت‌ها، سطوح موفقیت، پایداری و عملکرد در طیف وسیعی از زمینه‌ها تأثیر می‌گذارد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸). همچنین، خودکارآمدی دارای رابطه با قضاوت افراد است (استاجکویک و لوتانز، ۱۹۹۸).

یکی دیگر از ساختارهای مهم روان‌شناختی که ممکن است بر قضاوت فرد تأثیر بگذارد، جهت‌گیری هدف است (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸). پژوهش‌های پیشین رابطه جهت‌گیری هدف را با تفاوت‌های فردی و مواردی مانند انگیزه برای یادگیری (فورد، اسمیت، ویسبین و گولی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸)، عملکرد تحصیلی (چن، گولی، وایتمن و کاپلکولن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰؛ فیلیپس و گولی<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷؛ وندوال، کرون و اسلوکوم<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱)، عملکرد آموزشی (برت و وندوال<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹؛ براون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱؛ کازلوسکی و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱) و رفتارهای خودسازمان‌دهی (فورد، اسمیت، وویزبین و گولی<sup>۹</sup>، ۱۹۹۸؛ وندوال، برون، کرون و اسلوکوم<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۹) مورد بررسی قرار داده‌اند. در ادامه، این متغیر تشریح می‌شود.

## ۲-۲- جهت‌گیری هدف

سه نوع جهت‌گیری هدف وجود دارد: جهت‌گیری هدف تبحری، جهت‌گیری هدف عملکردگرا و جهت‌گیری هدف عملکردگریز (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸). با جهت‌گیری هدف تبحری، افراد برای انجام وظایف به‌منظور ارتقای مهارت‌ها برانگیخته می‌شوند (دویک و لیگت، ۱۹۸۸). با جهت‌گیری هدف عملکردگرا، افراد برای انجام وظایف و نشان دادن شایستگی‌های خود به دیگران یا قضاوت مطلوب برانگیخته می‌شوند. با جهت‌گیری هدف عملکردگریز نیز افراد از انجام وظایف دشوار برای اجتناب از ادراک منفی دیگران، دوری می‌کند (وندول، ۱۹۹۷؛ وندول و همکاران،

1. Stajkovic and Luthans
2. Ford, Smith, Weissbein and Gully
3. Chen, Gully, Whiteman and Kilcullen
4. Phillips and Gully
5. VandeWalle, Cron and Slocum
6. Brett and VandeWalle
7. Brown
8. Kozlowski et al.
9. Ford, Smith, Weissbein and Gully
10. VandeWalle, Brown, Cron and Slocum

۲۰۰۱). هر نوع جهت‌گیری هدف به‌صورت متفاوتی بر قضاوت حسابرسان تأثیر می‌گذارد. جهت‌گیری هدف تبحری: انتظار می‌رود افرادی که دارای جهت‌گیری هدف تبحری هستند، قضاوت بهتری داشته باشند، زیرا آن‌ها سطح خود را برای افزایش صلاحیت در هر فعالیت مشخص از طریق تلاش بیشتر، با دستیابی به مهارت‌های جدید یا یافتن استراتژی‌های مؤثرتر که با وظایف دشوار مواجه می‌شوند، برمی‌انگیزند (دویک، ۱۹۸۶؛ دویک و لیگت، ۱۹۸۸؛ کواد، ۱۹۹۹)؛ بنابراین، حسابرسانی که دارای جهت‌گیری هدف تبحری هستند، به‌احتمال بیشتر بر توسعه دانش و کسب مهارت‌های جدید از طریق آموزش رسمی، آموزش حرفه‌ای و تجربیات تبحری در زمینه فعالیت خود تأکید دارند. این موضوع کسب دانش و مهارت‌های جدید صلاحیت را افزایش می‌دهد و قضاوت‌های حسابرسی و تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد، بنابراین، یک رابطه مثبت بین جهت‌گیری هدف تبحری و قضاوت حسابرسی مورد انتظار است (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸).

جهت‌گیری هدف عملکردگرا: افراد با جهت‌گیری‌های هدف عملکردگرا بر هدف تمرکز دارند. این افراد با فرایندهای شناختی فردی برای انجام امور به‌صورت بهینه برانگیخته می‌شوند (الیوت و هاراکیکیویز، ۱۹۹۶). افراد دارای جهت‌گیری هدف عملکردگرا، علاقه‌مند به تسلط بر وظایف و افراد هستند که موجب بهبود قضاوت در آن‌ها می‌شود (رادوسویچ، واندانا، یو و رادوسویچ، ۲۰۰۴). پژوهش‌های قبلی نشان داده است که جهت‌گیری هدف عملکردگرا به‌طور مثبت با عملکرد امتحان (الیوت و مک‌گیرگور، ۱۹۹۹) و عملکرد وظیفه (وندول و همکاران، ۲۰۰۱) در ارتباط است؛ بنابراین، بین جهت‌گیری‌های هدف عملکردگرا و قضاوت حسابرسی در حسابرسان رابطه مثبت و معناداری مورد انتظار است (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸).

جهت‌گیری هدف عملکردگرایز: افراد دارای این جهت‌گیری از وظایفی که منجر به شکست می‌شود و همچنین، از شرایطی که در آن ممکن است ضعیف عمل کنند، دوری می‌کنند (اشمیدت و فورد، ۲۰۰۳). آن‌ها به دنبال اجتناب از نشان دادن بی‌کفایتی و اجتناب از قضاوت‌های منفی از سوی دیگران هستند. در نتیجه، آن‌ها فرصت‌های تبحری ارزشمند را که می‌توانند دانش، مهارت‌ها و عملکرد وظیفه را افزایش دهند، قربانی می‌کنند (دوک و لگت، ۱۹۸۸). پژوهش‌های پیشین شواهدی از رابطه منفی بین جهت‌گیری هدف عملکردگرایز و عملکرد افراد ارائه می‌دهند (الیوت و گریگور، ۱۹۹۹؛ وندول و همکاران، ۲۰۰۱؛ پوراث و بیتمن، ۲۰۰۶)؛ بنابراین، حسابرسان با جهت‌گیری‌های هدف عملکردگرایز، از چالش‌ها، عدم اطمینان یا خطرات ناشی از شکست در فرآیندهای تصمیم‌گیری خود دوری می‌کنند که می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف‌تر در قضاوت

1. Coad
2. Elliot and Harackiewicz
3. Radosevich, Vandana, Yeo and Radosevich
4. Schmidt and Ford
5. Elliot and McGregor
6. Porath and Bateman

آنان شود (کواد، ۱۹۹۹).

### ۳-۲- نقش میانجی خودکارآمدی بر رابطه بین جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی

نظریه شناخت اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، توضیح می‌دهد که سطح عملکرد فردی ممکن است تا حدودی ناشی از تفاوت در خودکارآمدی باشد. خودکارآمدی تلاش می‌کند تا برای فرد، نتایج موفقیت‌آمیز ایجاد شود (استاجکویک و لوتانز، ۱۹۹۸). بندورا (۱۹۹۷: ۱۶۰) خاطر نشان کرد که «افراد از فعالیت‌ها و محیط‌هایی که فراتر از توانایی آن‌ها به نظر برسد، اجتناب می‌کنند، اما به‌آسانی فعالیت‌ها و محیط‌های اجتماعی که همسویی بیشتری با آن‌ها داشته باشد را انتخاب می‌کنند». افراد با سطح بالای خودکارآمدی به‌احتمال بیشتری وظایف چالش‌برانگیز را بر عهده می‌گیرند که این وظایف بر کسب مهارت‌ها و دانش آن‌ها تأثیر می‌گذارد و عملکرد قضاوتی آن‌ها را بهبود می‌بخشد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸)؛ بنابراین، افراد با خودکارآمدی بالا، تلاش بیشتری در انجام و وظایف از خود بروز می‌دهند و در انجام آن موفقیت بیشتری خواهند داشت (فیلیپس و گالی، ۱۹۹۷). در محیط حسابرسی، اعمال تلاش کافی و به‌ویژه تلاش‌های شناختی، به‌احتمال زیاد موجب قضاوت حسابرسی بهتر خواهد شد؛ بنابراین، خودکارآمدی موجب بهبود رابطه جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی می‌شود (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸).

مطالعات در زمینه روانشناسی و آموزش شواهدی از نحوه تمرکز جهت‌گیری هدف تبحری را ارائه می‌دهند که سطح کارایی افراد را به‌منظور بهبود عملکرد وظایف، افزایش می‌دهد (فیلیپس و گالی، ۱۹۹۷؛ استیل‌جانسون و همکاران، ۲۰۰۰؛ وندوال و همکاران، ۲۰۰۱؛ سیتجس، لاسام، تاسا و لاسام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهند که جهت‌گیری هدف تبحری، به‌صورت مثبت با خودکارآمدی ارتباط دارد (فیلیپس و گالی، ۱۹۹۷؛ کازلوسکی و همکاران، ۲۰۰۱؛ بل و کازلوسکی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲)، به این معنا که هر چه فرد جهت‌گیری هدف تبحری بالاتری داشته باشد، توانایی، دانش و مهارت بیشتری خواهد داشت. تمایل افراد به توسعه مهارت و به دست آوردن دانش جدید نیز خودکارآمدی آن‌ها را افزایش می‌دهد و عملکرد این وظایف را نیز بهبود می‌بخشد. همچنین، حسابرسان با جهت‌گیری هدف تبحری به دنبال اطمینان بیشتری برای برآوردن موفق وظایف هستند و خودکارآمدی بالاتری دارند. حسابرسان با خودکارآمدی بالاتر تلاش بیشتری را انجام می‌دهند که به‌نوبه خود، قضاوت آن‌ها را بهبود می‌بخشد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸). حسابرسان با جهت‌گیری‌های هدف عملکردگرا نیز به‌احتمال بیشتر خودکارآمدی را با انجام بهتر وظایف حسابرسی و نشان دادن توانایی خود به دیگران بهبود می‌بخشند. این حسابرسان به‌طور فزاینده‌ای به توانایی‌های خود یعنی خودکارآمدی بالا اعتقاد دارند که این مسئله توانایی آن‌ها را برای انجام قضاوت را بهبود می‌بخشد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸).

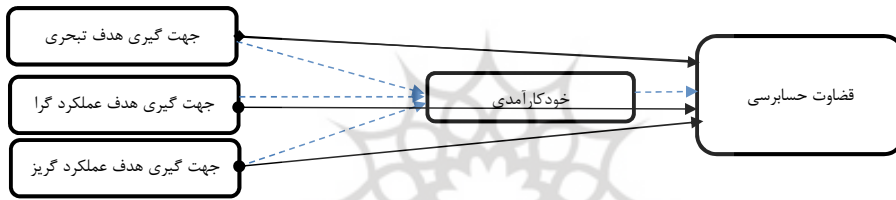
اگرچه جهت‌گیری هدف تبحری و جهت‌گیری هدف عملکردگرا به‌طور مثبت با خودکارآمدی ارتباط دارند، اما در مقابل، افراد دارای جهت‌گیری هدف عملکردگریز از وظایفی که احساس

1. Seijts, Latham, Tasa and Latham

2. Bell and Kozlowski

می‌کنند در آن شکست بخورند، اجتناب می‌کنند و تلاشی را برای انجام وظایف دشوار از خود بروز نمی‌دهد (دوک و لگت، ۱۹۸۸). در نتیجه، این افراد خودکارآمدی پایینی دارند و برای تکمیل وظایف دشوار دچار شکست می‌شوند (اشمیت و فورد، ۲۰۰۳). به‌طور خلاصه، انتظار می‌رود که هر دو جهت‌گیری هدف تبحری و جهت‌گیری هدف عملکردگرا دارای رابطه مثبتی با خودکارآمدی باشند که به‌نوبه خود منجر به بهبود قضاوت حسابرسی شود. در مقابل، انتظار می‌رود که جهت‌گیری هدف عملکردگریز دارای تأثیر منفی بر خودکارآمدی باشد و منجر به عملکرد ضعیف قضاوت حسابرسی شود و در مجموع، خودکارآمدی به عنوان متغیر میانجی، موجب بهبود رابطه جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی گردد (سانوسی و همکاران، ۲۰۱۸).  
نگاره ۱، الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

نگاره ۱- الگوی مفهومی پژوهش



### ۳- پیشینه پژوهش

تاکنون در زمینه جهت‌گیری هدف در حسابداری پژوهشی انجام نشده است، اما در رابطه با خودکارآمدی و به‌ویژه قضاوت حسابرسی، پژوهش‌های متنوعی وجود دارد. برای نمونه در میان پژوهشگران داخلی، خوش‌طینت و بستانیان (۱۳۸۶) دریافتند که دانش، تجربه، درستکاری، استقلال، پایبندی به مبانی اخلاقی، تردید حرفه‌ای و استقلال مهم‌ترین ویژگی‌های شخصی است. همچنین، نظارت حرفه‌ای بر کار حسابرسان و وجود شرایطی که حسابرسان خود را ملزم به پاسخگویی نسبت به قضاوت‌های حرفه‌ای بدانند، وجود برنامه‌ها و چک‌لیست‌های حسابرسی و غیرقابل تفسیر بودن استانداردهای حسابداری و حسابرسی مهم‌ترین عوامل محیطی مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی است. یافته‌های حساس یگانه و مقصودی (۱۳۹۰) نیز نشان داد که تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای بر انگیزش و عملکرد حسابرسان معنادار است. همچنین جنسیت نیز بر قضاوت حسابرسی مؤثر بوده و زنان، قضاوت‌های اخلاقی‌تری دارند. حیرانی، وکیلی فرد و رهنمای رودپشتی (۱۳۹۶) نیز دریافتند که حرفه‌ای‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار است. همچنین نتایج نشان داد قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حسابرس و مدیریت تأثیرگذار است اما حرفه‌ای‌گرایی تأثیری بر حل تعارض بین حسابرس و مدیریت ندارد و قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی در تأثیرگذاری حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض بین حسابرس و مدیریت ایفا نمی‌کند. طالب‌نیا، رجب‌دری و خانی‌ذلان (۱۳۹۷) در پژوهش خود دریافتند که بین رهبری

اخلاقی و خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در پژوهشی دیگر، حجازی، رجب‌دردی و خانی‌ذلان (۱۳۹۷) دریافتند که بین رهبری اخلاقی و شهروند شرکتی در بعد فردی و سازمانی روابط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین خودکارآمدی، احترام و تعامل بین مدیر و کارکنان روابط بین رهبری اخلاقی و شهروند شرکتی در بعد فردی و سازمانی را به گونه مثبت تعدیل می‌کند.

بررسی پیشینه پژوهش خارجی نیز نشان داد که برای نمونه، جانسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای، اثرات همزمان هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که قضاوت حرفه‌ای مجزا از هویت حرفه‌ای نیست. همچنین، ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر دارد. کوچ و سالتربو<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی با عنوان «اثرات وابستگی حسابرس با صاحب‌کار و فشار صاحب‌کار بر تعدیلات پیشنهادی حسابرس» دریافتند که قضاوت حسابرس درباره رویه‌های حسابداری ممکن است در سطوح مختلف وابستگی به مدیریت صاحب‌کار و میزان مختلف فشار مدیریت صاحب‌کار، متفاوت باشد. نتایج بررسی آن‌ها نشان داد حسابرسانی که با سطح وابستگی بیشتر به صاحب‌کار و فشار صریح صاحب‌کار روبرو هستند، تعدیلات کمتری نسبت به حسابداری صاحب‌کار پیشنهاد می‌کنند. به‌تازگی نیز سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند که بین جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد (تبحری و عملکردگرا با قضاوت حسابرسی مثبت و معنادار و عملکردگریز و قضاوت حسابرسی منفی و معنادار). همچنین، این رابطه با حضور متغیر خودکارآمدی تقویت می‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد اگرچه پژوهش‌های مفید و مؤثری در این زمینه صورت گرفته و به یافته‌های ارزشمندی نیز دست‌یافته است، اما تاکنون پژوهشی که به بررسی رابطه جهت‌گیری هدف (تبحری، عملکردگرا و عملکردگریز) و قضاوت حسابرسی با نقش میانجی خودکارآمدی در حسابرسان پرداخته باشد، مشاهده نشد. همچنین، تاکنون جهت‌گیری هدف نیز در حسابداری و حسابرسی موردبررسی قرار نگرفته و یافته‌های این پژوهش افزون بر توسعه ادبیات این حوزه، یافته‌های ارزشمندی را برای استفاده‌کنندگان به همراه خواهد داشت.

#### ۴- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری و پیشینه مطرح‌شده، فرضیه‌های زیر پیشنهاد می‌شود:

**فرضیه اصلی اول:** بین جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی، رابطه معناداری وجود دارد.  
**فرضیه فرعی اول:** بین جهت‌گیری هدف تبحری و قضاوت حسابرسی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**فرضیه فرعی دوم:** بین جهت‌گیری هدف عملکردگرا و قضاوت حسابرسی، رابطه مثبت و

1. Johnson

2. Koch and Salterio



معناداری وجود دارد.  
فرضیه فرعی سوم: بین جهت‌گیری هدف عملکردگریز و قضاوت حساسی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد.  
فرضیه اصلی دوم: خودکارآمدی، نقش میانجی بین جهت‌گیری هدف و قضاوت حساسی دارد.

### ۵- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه در این پژوهش ترکیبی از روش‌های پژوهش کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای به‌وسیله مطالعه، ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع فراهم شد. در روش میدانی، به‌وسیله ابزار پرسشنامه، اطلاعات موردنیاز برای بررسی موضوع گردآوری شد. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش (فرضیه‌های مربوط به بررسی ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته)، از فن معادلات ساختاری در نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. الگویابی معادلات ساختاری، به بررسی مجموعه‌ای از روابط وابستگی به گونه هم‌زمان می‌پردازد. استفاده از این روش، زمانی مفید است که متغیری وابسته در روابط وابستگی بعدی تبدیل به متغیری مستقل شود (امانی، خضری‌آذر و محمودی، ۱۳۹۱). جذابیت الگویابی معادلات ساختاری در حوزه‌های مختلف علمی به این دلیل است که این شیوه در مواجهه با روابط چندگانه هم‌زمان، روش مستقیمی ارائه می‌کند که دارای کارایی آماری نیز است. همچنین، توانایی این شیوه در ارزیابی روابط به گونه چندجانبه سبب شده که پژوهش از تحلیل اکتشافی به تحلیل تأییدی انتقال یابد. این انتقال به‌نوبه خود سبب می‌شود تا نگرش منظم‌تر و کلی‌تری از مسائل پدیدار شود (هیر، سارستد، رینگل و منا، ۲۰۱۴).

### ۵-۱- متغیرهای پژوهش

در این پژوهش، برای بررسی جهت‌گیری هدف (تبحری، عملکردگرا و عملکردگریز) و خودکارآمدی از پرسشنامه سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) و برای بررسی قضاوت حساسی از پرسشنامه باراینکوآ و اسپینوزا پیکه<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) استفاده شد. ترجمه، بومی‌سازی و استفاده از پرسشنامه‌ها نیز پس از دریافت نظرهای کارشناسی و تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران مختلف بود، یعنی اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد.

### ۵-۲- جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه پژوهش مورد نظر کلیه حسابرسان فعال در کشور است. با توجه به اینکه دسترسی به

1. Hair, Sarstedt, Ringle and Mena

2. Barrainkua and Espinosa-Pike

کل افراد ذکر شده با پراکندگی‌های مختلف سخت و تا حدودی غیرممکن است و آمار رسمی از تعداد آن‌ها نیز وجود ندارد، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شد؛ بنابراین، برای محاسبه حجم نمونه در جامعه نامشخص از رابطه (۲) استفاده شد. انحراف معیار برای داده‌های طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از رابطه (۱) برابر با ۰/۶۶۷ است (مؤمنی و فعال‌قیومی، ۱۳۸۹: ۲۱۹). با توجه به رابطه (۲) حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر به دست می‌آید.

$$\delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5 - 1}{6} = 0.667 \quad \text{رابطه (۱)}$$

$$n = \frac{z^2 \alpha / \delta^2}{\varepsilon^2} = \frac{(1.96)^2 (0.667)^2}{(0.1)^2} = 170 \quad \text{رابطه (۲)}$$

جمع‌آوری نظرها نیز به شیوه حضوری و مجازی صورت گرفت. در شیوه حضوری، با مراجعه به حساب‌برسان در دسترس، ۲۲ پرسشنامه تکمیل شد. در شیوه مجازی نیز با ایجاد بانک اطلاعاتی از حساب‌برسان و استفاده از ظرفیت گروه‌ها و شبکه‌های مجازی، پس از طراحی پرسشنامه در محیط فرم‌نگار گوگل، پرسشنامه و درخواست تکمیل و به افراد ذکر شده ارسال و از آنان درخواست شد تا در صورت امکان به سایر فعالان حرفه‌ای نیز ارسال نمایند. در این زمینه نیز پس از دو مرحله ارسال ۹۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد که در مجموع، ۱۱۸ پرسشنامه (۶۸/۸ درصد حجم نمونه) تکمیل شد. به‌منظور کنترل این موضوع که آیا نتایج پرسشنامه‌های دریافت نشده می‌توانست بر یافته‌های پژوهش اثر بگذارد، میانگین سه مرحله (یک مرحله حضوری و دو مرحله مجازی) از طریق اجرای آزمون T مقایسه شد. با توجه به مقدار معناداری این آزمون (۰/۰۰) که کمتر از ۵ درصد است، می‌توان گفت در صورت پاسخگویی سایر افراد جامعه آماری نیز، نتایج به‌دست‌آمده تغییری نمی‌کرد.

## ۶- یافته‌های پژوهش

بررسی یافته‌ها نشان داد که کل افراد پاسخ‌دهنده مرد بوده و میانگین سن آن‌ها ۴۱/۳۶ با انحراف معیار ۱۳/۱۹ است. میانگین سابقه کار آنان نیز ۲۱/۱۱ با انحراف معیار ۱۲/۸۵ بود. این اطلاعات نشان می‌دهد که جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار بوده و واجد شرایط بوده‌اند. در نتیجه، یافته‌ها تا آن جا که به ویژگی جامعه‌شناختی ارتباط پیدا می‌کند، دارای ویژگی کیفی لازم، از جمله در زمینه روایی داخلی تحقیق، نیز هستند.

## ۶-۱- آزمون فرضیه‌های پژوهش

در ادامه، هریک از فرضیه‌های پژوهش با استفاده از فن حداقل مربعات جزئی مورد تجزیه و

تحلیل قرار گرفت. در روش حداقل مربعات جزئی چند نکته از اهمیت بسیار زیاد برخوردار است: ۱. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به‌وسیله بارعاملی نشان داده می‌شود. بارعاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بارعاملی کمتر از  $0/3$  باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. همچنین، بارعاملی بین  $0/3$  تا  $0/6$  قابل قبول است و اگر بزرگتر از  $0/6$  باشد خیلی مطلوب است.

۲. زمانی که همبستگی متغیرها شناسائی شد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش‌های خودگردان‌سازی (بوت‌استرپ<sup>۱</sup>) و یا برش متقاطع جک‌نایف<sup>۲</sup> استفاده می‌شود. در این مطالعه، از روش خودگردان‌سازی استفاده شد که آماره  $t$  را ارائه می‌دهد. لازم به ذکر است در سطح خطای ۵ درصد اگر مقدار آماره بوت‌استرپ  $t$ -value بزرگتر از  $1/96$  باشد، همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

همچنین، روایی همگرا<sup>۳</sup> نیز محاسبه شده است. هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شود، همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج<sup>۴</sup> باید بالاتر از  $0/5$  و روایی مرکب<sup>۵</sup> نیز باید بالاتر از  $0/7$  باشد. در ادامه، جدول ۲ یافته‌های این بخش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی متغیرهای پژوهش

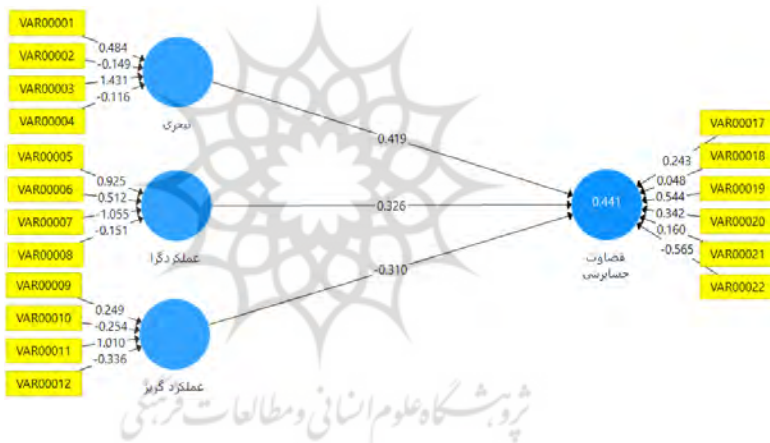
متغیر	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج	روایی مرکب
جهت‌گیری هدف تبحری	۰/۷۲۱	۰/۶۱۸	۰/۹۲۵
جهت‌گیری هدف عملکردگرا	۰/۸۱۴	۰/۵۸۸	۰/۸۵۸
جهت‌گیری هدف عملکردگریز	۰/۸۲۸	۰/۸۶۴	۰/۷۶۶
خودکارآمدی	۰/۸۰۳	۰/۶۵۷	۰/۸۵۴
قضاوت	۰/۷۹۵	۰/۷۲۹	۰/۸۳۳

از آنجاکه آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از  $0/7$  است، بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده نیز بزرگتر از  $0/5$  است، بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب نیز در حد مطلوب است.

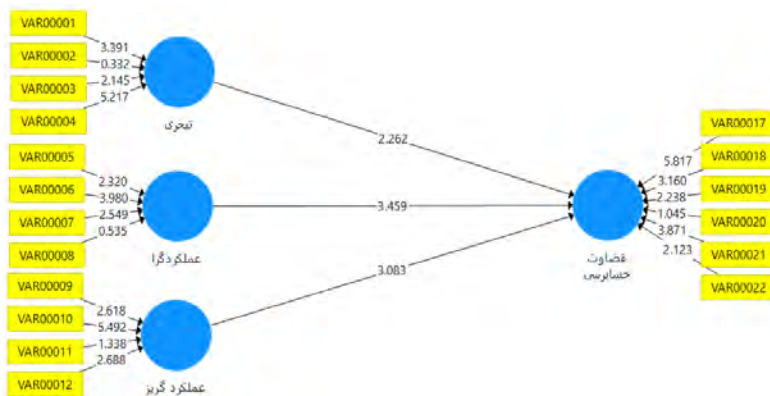
1. Bootstrap
2. Jackknife
3. Convergent Validity
4. Average Variance Extracted (AVE)
5. Composite Reliability (CR)

رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های پژوهش براساس یک ساختار علی با فن حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. الگوی کلی فرضیه اول پژوهش در شکل ۱ ترسیم شده است. همچنین، الگوی اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده با متغیر پنهان) و الگوی مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) نیز محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره  $t$  با روش بوت‌استرپ محاسبه شد که در Error! Reference source not found. ۲ ارائه شده است. در این الگو که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است، خلاصه یافته‌های مربوط به بارعاملی استاندارد روابط متغیرهای پژوهش ارائه شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس روابط هر یک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است. در ادامه، شکل ۲ و ۳ یافته‌های مربوط را نشان می‌دهد.

شکل ۲. روش حداقل مربعات جزئی الگوی اول پژوهش



شکل ۳. آماره  $t$ -value الگوی اول پژوهش با روش بوت‌استرپ

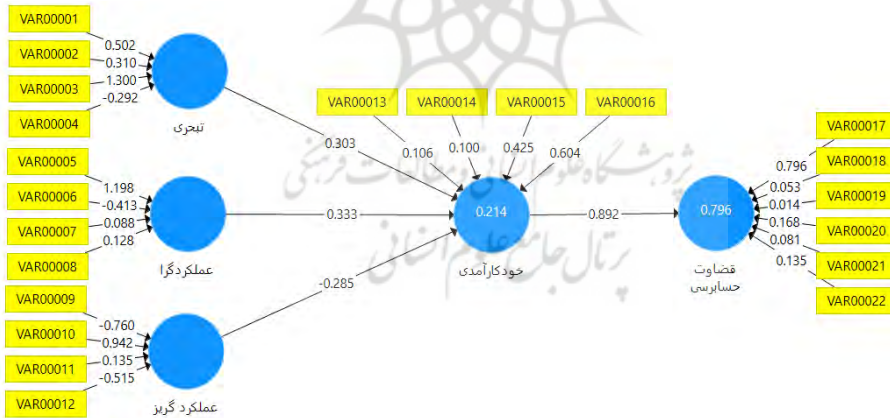


شکل ۲ نشان داد که  $R^2$  پژوهش به میزان ۰/۴۴۱ است.  $R^2$  معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری الگوی سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا می گذارد. نکته ضروری در اینجا این است که  $R^2$  تنها برای سازه های درونزا (وابسته) الگوی محاسبه می شود و در مورد سازه های برونزا مقدار این معیار صفر است. هرچه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه های درونزای یک الگو بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر الگوی پژوهش است.

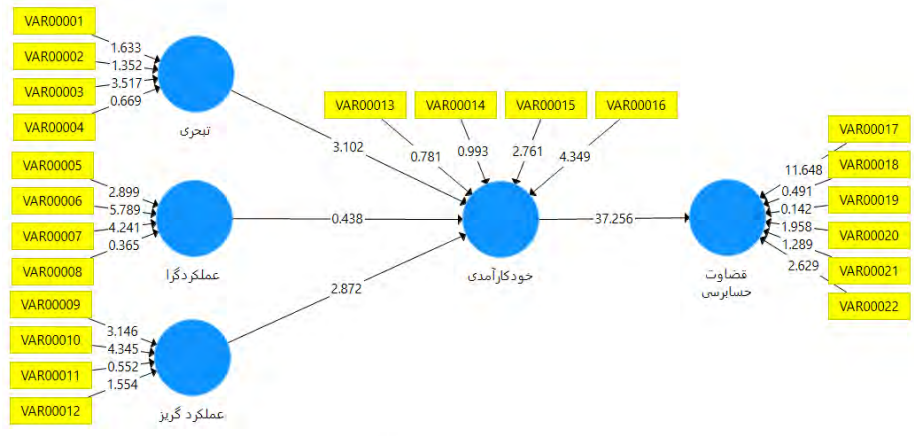
در فرضیه اول، قدرت رابطه میان متغیر جهت گیری هدف تبحری و قضاوت حسابرسی ۴۱/۹ با آماره  $t$  ۲/۲۶۲، رابطه جهت گیری هدف عملکردگرا با قضاوت حسابرسی ۳۲/۶ با آماره  $t$  ۳/۴۵۹ و رابطه جهت گیری هدف عملکردگریز و قضاوت حسابرسی ۰/۳۱۰- با آماره  $t$  ۳/۰۸۳ است. آماره آزمون در همه فرضیه های ذکر شده بزرگتر از مقدار بحرانی  $t$  در سطح خطای ۵ درصد یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می دهد که همبستگی مشاهده شده معنادار است؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد بین اجزای جهت گیری هدف و قضاوت حسابرسی رابطه معناداری وجود دارد که رابطه جهت گیری هدف تبحری و عملکردگرا با قضاوت حسابرسی مثبت و معنادار و رابطه جهت گیری هدف عملکردگریز و قضاوت حسابرسی منفی و معنادار است.

در ادامه، شکل های ۴ و ۵، یافته های فرضیه اصلی دوم پژوهش را نشان می دهد.

شکل ۴. روش حداقل مربعات جزئی الگوی دوم پژوهش



شکل ۵. آماره t-value گوی دوم پژوهش با روش بوتاستراپ



### ۷- بحث و نتیجه گیری

قضاوت حساسی موضوع مهمی در حرفه حساسی است که بر کیفیت کار حساسی اثر گذاشته و می تواند متأثر از ویژگی های فردی حساسان باشد. هدف این پژوهش، بررسی رابطه جهت گیری هدف (تبحری، عملکردگرا و عملکردگریز) و قضاوت حساسی با نقش میانجی خودکارآمدی در حساسان است. نمونه پژوهش حاضر را ۱۱۸ نفر از حساسان سطح کشور تشکیل می دهد. این پژوهش در قالب دو فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی انجام گرفت؛ که فرضیه اصلی اول به بررسی رابطه جهت گیری هدف و قضاوت حساسی و فرضیه اصلی دوم به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی بر رابطه جهت گیری هدف و قضاوت حساسی پرداخت. یافته های فرضیه فرعی اول در بررسی رابطه جهت گیری هدف تبحری و قضاوت حساسی نشان داد که با افزایش سطح جهت گیری هدف تبحری، قضاوت حساسی بهبود می یابد، زیرا آن ها سطح خود را برای افزایش صلاحیت در هر فعالیت مشخص از طریق تلاش بیشتر، با دستیابی به مهارت های جدید یا یافتن استراتژی های مؤثرتر که با وظایف دشوار مواجه می شوند، برمی انگیزند و قضاوت بهتری را به همراه خواهند داشت. یافته های این بخش همسو با یافته های دویک (۱۹۸۶) دویک و لیگت (۱۹۸۸) کواد (۱۹۹۹) و سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) است. در فرضیه فرعی دوم رابطه جهت گیری هدف عملکردگرا و قضاوت حساسی بررسی شد که یافته ها، رابطه مثبت و معناداری را نشان داد. این افراد با فرایندهای شناختی فردی برای انجام امور به صورت بهینه برانگیخته می شوند و از آنجا که علاقه مند به تسلط بر وظایف و افراد هستند، این مسئله موجب بهبود قضاوت در آن ها می شود. یافته های این بخش نیز همسو با رادوسویچ، واندانا، یو و رادوسویچ (۲۰۰۴) و سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) است. در فرضیه فرعی سوم نیز رابطه منفی و معناداری بین جهت گیری هدف عملکردگریز و

قضاوت حسابرسی مشاهده شد. از آنجاکه این افراد از وظایفی که منجر به شکست می‌شود و همچنین، از شرایطی که در آن ممکن است ضعیف عمل کنند، دوری می‌کنند. حسابرسان با جهت‌گیری‌های هدف عملکردگریز، از چالش‌ها، عدم اطمینان یا خطرات ناشی از شکست در فرآیندهای تصمیم‌گیری خود دوری می‌کنند که منجر به عملکرد ضعیف‌تر در قضاوت آنان می‌شود. یافته‌های این بخش نیز همسو با کواد (۱۹۹۹) و سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) است.

یافته‌های فرضیه دوم پژوهش نیز نشان داد که خودکارآمدی به‌صورت میانجی، رابطه جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی را بهبود می‌بخشد. خودکارآمدی به اعتماد فرد به توانایی‌های خود اشاره دارد. افراد با سطح بالای خودکارآمدی به احتمال بیشتری وظایف چالش‌برانگیز را بر عهده می‌گیرند که این وظایف بر کسب مهارت‌ها و دانش آن‌ها تأثیر می‌گذارد و عملکرد قضاوتی آن‌ها را بهبود می‌بخشد؛ بنابراین، افراد با خودکارآمدی بالا، تلاش بیشتری در انجام و وظایف از خود بروز می‌دهند و در انجام آن موفقیت بیشتری خواهند داشت. در محیط حسابرسی نیز اعمال تلاش کافی و به‌ویژه تلاش‌های شناختی، به احتمال زیاد موجب قضاوت حسابرسی بهتر خواهد شد؛ بنابراین، خودکارآمدی موجب بهبود رابطه جهت‌گیری هدف و قضاوت حسابرسی می‌شود. یافته‌های این بخش نیز همسو با یافته‌های سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) است.

سایر یافته‌های پژوهش نیز نشان داد که جهت‌گیری هدف، با خودکارآمدی رابطه مثبتی دارد و حسابرسان با جهت‌گیری هدف تبحری، به دنبال اطمینان بیشتری برای برآوردن موفق وظایف هستند که این مسئله موجب بالاتر رفتن خودکارآمدی در آنان می‌شود. همچنین، هر چه فرد جهت‌گیری هدف تبحری بالاتری داشته باشد، توانایی، دانش و مهارت بیشتری خواهد داشت. یافته‌های این بخش همسو با فیلیپس و گالی (۱۹۹۷)، کازلوسکی و همکاران (۲۰۰۱)، بل و کازلوسکی (۲۰۰۲) و سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) است. بین جهت‌گیری هدف عملکردگرا و خودکارآمدی نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد زیرا آنان خودکارآمدی را با انجام بهتر وظایف حسابرسی و نشان دادن توانایی خود به دیگران بهبود می‌بخشند. یافته‌های این بخش نیز همسو با سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) است. در نهایت نیز مشاهده شد که بین جهت‌گیری هدف عملکردگریز و خودکارآمدی رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ زیرا آن‌ها از وظایفی که احساس می‌کنند در آن شکست بخورند، اجتناب می‌کنند و تلاشی را برای انجام وظایف دشوار از خود بروز نمی‌دهند و در نتیجه، خودکارآمدی پایینی دارند. یافته‌های این بخش نیز همسو با سانوسی و همکاران (۲۰۱۸) است.

با توجه به یافته‌های پژوهش به برنامه ریزان ارشد و مدیران حسابرسی پیشنهاد می‌شود در راستای بهبود قضاوت حسابرسان که موضوع با اهمیتی است، به عوامل روانشناسی مانند جهت‌گیری هدف و خودکارآمدی توجه بیشتری نموده و با شناسایی سایر عوامل مؤثر، کیفیت برنامه‌های حسابرسی را بهبود بخشند. در این زمینه، اجرای کارگاه‌ها و برنامه‌های مرتبط با حوزه روانشناسی پیشنهاد می‌شود. همچنین، پژوهشگران آینده نیز می‌توانند عواملی مانند نظریه عمل منطقی، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، نظریه توزیع مسئولیت و مشاهده گری و سه‌گانه ویژگی‌های

شخصیتی و کیفیت و قضاوت حسابرسی را در حساب‌رسان مورد بررسی قرار دهند تا بتوان براساس آن، محیط حسابرسی را بهتر شناخت.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌های دارای محدودیت‌هایی است که عمده‌ترین آن محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه و عدم تمایل برخی از پاسخ‌دهندگان است که برای تعمیم یافته‌ها، توجه به آن‌ها ضروری است.

### فهرست منابع

#### الف- منابع فارسی

۱. اسدی، مرتضی و نعمتی، محمد. (۱۳۹۳). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی. فصلنامه حسابدار رسمی، شماره ۲۷، پیاپی ۳۹، صص ۳۳-۴۳.
۲. امانی، جواد و همین خضری‌آذر و حجت محمودی (۱۳۹۱). معرفی مدل‌یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مجزورات جزئی - PM - PLS - و کاربرد آن در پژوهش‌های رفتاری، دانش روان‌شناختی، شماره ۱، صص ۴۱-۵۵.
۳. حجازی، رضوان و حسین رجب‌دری و امیررضا خانی‌ذلان. (۱۳۹۷). رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای شهروند شرکتی با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی، احترام و تعامل بین مدیر و کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری. پذیرفته‌شده و در انتظار انتشار.
۴. حساس یگانه، یحیی و امید مقصودی. (۱۳۸۹). تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای و تجربه بر کیفیت قضاوت حسابرسی. حسابدار رسمی. شماره ۹، صص ۴۹-۵۷.
۵. حیرانی، فروغ و حمیدرضا وکیلی فرد و فریدون رهنمای رودپشتی. (۱۳۹۶). حرفه‌ای‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت. دوره ۶، شماره ۲۲، صص ۱-۱۲.
۶. خوش‌طینت، محسن و جواد بستانیان. (۱۳۸۶). قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی. مطالعات تجربی حسابداری مالی. دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۲۵-۵۷.
۷. طالب‌نیا، قدرت‌اله و حسین رجب‌دری و امیررضا خانی‌ذلان. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط رهبری اخلاقی با خودکارآمدی، احترام و رابطه بین مدیران و کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری. پذیرفته‌شده و در انتظار انتشار.
۸. مؤمنی، منصور؛ و فعال قیومی، علی (۱۳۸۹). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، چاپ دوم، تهران: انتشارات کتاب‌نو.

#### ب- منابع خارجی

1. Abdolmohammadi, M. J. and Shanteau, J. (1992), "Personal attributes of expert auditors", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 53, pp. 158-172.
2. Bandura, A. (1986), Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory. Prentice-Hall: Englewood Cliffs.
3. Bandura, A. (1997), Self-Efficacy: The Exercise of Control. Freeman: New York.
4. Barrainkua, I., and Espinosa-Pike, M. (2017). "The influence of auditors' professionalism on ethical judgement: Differences among practitioners and postgraduate students". Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review, 21 (2): 176- 187.
5. Bell, B. S. and Kozlowski, S. W. (2002), "Goal orientation and ability: Interactive effects on selfefficacy, performance, and knowledge", Journal of Applied Psychology, Vol. 87 No. 3, pp. 497-505.
6. Bonner, S. E. and Lewis, B. (1990), "Determinants of auditor expertise", Journal of Accounting Research, Vol. 28, pp. 1-20.
7. Brett, J. F. and VandeWalle, D. (1999), "Goal orientation and goal content as predictors



- of performance in a training program”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84 No. 6, pp. 863–873.
8. Brown, K. (2001), “Using computers to deliver training: Which employees learn and why?”, *Personnel Psychology*, Vol. 54, pp. 271–296.
  9. Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. and Kilcullen, R. N. (2000), “Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 6, pp. 835–847.
  10. Coad, A. F. (1999), “Some survey evidence on the learning and performance orientations of management accountants”, *Management Accounting Research*, Vol. 10, pp. 109–135.
  11. DeShon, R. P. and Gillespie, J. Z. (2005), “A motivated action theory account of goal orientation”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90 No. 6, pp. 1096–1127.
  12. Dweck, C. S. (1986), “Motivational processes affecting learning”, *American Psychologist*, Vol. 41 No. 10, pp. 1040–1048.
  13. Dweck, C. S. and Leggett, E. L. (1988), “A social-cognitive approach to motivation and personality”, *Psychological Review*, Vol. 95 No. 2, pp. 256–273.
  14. Elliot, A. J. and Harackiewicz, J. M. (1996), “Approach and avoidance achievements goals and intrinsic motivation: A meditational analysis”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70 No. 3, pp. 461–475.
  15. Elliot, A. J. and McGregor, H. A. (1999), “Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 76 No. 4, pp. 628–644.
  16. Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A. and Gully, S. M. (1998), “Relationships of goal orientation, met cognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 2, pp. 218–233.
  17. Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A. and Gully, S. M. (1998), “Relationships of goal orientation, met cognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 No. 2, pp. 218–233.
  18. Hair, J. F.; Sarstedt, M.; Ringle, C. M.; and J. A. Mena. (2012). “An Assessment of the Use if Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, (40)3, 414-433.
  19. Johnson, A. (2014). “The influence of professional identity and outcome knowledge on professional judgment”, Doctor of Philosophy dissertation, Florida Atlantic University.
  20. Koch, C., Salterio, S. (2017). “The Effects of Auditor Affinity for Client and Perceived Client Pressure on Auditor Proposed Adjustments”, *The Accounting Review*, Vol. 92, No. 5:117-142.
  21. Kozlowski, S. W. J., Gully, S. M., Brown, K. G., Salas, E., Smith, E. M. and Nason, E. R. (2001), “Effects of training goals and goal orientation traits on multidimensional training outcomes and performance adaptability”, *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, Vol. 85 No. 1, pp. 1–31.
  22. Libby, R. and Luft, J. (1993), “Determinants of judgment performance in accounting settings: Ability, knowledge, motivation, and environment”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 18 No. 5, pp. 425–450.
  23. McKnight, C.A. and Wright, W.F. (2011), “Characteristics of relatively high-performance auditors”, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 30 No. 1, pp. 191–206.
  24. Payne, S. C., Youngcourt, S. S. and Beaubien, J. M. (2007), “A meta-analytic examination of the goal orientation nomological net”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 128–150.
  25. Phillips, J. M. and Gully, S. M. (1997), “Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal setting process”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82 No. 5, pp. 792–802.
  26. Porath, C. L. and Bateman, T. S. (2006), “Self-regulation: From goal orientation to job

- performance”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 1, pp. 185–192.
27. Radosevich, D. J., Vandana, T. V., Yeo, S. and Radosevich, D. M. (2004), “Relating goal orientation to self-regulatory processes: A longitudinal field test”, *Contemporary Educational Psychology*, Vol. 29 No. 3, pp. 207–229.
  28. Sanusi, Z., Iskandar, T., Monroe, G., and Saleh, N. (2018). “Effects of Goal Orientation, Self-Efficacy and Task Complexity on the Audit Judgment Performance of Malaysian Auditors”, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 31 No. 1, pp. 75–95.
  29. Schmidt, A. M. and Ford, J. K. (2003), “Learning within a learner control training environment: The interactive effects of goal orientation and meta-cognitive instruction on learning outcomes”, *Personnel Psychology*, Vol. 56 No. 2, pp. 405–430.
  30. Seijts, G. H., Latham, G. P., Tasa, K. and Latham, B. W. (2004), “Goal setting and goal orientation: An integration of two different yet related literatures”, *Academy of Management Journal*, Vol. 47 No. 2, pp. 227–239.
  31. Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998b), “Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioural approaches”, *Organizational Dynamics*, Vol. 26 No. 4, pp. 62–73.
  32. Steele-Johnson, D., Beauregard, R. S., Hoover, P. D. and Schmidt, A. M. (2000), “Goal orientation and task demand effects on motivation, affect and performance”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 No. 5, pp. 724–738.
  33. VandeWalle, D. (1997), “Development and validation of a work domain goal orientation instrument”, *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 57 No. 6, pp. 995–1015.
  34. VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L. and Slocum, J. W. (1999), “The Influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84 No. 2, pp. 249–259.
  35. VandeWalle, D., Cron, W. L. and Slocum Jr., J. W. (2001), “The role of goal orientation following performance feedback”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 4, pp. 629–641.