

Action Research to Identify the Areas of Auditors' Perceptual Bias based on the Dark Triad of Personality

- Sohbat Salahvarzi^۱
- SeyedAbbas Borhani*^۲
- Ali nemati^۳
- hossein Shirazi^۴

Abstract

The Purpose of this research is identifying the main axes of the underlying causes of the perceptual bias of auditors and evaluating the matrix of it's effect on the dark triad of personality disorder in auditing. In terms of methodology, this study is placed in the category of exploratory and mixed research, which, by conducting interviews with experts in the qualitative section, first identifies the propositional themes of the occurrence of perceptual bias, and then based on the framework of Colaizzi (۱۹۷۸) regarding the determination of categories. The axis of this phenomenon takes the necessary action, in a quantitative part, based on the process of Gray VIKOR, to investigate the effect of the occurrence of perceptual bias on the possibility of the occurrence of narcissistic personality disorder in the audit. In this study, ۱۲ accounting experts participated in the qualitative section and ۲۶ audit partners who had sufficient experience due to years of service were present as participants in the quantitative section. The results of the study in the qualitative section indicate the existence of ۲۵ propositional themes for the categorization of auditors' perceptual bias in ۴ categories under the headings of "normative contexts"; "Job contexts"; "Individual contexts" and "social contexts" of occurrence of perceptual bias were categorized. On the other hand, in the quantitative section, it was also determined that the individual contexts of the occurrence of perceptual bias are the most important contextual category of the occurrence of auditors' perceptual bias, which can stimulate the possibility of the occurrence of narcissistic personality disorder in auditing as a dark personality dimension.

Key words: Auditors' Perceptual Bias, Dark Triad of Personality, Gray VIKOR

^۱ PhD student, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

^۲ Assistant Professor, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
Email: Sa.sborhani۱۳۵۲@iau.ac.ir.

^۳ Assistant Professor, Department of Accounting, central tehran Branch, Islamic Azad University, central Tehran, Iran

^۴ Assistant Professor, Department of Technology Management, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran

اقدام پژوهی جهت شناسایی زمینه‌های بروز خطای ادراکی حساب‌رسان براساس سه‌وجه نیمه تاریک شخصیت

- صحبت صلاح ورزی^۱
- سید عباس برهانی^۲
- علی نعمتی^۳
- حسین شیرازی^۴

چکیده

هدف این مطالعه شناسایی محورهای اصلی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان و ارزیابی ماتریسی تأثیر آن بر اختلال نیمه تاریک شخصیت در حساب‌رسی می‌باشد. این مطالعه به لحاظ روش شناسی در دسته پژوهش‌های اکتشافی و ترکیبی قرار می‌گیرد که با انجام مصاحبه با خبرگان در بخش کیفی، ابتدا مضامین گزاره‌ای بروز خطای ادراکی را شناسایی می‌نماید و سپس براساس الگوی کلاسی (۱۹۷۸) نسبت به تعیین مقوله‌های محوری این پدیده اقدام لازم را انجام می‌دهد، تا در بخش کمی براساس فرآیند تحلیل ویکور خاکستری، اثرگذاری زمینه‌های بروز خطای ادراکی در احتمال بروز اختلال شخصیت تحریک خودشیفتگی در حساب‌رسی را مورد بررسی قرار دهد. در این مطالعه، ۱۲ خبره‌ی حسابداری در بخش کیفی مشارکت داشتند و تعداد ۲۶ نفر از شرکای حساب‌رسی که از تجربه‌ی کافی به واسطه‌ی سنوات خدمتی برخوردار بودند، به عنوان مشارکت‌کنندگان بخش کمی حضور داشتند. نتایج مطالعه در بخش کیفی از وجود ۲۵ مضمون گزاره‌ای برای مقوله‌بندی زمینه‌های بروز خطای ادراکی حساب‌رسان حکایت دارد که در ۴ مقوله تحت عناوین «زمینه‌های هنجاری»، «زمینه‌های شغلی»، «زمینه‌های فردی» و «زمینه‌های اجتماعی» بروز خطای ادراکی دسته‌بندی شدند. از طرف دیگر در بخش کمی نیز مشخص شد، زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی مهمترین مقوله‌ی زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان است که می‌تواند احتمال بروز اختلال شخصیت تحریک خودشیفتگی در حساب‌رسی را به عنوان بعد شخصیت پنهان، تحریک نماید.

واژگان کلیدی: خطای ادراکی حساب‌رسان، نیمه تاریک شخصیت، اقدام پژوهی

^۱ دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

^۲ استادیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول). ایمیل: Sa.sborhani1352@iau.ac.ir

^۳ استادیار حسابداری، گروه حسابداری، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران مرکز، ایران

^۴ استاد یار، گروه مدیریت تکنولوژی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

۱. مقدمه

پیچیدگی‌های رفتاری در حرفه حسابرسی بخشی عجین شده با کارکردهای حساب‌رسان تلقی می‌شود که الزاماً از طریق نهادهای مرجع تدوین‌کننده آیین رفتار حرفه‌ای و استانداردهای حسابرسی، قابل پیش‌بینی نمی‌باشد و این مسئله باعث گردیده تا کیفیت کارکردهای حسابرسی تاحد زیادی تحت تأثیر ریسک فاکتورهای رفتاری، کاهش یابد (ملانظری و اسماعیلی کیا، ۱۳۹۳). اما مسئله کمی فراتر از پیچیدگی‌های رفتاری، قابل تفسیر است، چراکه علیرغم مشخص بودن، مجموعه‌ای از خصایص مبتنی بر ویژگی‌های شخصیتی افراد که توسط نظریه‌ها و پژوهش‌های گذشته تعریف شده‌اند، اما بازهم مشاهده می‌شود که رفتار فردی حساب‌رسان در بزرگه‌های مختلفی از ویژگی‌های یک الگوی رفتاری مشخص پیروی نمی‌کند و باعث می‌گردد تا حساب‌رسان در یک موقعیت مشابه، رفتارهای متناقض و متفاوتی از خود به نمایش بگذارند (جانسن و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

یکی از نظریه‌هایی که محور بسیاری از پژوهش‌های گذشته همچون چلوتر و راتزینگر-ساکل^۲ (۲۰۲۲)؛ مارکل و آلبرتون^۳ (۲۰۲۰) و هابسن و همکاران^۴ (۲۰۱۹) بوده است، جنبه‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان^۵ می‌باشد. این نظریه مهم که نقطه‌ی کانونی پژوهش‌های مورد اشاره و بسیاری از پژوهش‌های دیگر بوده است، بر سه وجهی رفتاری ناپسند اجتماعی شامل «خودشیفتگی»^۶؛ «جامعه‌ستیزی»^۷ و «ماکیاولگرایی»^۸ بنا نهاده شده است که توسط پائولس و ویلیامز^۹ (۲۰۰۲) ارائه گردید. در واقع این سه ویژگی به نوعی بر شرارت اجتماعی؛ سردی عاطفی؛ دورویی و پرخاشگری تمرکز دارد و با وجود ریشه‌های متفاوت ایجادکننده‌ی چنین عارضه‌ی رفتاری در هر فردی، می‌تواند پیامدهای منفی را در کارکردهای تخصصی و حرفه‌ای همچون حسابرسی به همراه داشته باشد (زلفی و یزدانیان، ۱۴۰۲). در واقع مسئله‌ی این مطالعه تکرار پژوهش‌های گذشته به لحاظ تفسیر سه وجه نیمه تاریک شخصیت حساب‌رسان نیست که بارها از جانب محققان مختلف مورد توجه قرار گرفته است، بلکه هدف این مطالعه، از یک سو اقدام پژوهی زمینه‌های بروز خطای ادراکی حساب‌رسانی است که تحت تأثیر این خصیصه‌ی رفتاری قرار می‌گیرند و از سویی دیگر ارزیابی آن تحت وجود سه وجه نیمه تاریک شخصیت حساب‌رسان می‌باشد.

به عبارت دیگر، این پژوهش متمرکز بر انواع اختلال‌هایی است که به لحاظ ادراکی یک حساب‌رس دارای چنین ویژگی‌های رفتاری را دچار تورش یا خطای ادراکی می‌نماید. از آنجاییکه پژوهش‌های گذشته هیچ

^۱ Janssen et al

^۲ Schlueter and Ratzinger-Sakel

^۳ Marçal & Alberton

^۴ Hobson et al

^۵ Short Dark Triad (SD^۳)

^۶ Narcissism

^۷ Psychopathy

^۸ Machiavelly

^۹ Poulhouse and Williams

چارچوبی برای زمینه‌های بروز خطاهای ادراکی برآمده از سه وجه تاریک شخصیت حساب‌رسان ارائه نداده‌اند، این مطالعه در تلاش است تا براساس شیوه‌ی اقدام پژوهی این مسئله را مورد بررسی قرار دهد. لذا باتوجه به تحقیقات گسترده‌ی سازمان بهداشت جهانی مبنی بر ارزیابی تأثیرات منفی سوگیری‌های ذهنی مبتنی بر ویژگی‌های شخصیت، می‌توان با هدف قراردادن حساب‌رسان به عنوان یکی از مشاغل دارای آمادگی سوگیری، این مسئله را به نوعی طبقه‌بندی نمود تا درک منسجم‌تری برای نهادهای بالادستی و تدوین‌کنندگان آیین رفتار حرفه‌ای ایجاد شود و از این طریق حساب‌رسان را برای مواجهه با خطرات احتمالی، آماده نمایند.

لذا خطاهای ادراکی به عنوان الگوی بی‌ثباتی در قضاوت حساب‌رسان تعریف می‌شود که در موقعیت‌های خاصی، بدون پیش زمینه‌های قبلی می‌تواند بروز نماید (اشرفی و همکاران، ۱۴۰۲). این محرک ادراکی در تصمیم‌گیری معمولاً به دلیل تفاسیر غیرمنطقی و یا انجام یک کار بیش از حد غیرعقلایی، زمینه‌ساز بروز قضاوتی سوگیرانه در رابطه با یک تصمیم می‌شود که می‌تواند به دلیل عدم مشخص بودن جنبه‌های رفتار فردی حادث گردد (سئودی^۱، ۲۰۲۲). تصمیم‌های حساب‌رسان معمولاً تحت تأثیر انواع خطاهای ادراکی، باعث کاهش کیفیت قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان می‌گردد و این مسئله نه تنها با تضییع حقوق ذینفعان، نوعی نابهنجاری در تصمیم‌گیری‌های بازار سرمایه را به همراه خواهد داشت، بلکه می‌تواند پیامد دیگری همچون بروز سرخوردگی‌های فردی را به تدریج در کارراهه‌ی حرفه‌ای ایجاد کند (تابش و همکاران، ۱۳۹۹). لذا دستیابی به شناخت زمینه‌های بروز خطاهای ادراکی مسئله‌ی مهم و استراتژیک در حرفه حساب‌رسی تلقی می‌شود. زیرا آیین رفتار حرفه‌ای در هسته‌ی مرکزی فلسفه‌ی وجودی‌اش، به بکارگیری تردید در قضاوت‌های حساب‌رسان را مورد تأکید قرار داده است حال آنکه شناسایی زمینه‌های بروز خطاهای ادراکی می‌تواند به کم اثر جلوه نمودن کارکردهای آیین رفتار حرفه‌ای در حساب‌رسی منجر شود.

لذا همانطور که بیان گردید، این مطالعه به دنبال دستیابی به شناختی از زمینه‌های بروز پدیده‌ی خطای ادراکی و ارزیابی میزان اثرگذاری آن بر سه وجه تاریک شخصیت حساب‌رسان می‌باشد. سوالی که ممکن است ایجاد شود این است، اساساً هر نوع خطای ادراکی ممکن است براساس ویژگی‌های رفتاری به وجود بیاید، آیا الزامی است که بین خطای ادراکی سه وجه تاریک شخصیت با سایر ویژگی‌های شخصیت تفاوت قائل شد؟

در واقع ارائه‌ی شواهد کافی برای پاسخ به این سوال وجود ندارد، اما مطالعه‌ی پژوهش‌هایی همچون پنت^۲ (۲۰۲۲) و چونگ^۳ (۲۰۱۷) نشان می‌دهد، معمولاً خطاهای ادراکی به واسطه‌ی اختلال شناخت فردی از ویژگی‌های رفتاری ایجاد می‌شود که نظریه‌ی جنبه‌های تاریک شخصیت بر آن تأکید دارد، در حالیکه در سایر ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی، الزاماً ممکن است خطای ادراکی بروز ننماید و صرفاً تحریف شناختی ایجاد شود، چراکه سه وجه‌ی تاریک شخصیت، از محرک‌های مؤثرتری نسبت به سایر خصایص رفتاری و شخصیتی

^۱ Subedi

^۲ Patent

^۳ Chung

برخوردار می‌باشند. جالب است که بیان گردد، خطای ادراکی با تحریف‌های شناختی معمولاً در متون بین رشته‌ای یکسان خطاب می‌شوند، این درحالی است که بسیار از محققان روانشناسی بین خطای ادراکی (سوگیری شناختی) با تحریف‌های شناختی تفاوت قائل هستند و بیان می‌نمایند که خطای ادراکی معمولاً در ارزیابی‌ها جهت اتخاذ یک تصمیم رخ می‌دهد، در حالیکه تحریف شناختی معمولاً تفاوت در ثبت رویدادها و وقایع است که به وجود می‌آید و معمولاً بسته به نوع شناخت فرد از یک موقعیت بستگی دارد (سون سن و همکاران^۱، ۲۰۲۳). لذا همانطور که مشخص است، خطای ادراکی ارزیابی از واقعیت‌هایی هستند که تحت تأثیر محرک‌های اثرگذار بر رفتار فردی می‌تواند تبعات زیادی داشته باشد. با درک مسئله‌ی این مطالعه، می‌بایست بیان نمود، اولین هدف در این پژوهش، شناسایی زمینه‌های بروز خطای ادراکی حساب‌رسان از طریق فرآیند اقدام پژوهشی می‌باشد تا پس از تأیید روایی مضامین اثرگذار شناسایی شده، در بخش دوم به عنوان هدف کمی، این مطالعه نسبت به ارزیابی دسته‌بندی‌های صورت گرفته با جنبه‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان اقدام نماید تا مشخص شود، اثرگذارترین مقوله‌ی ایجاد شده از خطاهای ادراکی بر کدام جنبه از ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان می‌تواند مؤثر باشد. باتوجه توضیح‌های ارائه شده، در این مطالعه تلاش می‌شود تا از طریق فرآیند اقدام پژوهی نسبت به شناسایی مقوله‌های مرتبط با آن در دسته‌بندی‌های مشخص استفاده نمود. بنابراین می‌بایست باتوجه به فقدان چارچوب‌های منسجم شناخت از علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان و بررسی نقش محرک آن در به وجود آمدن اختلال شخصیت پنهان در حساب‌رسی، سوال‌های پژوهش را به ترتیب زیر ارائه نمود:

❖ سوال اول پژوهش) علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی در حساب‌رسان کدامند؟

❖ سوال دوم پژوهش) مقوله‌های مرتبط با هریک از علل زمینه‌ای شناسایی شده در بروز خطای ادراکی حساب‌رسان کدامند؟

❖ سوال سوم پژوهش) محرک‌ترین مقوله‌ی مؤثر در بروز بعد پنهان شخصیت در حساب‌رسی کدامند؟

باتوجه به ماهیت مطالعه و شیوه‌ی پیاده‌سازی تحلیلی، سوال اول و دوم این مطالعه با پیروی از الگوی کلایزی (۱۹۷۸) براساس مجموعه گام‌های تحلیلی ارائه شده در روش شناسی به سرانجام می‌رسد و سوال سوم پژوهش نیز از طریق فرآیند تحلیلی ویکور خاکستری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۲. مبانی نظری

سه وجه تاریک شخصیت

ویژگی‌های شخصیت، عامل مهمی در تعریف و پیش‌بینی رفتار انسان تلقی می‌شود که برحسب موقعیت و شرایط می‌تواند تغییر نماید. به این دلیل می‌بایست این ویژگی‌ها را نسبی تلقی نمود، زیرا الزاماً براساس یکسری از الزامات مشخص در تشخیص بروز رفتار فرد، نمی‌توان به شناخت کامل دست یافت (ژئو و همکاران^۱، ۲۰۲۳). یکی از موضوعات رایج در روانشناسی شخصیت، جستجوی چارچوب‌های مستدل و استوار صفات انسانی می‌باشد که سازه‌های متعددی برای بررسی این صفات پیشنهاد شده که هر کدام از چشم‌انداز منحصر به فردی در توصیف حالات افراد برخوردار می‌باشند. در این میان، سازه‌های شخصیت تاریک یا سه بعدی وجهی شخصیت فرد که معمولاً پنهان و غیرقابل تشخیص می‌باشد، از آن دسته نظریه‌هایی است که به واسطه‌ی انجام پژوهش‌های زیادی که صورت گرفته، از پایایی بالاتری در بسترهای مطالعه برخوردار می‌باشد (ماهرانی برزانی و همکاران، ۱۴۰۲). پائولس و ویلیامز (۲۰۰۲) سه بعد پنهان تاریک شخصیت را شامل «خودشیفتگی»، «جامعه‌ستیزی» و «ماکیاولگرایی» معرفی نمودند. در ادامه هر یک از این سه بعد در بستر حسابرسی مورد کنکاش قرار می‌گیرد.

اولین مشخصه از ویژگی‌های پنهان شخصیت، خودشیفتگی می‌باشد و بیان‌کننده‌ی نوعی نگاه تک‌بعدی حسابر نسبت به توانمندی‌ها و شناخت حرفه حسابرسی می‌تواند تعریف شود. به عبارت دیگر، این دست از حسابرسان، با تجسم قابلیت‌های فردی بالاتر از سایرین، تلاش می‌کند تا تصویر یک فرد حرفه‌ای را از خود به دیگران نشان دهد (جوهنسن و همکاران^۲، ۲۰۲۱). اگرچه وجود این خصیصه به دلیل عدم تساهل با صاحبکاران، احتمالاً به افزایش استقلال حرفه‌ای می‌تواند کمک نماید، اما نمی‌توان کتمان نمود که این خصیصه باعث می‌شود تا حسابر از پذیرش اشتباهات خود سرباز زند (جوادی و همکاران، ۱۴۰۲). دومین مشخصه از ویژگی‌های پنهان شخصیت، جامعه‌ستیزی می‌باشد که اشاره به اولویت بخشیدن منافع شخصی نسبت به منافع حرفه‌ای دارد. در این خصیصه حسابرسان با جسارت بیشتری در پی محقق ساختن آمال و آرزوهایی هستند که احتمالاً می‌تواند با تضییع حقوق دیگران، حاصل شود و از این بابت احساس گناه یا شرمساری ندارند. در نهایت سومین بعد ویژگی پنهان شخصیت، به خصیصه‌ی ماکیاولگرایی فردی اشاره دارد که نوعی قدرت‌گرایی در جایگاه حرفه‌ای تعریف می‌شود و همراه با بی‌اعتمادی به دیگران زمینه برای بروز رفتارهای تسلط‌طلبانه بر حرفه حسابرسی را ذهن متبادر می‌نماید. این خصیصه رفتاری معمولاً بدور از احساس و عواطف فردی معنا می‌یابد و در عین مطلوب بودن برای یک حسابر، می‌تواند دارای جنبه‌های منفی از نظر انزوا شغلی نیز برخوردار باشد (آپرلیا و مهرانی^۳، ۲۰۲۰).

^۱ Zhou et al

^۲ Johnson et al

^۳ Aprillia & Maharani

لذا همانطور که مشهود است، هر سه بعد ویژگی‌های پنهان شخصیت، می‌تواند در مجموع پیامدهای منفی را برای حساب‌رسان به همراه داشته باشد، زیرا مهمترین فاکتور شخصیتی این حرفه، اصالت و ثبات رفتاری در نقاط حساس مبتنی بر تصمیم‌گیری و قضاوت است تا یک حساب‌رس فراتر از تعصبات ذهنی و تفسیر ادراکی، بتواند با کیفیت‌ترین قابلیت‌های خود را برای اظهارنظر در حسابرسی بکارگیرد.

اختلال ادراکی حساب‌رسان

با گذر زمان، دانش مالی و حسابداری، از ساختار صرفاً کمیّت‌گرایانه به سمت رفتارگرایی و کیفی‌سازی کارکردهای عملکردی متصدیان حرفه‌ای تغییر مسیر دادند و این مسئله به ظهور پارادایم‌های رفتاری در این عرصه منجر شد (رحمان و همکاران^۱، ۲۰۲۳). غیرقابل کتمان است که این فرآیندهای رفتاری در این عرصه‌ها، دانش بین رشته‌ای هستند که وام‌دار سایر دانش علوم انسانی مثل روانشناسی و رفتار سازمانی تلقی می‌شوند (نوبخت، ۱۳۹۷). اختلال ادراکی حساب‌رسان به عنوان یکی از همین زمینه‌های بسط داده شده به عرصه‌های حسابداری محسوب می‌شود که از گستردگی و فراگیری مؤثری بر ذینفعان آن امروزه برخوردار می‌باشد (ویدیومتر^۲، ۲۰۱۰). در مالی رفتاری، ویژگی‌هایی که بر فرآیند تصمیم‌گیری متصدیان حرفه‌ای موثرند، معمولاً در یک سیکل رفت و برگشتی قرار دارند، چراکه در قالب یک سیستم اطلاعاتی، انتظارات را بسترهای اجتماعی دریافت و پس از انجام فرآیندهای عملکردی، به آن پاسخ می‌دهند تا نیازهای ذینفعان برآورده گردد (محمودآبادی و رجب‌دري، ۱۳۹۸). اما همین مسیر نیز الزاماً به دلیل تعصب و محرک‌های غلط ادراکی متصدیان، می‌تواند با تعارض همراه باشد. لذا بروز مجموعه‌ای از محرک‌های درونی و بیرونی، می‌تواند در ایجاد اختلال ادراکی به عنوان یک تورش رفتاری، مؤثر باشد. منظور از تورش، در دانش بین رشته‌ای نوعی انحراف یا خطای در تصمیم‌گیری تعریف می‌شود که معمولاً به دلیل تداخل زمینه‌های شناخت فردی می‌تواند از عمق اثرگذاری منفی بیشتری بر دیگران برخوردار باشد (ون لاندیت^۳، ۲۰۲۱). لذا بروز چنین سوگیری‌های رفتاری به عنوان اشتباهات سیستماتیک در قضاوت باعث می‌گردد تا خطای ادراکی حساب‌رسان باعث کاهش کیفیت قضاوت‌های حرفه‌ای در حسابرسی گردد. محققین مختلفی از جمله پارکر و فوگارتی^۴ (۲۰۱۲)؛ مارکس و همکاران^۵ (۲۰۱۹) و گلد و همکاران^۶ (۲۰۲۲) با الهام از رویکردهای کانمن و تورسکی^۷ (۲۰۱۲) به عنوان پیشرو در عرصه‌ی شناسایی خطاهای ادراکی، تنوعی از انواع خطاهای ادراکی را در پژوهش‌های مختلف ارائه نمودند که احتمالاً لیست آن بیش از پنجاه مورد را شامل شود (اشرفی و همکاران، ۱۴۰۲). اما پژوهش‌هایی معدودی وجود دارند که به مرحله‌ی قبل از بروز خطای ادراکی پرداخته‌اند و علل زمینه‌ای بروز آن را مورد

^۱ Rahman et al

^۲ Wedemeyer

^۳ Van Landuyt

^۴ Parker & Fogarty

^۵ Marques et al

^۶ Gold et al

^۷ Kahneman & Tversky

بررسی قرار دادند. در واقع شناخت خطاهای ادراکی اگرچه مسئله‌ی بسیار مهمی می‌تواند در حرفه حسابرسی تلقی شود، ولی نمی‌بایست فراموش نمود که شناخت محرک‌های اثرگذار درونی و بیرونی است که می‌تواند به بروز چنین خطاهای ادراکی منجر شود (دی‌آلمیدا^۱، ۲۰۱۵).

۳. پیشنهاد پژوهش

رئوتیاینن و همکاران^۲ (۲۰۲۴) مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی محرک‌های ادراکی حساب‌رسان از معیارهای عملکردی متنوع در قضاوت حرفه‌ای: مروری بر کارکردهای تردید حرفه‌ای» انجام دادند. در این مطالعه با استفاده از ابزار نظرسنجی، تعداد ۲۲۰ نفر حسابداران رسمی فنلاندی در مورد چگونگی ادراک حساب‌رسان از روابط کاری با هم‌تایان و تمرکز بر محرک‌های تردید حرفه‌ای با معیارهای عملکردی جایگزین در قضاوت حسابرسی مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج مطالعه نشان داد، که تردید حرفه‌ای مبتنی بر ویژگی‌های شغلی، نسبت به تردید حرفه‌ای مبتنی بر ویژگی‌های فردی، در استفاده از معیارهای عملکردی جایگزین در قضاوت حسابرسی، اثربخشی بالاتری دارد. از طرف دیگر ادراک حساب‌رسان از شناخت حرفه، ضمن اینکه به پویایی بیشتر روابط کاری با هم‌تایان منجر می‌شود، در عین حال می‌تواند ظرفیت‌های تمرکز بر روش‌های متنوع در قضاوت حسابرسی را توسعه بخشد. لذا این نتایج نشان دهنده‌ی این موضوع هستند که تردید حرفه‌ای بیشتر تحت تأثیر یادگیری فرد از کارراهه‌ی حرفه‌ای است تا اینکه الزاماً تردید در خصایص رفتاری حساب‌رس نهاده‌ی باشد. علاوه بر این، مشخص گردید حساب‌رسانی که دیدگاه‌های مختلفی درباره معیارهای متنوع قضاوت حرفه‌ای دارند، از زمینه‌های شناختی همچون «جستجوی دانش» و «ذهن پرسش‌گر» به عنوان محرک‌های ابعاد کلیدی تردید حرفه‌ای برخوردار می‌باشند. چن و همکاران^۳ (۲۰۲۳) مطالعه‌ای با عنوان «چگونه ویژگی‌های تاریک شخصیتی و تردید حرفه‌ای بر کیفیت حساب‌رس تأثیر می‌گذارد؟» انجام دادند. این مطالعه با استفاده از یک مدل کمی به بررسی این فرضیه در رابطه با چگونگی تأثیر کیفیت حسابرسی توسط ویژگی‌های تاریک شخصیتی و تردید حرفه‌ای می‌پردازد. در این مطالعه نمونه‌ای با تعداد ۲۵۴ نفر از حساب‌رسان دارای تجربه کشور چین مورد مطالعه قرار گرفت و داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه، فرضیه پژوهش را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که اثر تعدیل بین ویژگی‌های تاریک شخصیتی «برون‌گرایی» و «تردید حرفه‌ای» با کیفیت حسابرسی ارتباط معناداری دارد. به‌علاوه، این یافته به تصمیم‌های مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند، زیرا هنگام استخدام افراد برای خدمت در مؤسسه‌های حسابرسی، باید به افزایش ریسک حسابرسی درک‌شده که از ویژگی‌های حرفه‌ای و شخصی حساب‌رس ناشی می‌شود، توجه داشت. کسل و همکاران^۴ (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان «سوگیری تایید و ارزیابی

^۱ De Almeida

^۲ Rautiaainen et al

^۳ Chen et al

^۴ Cassell et al

ریسک حسابرس» انجام دادند. این مطالعه با تمرکز بر ۱۹۷ حسابرس دارای تجربه کشور سوئد و استفاده از ابزار پرسشنامه به دنبال بررسی هدف پژوهش می‌باشد. در این مطالعه از تحلیل حداقل مربعات جزئی برای آزمون فرضیه پژوهش بهره برده شد. نتایج نشان داد، سوگیری تأییدی بر افزایش ریسک حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین این مطالعه اذعان می‌کند، دلیل افزایش سوگیری تأییدی در حسابرسان، وجود باورهای متعصبانه به ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای است که باعث می‌گردد تا حتی در صورت کنکاش بیشتر برای بررسی‌های حسابرسی، در نهایت آن چیزی که در ذهن خود به عنوان یک باور تقویت شده ساخته است را مبنای قضاوت حرفه‌ای قرار دهد و این موضوع می‌تواند به افزایش ریسک حسابرسی منجر گردد. زلفی و یزدانیان (۱۴۰۲) مطالعه‌ای با عنوان «ویژگی‌های تاریک شخصیت حسابرسان و تأثیر آن‌ها بر ارزیابی ریسک تقلب» انجام دادند. پس از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری و تحلیل حداقل مربعات جزئی، نتایج نشان داد که ماکیاولیسم و خودشیفتگی حسابرس بر عملکرد وی از ارزیابی ریسک تقلب تأثیرگذار هستند، لیکن جامعه‌ستیزی بر عملکرد حسابرس تأثیرگذار نیست. افزون بر این، ویژگی‌های شخصیت ماکیاولیسم و خودشیفته حسابرس به واسطه تعارض درک شده بر ارزیابی ریسک تقلب اثرگذار نیستند، لیکن با میانجی‌گری تعارض فاکتور تاریک جامعه‌ستیزی بر عملکرد حسابرس از ارزیابی ریسک تقلب تأثیرگذار است. بنابراین مثلث تاریک شخصیت حسابرسان در انجام فعالیت‌های مرتبط با ارزیابی ریسک تقلب نتایج گوناگونی را به همراه می‌آورد. تابش و همکاران (۱۳۹۹) مطالعه‌ای با عنوان «بررسی اثر هاله‌ای بر کارراهه حرفه‌ای حسابرس» انجام دادند. دوره‌ی پرسشگری از آزمودنی‌ها ۶ ماه از آذر ماه ۱۳۹۷ تا خرداد ماه ۱۳۹۸ بود. جامعه‌ی آماری پژوهش حسابرسان شاغل زیر نظر سازمان حسابرسی بودند که در قالب دو گروه آزمایش و کنترل مشارکت داشتند. برای تحلیل آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های روش مانوا چند متغیره، تحلیل واریانس اندازه‌های مکرر و همچنین آزمون‌های تعقیبی برای مقایسه زمان استفاده شد. نتایج پژوهش در قالب فرضیه اول نشان داد حسابرسانی که عدم‌سوگیری هاله‌ای را دارا هستند، در مقایسه با سایر حسابرسان، هویت حرفه‌ای بالاتری دارند. همچنین براساس نتیجه فرضیه دوم مشخص گردید، حسابرسانی که عدم‌سوگیری هاله‌ای را دارا هستند، در مقایسه با سایر حسابرسان، تردید حرفه‌ای بالاتری دارند. هرمزی و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرس» انجام دادند. بدین منظور تأثیر سه سوگیری روانشناختی فردی اطمینان بیش از اندازه، نقطه اتکا و در دسترس بودن بر تردید حرفه‌ای حسابرس از طریق ۳۵۰ پرسشنامه‌ای که در بین حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی خصوصی توزیع شد، مورد بررسی قرار گرفت. از پرسشنامه‌های توزیع شده ۱۵۸ پرسشنامه بطور کامل پاسخ داده شده بود و مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آماری جداول توافقی تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاصل از بررسی‌ها نشان داد که هر سه سوگیری مورد بررسی بر تردید حرفه‌ای حسابرسان تأثیر منفی دارند و وجود این سوگیری‌ها توانایی حسابرسان برای اعمال سطح مناسبی از تردید حرفه‌ای در فرایند حسابرسی را کاهش می‌دهند.

مرور پیشینه‌های تجربی پژوهش‌های ارائه شده در این بخش نشان می‌دهد، هیچ پژوهشی در گذشته با ترکیب سوگیری‌های ادراکی و ویژگی‌های نیمه تاریک شخصیت، اقدام به مقوله بندی باهدف ارتقاء سطح شناخت بالاتر از کارکردهای حرفه‌ای ننموده است و انجام مطالعه می‌تواند ضمن ارتقاء دانش افزایی ادبیات رفتاری در حرفه‌ی حسابرسی، به ارکان سیاستگذاری در این حرفه کمک نماید تا با تغییر راهبردهای آموزشی بتوانند سطح تناسب ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های حرفه‌ای را در حساب‌رسان تقویت نمایند.

۴. روش‌شناسی پژوهش

یکی از روش‌های پیاده سازی تحلیلی که متکی بر فرآیندهای تحلیلی در بخش کیفی و کمی جهت شناسایی و دسته‌بندی مقوله‌های پدیده‌ی مورد بررسی می‌باشد، اقدام پژوهی است که از مبانی روش شناسی در علوم اجتماعی، بهره می‌برد و زمینه‌ی پردازش و تحلیل جنبه‌های کاربردی یک مفهوم را در بستر مطالعه، پیاده سازی می‌نماید. این فرآیند تحلیلی طی چندین گام پژوهش به دنبال ایجاد پیوند بین جنبه‌های کیفی شناسایی گزاره‌های مرتبط با پدیده‌ی مورد بررسی، جهت مقوله‌بندی شناختی مفهوم مورد نظر، در بستر مطالعه می‌باشد تا از طریق فرآیند ارتقاء اثربخشی مشارکت از طریق گروه کانونی، شناخت منسجم‌تری از یک مفهوم را در بستر مطالعه ایجاد نماید. در این پژوهش به منظور شناسایی گزاره‌ها، از طریق مصاحبه مضامین گزاره‌ای پس از کدگذاری باز شناسایی می‌شوند تا با قرار دادن مضامین مشابه در یک مقوله، امکان دسته‌بندی موضوعی مفهوم مورد بررسی ایجاد گردد. براین اساس می‌بایست اذعان نمود که ماهیت روش شناسی مطالعه به لحاظ هدف، در دسته مطالعه‌های اکتشافی قرار می‌گیرد و از نظر نوع جمع‌آوری داده‌ها نیز جزء مطالعه‌های ترکیبی قلمداد می‌شود. در بخش کمی نیز به عنوان فرآیند طبقه‌بندی شناختی، پژوهش با تشکیل گروه کانونی، گزاره‌های شناسایی شده را بسترسازی و تفکیک می‌کند تا جایگاه هر یک از مضامین گزاره‌ای در چارچوب شناختی علل زمینه‌ای بروز خطاهای ادراکی حساب‌رسان در دسته‌بندی‌های مشخص، تعیین گردد. لذا برای انجام این مطالعه، پس از شناسایی مضامین گزاره‌ای از طریق مصاحبه جهت مقوله‌بندی آن می‌بایست پرسشنامه‌های امتیازبندی شده‌ای ایجاد می‌شد تا براساس تجربه و دانش گروه کانونی از یک سو و فرآیند تحلیل وایرماکس از سوی دیگر، چگونگی قرار گرفتن هر مضمون گزاره‌ای در گونه‌های اقدام عملی علل زمینه‌ای بروز خطاهای ادراکی حساب‌رسان مشخص شود. نکته حائز اهمیت در این فرآیند تحلیلی، تشکیل جلسات گروه کانونی است. بدین منظور طی سه مرحله‌ی مفهوم‌سازی، تبادل‌سازی و شناخت‌سازی محتوایی، تلاش می‌شود تا حد امکان اختصاص امتیاز هریک از مشارکت‌کنندگان به گزاره‌ها برای طبقه‌بندی مفهوم خود انتظامی در بستر حرفه حسابرسی ایجاد شود. لذا به منظور بهتر فرآیند پیاده‌سازی مطالعه‌ی حاضر، طبق ساختار خلاصه‌ی زیر مراحل اجرای تحلیل مطابق با الگوی کلایزی (۱۹۷۸) توضیح داده می‌شود.

شکل (۳) مراحل پیاده‌سازی اقدام پژوهی



طی اولین مرحله از فرآیند اقدام پژوهی باهدف شناسایی مضامین گزاره‌ای مرتبط با علل زمینه‌ای بروز خطاهای ادراکی حساب‌برسان، از طریق مصاحبه با خبرگان، صورت می‌گیرد تا امکان تطبیق معنایی مضامین شناسایی شده مهیا گردد. طی فرآیند مرحله‌ی دوم اقدام پژوهی می‌بایست نسبت به یکپارچه‌کردن معنایی یا اصطلاحاً صورت‌بندی معانی^۱ هریک از گزاره‌های شناسایی شده اقدام شود تا محتوای نظری با مصاحبه‌های انجام شده، از تناسب لازم برخوردار باشد. این مرحله تا حد زیادی طبق نظر اسپنلی^۲ (۲۰۰۵) به بینش خلاق پژوهشگر نیز وابسته می‌باشد. در مرحله سوم، با تشکیل گروه کانونی اقدام لازم برای توسعه‌ی درک محتوایی، تبادل نظر و بسط شناخت کاربردی طی برگزاری چند جلسه با مشارکت‌کنندگان پژوهش صورت می‌گیرد. طی مرحله‌ی سوم نسبت به ادغام نتایج و ارائه چک‌لیست‌های امتیازی هریک از گزاره‌ها به گروه کانونی اقدام لازم انجام می‌شود تا از طریق مقیاس کیو، با به قراردادن هریک از گزاره‌ها در یک خانه امتیازی، امکان مقوله‌بندی عملگرایانه‌ی محورهای بروز خطای ادراکی حساب‌برسان مهیا شود. در مرحله پنجم از فرآیند اقدام پژوهی، گزاره‌های تأیید شده از مراحل قبلی، براساس بالاترین توزیع فراوانی گروه کانونی، از طریق تحلیل

^۱ Formulating Meaning^۲ Spinelli

ماتریس چرخش یافته یا اصطلاحاً وایرماکس، تفکیک می‌شوند تا در مرحله آخر، این ابعاد به لحاظ تفکیک شناختی در مقوله‌های مرتبط جایگزاری شوند.

در نهایت و طی آخرین فرآیند پیاده سازی تحلیلی، از فرآیند ویکور خاکستری برای تعیین تحرک پذیرترین بعد اختلال شخصیت پنهان حساب‌رسان از زمینه‌های بروز اختلال ادراکی بهره برده می‌شود. در این بخش از طریق مجموعه‌ای از فرآیندهای اوزان ماتریسی و میانگین هندسی، نسبت به ارزیابی اثرگذاری ابعاد هریک از معیارهای این مطالعه بر یکدیگر، اقدام لازم صورت می‌گیرد.

مشارکت‌کنندگان و نحوه‌ی تعیین

براساس فرآیند ترکیبی بودن جمع‌آوری داده‌های مطالعه از طریق مصاحبه و چک لیست‌های امتیازی، مشارکت‌کننده در این مطالعه به دو بخش کیفی و کمی از یکدیگر تفکیک می‌شوند. در بخش کیفی این مطالعه، مشارکت‌کنندگان از طریق مصاحبه بررسی می‌شوند تا مضامین گزاره‌ای پدیده‌ی مورد بررسی مشخص شوند. لذا در این بخش، خبرگان دانشگاهی و اساتید صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه حسابرسی انتخاب شدند. فرآیند انتخاب این افراد از طریق نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی صورت پذیرفت که مبنای تعیین تعداد افراد، نقطه اشباع نظری برای اتمام مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی بود. منظور از نقطه اشباع نظری، جایی است که دیگر ارتباط بین مفاهیم و طبقه جدید ظهور نکند. در این فرآیند دستیابی به کفایت خبرگی مصاحبه‌شوندگان، یکی از مهمترین بخش‌های جمع‌آوری داده‌های کیفی محسوب می‌شود، چراکه به دلیل گستردگی پدیده مورد بررسی با موضوعات دیگر حرفه حسابرسی، لازم بود تا با طراحی پروتکل‌های مصاحبه، ابتدا زمینه‌سازی مفهومی و شناختی از ماهیت مطالعه ایجاد می‌شد تا در ادامه با انجام مصاحبه مشخص گردد، چه افرادی می‌توانند نقش متمرث‌تری را داشته باشند. برای این منظور از ماهیت کفایت خبرگی پژوهش‌هنوود و پیدگن^۱ (۱۹۹۲) بهره برده شد که بر معیارهایی همچون؛ اهمیت تناسب^۲، قدرت افتراق^۳، آگاهی از زمینه پژوهشی^۴ و به طور خاص تفسیر تشریحی^۵ تأکید نمود. برای رسیدن به این هدف، لازم بود، قبل از رسیدن به تعداد نفرات مصاحبه‌شونده، از طریق معیار اهمیت تناسب، تعداد بیشتری باتوجه به تجربه‌های آموزش تخصصی در زمینه‌ی تئوری‌های حسابداری و مالیه عمومی و انجام پژوهش‌های مشابه انتخاب می‌شد که طی این فرآیند از ۲۱ نفر جهت انجام مصاحبه دعوت به عمل آمد. این افراد از نظر محققان از تناسب بهتری به لحاظ شناخت از خبرگان، برخوردار بودند. از مجموع ۲۱ نفر، ۱۷ نفر پاسخ مثبت دادند. در ادامه بر مبنای حساسیت به زمینه‌ی مورد مطالعه^۶، ۱۷ نفر اولیه انتخاب شده، مجدداً غربال شدند و با ارسال بروشوری از اهداف و ماهیت مطالعه، تلاش شد تا واکنش آنان از طریق معیارهای

^۱ Henwood & Pigeon

^۲ The Importance of Fit Context goals

^۳ Differentiating Power

^۴ Knowledge of the Research Field

^۵ Descriptive Interpretation

^۶ Sensitivity to the Facts Under Study

قدرت افتراق؛ آگاهی از زمینه پژوهشی و تفسیر تشریحی در رابطه با موضوع، مورد بررسی قرار گیرد، تا در نهایت باتوجه به جنبه‌هایی از زمان کافی برای مشارکت و دیدگاه‌های شناختی، ۱۲ نفر به عنوان مشارکت‌کنندگان بخش کیفی انتخاب شدند که از سطح انگیزه و آگاهی لازم برای مشارکت در رابطه با پدیده‌ی مورد بررسی برخوردار بودند. از طرف دیگر باید بیان شود، تفاوت فرآیند مصاحبه در پدیدار شناسی با سایر شیوه‌های کیفی همچون گرند تئوری، در نقطه اتمام مصاحبه‌ها به عنوان معرف تعداد مصاحبه‌شوندگان می‌باشد. در واقع در این فرآیند، انتخاب تعداد مشارکت‌کنندگان، طبق نظر کلایزی (۱۹۷۸) علیرغم طی کفایت نظری، به بینش پژوهشگر نیز مرتبط می‌باشد و حد مطلوب برای انتخاب بین ۸ تا ۱۶ نفر مشارکت‌کننده تعیین شده است (بک^۱، ۲۰۱۹).

در بخش کمی مطالعه‌ی حاضر به منظور انجام دو فرآیند تحلیلی جهت پاسخ به سوال‌های پژوهش، تعداد ۲۶ نفر از شرکای حسابرسی که از تجربه‌ی کافی به واسطه‌ی سنوات خدمتی برخوردار بودند، بهره برده شد. این افراد از طریق چک‌لیست‌های تحلیل کیو برای مقوله‌بندی شناختی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حسابرسان از یک سو و چک‌لیست‌های مبتنی بر مقیاس زبانی فازی برای ارزیابی ویکور، مشارکت نمودند. هر دو ابزار مورد استفاده، جزء ابزارهای امتیازی لایه‌ای تلقی می‌شوند که به ایجاد بسترسازی گزاره‌های شناسایی شده در مرحله‌ی کیفی جهت دسته‌بندی مقوله‌ها و ارزیابی ماتریسی آن برای انتخاب متناسب‌ترین مقوله، کمک می‌نمایند. در این روش پیاده‌سازی، لازم نیست نمونه آماری به شکل تصادفی از جامعه آماری انتخاب شود؛ بلکه افراد، به دلیل داشتن یک نظر خاص درباره‌ی موضوع پژوهش، به شکلی کاملاً آگاهانه از جانب محققان این پژوهش انتخاب می‌شوند تا در قالب گروه کانونی، نسبت به طبقه‌بندی شناختی پدیده مورد بررسی مشارکت نمایند. اندازه نمونه نیز در این شیوه تحلیل کوچک است و هدف، تجزیه و تحلیل عمیق دیدگاه‌های تجربی و دانشی است که به طبقه‌بندی مفهوم در بستر پدیده و مطالعه‌ی مورد نظر کمک می‌نماید. در واقع، مرحله انتخاب مجموعه مشارکت‌کنندگان در انجام روش امتیازبندی کیو، معادل انتخاب نمونه آماری در پژوهش‌های کمی است که این امر، به صورت هدفمند و غیر احتمالی صورت می‌گیرد (شاه‌حسینی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین برای انجام تحلیل ویکور نیز همین افراد در پانل‌های امتیازدهی ماتریسی مشارکت می‌نمایند. برای این منظور لازم به توضیح است که، علت محدود بودن مشارکت‌کنندگان در این بخش نیز، دستورالعمل اجرای آن به لحاظ تعداد فرآیندهای مشارکت و پیچیدگی آن می‌باشد. لذا با اتکاء به پژوهش ژانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۶)؛ شینگ و همکاران^۳ (۲۰۰۷)؛ پاولاک^۴ (۲۰۰۵)؛ ولیان و همکاران (۱۳۹۷) و حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۹) حد مطلوب انتخاب تعداد نمونه ۱۵ تا ۲۵ نفر تعیین شدند که در این مطالعه نیز حداکثر نمونه مورد توجه قرار گرفت.

^۱ Beck

^۲ Zhang et al

^۳ Shyng et al

^۴ Pawlak

۵. یافته‌های پژوهش

باتوجه به ماهیت ترکیبی بودن فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، یافته‌های پژوهش در دو بخش کیفی و کمی از یکدیگر تفکیک می‌شوند که در ادامه نسبت به تشریح هریک از بخش‌ها اقدام لازم صورت می‌گیرد.

الف) یافته‌های بخش کیفی

همانطور که پیش‌تر تشریح گردید، براساس الگوی کلایزی (۱۹۷۸)، می‌بایست در اولین گام از مراحل این روش، اقدام به شناسایی مضامین گزاره‌ای شود. همانطور که گفته شد، مصاحبه با خبرگان به منظور شناسایی مضامین گزاره‌ای علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان صورت پذیرفت و از مجموع ۱۲ مصاحبه‌ای انجام شده، ۲۱۹ گزاره‌ی مضمونی شناسایی شد که می‌بایست به صورت معنایی دسته‌بندی شوند. در واقع ۲۱۹ مضمون گزاره‌ای شناسایی شده براساس مشابهت معنایی و فراوانی تکرار در مصاحبه‌ها، می‌بایست یکپارچه می‌شدند تا براساس گام اول و دوم الگوی ارائه شده در روش شناسی، تعداد نهایی مضامین گزاره‌ای صورت بندی معنایی مشخص می‌شد که براساس نتیجه تعداد ۲۵ مضمون گزاره‌ای تأیید شدند تا در گام بعدی براساس غربالگری محتوایی سیستماتیک، گزاره‌های دارای مشابهت با پژوهش‌های تأیید شده، مورد تناسب محتوایی قرار گیرند. لذا برای این منظور ابتدا طبق جدول (۱) تفکیک گزاره‌ها براساس هر مصاحبه را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است به هر مصاحبه کد «PN» داده شد تا مشخص گردد، گزاره‌های نهایی در کدام مصاحبه‌ها تکرار شده‌اند.

جدول (۱) گزاره‌های مضمونی شناسایی شده

ردیف	گزاره‌های مضمونی	فراوانی تکرار هر گزاره در مصاحبه‌های انجام شده
۱	وجود تضاد چارچوب‌های مرجع متعصبانه با تردید حرفه‌ای در حسابرسی	PN--۰۲; PN--۰۵; PN--۰۷; PN--۰۹; PN--۱۱
۲	بی‌عدالتی در پرداخت حق الزحمه در حسابرسی	PN--۰۳; PN--۰۶; PN--۰۷; PN--۰۹; PN--۱۱; PN--۱۲
۳	عدم تعیین ارزش‌های حرفه حسابرسی	PN--۰۳; PN--۰۵; PN--۰۸; PN--۰۹; PN--۱۰
۴	تفاوت بین کارکردهای نقش خانوادگی حساب‌رسان با الزامات تخصصی	PN--۰۲; PN--۰۴; PN--۰۶; PN--۰۷; PN--۱۰; PN--۱۱
۵	فقدان توازن عدم حمایت‌های ادراک شده در حسابرسی	PN--۰۲; PN--۰۴; PN--۰۶; PN--۰۷; PN--۰۹; PN--۱۱
۶	تناقض در ماهیت تعالی اجتماعی حساب‌رسان با محدودیت‌های شغلی	PN--۰۱; PN--۰۴; PN--۰۶; PN--۰۸; PN--۰۹; PN--۱۱
۷	نامشخص بودن تعیین محرک‌های استقلال حرفه‌ای	PN--۰۴; PN--۰۶; PN--۰۸; PN--۰۹; PN--۱۱; PN--۱۲
۸	شکاف کارکردهای انتظارات اجتماعی حساب‌رسان با رعایت مسئولیت‌پذیری شغلی	PN--۰۳; PN--۰۵; PN--۰۶; PN--۰۹; PN--۱۰
۹	وجود اختلال تعارض نقش اجتماعی با ایفای نقش‌های تخصصی حساب‌رسان	PN--۰۵; PN--۰۶; PN--۰۸; PN--۱۰; PN--۱۲, PN--۱۴

ردیف	گزاره‌های مضمونی	فراوانی تکرار هر گزاره در مصاحبه‌های انجام شده
۱۰	فقدان تعیین ضوابط ملموس قضاوت حرفه‌ای	PN-۰۲; PN-۰۴; PN-۰۷; PN-۱۰; PN-۱۱; PN-۱۳
۱۱	عدم تناسب رفتار فردی حسابرسان با شرایط احراز شغل حسابرسی	PN-۰۲; PN-۰۳; PN-۰۵; PN-۰۹; PN-۱۱; PN-۱۲
۱۲	تفاوت و نابرابری در صدور احکام حقوقی در حسابرسی	PN-۰۱; PN-۰۳; PN-۰۶; PN-۰۸; PN-۱۲
۱۳	عدم مشخص بودن برابری در فرآیند جذب متقاضیان در حرفه حسابرسی	PN-۰۱; PN-۰۳; PN-۰۵; PN-۰۸; PN-۱۰
۱۴	فقدان تحریک انگیزه‌های حسابرسان با انگیزه‌های حرفه حسابرسی	PN-۰۱; PN-۰۳; PN-۰۵; PN-۰۸; PN-۱۰
۱۵	بی‌عدالتی در نظام آموزش در حسابرسی	PN-۰۱; PN-۰۳; PN-۰۶; PN-۰۹; PN-۱۱; PN-۱۲
۱۶	فقدان تعیین معیارهای مطلوبیت‌های رفتاری	PN-۰۱; PN-۰۴; PN-۰۶; PN-۰۹; PN-۱۰; PN-۱۲
۱۷	تناقض وجود خرده فرهنگ‌های حسابرسان با فرهنگ غالب	PN-۰۳; PN-۰۶; PN-۰۸; PN-۱۱; PN-۱۲
۱۸	فقدان توازن منبع کنترل دورنی با کنترل بیرونی در حرفه حسابرسی	PN-۰۳; PN-۰۵; PN-۰۸; PN-۱۰; PN-۱۱
۱۹	فقدان هماهنگی شخصیت فردی حسابرسان با ویژگی‌های حرفه حسابرسی	PN-۰۴; PN-۰۶; PN-۰۹; PN-۱۰; PN-۱۱
۲۰	نابرابری در ساعات کار حسابرسی	PN-۰۱; PN-۰۴; PN-۰۶; PN-۰۸; PN-۱۰; PN-۱۱; PN-۱۲
۲۱	عدم توازن سهم بازار حسابرسی	PN-۰۲; PN-۰۳; PN-۰۵; PN-۰۹; PN-۱۱; PN-۱۲
۲۲	ناهماهنگی ویژگی‌های شناخت فردی با هستی‌شناسی فلسفی در حسابرسی	PN-۰۲; PN-۰۴; PN-۰۸; PN-۱۰; PN-۱۱; PN-۱۲
۲۳	نبود معیارهای مشخص مبنی بر تعیین ضوابط انعقاد قراردادهای حرفه‌ای	PN-۰۱; PN-۰۲; PN-۰۴; PN-۰۵; PN-۰۸; PN-۱۰; PN-۱۲
۲۴	عدم ارتقاء شغلی برابر در حسابرسی	PN-۰۳; PN-۰۴; PN-۰۶; PN-۰۸; PN-۰۹
۲۵	بی‌توجهی به تعیین فلسفه‌ی وجودی در آموزش‌های حرفه‌ای	PN-۰۱; PN-۰۲; PN-۰۵; PN-۰۷; PN-۰۹; PN-۱۱

همانطور که مشاهده می‌شود، سطح پراکندگی گزاره‌های یکپارچه شده پس از حذف تکرارها، متوازن است و تفاوت زیادی بین تعداد فراوانی گزاره‌ها وجود ندارد. لذا براساس این فرآیند می‌بایست طبق جدول (۲) نتیجه‌ی گزارش ادغام گزاره‌های ایجاد شده به ترتیب زیر ارائه شود.

جدول (۲) توزیع فراوانی گزاره‌های نهایی شناسایی شده برحسب تکرار در کدگذاری بازار مصاحبه‌ها

ردیف	گزاره‌های یکپارچه شده	تکرار گزاره‌ها در مصاحبه‌ها	توزیع فراوانی تکرار گزاره‌ها
۱	وجود تضاد چارچوب‌های مرجع متعصبانه با تردید حرفه‌ای در حسابرسی	۶	۰/۰۲۷
۲	بی‌عدالتی در پرداخت حق‌الزحمه در حسابرسی	۶	۰/۰۲۷
۳	عدم تعیین ارزش‌های حرفه حسابرسی	۸	۰/۰۳۶
۴	تفاوت بین کارکردهای نقش خانوادگی حسابرسان با الزامات تخصصی	۱۱	۰/۰۵۰
۵	فقدان توازن عدم حمایت‌های ادراک شده در حسابرسی	۹	۰/۰۴۱
۶	تناقض در ماهیت تعالی اجتماعی حسابرسان با محدودیت‌های شغلی	۱۰	۰/۰۴۵
۷	نامشخص بودن تعیین محرک‌های استقلال حرفه‌ای	۶	۰/۰۲۷
۸	شکاف کارکردهای انتظارات اجتماعی حسابرسان با رعایت مسئولیت‌پذیری شغلی	۸	۰/۰۳۶
۹	وجود اختلال تعارض نقش اجتماعی با ایفای نقش‌های تخصصی حسابرسان	۹	۰/۰۴۱
۱۰	فقدان تعیین ضوابط ملموس قضاوت حرفه‌ای	۱۰	۰/۰۴۵
۱۱	عدم تناسب رفتار فردی حسابرسان با شرایط احراز شغل حسابرسی	۱۱	۰/۰۵۰
۱۲	تفاوت و نابرابری در صدور احکام حقوقی در حسابرسی	۷	۰/۰۳۱
۱۳	عدم مشخص بودن برابری در فرآیند جذب متقاضیان در حرفه حسابرسی	۸	۰/۰۳۶
۱۴	فقدان تحریک انگیزه‌های حسابرسان با انگیزه‌های حرفه حسابرسی	۱۲	۰/۰۵۴
۱۵	بی‌عدالتی در نظام آموزش در حسابرسی	۸	۰/۰۳۶
۱۶	فقدان تعیین معیارهای مطلوبیت‌های رفتاری	۹	۰/۰۴۱
۱۷	تناقض وجود خرده فرهنگ‌های حسابرسان با فرهنگ غالب	۱۰	۰/۰۴۵
۱۸	فقدان توازن منبع کنترل دورنی با کنترل بیرونی در حرفه حسابرسی	۷	۰/۰۳۱
۱۹	فقدان هماهنگی شخصیت فردی حسابرسان با ویژگی‌های حرفه حسابرسی	۷	۰/۰۳۱
۲۰	نابرابری در ساعات کار حسابرسی	۹	۰/۰۴۱
۲۱	عدم توازن سهم بازار حسابرسی	۱۱	۰/۰۵۰
۲۲	ناهماهنگی ویژگی‌های شناخت فردی با هستی‌شناسی فلسفی در حسابرسی	۱۱	۰/۰۵۰
۲۳	نبود معیارهای مشخص مبنی بر تعیین ضوابط انعقاد قراردادهای حرفه‌ای	۶	۰/۰۲۷
۲۴	عدم ارتقاء شغلی برابر در حسابرسی	۹	۰/۰۴۱
۲۵	بی‌توجهی به تعیین فلسفه‌ی وجودی در آموزش‌های حرفه‌ای	۱۱	۰/۰۵۰
	جمع کلیه گزاره‌ها	۲۱۹	۱۰۰/۰۰

براساس این جدول می‌توان دریافت از مجموع ۲۱۹ کدباز ناشی از ۱۲ مصاحبه انجام شده، مجموعاً ۲۵ گزاره‌ی مضمونی مرتبط با علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان ایجاد شده‌اند که برحسب تکرار هر گزاره در مصاحبه‌ها، نسبت به درصد توزیع فراوانی اقدام شد. در ادامه همسو با یکپارچه‌کردن معنایی با پژوهش‌های مشابه به لحاظ روایی در گام دوم الگوی پیاده‌سازی کلایزی (۱۹۷۸)، از طریق غربالگری محتوایی پژوهش‌ها، نسبت به ارجاع هر گزاره در پژوهش‌های انتخاب شده اقدام می‌شود. برای این منظور در بازه زمانی سه سال اخیر پژوهش‌هایی با محورهای پدیده مورد بررسی طبق جدول (۳) از طریق ارزیابی انتقادی مورد بررسی قرار گرفتند.

جدول (۳) غربالگری محتوایی سیستماتیک پژوهش‌های مشابه

پژوهش‌های تایید شده	۱ (کاسم) ^۱	۲ (راوتیانین و همکاران) ^۲	۳ (هایک و همکاران) ^۳	۴ (برتت و همکاران) ^۴	۵ (کسل و همکاران) ^۵	۶ (ون لاندیت) ^۶	۷ (آلبوات و فریجات) ^۷	۸ (الوجدی و همکاران) ^۸	۹ (اشرفی و همکاران) ^۹	۱۰ (طباطبایی حکیم و همکاران) ^{۱۰}	۱۱ (گنجی و همکاران) ^{۱۱}	۱۲ (ناشی و همکاران) ^{۱۲}
هدف	۳	۳	۵	۳	۳	۳	۲	۳	۲	۴	۳	۴
روش	۳	۳	۴	۴	۲	۴	۱	۴	۳	۲	۲	۲
طرح	۳	۴	۲	۳	۳	۵	۲	۵	۴	۲	۱	۴
نمونه‌گیری	۲	۴	۴	۴	۴	۵	۳	۴	۴	۳	۲	۳
جمع‌آوری	۳	۴	۵	۴	۳	۵	۴	۳	۲	۴	۳	۴
تعمیم	۳	۳	۳	۵	۲	۴	۳	۳	۴	۳	۱	۳
اخلاقی	۴	۳	۳	۵	۵	۵	۳	۴	۴	۳	۲	۳
تحلیل	۳	۳	۴	۴	۵	۴	۴	۳	۲	۴	۳	۴
تئوریک	۲	۴	۴	۳	۵	۳	۲	۴	۳	۳	۳	۳
ارزش	۳	۳	۴	۴	۴	۵	۲	۴	۳	۳	۳	۲
جمع	۲۹	۳۴	۳۹	۳۹	۳۵	۴۳	۲۸	۳۷	۳۳	۳۲	۲۳	۳۳

فرآیند غربالگری سیستماتیک محتوایی نشان داد، براساس ماهیت ۱۰-۵۰ امتیازی این فرآیند، سه پژوهش که طی دستورالعمل تحلیلی، کمتر از ۳۰ امتیاز را کسب نمودند، از دور ارزیابی تناسب محتوایی حذف شدند.

^۱ Kassem

^۲ Rautiainen et al

^۳ Hayek et al

^۴ Berthet et al

^۵ Cassell et al

^۶ Albawwat & Frijat

^۷ Olojede et al

در ادامه و براساس مجموع پژوهش‌های تأیید شده، اقدام به تناسب سازی محتوایی مضامین گزاره‌ای برای یکپارچه سازی مفهومی می‌شود تا روایی آن مورد تأیید قرار گیرد.

جدول (۴) تناسب معنایی مضامین گزاره‌ای

ردیف	تناسب معنایی گزاره‌های یکپارچه شده	تأیید توسط پژوهش‌های مشابه به لحاظ معنایی
۱	وجود تضاد چارچوب‌های مرجع متعصبانه با تردید حرفه‌ای در حسابرسی	برهت و همکاران (۲۰۲۲)
۲	بی‌عدالتی در پرداخت حق‌الزحمه در حسابرسی	ون لاندیت (۲۰۲۱)
۳	عدم تعیین ارزش‌های حرفه حسابرسی	رائوتیانین و همکاران (۲۰۲۳)؛ برهت و همکاران (۲۰۲۲)
۴	تفاوت بین کارکردهای نقش خانوادگی حسابرسان با الزامات تخصصی	هایک و همکاران (۲۰۲۲)؛ کسل و همکاران (۲۰۲۲)
۵	فقدان توازن عدم حمایت‌های ادراک شده در حسابرسی	آلودی و همکاران (۲۰۲۰)؛ طباطبایی حکیم و همکاران (۱۴۰۱)
۶	تناقض در ماهیت تعالی اجتماعی حسابرسان با محدودیت‌های شغلی	رائوتیانین و همکاران (۲۰۲۳)؛ ون لاندیت (۲۰۲۱)
۷	نامشخص بودن تعیین محرک‌های استقلال حرفه‌ای	تابش و عبدلی (۱۴۰۰)
۸	شکاف کارکردهای انتظارات اجتماعی حسابرسان با رعایت مسئولیت‌پذیری شغلی	هایک و همکاران ^۱ (۲۰۲۲)
۹	وجود اختلال تعارض نقش اجتماعی با ایفای نقش‌های تخصصی حسابرسان	برهت و همکاران (۲۰۲۲)
۱۰	فقدان تعیین ضوابط ملموس قضاوت حرفه‌ای	کسل و همکاران (۲۰۲۲)؛ آلودی و همکاران (۲۰۲۰)
۱۱	عدم تناسب رفتار فردی حسابرسان با شرایط احراز شغل حسابرسی	رائوتیانین و همکاران (۲۰۲۳)
۱۲	تفاوت و نابرابری در صدور احکام حقوقی در حسابرسی	ون لاندیت (۲۰۲۱)؛ آلودی و همکاران (۲۰۲۰)
۱۳	عدم مشخص بودن برابری در فرایند جذب متقاضیان در حرفه حسابرسی	هایک و همکاران (۲۰۲۲)؛ برهت و همکاران (۲۰۲۲)
۱۴	فقدان تحریک انگیزه‌های حسابرسان با انگیزه‌های حرفه حسابرسی	هایک و همکاران (۲۰۲۲)
۱۵	بی‌عدالتی در نظام آموزش در حسابرسی	رائوتیانین و همکاران (۲۰۲۳)
۱۶	فقدان تعیین معیارهای مطلوبیت‌های رفتاری	رائوتیانین و همکاران (۲۰۲۳)؛ تابش و عبدلی (۱۴۰۰)
۱۷	تناقض وجود خرده فرهنگ‌های حسابرسان با فرهنگ غالب	برهت و همکاران (۲۰۲۲)؛ ون لاندیت (۲۰۲۱)
۱۸	فقدان توازن منبع کنترل دورنی با کنترل بیرونی در حرفه حسابرسی	کسل و همکاران (۲۰۲۲)
۱۹	فقدان هماهنگی شخصیت فردی حسابرسان با ویژگی‌های حرفه حسابرسی	تابش و عبدلی (۱۴۰۰)
۲۰	نابرابری در ساعات کار حسابرسی	آلودی و همکاران (۲۰۲۰)
۲۱	عدم توازن سهم بازار حسابرسی	ون لاندیت (۲۰۲۱)؛ آلودی و همکاران (۲۰۲۰)
۲۲	ناهماهنگی ویژگی‌های شناخت فردی با هستی‌شناسی فلسفی در حسابرسی	هایک و همکاران (۲۰۲۲)؛ کسل و همکاران (۲۰۲۲)
۲۳	نبود معیارهای مشخص مبنی بر تعیین ضوابط انعقاد قراردادهای حرفه‌ای	کسل و همکاران (۲۰۲۲)
۲۴	عدم ارتقاء شغلی برابر در حسابرسی	هایک و همکاران (۲۰۲۲)؛ طباطبایی حکیم و همکاران (۱۴۰۱)
۲۵	بی‌توجهی به تعیین فلسفه‌ی وجودی در آموزش‌های حرفه‌ای	برهت و همکاران (۲۰۲۲)؛ طباطبایی حکیم و همکاران (۱۴۰۱)

لذا با تأیید تعداد تکرار هر گزاره حداقل در یکی از ارجاع‌های تأیید شده از مرحله‌ی ارزیابی انتقادی، مطالعه وارد گام سوم جهت تشکیل گروه کانونی باهدف مفهوم‌سازی؛ تبادل‌سازی و بسط شناخت کاربردی می‌شود.

^۱ Hayek et al

(ب) یافته‌های بخش کمی

در این بخش براساس ماهیت تحلیلی گروه کانونی و تحلیل ویکور نسبت به پاسخ به سوال‌های بعدی مطالعه اقدام می‌شود. در این مرحله که بخش مهمی از پیاده‌سازی تحلیل در بخش کمی جهت جمع‌آوری داده‌ها تلقی می‌شود، با تشکیل جلسات گروه کانونی و مباحثه در مورد پیشران‌های شناسایی شده، تلاش می‌شود تا سطحی از مفهوم‌سازی شناختی در مورد موضوع مورد بررسی صورت گیرد. لازم بود این مرحله با آگاهی اجرا شود، چراکه ماهیت روش شناسی اقدام پژوهی، نیازمند مشارکت حداکثری براساس مفهوم‌سازی؛ تبادل‌سازی و بسط شناخت کاربردی در بستر واقعیت‌های حرفه‌ای حسابرسی بود. نکته حائز اهمیت این است که در جلسه سوم، در مورد فرآیند امتیازدهی طبق پرسشنامه امتیازبندی گزاره‌های کیو توضیح لازم داده شد. نمونه‌ی چک‌لیست امتیازبندی گزاره‌های کیو در جدول (۵) ارائه شده است.

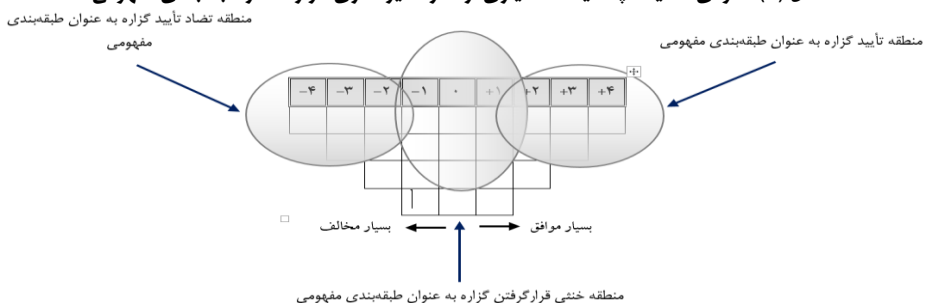
جدول (۵) پرسشنامه امتیازبندی گزاره‌های کیو (Q)

-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴

بسیار مخالف ← → بسیار موافق

برای این منظور از مشارکت‌کنندگان در این بخش از تحلیل خواسته شد تا هریک از ۲۵ مضامین گزاره‌ای علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌برسان از مرحله‌ی سوم الگوی کلازی (۱۹۷۸)، را براساس چک‌لیست امتیازبندی ارزیابی کیو، مورد بررسی قرار دهند. پس از این مرحله می‌بایست با در نظر گرفتن بالاترین امتیاز توزیع فراوانی و شاخص مُد، در چک‌لیست امتیازبندی، هریک از گزاره‌هایی که در سمت مثبت قرار گرفتند را به عنوان گزاره‌های شناسایی شده به عنوان یک گونه مؤثر در به وجود آمدن خطای ادراکی حساب‌برسان می‌بایست در نظر گرفت که شکل آن در زیر مشخص شده است.

شکل (۳) نحوه‌ی تفکیک چک‌لیست امتیازبندی از نظر تأثیرگذاری گزاره‌ها در طبقه‌بندی مفهومی



قبل از رسیدن به مرحله‌ی تفکیک گزاره‌ای می‌بایست ابتدا از طریق تحلیل عاملی مشخص شود، براساس تعداد مضامین گزاره‌ای شناسایی شده، چه تعداد می‌تواند مقوله ایجاد شود. ماتریس چرخش یافته، فرآیندی است که در این رابط می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد، چراکه این تحلیل، روشی برای تعیین ترکیب ساختار مجموعه‌ای از گزاره‌های ناهمسان تلقی می‌شود که از قابلیت پایایی بسیار مطلوبی برخوردار است (شهبازی و همکاران، ۱۳۹۵). این روش تحلیل با ارزیابی مجموعه‌ی امتیازهای ارائه شده، مشخص می‌سازد که میزان موافقت یا مخالفت آن‌ها در اولویت‌بندی گزاره‌های تأیید شده به چه میزان می‌باشد. برای طی این فرآیند می‌بایست دو معیار مقدار ویژه^۱ و پراکندگی^۲، خروجی‌های تحلیل عاملی مورد ارزیابی قرار گیرند.

جدول (۶) بارعاملی تعیین شده برای تعداد مقوله‌های احتمالی

مقادیر خاص آغازین			مجموع مجذور بارهای استخراجی			مجموع مجذور بارهای چرخش یافته نهایی			الگوی تفسیری
مقدار ویژه	درصدواری انس	درصدواریانس تج معی	مقدار ویژه	درصدواری انس	درصدواریانس تج معی	مقدار ویژه	درصدواری انس	درصدواریانس تج معی	
۲/۶۵۶	۲۱/۰۳۵	۲۱/۰۳۵	۲/۶۵۶	۲۱/۰۳۵	۲۱/۰۳۵	۲/۸۱۴	۲۲/۱۱۱	۲۲/۱۱۱	۱
۲/۳۷۱	۴۱/۹۵۱	۲۰/۹۱۶	۲/۳۷۱	۲۰/۹۱۶	۴۱/۹۵۱	۲/۴۴۴	۲۱/۱۷۹	۴۲/۲۹۰	۲
۲/۱۰۴	۱۸/۴۱۲	۶۰/۳۶۳	۲/۱۰۴	۱۸/۴۱۲	۶۰/۳۶۳	۲/۳۱۰	۱۹/۸۷۳	۶۳/۱۶۳	۳
۱/۵۲۱	۷۶/۵۸۲	۱۶/۲۱۹	۱/۵۲۱	۷۶/۵۸۲	۱۶/۲۱۹	۱/۹۱۷	۱۷/۰۹۶	۸۰/۲۵۹	۴
۰/۸۷۹	۹/۰۴۵	۸۵/۶۲۷							۵
۰/۷۶۵	۷/۱۱۱	۹۲/۷۳۸							۶
۰/۵۵۵	۴/۰۰۴	۹۶/۷۴۲							۷
۰/۳۱۸	۲/۱۰۹	۹۸/۸۵۱							۸
۰/۲۵۶	۱/۱۴۹	۱۰۰/۰۰							۹

براساس نتیجه بار عاملی در جدول (۶)، مشخص شد، از مجموع ۹ گونه‌ی احتمالی در خصوص تعیین مقوله‌های مرتبط با علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌برسان، ۴ نوع شناسی در بستر کارکردهای واقع گرایانه‌ی حساب‌رسی وجود دارد که می‌تواند توجیه کننده‌ی خطای ادراکی در حساب‌برسان تلقی شود. فرآیند این تحلیل زمانی طبقه‌بندی قرار گرفتن گزاره‌ها را نشان می‌دهد که مقادیر ویژه یک و از یک بالاتر باشند. براین اساس طبق آخرین سطح با ضریب ۱/۵۲۱ در الگوی تفسیری ردیف چهارم، مشخص می‌شود که تنها ۴ مقوله براساس ۲۵ مضمون گزاره‌ای امکان تفسیر شدن دارد. در ادامه می‌بایست نسبت به تعیین معناداری بارعاملی اقدام شود تا مشخص گردد هرکدام از ۲۶ شرکت‌کننده در کدام گونه‌ی مفهوم مورد نظر قرار می‌گیرند. به منظور مشخص نمودن معناداری بارعاملی هریک از تفسیرهای مشارکت‌کنندگان می‌بایست از قدر مطلق

^۱ Eigenvalue
^۲ Communality

$\left| \frac{1/96}{\sqrt{n}} \right|$ استفاده نمود. در واقع $\sqrt{n}$ اشاره به مضامین گزاره‌ای شناسایی شده دارد. بر این اساس محاسبه زیر انجام می‌شود:

$$\text{Sign} = \left| \frac{1/96}{\sqrt{25}} \right| = 0/392$$

باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری بارعاملی محاسبه شده یا حد نسبیت مقوله‌بندی مضامین گزاره‌ای، براساس تعداد گزاره‌های کیو ۰/۳۹۲ محاسبه شده است، می‌بایست مشخص شود هریک از مشارکت‌کنندگان در کدام مقوله از ۴ مقوله‌ی تأیید شده می‌توانند قرار گیرند. لذا مشارکت‌کنندگانی که ضریب قدرمطلق آن برابر با ۰/۳۹۲ باشند، در دسته‌ی مورد نظر قرار می‌گیرند.

جدول (۷) ماتریس چرخش یافته الگوهای ذهنی

نفرات	ط-اول	ط-دوم	ط-سوم	ط-چهارم	نفرات	ط-اول	ط-دوم	ط-سوم	ط-چهارم
نفر اول	۰/۳۹۸	۰/۱۶۵	۰/۰۵۶	۰/۱۱۹	نفر چهاردهم	۰/۲۰۵	۰/۱۸۱	۰/۴۱۶	۰/۲۵۸
نفر دوم	۰/۳۱۹	۰/۵۱۲	۰/۰۸۷	۰/۳۹۰	نفر پانزدهم	۰/۱۵۴	۰/۳۹۹	۰/۳۲۸	۰/۳۷۳
نفر سوم	۰/۳۲۴	۰/۱۴۹	۰/۱۰۳	۰/۴۵۱	نفر شانزدهم	۰/۳۲۳	۰/۲۶۶	۰/۲۲۷	۰/۵۰۵
نفر چهارم	۰/۱۰۸	۰/۴۱۹	۰/۱۲۹	۰/۱۲۵	نفر هفدهم	۰/۲۷۶	۰/۴۶۰	۰/۱۲۸	۰/۳۲۹
نفر پنجم	۰/۴۰۹	۰/۲۰۷	۰/۱۳۶	۰/۰۷۶	نفر هجدهم	۰/۱۸۴	۰/۳۱۴	۰/۴۳۹	۰/۲۷۳
نفر ششم	۰/۱۷۷	۰/۳۴۴	۰/۲۵۴	۰/۵۱۰	نفر نوزدهم	۰/۳۶۲	۰/۴۷۲	۰/۲۲۲	۰/۱۷۳
نفر هفتم	۰/۱۳۲	۰/۳۶۱	۰/۲۹۳	۰/۱۷۲	نفر بیستم	۰/۴۱۳	۰/۱۷۱	۰/۳۰۲	۰/۱۴۴
نفر هشتم	۰/۲۲۱	۰/۶۰۴	۰/۰۸۴	۰/۳۷۵	نفر بیست و یکم	۰/۱۶۳	۰/۳۱۹	۰/۳۹۷	۰/۳۲۶
نفر نهم	۰/۱۹۰	۰/۱۴۲	۰/۱۲۱	۰/۶۰۲	نفر بیست و دوم	۰/۱۱۵	۰/۲۵۵	۰/۲۱۰	۰/۴۶۸
نفر دهم	۰/۳۹۴	۰/۰۹۸	۰/۱۴۳	۰/۱۱۶	نفر بیست و سوم	۰/۴۵۶	۰/۱۴۷	۰/۱۰۴	۰/۲۶۳
نفر یازدهم	۰/۳۱۶	۰/۱۲۱	۰/۲۴۰	۰/۶۲۹	نفر بیست و چهارم	۰/۲۴۹	۰/۶۶۶	۰/۲۰۸	۰/۱۵۵
نفر دوازدهم	۰/۳۷۸	۰/۲۳۹	۰/۳۹۵	۰/۰۷۴	نفر بیست و پنجم	۰/۱۵۷	۰/۴۱۵	۰/۲۰۴	۰/۱۱۴
نفر سیزدهم	۰/۳۵۱	۰/۳۷۰	۰/۴۰۰	۰/۱۷۸	نفر بیست و ششم	۰/۴۰۱	۰/۱۳۰	۰/۲۳۷	۰/۱۷۴

طبق رنگ‌بندی‌های ارائه شده جهت تفکیک هریک از مشارکت‌کنندگان در نوع شناسی خود انتظامی حرفه‌ای در حسابرسی، رویکردهای افراد مشارکت‌کننده به عنوان ۴ طبقه ایجاد شده از مرحله وایرماکس، طبق جدول (۸) مشخص شده است.

جدول (۸) قرار گرفتن مشارکت‌کنندگان براساس ماتریس چرخش یافته

نوع طبقه تفکیک شده	شماره مشارکت‌کنندگان
طبقه اول	نفر اول؛ پنجم، دهم، بیستم، بیست و سوم و بیست و ششم
طبقه دوم	نفر دوم، چهارم، هشتم، پانزدهم، هفدهم، نوزدهم، بیست و چهارم و بیست و پنجم
طبقه سوم	نفر هفتم، دوازدهم، سیزدهم، چهاردهم، هجدهم و یکم
طبقه چهارم	نفر سوم، ششم، نهم، یازدهم، شانزدهم و بیست و دوم

مقوله‌بندی گزاره‌های مضمونی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان

باتوجه به شناسایی چهار نوع مقوله‌ی مبتنی بر مضامین گزاره‌ای علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان، می‌بایست طبق یک فرآیند کدگذاری P_1 تا P_{25} هریک از مضامین شناسایی شده را مورد بررسی قرار داد.

جدول (۹) کدگذاری مضامین گزاره‌ای شناسایی شده

ردیف	مضامین گزاره‌ای شناسایی شده	کد	ردیف	مضامین گزاره‌ای شناسایی شده	کد
۱	وجود تضاد چارچوب‌های مرجع متعصبانه با تردید حرفه‌ای در حسابرسی	P_1	۱۴	فقدان تحریک انگیزه‌های حساب‌رسان با انگیزه‌های حرفه حسابرسی	P_{14}
۲	بی‌عدالتی در پرداخت حق‌الزحمه در حسابرسی	P_2	۱۵	بی‌عدالتی در نظام آموزش در حسابرسی	P_{15}
۳	عدم تعیین ارزش‌های حرفه حسابرسی	P_3	۱۶	فقدان تعیین معیارهای مطلوبیت‌های رفتاری	P_{16}
۴	تفاوت بین کارکردهای نقش خانوادگی حساب‌رسان با الزامات تخصصی	P_4	۱۷	تناقض وجود خرده فرهنگ‌های حساب‌رسان با فرهنگ غالب	P_{17}
۵	فقدان توازن عدم حمایت‌های ادراک شده در حسابرسی	P_5	۱۸	فقدان توازن منبع کنترل دورنی با کنترل بیرونی در حرفه حسابرسی	P_{18}
۶	تناقض در ماهیت تعالی اجتماعی حساب‌رسان با محدودیت‌های شغلی	P_6	۱۹	فقدان هماهنگی شخصیت فردی حساب‌رسان با ویژگی‌های حرفه حسابرسی	P_{19}
۷	نامشخص بودن تعیین محرک‌های استقلال حرفه‌ای	P_7	۲۰	نابرابری در ساعات کار حسابرسی	P_{20}
۸	شکاف انتظارات اجتماعی حساب‌رسان با رعایت مسئولیت‌پذیری شغلی	P_8	۲۱	عدم توازن سهم بازار حسابرسی	P_{21}
۹	وجود اختلال تعارض نقش اجتماعی با ایفای نقش‌های تخصصی حساب‌رسان	P_9	۲۲	ناهماهنگی ویژگی‌های شناخت فردی با هستی‌شناسی فلسفی در حسابرسی	P_{22}
۱۰	فقدان تعیین ضوابط ملموس قضاوت حرفه‌ای	P_{10}	۲۳	نبود معیارهای مشخص مبنی بر تعیین ضوابط انعقاد قراردادهای حرفه‌ای	P_{23}
۱۱	عدم تناسب رفتار فردی حساب‌رسان با شرایط احراز شغل حسابرسی	P_{11}	۲۴	عدم ارتقاء شغلی برابر در حسابرسی	P_{24}
۱۲	تفاوت و نابرابری در صدور احکام حقوقی در حسابرسی	P_{12}	۲۵	بی‌توجهی به تعیین فلسفه‌ی وجودی در آموزش‌های حرفه‌ای	P_{25}
۱۳	عدم مشخص بودن برابری در فرآیند جذب متقاضیان در حرفه حسابرسی	P_{13}			

❖ مقوله‌ی اول شناسایی شده‌ی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان

برای بررسی امتیازهای عاملی مقوله‌ی اول، براساس تحلیل اطلاعات جداول کیو و جدول مربوط به بار عاملی، نسبت به محاسبه امتیازهای عاملی جهت قرار گرفتن هریک از مضامین گزاره‌ای در مقوله‌ی اول، اقدام شد تا با نحوه‌ی چین کارت‌ها توسط مشارکت‌کنندگان در این بخش، مشخص شود، چه تعداد گزاره در این مقوله قرار می‌گیرد. لذا همانطور که مشاهده می‌شود، براساس جدول (۱۰) هریک از گزاره‌های عاملی گونه‌ی تفسیری اول تعیین گردید.

جدول (۱۰) تفکیک هریک از مضامین گزاره‌ای در مقوله‌ی اول

-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴
P _{۱۷}	P _۴	P _{۱۸}	P _{۱۱}	P _۵	P _{۲۴}	P25	P16	P3
	P _۸	P _۹	P _{۲۲}	P _{۱۵}	P _۲	P10	P7	
		P _۶	P _{۱۴}	P _{۱۲}	P _{۲۰}	P23		
			P _۱	P _{۱۳}	P _{۲۱}			
				P _{۱۹}				

طبق نتیجه‌ی جدول (۱۰) مشخص گردید، ۶ مضمون گزاره‌ای، طبق امتیازهای مشارکت‌کنندگان پانل اول که شامل نفرات اول؛ پنجم، دهم، بیستم، بیست و سوم و بیست و هشتم مشارکت‌کنندگان بودند، مقوله‌ی اول براساس گزاره‌های عدم تعیین ارزش‌های حرفه حسابرسی «P3»؛ فقدان تعیین معیارهای مطلوبیت‌های رفتاری «P16»؛ نامشخص بودن تعیین محرک‌های استقلال حرفه‌ای «P25»؛ بی‌توجهی به تعیین فلسفه‌ی وجودی در آموزش‌های حرفه‌ای «P7»؛ فقدان تعیین ضوابط ملموس قضاوت حرفه‌ای «P10» و نبود معیارهای مشخص مبنی بر تعیین ضوابط انعقاد قراردادهای حرفه‌ای «P23» شناسایی شد. در واقع ترکیب این شش گزاره از امتیازهای مشترک جدول (۱۰) حاصل شدند که در خانه‌های +۴ تا +۲ قرار گرفتند. نکته قابل توجه این است که به منظور یکپارچگی بیشتر مضامین گزاره‌ای قرار گرفته در مقوله‌ی اول، ضمن اینکه از پیشوند «ناکارآمدی» برای توصیف هریک از گزاره‌ها استفاده شده است، در عین حال به منظور یکپارچگی معنای مضمونی، هریک از گزاره‌های انتخاب شده، در این مقوله دوباره باز تعریف شدند.

جدول (۱۱) مقوله‌ی نهایی و مضامین گزاره‌ای نوع اول

مقوله‌ی شناسایی شده	مضامین گزاره‌ای	کد اختصاص یافته
زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی	ناکارآمدی تعیین ارزش‌های حرفه حسابرسی	P3
	ناکارآمدی تعیین مطلوبیت‌های رفتاری	P16
	ناکارآمدی تعیین محرک‌های استقلال حرفه‌ای	P25
	ناکارآمدی تعیین فلسفه‌ی وجودی در آموزش‌های حرفه‌ای	P7
	ناکارآمدی تعیین ضوابط ملموس قضاوت حرفه‌ای	P10
	ناکارآمدی تعیین ضوابط انعقاد قراردادهای حرفه‌ای	P23

بنابراین ۶ مضمون گزاره‌ای یاد شده در مقوله‌ی با عنوان «زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی» جایگذاری شدند. همانطور که از مفهوم مقوله‌ی نام گذاری شده بر می‌آید، مهمترین ویژگی آن بی‌توجهی به معیارهای مشخص در آیین رفتار حرفه‌ای است که احتمال بروز اختلال خطای ادراکی در حساب‌رسان را تقویت می‌نماید.

❖ مقوله‌ی دوم شناسایی شده‌ی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان

طبق فرآیند توضیح داده شده در فرآیند مقوله‌بندی اول، براساس جدول (۱۲) هریک از مضامین گزاره‌ای مرتبط با مقوله‌ی دوم، که بیشترین ضریب در علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان را داشتند، به ترتیب زیر تفکیک شدند.

جدول (۱۲) تفکیک هریک از مضامین گزاره‌ای در مقوله‌ی دوم

-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴
P _{۱۸}	P _{۱۹}	P _{۱۱}	P _۸	P _۷	P _{۱۲}	P _{۲۱}	P _۲	P _{۲۴}
	P _{۱۴}	P _۱	P _۴	P _{۲۵}	P _{۱۳}	P _۵	P _{۲۰}	
		P _{۲۲}	P _۶	P _{۱۰}	P _۳	P _{۱۵}		
			P _{۱۷}	P _{۲۳}	P _{۱۶}			
				P _۹				

طبق نتیجه‌ی جدول (۱۲) مشخص گردید، ۸ مضمون گزاره‌ای، طبق امتیازهای مشارکت‌کنندگان پانل دوم که شامل نفرات دوم، چهارم، هشتم، پانزدهم، هفدهم، نوزدهم، بیست و چهارم و بیست و پنجم مشارکت‌کنندگان بودند، مقوله‌ی دوم براساس گزاره‌های عدم ارتقاء شغلی برابر در حسابرسی «P_{۲۴}»؛ بی‌عدالتی در پرداخت حق‌الزحمه در حسابرسی «P_۲»؛ نابرابری در ساعات کار حسابرسی «P_{۲۰}»؛ عدم توازن سهم بازار حسابرسی «P_{۲۱}»؛ فقدان توازن عدم حمایت‌های ادراک شده در حسابرسی «P_۵»؛ بی‌عدالتی در نظام آموزش در حسابرسی «P_{۱۵}»؛ تفاوت و نابرابری در صدور احکام حقوقی در حسابرسی «P_{۱۳}» و عدم مشخص بودن برابری در فرآیند جذب متقاضیان در حرفه حسابرسی «P_{۱۲}» شناسایی شد. در واقع ترکیب این هشت گزاره از امتیازهای مشترک جدول (۱۲) حاصل شدند که در خانه‌های +۴ تا +۱ قرار گرفتند. نکته قابل توجه این است که به منظور یکپارچگی بیشتر مضامین گزاره‌ای قرار گرفته در مقوله‌ی دوم، ضمن اینکه از پیشوند «فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری» برای توصیف هریک از گزاره‌ها استفاده شده است، در عین حال به منظور یکپارچگی معنای مضمونی، هریک از گزاره‌های انتخاب شده، در این مقوله دوباره باز تعریف شدند.

جدول (۱۳) مقوله‌ی نهایی و مضامین گزاره‌ای نوع دوم

مقوله شناسایی شده	گزاره‌های نوع دوم	کد اختصاص یافته
زمینه‌های شغلی بروز خطای ادراکی	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری ارتقاء شغلی در حسابرسی	P24
	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری پرداخت حق‌الزحمه در حسابرسی	P2
	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری ساعات کار حسابرسی	P20
	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری سهم بازار حسابرسی	P21
	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری حمایت‌های ادراک شده در حسابرسی	P5
	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری آموزش در حسابرسی	P15
	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری صدور احکام حقوقی در حسابرسی	P12
	فقدان ظرفیت‌های عدالت و برابری جذب متقاضیان در حرفه حسابرسی	P13

بنابراین ۸ مضمون گزاره‌ای یاد شده در مقوله‌ی با عنوان «زمینه‌های شغلی بروز خطای ادراکی» جایگذاری شدند. همانطور که از مفهوم مقوله‌ی نام‌گذاری شده بر می‌آید، مهمترین ویژگی آن وجود نابرابری و عدم توازن در ساختار شغلی حسابرسی است که احتمال بروز اختلال خطای ادراکی در حساب‌رسان را تقویت می‌نماید.

❖ مقوله‌ی سوم شناسایی شده‌ی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان

طبق فرآیند توضیح داده شده در فرآیند مقوله‌بندی اول و دوم، براساس جدول (۱۴) هریک از مضامین گزاره‌ای مرتبط با مقوله‌ی سوم، که بیشترین ضریب در علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان را داشتند، به ترتیب زیر تفکیک شدند.

جدول (۱۴) تفکیک هریک از مضامین گزاره‌ای در مقوله‌ی سوم

-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴
P _{۲۵}	P _{۲۳}	P _{۱۶}	P _{۱۳}	P _۶	P _۴	P _{۱۴}	P _{۱۱}	P _{۱۹}
	P _{۱۰}	P _۳	P _۵	P _۷	P _{۱۷}	P _۱	P _{۲۲}	
		P _۷	P _{۱۳}	P _{۲۰}	P _۸	P _{۱۸}		
			P _{۱۵}	P _{۲۱}	P _۹			
				P _{۲۴}				

طبق نتیجه‌ی جدول (۱۴) مشخص گردید، ۶ مضمون گزاره‌ای، طبق امتیازهای مشارکت‌کنندگان پانل سوم که شامل نفرات هفتم، دوازدهم، سیزدهم، چهاردهم، هجدهم و بیست و یکم مشارکت‌کنندگان بودند، مقوله‌ی سوم براساس گزاره‌های فقدان هماهنگی شخصیت فردی حساب‌رسان با ویژگی‌های حرفه حسابرسی «P_۹»؛ عدم تناسب رفتار فردی حساب‌رسان با شرایط

احراز شغل حسابرسی «P_{۱۱}»؛ ناهماهنگی ویژگی‌های شناخت فردی با هستی‌شناسی فلسفی در حسابرسی «P_{۲۳}»؛ فقدان تحریک انگیزه‌های حساب‌رسان با انگیزه‌های حرفه حسابرسی «P_{۴۴}»؛ وجود تضاد چارچوب‌های مرجع متعصبانه با تردید حرفه‌ای در حسابرسی «P_۱» و فقدان توازن منبع کنترل دورنی با کنترل بیرونی در حرفه حسابرسی «P_{۱۸}» شناسایی شد. در واقع ترکیب این شش گزاره از امتیازهای مشترک جدول (۱۴) حاصل شدند که در خانه‌های ۴+ تا ۲+ قرار گرفتند. نکته قابل توجه این است که به منظور یکپارچگی بیشتر مضامین گزاره‌ای قرار گرفته در مقوله‌ی سوم، ضمن اینکه از پیشوند «عدم تناسب» برای توصیف هریک از گزاره‌ها استفاده شده است، در عین حال به منظور یکپارچگی معنای مضمونی، هریک از گزاره‌های انتخاب شده، در این مقوله دوباره باز تعریف شدند.

جدول (۱۵) مقوله‌ی نهایی و مضامین گزاره‌ای نوع سوم

مقوله نهایی شناسایی شده	گزاره‌های نوع سوم	کد اختصاص یافته
زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی	عدم تناسب ویژگی‌های شخصیتی با ویژگی‌های حرفه حسابرسی	P _۹
	عدم تناسب ویژگی‌های رفتار فردی با شرایط احراز شغل حسابرسی	P ₁₁
	عدم تناسب ویژگی‌های شناخت فردی با معرفت‌شناسی حرفه حسابرسی	P ₂₂
	عدم تناسب ویژگی‌های تحریک انگیزه‌های فردی با انگیزه‌های حرفه حسابرسی	P ₁₄
	عدم تناسب ویژگی‌های چارچوب‌های مرجع ادراکی با تردید حرفه‌ای در حسابرسی	P ₁
	عدم تناسب منبع کنترل دورنی با کنترل بیرونی در حرفه حسابرسی	P ₁₈

بنابراین ۶ مضمون گزاره‌ای یاد شده در مقوله‌ی با عنوان «زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی» جایگذاری شدند. همانطور که از مفهوم مقوله‌ی نام‌گذاری شده بر می‌آید، مهمترین ویژگی آن فقدان توانمندی‌های رفتاری و شخصیتی فرد با حرفه حسابرسی است که احتمال بروز اختلال خطای ادراکی در حساب‌رسان را تقویت می‌نماید.

❖ مقوله‌ی چهارم شناسایی شده‌ی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان

طبق فرآیند توضیح داده شده در فرآیند مقوله‌بندی‌های قبلی، براساس جدول (۱۶) هریک از مضامین گزاره‌ای مرتبط با مقوله‌ی چهارم، که بیشترین ضریب در علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان را داشتند، به ترتیب زیر تفکیک شدند.

جدول (۱۶) تفکیک هریک از مضامین گزاره‌ای در مقوله‌ی چهارم

-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴
P _{۱۵}	P _{۲۰}	P _۵	P _{۱۹}	P _{۲۳}	P _{۱۶}	P _۸	P _۴	P _۹
	P _{۲۱}	P _{۱۲}	P _{۲۲}	P _{۱۴}	P _۷	P _۶	P _{۱۷}	
		P _{۱۳}	P _{۲۴}	P _{۱۱}	P _{۲۵}	P _۳		
			P _۲	P _۱	P _{۱۰}			
				P _{۱۸}				

طبق نتیجه‌ی جدول (۱۶) مشخص گردید، ۵ مضمون گزاره‌ای، طبق امتیازهای مشارکت‌کنندگان پانل چهارم که شامل نفرات سوم، ششم، نهم، یازدهم، شانزدهم و بیست و دوم مشارکت‌کنندگان بودند، مقوله‌ی چهارم براساس گزاره‌های وجود اختلال تعارض نقش اجتماعی با ایفای نقش‌های تخصصی حسابرسان « P_9 »؛ تفاوت بین کارکردهای نقش خانوادگی حسابرسان با الزامات تخصصی « P_4 »؛ تناقض وجود خرده فرهنگ‌های حسابرسان با فرهنگ غالب « P_{17} »؛ شکاف کارکردهای انتظارات اجتماعی حسابرسان با رعایت مسئولیت‌پذیری شغلی « P_8 » و تناقض در ماهیت تعالی اجتماعی حسابرسان با محدودیت‌های شغلی « P_6 » شناسایی شد. در واقع ترکیب این پنج گزاره از امتیازهای مشترک جدول (۱۶) حاصل شدند که در خانه‌های ۴+ تا ۲+ قرار گرفتند. نکته قابل توجه این است که به منظور یکپارچگی بیشتر مضامین گزاره‌ای قرار گرفته در مقوله‌ی چهارم، ضمن اینکه از پیشوند «تعارض» برای توصیف هریک از گزاره‌ها استفاده شده است، در عین حال به منظور یکپارچگی معنای مضمونی، هریک از گزاره‌های انتخاب شده، در این مقوله دوباره باز تعریف شدند.

جدول (۱۷) مقوله‌ی نهایی و مضامین گزاره‌ای نوع سوم

مقوله نهایی شناسایی شده	گزاره‌های نوع چهارم	کد اختصاص یافته
زمینه‌های اجتماعی بروز خطای ادراکی	تعارض بین کارکردهای نقش اجتماعی حسابرسان با ایفای نقش‌های تخصصی در حسابرسی	P_9
	تعارض بین کارکردهای نقش خانوادگی حسابرسان با الزامات تخصصی در حسابرسی	P_4
	تعارض بین کارکردهای خرده فرهنگ حسابرسان با فرهنگ حسابرسی	P_{17}
	تعارض بین کارکردهای انتظارات اجتماعی حسابرسان با رعایت مسئولیت‌پذیری شغلی در حسابرسی	P_8
	تعارض بین کارکردهای تعالی اجتماعی حسابرسان با محدودیت‌های شغلی در حسابرسی	P_6

بنابراین ۵ مضمون گزاره‌ای یاد شده در مقوله‌ی با عنوان «زمینه‌های اجتماعی بروز خطای ادراکی» جایگذاری شدند. همانطور که از مفهوم مقوله‌ی نام‌گذاری شده بر می‌آید، مهمترین ویژگی آن وجود تعارضات شغلی نقش حسابرس با سایر نقش‌های فردی در بسترهای اجتماعی است که احتمال بروز اختلال خطای ادراکی در حسابرسان را تقویت می‌نماید.

در ادامه انجام یافته‌های بخش کمی، پس از تعیین ابعاد علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی، می‌بایست با ترکیب این محورهای ایجاد کننده‌ی اختلال ادراکی با خصایص سه بعد پنهان شخصیت، به این سوال پاسخ داده شود که کدام محرک زمینه‌ای اختلال ادراکی می‌تواند بارزترین بعد پنهان شخصیت حسابرسان را تحریک نماید. برای این منظور از تحلیل ویکور بهره برده می‌شود. این فرایند آزمون به لحاظ پیاده سازی دوسطحی می‌باشد که در قالب معیارهای سطری و ستونی در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. گروهی از این معیارها

که در سطر می‌آیند مرجع تحلیل و گروهی از معیارها که در ستون می‌آیند قانون تحلیل تعریف می‌شوند. لذا دو سطح «A» و «Z» در تحلیل به عنوان معرف معیارها تلقی می‌شوند. باتوجه به تعیین مضامین زمینه‌ای علل بروز خطای ادراکی حسابرسان، می‌بایست کدی با اختصار «A» تعریف می‌شود. اما برای تعیین معیارهای قانون، از سه بعد پنهان شخصیت پائولس و ویلیامز (۲۰۰۲) استفاده می‌شود که می‌بایست با اختصار «Z» کدگذاری شوند. در این مرحله نسبت به تعیین اوزان هریک از ابعاد به عنوان مبنای تحلیل محورهای «A» و «Z» از طریق فرآیند تحلیل سلسله مراتبی خاکستری استفاده می‌شود. نکته حائز اهمیت این است که چنانچه مقدار ناسازگاری مقایسه زوجی سطر «I» و ستون «J» براساس استاندارد این تحلیل کمتر از ۰/۱ باشد، با تأیید ابعاد تحلیل، پژوهش وارد گام بعدی می‌شود.

جدول (۱۸) نتایج فرایند تحلیل سلسله مراتبی خاکستری

اوزان معیار		اوزان ابعاد		اوزان نهایی ابعاد	
حد پایین (L)	حد بالا (U)	معیارهای سنجش	حد پایین (L)	حد بالا (U)	معیارهای تحلیل راف
۰/۳۲۸	۰/۳۸۹	زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی	۰/۳۹۴	۰/۴۱۵	مضامین علل زمینه‌ای بروز اختلال ادراک
		زمینه‌های شغلی بروز خطای ادراکی	۰/۲۵۹	۰/۳۲۷	
		زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی	۰/۴۲۹	۰/۴۸۴	
		زمینه‌های اجتماعی بروز خطای ادراکی	۰/۳۳۳	۰/۳۰۲	
۰/۲۳۵	۰/۲۸۱	خودشیفتگی	۰/۲۷۳	۰/۳۰۹	سه بعد پنهان شخصیت
		جامعه‌سنجی	۰/۳۱۷	۰/۳۹۸	
		ماکیاولگرایی	۰/۱۹۸	۰/۲۵۵	

با تأیید، میزان سازگاری هریک از معیارهای سنجش در این مطالعه، می‌بایست ضرایب سلسله مراتبی خاکستری به اعداد فاصله‌ای تغییر یابد که از طریق میانگین هندسی این فرآیند انجام می‌شود تا ماتریس تصمیم مسئله ایجاد شود. لذا با ایجاد ماتریس سطری «I» در ستونی «J» نسبت به تشکیل ماتریس تصمیم اقدام می‌شود. نکته‌ی قابل توجه این است که بایستی متغیرهای زبانی برای تبدیل اعداد فاصله‌ای در میانگین هندسی مورد استفاده قرار گیرد.

جدول (۱۹) مقیاس زبانی جهت ایجاد میانگین هندسی

متغیرهای زبانی	اعداد خاکستری متناظر
خیلی ضعیف (VP)	(۱، ۲)
کمی تا نسبتاً ضعیف (S)	(۲، ۳)
ضعیف (P)	(۳، ۴)
کمی ضعیف (MP)	(۴، ۵)

متغیرهای زبانی	اعداد خاکستری متناظر
متوسط (P)	(۵، ۶)
کمی خوب (MG)	(۶، ۷)
کمی تا نسبتاً خوب (EG)	(۷، ۸)
خوب (G)	(۸، ۹)
خیلی خوب (VG)	(۹، ۱۰)

در ادامه با تشکیل ماتریس گفته شده، متغیرهای زبانی طبق جدول (۱۹) مبنای تغییر ضرایب سلسله مراتبی خاکستری تلقی می‌شود تا با تناظر سازی سطر و ستون، نسبت به تشکیل ماتریس تصمیم مسئله اقدام می‌شود. جدول (۲۰) نظر پانل مشارکت‌کنندگان درباره‌ی هریک از گزینه‌ها براساس هرمعیار

پانل اول			
ابعاد شخصیت پنهان ←	خودشیفتگی	جامعه‌ستیزی	ماکیاولگرایی
↓	Z_1	Z_2	Z_3
	A_1	(۲، ۳)	(۳، ۴)
	A_2	(۴، ۵)	(۴، ۵)
	A_3	(۶، ۷)	(۵، ۶)
	A_4	(۱، ۲)	(۲، ۳)
پانل دوم			
ابعاد شخصیت پنهان ←	خودشیفتگی	جامعه‌ستیزی	ماکیاولگرایی
↓	Z_1	Z_2	Z_3
	A_1	(۲، ۳)	(۳، ۴)
	A_2	(۳، ۴)	(۳، ۴)
	A_3	(۵، ۶)	(۷، ۸)
	A_4	(۱، ۲)	(۳، ۴)

* نکته: باتوجه به محدودیت صفحات مقاله تنها، پاسخ دو پانل مشارکت‌کننده ارائه شده است.

در ادامه طبق تشکیل ماتریس تصمیم مبنی بر تبدیل اوزان سلسله مراتب خاکستری به اعداد فاصله‌ای، تلاش می‌شود تا با تعیین حد بالا (L_i) و حد پایین (U_i) مقایسه زوجی سطری و ستونی، امکان تعیین ایده آل‌های مثبت و منفی در این فرآیند مشخص شود. جدول (۲۱) مقادیر حد بالا و پایین را از هر مقیاس سطری و ستونی نشان می‌دهد.

جدول (۲۱) ماتریس‌های تعیین حد بالا و پایین در حل مسئله

محورها ←		خودشیفتگی		جامعه‌ستیزی		ماکیاولگرایی	
		Z_1		Z_2		Z_3	
		(۱) بالا	(۲) پایین	(۱) بالا	(۲) پایین	(۱) بالا	(۲) پایین
↓		زمینه‌های بروز اختلال ادراکی					
A_1	زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی	۱۸/۶۷	۲۰/۱۴	۱۶/۷۳	۱۸/۴۷	۱۷/۱۹	۱۹/۵۵
A_2	زمینه‌های شغلی بروز خطای ادراکی	۲۰/۱۶	۲۲/۹۵	۱۷/۹۴	۲۰/۰۱	۱۹/۱۷	۲۱/۶۵

محورها ←		خودشیفتگی		جامعه‌ستیزی		ماکیاولگرایی	
		Z_1		Z_2		Z_3	
		(الف)	(ب)	(الف)	(ب)	(الف)	(ب)
		بالا	پایین	بالا	پایین	بالا	پایین
		۶	۴	۶	۴	۶	۴
زمینه‌های بروز اختلال ادراکی		۲۲/۷۸	۲۵/۲۴	۲۱/۱۰	۲۰/۲۵	۲۲/۴۴	۱۷/۰۷
زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی		A_1	A_2	A_3	A_4	A_5	A_6
زمینه‌های اجتماعی بروز خطای ادراکی		۱۶/۰۹	۱۸/۳۹	۱۴/۴۳	۱۶/۸۱	۱۵/۴۸	۱۷/۰۷

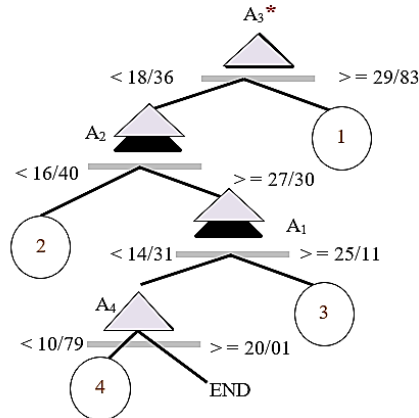
تحلیل این فرآیند براساس حد پایین «L» و حد بالا «U» نشان دهنده‌ی این موضوع است که هر میزان فاصله‌ی بیشتری در ارزیابی سطری و ستونی در مورد متغیرها انجام شود، می‌تواند به عنوان نقطه تلاقی اثرگذاری بالاتر زمینه بروز اختلال ادراکی در ابعاد شخصیت پنهان می‌باشد. لذا آنطور که می‌توان از بالاترین سطح حد پایین و بالا مشخص نمود، تلاقی « A_3 » یعنی زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی، می‌تواند در بعد شخصیت خودشیفتگی حساب‌برسان « Z_1 » اثرگذاری بالاتری داشته باشد. لذا در ادامه با تعیین مطلوبیت ایده آل مثبت و منفی می‌توان امکان انتخاب استراتژیک در ویکور خاکستری را برای رسیدن به پاسخ سوال آخر پژوهش (در بخش کمی) انجام داد. لذا ابتدا باید محوری‌ترین علل زمینه‌ای بروز اختلال ادراکی حساب‌برسان انتخاب شود تا تأیید گردد، تلاقی ماتریسی می‌تواند محرک اثرگذار و قابل تفسیری در بروز بعد شخصیت پنهان حساب‌برسان تلقی شود.

جدول (۲۲) تعیین ایده‌آل‌های مثبت و منفی

گزاره‌ها ←	زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی	زمینه‌های شغلی بروز خطای ادراکی	زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی	زمینه‌های اجتماعی بروز خطای ادراکی
	A_1	A_2	A_3	A_4
ایده‌آل مثبت (f_j^*)	۲۵/۱۱	۲۷/۳۰	۲۹/۸۳	۲۰/۰۱
ایده‌آل منفی (f_j^-)	۱۴/۳۱	۱۶/۴۰	۱۸/۳۶	۱۰/۷۹

براساس حد فاصل ایده آل مثبت (f_j^*) و ایده آل منفی (f_j^-)، مشخص شد که زمینه‌ی فردی مهم‌ترین پارامتر بروز خطای ادراکی در حساب‌برسان تلقی می‌شود، چراکه حد فاصله ایده‌آل مثبت و منفی نسبت به سایر گزاره‌های مورد بررسی در حد بالاتر (ایده‌آل مثبت [f_j^*]) و در حد پایین‌تر (ایده‌آل منفی [f_j^-]) قرار دارد. لذا می‌توان درخت تصمیم مربوط به این مبنای تحلیل و مؤثر بر اختلال شخصیت حساب‌برسان را به ترتیب زیر تدوین نمود.

شکل (۲) فرآیند سلسله مراتبی اثرگذاری علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی



در ادامه بایستی دقت و میزان هریک از قوانین تصمیم را مرتب نمود تا براساس مقدار STAC به عنوان مبنای پوشش قوانین ویکور، رتبه‌ی هریک از علل زمینه‌ای خطای ادراکی حساب‌رسان مشخص گردد.

جدول (۲۳) مشتق هریک از قوانین فرآیند ویکور خاکستری برای ارزیابی جهت انتخاب مطلوب‌ترین مضمون سازمان دهنده

درصد توافقی	قوانین تصمیم‌گیری
۰/۶۳	A3 (زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی) برابر با سطح اهمیت ۰/۳۸۹ می‌باشد $\Rightarrow$ تحریک‌پذیری بالاتر در شخصیت حساب‌رسان
۰/۷۲	A2 (زمینه‌های شغلی بروز خطای ادراکی) برابر با سطح اهمیت ۰/۳۱۶ می‌باشد $\Rightarrow$ تحریک‌پذیری سطح دوم در شخصیت حساب‌رسان
۰/۷۷	A1 (زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی) برابر با سطح اهمیت ۰/۲۸۴ می‌باشد $\Rightarrow$ تحریک‌پذیری سطح سوم در شخصیت حساب‌رسان
۰/۵۸	A4 (زمینه‌های اجتماعی بروز خطای ادراکی) برابر با سطح اهمیت ۰/۲۱۲ می‌باشد $\Rightarrow$ تحریک‌پذیری سطح اول در شخصیت حساب‌رسان

نکته: با توجه به اینکه (A3) زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی، به عنوان مهمترین عامل تحریک ایجاد اختلال شخصیت حساب‌رسان تلقی می‌شود، بهترین مقدار را در بین سایر زمینه‌های بروز خطای ادراکی، کسب نموده است، لذا سایر قوانین تصمیم‌گیری را از مقدار (A3) را می‌بایست مشتق گرفت تا بر اساس کران‌های بدست آمده از سطح بالا و پایین در فرآیند تحلیل ویکور خاکستری، زمینه‌ای‌ترین عامل بروز خطای ادراکی، وزن هندسی‌اش مشخص شود تا بتواند، در انتخاب محرک‌ترین عامل بروز اختلال شخصیت پنهان حساب‌رسان مورد استفاده قرار گیرد. بر این اساس از تابع ایجاد شده شامل انتگرال حد بالا و پایین، مشتق گرفته می‌شود، که باید از قاعده زیر استفاده

شود و مستقیماً فرمول محاسبه مشتق انتگرال را به ما می‌دهد. مشتق انتگرال $\int_{n(x)}^{m(x)} h(t) dt$ برابر است با

$$\left(\int_{n(x)}^{m(x)} h(t) dt \right)' = m'(x) \cdot h(m(x)) - n'(x) \cdot h(n(x))$$

یعنی مشتق تابعی که شامل انتگرالی با یک تابع تک متغیره مانند $h(t)$ و کران‌هایی بر حسب x مانند $m(x)$ (کران بالا) و $n(x)$ (کران پایین) باشد، برابر است با مشتق کران بالا، ضربدر تابع داخل انتگرال که کران بالا به جای متغیر آن جایگزین شده است، منهای مشتق کران پایین، ضربدر تابع داخل انتگرال که کران پایین به جای متغیر آن جایگزین شده باشد.

با تعیین وزن اهمیت ۰/۳۸۹ در خصوص مشروعیت اجتماعی، حال می‌بایست از طریق رابطه‌ی زیر، مشخص نمود، کدام مضمون مطلوب‌تر است.

$$pa = P(J) + a|\bar{J}| \Leftrightarrow a = Pa - P(J)/\bar{J}$$

رابطه (۱)

در رابطه (۱): $P(J)$ خطای محاسبه شده‌ی جانشینی مجدد است که برای یک CARD خطای طبقه‌بندی اشتباه نام دارد. $|\bar{J}|$ اندازه درخت فرعی و a ضریب تعیین اثرگذاری است. لذا با فرآیند مشتق هریک از مضامین بر اساس مضمون ($A3$) مشخص می‌گردد که ضریب تعیین اثرگذاری a مقادیری را بین ۰ و ۱ تعیین می‌کند که هرچه از ۰/۵ بالاتر باشد، ضمن حفظ توالی تصمیم، می‌تواند به معیار اثرگذاری در اختلال شخصیت حساب‌رسان تبدیل گردد. در نهایت، آخرین مرحله، انتخاب اندازه بهینه درخت است. اندازه بهینه درخت برابر با کوچکترین خطای پیش‌بینی برای نمونه‌های جدید است. برآورد خطای پیش‌بینی معمولاً بصورت یکی از دو روش زیر صورت می‌گیرد: مجموعه آزمون مستقل و اعتبار سنجی متقابل. زمانیکه مجموعه داده اصلی به اندازه‌ای بزرگ باشد که بتوان آن را دو مجموعه آزمون و مجموعه تمرین تقسیم کرد، می‌توان از روش مجموعه آزمون مستقل استفاده نمود. زمانیکه مجموعه داده اصلی به اندازه کافی بزرگ نباشد، بالاجبار باید از روش اعتبارسنجی متقابل V - fold استفاده نمود. خطای نهایی پیش‌بینی، برابر با نرخ کل طبقه‌بندی اشتباه برای درخت با هر اندازه است. سپس، درخت بهینه به عنوان ساده‌ترین درختی است که دارای خطای اعتبارسنجی متقابل در خطای استاندارد خطای حداقل اعتبارسنجی متقابل قرار دارد (بیرمن و همکاران^۱، ۱۹۸۴). لذا براساس رابطه (۱) در نهایت برای تعیین مهمترین بعد حسابداری بلاغت، می‌بایست نسبت به تعیین $R_1^L, R_1^U, S_1^L, S_1^U$ اقدام نمود تا براساس آن معیار اصلی ویکور خاکستری، یعنی Q تعیین شود.

جدول (۲۴) تحلیل گزاره‌های روش ویکور خاکستری

معیارهای ارزیابی ویکور						کد	سه بعد پنهان شخصیت
Q_1^L	Q_1^U	R_1^L	R_1^U	S_1^L	S_1^U		
۱ ^{□□}	۰/۴۹۱۱۶۲	۰/۴۲۸۱۰۸	۰/۶۹۳۸۲۷	۰/۴۱۰۰۰۸	۱/۷۶۷۸۰۶	۱/۶۵۸۳۹۷	خودشیفتگی
۳ st	۰/۷۶۱۰۱۰	۰/۶۶۵۳۸۸	۰/۸۰۹۷۱۶	۰/۵۳۲۳۷۱	۲/۱۲۱۸۲	۱/۸۷۳۶۵	جامعه‌ستیزی
۳ ^{□□}	۰/۵۹۳۷۲۱	۰/۵۲۳۴۱۲	۰/۷۵۹۴۱۰	۰/۴۹۹۸۰۲	۲/۰۰۸۹۷۹	۱/۷۴۲۸۰۱	ماکیاولگرایی
R^-	R^*	S^-	S^*	گزاره‌ها			
۱	۰/۶۸۲۱۰۳۲	۳/۰۹۸۲۷	۰/۸۱۷۰۹۱	مقدار گزاره‌ها			

باتوجه به مبنای، پایین‌ترین میزان معیار « Q_1^L » در فرآیند تحلیل ویکور خاکستری، مشخص گردید، خودشیفتگی (Z_1) محرک‌ترین بعد اختلال شخصیت پنهان می‌باشد که از زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی، تأثیر می‌پذیرد و می‌تواند کارکردهای حساب‌رسان را تحت تأثیر قرار دهد.

^۱ Bierman & Furman

۶. بحث و نتیجه گیری

هدف این مطالعه اقدام پژوهی جهت شناسایی زمینه‌های بروز خطای ادراکی حساب‌رسان براساس سه‌وجه نیمه تاریک شخصیت بود. همانطور که طی فرآیند انجام پژوهش مشخص شد، ابتدا از طریق مصاحبه و فرآیند کدگذاری باز، نسبت به شناسایی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی اقدام لازم صورت پذیرفت. سپس باهدف دستیابی به روایی، تطبیق بین پژوهش‌های مشابه صورت گرفت تا امکان ورود گزاره‌های شناسایی شده در الگوی تحلیل کیو برای طبقه‌بندی شناختی این پدیده در بستر واقعیت‌های حرفه‌ای در حساب‌رسی مهیا شود. در ادامه با تشکیل گروه کانونی جهت تعیین طبقه‌های شناختی مفهوم مورد بررسی، طی چهار جلسه و با ایجاد یک چک‌لیست ارزیابی کیو از ۴+ تا ۴- طی ۲۵ خانه متناسب با گزاره‌های شناسایی شده اقدام لازم صورت گرفت و با درک مسئله از آنان خواسته شد تا نسبت به قراردادن هر گزاره در یکی از ۲۵ خانه چک‌لیست ارزیابی کیو اقدام نمایند. سپس از طریق ماتریس وایرماکس، مقوله‌بندی هریک از مضامین گزاره‌ای برای شناسایی محورهای اصلی علل بروز خطای ادراکی حساب‌رسان انجام گرفت و نتایج از وجود ۴ طبقه‌ی شناختی حکایت داشت که می‌تواند به شناخت نهادهای نظارتی و آگاهی بیشتر حساب‌رسان کمک نماید. لذا طبق یافته‌های ارزیابی، می‌توان ماتریس شناختی زمینه‌های بروز خطاهای ادراکی حساب‌رسان را به ترتیب زیر ارائه نمود.

شکل (۴) مقوله‌بندی علل زمینه‌ای بروز خطاهای ادراکی حساب‌رسان



ماتریس نهایی مقوله‌بندی علل زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حساب‌رسان شامل ۴ محور اصلی که در ادامه هریک از این محورها مورد کنکاش قرار می‌گیرد. در ربع بالا سمت راست، مقوله‌ی زمینه‌های هنجاری بروز خطای ادراکی قرار گرفته است. علل زمینه‌ای شناسایی شده در این مقوله به طور کلی به ناکارآمدی تعیین معیارهای ملموس و مشخص بر کارکردهای شناختی و تمرکز فردی حساب‌رسان در تصمیم‌گیری و قضاوت‌های حرفه‌ای اشاره دارد که از تحریک لازم برای حفظ استقلال حرفه‌ای حساب‌رسان در زمان قضاوت برخوردار نمی‌باشد. به طور مصداقی این مقوله به فقدان تعیین معیارهایی در ارزیابی مطلوبیت رفتار حرفه‌ای یا ناکارآمدی تعیین ارزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی اشاره می‌نماید که لازمه‌ی آن توسعه‌ی معرفت‌شناسی آموزش‌های حرفه‌ای در حسابرسی است که می‌تواند ضمن ملموس‌تر نمودن شیوه‌ها و تکنیک‌های قضاوت در حسابرسی، به آگاهی هنجاری حساب‌رسان در نحوه‌ی انعقاد قراردادهای حرفه‌ای با حساب‌رسان نیز کمک می‌نماید. از طرف دیگر، در ربع بالا سمت چپ، مقوله‌ی زمینه‌های شغلی بروز خطای ادراکی قرار گرفته است که اشاره به ضعف کارکردهای روبه توسعه‌ی حرفه حسابرسی از نظر برابری و عدالت در شناخت ادراکی حساب‌رسان دارد. در این مقوله علل زمینه‌ای غالباً به شرایط محتوایی ویژگی‌های شغلی حرفه‌ی حسابرسی می‌پردازد و تاحدی کارکردهای ساختاری و نهادی حرفه را نیز شامل می‌شود. در شرایط محتوایی، نبود ویژگی‌های مشخصی در ارتقاء شغلی حساب‌رسان و پایبندی بر آن در هر شرایطی بدون زدوبندهای سیاسی و یا پشت پرده، باعث شده تا حساب‌رسان دچار خطای ادراکی شوند. از طرف دیگر فقدان عدالت و برابری در ویژگی‌هایی همچون حق الزحمه و ساعات کار حسابرسی باعث می‌شود تا سهم بازار حسابرسی به طور ناعادلانه بین حساب‌رسان توزیع گردد. از طرف دیگر فقدان حمایت‌های ادراک شده‌ی منسجم و نبود آموزش‌های کافی و عادلانه نیز از جمله موارد دیگری است که باعث می‌گردد تا زمینه‌های شغلی عامل مهمی در بروز خطای ادراکی قلمداد شود. از نظر شرایط ساختاری و نهادی نیز می‌تواند به ناعادلانه بودن صدور احکام حقوقی و قضایی برای حساب‌رسان و یا چشم‌پوشی و مصالحه با برخی حساب‌رسان می‌تواند از جمله دلایل مهمی در بروز خطاهای ادراکی تلقی شود. در ربع پایین سمت راست، مقوله‌ی «زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی» قرار گرفته است که شامل علل زمینه‌ای مرتبط با خصایص و ویژگی‌های فردی حساب‌رسان است. در این مقوله عدم تناسب‌های ویژگی‌های رفتاری، شخصیتی و شناختی از جمله مهمترین مضامینی است که یک فرد می‌تواند به دلایل ناهماهنگی با ویژگی‌های حرفه حسابرسی تجربه نماید و باعث شود تا از انگیزه‌های محرکی برای بکارگیری قابلیت‌های فردی در قضاوت و تصمیم‌گیری برخوردار نباشد و معمولاً به دلیل تعصب‌های فردی و مرجع در ذهن حساب‌رس، باعث می‌گردد تا عملکردهای تردیدگرایی نیز در حسابرسی با چالش مواجه شود. معمولاً حساب‌رسانی که از عدم تناسب لازم با شرایط حرفه‌ای در حسابرسی برخوردار نمی‌باشند، با آسیب‌های کنترل بیرونی در زمان شکست و کنترل درونی در موفقیت‌های حسابرسی مواجه خواهند بود. در آخرین ربع ماتریس ارائه شده در سمت چپ و پایین، مقوله‌ی زمینه‌های اجتماعی بروز خطای ادراکی قرار گرفته است که اشاره به تناقض و تضادهای شغلی حساب‌رسان به دلیل فشارهای زیاد، با سایر نقش‌های اجتماعی حساب‌رسان دارد. یکی از مصداق‌های این مقوله، وجود تعارض بین نقش‌های تعریف شده‌ی

شغل حسابرسی با نقش‌های اجتماعی و فردی حسابرسان می‌باشد که باعث می‌گردد، علاوه بر تنش‌های شغلی، حسابرسان با تنش‌های خانوادگی نیز دست و پنجه نرم نمایند. تحت چنین فشارهایی فرد از تمرکز لازم برای تصمیم‌گیری و قضاوت نمی‌تواند برخوردار باشد و این مسئله نیز به بروز خطاهای ادراکی در حسابرسی می‌تواند منجر شود. از طرف دیگر، تعارض ناشی از تفاوت خرده فرهنگ‌های حسابرسان با عدم مشخص بودن فرهنگ غالب حسابرسی نیز باعث نوعی سردرگمی و ازهم گسیختگی در کارکردهای تمرکز حسابرسان در تصمیم‌گیری می‌شود. همچنین برهم خوردن توازن انتظارات در حرفه حسابرسی با انتظارات اجتماعی نیز می‌تواند به عدم نوعی عدم تعالی اجتماعی در حسابرسان منجر شود. زیرا وجود محدودیت‌های ناشی از استانداردهای حسابرسی، در بسیاری موارد باعث می‌شود تا علیرغم انتظارات اجتماعی نتوانند واقعیت‌های عملکردی صاحبکاران را آنطور که هست به اطلاع جامعه برسانند.

در ادامه، براساس نتیجه‌ی کسب شده مبنی بر تحلیل ویکور مشخص شد، زمینه‌های فردی بروز خطای ادراکی مهمترین مقوله‌ی زمینه‌ای بروز خطای ادراکی حسابرسان است که می‌تواند احتمال بروز اختلال شخصیت تحریک خودشیفتگی در حسابرسی را به عنوان بعد شخصیت پنهان، تحریک نماید.

در تحلیل این نتیجه نیز بایستی بیان شود، همانطور که در بخش اول تشریح شد، حسابرسان به دلیل عدم تناسب بین ویژگی‌های شناختی، رفتاری و شخصیتی با کارکردهای حسابرسی همواره با خطای ادراکی در زمان تصمیم‌گیری و قضاوت‌های حرفه‌ای مواجه می‌شوند و این مسئله باعث می‌گردد تا کاربرد تردید حرفه‌ای با چالش‌های تعصب‌گرایی ذهنی مواجه شوند که این مسئله می‌تواند به تدریج شاخصه‌ی شخصیتی پنهان فردی از منظر خودشیفتگی در حسابرسی را تحریک نماید و زمینه برای تقویت بروز اختلال شخصیت متعارض در این حرفه را افزایش دهد. درگیری یک حسابرس با اختلال غالباً پنهان شخصیت خودشیفتگی، فرد را به تدریج دچار فرسایش و سرخوردگی می‌نماید، چراکه کارکردهای متعامل‌گرایی حسابرس با ارکان جامعه حسابرسی مثل صاحبکاران؛ سهامداران و سرمایه‌گذاران را دستخوش تعصب‌گرایی فردی و خود رأی می‌نماید. به عبارت دیگر، یک حسابرس دارای خودشیفتگی، دچار نوعی نگاه تک‌بعدی نسبت به توانمندی‌ها و شناخت فردی در حرفه‌ی حسابرسی می‌شود و این مسئله باعث می‌شود تا از ظرفیت‌های آموزشی برای ارتقاء سطح مهارت‌های فنی و تخصصی بهره‌ی لازم را نبرد. وجود تصور دارای قابلیت‌های منحصر بفرد در حرفه از جمله دلایل دیگری است که یک حسابرس دارای خودشیفتگی می‌تواند به نیازهای اطلاعاتی و واقعی ذینفعان ضربه وارد نماید. همچنین باید بیان نمود، معمولاً حسابرسان دارای خودشیفتگی، با عدم دارا بودن منبع کنترل درونی، موفقیت در کارراهه‌ی حرفه‌ای را صرفاً به خود و توانمندی‌هایش منصوب می‌نماید، در حالیکه در مواجهه با تجربه شکست یا عدم موفقیت، ضمن نپذیرفتن اشتباهات خود، تلاش می‌نماید تا ایرادات آن موقعیت را به شرایط بیرونی نسبت دهد و خود را از هرگونه پذیرش اشتباهی مُبرا داند. وجود چنین اختلال شخصیتی که از زمینه‌های عدم تناسب ویژگی‌های فردی با ماهیت حرفه‌ای در حسابرسی معمولاً به وجود می‌آید، تأثیرات سوء‌ای بر ذینفعان خواهد داشت و ترویج‌دهنده‌ی ارزش‌های تک‌بعدی و متعصانه در عملکردهای حرفه‌ای حسابرسان می‌باشد. نتایج این مطالعه اگرچه در پژوهش‌های گذشته به لحاظ تجربی مورد توجه قرار

نگرفته است، اما به لحاظ محتوایی می‌تواند با پژوهش‌های سیموندز-مور^۱ (۲۰۱۰)؛ بوسیک و رادمین^۲ (۲۰۰۷)؛ هایک و همکاران (۲۰۲۲) و راثوتیانین و همکاران (۲۰۲۳) در ارتباط باشد. زیرا همانطور که پژوهشی همچون سیموندز-مور (۲۰۱۰) مطرح نمود، یکی از مهمترین بارزهای رفتاری در حسابرسی، پیش زمینه‌های ادراکی است که می‌تواند به اختلال شخصیت پنهان حساب‌رسان منتج گردد. با توجه به نتایج این مطالعه از منظر علل زمینه‌های بروز خطای ادراکی به سیاست‌گذاران و توسعه دهندگان ویژگی‌های حرفه‌ای‌گرایی در حسابرسی توصیه می‌شود تا با افزایش آموزش و فرهنگ سازی غالب در حرفه حسابرسی، رفتارهایی که ممکن است به کیفیت قضاوت‌های حسابرسی صدمه وارد نماید را از طریق پژوهش‌های انجام شده غربال نمایند و از طریق بکارگیری شیوه‌های ارتقاء توانمندی‌های فردی حساب‌رسان، کمک نمایند تا زمینه‌های بروز خطای ادراکی در حساب‌رسان کاهش یابد. از طرف دیگر توصیه می‌شود تا نهادهای نظارتی در فرآیند جذب و استخدام حساب‌رسان در مرحله‌ی اول و ارتقاء و رعایت برابری و عدالت در پرداخت‌ها و رقابت‌های حسابرسی، تدابیر فراگیرتری را بکار گیرند تا تناسب سازی مطلوب‌تری بین نیازهای شغلی از منظر شرایط احراز شغل و شرح شغل حسابرسی با ویژگی‌های مورد انتظار حساب‌رسان ایجاد گردد. از طرف دیگر براساس محرک بودن زمینه‌های بروز خطای ادراکی در شکل‌گیری شخصیت خودشیفتگی، نیز به موسسه‌های حسابرسی توصیه می‌شود تا از طریق ایجاد ارزیابی‌های دوره‌ای روانشناختی و عملکردهای فردی، رمز خاکستری از خودشیفتگی و استقلال در حسابرسی را ایجاد نمایند، زیرا از یک سو خودشیفتگی می‌تواند از عادی‌سازی تصاهل بین حساب‌رسان با صاحبکاران جلوگیری نماید، اما از سویی دیگر وجود خودشیفتگی باعث می‌شود تا سطح اشتراک و تیم‌گرایی در حسابرسی کاهش یابد. لذا از طریق مدون‌سازی ارتباط و گزارش‌های حسابرسی مبتنی بر افزایش سطح حمایت ادراک شده در حساب‌رسان توسط شریک، تلاش شود تا انگیزه‌های متعصبانه و یک جانبه‌ی حساب‌رسان را در مسیر مشارکت و مشورت در قضاوت‌های حرفه‌ای، هدایت نمایند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ Simmonds-Moore

^۲ Boski & Rudmin

منابع

منابع فارسی:

- اشرفی، بختیار، حاجیه‌ها، زهره،، تهرانی، رضا. (۱۴۰۲). طراحی مدل تورش رفتاری حساب‌رسان با تأکید بر ویژگی‌های فردی و عمومی حساب‌رس به روش داده بنیاد، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۵): ۴۸۳-۴۹۸.
- تابش، زهره،، عبدلی، محمد رضا، یاورپور، هوشنگ. (۱۳۹۹). بررسی اثر هاله‌ای بر کارراهه حرفه‌ای حساب‌رس، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۲(۴۵): ۸۹-۱۱۲.
- تابش، زهره،، عبدلی، محمدرضا. (۱۴۰۰). بررسی نقش تقویت منفی نظریه گُلیم نسبت به تأثیر خطای ادراک هاله‌ای بر تناقض مطلوبیت قضاوت حساب‌رس، حسابداری مدیریت، ۱۴(۵۰): ۸۱-۶۱.
- جواد، هادی،، حسینی، سیدحسین،، همتی، بهرام،، شکری، اعظم. (۱۴۰۲). تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان بر تردیدگرایی و قضاوت حرفه‌ای آن‌ها: با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی محل اشتغال حساب‌رس، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۲(۴۶): ۳۵۹-۳۷۴.
- حسن‌پور، داود،، ولیان، حسن،، صفری‌گرایی، مهدی،، طهماسبی‌زاده، رضا. (۱۳۹۹). بکارگیری مدل‌های تئوری راف توسعه‌یافته (ERST) و تحلیل تفسیری-ساختاری (ISM) و درخت تصمیم (CART) برای کمک به حساب‌رسان جهت شناخت تقلب در صورت‌های مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار ایران، دانش سرمایه‌گذاری، ۹(۳۳): ۲۰۸-۱۷۹.
- زلفی، سوسن،، یزدانیان، نرگس. (۱۴۰۲). ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان و تأثیر آن‌ها بر ارزیابی ریسک تقلب، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۵۷): ۲۰۶-۱۷۹.
- زلفی، سوسن،، یزدانیان، نرگس. (۱۴۰۲). ویژگی‌های تاریک شخصیت حساب‌رسان و تأثیر آن‌ها بر ارزیابی ریسک تقلب، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، ۱۵(۵۷): ۲۰۶-۱۷۹.
- شاه‌حسینی، محمدعلی،، نارنجی‌ثانی، فاطمه،، فلاح‌کریمی، صفورا. (۱۳۹۴). شناسایی و دسته‌بندی موانع و چالش‌های پیاده‌سازی برنامه راهبردی منابع انسانی در شرکت برق منطقه‌ای خراسان به روش کیو، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، ۷(۱): ۸۹-۱۰۹.
- شهبازی، رحیم،، فهیم‌نیا، فاطمه،، حکیم‌زاده، رضوان. (۱۳۹۵). تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه تدوین مدل شایستگی آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی مبتنی بر فناوری اطلاعات براساس تحلیل سرفصل‌ها و نیازهای بازار کار، پژوهشنامه پردازش و مدیریت دانش اطلاعات، ۲(۴): ۵۱۱-۴۸۳.

- طباطبایی حکیم، سیدمحمدرضا، گرکز، منصور، عبدلی، محمدرضا. (۱۴۰۱). ارائه الگوی اثرگذاری تورش رفتاری اتکاء و تعدیل بر قضاوت حسابرسان بورس تهران، نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی، ۱۱(۳۸): ۳۶۷-۴۱۲
- گنجی، کیانوش، عرب‌مازار یزدی، محمد، هشی، عباس، اثنی‌عشری، حمیده. (۱۴۰۰). شناسایی و مفهوم‌پردازی عوامل موثر بر تمایل خروج حسابرسان از حرفه حسابرسی، پیشرفت‌های حسابداری، ۱۳(۲): ۳۰۹-۲۶۹.
- ماهرانی برزانی، مجید، صادقی، مهرداد، رشیدپور، علی. (۱۴۰۲). تأثیر ویژگی‌های تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق بی‌نزاکتی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی، فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، ۳(۱): ۱۷-۳۴.
- محمودآبادی، حمید، رجب‌دري، حسین. (۱۳۹۸). بررسی رابطه خطاهای رفتاری و چرخه عمر با مدیریت سرمایه در گردش، پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۵(۱): ۹-۴۷.
- ملانظری، مهناز، اسماعیلی‌کیا، غریبه. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۲۱(۴): ۵۲۶-۵۰۵.
- نوبخت، یونس. (۱۳۹۷). تحلیل محتوای پژوهش‌های حسابداری رفتاری در ایران، حسابداری مدیریت، ۱۱(۳۹): ۱۱۳-۹۹.
- هرمزی، شیرکو، نیکومرام، هاشم، رویایی، رمضانعلی، رهنمای‌رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سوگیری‌های روانشناختی بر تردید حرفه‌ای حسابرس، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۶(۴): ۱۲۳-۱۴۸.
- ولیان، حسن، عبدلی، محمدرضا، اروئی، مهران. (۱۳۹۷). تعدیل شکاف انتظارات حسابرسی بر اساس استراتژی‌های منابع انسانی از طریق رویکرد تئوری راف و تئوری خاکستری، حسابداری مدیریت، ۱۱(۳۹): ۱۳۷-۱۱۵.

References:

- Albawwat, I & Frijat, Y. (۲۰۲۱). An analysis of auditors' perceptions towards artificial intelligence and its contribution to audit quality Accounting, ۷(۴): ۷۵۵-۷۶۲.
- Aprillia, W., Maharani, S, N. (۲۰۲۰). The Dark Triad and Ethical Behavior, Advances in Economics, Business and Management Research, <http://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.210416.039>
- Beck, C. T. (۲۰۱۹). Introduction to phenomenology: Focus on methodology. Sage Publications

- Berthet, V. (۲۰۲۲). The Impact of Cognitive Biases on Professionals' Decision-Making: A Review of Four Occupational Areas, *Front Psychol*, ۲۱(۱): ۸۷-۱۰۴. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.802439>
- Bierman KL, Furman W.(۱۹۸۴). The effects of social skills training and peer involvement on the social adjustment of preadolescents. *Child development*. ۵۵(۱): ۱۵۱-۱۶۲.
- Boski, P., Rudmin, F. W. (۲۰۰۷). Ichheiser's Theories of Personality and Person Perception: A Classic That Still Inspires, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, ۱۹(۳): ۲۶۳-۲۹۶. <https://doi.org/10.1111/j.1468-۵۹۱۴.1989.tb001۵۰.x>
- Cassell, C, A., Dearden, S, M., Rosser, D, M. & Shipman, J, E. (۲۰۲۲). Confirmation Bias and Auditor Risk Assessments: Archival Evidence. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, ۴۱(۳): ۶۷-۹۳. <https://doi.org/10.2308/AJPT-2020-03۵>
- Cassell, C, A., Dearden, S, M., Rosser, D, M. and Shipman, J, E. (۲۰۲۲). Confirmation Bias and Auditor Risk Assessments: Archival Evidence. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, ۴۱(۳): ۶۷-۹۳. <https://doi.org/10.2308/AJPT-2020-03۵>
- Chen, Y, H., Wang, K, J. and Liu, Sh, H. (۲۰۲۳). How Personality Traits and Professional Skepticism Affect Auditor Quality? A Quantitative Model, *Sustainability*, ۱۵(۲): ۱۵-۴۷. <https://doi.org/10.3390/su1۵۰۲۱۵۴۷>
- Chung, K, L. (۲۰۱۷). The dark triad : examining judgement accuracy, the role of vulnerability, and linguistic style in interpersonal perception, *ETHOS*, ۲(۲): ۱-۱۶.
- Colaizzi, P.F. (۱۹۷۸) Psychological research as a phenomenologist views it. In: Valle, R.S. and King, M., Eds., *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*, Oxford University Press, New York, ۴۸-۷۱.
- De Almeida, B, J, M. (۲۰۱۵). Empirical observation of the criteria for independence in auditing: Perception of auditors, *Review of Applied Management Studies*, ۱۳(۱): ۱۲-۲۴. <https://doi.org/10.1016/j.tekhne.201۵.۰۷.۰۰۱>
- Gold, A., Detzen, D., Van Mourik, O., Wallage, Ph. & Wright, A. (۲۰۲۲). Walking the Talk? Managing Errors in the Audit Profession, *Contemporary Accounting Research*, ۳۹(۴): ۲۶۹۶-۲۷۲۹. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12۷۹۴>
- Hayek, A, F., Noordin, N, A., & Hussainey, Kh. (۲۰۲۲). Machine Learning and External Auditor Perception: An Analysis for UAE External Auditors Using Technology Acceptance Model, *Journal of Accounting and Management Information Systems*, Faculty of Accounting and Management

Information Systems, The Bucharest University of Economic Studies, ۲۱(۴): ۴۷۵-۵۰۰.

- Henwood, K. L. & Pigeon, N. R. (۱۹۹۲). Qualitative research and psychological theorizing. *British Journal of Psychology*, ۸۳(۱): ۹۷-۱۱۲.
- Hobson, J. L., Stern, M. T., Zimbelman, A. F. (۲۰۱۹). The Benefit of Mean Auditors: The Influence of Social Interaction and the Dark Triad on Unjustified Auditor Trust, *Contemporary Accounting Research*, ۳۷(۲): ۱۲۱۷-۱۲۴۷. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12511>
- Janssen, S., Hardies, K., Vanstraelen, A. and Zehms, K. M. (۲۰۲۱). Auditors' Professional Skepticism: Traits, Behavioral Intentions, and Actions <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3717615>
- Johnson, E. N., Lowe, D. J., Reckers, Ph, M, J. (۲۰۲۱). The influence of auditor narcissism and moral disengagement on risk assessments of a narcissistic client CFO, *Journal of Accounting and Public Policy*, ۴۰(۴): ۲۱۹-۲۴۳. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2021.106826>
- Kahenman, D. & Tversky, A. (۲۰۱۲). On The Psychology of Prediction, *Psychological Review*. ۸۰(۲): ۲۳۷-۲۵۱.
- Kassem, R. (۲۰۲۳). External auditors' use and perceptions of fraud factors in assessing fraudulent financial reporting risk (FFRR): Implications for audit policy and practice, *Security Journal*, <https://doi.org/10.1057/s41284-023-00399-w>
- Marçal, R. R. & Alberton, L. (۲۰۲۰). Relationship between Dark Triad personality traits and professional skepticism among independent auditors, *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, ۱۴(۴): ۳۵-۶۱. <https://doi.org/10.110524/repec.v14i4.2663>
- Marques, I, S, S., Major, M, J., Da Veiga, M, D, R. (۲۰۱۹). Auditor Independence: A Qualitative Study of the Perceptions of Auditors, *International Journal of Accounting And Taxation*, ۷(۱): ۷۶-۹۱.
- Olojede, P., Erin, O., Asiriwa, O. (۲۰۲۰). Audit expectation gap: an empirical analysis. *Future Business Journal*, ۶(۲): ۱۰-۲۹. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00016-x>
- Parker, L, M., Fogarty, T. (۲۰۱۲). Seeing What You Want to See: Perceptual Biases of Auditors, *Journal of Management Policy and Practice*, ۱۲(۲): ۱۱ - ۲۵
- Patent, V. (۲۰۲۲). Dysfunctional trusting and distrusting: Integrating trust and bias perspectives, *Journal of Trust Research*, ۱۲(۱): ۶۶-۹۳. <https://doi.org/10.1080/21515081.2022.2113887>
- Paulhus, D, L., Williams, K, M. (۲۰۰۲). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy, *Journal of Research in*

- Personality, ۳۶(۶): ۵۵۶-۵۶۳ [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00050-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00050-6)
- Pawlak, Z. (۲۰۰۵). Rough sets and flow graphs, *Rough Sets, Fuzzy Sets, Data Mining and Granular Computing*, ۳۶(۴۱): ۱-۱۱.
 - Rahman, M., Isa, Ch, R., Masud, M, M., Sarker, M., Chowdhury, N, T. (۲۰۲۱). The role of financial behaviour, financial literacy, and financial stress in explaining the financial well-being of B۴۰ group in Malaysia, *Future Business Journal*, ۷(۳): ۵۲-۸۱. <https://doi.org/10.1186/s۴۳۰۹۳-۰۲۱-۰۰۰۹۹-۰>
 - Rautiainen, A., Saamtamoimen, J., Pajunen, K. (۲۰۲۴). Auditors' perceptions of alternative performance measures – alternative truths and professional skepticism, *Accounting in Europe*, ۱(۱): ۱-۳۲. <https://doi.org/10.1080/۱۷۴۴۹۴۸۰,۲۰۲۳,۲۲۴۴۵۰۹>
 - Rautiainen, A., Saastamoinen, J., Pajunen, K. (۲۰۲۳). Auditors' perceptions of alternative performance measures – alternative truths and professional skepticism, *Accounting in Europe*, <https://doi.org/10.1080/۱۷۴۴۹۴۸۰,۲۰۲۳,۲۲۴۴۵۰۹>
 - Schlueter, J. K. M. and Ratzinger-Sakel, N. V.S. (۲۰۲۲). Dark Triad Personality Traits and Auditor Independence: A Systematic Literature Review. <http://dx.doi.org/10.۲۱۳۹/ssrn.۴۰۱۴۶۹۰>
 - Shyng J, Y., Tzeng G, H., Wang F, K. (۲۰۰۷). Rough set theory in analyzing the attributes of combination values for insurance market, *Expert System with Applications*, ۳۲(۱): ۵۶-۶۴.
 - Simmonds-Moore, Ch, (۲۰۱۴). Exploring the perceptual biases associated with believing and disbelieving in paranormal phenomena, *Consciousness and Cognition*, ۲۸(۳): ۳۰-۴۶ <https://doi.org/10.1016/j.concog.۲۰۱۴.۰۶.۰۰۴>
 - Subedi, M. (۲۰۲۲). Independent Audit Matters: Mitigation of Auditors' Independence Issues and Biases, <http://dx.doi.org/10.۲۱۳۹/ssrn.۴۲۲۰۲۲۰>
 - Svenson, O., Öjmyr, T, L., Appelbom, S., Isohanni, F. (۲۰۲۳). Cognitive bias and attitude distortion of a priority decision, *Cognitive Processing* ۲۲(۵): ۳۷۹-۳۹۱. <https://doi.org/10.10۰۷/s۱۰۳۳۹-۰۲۲-۰۱۰۹۷-y>
 - Van Landuyt, b, W. (۲۰۲۱). Does emphasizing management bias decrease auditors' sensitivity to measurement imprecision?, *Accounting, Organizations and Society*, ۸۸(۱): ۱۰۹-۱۴۳. <https://doi.org/10.1016/j.aos.۲۰۲۰,۱۰۱۱۸۹>
 - Wedemeyer, Ph, D. (۲۰۱۰). A discussion of auditor judgment as the critical component in audit quality: A practitioner's perspective, *International Journal of Disclosure and Governance*, ۷(۲): ۳۲۰-۳۳۳. <https://doi.org/10.10۵۷/jdgc.۲۰۱۰,۱۹>
 - Zhang, Q., Xie, Q., Wang, G. (۲۰۱۶). A survey on rough set theory and its applications, *CAAI Transactions on Intelligence Technology*, ۱(۴): ۳۲۳-۳۳۳.

- Zhou, L., Zhang, Z., Zhao, L. and Yang, P. (۲۰۲۳). Understanding the effects of personality traits on the quality of individual ideas on open innovation platforms: a mediated empirical investigation, *Aslib Journal of Information Management*, <https://doi.org/10.1108/AJIM-07-2022-0345>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی