



تفاوت‌های فردی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس

مسلم سعیدی گراغانی^۱
احمد ناصری^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۲۰

چکیده

این مقاله در جست و جوی پاسخ به این سؤال است که آیا تفاوت‌های فردی در حسابرسان منجر به تفاوت در قضاوت آن‌ها می‌شود یا خیر؟ این تحقیق در زمره تحقیقات بین رشته‌ای (حسابرسی-روانشناسی) قرار می‌گیرد. در این تحقیق اثر چهار ویژگی فردی شامل دو ویژگی جمعیت‌شناختی (جنسیت و تجربه) و دو ویژگی روان‌شناختی (خوش بینی و اعتماد به نفس) بر قضاوت حرفه‌ای مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش حسابرسان شاغل در مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی ایران بودند. برای انجام این تحقیق از یک طرح آزمایشی و به منظور جمع آوری داده‌ها و سنجش شخصیت آزمودنی‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد روان‌شناسی استفاده شده است. داده‌های جمع آوری شده با استفاده از آزمون تی-استیودنت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این مقاله (خوش بینی و اعتماد به نفس، تجربه و جنسیت) منجر به وجود تفاوت در قضاوت حرفه‌ای حسابرسان می‌شود.

واژه‌های کلیدی: ویژگی‌های فردی، قضاوت حرفه‌ای، تجربه، خوش بینی، اعتماد به نفس.

۱- عضو هیات علمی گروه حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، سیستان و بلوچستان، ایران. (مسئول مکاتبات)
acc.moslem@yahoo.com

۲- استادیار گروه حسابداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، سیستان و بلوچستان، ایران. (نویسنده اصلی)
nasseri@acc.usb.ac.ir

۱- مقدمه

حسابرسی حرفه ای است که شباهت زیادی به قضاوت در دادگاه‌ها دارد. هم قاضی و هم حسابرس با ادعاهایی مواجه هستند، شواهد پشتوانه ادعاها را جمع آوری و ارزیابی نموده و نهایتاً بر اساس معیارهایی که در اختیار آن‌هاست نظر داده و قضاوت می‌کنند (مترز^۱ و شرف^۲، ۱۹۶۱). قضاوت حرفه ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورت‌های مالی ایجاد شود ناشی از قضاوت حسابرس و درکل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود (انجمن حسابداران رسمی کانادا، ۱۹۹۵) در سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققان، دانشجویان و اساتید حسابداری به موضوع قضاوت حرفه‌ای حسابرسان جلب شده است. این جلب توجه، اهمیت موضوع قضاوت حرفه‌ای را بیان می‌کند. بنابراین شناسایی عواملی که بر قضاوت حرفه‌ای مؤثر هستند می‌تواند کمک بزرگی به حسابرسان مستقل نماید (رؤیایی و همکاران، ۱۳۹۲). در صورتی که قضاوت حسابرسان براساس اصول و استانداردهای حرفه ای و به دور از هرگونه تعصب و سوگیری انجام شود، اتکاپذیری به گزارشات حسابرسی بیشتر می‌شود. طی سال‌های اخیر بررسی‌ها و تحقیقات زیادی درباره قضاوت حرفه ای در حسابرسی صورت گرفته است (پوپا^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). بررسی‌های نلسون^۴ و تان^۵ (۲۰۰۵) نشان می‌دهد شروع این تحقیقات به دهه ۱۹۷۰ باز می‌گردد، که در آن زمان تمرکز روی روش‌های تحلیلی، ارزیابی شواهد، ویژگی‌های فردی و محدودیت‌های شناختی حسابرسان بوده است. طی سال‌های ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ تمرکز این تحقیقات عمدتاً در حوزه حسابرسی - روانشناسی بود که به دنبال پاسخ به این سؤال بود که آیا قضاوت‌های حسابرسان تحت تأثیر شرایط روانشناختی و سوگیرانه است یا خیر؟ (پوپا و همکاران، ۲۰۱۱). در این تحقیقات و تحقیقات بعدی، کمتر به بررسی متغیرهایی چون خوش بینی و اعتماد به نفس پرداخته شده است. مک چی^۶ (۱۹۸۸) به این نتیجه رسید که تفاوت‌های روانشناختی فردی قضاوت حرفه ای افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (بالکر^۷، ۲۰۰۰). با توجه به این که حسابرسان از این قاعده مستثنی نیستند انتظار نمی‌رود همه آن‌ها مجموعه اطلاعات یکسانی جمع آوری نموده و مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. با توجه به این که که شرایط روانشناختی فرد عامل مهمی در تعیین رفتار وی است این سؤال مطرح می‌شود که آیا ویژگی‌های فردی می‌تواند بر قضاوت حرفه ای حسابرسان تأثیر داشته باشد؟ برای پاسخ به این سؤال، در این تحقیق به بررسی تأثیر برخی ویژگی‌های شخصی و روانشناختی شامل جنسیت، تجربه، خوش بینی و اعتماد به نفس بر قضاوت حرفه ای پرداخته شده است.

۲- چارچوب نظری پژوهش

۲-۱- قضاوت حرفه ای

ورود به یک حرفه تخصصی که نیازمند تصمیم گیری است، مستلزم مشخصه‌ها و ویژگی‌های متمایزی است که مهم‌ترین آن توانایی اتخاذ قضاوت‌های حرفه ای و باکیفیت بالا و یکنواخت است (ابراهیمی و اسماعیل زاده، ۱۳۹۴). قضاوت فرآیند یک انتخاب یا یک تصمیم است که منجر به یک فعالیت می‌شود. این یک تعریف ساده از قضاوت است. اما فرآیند قضاوت احتمالاً مفهومی گسترده تر دارد. از لحاظ مفهومی قضاوت شامل درک اولیه و شناخت موضوع، جستجو برای کسب اطلاعات، ارزیابی و وزن دهی به اطلاعات موجود، ملاحظه ارزش و مطلوبیت پیامدهای بالقوه و در نهایت اتخاذ خود تصمیم است (گیبینز^۸ و میسون^۹، ۱۹۹۸). قضاوت حرفه ای مفهومی است که در اغلب رشته‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد (پوپا و همکاران، ۲۰۱۱). در حسابرسی، قضاوت حرفه ای به معنای کاربرد دانش و تجربه در چارچوب استانداردهای حسابداری، حسابرسی و آیین رفتار حرفه ای برای تصمیم گیری درباره انتخاب یک گزینه از میان گزینه‌های مختلف است (کده و سالاری، ۱۳۹۲). اعتمادبخشی در حسابرسی و نیز اعتبار و سودمندی گزارش گری مالی در گرو انجام قضاوت‌های خوب به دست افراد حرفه ای است. قضاوت حرفه ای سنگ بنای حرفه حسابداری و حسابرسی است (اسدی و نعمتی، ۱۳۹۴). انجمن حسابداران خبره کانادا (۱۹۹۵) بیان می‌کند: " قضاوت حرفه ای، گوهر اصلی حسابرسی است. ارزشی که با حسابرسی صورت‌های مالی ایجاد می‌شود، ناشی از قضاوت حسابرس و در کل ناشی از مجموعه قضاوت‌های حرفه ای است که در چارچوب استانداردهای حسابداری و حسابرسی انجام می‌شود." حسابرس در تمام مراحل از شروع تا پایان یک کار حسابرسی شامل پذیرش یک کار، برنامه ریزی، گردآوری و ارزیابی شواهد و گزارشگری با قضاوت حرفه ای مواجه است.

۲-۲- تفاوت‌های فردی

می‌توان پذیرفت که آگاهی از وجود تفاوت‌های فردی بین انسان‌ها، به اندازه خلقت انسان قدمت دارد. زیرا انسان‌های اولیه، زمانی که در غارها یا جنگل‌ها زندگی می‌کردند، از متفاوت بودن یکدیگر کاملاً آگاه بودند (گنجی، ۱۳۸۲). شروع مطالعات و تحقیقات در حوزه ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی حسابرسان به دهه ۱۹۷۰ بر می‌گردد. اما بعدها به دلیل نگرانی از اعتبار ساختار این تحقیقات و مبانی نظری ضعیف، با کاهش قابل ملاحظه ای مواجه گردید. این حوزه از تحقیقات به بررسی ارتباط بین برخی جنبه‌های شخصیت حسابرس و عملکرد وی می‌پرداخت (نلسون و تان، ۲۰۰۵). امروزه محیط حسابرسی یک محیط پراسترس و پویا تلقی می‌شود (بالکر، ۲۰۰۰). اشخاصی

که با مسئولیت مطلوبیت صورت‌های مالی سروکار دارند، در واقع درگیر فرآیندی پیچیده و پراسترس هستند. امروزه حسابرسان با تخصیص‌های پیچیده ای سروکار دارند که قضاوت و تصمیم‌گیری درباره این تخصیص‌ها امری نسبتاً پیچیده است. محققان حسابداری علاقه مند به تأثیر تفاوت‌های روانشناختی فردی بر چنین قضاوت‌ها و تصمیماتی هستند.

پژوهش‌های اخیر پیرامون حسابرسی به طور عام، بیشتر متغیرهای کلانی مانند اندازه مؤسسات حسابرسی، اندازه سازمان‌ها، حق الزحمه حسابرسی و عوامل دیگر را بر کیفیت و قضاوت حسابرسان مورد بررسی قرار داده‌اند؛ اما در حقیقت، بخش بزرگی از حسابرسی، اظهارنظر بر مبنای قضاوت حرفه ای است و این ویژگی‌های شخصیت حسابرسان است که باید به صورت دقیق‌تری مورد بررسی قرار گیرد تا بتوان پیرامون کیفیت حسابرسی مطالعات دقیق‌تری انجام داد (شهرابی، ۱۳۹۳). علاوه بر این مک چی (۱۹۸۸) معتقد است که تفاوت‌های روانشناختی فردی می‌تواند به عنوان یک متغیر اثرگذار بر قضاوت حرفه ای شناسایی شود. در این پژوهش به بررسی دو مورد از تفاوت‌های فردی شامل خوش بینی و اعتماد به نفس و رابطه آن با قضاوت حرفه ای پرداخته می‌شود که در تحقیقات قبلی، کمتر مورد بررسی و آزمون قرار گرفته‌اند.

۳- پیشینه پژوهش

کنت^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی اثر ویژگی‌های روانشناسی بر رابطه بین تخصص حسابرس و قضاوت حسابرس پرداختند. در این پژوهش از ابزار پرسش نامه استفاده شد و نمونه پژوهش شامل ۵۵ حسابرس بود. در این پژوهش اثر ۱۴ ویژگی روانشناسی که بر تخصص تأثیر گذار است مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که چهارده ویژگی روانشناسی در تمام مراحل حسابرسی بر قضاوت حسابرس تأثیر دارد. ویژگی‌های روانشناسی شامل پاسخگویی، اعتماد پذیری، پذیرش تغییرات، دانش تخصصی، کنترل استرس، خلاق و غیره است.

طبق مطالعات چانگ^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۷) بسیاری از مطالعات نسبت به ظرفیت قضاوت حرفه ای حسابرسان با دیده تردید نگریده‌اند و بیان می‌کنند که قضاوت حرفه ای حسابرسان تحت تأثیر آموزش و تجربه حسابرسان است که با زمان و مسائل پیچیده دیگر وابسته و از فردی به فرد دیگر متفاوت است و حتی تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی حسابرس و مسائل روانشناختی وی مانند خوش بینی و بدبینی قرار می‌گیرد (حاجی‌ها، ۱۳۸۹: ۱۷۳).

هو^{۱۲} و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی میزان محافظه کاری چینی‌ها و استرالیایی‌ها در قضاوت‌های حسابداری پرداختند. آن‌ها نتیجه گرفتند که چینی‌ها در مقایسه با استرالیایی‌ها در

قضاوت‌های خود محافظه کارانه تر عمل می‌کنند. و این موضوع ناشی از تفاوت بین فرهنگ این دو ملت است.

فردیناند^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که ویژگی‌های فردی حسابرسان از قبیل سوابق آموزشی، تجربه و وابستگی سیاسی، بر کیفیت حسابرسی انجام شده توسط آن‌ها مؤثر است. رئوس فیگیورا^{۱۴} و کاردونا^{۱۵} (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین تجربه حسابرس و قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. تعداد نمونه شامل 250 نفر و ابزار پژوهش آن‌ها پرسشنامه است. نتایج آن‌ها نشان داد که تجربه کاری بر قضاوت حسابرس تأثیر ندارد.

آنوگرا^{۱۶} و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصی حسابرس و کیفیت کار حسابرس در کشور اندونزی پرداختند. آن‌ها در پژوهش خود از ابزار پرسش نامه استفاده کردند و نمونه آن‌ها شامل 206 حسابرس داخلی است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین دانش، تجربه و توانایی حسابرسان داخلی با کیفیت کار حسابرسی رابطه وجود دارد.

بیگز^{۱۷} (۲۰۱۶) در تحقیق خود به بررسی ارتباط بین خوش بینی و مسئولیت حسابرس پرداخت. وی نتیجه گرفت با افزایش سطح خوش بینی حسابرس، میزان مراقبت حرفه‌ای و مسئولیت حسابرس کاهش می‌یابد.

نتایج بدست آمده از تحقیق نیکومرام و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد حسابداران که در شرایط مناسبی برای سوگیری ذهنی قرار می‌گیرند در مقایسه با کسانی که در چنین شرایطی قرار نمی‌گیرند، از قضاوت حرفه‌ای خود برای نشان دادن سود بالاتری استفاده می‌کنند تا بتوانند عملکرد شرکت را به نحو بهتری نشان دهند و از منافع مرتبط با آن منتفع گردند.

حاجی‌ها و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها پرداختند. حجم نمونه مورد بررسی یکصد نفر است. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که چهار ویژگی تردید (اعتماد فردی، تعلیق در قضاوت، منبع کنترلی و شک و تردید حرفه‌ای) بر قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان موثرند.

شهرابی (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان تأثیر عامل جنسیت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان داخلی به این نتیجه رسید که جنسیت تأثیر مستقیم و معناداری بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان دارد.

۴- فرضیه‌های تحقیق و مبانی تدوین آن‌ها

۴-۱- خوش بینی و قضاوت حرفه ای

واژه نامه وبستر خوش بینی را اینگونه تعریف می‌کند: اعتقاد و یا باور به اینکه واقعیت ذاتاً خوب، کاملاً خوب یا به اندازه ای که آن به طور قابل تصویری می‌تواند باشد خوب است؛ خوبی‌های زندگی بر درد و بدی‌های آن می‌چربد و اینکه زندگی غالباً خوب است. خوش بینی یکی از موضوعات روانشناسی مثبت نگر است. هدف روانشناسی مثبت نگر ایجاد یک تغییر در روانشناسی است که قصد آن فراتر از ترمیم آسیب‌ها به سمت بهینه کردن کیفیت زندگی می‌باشد. بر طبق مدل‌های یو و کارور (۱۹۹۵)^{۱۸}، خوش بینی و بدبینی به ترتیب به عنوان انتظار نتایج فراگیر مثبت و منفی تعریف می‌شوند که معتقدند تعیین کننده‌های تقریباً مهم سازگاری هستند. خوش بین‌ها هم در ثبات گرایش‌ها و هم در انواع پاسخ‌های رویارویی که به طور خودبه خودی در برابر موقعیت‌های استرس زا استفاده می‌کنند از بدبین‌ها متمایز می‌شوند. نتایج تحقیق شی و کارور نشان داد که خوش بینان هنگام مواجهه با مسائل دشوار در مقایسه با بدبینان گرایش به استفاده از راه حل‌های ساختاریافته تر دارند. همچنین شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد افراد خوش بین در مقایسه با افراد بدبین بهتر می‌توانند با بحران‌ها مقابله کنند و راه حل‌های منطقی تری برای حل آن‌ها انتخاب کنند. به طور کلی خوش بین‌ها نسبت به بدبین‌ها گرایش بیشتری به کاربرد راه حل‌های مساله دار دارند (شی و کارور، ۱۹۹۵). شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد حسابرسان افرادی خوش بین هستند و توانایی‌های خود را در کشف اشتباهات بااهمیت در صورت‌های مالی بیش از واقع ارزیابی می‌کنند (اهوسو^{۱۹} و ویکگنانت^{۲۰}، ۲۰۰۹). همچنین نتایج تحقیق بیگز (۲۰۱۶) نشان داد با افزایش مسئولیت حسابرس، خوش بینی وی نسبت به کشف اشتباهات بااهمیت بیشتر و میزان مراقبت حرفه ای وی از حد مطلوب کمتر می‌شود. با توجه به وجود تفاوت در رفتار خوش بینان و بدبینان در تحقیقات مذکور، این سؤال مطرح می‌شود که آیا این تفاوت در قضاوت حرفه ای حسابرسان نیز وجود دارد یا خیر؟ بنابراین فرضیه اول این پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

" بین قضاوت حرفه ای حسابرسان خوش بین و حسابرسان بدبین تفاوت معنادار وجود دارد"

۴-۲- اعتماد به نفس و قضاوت حرفه ای

در فرهنگ آکسفورد اعتماد به نفس به عنوان احساس اطمینان فرد نسبت به توانایی‌ها، کیفیت‌ها و قضاوت‌های خود تعریف شده است. اعتماد به نفس باعث می‌شود حسابرسان مستقل در کشف انحرافات مالی بهتر عمل کنند (هرت^{۲۱} و همکاران، ۲۰۰۳). اعتماد به نفس که یکی از مهارت‌های روانی است، کاملاً بر روش فکر کردن، احساس و عمل فرد را احاطه دارد و این عوامل با

یکدیگر ارتباط تنگاتنگی دارند. افرادی که اعتماد به نفس بالایی دارند در مقابل انواع مشکلات و مسائل زندگی، فشارهای روانی، تهدیدها و حوادث ناگوار طبیعی و بیماری‌های روانی مقاوم و پایدار خواهند بود که این شکوفایی استعدادها، نهفته، خلاقیت و پیشرفتهای فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی را به همراه خواهد داشت (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از ویژگی‌های شخصیتی که ممکن است تحت تأثیر اعتماد به نفس قرار بگیرد، میزان خطرپذیری افراد است. مطالعه چانگ (۲۰۱۳) حاکی از آن بود که افراد با اعتماد به نفس بالا، اطمینان بیشتری در خصوص تصمیم‌گیری داشته و بیشتر به خطرپذیری جذب می‌شوند که آن‌ها را کمتر به سوی انتخاب گزینه‌های ایمن و میانه در مجموعه‌های از انتخاب‌ها سوق می‌دهد. پینکوس^{۲۲} (۱۹۹۱) بر این باور است که بیش اطمینانی حسابرس منجر به جمع‌آوری شواهد ناکافی توسط وی می‌شود. هاردیس^{۲۳} و همکاران (۲۰۱۲) دریافتند که اعتماد به نفس کاذب می‌تواند کارایی و اثربخشی حسابرسی را که در نتیجه استفاده نادرست از نیروی انسانی و تخصیص نامناسب منابع حسابرسی است را کاهش دهد. نولد^{۲۴} (۲۰۱۴) اعتقاد دارد اعتماد به نفس بیش از حد حسابرس به قضاوت‌ها و دانش خود منجر به کاهش کیفیت حسابرسی می‌شود. جمع‌بندی نتایج حاصل از تحقیقات مذکور نشان می‌دهد اعتماد به نفس می‌تواند یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان باشد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق به صورت زیر بیان می‌شود:

" بین قضاوت حرفه‌ای حسابرسان با اعتماد به نفس بالا و حسابرسان با اعتماد به نفس پایین تفاوت معنادار وجود دارد"

۴-۳- تجربه و قضاوت حرفه‌ای

تجربه در یک زمینه عبارت است از برخورد با یک مورد خاص که فرصتی برای کسب دانش فراهم می‌کند (لیبی^{۲۵}، ۱۹۹۵). شخصی که در یک حوزه تجربه بیشتری دارد، اقلام بیشتری را در حافظه خود دارد و درک خوبی نسبت به فراوانی نسبی رویدادها دارد. علاوه بر آن تجربه زیاد منجر به ساختار طبقه‌بندی پیچیده‌تر می‌شود. حسابرسان با تجربه بهتر می‌توانند اشتباهات را شناسایی کنند (مرچنت^{۲۶}، ۱۹۸۹). در تحقیقات متعددی از جمله تحقیق هامیلتون^{۲۷} و رایت^{۲۸} (۱۹۸۲)، کوهن^{۲۹} و کیدا^{۳۰} (۱۹۸۹)، لیک^{۳۱} و ساتن^{۳۲} (۲۰۰۰) و ماک^{۳۳} (۲۰۰۲) به بررسی تأثیر تجربه بر قضاوت حسابرسان پرداخته شده است (خواجوی و نوشادی، ۱۳۸۸) که نتایج این تحقیقات موید تأثیر تجربه حسابرس بر قضاوت حرفه‌ای وی است. همچنین لمن^{۳۴} و نرمن^{۳۵} (۲۰۰۶) نتیجه گرفتند که حسابرسان با تجربه در قضاوت‌های پیچیده و ساختارنیافته در مقایسه با حسابرسان کم تجربه با مشکلات کمتری مواجه می‌شوند. نتایج تحقیق خواجوی و نوشادی

(۱۳۸۸) نیز گویای تفاوت معنی دار در قضاوت حسابرسان باتجربه و کم تجربه است. با توجه به این که در تحقیقات ذکر شده، تجربه به عنوان یک عامل اثرگذار بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان شناسایی شده است، فرضیه سوم این تحقیق به صورت زیر بیان می‌شود:

" بین قضاوت حرفه‌ای حسابرسان باتجربه و حسابرسان کم تجربه معنادار وجود دارد "

۴-۴- جنسیت و قضاوت حرفه‌ای

یافته‌های پژوهشگران علوم رفتاری نشان دهنده وجود تفاوت‌های قابل توجه مردان و زنان در انجام قضاوت‌های شناختی است (اگلی^{۳۶} و استفان^{۳۷}، ۱۹۸۶؛ کوت^{۳۸} و درمونت^{۳۹}، ۱۹۹۴؛ باور^{۴۰} و ترنر^{۴۱}، ۱۹۷۴؛ فینگولد^{۴۲}، ۱۹۹۴) (شهرابی، ۱۳۹۳). به صورت نظریه‌ای پذیرفته شده، به دلیل تفاوت سازوکار پردازش داده‌ها و روش‌های پاسخ به ریسک، قضاوت زنان و مردان پیرامون مسئله ای یکسان ممکن است تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. تحقیقات نشان می‌دهند که مردها نسبت به زن‌ها خود رأی تر هستند (لاندبرگ^{۴۳}، ۱۹۹۴) زیرا اعتماد به نفس و اعتقاد به باورهای درونی‌شان نسبت به زنان بیشتر است (بئر^{۴۴}، ۱۹۹۰) گلد و همکاران در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که حسابرسان زن در حسابرسی به طور عمومی از مردان ریسک‌گریزتر هستند. بنابراین در حسابرسی شواهد بیشتری جمع آوری خواهند کرد و متعاقب آن سطح اهمیت را نیز کاهش می‌دهند که این امر منجر به افزایش کیفیت حسابرسی انجام شده توسط زنان خواهد شد. حساس یگانه و مقصودی (۱۳۹۰) در تحقیق خود دریافتند که جنسیت حسابرس بر کیفیت قضاوت وی اثر گذار است و زنان نسبت به مردان قضاوت حرفه‌ای با کیفیت تری دارند (حساس یگانه و مقصودی، ۱۳۹۰). تحقیقات چانگ^{۴۵} و مونرو^{۴۶} (۲۰۰۱) و اودانل و جانسون^{۴۷} (۲۰۰۱) بیانگر این مطلب است که حسابرسان مستقل زن عدم ارائه منصفانه صورت‌های مالی به واسطه تقلب را به طور اثربخش تری نسبت به حسابرسان مرد کشف می‌کنند. از آن رو که در حسابداری و حسابرسی زنان و مردان آموزش‌های دانشگاهی و حرفه‌ای یکسانی را دریافت می‌کنند، انتظار می‌رود تا قضاوت‌های مشابهی را انجام دهند. اما، مطابق نظریه‌های جامعه‌شناسی، مردها به گونه‌ای رادیکال تر عمل می‌کنند و به صورت عمومی، سطح ریسک بیشتری را می‌پذیرند (شهرابی، ۱۳۹۳). با توجه به مبانی مطرح شده و جمع بندی نتایج تحقیقات ذکر شده در این بخش، فرضیه چهارم تحقیق به صورت زیر بیان می‌شود:

" بین قضاوت حرفه‌ای حسابرسان مرد و حسابرسان زن تفاوت معنادار وجود دارد "

۵- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر، حساب‌رسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند که در سال ۱۳۹۳ (سال اجرای این تحقیق) تعداد آن‌ها قریب به ۲۴۰ نفر بود. با توجه به این که تحقیق حاضر از نوع تحقیقات آزمایشی با مقایسه گروه‌های مستقل تلقی می‌شود و برای پژوهش‌های از نوع آزمایشی و علی مقایسه ای حجم نمونه حداقل ۳۰ نفر در هر گروه توصیه می‌شود (دلاور، ۱۳۸۷)، بر این اساس حجم نمونه ای به تعداد ۱۰۰ نفر به صورت تصادفی انتخاب و پرسشنامه‌ها به صورت حضوری توزیع و جمع آوری شد. از مجموع ۱۰۰ پرسشنامه ۸ پرسش نامه به دلیل پاسخ‌های ناقص غیر قابل استفاده تلقی گردید و تحلیل‌ها بر اساس ۹۲ پرسش نامه قابل استفاده انجام شد.

۶- ابزار گردآوری داده‌ها

۶-۱- ابزار کیپلن^{۴۸} و رکرز^{۴۹}

در این بخش اطلاعات و صورت‌های مالی سال جاری (حسابرسی نشده) یک شرکت فرضی و صورت‌های مالی مقایسه ای حسابرسی شده دوسال گذشته این شرکت توأم با نسبت‌های مالی استخراج شده از این صورت‌های مالی و نسبت‌های سال جاری صنعت آورده شده است. در پایان این بخش بودجه زمانی پیشنهادی به برخی از حساب‌ها که حاوی برآورد هستند (شامل ذخیره کاهش ارزش موجودی‌ها ۴ ساعت، ذخیره مطالبات مشکوک الوصول ۴ ساعت، هزینه استهلاک دارایی‌های ثابت ۴ ساعت) به آزمودنی ارائه شده (جمعاً ۱۳ ساعت) و از وی خواسته می‌شود با استفاده از اطلاعات و صورت‌های مالی شرکت و همچنین نسبت‌های مالی استخراج شده، درباره این زمان قضاوت کرده و در صورت صلاحدید این زمان را تغییر دهد. زمان تخصیص یافته توسط حسابرس در این بخش، ملاک اندازه گیری متغیر وابسته (قضاوت حرفه ای) است. این ابزار به شکلی طراحی شده است که اعداد و ارقام حساب‌های سال جاری و نسبت‌های مالی سال جاری در مقایسه با اطلاعات مشابه دوسال قبل دستخوش تغییرات شدیدی شده است. این ابزار در سال ۱۹۹۵ توسط کیپلن و رکرز طراحی شده است (خدای پور و سعیدی، ۱۳۹۰) و در سال ۲۰۰۰ توسط بالکر و در سال ۱۳۹۰ توسط خدای پور و سعیدی مورد استفاده قرار گرفت.

۶-۲- آزمون جهت گیری زندگی^{۵۰}

در این بخش آزمون جهت گیری زندگی، طراحی شده توسط شی یو و کارور (۱۹۹۵) آورده شده است که تفاوت‌های فردی در خوش بینی - بدبینی افراد را می‌سنجد. آزمون جهت گیری زندگی شی یو و کارور دارای چهار پرسش درباره خوش بینی، چهار پرسش درباره بدبینی و چهار پرسش پرکننده (پرسش‌هایی که سنجش آن‌ها هدف اصلی آزمون نیست ولی به منظور اینکه آزمودنی نسبت به پرسش‌های اصلی آزمون حساس نشود بکار برده می‌شود) می‌باشد. از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود تا میزان موافقتشان را با هر یک از گزاره‌ها که بر پایه مقیاس پنج گزینه ای لیکرت درجه بندی شده است نشان دهند. دامنه این درجه بندی از صفر (کاملاً مخالفم) تا چهار (کاملاً موافقم) است. پس از معکوس کردن نمرات بدست آمده از پرسش‌های بدبینی مجموع نمرات پرسش‌های خوش بینی و بدبینی به عنوان نمره کلی محاسبه شده و آزمودنی‌ها بر اساس نمره اکتسابی در گروه خوش بینان یا گروه بدبینان قرار می‌گیرند. بررسی‌ها نشان می‌دهد در تحقیقات روانشناسی متعددی اعم از داخلی و خارجی برای سنجش خوش بینی آزمودنی‌ها از این آزمون استفاده شده است، به طوری که محققان روانشناسی آن را یک آزمون استاندارد قلمداد می‌کنند. ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای پرسش نامه خوش بینی در این پژوهش ۷۸ درصد و ضریب پایایی بازآزمایی آن با فاصله چهار هفته ۷۳ درصد محاسبه گردید. شی یو و کارور (۱۹۸۵) ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را در تحقیق خود ۷۶ درصد و ضریب پایایی بازآزمایی آن را (با فاصله چهار هفته) ۷۹ درصد گزارش کردند.

۶-۳- آزمون سنجش اعتماد به نفس

در این بخش آزمون اعتماد به نفس کوپر اسمیت (۱۹۹۹) ارائه شده است. این آزمون شامل ۵۸ گویه است که آزمودنی‌ها می‌بایست موافقت یا مخالفت خود را درباره هر یک از گویه‌ها به صورت بلی یا خیر اعلام نمایند. در نهایت بر اساس نمره حاصل از این آزمون، شرکت کنندگان به دو گروه افراد با اعتماد به نفس بالا و افراد با اعتماد به نفس پایین تقسیم بندی می‌شوند. بررسی‌ها در ایران و خارج از ایران بیانگر آن است که این آزمون یک آزمون استاندارد بوده و از اعتبار و روایی قابل قبولی برخوردار است. هرز و گولن (۱۹۹۹) ضریب آلفای ۸۸ درصد را برای نمره کلی آزمون گزارش کرده‌اند. ادموند سون و همکاران (۲۰۰۶) نیز ضریب آلفای کرونباخ ۸۶ تا ۹۰ درصد را برای آزمون اعتماد به نفس کوپر اسمیت گزارش کرده‌اند. کوپر اسمیت و همکاران (۱۹۹۰) ضریب پایایی این آزمون را بعد از پنج هفته ۸۸ درصد و بعد از یک سال ۷۰ درصد گزارش کردند. ضریب آلفای

کرونباخ بدست آمده این پرسش نامه در این پژوهش ۹۱ درصد و ضریب پایایی بازآزمایی آن با فاصله چهار هفته روی گروهی از دانشجویان ۸۷ درصد بدست آمد.

۷- یافته‌های تحقیق

۷-۱- اطلاعات جمعیت شناختی

در جدول ۱ خلاصه اطلاعات استخراج شده از بخش اول پرسش نامه (اطلاعات جمعیت شناختی) ارائه شده است.

جدول ۱- خصوصیات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

نسبی فراوانی	فراوانی		
٪۶۸	۶۳	مرد	جنسیت
٪۳۲	۲۹	زن	
٪۵۲	۴۸	۱۰ سال و کمتر	تجربه
٪۴۸	۴۴	بیشتر از ۱۰ سال	
٪۵۴	۵۰	کارشناسی و پایین تر	تحصیلات
٪۴۶	۴۲	بالتر از کارشناسی	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۷-۲- آمار توصیفی

در این بخش و در جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای پژوهش به صورت خلاصه نشان داده شده است. همان طور که نشان داده می‌شود، در اغلب متغیرها میانگین و میانه تا حدودی نزدیک به هم هستند که این موضوع موید نرمال بودن داده‌ها است.

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	میانه	حد بالا	حد پایین
زمان تخصیص یافته (قضاوت)	۱۲/۸۴	۲/۱۵	۱۲	۲۰	۸
خوش بینی	۲۲/۳۵	۳/۹۵	۲۰	۴۰	۱۲
اعتماد به نفس	۳۱/۱۵	۴/۲۸	۲۶	۴۸	۱۸
تجربه	۹/۸۶	۲/۹۰	۱۰/۹۵	۲۶	۶

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۳-۷-۳- آزمون فرضیه‌ها

با توجه به اینکه کلیه فرضیه‌های این تحقیق در پی بررسی وجود تفاوت میانگین‌های دو نمونه مستقل است، برای تأیید یا رد فرضیه‌ها از آزمون T برای مقایسه میانگین‌های دو نمونه مستقل در سطح خطای ۵ درصد و نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است. بنابراین فرض اصلی و فرض صفر به صورت رابطه ۱ بیان شده است:

(۱)

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

۳-۷-۱- فرضیه اول

برای بررسی صحت فرضیه اول، آزمودنی‌ها بر اساس نمرات پرسش نامه آزمون جهت گیری زندگی به دو گروه خوش بین و بدبین تقسیم شدند. از مجموع ۹۲ حسابرس مورد مطالعه ۵۰ حسابرس در گروه خوش بین و ۴۲ حسابرس در گروه بدبین قرار گرفت. در جدول ۳ نتیجه آزمون T برای مقایسه تفاوت بین پاسخ‌های خوش بینان و بدبینان در خصوص قضاوت درباره زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد ارائه شده است:

جدول ۳- نتیجه آزمون فرضیه اول

نتیجه آماری	p-value	آماره T	انحراف استاندارد		میانگین	
			بدبین	خوش بین	بدبین	خوش بین
عدم رد	۰/۰۰۰	-۳/۹۹	۳/۱۲	۲/۷۰	۱۴/۱۷	۱۱/۷۳

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان طور که جدول ۳ نشان می‌دهد تفاوت بین زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد بین حسابرسان خوش بین و حسابرسان بدبین در سطح خطای ۵٪ از نظر آماری معنی دار بوده (p-value = ۰/۰۰۰) و بنابراین فرضیه اول رد نمی‌شود و وجود تفاوت‌های فردی در خوش بینی و بدبینی که در تحقیقات روانشناسی بارها تأیید شده بود، در خصوص حسابرسان نیز تأیید می‌شود.

۳-۷-۲- فرضیه دوم

برای بررسی صحت فرضیه دوم، آزمودنی‌ها بر اساس نمرات حاصل از پرسش نامه آزمون اعتماد به نفس کوپر اسمیت به دو گروه حسابرسان با اعتماد به نفس بالا و حسابرسان با اعتماد به نفس

پایین تقسیم شدند. از مجموع ۹۲ حسابرس مورد مطالعه ۴۷ حسابرس در گروه حسابرسان با اعتماد به نفس بالا و ۴۵ حسابرس در گروه حسابرسان با اعتماد به نفس پایین قرار گرفت. در جدول ۴ نتیجه آزمون T برای مقایسه تفاوت بین پاسخ حسابرسان با اعتماد به نفس بالا و حسابرسان با اعتماد به نفس پایین در خصوص قضاوت درباره زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد ارائه شده است:

جدول ۴- نتیجه آزمون فرضیه دوم

نتیجه آماری	p-value	آماره T	انحراف استاندارد		میانگین	
			اعتماد به نفس پایین	اعتماد به نفس بالا	اعتماد به نفس پایین	اعتماد به نفس بالا
عدم رد	۰/۰۱۷	-۲/۴۴	۳/۴۲	۲/۷۲	۱۳/۷۶	۱۲/۲۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان طور که جدول ۴ نشان می‌دهد تفاوت بین زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد بین حسابرسان با اعتماد به نفس بالا و حسابرسان با اعتماد به نفس پایین در سطح خطای ۵٪ از نظر آماری معنی دار بوده (p-value = ۰/۰۱۷) در نتیجه فرضیه دوم رد نمی‌شود.

۷-۳-۳- فرضیه سوم

برای بررسی صحت فرضیه سوم، آزمودنی‌ها بر اساس میزان تجربه به دو گروه حسابرسان باتجربه و حسابرسان کم تجربه تقسیم شدند. از مجموع ۹۲ حسابرس مورد مطالعه ۴۸ حسابرس در گروه باتجربه و ۴۴ حسابرس در گروه کم تجربه قرار گرفت. در جدول ۵ نتیجه آزمون T برای مقایسه تفاوت بین پاسخ‌های حسابرسان باتجربه و حسابرسان کم تجربه در خصوص قضاوت درباره زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد ارائه شده است:

جدول ۵- نتیجه آزمون فرضیه سوم

نتیجه آماری	p-value	مقدار T	انحراف استاندارد		میانگین	
			کم تجربه	باتجربه	کم تجربه	باتجربه
عدم رد	۰/۰۲۸	۲/۳۲	۳/۲۹	۲/۸۴	۱۳/۶۴	۱۲/۲۰

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان طور که جدول ۵ نشان می‌دهد تفاوت بین زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد بین حسابرسان باتجربه و حسابرسان کم تجربه در سطح خطای ۵٪ از نظر آماری معنی دار بوده ($p\text{-value} = 0/028$) و بنابراین فرضیه سوم رد نمی‌شود.

۷-۳-۴- فرضیه چهارم

برای آزمون فرضیه چهارم، آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت به دو گروه تقسیم شدند. از مجموع ۹۲ حسابرس مورد مطالعه ۶۳ حسابرس مرد و ۲۹ حسابرس زن بودند. در جدول ۶ نتیجه آزمون T برای مقایسه تفاوت بین پاسخ‌های حسابرسان مرد و حسابرسان زن در خصوص قضاوت درباره زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد ارائه شده است:

جدول ۶- نتیجه آزمون فرضیه چهارم

نتیجه آماری	p-value	مقدار T	انحراف استاندارد		میانگین	
			زن	مرد	زن	مرد
عدم رد	0/009	-2/68	3/54	2/77	14/14	12/32

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همان طور که جدول ۶ نشان می‌دهد تفاوت بین زمان تخصیص داده شده به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد بین حسابرسان مرد و حسابرسان زن در سطح خطای ۵٪ از نظر آماری معنی دار بوده ($p\text{-value} = 0/009$) و بنابراین فرضیه چهارم رد نمی‌شود.

۸- بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق پاسخ به این سؤال بود که آیا تفاوت‌های فردی در حسابرسان منجر به تفاوت در قضاوت آن‌ها می‌شود؟ نتایج این تحقیق نشان داد تفاوت‌های فردی حسابرسان شامل تفاوت در میزان خوش بینی، اعتماد به نفس، تجربه و تفاوت در جنسیت بر قضاوت حرفه ای آن‌ها مؤثر است. این نتایج در سطح خوش بینی با نتیجه تحقیقاتی یر و کارور (۱۹۹۲)، اسنایدر و لویز (۲۰۰۶) آن و همکاران (۲۰۰۹)، در سطح اعتماد به نفس با نتیجه پژوهش محققانی همچون چانگ (۲۰۱۳)، روزنتال و همکاران (۱۹۹۷)، در سطح تجربه با نتیجه تحقیقات لیک و ساتن (۲۰۰۰)، ماک (۲۰۰۲)، خواجهوی و نوشادی (۱۳۸۸) و در سطح جنسیت با نتیجه تحقیقات حساس یگانه و مقصودی (۱۳۹۰) و شهریابی (۱۳۹۳) انطباق دارد. تحلیل‌های اضافی آزمون

فرضیه‌های اول، دوم و سوم نشان داد با افزایش میزان خوش بینی، اعتماد به نفس و تجربه، زمان کمتری به حسابرسی حساب‌های حاوی برآورد تخصیص می‌یابد و این موضوع می‌تواند بر کیفیت حسابرسی مؤثر باشد. این نتایج همچنین موید این نظریه است که افراد به دلیل وجود تفاوت‌های روانشناختی فردی در موقعیت‌های مشابه واکنش‌های متفاوتی از خود بروز می‌دهند که بر اساس نظریه‌های روانشناسی این تفاوت‌ها ناشی از دو عامل وراثت و محیط است. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی هنگام استخدام حسابرسان به شخصیت و ویژگی‌های فردی آن‌ها نیز توجه کنند.

فهرست منابع

- ۱) ابراهیمی، ابراهیم و حجت اسماعیل زاده، (۱۳۹۴)، "سوگیری‌های شناختی در قضاوت حرفه ای حسابرسان"، فصلنامه مطالعات حسابداری و حسابرسان، شماره ۱۳، صص ۷۴-۸۷
- ۲) اسدی، مرتضی و محمد نعمتی، (۱۳۹۴)، "قضاوت حرفه ای در حسابرسان"، فصلنامه حسابداری رسمی، شماره ۲۷، صص ۳۳-۴۳.
- ۳) حاجیه‌ها، زهره، (۱۳۸۹)، "تفاوت درک حسابرسان ارشد در دو بخش دولتی و خصوصی حسابرسان از ارزیابی ریسک‌های حسابرسان در محیط حسابرسان ایران"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسان، شماره ۷، صص ۱۷۱-۲۰۲
- ۴) حاجیه‌ها، زهره، احمد گودرزی و زهرا فتاحی، (۱۳۹۲)، "ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه ای حسابرسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها"، فصلنامه حسابداری مدیریت، سال ششم، شماره نوزدهم، صص ۴۹-۵۳.
- ۵) حساس یگانه، یحیی و امید مقصودی، (۱۳۹۰)، "ارزش‌های اخلاقی در قضاوت حرفه ای حسابرسان"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱، صص ۶۲-۷۳.
- ۶) خدای پور، احمد و مسلم سعیدی گراغانی، (۱۳۹۰)، "بررسی تأثیر نتایج روش‌های تحلیلی بر میزان تلاش حسابرسان در حسابرسان برآوردهای حسابداری"، نشریه تحقیقات حسابداری و حسابرسان، شماره ۱۰، صص ۱۱۸-۱۳۱.
- ۷) خواجوی، شکراله و میثم نوشادی، (۱۳۸۸)، "تجربه و نقش آن در قضاوت موضوعات ساختارنیافته حسابرسان"، مجله تحقیقات حسابداری، شماره ۳، صص ۱۰۸-۱۲۱.
- ۸) دلاور، علی، (۱۳۸۷)، "روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی"، چاپ بیست و پنجم، موسسه نشر ویرایش.
- ۹) رؤیایی، رمضانعلی، احمد یعقوب نژاد و کاوه آذین فر، (۱۳۹۳)، "ارتباط بین تردید حرفه ای و قضاوت حرفه ای حسابرسان مستقل"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسان، شماره ۲۲، صص ۶۷-۹۵
- ۱۰) شهرابی، شاهرخ، (۱۳۹۳)، "تأثیر عامل جنسیت بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان داخلی"، فصلنامه حسابرسان: نظریه و عمل، شماره ۲، صص ۱۱۷-۱۳۲
- ۱۱) کده، مریم و علی سالاری، (۱۳۹۲)، "تأثیر ویژگی‌های کیفی قضاوت بر قضاوت حرفه ای حسابرسان"، مجله حسابرسان، شماره ۵۴، صص ۱-۴.
- ۱۲) گنجی، حمزه، (۱۳۸۲)، "روانشناسی تفاوت‌های فردی"، چاپ یازدهم، تهران، موسسه انتشارات بعثت.

۱۳) مرادی، رضا، ماهان محمدی، بهمن زیاری و نجمه تیموریان، (۱۳۹۳)، "رابطه بین اعتماد به نفس و خطرپذیری دانشجویان دختر ساکن خوابگاه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، مجله آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۴، شماره ۷، صص ۶۳۲-۶۲۶.

۱۴) هاشم، موسی بزرگ اصل، مهدی تقوی و علی اصغر محمودزاده، (۱۳۹۲)، "تأثیر بکارگیری قضاوت حرفه ای مجاز در استانداردهای حسابداری ایران بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات"، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، شماره ۱۸، صص ۲۴-۱.

- 15) Anugerah, R., Sari, R.N., and E. Primadona, (2014), "Personal Characteristics and Quality of Audit Work: Study on Regional Internal Audit Bodies in Indonesia", International Accounting Business Conference.
- 16) Balkir, I., (2000), "Effect of Analytical Review Results, Optimism and Pattern for Coping on Audit Effort of Accounting Estimates", Doctoral thesis in Canada
- 17) Beyer, S., (1990), "Gender Differences in the Accuracy of Self-Evaluations of Performance", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 59, PP. 960-970.
- 18) Bigus, J., (2016), "Optimism and Auditor Liability", Accounting and Business Research, PP.1-24.
- 19) Canadian Institute of Chartered Accountants, (1995), "Professional Judgment and the Auditor", CICA Research Study Group, Toronto, CICA
- 20) Chuang S, Cheng Y, Chang C, Chiang Y, (2013), "The Impact of Self-Confidence on the Compromise Effect". International Journal of Psychology, Vol 48(4), PP. 660-75.
- 21) Ferdinand A. Gul, Donghui Wu, and Zhifeng Yang, (2013), "Do Individual Auditors Affect Audit Quality? Evidence from Archival Data", The Accounting Review, Vol. 88, No. 6, PP. 1993-2023.
- 22) Gibbins, Mand Mason A. K., (1998), "Professional Judgment in Financial Reporting Canadian", Institute of Chartered Accountants.
- 23) Hu, C, Parmod Chand, and Elaine Evans, (2013), "The Effect of National Culture, Acculturation, and Education on Accounting Judgments: A Comparative Study of Australian and Chinese Culture", Journal of International Accounting Research: Fall, Vol. 12, No. 2, PP. 51-77.
- 24) Hardies, K., D. Breesch, and J. Branson, (2012), "Male and Female Auditors' Overconfidence", Managerial Auditing Journal 27 (1), PP. 105-118.
- 25) Hurtt, R. K., M. Eining and R. D. Plumlee, (2003), "Professional Skepticism: A Model with Implications for Research", Practice and Education, Working Paper, University of Wisconsin-Madison, PP. 30-40.
- 26) Kaplan, S. and Reckers, P. M.J., (1995), "Auditors Reporting Decision for Accounting Estimates: The Effect of Assessments of the Risk of Fraudulent Financial Reporting", Managerial Accounting Journal Vol. 10, PP. 27-36.
- 27) Kent, P., Munro, L. and T. Gambling, (2006), "Psychological Characteristics Contributing to Expertise in Audit Judgment", International Journal of Auditing. No. 10, PP. 125-141.

- 28) Libby, R, (1995), "The Role of Knowledge and Memory in Auditing Judgment", in: R. H. Ashton and A. H. Ashton. Eds, Judgment and Decision-Making Research in Accounting and Auditing(Cambridge University Press. PP. 176-206
- 29) Lundberg, U., Kadefors, R., Melin, B., Palmerud, G., Hassmén, P., Engström, M., and Elfsberg Dohns, I, (1994), "Psychophysiological Stress and EMG Activity of the Trapezius Muscle", International Journal of Behavioral Medicine, Nol. 1, PP. 354-370
- 30) Marchant, G, (1989), "Analogical Reasoning and Hypothesis Generation in Auditing", The Accounting Review, 64.PP. 500-513
- 31) Mauts, R.K., and H.A.Sharaf, (1961), "The Philosophy of Auditing", Sarasota, FL: American Accounting Association.
- 32) McChee, W. Shields, M.D. and Bingberg J.G, (1978), "The Effect of Personality on a Subjects Information Processing", The Accounting Review, Vol. 3, PP. 681-697.
- 33) Nelson, M, Tan, Hung-Tong, Tan, (2005), "Judgment and Decision Making Research in Auditing: a Task, Person, and Interpersonal Interaction Perspective", Auditing: A Journal of Practice and Theory, Vol. 24, Supplement, PP. 41-71.
- 34) Nolder, C. and Tracey J. Riley, (2014), "Effects of Differences in National Culture on Auditors' Judgments and Decisions: A Literature Review of Cross-Cultural Auditing Studies from a Judgment and Decision Making Perspective", Auditing: A Journal of Practice & Theory Vol. 33, No. 2, PP. 141-164.
- 35) Owthoso, V.E. and Weickgenannt, A., (2009), "Auditors' Self-Perceived Abilities in Conducting Domain audits", Critical Perspectives on Accounting, Vol. 20, PP. 3-21.
- 36) Pincus, K. V, (1991), "Audit Judgment Confidence", Behavioral Research in Accounting 3, PP. 39-65.
- 37) Popa, I.E., Tudor, A. T., Span, G. A. and Fulop, E. T, (2001), "Essential Characteristics of a Correct Professional Judgment Process", International Journal of Business Research.
- 38) Rios-Figueroa, C.B and R.C Cardona, (2013), "Dose Experience Affect Auditors Professional Judgment?", Evidence from Puerto Rico. Accounting and Taxation, Vol. 5, No. 2, PP. 13-32.
- 39) Rosenthal D, Moore S, Flynn I, (2013), "Adolescent Self-Efficacy, Self -Esteem and Sexual Risk-Taking", Journal of Community & Applied Social Psychology. 1991, 1(2), PP.77-88.
- 40) Scheier, M. F. and Carver, C.S, (1992), "Effect on Optimism and Psychological and Physical Well-Being", Theoretical Overview and Empirical Update, Cognitive Therapy and Research. PP. 210-228
- 41) Taylor, Eileen Z., (2006), "The In-Group Bias Effect on Auditors Evidence Evaluation: Can a Decision Aid Make a Difference?", PhD Thesis, University of South Florida, School of Accountancy.

1. Mautz
2. Sharaf
3. Popa
4. Nelson
5. Tan
6. Mc Chee
7. Balkir
8. Gibbins
9. Mason
10. Kent
11. Chung
12. Hu
13. Ferdinand
14. Rios-Figueroa
15. Cardona
16. Anugrah
17. Bigus
18. Schier and Carver
19. Owhoso
20. Weickgenannt
21. Hurr
22. Pincus
23. Hardis
24. Nolder
25. Libby
26. Marchant
27. Hamilton
28. Wright
29. Cohen
30. Kidda
31. Leech
32. Sutton
33. Mak
34. Lehman
35. Norman
36. Eagly
37. Stephan
38. Kutt
39. Dermonte
40. Baver
41. Turner
42. Finguel
43. Lundberg
44. Beyer
45. Chung
46. Monroe
47. Jonson
48. Kaplan
49. Reckers
50. Life Orientation Test