

## بررسی تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی و

ارائه مدل بهینه

یوسف عزیزی<sup>۱</sup>، پتروس سپهری<sup>۲\*</sup>، پیمان ایمان زاده<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری حسابداری، گروه حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران.

<sup>۲\*</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران (نویسنده مسئول).

<sup>۳</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد تالش، دانشگاه آزاد اسلامی، تالش، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۶

### Investigating Individual Differences and Auditor's Cognitive-Behavioral Abilities on Auditing Risk Acceptance and Presenting an Optimal Model

yousef azizi<sup>1</sup>, Petros Sepehri<sup>2\*</sup>, Peyman Imanzadeh<sup>3</sup>

<sup>1</sup> PhD Student in Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran.

<sup>2\*</sup> Faculty member and Assistant Professor, Department of Accounting, Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran (Corresponding Author)

<sup>3</sup> Faculty member and Assistant Professor, Department of Accounting, Talesh Branch, Islamic Azad University, Talesh, Iran

Received: (14/04/2022) Accepted: (16/06/2022)

شناسه یکتا: <https://dorl.net/dor/>

#### Abstract

According to the auditing standards of the financial statements, it is for the auditor to be able to express an opinion about whether the said financial statements have been prepared in all material respects according to the auditing standards or not. This statement is always faced with a degree of risk, which is called audit risk. The main purpose of this research is to determine the effect of auditors' cognitive-behavioral abilities on audit risk acceptance. The method used in this research is a survey type, analytical and comparative in nature, and in terms of collecting field information. The statistical population of this research includes 1020 managers and working partners of audit institutions and 92 executive managers of audit organizations, 243 of whom were selected and studied by simple random sampling using the Cochran formula. The tool of data collection is a questionnaire whose validity and reliability have been confirmed through statistical tests, so that the total reliability of the questionnaire was 0.822, which shows the high reliability of the research questionnaire. The results of the analysis showed that auditors' cognitive-behavioral abilities have a significant effect on the acceptance of audit risk. In the end, the optimal model and practical suggestions were presented in order to improve the cognitive-behavioral abilities of auditors.

#### Keyword

Individual Differences, Cognitive-Behavioral Abilities, Audit Risk Acceptance

#### چکیده

طبق استانداردهای حسابرسی صورتهای مالی این است که حسابرس بتواند درباره اینکه صورتهای مالی مزبور از تمام جنبه‌های با اهمیت، طبق استانداردهای حسابرسی تهیه شده است یا خیر، اظهار نظر کند. این اظهار نظر همواره با میزانی از خطر روبه رو است که به آن ریسک حسابرسی گفته می‌شود. هدف اصلی این تحقیق تعیین تأثیر توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی است. روش مورد استفاده در این تحقیق از نوع پیمایشی و از نظر ماهیت به صورت تحلیلی، مقایسه‌ای و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات میدانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران و شرکاء شاغل مؤسسات حسابرسی به تعداد ۱۰۲۰ نفر و مدیران اجرایی سازمان حسابرسی به تعداد ۹۲ نفر می‌باشند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۳ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد که روایی و پایایی آن از طریق آزمون‌های آماری به تأیید رسیده است به طوری که پایایی کل پرسشنامه ۰٫۸۲۲ بدست آمد که نشان از اعتبار بالای پرسشنامه تحقیق می‌باشد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر میزان پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر معناداری دارد. در پایان نیز مدل بهینه و پیشنهادات کاربردی در راستای ارتقاء سطح توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان ارائه گردید.

#### واژه‌های کلیدی

تفاوت‌های فردی، توانایی‌های شناختی-رفتاری، پذیرش ریسک حسابرسی

## مقدمه

تقلب در شرکت‌ها بررسی شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهند متوسط زیان ناشی از تقلب در شرکت‌های دارای واحد حسابرسی داخلی به میزان ۱۰۰,۰۰۰ دلار بوده است؛ در حالی که این عدد در شرکت‌های فاقد واحد حسابرسی داخلی بالغ بر ۱۵۰,۰۰۰ دلار بوده است. همچنین، پژوهش مزبور نشان داده است سازمان‌های فاقد واحد حسابرسی داخلی، به‌طور متوسط ۱۸ ماهه تقلب را کشف کرده‌اند؛ در حالی که سازمان‌های دارای واحد حسابرسی داخلی به‌طور متوسط، ۱۲ ماهه تقلب را کشف کرده‌اند. درحقیقت با کشف زود هنگام تر تقلب، زیان‌های ناشی از ارتکاب تقلب به‌طور چشمگیری کاهش یافته است. همچنین، درخور ذکر است «حسابرسان داخلی» بعد از «گزارش افشاگران» در جایگاه دوم کشف‌کنندگان تقلب، رتبه بندی شده‌اند (فاطمی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۳).

با این وجود از آنجایی که کیفیت تصمیم‌گیری و قضاوت نیز مرتبط با ویژگی‌های فردی حسابرس می‌باشد، انتظار می‌رود تا حسابرس در فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت خود دچار سوگیری‌های شناختی گردد. با این وجود فرض می‌شود حسابرسان در انجام فعالیت و وظایف خود از استانداردهای کیفی بالایی برخوردار باشند و با بکارگیری تردید حرفه‌ای به راحتی گمراه نشوند. تردید حرفه‌ای عنصر ضروری در حسابرسی است. حسابرسان همواره شک و تردید به خود راه می‌دهند که این شک و تردید طبق تجربه و آموزش‌های لازم بدست می‌آید (جانسون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). از دیدگاه روکیچ<sup>۷</sup> (۲۰۰۱)، اشخاص از تجربه برای ایجاد مدل‌های ذهنی مؤثر به منظور تفسیر شواهد در زمان قضاوت حرفه‌ای خود از آن استفاده می‌کنند. تجربه، تأثیر غیر قابل انکاری بر دقت قضاوت حسابرس دارد. تجربه باعث افزایش توانایی‌های حسابرس در پردازش اطلاعات و ایجاد راه کارهای مختلف در شرایط خاص می‌شود. هم‌چنین باعث ایجاد ساختاری برای قضاوت حسابرس می‌شود که این ساختارها موجب ایجاد روش‌های تصمیم‌گیری و تفسیر اطلاعات می‌شود (فردیورگ و آلابو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷). از آنجایی که توانایی‌های شناختی و رفتاری و توانایی‌های شناختی و رفتاری حسابرس نیز مرتبط با تفاوت‌های فردی حسابرس می‌باشد، انتظار می‌رود تا حسابرس در فرآیند تصمیم‌گیری و قضاوت خود دچار سوگیری

طبق استانداردهای حسابرسی صورتهای مالی این است که حسابرس بتواند درباره اینکه صورتهای مالی مزبور از تمام جنبه‌های با اهمیت، طبق استانداردهای حسابرسی تهیه شده است یا خیر، اظهار نظر کند. این اظهار نظر همواره با میزانی از خطر روبه‌رو است که به آن ریسک حسابرسی گفته می‌شود. در واقع ریسک حسابرسی یعنی احتمال خطر اینکه حسابرس نسبت به صورتهای مالی حاوی اشتباه یا تحریف با اهمیت، نظر حرفه‌ای نا متناسب اظهار کند. تحریف با اهمیت ممکن است نتیجه اشتباهات یا تقلبات باشد. اشتباهات خطاهای غیرعمدی هستند که به حذف یا درج نادرست رویدادهای مالی طبقه بندی می‌شوند. حسابرس جهت آزمون حذف نادرست به بررسی ادعای کامل بودن می‌پردازد و درج نادرست مربوط به ادعای وجود یا رخداد می‌باشد. از طریق کنترل داخلی مؤثر می‌توان اشتباهات غیر عمدی را به حداقل رساند (آستن و همکاران، ۲۰۲۰). از سویی برای اینکه اطلاعات قابل اطمینانی فراهم شوند، کمیسیون بورس و اوراق بهادار، شرکتها را مستلزم می‌کند تا صورتهای مالی‌شان را توسط حسابداران مستقل مورد حسابرسی قرار بدهند. حسابرسی تحقیق در مورد صورتهای مالی یک شرکت می‌باشد. حسابداران مستقل بعد از حسابرسی نظر می‌دهند که آیا صورتهای مالی یک تصویر عادلانه را از وضعیت شرکت نمایش می‌دهند یا نه. اکثریت قریب به اتفاق حسابداران کار خود را بصورت حرفه‌ای و با رعایت اصول اخلاقی انجام می‌دهند. دولت آمریکا در پاسخ به رسوایی مالی شرکت‌های انرون<sup>۱</sup> و ووردکام<sup>۲</sup> اقدام سریع و به موقعی انجام داد و قانون معروف به ساربانس-اوکسلی<sup>۳</sup> را تدوین کرد که طی آن اظهارنامه‌های مالی تقلبی جزو جرایم جنایی شناخته می‌شوند. هم‌چنین یک سازمان ناظر جدید با نام PCAOB تأسیس شد که وظیفه آن نظارت بر کار حسابداران مستقل است که حسابرسی شرکت‌های عمومی را بعهده دارند (اکستر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). هم‌چنین، در گزارش منتشر شده از انجمن رسمی بازرسان تقلب در سال ۲۰۲۲ ضرر و زیان ناشی از انواع تقلب در بیش از ۲,۱۱۰ شرکت از ۱۳۳ کشور به میزان ۳,۶ میلیارد دلار تخمین زده شده است. در این گزارش، وجود واحد حسابرسی داخلی نیز به عنوان یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر رخداد/عدم رخداد

<sup>5</sup> Fatemi

<sup>6</sup> Johnson

<sup>7</sup> Rokich

<sup>8</sup> Freudenburg & Alario

<sup>1</sup> Enron

<sup>2</sup> WorldCom

<sup>3</sup> Sarbanes-Oxley

<sup>4</sup> Ekster

های شناختی گردد. با این وجود فرض می‌شود حسابرسان در انجام فعالیت و وظایف خود از استاندارد های کیفی بالایی برخوردار باشند و با بکارگیری تردید حرفه‌ای به راحتی گمراه نشوند. تردید حرفه‌ای عنصر ضروری در حسابرسی است. حسابرسان همواره شک و تردید به خود راه می‌دهند که این شک و تردید طبق تجربه و آموزش های لازم بدست می‌آید (مهام، ۱۳۸۳). اشخاص از تجربه برای ایجاد مدل های ذهنی مؤثر به منظور تفسیر شواهد در زمان قضاوت حرفه‌ای خود از آن استفاده می‌کنند (بانر و لویس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰؛ لیبی و لافت<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳). تجربه، تأثیر غیر قابل انکاری بر دقت قضاوت حسابرس دارد. تجربه باعث افزایش توانایی های حسابرس در پردازش اطلاعات و ایجاد راه کارهای مختلف در شرایط خاص می‌شود. هم چنین باعث ایجاد ساختاری برای قضاوت حسابرس می‌شود که این ساختارها موجب ایجاد روش های تصمیم گیری و تفسیر اطلاعات می‌شود (سیرانی، خواجوی و نوشادی، ۱۳۸۸). به بیان دیگر هرچه تجربه حسابرسان بیشتر باشد، انتظار می‌رود تا حسابرسان، حسابرسی را با کیفیت بالاتری انجام داده و دچار سوگیری های رفتاری کمتری در قضاوت های خود شوند. از طرفی دیگر گزارش های حسابرسی دارای محتوای اطلاعاتی است و سرمایه گذاران در تصمیم گیری های خود به نوع اظهار نظر حسابرسی توجه دارند (حاجی‌ها و ابراهیمی ۱۳۹۵).

در ادبیات حسابرسی، به توانایی حسابرس اغلب از ابعاد مختلفی شامل توانایی شناختی، توانایی در برنامه ریزی مناسب، توانایی در اجرای روش های رسیدگی و کشف اشتباهات موجود در صورت های مالی، توانایی های رفتاری و توانایی در اعمال مقاومت در برابر خواسته های فرصت طلبانه صاحبکار، توجه شده است. سه مورد اول مربوط به مهارت و تخصص کارکنان مؤسسه حسابرسی و بقیه موارد مربوط به استقلال حسابرس است. دی‌آنجلو (۱۹۹۹) توانایی های فوق را کیفیت حسابرسی می‌نامد و بیان می‌کند از گذشته تاکنون حسابرسان در تلاش بوده اند که با انجام کارهای مختلف ریسک های کار خود را کاهش دهند. اما از سویی توسعه روزانه شرکت ها و بیشتر شدن عملیات حسابرسی این کار را برای حسابرسان با چالش هایی مواجه کرده است. از سوی دیگر با پیشرفت فناوری ها و دستگاه های آماری متنوع، شرایطی برای حسابرسان فراهم شده است که بتوانند با استفاده از علمی همچون ریاضی و آمار ریسک

حسابرسی را کاهش دهند (وجودی نوبخت و همکاران، ۱۴۰۰). مدل ریسک حسابرسی سیمونیک<sup>۳</sup> (۱۹۸۰) نشان می‌دهد توانایی حسابرس تابعی از میزان تلاش های انجام شده و میزان پذیرش ریسک حسابرسی است. توانایی مدیریت ریسک فعالیت حسابرسان را از طریق کاهش ریسک ورشکستگی شرکت یا بهبود کیفیت اطلاعات سود کاهش می‌دهد. بر این اساس، حسابرسان از خطرهای مربوط به پذیرش ریسک آگاه هستند و این شرایط را در تصمیمات حسابرسی خود منظور می‌کنند. از طرفی شکایت علیه حسابرسان که ناشی از عدم اظهار نظر دقیق بر اساس ضعف در تواناییهای آنها است، علاوه بر تحمیل خسارت های هنگفت، هزینه های غیر مستقیمی را نیز بر حسابرسان و حرفه حسابرسی تحمیل می‌کند. شکایت علیه حسابرسان می‌تواند به شهرت و اعتبار آنها آسیب برساند و بدین طریق باعث شود حسابرسان شبهه درآمدهای هنگفتی را از دست دهند (لندرز و بهرنه، ۲۰۲۲). بر این اساس، انتظار می‌رود که بکارگیری حسابرسان متخصص با توانایی های شناختی و رفتاری بالا موجب افزایش ریسک پذیری شرکت شود. اکنون، سوالی که مطرح می‌شود این است که «آیا تفاوت های فردی و توانایی های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد؟». در این خصوص دو نظریه رقیب (نظریه جایگزینی و نظریه مکمل) در ادبیات مالی و حسابداری مطرح شده است. از یک سو، نظریه جایگزینی بیان می‌کند که حسابرسان با تفاوت های فردی و توانایی های شناختی- رفتاری بالا و با سطح بالاتری از استقلال، ریسک بالاتری را قبول کرده و اظهار نظرهای دقیق تری دارند. از سوی دیگر، نظرات اعمال شده بر روی حسابرسان با تفاوت های فردی و توانایی های شناختی- رفتاری بالا، ممکن است موجب تردید حسابرس و پذیرش سطح پایین تری از ریسک و اظهار نظر محتاطانه ای را صورت دهد (نظریه مکمل). با این حال در عمده مطالعات داخلی صورت گرفته موضوع تأثیر تفاوت های فردی و توانایی های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی نادیده انگاشته شده و یک فضای خالی در ادبیات حسابداری برای تحقیق در این باره وجود دارد که این خود، انگیزه ای جهت انجام پژوهش حاضر می‌باشد. از این رو، در این پژوهش سعی بر آن است که تأثیر تفاوت های فردی و توانایی های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی را مورد بررسی قرار داده و مدل بهینه در این راستا ارائه دهد.

<sup>1</sup> Baner and Luies<sup>2</sup> Libi and Luft<sup>3</sup> Symonic

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بر اساس مدل ریسک حسابرسی سیمونیک (۱۹۸۰)، کریشنان و وانگ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند توانایی حسابرسان، در ارتباط با تصمیم‌های حسابرسی، پذیرش سطح مطلوبی از ریسک و اظهارنظر مطلوب با اهمیت است؛ زیرا توانایی‌های فردی و رفتاری-شناختی حسابرسان، احتمال درگیر شدن حسابرس در دعوی حقوقی را از طریق بهبود کیفیت اطلاعات حسابرسی و یا کاهش ریسک ورشکستگی تجاری کاهش می‌دهد. علاوه بر مدل ریسک حسابرسی سیمونیک (۱۹۸۰)، مدل تحلیلی و رفتاری مذاکرات حسابرسی نیلسون (۲۰۰۹) نشان می‌دهند توانایی حسابرسان بسته به عوامل ریسک حسابرسی، در نتیجه مذاکرات حسابرس و مشتری بوده است و توانایی حسابرسان در تعیین حق‌الزحمه خدمات حسابرسی تأثیرگذار است. بنابراین، انتظار می‌رود رابطه مستقیم بین توانایی حسابرسان با پذیرش ریسک حسابرسی و احتمال انتشار گزارش حسابرسی حاوی بند تداوم فعالیت وجود داشته باشد. این انتظار بدان دلیل است که توانایی حسابرسان مبین بالاتر بودن ریسک حسابرسی به دلایل زیر است:

اول اینکه توانایی حسابرسان به کاهش ریسک عملکرد ضعیف و همچنین ریسک مخاطرات کاری منجر می‌شود. به عبارت دیگر، انتظار می‌رود بالاتر بودن توانایی حسابرسان به تقلیل ریسک تداوم فعالیت شرکت‌ها منجر شود، زیرا توانایی حسابرسان با عملکرد جاری و آتی آنها در ارتباط است.

دوم اینکه پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد حسابرسان توانمندتر، تجدید ارائه‌های کمتری در آینده دارند و به نحو بهتری قادر به برآورد اقلام تعهدی هستند که در نتیجه از کیفیت اظهارنظر بالاتری نیز برخوردارند. این عوامل نشان می‌دهند ریسک انحراف حسابرسی احتمالاً با افزایش توانایی حسابرسان کاهش می‌یابد، به این معنا که هر چه توانایی حسابرسان بیشتر باشد، اظهارنظر مطلوب خواهد بود.

دی‌آنجلو<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) توانایی‌های شناختی و رفتاری حسابرس را کیفیت حسابرسی می‌نامد. دی‌آنجلو توانایی نوع سوم را استقلال حسابرس می‌نامد و بیان می‌کند صاحبکار می‌تواند از طریق تغییر حسابرس، هزینه‌های هنگفتی را با عنوان شبه حق‌الزحمه بر حسابرس تحمیل کند. وی معتقد است که صاحبکار می‌تواند از طریق تهدید حسابرس به تغییر، بر

تصمیم‌گیری‌های وی در خصوص گزارش اشتباهات کشف شده، تأثیر بگذارد. از این رو انتظار می‌رود با کاهش میزان استقلال حسابرس، احتمال شکایت علیه وی افزایش یابد. در این میان، تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی-رفتاری می‌تواند تأثیرات گوناگونی بر پذیرش ریسک حسابرسی داشته باشد. توانایی‌های شناختی شامل فرآیند‌های عصبی درگیر در اکتساب، پردازش، نگهداری و کاربرد اطلاعات هستند. این توانایی‌ها رابط بین رفتار و ساختار مغز هستند و در برگیرنده گستره وسیعی از توانایی‌ها (شامل برنامه ریزی، توجه، بازداری پاسخ، حل مسئله، انجام هم‌زمان تکالیف و انعطاف پذیری شناختی) هستند. این موارد فقط بخشی از توانایی‌های شناختی هستند که پایه آن‌ها منطق است. این توانایی‌ها شناخت سرد نامیده می‌شوند. اساس بخشی دیگر از توانایی‌های شناختی که به شناخت گرم موسوم هستند و در تجربه پاداش و تنبیه، تنظیم رفتارهای اجتماعی و تصمیم‌گیری در حالت‌های هیجانی نقش دارند، خواسته‌ها، باورها و هیجان‌ها هستند. شاخص‌های عملکرد اجرایی شناختی جزئی از توانایی‌های شناختی هستند. از سویی انعطاف‌پذیری شناختی به عنوان یکی از توانایی‌های شناختی که بر اساس نظریه طرح‌واره‌ها توسعه پیدا کرده است که طی آن فکر و اعمال فرد را در بازخورد به دیگران و محیط اطراف متعادل می‌کند و بر قدرت سازگاری و توانایی‌های ذهنی و سلامتی فرد می‌افزاید. در پژوهش‌های انجام شده در حوزه مطالعات رفتاری، منبع کنترل فردی (خودکنترلی و خودمدیریتی) از جمله کلیدی‌ترین عوامل اثرات متفاوتی بر پذیرش ریسک دارد. نتایج پژوهش‌های بین<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) و مهیجان و کائور<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین پذیرش ریسک و احساس کنترل درونی فرد است. از طرفی تعهد حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده رفتارهای کاری فرد در ریسک‌پذیری یا ریسک‌گریزی در نظر گرفته شده است و موضوعی است که توجه بسیاری از مدیران را به خود جلب کرده است. به طوری که نتیجه پژوهش کاریکاتی<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که ویژگی‌های فردی حسابرس با تعهد حرفه‌ای و ریسک‌پذیری رابطه مثبت دارد. از همین منظر، نتیجه پژوهش ترام و اوهارا<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) نشان داد که بین میزان تحصیلات حسابرس و میزان ریسک‌پذیری فرد رابطه مثبت و

<sup>2</sup> Bin

<sup>3</sup> Mehijan and Kaour

<sup>4</sup> Karikatti

<sup>5</sup> Tram and Orhara

<sup>1</sup> De Anjelo

پرسشنامه کامل گردید.  
در این تحقیق به منظور جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه با کدهای اشاره شده ذیل استفاده می شود:

### تفاوتهای فردی:

در این تحقیق به پیروی از تحقیقات احمدی و آقایی (۱۳۹۶)، عزیزاده گان و همکاران (۱۴۰۱) و لمپرت و همکاران (۲۰۱۲) این متغیر با استفاده از شاخصهایی همچون جنسیت (مرد؛ امتیاز عددی ۱ و زن؛ امتیاز عددی ۲)، میزان تحصیلات (کارشناسی و کارشناسی ارشد؛ امتیاز عددی ۱ و دکتری؛ امتیاز عددی ۲)، سابقه خدمت (بین ۱ تا ۵ سال امتیاز عددی ۱؛ بین ۶ تا ۱۰ سال امتیاز عددی ۲؛ بین ۱۱ تا ۱۵ سال امتیاز عددی ۳؛ بین ۱۶ تا ۲۰ سال امتیاز عددی ۴ و از ۲۱ سال به بالا امتیاز عددی ۵) و رتبه شغلی (حسابرس؛ امتیاز عددی ۱؛ حسابرس ارشد امتیاز عددی ۲ و مدیر حسابرسی امتیاز عددی ۳ و سایر امتیاز عددی ۴) مورد سنجش قرار می گیرد.

### توانایی های شناختی - رفتاری

این متغیر به پیروی از تحقیق وجودی نوبخت و همکاران (۱۴۰۱)، آرهود (۱۹۷۸)، نجاتی (۲۰۱۳) و کروگلانتسکی و وبستر (۲۰۱۶) در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه استاندارد بومی شده نجاتی (۲۰۱۳) مشتمل بر ۳۰ سؤال و مبتنی بر طیف ۵ گزینه ای لیکرت (تقریباً هرگز (امتیاز عددی ۱)، به ندرت (امتیاز عددی ۲)، گاهی اوقات (امتیاز عددی ۳)، اغلب (امتیاز عددی ۴)، تقریباً همیشه (امتیاز عددی ۵)) و با توجه به شاخصهایی همچون حافظه حسابرس (مشتمل بر ۶ سؤال)، کنترل مهارت و توجه انتخابی در حسابرس (مشتمل بر ۶ سؤال)، تصمیم گیری حسابرس (مشتمل بر ۵ سؤال)، برنامه ریزی حسابرس (مشتمل بر ۳ سؤال)، توجه پایدار (مشتمل بر ۳ سؤال)، شناخت اجتماعی حسابرس (مشتمل بر ۳ سؤال) و انعطاف پذیری شناختی حسابرس (مشتمل بر ۴ سؤال) مورد سنجش قرار می گیرد.

### پذیرش ریسک حسابرسی:

این متغیر در این تحقیق به پیروی از تحقیق فروغی (۱۳۹۹)، پاول (۲۰۰۰) و هرماوان و همکاران (۲۰۱۹) با استفاده از پرسشنامه استاندارد پاول (۲۰۰۰) مشتمل بر ۲۱ سؤال و مبتنی بر طیف ۵ گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالف (امتیاز عددی ۱)، مخالف (امتیاز عددی ۲)، بی نظر (امتیاز عددی ۳)، موافق (امتیاز عددی ۴)، کاملاً موافق (امتیاز عددی ۵)) مورد سنجش قرار می گیرد و میزان تمایل فرد به پذیرش ریسک را مورد

معناداری وجود دارد. هم چنین، نتیجه پژوهش دیسانتیس و دیورست<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) نشان داد که با افزایش سابقه کار کارکنان، آنان بهتر می توانند تجربیات خود را در فرآیند کار ارائه کنند و با افزایش سن و سابقه کار کارکنان در سازمان، ریسک پذیری آنان نیز افزایش می یابد.

### ۳. روش شناسی تحقیق

این پژوهش بر اساس هدف از نوع کاربردی می باشد. پژوهش های کاربردی، پژوهش هایی هستند که نظریه ها، قانون مندی ها، اصول و فونوی که در پژوهش های پایه تدوین می شوند را برای حل مسائل اجرایی و واقعی به کار می گیرد. از آنجایی که به دنبال بررسی و تعیین تأثیر تفاوت های فردی و توانایی های شناختی - رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی است، یک پژوهش تفسیری است. همچنین این پژوهش از شیوه پیمایشی از شاخه مطالعات میدانی محسوب می گردد. زیرا با استفاده از ابزار پرسشنامه به دنبال احصاء نظر نمونه آماری در مورد متغیرهای پژوهش می باشد. این پژوهش همچنین از لحاظ زمانی جزء پژوهش های مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش به تعداد ۱۱۱۲ نفر و شامل کلیه مدیران و شرکاء شاغل مؤسسات حسابرسی ۲ به تعداد ۱۰۲۰ نفر، مدیران سازمان حسابرسی ۳ به تعداد ۹۲ نفر می باشند. برای تعیین نمونه آماری و تعیین آن به جامعه منتخب از فرمول کوکران استفاده می شود و در نهایت برای انتخاب اعضای نمونه از بین جامعه آماری از روش تصادفی ساده استفاده می شود. به طور کلی در جوامع آماری محدود، فرمول کوکران به صورت زیر است:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5 * 0.5)}{(0.05)^2} = 285$$
$$1 + \frac{1}{1112} \left[ \frac{(1.96)^2 (0.5 * 0.5)}{(0.05)^2} - 1 \right]$$

از مجموع پرسشنامه های توزیع شده (۲۸۵ پرسشنامه) بدلیل وجود پرسشنامه های ناقص از یک سو و عدم همکاری برخی افراد نمونه؛ محقق در مجموع موفق به جمع آوری ۲۴۳

<sup>1</sup> Distansis and Diorset

<sup>2</sup> <https://www.iacpa.ir>

<sup>3</sup> <https://audit.org.ir/wfrmcontactus.aspx?id=1>

ارزیابی قرار می‌دهد. بدین صورت که در صورتی که مجموع امتیاز بدست آمده برای یک حساب‌رس برای مجموعه سؤالات پرسشنامه بین ۲۱ تا ۴۲ قرار گیرد سطح پذیرش ریسک پایین و در صورتی که مجموع امتیاز بدست آمده برای یک حساب‌رس برای مجموعه سؤالات پرسشنامه بین ۴۳ تا ۸۳ قرار گیرد سطح پذیرش متوسط و در صورتی که مجموع امتیاز بدست آمده برای یک حساب‌رس برای مجموعه سؤالات پرسشنامه بین ۸۴ تا ۱۰۵ قرار گیرد سطح پذیرش ریسک بالا می‌باشد.

#### ۴. یافته‌های تحقیق

در این بخش از تحقیق، مطابق اطلاعات مستخرج از پرسشنامه ها جمع آوری شده، به توصیف شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش پرداخته می‌شود. نتایج آن در جدول ۱ آورده شده است.

جدول (۱): توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های نمونه آماری به متغیرهای تحقیق

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حدأقل	ابعاد	
۰,۵۴۰	۳,۷۲۸	۵	۱	زن	تفاوت‌های فردی
۰,۶۲۵	۴,۰۰۱	۵	۱	مرد	
۰,۳۳۵	۳,۹۵۴	۵	۱	فوق لیسانس	
۰,۴۱۵	۴,۱۲۲	۵	۱	دکتر	
۰,۳۲۸	۳,۲۰۲	۵	۱	کمتر از ۵ سال	
۰,۵۲۰	۳,۴۴۴	۵	۱	بین ۶ تا ۱۰ سال	
۰,۶۱۷	۴,۳۲۰	۵	۱	بالای ۱۱ سال	
۰,۵۷۱	۳,۸۲۳	۵	۱	زن	توانایی‌های شناختی - رفتاری
۰,۳۳۹	۴,۵۰۵	۵	۱	مرد	
۰,۴۱۶	۳,۵۲۸	۵	۱	فوق لیسانس	
۰,۹۰۱	۴,۳۳۲	۵	۱	دکتر	
۰,۴۴۶	۳,۶۲۷	۵	۱	کمتر از ۵ سال	
۰,۶۲۷	۳,۵۵۰	۵	۱	بین ۶ تا ۱۰ سال	
۰,۶۰۸	۴,۳۰۷	۵	۱	بالای ۱۱ سال	
۰,۷۸۴	۳,۹۳۳	۵	۱	زن	پذیرش ریسک حسابرسی
۰,۳۲۴	۴,۲۰۹	۵	۱	مرد	
۰,۳۳۶	۳,۴۷۸	۵	۱	فوق لیسانس	
۰,۴۵۲	۴,۰۹۰	۵	۱	دکتر	
۰,۵۰۸	۳,۴۱۵	۵	۱	کمتر از ۵ سال	
۰,۶۶۹	۳,۲۲۳	۵	۱	بین ۶ تا ۱۰ سال	
۰,۵۰۷	۴,۰۰۷	۵	۱	بالای ۱۱ سال	

آماري دارای مقطع دکترا و سابقه بالای ۱۱ سال از همه گروهها بالاتر است. در پایان میانگین سطح پذیرش ریسک حسابرسي نشان می‌دهد میانگین پذیرش ریسک حسابرسي مردان، نمونه آماری دارای مقطع دکترا و سابقه بالای ۱۱ سال از همه گروهها بالاتر است.

در این بخش از تحقیق به بررسی پایایی اعتبار پرسشنامه در بین ۲۴۳ نفر از نمونه آماری پرداخته شده و نتیجه آن در جدول ۲ آورده شده است.

همانطور که در جدول (۱) ملاحظه می‌شود، میانگین مشاهده شده سوالات مربوط پرسشنامه های توزیع شده در بین نمونه آماری در خصوص تفاوت‌های فردی، شناختی- رفتاری و پذیرش ریسک حسابرسي از میانگین نظری یعنی مقدار ۳ بیشتر بوده است. همچنین میانگین تفاوت های فردی جنسیت مردان، نمونه آماری دارای مقطع دکترا و سابقه بالای ۱۱ سال از همه گروهها بالاتر است. میانگین تفاوت‌های شناختی رفتاری نمونه آماری نشان می‌دهد میانگین شناختی رفتاری مردان، نمونه

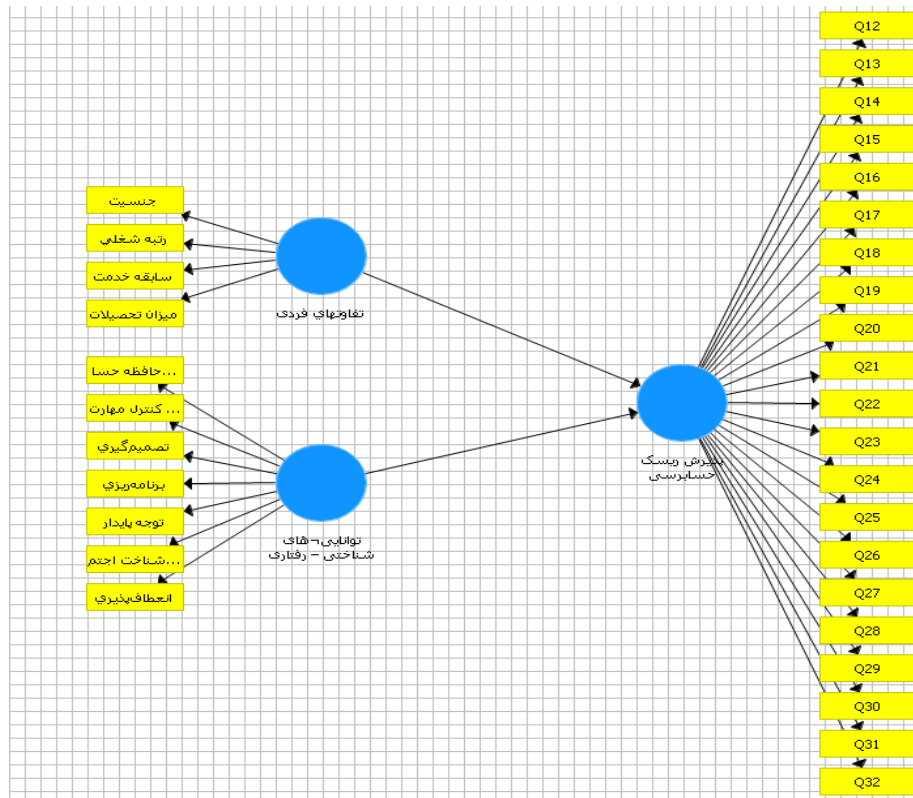
جدول (۲): ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

نتیجه آزمون	ضریب آلفای کرونباخ	متغیرهای پژوهش	
پایایی مطلوب	۰,۸۷۸	تفاوت‌های فردی	مدیران و شرکاء شاغل مؤسسات حسابرسي
پایایی مطلوب	۰,۹۰۱	توانایی‌های شناختی - رفتاری	
پایایی مطلوب	۰,۸۳۳	پذیرش ریسک حسابرسي	
پایایی مطلوب	۰,۸۷۱		پایایی کل
پایایی مطلوب	۰,۸۶۹	تفاوت‌های فردی	مدیران سازمان حسابرسي
پایایی مطلوب	۰,۸۵۸	توانایی‌های شناختی - رفتاری	
پایایی مطلوب	۰,۸۳۱	پذیرش ریسک حسابرسي	
پایایی مطلوب	۰,۸۵۳		پایایی کل

ترسیم مدل ساختاری تأثیر تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسي پرداخته می‌شود. شکل ۱ مدل ساختاری تأثیر تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسي را نشان می‌دهد.

مطابق اطلاعات مندرج در جدول (۲) ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر یک از متغیرهای تفاوت‌های فردی، شناختی- رفتاری و پذیرش ریسک حسابرسي در هر دو گروه از مدیران و شرکاء شاغل مؤسسات حسابرسي و سازمان حسابرسي بالای ۰,۷ بدست آمده نشان از پایایی مناسب برای پرسشنامه توزیع شده در بین هر دو گروه است. در این بخش از تحقیق به

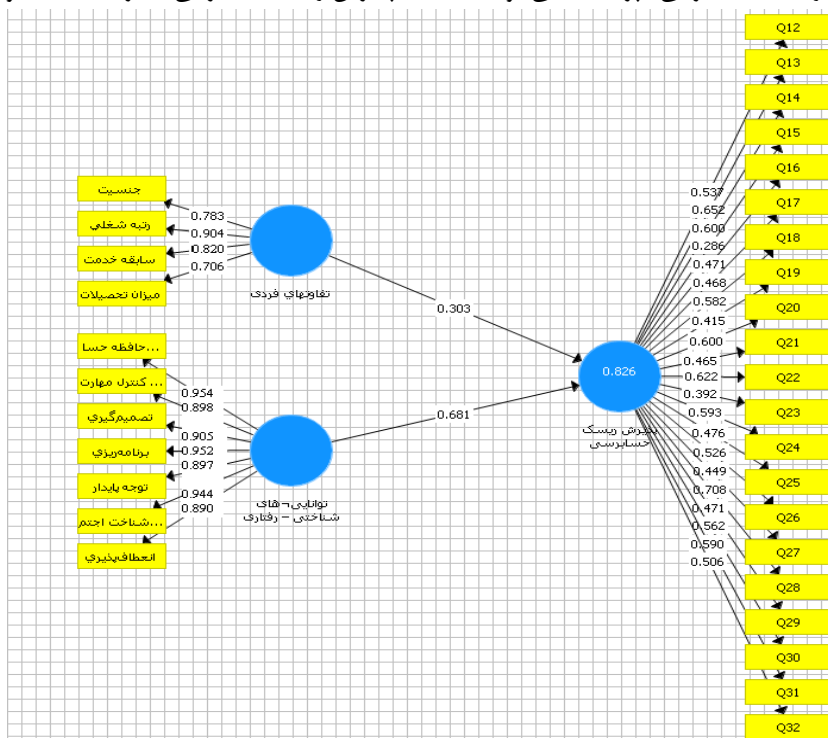
مدل بهینه



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش

همانطوری که در شکل شماره (۲) نشان داده شده است، تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی به ترتیب ۳،۳٪ و ۶۸،۱٪ تأثیر دارند.

در این بخش از تحقیق به ترسیم ضرایب مسیر (اثرگذاری) بین متغیرهای تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی پرداخته می‌شود.



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل ساختاری پژوهش

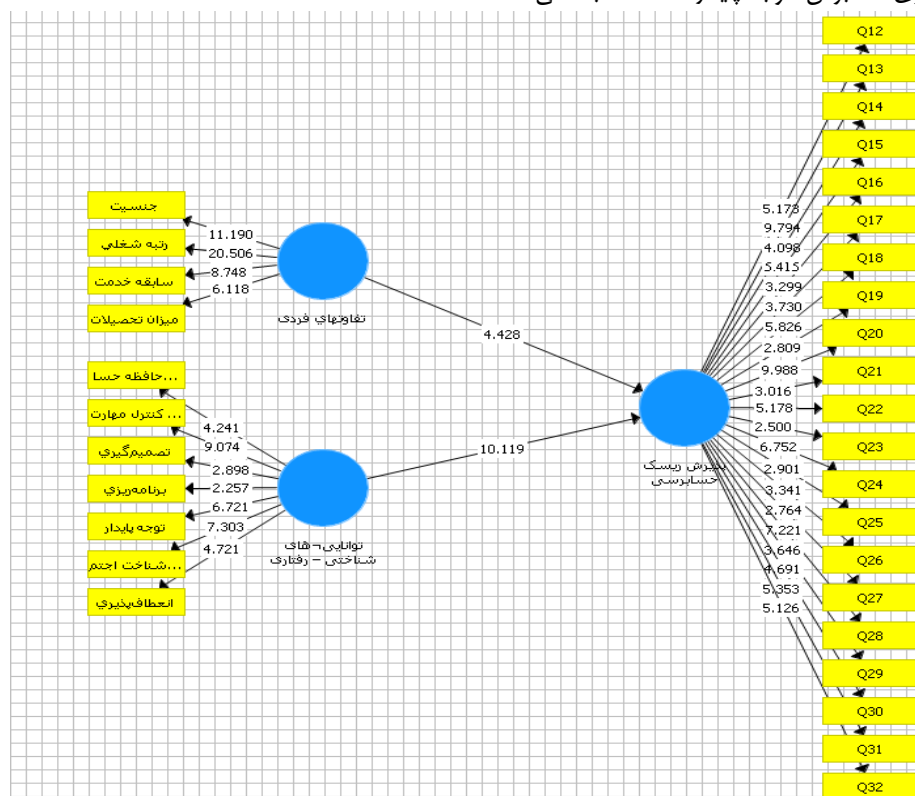
شغلی، سابقه خدمات و میزان تحصیلات به ترتیب ۳،۷۸،۴، ۹۰،۴

مطابق شکل ۲ با توجه به ضریب بار عاملی جنسیت، رتبه

حسابرس و انعطاف پذیری شناختی حسابرس بر پذیرش ریسک حسابرسی به ترتیب ۹۵،۴، ۸۹،۸، ۹۰،۲، ۹۵،۲، ۸۹،۷، ۹۴،۴ و ۸۹ درصد تأثیر دارد. در حالت کلی نیز تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی توأمأ ۸۲،۶ درصد تأثیر دارد.

شکل شماره ۳ اعداد معناداری یا مقادیر  $t$  (t-value) مدل ساختاری پژوهش بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. مقادیر استاندارد تعیین شده برای  $t$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد  $+1,96$  و  $-1,96$  می‌باشد که مبنای رد یا تأیید یک متغیر و اثرگذاری آن بر پذیرش ریسک حسابرسی می‌باشد.

۸۲ و ۷۰،۶ درصد از ویژگی تفاوت‌های فردی حسابرسان را تبیین می‌کند. بعبارتی جنسیت، رتبه شغلی، سابقه خدمات و میزان تحصیلات بر پذیرش ریسک حسابرسی به ترتیب ۷۸،۳، ۹۰،۴، ۸۲ و ۷۰،۶ درصد تأثیر دارد. همچنین حافظه حسابرس، کنترل مهارت و توجه انتخابی در حسابرس، تصمیم‌گیری حسابرس، برنامه ریزی حسابرس، توجه پایدار، شناخت اجتماعی حسابرس و انعطاف پذیری شناختی حسابرس به ترتیب ۹۵،۴، ۸۹،۸، ۹۰،۲، ۹۵،۲، ۸۹،۷، ۹۴،۴ و ۸۹ درصد از ویژگی‌های توانایی‌های شناختی - رفتاری را تبیین می‌کند. بعبارتی حافظه حسابرس، کنترل مهارت و توجه انتخابی در حسابرس، تصمیم‌گیری حسابرس، برنامه ریزی حسابرس، توجه پایدار، شناخت اجتماعی



شکل ۳. اعداد معناداری مدل ساختاری پژوهش

تأثیر دارد. مطابق شکل ۳ با توجه به عدد معناداری بدست آمده برای متغیرهای تفاوت‌های فردی (۴،۴۲۸) و توانایی‌های شناختی- رفتاری حسابرسان (۱۰،۱۱۹) چون از مقدار  $+1,96$  و  $-1,96$  بیشتر بدست آمده نشان می‌دهد اثرگذاری تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی- رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی معنادار است.

همانطوری که در شکل ۲ گفته شد با توجه به ضریب بار عاملی جنسیت، رتبه شغلی، سابقه خدمات و میزان تحصیلات، این متغیرها بر پذیرش ریسک حسابرسی به ترتیب ۷۸،۳، ۹۰،۴، ۸۲ و ۷۰،۶ درصد تأثیر دارد. همچنین حافظه حسابرس، کنترل مهارت و توجه انتخابی در حسابرس، تصمیم‌گیری حسابرس، برنامه‌ریزی حسابرس، توجه پایدار، شناخت اجتماعی حسابرس و انعطاف پذیری شناختی حسابرس بر پذیرش ریسک حسابرسی به ترتیب ۹۵،۴، ۸۹،۸، ۹۰،۲، ۹۵،۲، ۸۹،۷، ۹۴،۴ و ۸۹ درصد

### جدول ۳. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

عدد معنی‌داری (t-value)	ضریب مسیر ( $\beta$ )	مسیر	
		به متغیر	از متغیر
۴,۴۲۸	۰,۳۰۳	پذیرش ریسک حسابرسی	تفاوت‌های فردی
۱۰,۱۱۹	۰,۶۸۱	پذیرش ریسک حسابرسی	توانایی‌های شناختی-رفتاری حساب‌رسان
۱۱,۱۹۰	۰,۷۸۳	پذیرش ریسک حسابرسی	جنسیت
۶,۱۱۸	۰,۷۰۶	پذیرش ریسک حسابرسی	میزان تحصیلات
۸,۷۴۸	۰,۸۲۰	پذیرش ریسک حسابرسی	سابقه خدمت
۲۰,۵۰۶	۰,۹۰۴	پذیرش ریسک حسابرسی	رتبه شغلی
۴,۲۴۱	۰,۹۵۴	پذیرش ریسک حسابرسی	حافظه حساب‌رس
۹,۰۷۴	۰,۸۹۸	پذیرش ریسک حسابرسی	کنترل مهارت و توجه انتخابی
۲,۸۹۸	۰,۹۰۵	پذیرش ریسک حسابرسی	تصمیم‌گیری حساب‌رس
۲,۲۵۷	۰,۹۵۲	پذیرش ریسک حسابرسی	برنامه‌ریزی حساب‌رس
۶,۷۲۱	۰,۸۹۷	پذیرش ریسک حسابرسی	توجه پایدار
۷,۳۰۳	۰,۹۴۴	پذیرش ریسک حسابرسی	شناخت اجتماعی حساب‌رس
۴,۷۲۱	۰,۸۹۰	پذیرش ریسک حسابرسی	انعطاف‌پذیری شناختی حساب‌رس

می‌باشد.

۲- توانایی‌های شناختی - رفتاری حساب‌رسان بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارند که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۶۸,۱ درصد می‌باشد.

۲-۱ حافظه حساب‌رس بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۹۵,۴ درصد می‌باشد.

۲-۲ کنترل مهارت و توجه انتخابی در حساب‌رس بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۸۹,۸ درصد می‌باشد.

۲-۳ تصمیم‌گیری حساب‌رس بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۹۰,۵ درصد می‌باشد.

۲-۴ برنامه‌ریزی حساب‌رس بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۹۵,۲ درصد می‌باشد.

۲-۵ توجه پایدار بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۸۹,۷ درصد می‌باشد.

در یک توضیح کلی با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت با توجه به اعداد معناداری بدست آمده برای کلیه متغیرها چون از مقدار  $+1,96$  و  $-1,96$  بیشتر بدست آمده لذا در خصوص پاسخ به سؤالات تحقیق می‌توان گفت:

در خصوص سؤالات فرعی تحقیق:

۱- تفاوت‌های فردی بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۳۰,۳ درصد می‌باشد.

۱-۱ جنسیت بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۷۸,۳ درصد می‌باشد.

۱-۲ تحصیلات بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۷۰,۶ درصد می‌باشد.

۱-۳ سابقه کار بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۸۲ درصد می‌باشد.

۱-۴ رتبه شغلی بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۹۰,۴ درصد

ابزارهایی تا هستند خطرات پیامدهای ناشی از تصمیمات را به حداقل ممکن کاهش دهند. مدیریت ریسک و پذیرش سطح معقولی از ریسک، ابزار جدیدی است که در زمان کوتاه توانسته است جایگاه مناسبی برای خود در بین حسابرسان با تفاوت‌های فردی پیدا کند. به اعتقاد لئو و همکاران (۲۰۲۰) پذیرش ریسک حسابرسی، فرآیند ارزیابی ریسک و طراحی استراتژی‌هایی برای شناخت ریسک است. آنها اعتقاد دارند که پذیرش ریسک حسابرسی، رویکرد وسیع تری را برای مدیریت ریسک برای حسابرسان در مقایسه با جنبه سنتی آن ایجاد می‌کند. با پذیرش رویکرد سیستماتیک و مطابق با مدیریت همه ریسک‌های پیش رو یک حسابرس، مدیریت ریسک یکپارچه برای کاهش ریسک کلی حسابرسی و همچنین برای افزایش عملکرد حسابرسان و در نهایت افزایش کیفیت حسابرسی ضروری است. تفاوت‌های فردی حسابرسان شامل بعد ذاتی و بعد اکتسابی است که بعد ذاتی (استعداد و مهارت اولیه)، تنها ویژگی‌های شخصیتی را برای حسابرسان به وجود می‌آورد؛ اما آنچه اهمیت دارد، بعد اکتسابی است که حسابرس از محیط پیرامون خود از طریق تحصیلات، تجربیات گذشته و سوابق کاری خود بدست می‌آورد، بعد اکتسابی توانایی‌های حسابرسان از اهمیت بیشتری نسبت به بعد ذاتی برخوردار می‌باشد. توانایی‌های اکتسابی شامل هوش شناختی، هوش اجتماعی یا مدیریتی، هوش هیجانی و هوش فرهنگی است. در رویکرد جدید حسابرسی، فرهنگ و کار تیمی و نحوه کاری حسابرس با دیگران اهمیت خاصی دارد تا بدین وسیله عملکرد موفق و مفیدی را داشته باشند. هوش مدیریتی مجموعه‌ای از هوش سیاسی، عاطفی و عقلایی است. مهمترین تصمیمات حسابرسان تصمیم‌گیری در عرصه مالی است. هوش سازمانی، امکان بکارگیری استانداردهای حسابرسی، منابع نامشهود، منابع فیزیکی را با بهترین کاربرد در فعالیت حسابرسی فراهم می‌آورد و از طریق تفاوت‌های فردی موجب ارتقاء سطح توانمندی حسابرسان و کیفیت حسابرسی می‌گردد. کیفیت و کمیت روابط حسابرسان با یکدیگر در شبکه‌های ارتباطی از جنبه‌های مهم سرمایه اجتماعی است که سبب تبادل و انتقال اطلاعات و دانش در بین حسابرسان می‌شود. شبکه‌هایی که در آن‌ها ارتباطات و تعاملات میان حسابرسان شدت بیشتری دارد، تعامل حسابرسان با یکدیگر و انتقال دانش و برقراری روابط مؤثر کاری بیشتر است. لذا نتایج این تحقیق همسو و همراستا با نتایج تحقیق حاجیها (۱۳۹۹)، احمدی و آقایی (۱۳۹۶) و بنی‌مهد و بیگی (۱۳۹۱) در داخل کشور و همسو و همراستا با نتایج تحقیق مسیر و آستن (۲۰۲۰) و کراتز فلتر و والاس (۲۰۱۶) در خارج از کشور می‌باشد.

توانایی‌های شناختی - رفتاری حسابرسان بر پذیرش

۲-۶ شناخت اجتماعی حسابرس بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۹۴٫۴ درصد می‌باشد.

۲-۷ انعطاف‌پذیری شناختی حسابرس بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد که با توجه به ضریب مسیر برآوردی این اثرگذاری ۸۹ درصد می‌باشد.

در خصوص پاسخ به سؤال اصلی تحقیق می‌توان گفت:

سوالات اصلی تحقیق: تفاوت‌های فردی و توانایی‌های شناختی-رفتاری حسابرسان بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر ۳۰٫۳ درصدی و ۶۸٫۱ درصدی دارد و مدل ارائه شده دارای برازش مناسب برای گزینش حسابرسان است.

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل سوالات تحقیق نشان داد:

تفاوت‌های فردی بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد.

تأثیر تفاوت‌های فردی بر پذیرش ریسک حسابرسی، یکی از سوالات مهم در تحقیقات حسابداری، مالی و مدیریتی به حساب می‌آید. در مورد تأثیر تفاوت‌های فردی بر پذیرش ریسک حسابرسی، دو دیدگاه متضاد وجود دارد. هانان و فریمان (۱۹۹۷-۹۳۴)، بر این باورند که تأثیر تفاوت‌های فردی بر ریسک حسابرسی قابل توجه نیست، چرا که حسابرسان اغلب تحت تأثیر نیروهای محیطی قرار می‌گیرند. مثلاً فرهنگ سازمانی، ساختار صنعت و استانداردهای حسابرسی و ... که جزء عوامل تحمیلی هستند که تفاوت‌های فردی در اتخاذ تصمیمات تأثیرگذار را کاهش می‌دهند. در مقابل، دیدگاه دیگری توسط هامبریک و مایسون (۱۹۴۸-۱۹۷)، ارائه شده که به دیدگاه مدیریت عالی مشهور است. بر طبق این دیدگاه، ریسک حسابرسی، شامل انتخاب‌های راهبردی و سطوح عملکردی حسابرس، از طریق تفاوت‌های فردی قابل پیش بینی هستند. طرفداران این دیدگاه استدلال می‌کنند که اهداف و سیاست‌های کلی سازمان حسابرسی توسط مدیران ارشد سازمان که خود حسابرس می‌باشند تعیین می‌شود. در واقع این مدیران هستند که در مورد اقدامات حسابرسان در مواجهه با ریسک تصمیم‌گیری می‌کنند. از سویی هر سازمانی با ریسک‌های مختلفی در منابع داخلی و خارجی روبرو است. ریسک، فرایندی است که به احتمال وقوع یک رویداد اشاره دارد که در دستیابی به اهداف سازمان تأثیر بسزایی خواهد داشت. تقریباً تمامی حسابرسان به دنبال

ریسک حسابرسی تأثیر دارند.

حسابرسی یعنی بازرسی جستجوگرانه کلیه مدارک و اسناد حسابداری به منظور کشف تقلب و اشتباه. هدف از آن اظهار نظر نسبت به این موضوع است که آیا صورتهای مالی بر اساس استاندارد های حسابداری تهیه شده است یا خیر. هدف اصلی حسابرسی، اعتباردهی به صورتهای مالی است. منظور از اعتبار دهی، اظهار عقیده یا قضاوت شخص یا اشخاص مستقل و ذیصلاح نسبت به مطابقت تمامی جنبه های با اهمیت ادعاهای منعکس در صورتهای مالی با معیارهای تعیین شده یعنی اصول حسابداری است. حساب‌رسان به دلیل نقش مهمی که در کیفیت اطلاعات مالی و تصمیم گیری سرمایه گذاران دارند، دقت زیادی در ارزیابی ریسک صاحبکار می‌کنند. آنها برای حفاظت از اعتبار و شهرت خود از استراتژیهای مناسب برای کاهش ریسک حسابرسی استفاده می‌کنند. یکی از استراتژیهای مرتبط در مواجهه با شرایط پر ریسک، ارتقاء سطح توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان است. به گفته جانستون و بدارد (۲۰۱۱) صرف ریسک تلاش حسابرسی و هم دریافت صرف ریسک، هر دو توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان را افزایش می‌دهند. حساب‌رسان به منظور کاهش ریسک عدم کشف تحریفهای با اهمیت شواهد بیشتری گردآوری می‌کنند که این موضوع سبب افزایش توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان می‌شود. در واقع با افزایش ریسک حسابرسی حساب‌رسان، توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان نیز افزایش می‌یابد. کریشنال و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقات نشان می‌دهند که بین توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان و ریسک حسابرسی ارتباط وجود دارد. جانسون (۲۰۰۰) معتقد است توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان منعکس کننده دانش حسابرسی و اعتبار حرفه‌ای آنها است. به طور کلی یافته ها نشان دهنده این است که توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان در صورت وجود ریسک تجاری مشتری افزایش می‌یابد. یکی دیگر از استراتژیها به منظور کاهش ریسک حسابرسی، تأخیر در ارائه گزارش حسابرسی است. حساب‌رسان در شرایطی که ابهام و پیچیدگی اطلاعات مالی شرکت اقدام به برنامه‌ریزی و اقدام به فرآیند های تحلیلی دقیق تر می‌کنند که منجر به صرف وقت بیشتری می‌شود و در نتیجه گزارش حسابرسی با تأخیر ارائه خواهد شد. استراتژی دیگر برای کاهش ریسک حسابرسی، انتقال ریسک پروژه حسابرسی به صاحبکاران به وسیله کاهش سطح اطمینان لازم برای ارائه اظهار نظر دارای بند تحریف است. ارائه اظهار نظر دارای بند تحریف قبل از ورشکستگی صاحبکار، ریسک دعاوی حقوقی حساب‌رسان را کاهش خواهد داد. با افزایش ریسک حسابرسی و عملکرد ضعیفتر حساب‌رسان احتمال تعدیل گزارش

حسابرسی به دلیل اظهار نظر دارای بند تحریف افزایش خواهد یافت. فرانسویس و کریشنال (۱۹۹۹) دریافتند که حساب‌رسان با توانایی های شناختی - رفتاری حساب‌رسان به احتمال بیشتری اظهار نظر مشروط به دلیل اظهار نظر دارای بند تحریف دریافت می‌کنند. در نهایت، راهکار دیگر حساب‌رسان برای کاهش ریسک حسابرسی، کناره گیری از پروژه حسابرسی است. زیرا شرایط پرسیک صاحبکار ممکن است به اعتبار و شهرت حساب‌رسان لطمه وارد کند. لذا حساب‌رسان پذیرش صاحبکار امتناع می‌کند. از جمله عواملی که منجر به پنهانکاری یا ابهام در اطلاعات می‌شود، سوگیرهای رفتاری حساب‌رسان است. ادبیات پژوهش نشان می‌دهد سوگیریهای رفتاری شامل بیش اطمینانی، کوتاه بینی و خود شیفتگی حساب‌رسان می‌باشد. اطمینان بیش از حد حساب‌رسان سبب می‌شود تواناییهای خود را بیشتر از حد معمول و ریسک را کمتر از حد معمول تخمین زده، و این احساس در وی بوجود آید که قادر به کنترل مسائل و رویدادها می‌باشد، در حالی که ممکن است اینگونه نباشد. حساب‌رسان کوتاه بین به جای تمرکز بر اهداف و برنامه ریزیهای بلند مدت و قضاوت مناسب) همچون فعالیتهای حسابرسی، و ... بر اهداف کوتاه مدت توجه نمایند. همچنین ویژگی خود شیفتگی بدلیل تلاش حساب‌رسان برای شهرت، تحسین و بزرگ جلوه دادن خود در نظر دیگران منجر به پنهان سازی اطلاعات می‌شود. بر این اساس احتمال می‌رود سوگیریهای رفتاری حساب‌رسان کیفیت اطلاعات مالی را تحت تأثیر قرار دهد. نظریه های تصمیم عقلایی بر این فرض استوارند که حساب‌رسان هنگام تصمیم گیری منطقی رفتار می‌کنند، اما ادبیات روان شناسی نشان می‌دهد که حساب‌رسان دچار بیش اطمینانی، اعتماد بیش از حد به خود و دید کوتاه مدت نسبت به چشم انداز آینده حسابرسی می‌باشند، این سوگیری ها در تصمیمات حسابرسی و قضاوت اخلاقی اخلال ایجاد می‌کند. نتایج این تحقیق همسو و همراستا با نتایج تحقیق اکبری نفت چالی و همکاران (۱۳۹۸)، حساس یگانه و وحیدی الیزبی (۱۳۹۳) و نیکبخت و شیخ (۱۳۹۳) در داخل کشور و همسو و همراستا با نتایج تحقیق آستن و همکاران (۲۰۲۰)، سایمون و چابریس (۲۰۱۹) و کراتز فلتر و والاس (۲۰۱۶) در خارج از کشور می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

با توجه به تحلیل های انجام یافته در خصوص سؤال ۱ تحقیق که نشان داد تفاوت‌های فردی بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارد لذا در این خصوص پیشنهاد می‌شود:

ارتقاء سطح تحصیلات و برگزاری کارگاههای آموزشی عملی در راستای ارتقا سطح توانمندیهای دانشی حساب‌رسان به مدیران سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌شود.

## منابع

۱. احمدی، نوشین و آقایی، آرزو. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر تفاوت‌های فردی حساب‌رسان و ویژگی‌های موسسه حسابرسی به روی کیفیت کار حسابرسی، اولین همایش حسابداری، مدیریت و اقتصاد با رویکرد پویایی اقتصاد ملی، ملایر.
  ۲. اکبری نفت‌چالی، عیسی و پورحیدری، امید و خدای پور، احمد. (۱۳۹۸). تأثیر تجربه بر رفتارهای غیرارادی حساب‌رسان، فصلنامه پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی دانشگاه تهران مرکز، دوره ۱۱، شماره ۴۱، صص ۲۲۸-۱۹۷.
  ۳. بشیری منش، نازنین، مداح، احسان و آگاهی، فهیمه. (۱۴۰۱). تأثیر سوگیری رفتاری مدیران بر استراتژی‌های حساب‌رسان در مواجهه با ریسک حسابرسی. قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری و حسابرسی، (۳) ۱، ۲۵-۵۲.
  ۴. بشیریمنش، نازنین و صمیمی، امین، (۱۴۰۰)، خوانایی متن‌های صورتهای مالی واستراتژی‌های حساب‌رسان در مواجهه با ریسک حسابرسی، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، (۱) ۱۱، ۱۶۹-۱۳۷.
  ۵. جامعه حسابداران رسمی ایران، (۱۳۸۲)، آیین رفتار حرفه‌ای، جامعه حسابداران رسمی، صص ۱۰-۱۱.
  ۶. حاجی‌ها، زهره، گودرزی، احمد و زهرا فتاحی. (۱۳۹۲). ارتباط ویژگی‌های تردید حرفه‌ای حساب‌رسان و قضاوت و تصمیم‌گیری آن‌ها، نشریه علمی حسابداری مدیریت، دوره ششم، شماره ۱۹، صص ۴۳-۵۹.
  ۷. حیرانی، فروخ، وکیلی فرد، حمیدرضا، بنی‌مهد، بهمن و فریدون رهنما رودپشتی. (۱۳۹۶). تأثیر ویژگی‌های اجتماعی حساب‌رسان بر قضاوت آن‌ها در حل تعارض میان حسابرس و مدیریت و ویژگی‌های منتخب: بیش‌اعتمادی و شخصیت ما یکاویسیم. دانش حسابرسی، سال هفتم، شماره ۶۷، صص ۷۱-۹۸.
  ۸. رحیمیان، نظام‌الدین و هدایتی، علی. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر اظهار نظر حرفه‌ای حساب‌رسان، نشریه حسابدار رسمی، دوره جدید، شماره ۳۶، صص ۹۶-۷۷.
  ۹. کاظمی علوم، مهدی، عبدی، مصطفی، زلّقی، حسن و جلالوند، حسین. (۱۳۹۹). تأثیر خوانایی گزارشگری مالی بر معیارهای ریسک پروژه حسابرسی، بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، (۲) ۲۷، ۲۳۰-۲۰۲.
  ۱۰. کمیته فنی سازمانی حسابرسی. (۱۳۷۹). استانداردهای حسابرسی.
  ۱۱. مؤمنی، منصور و فعال قیومی، علی. (۱۳۹۴). تحلیل آماری با استفاده از SPSS، تهران: نشر گنج شایگان.
- به مدیران ارشد جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود با بکارگیری حساب‌رسان مرد با سطح بالای مدرک تحصیلی و سابقه بالا میزان تعارض با مدیریت صاحبکار را به حداقل رسانند.
- پیشنهاد می‌شود مؤسسات حسابرسی با تمرکز بیشتر بر موضوعات مربوط به سابقه کار و مدرک تحصیلی حسابداران و حساب‌رسان خود، در مقاطع زمانی مناسب و با بهره‌گیری از دانش روانشناسان، نسبت به شناسایی و رفع اختلالات شخصیتی تأثیرگذار بر کیفیت کار حساب‌رسان اقدام نمایند.
- با توجه به تحلیل‌های انجام یافته در خصوص سؤال ۲ تحقیق که نشان داد توانایی‌های شناختی - رفتاری حساب‌رسان بر پذیرش ریسک حسابرسی تأثیر دارند:
- به مدیران ارشد جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود در فرایند جذب و بکارگیری حساب‌رسان ویژگی‌های شخصیتی و توانایی‌های شناختی و رفتاری آنها بر اساس تست‌های شخصیتی مورد بررسی قرار گیرد.
- به سازمان حسابرسی پیشنهاد می‌شود در تدوین موازین اخلاقی و رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان نتایج این تحقیق را مورد توجه قرار دهند.
- به هیأت تشخیص حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود که در زمان گزینش حسابداران علاوه بر آشنایی با استاندارد‌های حسابداری و حسابرسی، توانایی‌های شناختی و رفتاری آنها را نیز مورد توجه قرار دهند.
- به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود در جهت کاهش اثرات منفی مشکلات ذهنی حساب‌رسان بر شیوه عمل آنها و پذیرش سطح مطلوب ریسک، بر از طریق آموزش‌های مدیریت ریسک و ... به حساب‌رسان این مشکل آنها را تا حد امکان رفع نمایند.
- به مدیران ارشد جامعه حسابداران رسمی ایران پیشنهاد می‌شود با آموزش خلق استدلال‌های منطقی، میزان مخالفت ورزی حساب‌رسان را کاهش داده و به بهبود تصمیم‌گیری در آنان کمک نمود. همچنین، با بررسی رفتار حساب‌رسان در محیط کار و آگاهی از میزان شناخت آنان از محیط کار، می‌توان کار حسابرسی را به گونه‌ای برنامه‌ریزی نمود که کاهش سطح مهارت‌سختگی و روان‌پریش‌خوبی حساب‌رسان را در پی داشته باشد. به علاوه، با شناخت الگوهای تفکر در حساب‌رسان و جایگزینی این الگوها با تفکرات مثبت از طریق حمایت و تقویت مثبت‌اندیشی و تشویق افراد به پیگیری درمان‌های مورد نیاز خود، می‌توان به بهبود روان‌پریش‌خوبی حساب‌رسان کمک نمود.

۱۲. Ferguson, A., Francis, J. and Stokes, D. (2003), "The effects of firm-wide and officelevel industry expertise on audit pricing", *The Accounting Review*, Vol. 78 No. 2, pp. 429-448.
۱۳. منصورزارع، مینو، بنی مهد، بهمن، وکیلی فرد، حمیدرضا و رهنمای رودپشتی، فریدون، (۱۳۹۹)، نقش خودشیفتگی در تمایل به مدیریت سود، پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۰(۴)، ۱-۲۴.
۱۴. هوشمند، عبدالمجید. (۱۳۹۲). بررسی دیدگاه حسابرسان ارشد در خصوص تأثیر رهبری صحیح و فرهنگ اخلاقی سازمان بر رفتار غیرعادی آنان، رساله دکتری، دانشگاه شیراز.
۱۵. وجودی نوبخت، ارمین، کردستانی، غلامرضا، حقیقت، حمید و دریائی، عباسعلی. (۱۴۰۰). تأثیر انحراف توجه حسابرسان و ارزش‌های شخصی بر کشف مدیریت سود. پژوهش‌های حسابداری مالی، ۳(۱)، ۲۵-۴۴.
16. Al-Shbiel, S. O. (2016). An examination the factors influence on unethical behaviour among Jordanian external auditors: Job satisfaction as a mediator. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6 (3), 285-296.
17. Ann G. Backof; E. Michael Bamber; Tina D. Carpenter. (2013). More Precise versus Less Precise Accounting Standards: The Effect of Auditor Judgment Frameworks in Constraining Aggressive Reporting, <https://www.mcombs.utexas.edu/.../Accou...> October 2013.
18. Buolamwini, J., & Gebu, T. (2018). Gender shades: Intersectional accuracy disparities in commercial gender classification [Conference session]. Conference on Fairness, Accountability and Transparency, New York, United States
19. Enomoto, M., Kimura, F., & Yamaguchi, T. (2015). Accrual-Based and Real Earnings Management: An International Comparison for Investor Protection, *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, Vol.3, No.11, Pp.183-198.
20. Fatemi Darius, John Hasseldine b, Peggy Hite c. (2014). The impact of professional standards on accounting judgments: The role of availability and comparative information Research in Accounting Regulation 26 (2014) 26-39.
21. Freudenburg, W. R., & Alario, M. (2017). Weapons of mass distraction: Magicianship, misdirection, and the dark side of legitimation. *Sociological Forum*, Vol.22, No.2, Pp.146-173.
22. Henrizi PE, Hunziker S., & Himmelsbach D. (2017). Anchoring and Adjustment Effects on Audit Judgments: Experimental Evidence from Switzerland, *Austin Journal of Business Administration and Management*, Vol.1, No.2, Pp.52-68.
23. Hutchinson, B., Smart, A., Hanna, A., Denton, E., Greer, C., Kjartansson, O., Barnes, P., & Mitchell, M. (2021). Towards accountability for machine learning datasets: Practices from software engineering and infrastructure [Conference session]. Proceedings of the 2021 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, New York, United States.
24. Jacobs, A. Z., & Wallach, H. (2021). Measurement and fairness [Conference session]. Proceedings of the 2021 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, New York, United States.
25. Johnson, W.R. (2015). Evidence-based treatment: Why, what, where, when, and how? *Journal of Substance Abuse Treatment*, Vol.29, No.4, Pp.267-276.
26. Kim, M. (2021). Effects of managerial overconfidence and ability on going-concern decisions and auditor turnover. *Advances in Accounting*. 54(1):100549
27. Kruglanski, A. W., and D. M. Webster. (2016). Motivated closing of the mind: "Seizing" And "Freezing." *Psychological Review* Vol103. No. 2, Pp263-286.
28. Langer, M., & Landers, R. N. (2021). The future of artificial intelligence at work: A review of the effects of decision automation and augmentation on workers targeted by algorithms and third-party

36. Petropoulos Petalas D, van Schie H, Hendriks Vettehen P, (2017), "Forecasted Economic Change and the Self-Fulfilling Prophecy in Economic Decision-Making", PLoS ONE 12(3): e0174353.
37. Salehi mahdi, Tarighi, Hossein (2020) The effect of managerial overconfidence on the conditional conservatism and real earnings management, Journal of Islamic Accounting and Business Research ahead. 11(3):708-720
38. Samer Mashlah (2015). The Role Of People's Personal Values In The Workplace, *International Journal of Management and Applied Science*, Vol.1, No3, Pp.221-231.
39. Schwartz, S. H. (2012). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol.25, No. 2, Pp.1-65.
40. Schwartz, S. H. (2016). A Theory of Cultural Value Orientations: Explication and Applications. *Comparative Sociology*. Vol.5, No. 2, Pp.137-182.
41. Simons, D. J., & C. F. Chabris. (2019). Gorillas in our midst: Sustained inattention blindness for dynamic events. *Perception*. Vol.No28.Pp1059-1074.
42. Sutrisno, P. (2019). CEO Overconfidence, Audit Firm Size, Real Earnings Management and Audit Opinion. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 23, 1-13.
43. Sweeney, B., & Pierce, B. (2006). Regular papers good hours, bad hours and auditors' defence mechanisms in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19 (6), 858-892.
- observers. *Computers in Human Behavior*, 123, Article Article 106878.
30. Loukas. Balafoutas & Simon Czermak, Marc Eulerich, Helena Fornwagner. (2017). Incentives for Dishonesty: An Experimental Study with Internal Auditors, *Economic Inquiry*, Vol. 58. No.2. Pp768-779
31. Loukas. Balafoutas & Simon Czermak, Marc Eulerich, Helena Fornwagner. (2017). Incentives for Dishonesty: An Experimental Study with Internal Auditors, *Economic Inquiry*, Vol. 58. No.2. Pp768-779.
32. Marcinkowski, F., Kieslich, K., Starke, C., & Lünich, M. (2020). Implications of AI (un-)fairness in higher education admissions: The effects of perceived AI (un-)fairness on exit, voice and organizational reputation [Conference session]. Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency, New York, United States.
33. Martinus Parnawa Putranta. (2017). The Relationships between Personal Values, Institutional Values and Affective Commitment, *Journal of Management and Marketing Review*. Vol.2, No. 3, Pp.21-29.
34. Mas, Daniel, Diantimala, Yossi & Saputra Mulia. (2018). Comparative Analysis of Real Earnings Management and Accrual-based Earnings Management before and after Convergence of IFRSs in Indonesia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol.8, No. 3, Pp.21-31.
35. Moore, D. A., Tanlu, L., & Bazerman, M. H. (2010), "Conflict of Interest and the Intrusion of Bias", *Judgment and Decision Making*, Vol. 5, PP. 37-53.