

بررسی تاثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی

علیرضا منصورآبادی

گروه حسابداری، واحد بین المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران
Mansoorabadyalireza60@yahoo.com

جواد مرادی

گروه حسابداری، واحد بین المللی خرمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، خرمشهر، ایران (نویسنده مسئول).
Jmoradi2005@yahoo.com

اله کرم صالحی

گروه حسابداری، واحد مسجد سلیمان، دانشگاه آزاد اسلامی، مسجد سلیمان، ایران.
A.k.salehi@iaumis.ac.ir

هوشنگ امیری

گروه حسابداری، واحد آبادان، دانشگاه آزاد اسلامی، آبادان، ایران.
Dr.h.amiri@iaubadan.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۳۰

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی می باشد. بدین منظور جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری به عنوان ابعاد ذهنیت فلسفی در نظر گرفته شده است. جامعه آماری شامل حسابداران رسمی شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است که در سال ۱۳۹۸ تعداد ۱۲۱ نفر از کلیه شرکا، مدیران و سرپرستان موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده اند. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی بوده و شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی و از نوع تحقیقات کیفی بوده و ابزار مورد استفاده در پژوهش پرسشنامه های استاندارد می باشد. در این پژوهش برای تأیید روابط بین متغیرها از مدل معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که هر سه بعد ذهنیت فلسفی حسابرسی بر رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارند.

واژه های کلیدی: عینیت حسابرسی، ذهنیت فلسفی، هنجارهای تیم حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی ایران.

۱- مقدمه

در سال‌های اخیر، تعدادی از تقلب‌های بزرگ صورت گرفته موجب سوءظن به حسابرسان شده است؛ به این بهانه که حسابرسان در انجام وظیفه اجتماعی خود مبنی بر حمایت از منافع جامعه کوتاهی کرده‌اند. یکی از مهم‌ترین وظایف حسابرسان در راستای حمایت از منافع جامعه، حفظ عینیت است. عینیت، نگرش ذهنی غیرجانبدارانه‌ای است که به حسابرسان این امکان را می‌دهد تا تعهدات خود را به صورتی انجام دهند که صادقانه به حاصل کار خود باور داشته و قضاوت خود را تابع رأی دیگران قرار ندهند. عینیت حسابرس، قضاوت عینی و رضایت صاحبکار در برخی موارد به جای هم به کار می‌روند. سطوح بالاتر عینیت حسابرس یا قضاوت عینی به معنای سطوح پایین‌تر رضایت صاحبکار است (عدیلی و همکاران، ۱۳۹۹). به عبارت دیگر، عینیت، حسابرسان را ملزم می‌نماید که قضاوت‌های‌شان در خصوص موضوعات حسابرسی را تابع سایرین ننمایند (اسوانبرگ و اوهمان، ۲۰۱۶).

قضاوت و تصمیم‌گیری که یکی از عناصر اصلی حسابرسی است، در حال حاضر یکی از مهم‌ترین مسائل در مطالعات رفتاری بوده و تحقیقات متعددی در این خصوص انجام شده و یا در حال انجام است. حسابرسان هم درباره استفاده درست صاحبکار از استانداردهای حسابداری و هم نحوه انجام کار خود با توجه به استانداردهای حسابرسی باید پیوسته از قضاوت حرفه‌ای خود استفاده کنند. بنابراین چون حسابرسی فرایندی است که همواره با قضاوت همراه است؛ این امر می‌تواند زمینه‌ساز وقوع خطر برای حسابرسان باشد (سوان برگ و همکاران، ۲۰۲۰). لایبی و لوفت (۱۹۹۳) عملکرد قضاوت حسابرسی را تابعی از انگیزه، محیط، شناخت، توانایی و تجربه دانستند. توانایی‌ها به عنوان ظرفیتی در جهت تکمیل کدگذاری، بازاریابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات تعریف می‌گردد که به حسابرس در حل مشکل کمک می‌کند. این توانایی‌ها با استفاده از فنون سنجش هوش، توسط زبان و مهارت‌های کمی قابل اندازه‌گیری می‌باشند. این توانایی‌ها با توجه به ذات و منحصر به فرد بودن فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد. تفاوت‌های افراد در توانایی‌هایشان در یادگیری و قضاوت موثر می‌باشد (سهرابی و جهرمی، ۱۳۹۰). به نقل از مشایخی و همکاران، (۱۳۹۸). در بیانیه مفاهیم بنیادی حسابرسی، ویژگی‌های لازم برای حسابرس به دو گروه ویژگی‌های ساختاری تقسیم شده که یکی از ویژگی‌های فردی، نگرش ذهنی حسابرس می‌باشد. در هر فرآیند آزمون و گزارشگری که توأم با قضاوت باشد یک نگرش ذهنی مستقل ضروری است. اساساً نگرش ذهنی بخشی از اعتقادات و تفکرات حسابرسی و بیانگر این است که حسابرسی، با استقلال رای و عمل انجام گرفته است (نیکخواه

آزاد، ۱۳۷۹ به نقل از مشایخی فرد و همکاران، ۱۳۹۸). یک دریافت کلی از رفتار و نگرش حسابرسان این است که رفتار و نگرش آن‌ها در موقعیت‌های یکسان متفاوت می‌باشد و این از ذهنیت فلسفی حسابرسان ناشی می‌شود. حسابرسان با داشتن ذهنیت فلسفی می‌توانند از وقوع ناهنجاری‌های شناختی جلوگیری کنند. با کاهش در ناهنجاری‌های شناختی می‌توان انتظار داشت که کیفیت حسابرسی افزایش یابد. حسابرسان به منظور انجام برنامه‌ریزی حسابرسی و هدایت فعالیت‌ها در جهت اهداف معین نیاز به داشتن مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی دارند. مهارت‌های ادراکی عبارت است از توانایی داشتن تصویر ذهنی از کلیت امور، همراه با جزئیات تشکیل دهنده آن در داخل موقعیت مربوطه (زکی، ۱۳۷۷). حسابرس باید بتواند هر مسأله بوجود آمده در محیط کار را به وضوح و به دقت در ذهن خود مجسم نموده تا اینکه بتواند تصمیم اثر بخشی درباره آن اتخاذ نماید. این کار مستلزم نداشتن ذهنی با ویژگی‌های ساده‌انگاری، دوگانه‌بینی، کلیشه‌سازی و حدس و گمانی است. بنابراین، مهارت‌های ادراکی مستلزم جامعیت ذهنی به معنای رهایی فکری از قید امور فوری و محسوس و آشکار است. دستیابی به مهارت‌های ادراکی نیازمند داشتن ذهنیت فلسفی است (همان منبع). ذهنیت فلسفی به مفهوم داشتن تفکری جامع، عمیق و انعطاف‌پذیر است. به عبارت دیگر، ذهنیت فلسفی ابزاری است برای کمک به حسابرس در تفکر و از حسابرسی که در تفکر خود جامع، عمیق و قابل‌انعطاف است انتظار می‌رود که در اعمال خود تأثیری متفاوت نسبت به حسابرس دیگری داشته باشد که تفکرش فاقد چنین کیفیاتی است. ذهنیت فلسفی، حسابرس را قادر خواهد کرد تا در تصمیم‌گیری‌ها و قضاوت‌های حرفه‌ای مربوطه کمترین خطا را مرتکب و ظرافت‌ها و پیچ‌وخم‌های حرفه حسابرسی را بهتر درک کند (عباسیان فریدونی و همکاران، ۱۳۹۴). حسابرسان با داشتن ذهنی جامع، تعمق‌نگر و انعطاف‌پذیر می‌توانند پیچیدگی‌های موجود در محیط حسابرسی را درک نموده و با تفکیک محتوای مسأله ایجاد شده از شکل آن، قضاوت حرفه‌ای را به نحو احسن انجام دهند. از طرف دیگر، ذهنیت فلسفی به تقویت مهارت‌های ادراکی حسابرسان کمک کرده تا از این طریق حسابرسان بتوانند اقلام موجود در محیط پیرامون حسابداری و حسابرسی را به یکدیگر پیوند دهند و اثرات تغییر در اقلام حسابداری و حسابرسی را تفسیر و تعبیر نمایند. فردی که دارای ذهن فلسفی است خصوصیات را نشان می‌دهد که می‌توان آن‌ها را در سه بعد مرتبط به هم یعنی جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری گروه‌بندی نمود (اسمیت، ۱۳۹۱).

از سوی دیگر طبق تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده، هنجارهای تیم حسابرسی عامل دیگری در محیط موسسه

حسابرسی است که بر رفتار حسابرس تاثیر می‌گذارد. هنجارهای تیم حسابرسی اعتقادات گروه نسبت به رفتارهای اخلاقی است که از اعضای گروه انتظار می‌رود انجام دهند (هودیب و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از آقایی و احمدی، ۱۳۹۵). هنجارهای تیم حسابرسی یک محیط اخلاقی را بوجود می‌آورد که بر اعضا فشار می‌آورد که اخلاقی رفتار کنند. هنجارهای تیم رفتار افراد را هدایت می‌کند و راهنمای اعضای تیم است (دی‌جونگ و همکاران، ۲۰۰۵ به نقل از آقایی و احمدی، ۱۳۹۵). نارایانان و همکاران (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیدند که اگر هنجارهای تیم رفتارهای اخلاقی را حمایت کنند، افراد تمایل بیشتری به اخلاقی رفتار کردن دارند. به عبارت دیگر، هنجارهای تیم حسابرسی می‌تواند فشاری بر اعضای تیم وارد کند که طبق دستورالعمل‌ها و قوانین رفتار کنند و می‌تواند به عنوان عامل موثر دیگری بر عینیت حسابرس باشد. بنابراین، با توجه به مباحث مطرح شده، مسئله تحقیق این است که آیا ابعاد ذهنیت فلسفی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس موثر است؟

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه پژوهش

۱-۲- ذهنیت فلسفی حسابرس

تفکر منطقی اساس کار فرد است و فرد باید با تفکر منطقی از شناسایی مساله تا پیدا کردن راه حل‌های مناسب برای مشکلات پیش برود و این کار امکان‌پذیر نیست مگر اینکه از خصوصیات تفکر منطقی برخوردار باشد. یکی از عوامل موثر در بالا بردن کیفیت قضاوت حرفه‌ای، شناخت فکر و ذهنیت فلسفی حسابرس است. حسابرس دارای ذهن فلسفی خصوصیتی را نشان می‌دهد که می‌توان آن‌ها را در سه بعد جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری گروه‌بندی کرد (مشایخی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۸). در واقع تقویت ذهنیت فلسفی حسابرس موجب شناخت بهتر حسابرسان از موقعیت‌های پیچیده کاری می‌شود و می‌توان انتظار داشت که وجود ذهنیت فلسفی حسابرسان را مجهز به ابزاری می‌نماید که در شرایط و موقعیت‌های پیچیده حسابرسی، تصمیم اثربخشی بگیرند (عباسیان فریدونی و همکاران، ۱۳۹۳ به نقل از مشایخی-فرد و همکاران، ۱۳۹۸).

اسمیت برای ذهن فلسفی سه بعد و برای هر بعد چهار نشانه یا خصوصیت به شرح ذیل قائل شده است.

جامعیت: نشانه‌های آن اینست که فرد: (۱) موارد خاص را در یک زمینه وسیع با هم مرتبط می‌سازد. به عبارت دیگر سعی می‌کند تصویر بزرگ را ببیند؛ (۲) در برخورد با مسائل رابطه آن‌ها را با هدف‌های اساسی یا ایده‌آل‌ها و آرمان‌هایی که تحقق آن‌ها در آینده امکان دارد در نظر می‌گیرد؛ (۳) برای نظریات قابل

تعمیم تلاش می‌نماید، اما چنین نظریاتی را از مطالعه همه جزئیات و جمع‌آوری خصوصیات مشترک آن‌ها استخراج نمی‌کند، بلکه از طریق بررسی و تحلیل چند مورد، قاعده کلی درست می‌کند که به طور وسیع همه جنبه‌های این امور را تبیین نماید؛ (۴) در مقابل عقاید و افکار مختلف سعه صدر نشان می‌دهد (اسمیت، ۱۳۹۱).

تعمق: نشانه‌های این بعد شامل این است که فرد: (۱) اموری که برای دیگران مسلم فرض می‌شود را مورد سؤال قرار می‌دهد؛ (۲) از راه ژرفاندیشی جنبه اساسی مسائل را تشخیص می‌دهد و در برخورد با هر نظریه، اصول و مبانی آن‌ها را مشخص می‌نماید؛ (۳) از آنچه می‌بیند چیزهای نامحسوس را استخراج می‌نماید و به معانی تلویحی و ربط امور حساس می‌باشد؛ (۴) در اجرای تعمق، از روش فرضیه‌ای قیاسی به جای روش استقرایی استفاده می‌نماید. بدین گونه که فرد ضمن برخورد با یک یا چند مورد به تدوین فرضیه می‌پردازد و در شرایط خاصی فرضیه را به عنوان امر کلی به موارد گوناگون تعمیم می‌دهد (همان منبع).

قابلیت انعطاف پذیری: نشانه‌های این جنبه از ذهن فلسفی عبارت است از اینکه فرد: (۱) دچار جمود روانشناختی نمی‌گردد؛ (۲) عقاید و افکار را بدون اینکه تحت تاثیر منابع آن‌ها قرار بگیرد ارزیابی می‌کند؛ (۳) مسائل را از جهات متعدد مورد بررسی قرار می‌دهد و میان امور متضاد و متناقض فرق می‌گذارد؛ (۴) در قضاوت‌ها جنبه احتیاط را رعایت می‌کند و از قطعی و یقینی کردن عقاید پرهیز می‌نماید. بطور کلی فرد دارای ذهنیت فلسفی، تمامی اعمال و رفتارهای خود را با شاخص‌های فوق محک می‌زند (همان منبع).

حسابرسانی که طرز تفکر فلسفی دارند توجهی ویژه به اصول و ضوابط حرفه‌ای دارند و مسائل را در ارتباط با اهداف نهایی حسابرسی در نظر می‌گیرند و فعالیت‌های خود را در راستای اهداف نهایی حسابرسی هدایت می‌نمایند. چنین حسابرسانی می‌توانند پیچیدگی‌های موجود در محیط حسابرسی را درک نموده و با تفکیک محتوای مساله ایجاد شده از شکل آن، قضاوت حرفه‌ای را به نحو احسن انجام دهند. از طرف دیگر، ذهنیت فلسفی به تقویت مهارت‌های ادراکی حسابرسان کمک کرده تا از این طریق حسابرسان بتوانند اقلام موجود در محیط پیرامون حسابداری و حسابرسی را به یکدیگر پیوند دهند و اثرات تغییر در اقلام حسابداری و حسابرسی را تفسیر و تعبیر نمایند. همچنین چنین حسابرسی از روش‌های فعال و خلاقانه حسابرسی استفاده می‌نماید و به وسیله آن بر کیفیت قضاوت و در نهایت کیفیت حسابرسی تاثیر بسزایی دارند. در موسساتی که حسابرسان از ذهنیت فلسفی بالایی برخوردار باشند می‌توان

انتظار داشت که کیفیت قضاوت و حسابرسی در آن موسسه نیز در حد مطلوبی می‌باشد (عباسیان فریدونی و همکاران، ۱۳۹۴).

۲-۲- عینیت حسابرس

استقلال، بی‌طرفی و عینیت حسابرس از مباحث بسیار مهم حسابرسی و تدوین استانداردهای حسابرسی به شمار می‌روند. براساس آیین رفتار حرفه‌ای مصوب، بی‌طرفی جز احکام قابل اجراء در مورد تمامی حسابداران حرفه‌ای است (بادپا و همکاران، ۱۳۹۸). همانند سایر حرفه‌هایی که عهده دار ارائه خدمات حرفه‌ای به جامعه هستند؛ عینیت می‌تواند ضامن بقای حرفه حسابرسی نیز باشد. عینیت که همواره مورد توجه حسابرسان بوده است، همچنان به عنوان یکی از چالش‌های پیش روی فعالیت‌های حسابرسی در محیط تجاری در حال تغییر، دارای اهمیت روزافزون است (عدیلی و همکاران، ۱۳۹۹). عینیت یک مقوله ذهنی و به معنای آزادی از هرگونه تعصب و جانب‌داری است. تحقق این امر مستلزم به‌کارگیری و استفاده از واقعیات و دخالت ندادن احساسات شخصی، تعصب و پیش‌داوری است. این بدان معناست که دو نفر با داشتن سطح تخصص مشابه، در برخورد با واقعیت و شرایط، به نتیجه‌ای مشابه دست یابند. عینیت در حسابرسی به معنای نگرش ذهنی عاری از جانب‌داری در کار حسابرسی است که به حسابرسان اجازه می‌دهد تا وظایف و برنامه‌های خود را به صورتی که در کار خود به آن معتقد هستند، انجام دهند. به عبارت دیگر، عینیت، حسابرسان را ملزم می‌نماید که قضاوت‌های‌شان در خصوص موضوعات حسابرسی را تابع سایرین ننمایند (خوش‌طینت و فدایی، ۱۳۸۷). عینیت حسابرس به دلیل این حقیقت مورد نیاز است که بیشتر موضوعات مهم درگیر در تهیه صورت‌های مالی به مسائل واقعی ارتباط ندارند، بلکه قضاوتی هستند. به عنوان مثال، مدیران واحد مورد رسیدگی می‌توانند تصمیمات مختلفی در مورد رویه‌های حسابداری اتخاذ کنند. آن‌ها باید رویه‌هایی که مناسب‌تر هستند را انتخاب کنند و این تصمیم می‌تواند تاثیر بااهمیتی بر صورت‌های مالی داشته باشد. علاوه بر این، اقلام زیادی در صورت‌های مالی را نمی‌توان با دقت و اطمینان کامل اندازه‌گیری کرد و نیاز به برآورد دارند. اگر مدیران به صورت عمدی یا سهوی قضاوت جانب‌دارانه کنند یا تصمیم نامناسب بگیرند، صورت‌های مالی ممکن است نادرست یا گمراه‌کننده شود. عینیت حسابرس به این نیاز دارد که یک نظر بی‌طرفانه با توجه به همه مدارک حسابرسی موجود و قضاوت حرفه‌ای حسابرس ارائه شود. عینیت همچنین به این نیازمند است که حسابرس یک راهکار دقیق و قوی را اتخاذ کرده و در مواردی که لازم است، آمادگی مخالفت با قضاوت‌ها و دیدگاه‌های مدیران را

داشته باشد (استاندارد اخلاقی شماره یک هیئت رویه‌های حسابرسی، ۲۰۱۱).

۲-۳- هنجارهای تیم حسابرسی

هویت اجتماعی احتمال درونی‌سازی ارزش‌ها و هنجارهای گروه را در افراد افزایش می‌دهد. کسب شناخت ویژه بر روش تفسیر اطلاعات افراد و تصمیم‌گیری آن‌ها اثر می‌گذارد. افراد تمایل دارند با گروه‌هایی شناخته شوند که ارزش‌های آن افراد جاذبه داشته باشد (بادپا و همکاران، ۱۳۹۸). نلسون و تان (۲۰۰۵) معتقدند که ویژگی‌های شخصیتی حسابرسان تأثیر بااهمیتی بر انگیزه رفتاری آن‌ها دارد. در حقیقت ویژگی‌های فردی و شخصیتی حسابرسان (عوامل فردی) که می‌تواند تحت تأثیر عوامل محیطی قرار گیرد، نقش مهمی در انگیزه افراد به انجام رفتارهای حرفه‌ای دارد. این عوامل فردی شامل تیپ شخصیتی و مرکز کنترل درونی و بیرونی هستند. طبق تئوری تیپ شخصیتی، افراد یا دارای تیپ شخصیتی A و یا دارای تیپ شخصیتی B هستند. افراد با تیپ شخصیتی A دارای گرایش بیشتری به اخلاقی رفتار کردن نسبت به افراد با تیپ شخصیتی B هستند (منک، ۲۰۱۱ به نقل از آقایی و احمدی، ۱۳۹۵). مرکز کنترل درونی و بیرونی که برای تشریح رفتار افراد در سازمان‌ها به کار می‌رود، نشان دهنده اعتقاد افراد درباره میزان کنترلشان بر رفتار آن‌ها است (چن و چو، ۲۰۰۸). گرچه تمرکز بیشتر محققان پیشین بر عوامل فردی بوده، طبق تئوری رفتار برنامه-ریزی شده، عوامل محیطی که در محیط حسابرسی شامل عوامل شرکتی و تیمی هستند نیز می‌توانند انگیزه حسابرسان به انجام رفتارهای اخلاقی را تحت تأثیر قرار دهند. فرهنگ اخلاقی در موسسه حسابرسی از جمله عوامل شرکتی است که می‌تواند حسابرسان را به حرفه‌ای و اخلاقی رفتار کردن تشویق کند. شافر و سایمون (۲۰۱۰) معتقدند فرهنگ اخلاقی سازمان بر قضاوت‌های اخلاقی و انگیزه‌های رفتاری تأثیر دارد. طبق نتایج تحقیق آن‌ها، فرهنگ سازمانی که شامل قوانین قوی اخلاقی است، به طور بااهمیتی احتمال انجام رفتارهای غیراخلاقی را کاهش می‌دهد. همچنین آئینه و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند به دلیل اینکه حسابرسان به صورت تیمی کار می‌کنند و گاهاً تصمیمات گروهی اتخاذ می‌کنند، هنجارها و قوانین وضع شده در تیم حسابرسی نیز می‌تواند رفتارهای حسابرسان را تحت تأثیر قرار دهد. با اینکه برخی از پژوهش‌های پیشین بر تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان تأکید داشته‌اند، اخیراً پژوهش‌هایی انجام شده که سعی در یافتن ترکیب تأثیر عوامل فردی و عوامل سازمانی بر رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی حسابرسان دارد. آئینه و همکاران (۲۰۱۳) تأثیر هنجارهای تیم حسابرسی را بر انگیزه افشای تقلب

در میان حسابرسان مورد سنجش قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد در موسسات حسابرسی که هنجارهای تیم حسابرسی تاکید بر رفتارهای اخلاقی دارند، حسابرسان بیشتر تمایل به افشای تقلبات کشف شده دارند (آقایی و احمدی، ۱۳۹۵). در ادامه به بررسی برخی از تحقیقات خارجی و داخلی انجام شده در زمینه این پژوهش پرداخته می‌شود:

سوان برگ و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر مذاکره حسابرس با کارفرما بر عینیت حسابرس پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که ارتباط مثبتی بین مذاکره حسابرس با کارفرما در قرارداد اولیه بین آن‌ها و عینیت حسابرس وجود دارد. عدیلی و همکاران (۲۰۱۸) اثر هنجاری تیم حسابرسی را بر عینیت حسابرس بررسی کردند نتایج این پژوهش نشان داد هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرس تاثیر مثبت و معناداری دارد. اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۷) در تحقیقی به بررسی این موضوع پرداختند که آیا رهبری تحول‌گرا بر عینیت حسابرس تاثیر می‌گذارد یا خیر. نمونه آماری این تحقیق ۱۹۸ نفر از حسابرسان موسسه‌های حسابرسی سوئدی می‌باشد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرای صاحبکار اثر منفی بر عینیت حسابرس دارد. امیرتاش و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی رابطه بین ذهنیت فلسفی و عملکرد آکادمیک آموزش فیزیک اعضای هیات علمی پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۱۲۲ مشارکت‌کننده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین ذهنیت فلسفی و عملکرد آموزشی رابطه مستقیمی وجود دارد. اسوانبرگ و اوهمان (۲۰۱۶) به بررسی تاثیر رهبری کاریزماتیک صاحبکار بر عینیت حسابرس پرداختند. به‌طور کلی رهبری کاریزماتیک یعنی برقراری رابطه‌ای که اثرپذیری و اثرگذاری در آن بدون اعمال زور یا پاداش‌های مالی صورت می‌گیرد. این دو محقق بر اساس یافته‌های تحقیق استدلال کردند که حسابرسانی که از طریق صاحبکاران‌شان شناخته می‌شوند از عینیت برخوردار نیستند؛ زیرا آن‌ها نسبت به دیگر حسابرسان بیشتر با صاحبکاران‌شان موافق هستند. یافته‌های پژوهش آنان نشان می‌دهد که رهبری کاریزماتیک موجب محدود شدن عینیت حسابرس می‌گردد. آلینه و همکاران (۲۰۱۳) تاثیر هنجارهای تیم حسابرسی را بر انگیزه افشای تقلب در میان حسابرسان مورد سنجش قرار دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد در موسسات حسابرسی که هنجارهای تیم حسابرسی تاکید بر رفتارهای اخلاقی دارند، حسابرسان بیشتر تمایل به افشای تقلبات کشف شده دارند.

فتحی و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی به بررسی تاثیر فشار بودجه زمانی بر رابطه ذهنیت فلسفی حسابرس و قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که در

مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، بین سه بعد ذهنیت فلسفی و قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ فشار بودجه زمانی بر رابطه ابعاد ذهنیت فلسفی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس تأثیر منفی و معناداری دارد همچنین متناسب با افزایش فشار بودجه زمانی احتمال بروز رفتارهای غیرحرفه‌ای نیز بیشتر می‌گردد. عدیلی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تاثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر عینیت حسابرس تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین تیپ شخصیتی باوجدان بودن نیز بر عینیت حسابرس تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. علاوه بر این، یافته‌های آن‌ها نشان داد که فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی بر رابطه بین تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و عینیت حسابرس تاثیر دارد. بادپا و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی به بررسی اثر رهبری دگرگون‌ساز صاحبکار بر عینیت در قضاوت حسابرس پرداختند نتایج تحقیق آنها نشان داد رهبری دگرگون‌ساز صاحبکار بر عینیت قضاوت حسابرس تا حدی از طریق آشنایی حسابرس با صاحبکار رخ می‌دهد. مشایخی فرد و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرسان بر تأثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. جامعه آماری شامل حسابداران رسمی شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. نتایج بیانگر این است که اعتماد اجتماعی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر ندارد. ولی ذهنیت فلسفی نقش میانجی معنادار و منفی در تأثیر گذاری اعتماد اجتماعی بر قضاوت حرفه‌ای دارد. همچنین هویت اجتماعی بر قضاوت حرفه‌ای تأثیر معنادار و منفی دارد و ذهنیت فلسفی نقش میانجی معنادار و مثبت در تأثیرگذاری هویت اجتماعی بر قضاوت حرفه‌ای ایفا می‌کند. بهار مقدم و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن است که در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، بین سه بعد ذهنیت فلسفی و قضاوت حرفه‌ای رابطه مثبتی و معنادار وجود دارد؛ اما بیشترین تاثیر مربوط به بعد تعمق می‌باشد که به نظر می‌رسد مؤسسات حسابرسی باید توجه و دقت خود را بر امور اساسی و مهم قرار داده است. آقایی و احمدی (۱۳۹۵) در پژوهشی، تاثیر تعامل بین ویژگی‌های فردی حسابرسان، فرهنگ اخلاقی در موسسه حسابرسی و هنجارهای تیم حسابرسی بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف شده مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که وجود فرهنگ اخلاقی در

موسسه حسابرسی و هنجارهای تیم حسابرسی باعث تعدیل رابطه بین ویژگی‌های فردی حسابرسان و انگیزه آنها به گزارش اشتباهات کشف شده می‌شود. عباسیان فریدونی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی ابعاد ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی پرداختند. آن‌ها به منظور آزمون فرضیات از پرسش‌نامه‌ای که حاوی ۶۰ سوال می‌باشد استفاده نمودند و جامعه آماری پژوهش شامل حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی و نمونه پژوهش با استفاده از روش تصادفی طبقه‌بندی شده شامل ۲۱۱ (نفر) حسابرس شد. نتایج پژوهش نشان داد که ذهنیت فلسفی و ابعادش در بین حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای جایگاه سازمانی، عضویت در جامعه حسابداران رسمی ایران و تجربه بر ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی تاثیر دارد، اما متغیر جنسیت بر ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی تاثیر ندارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از دیدگاه هدف پژوهش کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. همچنین از لحاظ روش میدانی و از لحاظ جمع‌آوری چارچوب نظری و پیشینه‌ی تحقیق از نوع قیاسی و کتابخانه‌ای محسوب می‌شود. جمع‌آوری داده‌ها و نتیجه‌ی نهایی، برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه‌ها از راه استقرایی و از طریق ابزار مورد استفاده برای سنجش متغیرهای تحقیق یعنی پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری در این تحقیق، حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران است. انتخاب نمونه به صورت تصادفی صورت گرفت و پرسشنامه بین ۱۹۸ نفر از حسابرسانی با گروه‌های شغلی که شامل شریک، مدیر و سرپرست بودند توزیع گردید؛ که از این تعداد ۱۲۱ پرسشنامه دریافت گردید. بعد از جمع‌آوری داده‌های آماری (از جواب‌های پرسشنامه)، برای جمع‌بندی و محاسبات از نرم‌افزار Excel و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. متغیر وابسته در این تحقیق عبارت است از عینیت حسابرسی که به منظور اندازه‌گیری آن، سناریوهای کوتاهی طراحی می‌شود که در آن از پاسخ‌دهنده خواسته شده که این موضوع را در مورد بزرگ‌ترین صاحب‌کار موسسه حسابرسی در نظر بگیرد. موضوع در مورد وضعیت‌هایی است که حسابرسی و صاحب‌کار بر سر آن‌ها اختلاف نظر دارند. از پاسخ‌دهنده خواسته می‌شود احتمال این‌که از موضع خود کوتاه آمده و نظر صاحب‌کار را بپذیرد را در قالب طیف لیکرت

(خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بیان نماید. گزینه خیلی زیاد نشان‌دهنده احتمال بالاتر است که حسابرسی در مقابل تقاضای صاحب‌کار تسلیم شده و به قضاوت خود توجه نداشته باشد. در مقابل، گزینه خیلی کم نشان‌دهنده عینیت بیشتر حسابرسی می‌باشد. برای اندازه‌گیری هنجارهای تیم حسابرسی به عنوان متغیر مستقل، پرسشنامه‌ای که توسط دی جونگ و همکاران (۲۰۰۵) طراحی شده است، استفاده می‌شود. این پرسشنامه نظر افراد در مورد میزان اجرای قوانین مربوط به هنجارهای تیم حسابرسی را می‌سنجد. این پرسشنامه دارای ۴ سوال است. تمامی سؤالات این پرسشنامه، به صورت پنج گزینه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق پاسخ داده می‌شوند و هر سوال امتیازی بین ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد. همچنین، متغیر تعدیل‌گر تحقیق ابعاد ذهنیت فلسفی است. در این پژوهش برای اندازه‌گیری ابعاد ذهنیت فلسفی از پرسشنامه‌ای که توسط پی‌یرا (۲۰۱۶) طراحی شده است، استفاده می‌شود این پرسشنامه ۴۲ گویه دارد و شامل ۳ بعد ذهنیت فلسفی می‌باشد که عبارت‌اند از جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری. تمامی سؤالات این پرسشنامه، به صورت پنج گزینه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق پاسخ داده می‌شوند و هر سؤال امتیازی بین ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد.

۴- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: ذهنیت فلسفی حسابرسی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

با توجه اینکه ذهنیت فلسفی حسابرسی شامل سه بعد، جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری می‌باشد، لذا سه فرضیه فرعی به شرح ذیل برای فرضیه اصلی مطرح شده است:

فرضیه فرعی اول: بعد جامعیت ذهنیت فلسفی حسابرسی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: بعد تعمق ذهنیت فلسفی حسابرسی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: بعد انعطاف‌پذیری ذهنیت فلسفی حسابرسی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.

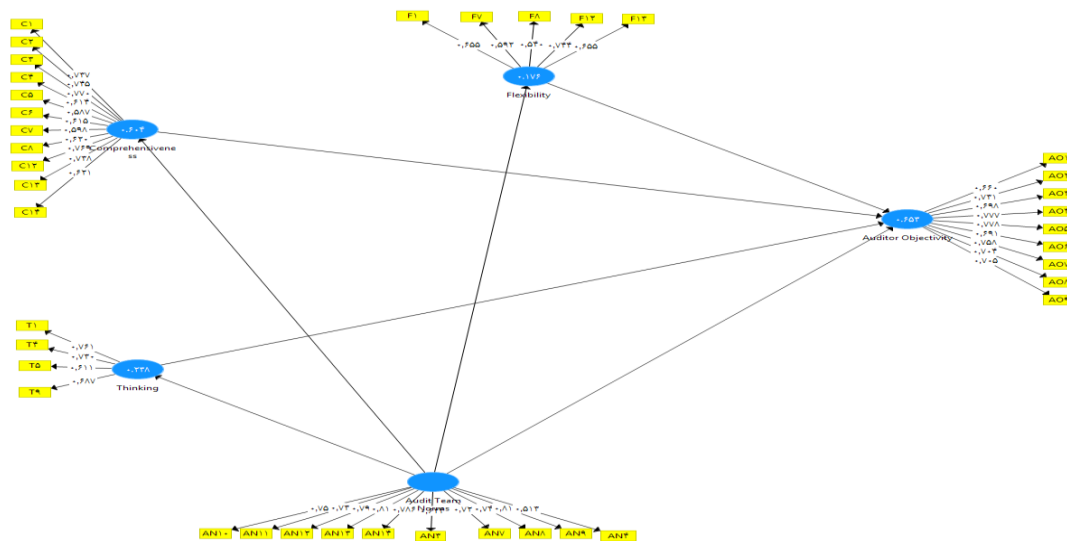
۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی و آمار توصیفی

مشخصه‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه در جدول ۱ بررسی شده است.

جدول (۲) نتایج تحلیل عاملی تاییدی بعد از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/۵

متغیر	گویه‌ها	بار عاملی	پایایی ترکیبی	روایی همگرا (AVE)	آلفای کرونباخ
عينیت حسابرس	AO1	0/660	۰/۹۰۸	0/523	0/886
	AO2	0/731			
	AO3	0/698			
	AO4	0/777			
	AO5	0/778			
	AO6	0/691			
	AO7	0/758			
	AO8	0/704			
	AO9	0/705			
جامعیت	C1	0/737	0/902	0/559	0/882
	C2	0/745			
	C3	0/770			
	C4	0/614			
	C5	0/587			
	C6	0/615			
	C7	0/598			
	C8	0/630			
	C12	0/769			
	C13	0/738			
انعطاف پذیری	F1	0/655	0/775	0/511	0/761
	F12	0/744			
	F13	0/655			
	F7	0/592			
	F8	0/540			
تعمق	T1	0/761	0/792	0/589	0/763
	T4	0/730			
	T5	0/611			
	T9	0/687			
هنجارهای تیم حسابرسی	AN10	0/751	0/921	0/541	0/930
	AN11	0/737			
	AN12	0/792			
	AN13	0/811			
	AN14	0/786			
	AN3	0/624			
	AN4	0/513			
	AN7	0/728			
	AN8	0/749			
AN9	0/813				



شکل ۱- مدل تحلیل عاملی تأییدی در مرحله‌ی آخر (با بارهای عاملی مناسب)

فرضیه‌های تحقیق حاضر از روابط علی مبتنی بر مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد. از آنجایی که در این تحقیق برای ذهنیت فلسفی حسابرسی سازگار با تحقیق اسمیت (۱۳۹۱) سه بعد مطرح شده است، لذا سه فرضیه فرعی به شرح ذیل برای بررسی فرضیه اصلی مورد آزمون قرار می‌گیرد:

۳-۵- مدل‌سازی معادلات ساختاری و بررسی فرضیه‌های تحقیق
 پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری، مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS به بررسی و آزمون فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود. جهت بررسی صحت و سقم

جدول ۳- مقدار ضریب مسیر، P-value و آماره t

تأثیر	ضریب مسیر	آماره t	p-value	نتیجه آزمون
هنجارهای تیم حسابرسی - < عینیت حسابرسی	۰/۱۱۷	۸/۷۹۵	۰/۰۰۰	تأیید
جامعیت ذهنیت فلسفی - < عینیت حسابرسی	۰/۱۰۳	۲/۷۳۹	۰/۰۰۰	تأیید
هنجارهای تیم حسابرسی - < جامعیت ذهنیت فلسفی	۰/۵۹۰	۳۴/۲۷۳	۰/۰۰۰	تأیید
تعمق ذهنیت فلسفی - < عینیت حسابرسی	۰/۳۰۵	۱۶/۳۳۴	۰/۰۰۰	تأیید
هنجارهای تیم حسابرسی - < تعمق ذهنیت فلسفی	۰/۱۵۱	۱۴/۵۰	۰/۰۰۰	تأیید
انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی - < عینیت حسابرسی	۰/۱۲۹	۱۲/۷۷	۰/۰۰۰	تأیید
هنجارهای تیم حسابرسی - < انعطاف پذیری ذهنیت فلسفی	۰/۶۷۹	۵۸/۱۱	۰/۰۰۰	تأیید

متغیر بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و عینیت حسابرسی با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین مقدار ضریب مسیر رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و جامعیت ذهنیت فلسفی ۰/۵۹۰ و آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، همچنین مقدار p-value کوچک‌تر از ۵ درصد است، لذا بین دو متغیر هنجارهای تیم حسابرسی و جامعیت ذهنیت فلسفی با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه اول فرعی تحقیق تأیید می‌شود. بدین ترتیب انتظار می‌رود جامعیت ذهنیت فلسفی بر رابطه بین بعد هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد. به عبارتی دیگر جامعیت ذهنیت فلسفی

فرضیه فرعی اول: بعد جامعیت ذهنیت فلسفی حسابرسی بر رابطه هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تأثیر معناداری دارد.
 با توجه به جدول ۳ و شکل ۲، مقدار ضریب مسیر رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی ۰/۱۱۷ و آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، همچنین مقدار p-value کوچک‌تر از صفر است، لذا بین دو متغیر هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی با اطمینان ۹۵ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ مقدار ضریب مسیر رابطه بین بعد جامعیت ذهنیت فلسفی و عینیت حسابرسی ۰/۱۰۳ و آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد، همچنین مقدار p-value کوچک‌تر از ۵ درصد است، لذا بین دو

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به اهمیت موضوع عینیت حسابرس و آثار آن بر فرآیند حسابرسی، در تحقیق حاضر تاثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس برای ذهنیت فلسفی سه ویژگی مطرح شد که این ویژگی ها شامل جامعیت، تعمق و انعطاف‌پذیری بود و به بررسی تاثیر این سه ویژگی بر رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس پرداخته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که، بین هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به عبارتی تیم حسابرسی با هنجارهای قوی‌تر تمایل بیشتری به انجام حسابرسی با توجه به وظایف و برنامه‌های خود دارند و حسابرسی را با ذهنی‌عاری از جانب‌داری انجام می‌دهند؛ که این به حسابرسان اجازه می‌دهد تا وظایف و برنامه‌های خود را به صورتی که در کار خود به آن معتقد هستند، انجام دهند و قضاوت‌هایشان در خصوص موضوعات حسابرسی را تابع سایرین نمایند.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که هر سه بعد ذهنیت فلسفی بر رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و عینیت حسابرسی تاثیر مثبت و معناداری دارند؛ به عبارتی حسابرسان با ذهنیت فلسفی قوی‌تر در وظایف تحلیلی و در شرایطی که مستلزم تشریح فرایندها است بهتر عمل می‌کنند. بنابراین، ذهنیت فلسفی با افزایش مهارت‌های ادراکی حسابرسان می‌تواند باعث بهبود کیفیت تصمیم‌گیری و کیفیت کار حسابرسی شود. به عبارتی ویژگی‌های فردی حسابرس، رابطه بین هنجارهای تیم حسابرسی و انگیزه حسابرس به گزارشگری اشتباهات کشف شده را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

این نتایج با نتایج تحقیق عدیلی و همکاران (۲۰۱۸) که در تحقیقی نشان دادند هنجارهای تیم حسابرسی بر عینیت حسابرس تاثیر مثبت و معناداری دارد، مشابه است و با نتایج تحقیق آلینه و همکاران (۲۰۱۳) که در تحقیقی تاثیر هنجارهای تیم حسابرسی را بر انگیزه افشای تقلب در میان حسابرسان مورد سنجش قرار دادند مشابه می‌باشد. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که در موسسات حسابرسی که هنجارهای تیم حسابرسی تاکید بر رفتارهای اخلاقی دارند، حسابرسان بیشتر تمایل به افشای تقلبات کشف شده دارند. و با نتایج تحقیق آقایی و احمدی (۱۳۹۵) که در پژوهشی، تاثیر تعامل بین ویژگی‌های فردی حسابرسان، فرهنگ اخلاقی در موسسه حسابرسی و هنجارهای تیم حسابرسی بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف شده مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند مشابه می‌باشد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که وجود فرهنگ اخلاقی در موسسه حسابرسی و هنجارهای تیم حسابرسی باعث تعدیل رابطه بین

ویژگی‌های فردی حسابرسان و انگیزه آنها به گزارش اشتباهات کشف شده می‌شود.

همچنین نتایج تحقیق، با نتایج تحقیقات امیرتاش و همکاران (۲۰۱۷)، فتحی و همکاران (۱۴۰۰)، عدیلی و همکاران (۱۳۹۹)، مشایخی فرد و همکاران (۱۳۹۸)، بادپا و همکاران (۱۳۹۸)، بهارمقدم و همکاران (۱۳۹۷) و عباسیان فریدونی و همکاران (۱۳۹۴) هم‌راستا می‌باشد.

براساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود موسسات و سازمان حسابرسی برای جذب حسابرسان سیاست‌هایی را اتخاذ نمایند تا کارکنانی گزینش و استخدام گردند که علاوه بر داشتن دانش، تخصص، نگرش، تعهد و انگیزه لازم جهت فعالیت در حرفه حسابرسی، از ابعاد و مولفه‌های حرفه‌ای و هنجارهای اخلاقی نیز برخوردار باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود الگوی مفهومی این پژوهش به عنوان مبنایی برای افزایش نقش ذهنیت فلسفی و تاثیر آن بر عینیت حسابرس مورد استفاده قرار گیرد. این امر می‌تواند موجب افزایش کیفیت مراحل حسابرسی (برنامه‌ریزی، اجرای عملیات و اظهار نظر)، عدم تسلیم در برابر خواسته‌های صاحبکاران، ارتقای سطح پاسخگویی در قبال ذینفعان و در نهایت جلوگیری از ناهنجاری‌های شناختی شود. از طرف دیگر به جامعه حسابداران رسمی، سازمان حسابرسی و سازمان بورس و اوراق بهادار پیشنهاد می‌شود با برگزاری جلسات و دعوت از صاحب‌نظران حسابرسی، زمینه افزایش آگاهی حسابرسان از ویژگی‌ها و خصوصیات ذهنیت فلسفی را فراهم آورند. و همچنین، به موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود هنگام بکارگیری حسابرسان به برگزاری دوره‌های آموزشی در راستای تقویت ذهنیت فلسفی حسابرسان به صورت دوره ضمن خدمت به ویژه برای حسابرسان تازه استخدام شده اقدام نمایند و حسابرسانی که دارای ذهنیت فلسفی مطلوب و ایده‌های جدید و نو هستند شناسایی و آنان را به سایرین معرفی و تشویق نمایند زیرا با استفاده از این شیوه معیارهای کیفیت قضاوت حسابرسی را می‌توان ارتقا بخشید.

همچنین با توجه به نتایج تحقیق به حسابرسان پیشنهاد می‌شود قبل از قضاوت به ریشه و عمق قضایا پی ببرند و برای رسیدن به یک نتیجه صحیح تمام موارد و علت‌ها را بررسی نمایند و در حل مسائل نسبت به راه حل خاصی تعصب نداشته باشند. این امر باعث می‌شود که وقتی یک شیوه خاص برای یک مسئله کارساز نباشد فکر خود را بر روی شیوه مناسب‌تر تغییر جهت دهند و در ارزیابی اعمال و گفتار صاحبکار بطور مستقل و به دور از ذهنیات خود قضاوت نمایند و در موقعیت‌های نامعلوم و مبهم قضاوت را به تعویق بیندازند. این رویکرد باعث تفکر بیشتر بر روی مسائل می‌شود.

فهرست منابع

- بررسی تأثیر فشار بودجه زمانی بر رابطه ابعاد ذهنیت فلسفی و قضاوت حرفه‌ای حسابرس: رویکرد معادلات ساختاری، فصلنامه مطالعات تجربی حسابداری مالی، مقالات آماده انتشار، پذیرفته شده انتشار آنلاین از تاریخ ۲۰ بهمن ۱۳۹۹.
- * مشایخی فرد، سعید. پورزمانی و آزیئا جهانشاد. زهرا (۱۳۹۸). نقش میانجی ذهنیت فلسفی حسابرس بر تأثیر اعتماد اجتماعی و هویت اجتماعی روی قضاوت حرفه‌ای حسابرس. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری. دوره ۴. شماره ۷. صص ۶۲-۲۳.
- * نیکخواه آزاد، علی و مجتهدزاده، ویدا (۱۳۷۸). بررسی حوزه‌های مسئولیت حسابرسان مستقل از دیدگاه استفاده‌کنندگان خدمات حسابرسی و حسابرسان مستقل. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، شماره ۲۶، صص ۱۹-۱۵.
- * نیکخواه آزاد، علی (۱۳۷۹). بیانیه مفاهیم بنیادی حسابرسی، تهران، سازمان حسابرسی.
- * Adili, M., Khodamipour, A., & Pourheidari, O. (2018). The effect of audit team norms on auditor objectivity. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(3), 1-8
- * Amirtash, A-M, Abkar, A. and Mozaffari, A-A (2017), The Relationship Between Philosophic-Mindness and Academic Performance of Physical Education Faculty Members. *World Applied Sciences Journal* 15 (6): 885-889.
- * Alleyne, P. A M. Hudaib, and R. Haniffa. (2013). A Model of Whistleblowing Intentions among External Auditors. *Accounting & Finance Association of Australia and New Zealand conference*
- * Auditing Practices Board (APB). (2011). Integrity, objectivity and independence. *Ethical standard 1*, 5-6
- * Chin, C. L and H. -Y. Chiu. (2008). Reducting restatements with increased industry expertise. *Contemporary Accounting Research* 26 (3): 729-766.
- * De Jong, A, K. De Ruyter and J. Lemmink. (2005). Service climate in self-managing teams: Mapping the linkage of team member perceptions and service performance outcomes in a business-to-business setting. *Journal of Management Studies* 42 (8): 1593-1620
- * Hudaib, M Alleyne, P. & Pike, R. (2012). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among auditors. *British Accounting Review* ISSN 0890-8389.
- * Menk, K. B. (2011). The Impact of Materiality, Personality Traits, and Ethical Position, on Whistle-Blowing Intentions PhD Dissertation, James Madison University, Harrisonburg.
- * Nelson, M & H. Tan. (2005). Judgment and decision making research in auditing: A task, person and interpersonal interaction perspective. *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 24 (Supplement): 41-71.
- * Narayanan, J., S. S. Ronson, & M. Pillutla. (2006). Groups as enablers of unethical behaviour: The role
- * آقایی چادگان، آرزو و احمدی، نوشین (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر تعامل بین فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی، هنجارهای تیم حسابرسی و ویژگی‌های فردی حسابرسان بر انگیزه حسابرسان به گزارش اشتباهات کشف شده، فصلنامه پژوهش‌های تجربی حسابداری، دوره ۶، شماره ۱، صص ۵۲-۳۳.
- * اسمیت، فلیپجی (۱۳۹۱) ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی، ترجمه محمدرضا بهرنگی، تهران: انتشارات کمال تربیت.
- * بادپا، بهروز، پورحیدری، امید و خدای پور، احمد (۱۳۹۸). بررسی اثر رهبری دگرگون‌ساز صاحبکار بر قضاوت حسابرس و نقش میانجی آشنایی با صاحبکار. پیشرفت‌های حسابداری، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۶۷-۲۹.
- * بهار مقدم، مهدی؛ پورحیدری، امید و فتحی، زهرا. (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر ابعاد ذهنیت فلسفی بر قضاوت حرفه‌ای، فصلنامه دانش حسابرسی، دوره ۱۸، شماره ۷۲، صص ۲۲-۵.
- * خوش طینت، محسن و فدایی، حمیدرضا (۱۳۸۷). نظام حسابداری و گزارش‌گری مالی ایرلند. ماهنامه حسابدار، شماره ۱۹۴، صص ۵۹-۴۳.
- * داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- * زکی، محمد علی (۱۳۷۷). بررسی ابعاد اجتماعی ذهنیت فلسفی مدیران. دانش مدیریت. شماره ۴۲ و ۴۱، صص ۱۴۷-۱۵۹.
- * سهرابی چهرمی، علی (۱۳۹۰). بررسی تأثیر روش‌های حسابرسی در قضاوت نسبت به صورت‌های مالی واحدهای مورد رسیدگی، دانش حسابرسی، سال ۱۱، شماره ۴۵، صص ۱۰۴-۱۲۶.
- * عباسیان فریدونی، محمد مهدی، رویایی، رمضانعلی و حساس یگانه، یحیی (۱۳۹۴)، بررسی ابعاد ذهنیت فلسفی حسابرسان شاغل در حرفه حسابرسی، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۴۳-۵۲.
- * عدیلی، مجتبی. خدای پور، احمد و پورحیدری، امید (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی موسسه حسابرسی و تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر عینیت حسابرس، فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صص ۲۰-۵.
- * فتحی، زهرا، بهارمقدم، مهدی و پورحیدری، امید (۱۴۰۰).

- of cohesion on group members' actions. *Ethics in groups: Research on managing groups and teams* 8: 127-147.
- * Pierra, J. (۲۰۱۶). Investigations of enhanced relationship between philosophic mind of managers and their employees' work performance in governmental organizations in Western Reserve University. PhD Dissertation University of Illinois at Urbana Champaign, 8 (5):254-272
 - * Shafer, E. W., and S. R. Simmons. (2010). Effects of Organizational Ethical Culture on the Ethical Decisions of Tax Practitioners in Mainland China. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 24 (5): 647-668
 - * Svanberg, J., & Öhman, P. (2016). Does ethical culture in audit firms support auditor objectivity? *Accounting in Europe*, 13(1), 65-79
 - * Svanberg, J., Öhman, P., & Neidermeyer, P. E. (2017). The relationship between transformational client leadership and auditor objectivity. *Journal of Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(5), 1142-1159
 - * Svanberga, Jan, Peter Öhmanb, Presha E. Neidermeyer(2020), Auditor objectivity as a function of auditor negotiation self-efficacy beliefs, *Advances in Accounting*, 11(3):1-11.



Accounting Knowledge & Management Auditing
Vol. 13/ No. 50/ Summer 2024

Investigating the effect of philosophical mindset dimensions on the relationship between auditing team norms and auditor objectivity

Alireza Mansoorabady

PhD Student in Accounting, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran

Javad Moradi

ph.D in Accounting, Khorramshahr International Branch, Islamic Azad University, Khorramshahr, Iran.

Allahkaram Salehi

Associate Professor, Accounting Department, Masjed Soleiman Branch, Islamic Azad University, Masjed Soleiman, Iran

Hooshang Amiri

Assistant Professor of Accounting, Abadan Unit, Islamic Azad University, Khuzestan, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of the dimensions of philosophical mentality on the relationship between the norms of the audit team and the auditor objectivity. For this purpose, three related dimensions, namely comprehensiveness, reflection and flexibility, were considered as dimensions of philosophical mentality. The statistical population includes certified public accountants working in auditing firms that are members of the Society of Certified Public Accountants of Iran. This research is an applied research and the method of collecting descriptive information is survey and qualitative research and the tools used in the research are standard questionnaires. In this research, the structural equation model with partial least squares (PLS) approach has been used to confirm the relationships between variables. The results indicate that the norms of the audit team have a positive and significant effect on the objectivity of the auditor. Also, the research findings showed that all three dimensions of auditor mentality have a positive and significant effect on the relationship between the norms of the audit team and the objectivity of the audit.

Keywords: Auditor Objectivity, Philosophical Mindset, Auditing Team Norms, Certified Public Accountants