

## Effect of Mental Health on Behavioral Inhibition and Professional Judgment of Certified Accountants with an Emphasis on Conflict Theory

Jahanian A<sup>1</sup>, Pourali MR<sup>2\*</sup>, Maranjuri M<sup>3</sup>, Taghipouriani Y<sup>3</sup>

1. Ph.D Student in Accounting, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
  2. Associate Professor of Accounting Department, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
  3. Assistant Professor of Accounting Department, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.
- \* *Corresponding author.* Tel: +981152243478, Fax: +982188621128, E-mail: pourali@iauc.ac.ir

Received: Dec 26, 2022      Accepted: May 17, 2023

### ABSTRACT

**Background & objective:** The present research has investigated the impact of mental health on the behavioral inhibition and professional judgment of certified accountants with an emphasis on conflict theory.

**Methods:** In this descriptive-survey research, using Morgan's table, 306 official accountants working in the audit organization and audit institutes of Tehran in 1400, were selected as a sample by a simple random method. To collect data, standard questionnaires including Goldberg and Hiller's mental health, Goldstone and Parker's behavioral inhibition, Knapp, Gul et al.'s professional judgment, and Vahabzadeh's conflict were used. Structural equation model and SMART PLS3 software were used for data analysis.

**Results:** The research results indicate that the mental health of certified accountants has a negative effect on the conflict between them and the employer and a positive effect on behavioral inhibition and professional judgment of certified accountants. Their behavioral inhibition has a positive effect on professional judgment and a negative effect on the conflict between them and the managers of the receiving companies. Behavioral inhibition and professional judgment of certified accountants play a mediating role in influencing mental health on the conflict between them and the employer. Also, the professional judgment of certified accountants has a mediating role in influencing behavioral inhibition on the conflict between them and business owners.

**Conclusion:** According to the obtained results, people with higher mental health and stronger behavioral inhibition ability can make more professional judgments and reduce conflicts with others by using their abilities and mental health and managing their behavior. Resolving conflicts will be more successful.

**Keywords:** Mental Health; Behavioral Inhibition; Professional Judgment; Conflict Theory

# تأثیر سلامت روان بر بازداری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی با تأکید بر تئوری تعارض

ایوب جهانیان<sup>۱</sup>، محمدرضا پورعلی<sup>۲\*</sup>، مهدی مران‌جویری<sup>۳</sup>، یوسف تقی‌پوریانی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۲. دانشیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۳. استادیار گروه حسابداری، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

\* نویسنده مسئول. تلفن: ۰۱۱۵۲۲۴۳۴۷۸ فاکس: ۰۲۱۸۸۶۲۱۱۲۸ پست الکترونیک: pourali@iauc.ac.ir

## چکیده

**زمینه و هدف:** پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سلامت روان بر بازداری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی با تأکید بر تئوری تعارض، پرداخته است.

**روش کار:** در این تحقیق توصیفی-پیمایشی با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۰۶ نفر از حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی تهران در سال ۱۴۰۰ را به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سلامت روان گلدبرگ و هیلر، بازداری رفتاری گلدستون و پارکر، قضاوت حرفه‌ای کناپ، گول و همکاران و تعارض و هاب‌زاده استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار SMART PLS3 استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاکی از آن است که سلامت روان حسابداران رسمی بر تعارض بین آنها و صاحب کار اثر منفی و بر بازداری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی اثر مثبت دارد. بازداری رفتاری آنها بر قضاوت حرفه‌ای اثر مثبت داشته و بر تعارض بین آنها و مدیران شرکت‌های گیرنده خدمت اثر منفی دارد. بازداری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی در تأثیرگذاری سلامت روان بر تعارض بین آنها و صاحب کار دارد. همچنین قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی در تأثیرگذاری بازداری رفتاری بر تعارض بین آنها و صاحب کاران دارد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج بدست آمده، افراد با سلامت روان بالاتر و توان بازداری رفتاری قوی‌تر می‌توانند قضاوت‌های حرفه‌ای‌تری را انجام داده و با استفاده از توانایی‌ها و سلامت روان و مدیریت رفتار خود، تعارضات با دیگران را کاهش داده و در حل تعارضات بوجود آمده موفق‌تر باشند.

**واژه‌های کلیدی:** سلامت روان، بازداری رفتاری، قضاوت حرفه‌ای، تئوری تعارض

دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۵ پذیرش: ۱۴۰۲/۲/۲۷

## مقدمه

در سال‌های اخیر جنبه‌های روان‌شناسی و رفتارشناسی در اکثر زمینه‌های زندگی و موقعیت‌های اجتماعی و شغلی از جمله در زمینه‌های حسابرسی مورد توجه واقع شده است. در این میان با توجه به اهمیت ویژگی‌های فردی نقش سلامت عمومی و اصول اخلاقی (استقلال، انصاف، وجدان کاری،

مسئولیت‌پذیری، قضاوت و عدم تعارض) جامعه حسابرسان، متغیر سلامت روان اعضای جامعه حسابرسان می‌تواند بر بازداری رفتاری ایشان در اتخاذ تصمیمات و اقدامات ایشان اثرگذار باشد و همچنین بر روی رفتار مسئولانه و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان که به دنبال آن می‌تواند در کاهش یا حل تعارضات بین ذینفعان و نهایتاً بین حسابرسان

مدیریت، موثر باشد. در همین راستا در شرایط حاضر یکی از پیچیدگی‌های حسابرسی که نیاز به توجه دارد در نظر گرفتن سلامت روان و ویژگی‌های رفتاری حسابرسان می‌باشد که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت. از آنجا که یکی از مهمترین ارکان مؤسسات حسابرسی و سیستم‌های نظارتی و شرکت‌ها و سازمانها، گزارشات حسابرسی و بازرسی دفاتر صادره توسط حسابداران و حسابرسان می‌باشد. لذا موفقیت و سلامت شرکت‌ها و سازمانها وابسته به عملکرد حسابرس است عملکرد حسابرسان نیز متاثر از سلامت روان ایشان است و از سوی دیگر با توجه به تضاد منافع میان تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی و استفاده‌کنندگان از آنها، نقش اعتباردهی حسابرسان، تصمیم‌گیری اقتصادی سرمایه‌گذاران و سهامداران را به عملکرد آنها وابسته نموده است. همچنین تمایلات و خواسته‌های متقابل موجبات بروز تعارضاتی بین گروه‌های متقابل می‌گردد، با به‌کارگیری استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای، عملکرد حسابرسان ناشی از قضاوت ایشان در کاهش و رفع تعارض ناشی از اطلاعات ارائه‌شده کمک کننده می‌باشد [۱]. با توجه به اینکه حسابرسی یک پدیده وابسته به سازمان و سلامت سیستمی و استاندارد بودن فرایندها و همچنین سلامت افراد است، سلامت روان می‌تواند گزارشات حسابرسی و بازرسی صادره را از ابعاد مختلف از جمله تداوم فعالیت‌ها، حل تعارض بین حسابرس و مدیریت صاحب کار متاثر نماید و از آنجا که سلامت روان نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند که سبب رفتار همسو با جامعه، پذیرفتن واقعیت‌های اجتماعی و افزایش قدرت سازگاری با آنها و توانایی حل مسئله و به دنبال آن کاهش تعارضات می‌شود [۲]. در مفهوم کلی سلامت روانی، در واقع جنبه‌ای از مفهوم کلی سلامت است. سازمان بهداشت جهانی سلامت را چنین تعریف می‌کند: حالت سلامتی کامل جسمی، روانی، اجتماعی، معنوی و نه فقط فقدان

بیماری یا ناتوانی، که در آن فرد به توانایی‌های خودش پی می‌برد، می‌تواند با استرس‌های معمول زندگی کنار آید، به‌صورت ثمربخش و مولد کار کند و قادر به کمک به جامعه باشد [۳]. همچنین سلامت روان به عنوان یکی از ملاک‌های تعیین‌کننده سلامت عمومی افراد در نظر گرفته می‌شود که در مفهوم کلی عبارت است از احساس خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، تعلق بین نسلی و خودشکوفایی توانایی‌های بالقوه فکری، هیجانی و... می‌باشد. سلامت روانی نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می‌کند [۴]. لذا برخورداری از سلامت روان که فرد را در یادگیری و جستجوی علم و تجربه مشتاق‌تر نموده و در محیط‌های مختلف باعث پذیرش ایشان می‌شود و می‌تواند بر عملکرد و قضاوت‌ها و رفتار آنها اثر مثبت داشته باشد [۵]. سلامت روانی دارای دو جنبه است: یکی سازگاری با محیط بیرونی و دیگری سازش با محیط درونی [۶]. بنابراین در شرایط مختلف با برخورداری از تعادل مناسب و سلامت روان، فرد می‌تواند تصمیم‌گیری و قضاوت درستی نیز داشته باشند، قضاوت و تصمیم‌گیری را می‌توان از عناصر اصلی حسابرسی دانست. عموماً قضاوت به‌عنوان درجه‌ای از ارتباط بین قضاوت و ارزش برخی از معیارهای اثرگذار و کارا تعریف می‌شود. عوامل مستقیم عملکرد قضاوت، توانایی و شناخت می‌باشد که این دو عامل در محیط حسابرسی با انگیزه و سلامت فرد در تعامل مستقیم است. توانایی‌ها به‌عنوان ظرفیتی در جهت تکمیل کدگذاری، بازیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات تعریف می‌گردد که به حسابرس در حل مشکل کمک می‌کند. توانایی‌ها با توجه به ذات و منحصر به فرد بودن و ویژگی‌های شخصیتی افراد مورد بررسی قرار می‌گیرد، تفاوت‌های افراد در توانایی‌شان در یادگیری و قضاوت مؤثر می‌باشد [۷]. بنابراین در چند دهه اخیر، تحقیقات در حوزه قضاوت به شکل امیدبخش تداوم یافته و دلیل آن مطرح شدن موضوعات مهمی

از جمله پارادایم قضاوت‌های احتمالی و بحث مسائلی ذهنی و امر سوگیری بوده است. تحقیقات حسابداری در حوزه قضاوت ریشه در تحقیقات روانشناسی دارند و از «تئوری تصمیم رفتاری» تبعیت می‌نمایند [۸]. از سوی دیگر شرایط بازار حسابرسی ضمن آنکه بر پایه اخلاق، پاکدامنی و درستکاری استوار است، یک فعالیت اقتصادی است که در بازار حضور دارد و مؤسسات حسابرسی که در آن کار می‌کنند، بنگاه‌هایی اقتصادی هستند. چنانچه حسابرسان نتوانند حقالزحمه متناسب با سطح مورد انتظار حرفه خود را دریافت کنند، ناخودآگاه در معرض کاهش کیفیت عملکرد قرار می‌گیرند. چنانچه صاحب کاران این توانایی را داشته باشند که به حسابرسانی که بی‌طرفی خود را تا حدودی نادیده می‌گیرند یا وظایف خود را به درستی انجام نمی‌دهند، مراجعه کنند، با کاهش خود خواسته کیفیت قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، مواجه می‌شوند. در این گونه موقعیت‌ها است که حسابرسان با استفاده از فکر و روان سالم خود که امروزه به عنوان مفهومی متأثر از عوامل جسمانی، روانی و اجتماعی مطرح است، اقدام درست را انجام می‌دهد [۸]. قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی به کارگیری دانش و تجربه مربوط در محیط استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای است که تصمیم‌های لازم را برای گزینش راه کارهای مختلف فراهم می‌کند [۹]. همچنین شرایط مختلفی نیز ممکن است اظهار نظر (قضاوت) حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار دهد. شواهد جدید از نقش عواملی از قبیل خلق و خو، هوش و فعالیت سیستم‌های مغزی - رفتاری یکی دیگر از مهمترین عواملی است که می‌تواند در تصمیمات و رفتار افراد در بروز و یا حل تعارض فی‌مابین اثرگذار باشد که این موضوع بین حسابرسان و مدیران صاحب کار متصور می‌باشد سیستم بازداری رفتاری به محرک‌های شرطی پاسخ می‌دهد و تحت مدیریت در مؤسسات حسابرسی مورد استفاده است. در مورد محرک‌های مختلف، بازداری رفتاری تقریباً به صورت

خودکار و ذاتی رخ می‌دهد [۱۰]. همانطور که فراخوان یک رفتار و آگاهی از نگرش ارزیابی‌کنندگان توسط حسابرسان در فرایند حسابرسی، منجر به تحریک آنها جهت انجام فعالیت به صورت فریب‌آمیز می‌گردد [۱۱]. در این میان حسابرسان معمولاً در معرض فشاری هستند که از تقاضاهای متناقض سرپرستان و مدیران، سرمایه‌گذاران و کارفرمایان نشات می‌گیرد (تعارض نقش)، زمانی که افراد در معرض چند نوع تقاضای متناقض قرار می‌گیرند، هراندازه که مطالبات یا خواسته‌های محیطی افزایش یابد و توانایی فرد در پاسخ به این مطالبات کاهش یابد، احتمال اینکه استرس و رفتار بازداری شده موجب بروز عوارض منفی شود، بیشتر است که در این صورت، علاوه بر مشخصه دیانت و وجدان حسابرسان که می‌تواند عامل بازدارندگی باشد، از این‌رو بازداری رفتاری<sup>۱</sup> به مفهوم جدید در حوزه آیین رفتار حرفه‌ای و اخلاق متأثر از سلامت روانی فرد مطرح می‌گردد و در حوزه اخلاق به نوعی به «حیا» تعبیر می‌شود و به عبارتی، عملی که شخص می‌تواند انجام دهد یا ترک کند (فعل یا عدم فعل)، اما آن را غیراخلاقی و غیر ارزشی تلقی کرده و با استقلال فردی رفتار خود را مدیریت می‌کنند. در این بین با توجه به آیین رفتار حرفه‌ای، استقلال که از دو بعد استقلال ظاهری و باطنی تشکیل می‌شود و اهمیت بسیار زیادی دارد. مصادیق استقلال ظاهری اغلب مشخص هستند ولی استقلال باطنی شامل شاخصه‌های درونی است که منطقیاً منبعت از متغیرهای متعدد درونی مثل عقیده افراد می‌باشد. عقیده یک تصویر ذهنی است که بر رفتار انسان حاکم است. عقیده چیزی است که به صورت اعتباری به ذهن و روح و فکر انسان گره می‌خورد و از متغیرهای تأثیرگذار بر ذهن و روان انسان است و هرکسی برحسب ساختار عقیدتی و سلامت خود عمل می‌کند [۱۲]. که شاخص

<sup>۱</sup> Behavioral Prevention

سلامت می تواند بازدارنده رفتار منفی و کاهش تعارض باشد.

همچنین این تعارض یا فشار ممکن است زمانی روی دهد که کارکنان در شرایط رنج و ناراحتی و شرایط ناسالم کار می کنند مثلاً شخصی که کارش با باورها و عقاید شخصی اش در تضاد است. شواهد حاکی از آن است که وجود اهداف متعارض در کار نیز مانع از سلامت و توسعه انسانی است. تعارض در هدف مانع از موفقیت کارکنان در کار گشته و به طور مثبت و قطعی با سلامت روحی و روانی کارکنان در ارتباط است. این قضیه بسیار مهم است، بنابراین سازمانها بایستی نشانه‌هایی از وجود وضوح و انطباق نقش و انتظارات کارکنان فراهم آورند [۱۳].

در سال‌های اخیر سلامت روان در تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است. به طور سنتی از گذشته در ادبیات مرتبط با سلامت کاری ارتباط بین مشخصه‌های شغلی و سلامتی مورد تأکید بوده است. آنچه بر اهمیت پژوهش حاضر می افزاید بکارگیری مولفه سلامت روان و بازداری رفتاری است که این پژوهش قصد بررسی تاثیر آن بر قضاوت و تعارض را دارد. بررسی یافته‌های پژوهشی، حاکی از آن است که در زمینه متغیر این پژوهش، سلامت روان حسابداران رسمی، تحقیقات اندکی صورت گرفته است لذا بررسی تأثیر و نقش آن بر قضاوت حرفه‌ای، بازداری رفتاری و با تأکید بر نقش آن در تعارض بین حسابرسان و مدیران و صاحب کاران، در جامعه آماری حسابداران رسمی مورد توجه قرار گرفت. مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا سلامت روان حسابداران رسمی بر بازداری رفتاری و قضاوت حرفه‌ای ایشان با تأکید بر تئوری تعارض اثر دارد؟

فرخی در پژوهشی به بررسی رابطه هوش هیجانی و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت روان در پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستان میلاد تهران پرداخته و نتایج حاصله نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با چهار بعد سلامت روان (برون‌گرایی،

گشودی به تجربه، توافق‌گرایی و باوجدان‌بودن) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد اما با مؤلفه روان‌آزردگی رابطه منفی است و معنادار نمی‌باشد. همچنین ویژگی‌های شخصیتی و هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با مؤلفه‌های سلامت روان رابطه مستقیم وجود دارد و قادر به پیش‌بینی آن می‌باشد [۵].

حسینی و همکاران در تحقیقی با عنوان قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی و اندازه‌گیری آن: مفاهیم، نظریه‌ها و چشم‌انداز تئوریک، با استفاده از روش تحقیق کیفی فرا ترکیب پرداختند. فرا ترکیب از طریق ترکیب تحقیقات کیفی مختلف به کشف موضوعات و استعاره‌های جدید و اساسی می‌پردازد. آنها با بررسی تحقیقات انجام شده عوامل تعیین‌کننده و اثرگذار بر قضاوت را در سه حوزه شامل «متغیرهای فردی» دانش، تجربه، پردازش اطلاعات، ابزارهای کمک به تصمیم‌گیری و باورهای قبلی، «متغیرهای کاری» شامل شکل ارائه، پیچیدگی کار و ریسک، و «متغیرهای محیطی» حاکمیت شرکتی و کنترل داخلی، فشار زمانی، فرایند پردازش اطلاعات به شکل گروهی در مقابل پردازش فردی (متاثر بر سلامت و رفتار اشخاص)، حسابداری طبقه‌بندی نمودند که هر سه حوزه اجزای جدایی‌ناپذیر از قضاوت هستند و در نظر گرفتن همه عوامل در بررسی کیفیت قضاوت ضروری است [۱۴].

زمانی‌زاد و همکاران در پژوهشی روابط ساختاری بین ابعاد راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی را بررسی و پیشنهاد کردند که ساختار مرکزی سرمایه روان‌شناختی که نشانگر مجموعه‌ای از منابع و ساز و کارهای مناسب است؛ می‌تواند سلامت را ارتقا دهد. این سلامت ارتقایافته می‌تواند در موقعیت‌های تعارضی به عنوان منبع و مجموعه‌ای از توانایی‌های حل مسئله و حل تعارض عمل کند و به فرد در غلبه بر موقعیت‌های تعارضی و استفاده درست از توانایی‌های شناختی و اجتماعی کمک کند. سرمایه روان‌شناختی

نشان می‌دهند که فعالیت بالای سیستم بازداری رفتاری در هر نوع اضطراب صفت و حالت نقش دارد، ولی اضطراب صفت با فعالیت پایین سیستم فعال‌ساز رفتاری نیز همراه می‌باشد [۱۸].

هنکام و همکاران در پژوهشی به بررسی تاثیر شرایط سلامت روان بر عملکرد شغلی خود ادراک شده و نحوه برخورد افراد دارای سلامت روان با شرایط محل کار خود پرداختند. یافته‌ها نشان داد که شرایط سلامت روانی افراد می‌تواند بر عملکرد شغلی ایشان در قالب کیفیت پایین‌تر کار، سرعت پایین‌تر و اشتباهات بیشتر تأثیر منفی بگذارد. علاوه بر این، راهبردهای مقابله‌ای به‌صورت مثبت و منفی بر عملکرد فرد در محل کار تأثیر می‌گذارد. استراتژی‌هایی که بر عملکرد فرد تأثیر منفی می‌گذارند عبارتند از سوء مصرف مواد و آسیب‌رساندن به خود. سرکوب و پنهان کردن علائم خود؛ و مجبور کردن خود به ادامه کار در صورت احساس ناخوشی. راهبردهای مقابله‌ای که بر عملکرد آنها تأثیر مثبت می‌گذارد، شامل پذیرش شرایط و مرخصی گرفتن، دارو و مشاوره، فعالیت‌های ذهن آگاهی، ارتباطات شفاف، شوخ‌طبعی و استراتژی جبران است [۱۹].

شفر و همکاران در پژوهشی اقدام به بررسی تاثیر عوامل فردی، مسئولیت‌پذیری و تجربه حساب‌رسان بر ریسک تخلف به هنگام قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان کردند. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط نزدیک دوطرفه با صاحبکار در حساب‌رسان با تجربه منجر به کاهش ریسک قضاوت حرفه‌ای در مورد کلاهبرداری یا تخلف صاحبکار می‌شود؛ با این وجود مسئولیت‌پذیری حساب‌رسان این رابطه را تعدیل می‌کند [۲۰].

دوایی و همکاران در پژوهشی به بررسی تاثیر هوش فرهنگی (CQ) و هوش هیجانی (EQ) بر وقوع تعارض بین فردی، وظیفه و فرآیند و تاثیر انواع تعارض بر عملکرد در گروه‌ها و تیم‌های مجازی جهانی (GVTs) پرداختند. مدل تحقیق با استفاده از نمونه‌ای متشکل از

مجموعه‌ای از توانایی‌های حل مسئله و حل تعارض را برای افراد فراهم می‌آورد و به آنها در غلبه بر موقعیت‌های تعارضی و استفاده درست از توانایی‌های شناختی و اجتماعی کمک می‌کند. افرادی که از سرمایه روان‌شناختی پایینی برخوردارند، به هنگام برخورد با مشکل و تعارض‌های روزمره زندگی، به علت عدم برخورداری از امیدواری و انعطاف‌پذیری، به راهبردهای سفت‌وسخت خود در تعارض‌ها می‌چسبند [۱۵].

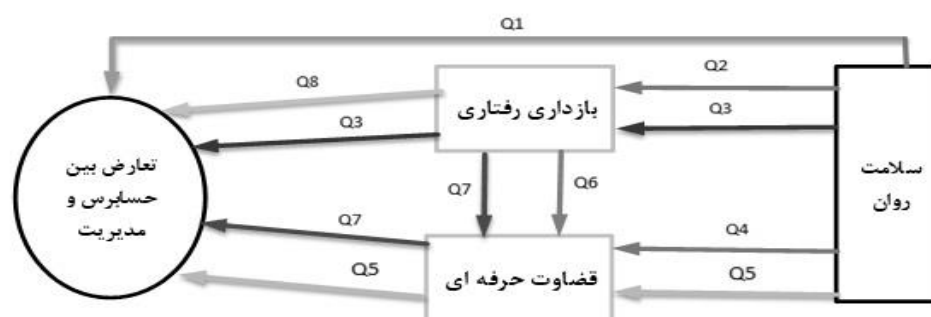
حیرانی و همکاران تأثیر حرفه‌ای‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان را بررسی کردند که نتایج نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حساب‌رسان تأثیرگذار است. همچنین نتایج نشان داد قضاوت حرفه‌ای بر تعارض بین حساب‌رسان و مدیریت تأثیرگذار است اما حرفه‌ای‌گرایی تأثیری بر حل تعارض بین حساب‌رسان و مدیریت ندارد و قضاوت حرفه‌ای نقش میانجی در تأثیرگذاری حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض بین حساب‌رسان و مدیریت ایفا نمی‌کند [۱۶]. امیری و همکاران در پژوهشی قضاوت شخصی و غیرشخصی بر اساس ابعاد نظام فعال‌ساز رفتاری و نظام بازداری رفتاری را در بین دانشجویان پسر دانشگاه خوارزمی تهران بررسی و نتایج نشان داد که افراد دارای فعالیت بالای نظام فعال‌ساز رفتاری و افراد دارای فعالیت بالای نظام بازداری رفتاری در مقایسه با افراد دارای فعالیت پایین نظام بازداری رفتاری در هر دو مولفه قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی نمرات بیشتری به دست آوردند [۱۷]. به نظر می‌رسد که صفات شخصیتی مرتبط با نظام فعال‌ساز رفتاری و نظام بازداری رفتاری که به ترتیب با هیجانهای مثبت و منفی مرتبط هستند منجر به سوگرایی در قضاوت‌های شخصی و غیرشخصی می‌شوند.

بشرپور و همکاران به بررسی نقش سیستم‌های فعال‌سازی / بازداری رفتاری در پیش‌بینی اضطراب صفت دانش‌آموزان متوسطه شهر خلخال پرداختند. نتایج

سازمان‌ها دارد. در بین راهبردهای بکارگرفته‌شده راهبرد پیشگیری از تعارضات بیشترین استفاده را داشت و راهبردهای راه‌حل‌گرایی و عدم مقابله و کنترل به ترتیب در رده‌های بعدی قرار داشتند [۲۱].

### مدل مفهومی پژوهش

با استفاده از روش تایید عاملی مدل مفهومی به شرح شکل ۱ تعیین و مطرح گردید.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۸۱۰ دانشجوی و فارغ‌التحصیل کارشناسی بازرگانی از ۳۸ کشور مختلف که در ۲۳۲ شرکت (گروه) GVT کار می‌کردند مورد سنجش و تجزیه و تحلیل چند سطحی شد، نتایج نشان می‌دهد که EQ و CQ اعضای تیم‌ها، وقوع سه تعارض درون گروهی مختلف را کاهش می‌دهد. همچنین تعارض فرآیند بر سطح عملکرد تأثیر منفی می‌گذارد و بنا بر این اجتناب از تعارض فرآیند پیامدهای مثبتی برای عملکرد

۸: آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری بازداری رفتاری بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟  
پس از بررسی سوال‌ها و تعیین پاسخ آنها، چگونگی و نوع تاثیر آنها نیز مشخص خواهد شد.

### روش کار

این پژوهش از نظر ماهیت، کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-پیمایشی بود. مبنای نظری پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، و داده‌های پژوهش نیز به روش میدانی از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری گردید. سپس داده‌ها وارد نرم‌افزار Excel شده و از طریق معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار PLS مورد تجزیه و تحلیل و سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

از آنجا که این پژوهش بر اساس نوع هدف کاربردی بوده و معرف بودن گروه نمونه برای اهداف تعمیم‌پذیری به جامعه دارای اهمیت بود، بنابراین از

۱: آیا سلامت روان حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تاثیر دارد؟  
۲: آیا سلامت روان حسابداران رسمی بر بازداری رفتاری آنها تاثیر دارد؟  
۳: آیا سلامت روان حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای آنها تاثیر دارد؟  
۴: آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای آنها تاثیر دارد؟  
۵: آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تاثیر دارد؟  
۶: آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری سلامت روان بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟  
۷: آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تاثیر گذاری سلامت روان بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از روش‌های مختلفی استفاده شد که از آن جمله می‌توان به فرمول کوکران اشاره نمود.

جامعه آماری این پژوهش حسابداران رسمی شاغل در سازمان حسابرسی و موسسات حسابرسی تهران در سال ۱۴۰۰ که دارای رتبه مدیر یا شریک و تحصیلات کارشناسی به بالا با سابقه حداقل ۵ سال بوده که سابقه مصرف داروهای روانپزشکی هم نداشتند، بود. با توجه به تعداد جامعه آماری با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی ساده ۳۰۶ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند و بر این اساس تعداد ۳۰۶ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع شد که تعداد ۲۸۳ پرسشنامه برگشت داده شد. بر این اساس نرخ بازگشت پرسشنامه ۹۲٪ بود. برای گردآوری داده‌ها از دو روش عمده استفاده شد. ابتدا، برای تبیین مبانی نظری و جمع‌آوری پیشینه پژوهش از شیوه کتابخانه‌ای استفاده شد. داده‌های موردنیاز به منظور تجزیه و تحلیل و بررسی سوال‌های پژوهش، از طریق ابزار پژوهش که پرسشنامه‌های استاندارد زیر بود، جمع‌آوری شد. سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

متغیرهای پژوهش شامل متغیر سلامت روان، بازداری رفتاری، قضاوت حرفه‌ای و تعارض بین حسابرس و مدیریت صاحبکاران بود که به شرح جدول ۱ در نقش‌های مستقل و وابسته و میانجی در مدل مفهومی و از طریق پرسشنامه‌های استاندارد به شرح ذیل مورد پژوهش واقع شدند.

۱- سلامت روان: در این پژوهش، عبارت بود از نمره‌ای که فرد از طریق پرسشنامه استاندارد سلامت روان گلدبرگ و هیلر [۲۲] به دست می‌آورد. این پرسشنامه شامل ۲۸ سوال و به صورت ۴ درجه‌ای از بیشترین تا کمترین توسط پاسخ‌دهندگان امتیاز داده شده است. یافته‌ها (هاریس و هاریس، ۲۰۰۷) پایایی بازآزمایی مقیاس سلامت روان را بر حسب نتایج دوبار آزمون و همسانی درونی مقیاس بر حسب

ضریب آلفای کربناخ ۰/۸۹ تا ۰/۹۴ محاسبه کرده است.

۲- بازداری رفتاری: در این پژوهش، عبارت بود از نمره‌ای که فرد از پرسشنامه استاندارد بازداری رفتاری گلدستون و پارکر [۲۳]. به دست می‌آورد. این پرسشنامه شامل ۱۶ سوال و به صورت ۵ درجه‌ای از کمترین تا بیشترین توسط پاسخ‌دهندگان امتیاز داده شده است.

۳- قضاوت حرفه‌ای: در این پژوهش، عبارت بود از نمره‌ای که فرد از پرسشنامه استاندارد قضاوت حرفه‌ای کناپ [۲۴]، به دست می‌آورد. این پرسشنامه شامل ۱۱ سوال و به صورت ۷ درجه‌ای از کمترین تا بیشترین توسط پاسخ‌دهندگان امتیاز داده شده است. که با آزمون ضریب آلفای کربناخ ۰/۷ با استفاده از تحلیل عامل تاییدی روایی ساز، تایید و همچنین توسط غلام رضایی و حسنی (۱۳۹۸) پرسشنامه تایید شد.

۴- تعارض بین حسابرس و مدیریت: به‌منظور سنجش حل تعارض حسابرس و مدیریت از پرسشنامه استاندارد تعارض پوتنام و ویلسون [۲۵] که در ایران توسط وهاب زاده (۱۳۹۵) [۲۶] هنجاریابی شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۲۷ سوال و به صورت ۷ درجه‌ای از کمترین تا بیشترین توسط پاسخ‌دهندگان امتیاز داده شده است. پرسشنامه‌ها در قالب نرم‌افزار پرس لاین تدوین گردید.

جدول ۱. دسته بندی متغیرها

نام متغیر	نقش متغیرها		
	مستقل	وابسته	میانجی
سلامت روان	*	-	-
بازداری رفتاری	*	*	*
قضاوت حرفه‌ای	-	*	*
تعارض بین حسابرس و مدیریت	-	*	-

همچنین متغیرهای زمینه‌ای در پرسشنامه وجود دارد و از پاسخ‌دهندگان درخواست می‌شود که جنسیت، تحصیلات، رتبه شغلی، سن و تجربه کاری خود را



مشخص نمایند. در توصیف آمار استنباطی به بررسی این متغیرها خواهیم پرداخت. ابتدا با استفاده از آمار توصیفی از وضعیت و ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 آگاهی یافته و در ادامه برای بررسی سوال‌ها و بررسی روابط علی متغیرهای موجود در پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart pls 3 استفاده شد.

### یافته‌ها

#### اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری

یافته‌های پژوهش طبق جدول ۲ حاکی از آن بود که ۸۱/۲۷ درصد پاسخ‌دهندگان (۲۳۰ نفر) را مردان و ۱۸/۷۳ درصد (۵۳ نفر) را زنان تشکیل می‌دادند. سابقه کار ۲/۱۲ درصد پاسخ‌دهندگان تا ۱۰ سال، ۳۱/۴۵ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۶۶/۴۳ درصد بالاتر از ۲۰ سال بودند. همانطور که مشخص است افراد با سابقه کار بالاتر از ۲۰ سال بیشترین تعداد و افراد با سابقه کار تا ۱۰ سال کمترین تعداد بودند. سن ۲/۸۲ درصد پاسخ‌دهندگان بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۶/۴۰

درصد بین ۳۶ تا ۴۵ سال، ۳۶/۷۵ درصد بین ۴۶ تا ۵۵ سال، ۱۹/۷۹ درصد بین ۵۶ تا ۶۵ سال و ۴/۲۴ درصد بالاتر از ۶۵ سال بود. همانطور که مشخص است افراد با سن بین ۴۶ تا ۵۵ سال بیشترین تعداد و افراد با سن ۲۵ تا ۳۵ سال کمترین تعداد هستند.

یافته‌های پژوهش طبق جدول ۳ حاکی از آن بود که معادل ۴۶/۶۴ درصد پاسخ‌دهندگان به تعداد ۱۳۲ نفر مدیر و ۵۳/۳۶ درصد به تعداد ۱۵۱ نفر شریک هستند. معادل ۱۵/۱۹ درصد پاسخ‌دهندگان را افراد مجرد و ۸۴/۸۱ درصد را افراد متأهل تشکیل می‌دهند. محل خدمت ۵۱/۵۹ درصد پاسخ‌دهندگان موسسات خصوصی حسابرسی و ۴۸/۴۱ درصد سازمان حسابرسی است. مدرک تحصیلی ۲/۴۷ درصد کارشناسی، ۶۶/۴۳ درصد کارشناسی ارشد و ۳۱/۱۰ درصد دکتری می‌باشد. همانطور که مشخص است افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بیشترین تعداد و افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی کمترین تعداد هستند.

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان (جنسیت، سابقه و سن)

جنسیت	فراوانی	سابقه کار			سن		
		۱۰ تا ۲۰ سال	بالاتر از ۲۰ سال	۲۵ تا ۳۵ سال	۳۶ تا ۴۵ سال	۴۶ تا ۵۵ سال	بالاتر از ۵۵ سال
مرد	۲۳۰	۵	۱۵۳	۶	۸۴	۸۵	۱۰
زن	۵۳	۱	۳۵	۲	۱۹	۱۹	۲
جمع کل	۲۸۳	۶	۱۸۸	۸	۱۰۳	۱۰۴	۱۲

جدول ۳. توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان (مرتبه شغلی، تاهل، محل خدمت و مدرک تحصیلی)

مرتبه شغلی	فراوانی	وضعیت تاهل		محل خدمت		مدرک تحصیلی	
		متاهل	مجرد	موسسات خصوصی حسابرسی	سازمان حسابرسی	کارشناسی	کارشناسی ارشد دکتری
مدیر	۱۳۲	۱۱۲	۲۰	۶۸	۶۴	۳	۸۸
شریک	۱۵۱	۱۲۸	۲۳	۷۸	۷۳	۴	۱۰۰
جمع کل	۲۸۳	۲۴۰	۴۳	۱۴۶	۱۳۷	۷	۱۸۸

## تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس پارامترهای مرکزی (میانگین، بیشینه و کمینه) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار و دامنه تغییرات) در جدول ۴ ارائه شده است. بر اساس داده‌های مندرج در جدول، متغیر سلامت روان دارای میانگین  $۶۴/۱۷$  و انحراف معیار  $۱۳/۳۱۴$ ، متغیر قضاوت  $۶۴/۱۷$  و انحراف معیار  $۱۳/۳۱۴$ ، متغیر قضاوت

حرفه‌ای دارای میانگین  $۴۹/۶۲$  و انحراف معیار  $۱۵/۱۴۳$ ، متغیر بازداری رفتاری دارای میانگین  $۵۴/۳۳$  و انحراف معیار  $۸/۲۶$  و متغیر تعارض بین حسابرس و مدیریت صاحب کار دارای میانگین  $۱۰۳/۰۸$  و انحراف معیار  $۱۶/۲۱۰$  است.

جدول ۴. تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	بیشینه	کمینه	دامنه تغییرات
سلامت روان	۲۸۳	۶۴/۱۷	۱۳/۳۱۴	۸۳	۲۴	۵۹
قضاوت حرفه‌ای	۲۸۳	۴۹/۶۲	۱۵/۱۴۳	۷۵	۱۶	۵۹
بازداری رفتاری	۲۸۳	۵۴/۳۳	۸/۲۰۶	۷۳	۲۸	۴۵
تعارض بین حسابرس و مدیریت	۲۸۳	۱۰۳/۰۸	۱۶/۲۱۰	۱۳۳	۶۵	۶۸

## آزمون مدل اندازه‌گیری

به‌منظور سنجش روایی روش‌های گوناگونی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده‌اند، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی بهره گرفته شده است. در انجام تحلیل عاملی باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرارداد یا نه. به عبارت دیگر؛ آیا داده‌های

موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است. بر اساس این دو آزمون، داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از  $(۰/۶)$  و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از  $(۰/۰۵)$  باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول ۵ ارائه گردیده است.

جدول ۵. آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون KMO	
۰/۷۷۵	
۶۳۷۸۴/۶۹۴	$\chi^2$
۵۹۹۵	درجه آزادی
۰/۰۰۱	Sig

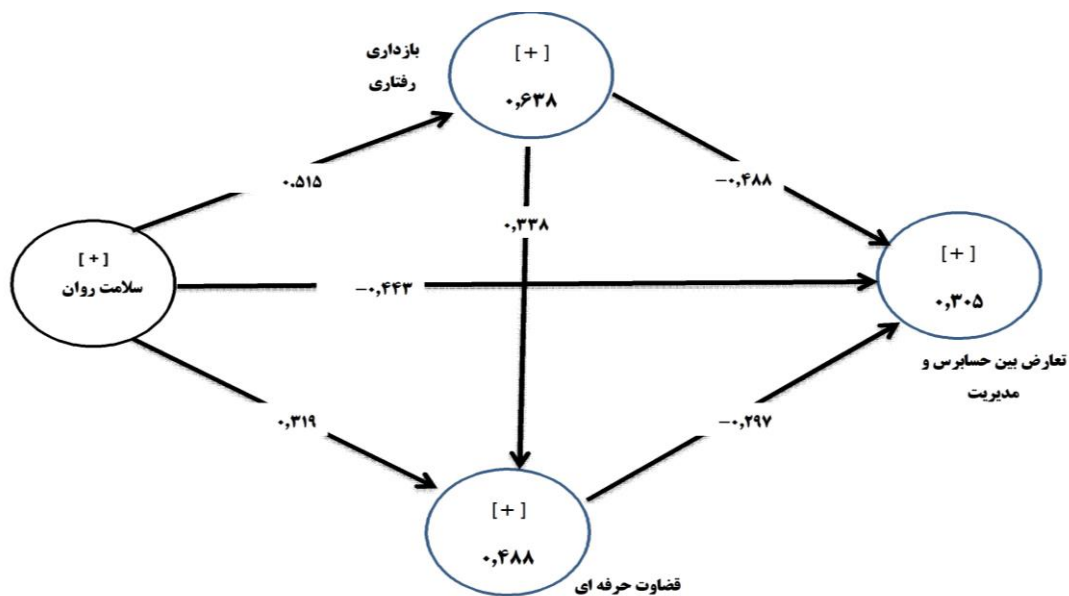
با توجه به جدول ۵؛ مقادیر مربوط به شاخص KMO و بارتلت و معناداری آن گزارش شده است. برای بررسی مناسب بودن تعداد داده‌های موجود در تحلیل از شاخص‌های KMO و آزمون بارتلت استفاده می‌شود. KMO برای مشخص کردن کفایت نمونه‌ها به کار می‌رود که چنانچه بیش از  $۰/۶$  باشد مناسب و اگر کمتر از  $۰/۶$  باشد، مناسب نیست. شاخص KMO در پژوهش حاضر برابر با  $۰/۷۷۵$  و بالاتر از مقدار

$۰/۶$  است که رقم قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. بارتلت بررسی می‌کند که ماتریس همبستگی، ماتریسی واحد می‌باشد یا خیر؟ اگر ماتریس برابر یک شود ارتباط معنی‌دار بین متغیرها وجود ندارد یعنی نمی‌توان عامل‌های جدید را بر اساس همبستگی متغیرها شناسایی کرد. شاخص بارتلت، در بررسی کفایت ماتریس در سطح  $p \leq ۰/۰۱$

**مدل ساختاری پژوهش**

پس از بررسی مدل اندازه گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت شکل ۲ می‌باشد.

معنادار می‌باشد. به این معنا که ماتریس به دست آمده کفایت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. این امر ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی مجاز می‌سازد.

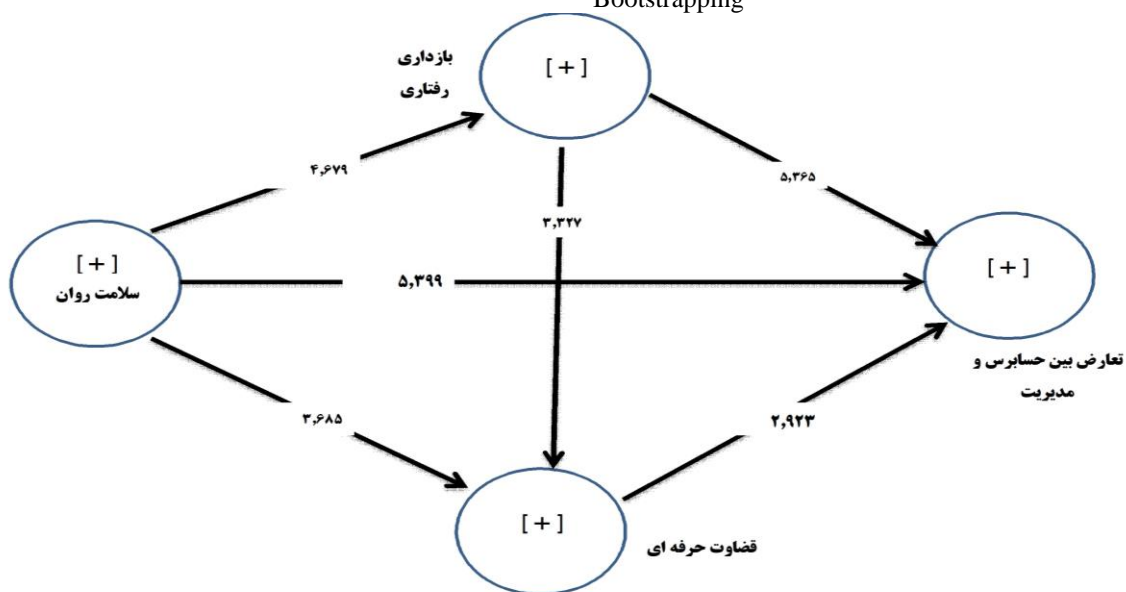


شکل ۲. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

استیودنت محاسبه و به شرح شکل ۳ می‌باشد. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> مقادیر آزمون تی-

<sup>1</sup> Bootstrapping



شکل ۳. نتایج آزمون تی- استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

## بررسی کفایت مدل

الف. معیار  $R^2$ 

معیار  $R^2$  مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مقدار  $R^2$  در جدول ۶ تقریباً مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۶. مقادیر  $R^2$  متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	$R^2$
۱	بازداری رفتاری	۰/۶۳۸
۲	تعارض بین حسابرس و مدیریت	۰/۳۰۵
۳	قضاوت حرفه‌ای	۰/۴۸۸

ب. معیار  $Q^2$ 

معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که مقدار آن در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. مقدار  $Q^2$  در جدول ۷ نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش

دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

جدول ۷. مقادیر  $Q^2$  متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	$Q^2$
۱	بازداری رفتاری	۰/۳۳۵
۲	تعارض بین حسابرس و مدیریت	۰/۲۳۹
۳	قضاوت حرفه‌ای	۰/۳۷۷

## ج. معیار GOF

شاخص دیگری که برای برازش توسط تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵) معرفی شده است، ملاک کلی برازش (GOF) است که با محاسبه میانگین هندسی میانگین اشتراک و  $R^2$  به صورت زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی بر خدو در مدل‌های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده‌های گردآوری شده نمی‌پردازد بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه.

جدول ۸. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	$\overline{\text{Communalities}}$	$GOF = \sqrt{\overline{\text{Communalities}} \times \overline{R^2}}$
۰/۴۷۷	۰/۴۶۸	۰/۴۷۲

توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد.

برای بررسی پرسش‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آن‌ها در جدول ۹ داده شده است.

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی<sup>۱</sup> مقدار ۰/۴۶۸ و میانگین مقادیر  $R^2$  برابر ۰/۴۷۷ بدست آمده است و با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۴۷۲ بدست آمد که بزرگتر از مقدار ملاک ۰/۳ بوده و نشان از

<sup>۱</sup> Communities

جدول ۹. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر ( $\beta$ )	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	سلامت روان ← تعارض بین حسابرس و مدیریت	-۰/۴۴۳	۵/۳۹۹	تایید
۲	سلامت روان ← بازداری رفتاری	۰/۵۱۵	۴/۴۷۹	تایید
۳	سلامت روان ← قضاوت حرفه ای	۰/۳۱۹	۳/۶۸۵	تایید
۴	بازداری رفتاری ← قضاوت حرفه ای	۰/۳۳۸	۳/۳۲۷	تایید
۵	بازداری رفتاری ← تعارض بین حسابرس و مدیریت	-۰/۴۸۸	۵/۳۶۵	تایید
۶	قضاوت حرفه ای ← تعارض بین حسابرس و مدیریت	-۰/۲۹۷	۲/۹۲۳	تایید

### بحث و نتیجه گیری

#### آیا سلامت روان حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تاثیر دارد؟

سلامت روان به معنی سلامت هیجانی و روانشناختی است، به شکلی که فرد بتواند از تفکر و توانایی‌های خود استفاده کرده و در جامعه عملکرد مطلوبی داشته باشد و نیازهای معمول زندگی روزمره را برآورده سازد. براساس نتایج آماری سلامت روان حسابداران رسمی بر تعارض بین آنها و مدیریت صاحب کار تاثیر منفی دارد و این بدان معنا می‌باشد که حسابداران رسمی می‌توانند از توانایی‌ها، احساسات، شرایط روانشناختی و بهبود اخلاق حرفه ای در کاهش تعارض بین خود و مدیریت بهره ببرند.

#### آیا سلامت روان حسابداران رسمی بر بازداری رفتاری آنها تاثیر دارد؟

سیستم بازداری رفتاری<sup>۱</sup> (BIS) به محرک‌های شرطی تنبیه و فقدان پاداش و همچنین به محرک‌های جدید و محرک‌های ترس آور ذاتی پاسخ می‌دهد. فعالیت این سیستم موجب فراخوانی حالت عاطفی اضطراب و بازداری رفتاری، اجتناب فعل پذیر، خاموشی، افزایش توجه و برپایی می‌گردد [۲۷].

سیستم بازداری رفتاری اطلاعات مربوط به تهدید را پردازش کرده و اضطراب را راه اندازی می‌کند [۲۸].

<sup>۱</sup> Behavioral Inhibition System

سیستم فعال ساز رفتاری مکانیسمی مغزی است که محرک تحریکی را کنترل می‌کند.

نتایج حاصل از سنجش این سوال حاکی از آن است که حسابداران رسمی از توانایی‌های خود در جهت افزایش حل تعارضات استفاده می‌کنند و در همین راستا افرادی که دارای سلامت روان بوده عموماً به دنبال مستندات و اسناد مثبت در راستای شناخت بیشتر و بهتر جهت تصمیم‌گیری مناسب و عادلانه هستند و بر عکس، افراد با سلامت کمتر بدنبال عللی برای اعمال تمایلات شخصی می‌باشند. حسابرسان با سطح بالای سلامت روح و روان دارای فکر باز، صادق و بی‌طرف و سازگار با اصول و قواعد حرفه‌ای می‌باشد که بر این اساس، حسابرس به استفاده‌کننده گزارش مالی کمک خواهد کرد و عمل خلاف اخلاق حرفه‌ای و متقابلانه از حسابرسی حاصل نخواهد شد. اگر حسابرس از درجه مناسبی از سلامت روان برخوردار باشد عمل غیراخلاقی و تقلب نمی‌تواند از او سر بزند و بالعکس [۵].

#### آیا سلامت روان حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای آنها تاثیر دارد؟

نتایج آماری نشان داد سلامت روان بر قضاوت حرفه‌ای تاثیر مثبت دارد. به عبارتی حسابداران رسمی که دارای سلامت روانی بالای هستند می‌توانند از توانایی خود در جهت کسب اطلاعات و شواهد بالاتر جهت بررسی بهتر صورت‌های مالی و... بهره ببرند و از این طریق در قضاوت حرفه‌ای خود که نتیجه آن در اظهارنظر حسابرس مشاهده خواهد شد، استفاده کنند. هرچه سلامت روان حسابداران رسمی افزایش

یابد، قضاوت حرفه‌ای آنها هم بهبود خواهد یافت [۲۹].

همچنین قضاوت ریشه در تحقیقات روانشناسی دارد و از «تئوری تصمیم رفتاری» تبعیت می‌نماید [۱۱]. تحقیقات در حوزه قضاوت حرفه‌ای خود شاخه‌ای از تحقیقات حسابرسی را تشکیل می‌دهند که به بررسی قضاوت‌ها و تصمیمات افراد و گروه‌ها که متاثر از پارامترهای جسمی و روانی افراد می‌باشد، می‌پردازند. از چند دهه اخیر، تحقیقات در حوزه قضاوت به شکل امیدبخش تداوم یافته و دلیل آن مطرح شدن موضوعات مهمی از جمله پارادایم قضاوت‌های احتمالی و بحث مسائل ذهنی و امر سوگیری بوده است.

#### آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر قضاوت حرفه‌ای آنها تأثیر دارد؟

نتایج نشان داد هرچه حسابداران رسمی بتوانند مناقشات احتمالی در کار صاحبکاران خود را کاهش داده یا حل کنند، می‌توانند قضاوت حرفه‌ای مناسب‌تری داشته باشند. به عبارتی بازداری رفتاری حسابداران رسمی می‌تواند بر قضاوت حرفه‌ای آنها اثر مثبت داشته باشد که نتایج مطابق با پژوهش سعیدی گراغانی و همکاران [۳۰] است. تفاوت‌های افراد در توانایی‌شان در یادگیری و قضاوت مؤثر می‌باشد. مقدار و سازماندهی شناخت بر عملکرد قضاوت حسابرسی به صورت مستقل تأثیر گذار است [۱۶]. بنابراین افراد سالم که دارای سلامت روانی بالاتری بوده در قضاوت و عمل به امور درست و بازداری از رفتار غیر معمول موفق‌تر عمل نمایند. لذا موسسات می‌توانند با بکارگیری حسابداران رسمی با اخلاق حرفه‌ای و دارای سلامتی روان در تیم‌های حسابرسی خود تعارضات احتمالی در فرایند حسابرسی را کاهش دهند.

#### آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارض بین آنها و مدیریت تأثیر دارد؟

نتایج پژوهش نشان داد بازداری رفتاری حسابداران رسمی بر تعارض آنها و مدیران تأثیر منفی دارد. بازداری رفتاری باعث کاهش مناقشات می‌شود در جامعه آماری پژوهش حاضر حسابداران رسمی قادر به کاهش و یا حل تعارضات احتمالی بین خود و مدیران شرکت‌ها خواهند شد.

بازداری رفتاری (پیش‌گیری از رفتار) در حوزه روانشناسی و اخلاق از مکنونات درونی شخص ناشی می‌شود. بازداری رفتاری با پیش‌گیری از رفتار در حوزه اخلاق به نوعی به «حیا» تعبیر می‌شود و به عبارتی، عملی که شخص می‌تواند انجام دهد یا ترک کند (فعل یا عدم فعل)، اما آن را غیراخلاقی و غیرارزشی تلقی کرده و انجام نمی‌دهد [۱۲]. حسابرسان در کلیه فرایند حسابرسی (از گردآوری شواهد تا اظهار نظر) و در تصمیم‌گیری‌ها و رفتار خود با رعایت مشخصه «حیا» اقدام نموده و رفتار غیراخلاقی انجام نداده و این موضوع باعث کاهش مناقشات و تعارضات فی‌مابین خواهد شد.

#### آیا بازداری رفتاری حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیر گذاری سلامت روان بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

نتایج آماری نشان داده است بازداری رفتاری دارای اثر غیرمستقیم در رابطه با سلامت روان و حل تعارضات بین آنها و مدیران است. بر اساس نتایج سوال اول پژوهش و سوال حاضر سلامت روان حسابداران رسمی می‌تواند به آنها توانایی لازم در برخورد با مناقشات صاحبکار دهد و از آنجایی که بازداری رفتاری به سیستم مغزی در جهت حل تعارضات احتمالی کمک می‌کند [۱۷]، لذا نتیجه این سوال از لحاظ علمی مورد تایید قرار می‌گیرد. در این فرایند بازداری رفتاری به مفهوم جدید در حوزه آیین رفتار حرفه‌ای و اخلاق متأثر از سلامت روانی فرد مطرح می‌گردد. آنچه از نتایج سایر پژوهش‌ها حاصل شد حاکی از آن است که اگر حسابداران رسمی قضاوت‌های خود را متاثر از رفتار غیر اخلاقی نکرده و

حرفه‌ای انجام دهند با برخورداری از سلامت روان و ارتباطات مطلوب، سبب کاهش تعارضات بین آنها و مدیریت خواهد شد.

### آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری سلامت روان بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

نتایج پژوهش حاضر نشان داد قضاوت حرفه‌ای دارای اثر غیرمستقیم بر تأثیر سلامت روان و حل تعارضات بین آنها و مدیریت است. به عبارتی حسابداران رسمی جهت قضاوت حرفه‌ای درست نسبت به صورت‌های مالی از سلامت روان و یا همان بهداشت روانی استفاده خواهند کرد تا اظهار نظر درست و دقیق نسبت به ادعای مدیران در صورت‌های مالی داشته باشند تا از این طریق مناقشات کاهش یابد.

قضاوت و تصمیم‌گیری از عناصر اصلی تأثیرگذار در نتایج حاصل از حسابرسی می‌باشد که بنیان و مبانی قابل استفاده اشخاص ذیربط و استفاده‌کنندگان از گزارشات حسابرسی بوده و در تعیین سطح اطمینان بخشی به گزارش عملکرد شرکت‌ها و موسسات موثر است. عملکرد قضاوت عموماً به عنوان درجه‌ای از ارتباط بین قضاوت و ارزش برخی از معیارهای اثرگذار و کارا تعریف می‌شود. عوامل مستقیم عملکرد قضاوت، توانایی و شناخت می‌باشد که این دو عامل با محیط حسابرسی و انگیزه فرد که متأثر از سلامت روان حسابرس می‌باشد در تعامل مستقیم است.

### آیا قضاوت حرفه‌ای حسابداران رسمی نقش میانجی را در تأثیرگذاری بازدارنده رفتاری بر حل تعارض بین آنها و مدیریت دارد؟

نتایج پژوهش نشان داد بازدارنده رفتاری حسابداران رسمی بر حل تعارض آنها و مدیران تأثیر دارد و هرچه حسابداران رسمی بتوانند مناقشات احتمالی در کار صاحبکاران خود را کاهش داده یا حل کنند می‌توانند قضاوت مناسب‌تری داشته باشند. از این‌رو قضاوت حرفه‌ای آنها می‌تواند در کاهش این مناقشات و تعارضات تأثیر داشته باشد. توانایی‌ها به‌عنوان

ظرفیتی در جهت تکمیل کدگذاری، بازیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات تعریف می‌گردد که به حسابرسی در حل مشکل ناشی از تمایلات استفاده‌کننده از اطلاعات و گزارشات ارائه شده مدیریت موسسات، سهامداران و سایر حوزه‌های متقاضی اطلاعات و تمایلات مدیریت در ارائه اطلاعات دستکاری شده، کمک می‌کند. این توانایی‌ها قابل اندازه‌گیری با استفاده از فنون سنجش هوش، توسط زبان و مهارت‌های کمی می‌باشد. توانایی‌ها با توجه به ذات و منحصر به فرد بودن هر فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد، ویژگی‌های شخصیتی افراد با بعد سلامت روان ایشان همبستگی مثبت و معناداری دارد [۵]. قضاوت حرفه‌ای در حسابرسی به مفهوم به‌کارگیری دانش و تجربه مربوط در محیط استانداردهای حسابداری و حسابرسی و آیین رفتار حرفه‌ای است تا تصمیم‌های لازم برای گزینش راه‌کارهای مختلف اتخاذ شود [۱۳]. حسابرسان در انجام وظایف حرفه‌ای خود با مشکلاتی از جمله تعارض بین صاحبکار و استفاده‌کنندگان مواجه هستند که ناشی از فاصله انتظارات حسابرس و صاحبکار می‌باشد. تعارض به‌طور طبیعی در تمام زمینه‌های شغلی، تحصیلی، خانوادگی، ازدواج و در سطح فردی و جمعی روی می‌دهد. در راستای حل تعارضات ایجاد شده بین مدیریت صاحب کار و حسابرس، حسابرس با استفاده از شاخصه‌های روانی و باطنی با استفاده از بازدارنده رفتاری در انحرافات احتمالی با تصمیم‌گیری مناسب و قضاوت مستقل و متأثر از اسناد مثبت و استانداردهای حاکم را بر گزارشات خود ارایه می‌نماید.

در تمامی تحقیقاتی که انجام می‌گیرد، محدودیت‌ها جزء لاینفک پژوهش محسوب می‌شوند و همین محدودیت‌ها هستند که زمینه را برای تحقیق‌های آتی و جدید فراهم می‌آورند. این پژوهش نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. با توجه به اینکه موضوع تحقیق حاضر عمدتاً در قلمرو علوم رفتاری بوده، در وهله نخست مشکلاتی ظاهر می‌شوند که قرار است

علاوه بر ارزیابی سلامت روان در بکارگیری نیروی انسانی خود، برنامه مدون ارزیابی سطح سلامت کارکنان در حین خدمت داشته باشند. همچنین ایجاد فضاهای کاری با آرامش نسبی و کم تنش، دارای شرایط آرام کننده و کنترل کننده استرس برای افزایش کیفیت زندگی و بالا بردن سطح کیفی قضاوت‌های افراد، بازداری از رفتارها و ارتباطات غیرعادی حسابرسان و مسئولین شرکت‌ها، می‌تواند کمک کننده باشد.

### تشکر و قدردانی

این مطالعه برگرفته از رساله دکتری دانشجوی حسابداری دانشگاه آزاد واحد چالوس می‌باشد و بدینوسیله از تمامی اساتید و عزیزانی که در این پژوهش به هر نحوی پژوهشگران را مساعدت نمودند نهایت تشکر و قدردانی بعمل می‌آید (کد رهگیری رساله ۱۶۲۳۳۶۲۹۳ پژوهشیار دارای کد اخلاق: IR.IAU.CHALUS.REC.1401.028).

### تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافی در این پژوهش وجود ندارد.

رفتار انسانی به صورت کمی درآید. لذا هنگام اندازه‌گیری و گردآوری داده‌ها در زمینه‌های ذهنی همچون احساسات، عواطف، نگرش‌ها و برداشت‌ها مشکلاتی پدید می‌آید. همچنین ممکن است در پاسخ به پرسشنامه‌هایی که در پژوهش حاضر بکار رفته است افراد به هنگام استفاده از این‌گونه پرسش‌ها در بیشتر موارد، پاسخ‌هایی به عنوان جواب خود برمی‌گزینند که جامعه‌پسند باشد و یا این پرسشنامه‌ها را از روی بی‌دقتی و بی‌میلی پاسخ داده بودند. علاوه بر این استفاده از پرسشنامه که خود به‌عنوان یک محدودیت در پژوهش‌های انسانی تلقی می‌شود بدین معنا است که نگرش افراد و نه واقعیت مورد پژوهش را مورد بررسی قرار می‌دهد.

در پایان پیشنهاد می‌گردد از سایر مدل‌های سلامت و ارتباط با مشخصات فردی از جمله هوش موسیقایی و جنبه‌های سلامت روان و همچنین از روش آزمایشگاهی برای سنجش تأثیر مولفه‌های سلامت روان در ارتباط بین تعارضات و بازداری رفتاری و قضاوت حسابرسان و اثرات آنها در کیفیت کار و تعارضات و... استفاده گردد.

همچنین به موسسات و شرکت‌هایی که خدمات آن‌ها توسط نیروی انسانی ارائه می‌گردد پیشنهاد می‌گردد

### References

- 1- Vyver D, Glen V. The overconfidence effect and it professionals. ECIS 2004 Proceedings. 163, <https://aisel.aisnet.org/ecis2004/163>.
- 2- Zanjani Tabasi, R. Construction and preliminary standardization of psychological well-being test. Master's thesis in general psychology. Tehran: Tehran Unive; 2003. [Full text in Persian]
- 3- Barry MM, Jenkins R. Implementing mental health promotion. Edinburgh and New York: Churchill Livingstone, 2007.
- 4- Mehri A, Siddiqui Soumae Kochek Z. Investigation of mental health status and some factors related to it in students of Sabzevar Universities. Med Sci J Islamic Azad Uni. 2013; 21(4): 298-304. [Full text in Persian]
- 5- Farrokhi H. Examining the relationship between emotional intelligence and personality traits with mental health in nurses working in special departments. The second nationwide scientific research congress on the development and promotion of educational sciences and psychology, sociology and social cultural sciences of Iran. Tehran.2014. [Full text in Persian]
- 6- Shafiabadi A, Naseri Gh R. Counseling and psychotherapy theories, 30<sup>nd</sup> ed. Tehran: University publishing center, 2019: 56-4. [Full text in Persian]



- 7- Sohrabi Jahormi A. Examining the impact of audit methods in judging the financial statements of the units under review. *J Manage Account Audit Knowledge*. 2011; 11(45): 104-126. [Full text in Persian]
- 8- Trotman KT, Bauer TD Humphreys KA. Group Judgment and Decision Making in auditing: Past and future research. *Account Organ Soc*. 2015; 47(2): 56-72.
- 9- Rahimian H, Najafi A. An investigation of the relationship between quality of work life and middle managers' performance in iran national gas company. *J Product Manage*. 2016; 9(35): 83-110. [Full text in Persian]
- 10- Azadfalah P, Dadsetan P. Behavioral brain systems-biological structures of personality. *Modarres Human Sci*. 2010; 4(1): 63-82. [Full text in Persian]
- 11- Hasaas yeghaneh Y, Madhagi A. The effectiveness of the audit process in discovering important mistakes and distortions in financial statements. *Finance Account Audit Res*. 2008; 1(4): 49-76. [Full text in Persian]
- 12- Ayatollah Makarem Shirazi N. Holy Quran, Surah Isra, verse 84. 5<sup>th</sup> ed. Osveh Printing House, Qom. 2010: 290. [Full text in Persian]
- 13- Abdi R, Chalabianlu Gh R, Pak R. The role of brain/behavioral systems (BIS/BAS), stressful life events and disease course in predicting the severity of disease symptoms in patients with multiple sclerosis in Shiraz. *J Rafsanjan Uni Med Sci*. 2017; 17(3): 213-224. [Full text in Persian]
- 14- Hosseini SA, Rasouli N. Professional judgment in audit and its measurement: concepts, theories and theoretical perspective. *J Manage Account Audi Knowledge*. 2017; 8(31): 155-168. [Full text in Persian]
- 15- Zamanizad N, Babapour J, Sabouri H. Structural relationships between dimensions of conflict resolution strategies and social health of students with the mediation of psychological capital. *J Educ Psychol Stud*. 2017; 15(30): 135-166. [Full text in Persian]
- 16- Hirani F, Vakili Fard HR, Rahnama Roudpashti F. Professionalism and professional judgment of the auditor. *J Manage Account Audi Knowledge*. 2016; 6(22):1-12. [Full text in Persian]
- 17- Amiri S, Hosni J, Abdullahi MH. Personal and impersonal moral judgment based on dimensions of behavioral activation system and behavioral inhibition system. *J Psychol*. 2014; 19(1): 22-36. [Full text in Persian]
- 18- Beshrpour S, Mozafari S. The role of behavioral activation/inhibition systems in prediction of the state/trait anxiety in high school students. *J school psychol*. 2013; 3(4): 21-36. [Full text in Persian]
- 19- Sophie H, Sarah R, François G. Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. *Employee Relation*. 2020; 42(3): 626-645.
- 20- Schafer J, Schafer B. Interpersonal affect, accountability and experience in auditor fraud risk judgments and the processing of fraud cues. (2018).Faculty Publications. 4231. 2018. Available from: URL: <https://digitalcommons.kennesaw.edu/facpubs/4231>.
- 21- Mahboobeh D, Marjaana G, Valerio V, Vas T. The influence of cultural intelligence and emotional intelligence on conflict occurrence and performance in global virtual teams. *J Int Manage*. 2022; 28(4): 183-198.
- 22- Goldberg DP, Hillier VF. A scaled version of the General Health Questionnaire. Psychological reason: The mediating roles of dysfunctional attitudes and low self-esteem. *J Personal Social Psychol*. 1979; 9(1): 139-145.
- 23- Gladstone G, Parker G. Measuring a behaviorally inhibited temperament style: development and initial validation of new self-report measures. *Psychiatry Res*. 2005; 135(2): 43-133.
- 24- Knapp MC. Audit conflict: An empirical study of the perceived ability of auditors to resist management pressure. *Account Rev*. 1985; Lx(2): 202 -211.
- 25- Putnam L, Wilson CE. Communicative strategies in organizational conflicts: Reliability and validity of a measurement scale. *Ann Int Commun Assoc*. 1982; 6(1): 629-652.
- 26- Vahabzadeh M, Bani Mahd B. The effect of orientation relationship on ethical judgments of auditors. *J Manage Account Audi Knowledge*. 2016; 5(20): 1-12. [Full text in Persian]

- 27- Asfour M, Sarvari M, Karsazi H, Birami M, Hashemi T. Investigating the role of behavioral activation and inhibition systems (BIS / BAS) in the symptoms of social anxiety disorder, considering the mediating role of cognitive bias. *Urmia Med J.* 2016; 28(1): 1-13. [Full text in Persian]
- 28- Shamsipour Dehkordi P, Aghdaee M, Sajedi R, Heydari M. The effect of type of behavioral brain systems on the psychological health of athletes and non-athletes: gender moderator role. *Sport Psychol Study.* 2021; 10(36): 81-100. [Full text in Persian]
- 29- Meshaikehi B, Eskandari Q. Investigating the relationship between the components of emotional intelligence and the auditor's judgment. *Audit Knowledge.* 2016; 17(66): 61-80. [Full text in Persian]
- 30- Saidi Garaghani M, Naseri A. Individual differences and auditor's professional judgment. *Finance Account Audit Res.* 2016; 9(36): 111-129. [Full text in Persian]