

تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد حساب‌برسان مستقل

با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای

آرش درخشانمهر^۱، سعید جبارزاده کنگرلوئی^۲، جمال بحری ثالث^۳

۱. دانشجوی دکتری حسابداری، واحد اورمیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

۲. دانشیار حسابداری، واحد اورمیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

۳. استادیار حسابداری، واحد اورمیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۶/۵/۱۶) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۶/۱۱/۱۸)

Analysis of Relationship between Ethical Leadership and Certified Public Accountants performance with the Role of Moderating professional Ethics**Arash Derakhshanmehr¹, Saeid Jabbarzadeh Kangsarloe², Jamal Bahri Sales³**

1. Ph.D Candidate in Accounting, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

2. Associate professor of Accounting, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

3. Assistance Professor of Accounting, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

Received: (7/Aug/7777) Accepted: (7/Feb/2018)

Abstract

The aim of this study is to identify the role of moderating professional ethics in the relationship between ethical leadership and Certified Public Accountants performance. The present study was conducted in ۲۰۱۷ and the statistical population of this study is all auditors employed in all auditing institutions accepted in the Iranian Association Certificate Public, of which 000 were selected by simple random sampling method.

The data were collected through questionnaires of @ethical leadership, performance and ethics, and for data analysis, structural equation modeling and partial least squares algorithm (PLS) were used. The results of the test indicate confirmation of the role of moderating professional ethics on the relationship between ethical leadership and the performance of independent auditors.

Keywords

Ethical Leadership, Professional Ethics, Certified Public Accountants performance.

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد حساب‌برسان مستقل انجام شده است. پژوهش حاضر در سال ۱۳۹۶ انجام شده و جامعه آماری این پژوهش کلیه حساب‌برسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد که از این تعداد ۱۵۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، عملکرد و اخلاق حرفه‌ای، جمع‌آوری و برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و الگوریتم حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون نشان‌دهنده تأیید نقش تعدیل‌گری اخلاق حرفه‌ای بر رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد حساب‌برسان مستقل می‌باشد.

واژه‌های کلیدی

رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، عملکرد حساب‌برسان مستقل.

مقدمه

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، افراد و سازمان‌ها به دنبال آن هستند که عملکرد مؤثرتری داشته باشند و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است زیرا فهم مسائل مرتبط با افراد و سازمان‌ها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می‌شود (میرکمالی، کرمی ۱۳۹۵).

عملکرد افراد در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد. عملکرد فردی و سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، آموزش، رهبری، باور، ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ قرار دارد (شاه‌حسینی^۱، سیلانگ^۲، اسماعیل^۳، ۲۰۱۲).

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶).

بر اساس نتایج پژوهش‌ها انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، مرهون و منوط به کارگیری اصول اخلاقی از ناحیه مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جواخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد (السی و آلپکان^۴، ۲۰۰۹).

در مؤسسات حسابرسی نیز به تبع دیگر سازمان‌ها نیاز به عملکرد مناسب حسابرسان مستقل و افزایش کیفیت حسابرسی به امری ضروری تبدیل شده است، در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است

مؤسسات حسابرسی به تبع سازمان‌های عمومی و بازرگانی نیز به این تشخیص رسیده‌اند که مجبورند علاوه بر رفتارهای اقتصادی (حداکثر سازی سود)، به رفتارهای اخلاقی روی بیاورند. لذا، رفتارهای اقتصادی و اخلاقی به صورت توأمان تنها گزینه آنها برای دستیابی به اهداف سازمانی در این مؤسسات مطرح شده است (کوهیان و بو^۵، ۲۰۰۴).

مدیران بسیاری از مؤسسات حسابرسی به این نتیجه رسیده‌اند که جهت ممانعت و کاهش رفتارهای غیرحرفه‌ای و کاهش کیفیت حسابرسی کارکنان خود همچون عدم اجرای برخی از رویه‌های حسابرسی بدون کسب اجازه از مافوق، گردآوری شواهد ناکافی و گزارش کمتر از واقع زمان انجام کار، باید یک محیط اخلاقی را در مؤسسه خود به وجود آورند (رؤبایی و همکاران، ۱۳۹۱).

بر اساس آنچه که گفته شد، رفتار حسابرسان شاغل در یک مؤسسه حسابرسی یکی از معیارهای کیفیت حسابرسی بوده که تحت تأثیر فرهنگ سازمانی آن مؤسسه قرار می‌گیرد و فرهنگ سازمانی نیز از شیوه مدیریت یک مؤسسه حسابرسی تأثیر می‌پذیرد (روکنس^۶، ۲۰۰۵).

رهبری اخلاق^۷ از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است (ظهیری و همکاران، ۱۳۹۴). رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی^۸ به طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۴).

رهبران سازمانی نقش عمده‌ای در ایجاد رهنمودهای اخلاقی در شرکت دارند. آنها بر رفتار پیروان از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه رفتارهای غیراخلاقی تأثیر دارند (دکونیک^۹، ۲۰۱۶).

زمانی که سرپرستان و مدیران با رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی با کارکنان خود رفتار می‌کنند، کارکنان در درجه اول احساس می‌کنند که با آنها منصفانه برخورد شده است، در درجه بعدی نیز رهبران اخلاق مدار بر ارزش‌های مشترک مورد پذیرش افراد در محیط کار تأکید می‌کنند که این ارزش‌های مشترک مورد پذیرش کارکنان در محیط کار تأکید

5. Koh hian&boo

6. Roknes

7. Ethical leadership

8. Ethical Standards

9. Deconinck

1. Shahhosseini

2. Silong

3. Ismailil

4. Elci & Alpan

رفتار اخلاقی نیازی اساسی برای جلب اعتماد استفاده‌کنندگان خدمات می‌باشد که این خدمات نیازمند صداقت و عینیت در ارائه گزارش‌های حسابرسی هستند. (میگر^۶، ۱۹۹۹، ترجمه ارباب سلیمانی، ۱۳۸۲).

بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی درباره رابطه بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی و ابعاد عملکرد حسابرسان مستقل با نقش تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای انجام نشده است و از این حیث پژوهش فعلی سرآغازی برای دیگر پژوهش‌ها خواهد بود. اما تاکنون مطالعات و پژوهش‌ها بسیاری در زمینه رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، چه در داخل و چه در خارج از کشور انجام شده است و رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای و عملکرد کارکنان به‌طور مجزا از جنبه‌های مختلفی توسط محققان و پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفته است، از جمله پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: در داخل ایران، مطالعه عبدلی و ابراهیمی در سال ۱۳۹۶ تحت عنوان «عوامل مؤثر بر نگرش و شناخت اخلاق حسابداری»، مطالعه خدամرادی و حاجی‌ها در سال ۱۳۹۵ تحت عنوان «نقش فرهنگ اخلاقی در عملکرد حسابرسان»، مطالعه صالحی در سال ۱۳۹۵ تحت عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابرس و کیفیت حسابرسی»، مطالعه حاجی‌ها و ملاسلطانی در سال ۱۳۹۵ «هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان مستقل»، مطالعه منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵) «تحت عنوان بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جواخلاقی»، مطالعه میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵) تحت عنوان «بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان»، مطالعه محمدزاده و همکاران (۱۳۹۴) تحت عنوان «رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت» و در خارج از ایران مطالعه آرومگا^۷ و همکاران در سال ۲۰۱۶، تحت عنوان «تأثیر اخلاقیات، تجربه، صلاحیت حرفه‌ای بر کیفیت حسابرسی»، مطالعه اسماعیل در سال ۲۰۱۴، تحت عنوان «تأثیر ایدئولوژی‌های اخلاقی بر قضاوت اخلاقی حسابداران»، مطالعه شین^۸ در سال ۲۰۱۴ تحت عنوان «رابطه میان رهبری اخلاقی و عملکرد سازمان با نقش واسطه عدالت رویه‌ای و جواخلاقی»، تماماً مبین اهمیت و تأثیر رهبری اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد فردی و سازمانی می‌باشد.

می‌کنند، این ارزش‌های مشترک چشم‌اندازی برای دستیابی به اهداف سازمانی فراهم می‌کند. در واقع، می‌توان چنین نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی در درجه اول سطح انگیزش درونی کارکنان را بالا می‌برد سپس انگیزش درونی موجب تقویت و درگیری کارکنان می‌شود که در نهایت باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌شود (پاداش و همکاران، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر اخلاق حرفه‌ای^۱ مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفه مشخص و خاص تعریف می‌کند و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیراخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود (ظهور و خلیج، ۱۳۸۸).

اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین جزء اخلاق کاربردی^۲ است که براساس مباحث اخلاقی به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها در کسب‌وکار پرداخته و ناظر به اخلاق در محیط کار است (جنابادی و ناستی زایی، ۱۳۹۴).

اخلاق حرفه‌ای مفهومی فراتر از اخلاق کسب‌وکار داشته و جنبه‌های فردی، شغلی و سازمانی را در برمی‌گیرد. هر کس که به کار مشغول است، با سه حوزه از اخلاق در ارتباط می‌باشد: اخلاق شخصی^۳، اخلاق شغلی^۴، اخلاق سازمانی^۵ که هر سه اینها زمینه‌های مشترکی دارند. پذیرش وظیفه خدمت به جامعه، وجود حداقل شرایط از پیش تعیین شده برای ورود به حرفه (از جمله مهارت‌های تخصصی لازم که از طریق آموزش و تجربه به دست می‌آید) و پایبندی اعضای حرفه به مجموعه‌ای از اصول، ضوابط و ارزش‌های مربوط در آن حرفه، از ویژگی‌های اساسی هر حرفه به شمار می‌رود (کمیته حسابرسی، ۱۳۸۷).

مراقبت حرفه‌ای مستلزم این است که حسابرس از استانداردهای حرفه‌ای فنی و اخلاقی پیروی کند و تلاش نماید که مسئولیت‌های حرفه‌ای خود به بهترین شکل ممکن انجام دهد و کیفیت خدمات را بهبود بخشد (صالحی، ۱۳۹۵).

براساس آنچه که گفته شد، بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که عدم رعایت اخلاق و موازین اخلاقی می‌تواند به‌عنوان عامل عملکرد نامناسب حسابرسان و نهایتاً بروز رسوایی‌های مالی و کاهش کیفیت حسابرسی شود. به‌عبارت‌دیگر، می‌توان گفت این‌گونه رسوایی‌ها حاکی از آن است که رعایت موازین اخلاقی در حرفه حسابداری از ضروریات است (سرلک، ۱۳۸۷).

1. Professional Ethics
2. Applied Ethics
3. Personal Ethics
4. Career Ethics
5. Organizational Ethics

6. Meigs
7. Arumega
8. Shin

ده ماده‌ای برای اندازه‌گیری رهبری اخلاقی ساختند. سپس، با انجام دادن چندین مطالعه برای اثبات این مفهوم دریافتند که رهبری اخلاقی با عدالت دوجانبه، صداقت، نفوذ و اعتماد به رهبر رابطه مثبت و با نظارت افراطی رابطه منفی دارد. آنها رهبری اخلاقی را به این شرح تعریف کردند: «رهبری اخلاقی یعنی نشان دادن رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و حمایت چنین رفتارهایی از زیردستان از طریق ارتباطات دوطرفه، تقویت پاداش و تصمیم‌گیری‌ها». در این تعریف سه ویژگی اصلی وجود دارد: (الف) رهبر در نقش مدلی مشروع و معتبر است، (ب) رهبر نه تنها به‌صراحت بر اهمیت اخلاق تأکید می‌کند، بلکه رفتارهای اخلاقی را نیز تقویت می‌کند (براون و همکاران، ۲۰۰۵).

برخی محققان بیان می‌کنند اگر کارکنان پی ببرند سرپرستان‌شان با آنها به‌طور منصفانه، صادقانه و معتمدانه رفتار می‌کنند، نگرش مثبتی به کار و سازمان به دست می‌آورند (نورز و استوری، ۲۰۱۳).

بنابراین، می‌توان گفت در دنیای امروزی، رهبران اخلاقی می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کرده و از این طریق عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی، نشان داده است که رفتار اخلاقی تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است.

همچنین پژوهش‌های انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسیار عمیقی بر عملکرد سازمان دارد (بارنینگ و تورنر، ۲۰۰۲).

برای تدوین فرضیه‌های پژوهش، هر پژوهشگری نیازمند مدلی مفهومی است تا براساس آن، ضمن شناسایی متغیرها، فرضیه‌ها، روابط بین این متغیرها و تعاریف مفهومی و عملیاتی آنها را تبیین کند. (دوستدار و همکاران، ۱۳۹۵)

براساس آنچه که گفته شد مدل مفهومی پژوهش حاضر به‌صورت زیر خواهد بود. (شکل ۱) در این چارچوب متغیر رهبری اخلاقی به‌عنوان متغیر مستقل، عملکرد حسابرسان مستقل به‌عنوان متغیر وابسته و اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در نظر گرفته شده است و براساس ادبیات پژوهش و مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر ارائه شده است:

فرضیه اول: بین رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل رابطه دارد.

فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل را تعدیل می‌کند.

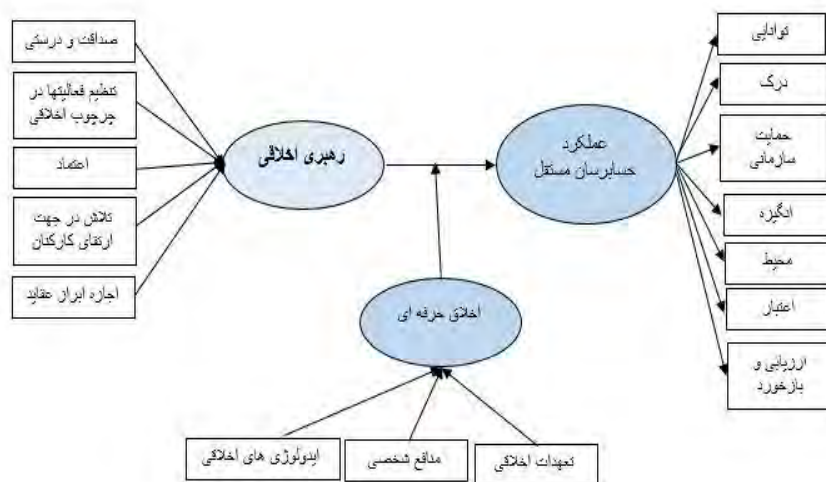
در این پژوهش برای ارزیابی عملکرد حسابرسان مستقل از مدل بومی‌سازی شده اچیو^۱ که دارای هفت بعد توانایی^۲، درک^۳، حمایت سازمانی^۴، انگیزه^۵، سازش محیطی^۶، اعتبار^۷ ارزیابی و بازخورد^۸ (دانشفرد و صفری، ۱۳۹۴) برای ارزیابی رهبری اخلاقی از مدل رهبری اخلاقی عمادی فر (۱۳۸۸) که دارای پنج مؤلفه صداقت و درستی، تنظیم فعالیت‌ها در چارچوب اخلاقی، اعتماد، تلاش در جهت ارتقای کارکنان، اجازه ابراز عقاید مخالف است و برای ارزیابی اخلاق حرفه‌ای حسابرسان مستقل، از یک مدل سه‌بعدی که شامل سه مؤلفه منافع فردی، تعهدات حرفه‌ای، ایدئولوژی‌های اخلاقی به پیروی از مدل ارائه شده توسط مشیرزاده (۱۳۹۲) استفاده شده است. تا نهایتاً به این پرسش پاسخ داده شود که رابطه بین مؤلفه‌ای رهبری اخلاقی و ابعاد عملکرد حسابرسان مستقل با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای چگونه است.

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش

رهبران دارای مسئولیت هستند، پس نیازمند اخلاق می‌باشند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند، با دیگران متفاوت‌اند، آنها می‌توانند منشأ بسیاری از تغییرات در رفتارها شوند (طاهری لاری و همکاران، ۱۳۹۳). رهبران از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان خود منتقل می‌کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند و به‌عنوان الگوهای نقش اخلاقی، برای پیروان عملی‌کنند. علاوه بر این، رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جوسازمانی مناسب به‌منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل‌اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند. (توتار و همکاران، ۲۰۱۱).

براون و همکاران (۲۰۰۵) فرایندی رسمی برای توسعه و اثبات مفهوم رهبری اخلاقی به کار گرفتند. آنها پرسشنامه‌ای

1. ACHIEVE
2. Ability
3. Clarify
4. Help
5. Incentive
6. Environment
7. Validity
8. Evaluation
9. Tutar & et al.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی و مبتنی بر روش همبستگی قرار دارد که در آن، رابطه میان متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود و به‌طور مشخص، مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد. با توجه به حجم جامعه آماری، با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی ساده، نمونه‌ای به حجم ۱۵۰ نفر انتخاب شده است. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های بومی‌سازی شده استفاده شده است. بدین معنی که تلاش شده به‌منظور غنای پژوهش، به پیروی از تحقیقاتی نظیر پژوهش وفادار نیکجو و اصغرپور،

پرسشنامه‌های موردنظر در اختیار خبرگان حرفه (استادان دانشگاه، شرکای مؤسسات حسابرسی و افرادی که شخصاً موضوع پژوهش را تجربه کرده‌اند و دانش بالایی در این زمینه دارند) قرار گرفته تا درباره معیارهای در نظر گرفته شده اعلام نظر نمایند، بدین شکل که براساس طیف ۱ تا ۵ امتیازی (از اهمیت بسیار کم تا اهمیت بسیار زیاد) به هر یک از متغیرها عددی اختصاص دهند و در صورت نیاز معیار مؤثر دیگری را با توجه به هدف پژوهش معرفی نمایند، نهایتاً معیاری در نظر گرفته شده است که دارای میانگین امتیازی بیشتر از سه باشد. پس از لحاظ نمودن نظرات و اعمال معیارهای مؤثر مدنظر خبرگان، پرسشنامه بومی‌سازی شده مطابق جدول ۱ در اختیار نمونه انتخابی قرار گرفته است. همچنین به‌دلیل پراکندگی جامعه تحت مطالعه پرسشنامه پژوهش برای خبرگان خبره و نمونه آماری با استفاده از ایمیل و توسط برنامه تحت وب گوگل داکس ارسال شده است که پس از دریافت پرسشنامه‌ها، داده‌ها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱. پرسشنامه بومی‌سازی شده

متغیر پژوهش	مدل مورد استفاده	پرسشنامه استاندارد	پرسشنامه بومی‌سازی شده
عملکرد حسابرسان مستقل	مدل بومی شده اچیو	۲۱ سؤال	۲۱ سؤال
اخلاق حرفه‌ای	مدل ترکیبی بومی‌شده	۱۱ سؤال ۳ سؤال	۹ سؤال ۵ سؤال
رهبری اخلاقی	مدل عمادی فر	۱۶ سؤال ۳۳ سؤال	۹ سؤال ۳۳ سؤال

یافته‌های پژوهش

در این مقاله با توجه به الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۱ که دارای سه مدل اندازه‌گیری براساس سازه‌های رهبری اخلاقی، عملکرد حسابرسان مستقل و اخلاق حرفه‌ای می‌باشد، ابتدا مدل اولیه یعنی مدل اثر اصلی رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل و بدون حضور متغیر تعدیلی اخلاق حرفه‌ای با استفاده از تمام نمونه‌ها ارزیابی شده است. برای این منظور الگوریتم PLS بدون حضور متغیر

تعدیل‌کننده اجرا شده و روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی شده است. در بررسی روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری شاخص‌های آلفای کرونباخ، پایایی مرکب، متوسط واریانس تبیین شده و ضریب تعیین مورد توجه قرار گرفته است. پس از اطمینان از روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری، معنی‌داری بارهای عاملی بررسی شده و نتایج با استفاده از مقادیر t ارزیابی شده است. نتایج این بخش در جداول ۲ و ۳ نشان داده شده است

جدول ۲. بررسی روایی و پایایی مدل‌ها

مدل	متغیر مکنون (مدل اندازه‌گیری)	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	متوسط واریانس تبیین شده	ضریب تعیین	مؤلفه اصلی
مدل بدون متغیر تعدیلی	رهبری اخلاقی	۰/۷۴۲	۰/۸۲۰	۰/۵۰۱	-	۱
	عملکرد حسابرسان مستقل	۰/۸۳۲	۰/۸۸۱	۰/۵۴۳	۰/۵۲۲	۱

مدل‌های اندازه‌گیری تأیید شده است. روایی مدل‌های اندازه‌گیری که با استفاده از متوسط واریانس تبیین شده، بررسی شده نشان‌دهنده روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری است. مقدار متوسط واریانس تبیین شده برای مدل‌های اندازه‌گیری بیشتر از ۰/۵ به دست آمده است. برای ارزیابی مدل‌های ساختاری نیز از ضریب تعیین و ضرایب مسیر استفاده شده است. براساس نتایج جدول ۱، ضریب تعیین برای عملکرد حسابرسان مستقل در مدل اصلی ۰/۵۲۲ محاسبه شده است. نتایج مربوط به ضرایب مسیر و مقدار t مدل اولیه یعنی مدل اثر اصلی رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل و بدون حضور متغیر تعدیلی اخلاق حرفه‌ای در جدول ۳ نشان داده شده است.

به‌طور معمول اولین معیاری که در مدل‌های اندازه‌گیری کنترل می‌شود، پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای این کنترل آلفای کرونباخ است. براساس نتایج به دست آمده در جدول ۱، ملاحظه می‌شود که مقادیر آلفای کرونباخ برای دو مدل اندازه‌گیری رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل بزرگ‌تر از ۰/۷ است. بنابراین، براساس آلفای کرونباخ، سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری تأیید ده و می‌توان گفت که تمامی مدل‌های اندازه‌گیری تک‌بعدی می‌باشند. همچنین مقدار دیلون - گلدشتاین برای بررسی پایایی مرکب تمامی مدل‌های اندازه‌گیری نیز بزرگ‌تر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده تک‌بعدی بودن مدل‌های اندازه‌گیری است.

تحلیل مؤلفه اصلی نیز نشان می‌دهد که در همه مدل‌های اندازه‌گیری، فقط یک مؤلفه اصلی وجود دارد. بنابراین، براساس این معیار نیز تک‌بعدی بودن تمامی

جدول ۳. ضریب مسیر و مقدار t متناظر با ضریب مسیر

مسیر	ضریب	مقدار t	سطح معنی‌داری
رهبری اخلاقی ← عملکرد حسابرسان مستقل	۰/۷۲۲	۱۶/۱۹	۰/۰۰۰

۰/۷۲۲ می‌باشد. در ادامه و در گام دوم مدل اثرات اصلی به همراه متغیر تعدیل‌کننده اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر مستقل، ارزیابی و پس از اطمینان از روایی و پایایی آن، مقادیر t محاسبه و معنی‌داری بارهای عاملی در مدل اصلی با حضور متغیر تعدیلی بررسی شده است. درنهایت در مرحله سوم مدل اثرات تعدیلی ارزیابی و

مقدار آماره t همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، برای ضریب مسیر رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان‌دهنده تفاوت ضرایب با صفر می‌باشد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل در مدل اول (بدون اثرات تعدیلی)

و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری مربوط به هر یک از مدل‌ها (مدل اصلی و متغیر تعدیلی، مدل اثرات تعدیلی) آورده شده است. نتایج مربوط به ضرایب مسیر و مقدار t هر کدام در جدول ۴ نشان داده شده است.

مقادیر t محاسبه شده است. ابتدا نتایج مربوط به ضرایب مسیر هر کدام از مدل‌ها و معنی‌داری آنها که با استفاده از آماره t محاسبه شده است نشان داده می‌شود و سپس معیارهای مربوط به ارزیابی روایی

جدول ۴. ضرایب مسیر و مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر در مدل‌های مختلف

نتیجه	مدل اثرات تعدیلی		مدل اصلی و متغیر تعدیلی		مقادیر t	ضرایب مسیر (β)	مدل‌ها مسیر
	سطح معنی‌داری	مقادیر t	سطح معنی‌داری	ضرایب مسیر (β)			
تأیید	۰/۰۳۱	۳/۲۱	۰/۲۷۷	۰/۰۰۰	۴/۵۵	۰/۳۸۲	رهبری اخلاقی ← عملکرد حسابرسان مستقل
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۴۸	۰/۵۵۶	۰/۰۰۰	۷/۱۷	۰/۵۵۵	اخلاق حرفه‌ای ← عملکرد حسابرسان مستقل
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۶۵	۰/۳۰۶				رهبری اخلاقی × اخلاق حرفه‌ای ← عملکرد حسابرسان مستقل

اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل معنی‌دار است. به عبارت دیگر، چون مقدار قدر مطلق آماره t برای اثر تعدیل‌گری اخلاق حرفه‌ای بر رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل، برابر ۴/۶۵ و از ۱/۹۶ بیشتر است و مقدار ضریب مسیر مثبت است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل را تعدیل می‌کند. پس از برآورد ضرایب مسیر هر یک از مدل‌ها در نرم‌افزار PLS، طبق گام‌های گفته شده، روایی و پایایی مدل‌ها و همچنین کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری به‌منظور اطمینان از صحت برآوردهای انجام شده، بررسی می‌شود که نتایج برای مدل اصلی و متغیر تعدیلی و مدل اثرات تعدیلی در جدول ۵، نشان داده شده است.

مقدار آماره t همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است، برای تمامی ضرایب مسیر بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که نشان‌دهنده تفاوت ضرایب با صفر می‌باشد. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل در مدل دوم (مدل اصلی و متغیر تعدیلی) ۰/۳۸۲ می‌باشد.

در مدل سوم نیز تأثیر رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل ۰/۲۷۷ محاسبه شده است. همچنین تأثیر اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مستقل بر عملکرد حسابرسان مستقل در مدل دوم برابر ۰/۵۵۵ شده است. اثر تعدیلی اخلاق حرفه‌ای بر رابطه رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل در مدل سوم ۰/۳۰۶ محاسبه شده است که با توجه به سطح معنی‌داری که کوچک‌تر از ۰/۰۵ به‌دست آمده و همچنین مقدار t که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ شده است، معنی‌دار بوده و می‌توان ادعا کرد که اثر تعدیلی اخلاق حرفه‌ای بر رابطه بین رهبری

جدول ۵. بررسی روایی و پایایی مدل‌ها

مدل کلی	متغیر مکنون (مدل اندازه‌گیری)	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	متوسط واریانس تبیین شده	ضریب تعیین	مؤلفه اصلی
مدل اصلی و متغیر تعدیلی	رهبری اخلاقی	۰/۷۴۲	۰/۸۷۰	۰/۵۰۱	-	۱
	اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۸۰	۰/۸۲۳	۰/۷۰۰	-	۱
	عملکرد حسابرسان مستقل	۰/۸۳۲	۰/۸۸۱	۰/۵۴۳	۰/۷۱۴	۱
مدل اثرات تعدیلی	رهبری اخلاقی	۰/۷۴۲	۰/۸۷۰	۰/۵۰۱	-	۱
	عملکرد حسابرسان مستقل	۰/۷۸۰	۰/۸۲۳	۰/۷۰۰	۰/۸۲۳	۱
	رهبری اخلاقی × اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۳۲	۰/۸۸۱	۰/۵۴۳	-	۱

بیشتری و به طور کامل تر انجام دهد که این امر باعث خواهد شد که حسابرس تحریف‌هایی که شاید در صورت‌های مالی وجود دارد را کشف و گزارش کند و در نتیجه باعث بهبود کیفیت کار خود شود. همان‌طور که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای در رابط بین رهبری اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس می‌توان بیان کرد که رهبری اخلاقی در کنار پایبندی به اصول اخلاقی و آیین رفتار حرفه‌ای باعث بهبود عملکرد حسابرسان مستقل خواهد شد. یافته این پژوهش با نتایج پژوهش آرومگا (۲۰۱۶)، کاپلان (۲۰۱۵) و میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵)، خدامردای و حاجی‌ها (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

درواقع، اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بر رهبری اخلاقی تأثیر بگذارد و این امر با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جوسازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، موجب تقویت عملکرد شده و حسابرسان را برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی آنها سوق می‌دهد. به همین دلیل از جمله مهم‌ترین وظایف هر مدیری، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی اخلاق و رفتار حرفه‌ای است.

بنابراین، هرچه مؤسسات حسابرسی در استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی به اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای توجه بیشتری نمایند و هرچه در زمینه تدوین منشور اخلاقی و رفتار حرفه‌ای تلاش بیشتری نمایند می‌توان انتظار داشت توجه کارکنان به سازمان رشد و ارتقا یافته و موجبات بهبود عملکرد حسابرسان را فراهم می‌آورد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که مؤسسات حسابرسی در کنار سازمان‌های ناظر و حاکم بر حرفه حسابرسی دوره‌های آموزشی، کارگاه‌هایی در مورد استانداردهای حسابرسی و کار حرفه‌ای و قوانین اخلاقی حسابرسی به طور خاص برای اعضای جامعه حسابداران رسمی و دوره‌های آموزشی در سطح مدیران و سرپرستان درباره رهبری اخلاقی برگزار کرده و اهتمام بیشتری به مقوله اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی داشته باشند.

ضریب تعیین برای متغیر عملکرد حسابرسان مستقل نسبت به مدل اول به سبب حضور یک متغیر جدید در مدل اصلی و متغیر تعدیلی افزایش یافته و به مقدار ۰/۷۱۴ رسیده است. این امر نشان می‌دهد که ضریب تعیین هریک از متغیرهای وابسته مدل با افزایش تعداد متغیرهای مستقل، افزایش می‌یابد. همچنین ضریب تعیین برای متغیر عملکرد حسابرسان مستقل در مدل آثار تعدیلی ۰/۸۲۳ محاسبه گردیده است. ضریب تعیین گویای این مطلب است که تغییرات هر متغیر مکنون درون‌زا (وابسته) تا چه حد از طریق متغیرهای (مکنون برون‌زای) (مستقل) مدل تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

رسوایی‌های مالی اخیر در کشورهای پیشرفته و به تبع آن کشورهای در حال توسعه، به همراه سوءاستفاده‌های بانکی در ایران که بیانگر نقض ضوابط اخلاقی است، نقش و اهمیت اخلاقیات و رهبری اخلاقی در حرفه حسابرسی را بیش‌ازپیش آشکار نموده است.

حسابرسان علاوه بر تبحر در فعالیت حرفه‌ای خود باید به مسئولیت‌های اخلاقی خود نیز توجه نمایند. در این میان، رهبری اخلاقی با تمرکز بر ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه، نظیر عدالت، انصاف، صداقت و درستی، در کنار برقراری روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان، افق‌های رشد و تعالی فردی و جمعی را فراهم کرده و موجب بهبود عملکرد حسابرسان می‌شود. به عبارت دیگر، از آنجایی که مدیران و سرپرستان مؤسسات حسابرسی، در دنیای کاری به شدت از طرف کارکنان خود تحت نظر و مورد توجه هستند، طبیعی است که در صورت پایبندی به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی، به‌عنوان الگو از طرف کارکنان برای الگوبرداری انتخاب خواهند شد، از طرفی مدیران اخلاق‌گرا با رفتار خود، جو اخلاقی، جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش، امنیت و اطمینان خاطر فراهم کرده که نهایتاً منجر به بهبود عملکرد حسابرسان مستقل می‌شود.

از سوی دیگر رعایت اصول اخلاقی و رویه‌های اخلاقی شرکت باعث خواهد شد که حسابرسان در زمان انجام حسابرسی، خود را مقید به رعایت اصول اخلاقی بدانند و زمانی که یک نظام ارزیابی عملکرد وجود داشته باشد. حسابرس سعی خواهد کرد که رویه‌های حسابرسی را با دقت

منابع

شیخ شبانی، اسماعیل (۱۳۹۴). «تحلیل رابطه رهبری

بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ نعیمی، عبدالزهرا و هاشمی

مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس استان کردستان». دو فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت مدرسه، ۵(۱)، ۲۰-۴۰. صالحی، تابنده (۱۳۹۵). «رابطه اخلاق حرفه‌های حسابرس و کیفیت حسابرسی». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۳)، ۷۷-۸۶.

طاهری لاری، مسعود؛ شکاری، غلام عباس و اعتمادی خواه، علی (۱۳۹۳) «بررسی نقش میانجی رهبری تحول‌گرا در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان». پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۱(۱)، ۴۸-۷۳. ظهیری، آریتا؛ بابامیری، محمد؛ ایوبی مهریزی، محسن؛ صباغ، یوسف (۱۳۹۴). «رابطه رهبری و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی: نقش میانجی گر حمایت سازمانی ادراک شده». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴)، ۷۵-۸۴.

ظهور، حسن؛ خلیج، محمد (۱۳۸۹). «ارکان اخلاق مهندسی». فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۱۲(۴۶)، ۸۳-۹۷. میرکمالی، سید محمد؛ کرمی، محمدرضا (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان». مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۴، ۱۱-۲۲. مصدق راد، علی‌محمد (۱۳۸۳). «بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سبک مدیریت بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اصفهان». پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۴(۱۲)، ۱۴۳-۱۷۲.

محمدزاده، کمال؛ مرتضایی، حدیثه؛ دیندارلو، سیاوش و کشاورز، محمد (۱۳۹۴). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت. اولین کنفرانس مدیریت نوآوری و تولید ملی.

مشیرزاده، همایون (۱۳۹۲). «اخلاقیات و حسابداران دیدگاه‌های توصیفی از سنتی تا پست مدرن». فصلنامه دانش و پژوهش حسابداری، ۳۲، ۴-۳۲.

منتخب یگانه، محمد؛ بلشیده، کیومرث؛ شمسی، مرجان و هزاریان، سولماز (۱۳۹۵). «بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جواخلاقی». مدیریت فرهنگ سازمانی، ۴۱(۴)، ۱۳۷-۱۵۱.

اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۱)، ۱۸-۲۷.

پاداش، فریبا (۱۳۹۰). «رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۵(۱ و ۲)، ۲۷-۳۸.

جنابآبادی، حسین و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۴). «مقایسه وضع موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای تدریس در اعضای هیئت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان». نشریه علمی - پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۸(۵)، ۳۱۷-۳۲۲.

حاجی‌ها، زهره و ملا سلطانی، جمال (۱۳۹۵). «رابطه بین هوش اخلاقی با عملکرد حسابرسان مستقل». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۱)، ۱۰۵-۱۱۶.

خدامرادی، الهه؛ حاجی‌ها، زهره (۱۳۹۵). «نقش فرهنگ اخلاقی در عملکرد حسابرسان». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۳)، ۱۲۵-۱۳۰.

رؤیایی، رمضانعلی؛ طالب نیا، قدرت اله؛ حساس یگانه، یحیی؛ جلیلی، صابر (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین فلسفه اخلاق فردی و ویژگی‌های جمعیت شناختی با رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی». فصلنامه حسابداری مدیریت، ۱۶(۲)، ۱۵-۲۶.

دانشفرد، کرم اله؛ صفری پروانه (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر عملکرد ذی‌حسابان، دستگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی». فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۵)، ۱۷۳-۱۹۴.

دوستدار، محمد؛ ممبینی، یعقوب و گودرزی، مهشید (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر تغییرات سازمانی با تأکید بر نقش میانجی هوش سیاسی». فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۳)، ۸۳-۱۰۲.

سرلک، نسرين (۱۳۸۷). «اخلاق حسابداری». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۳(۱ و ۲)، ۷۱-۸۲.

عبدلی، محمدرضا و ابراهیمی، عفت (۱۳۹۶). «عوامل مؤثر بر نگرش و شناخت اخلاق حسابداری». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۱)، ۱۰۱-۱۱۱.

کرمی، محمد؛ قلاوندی، حسن و قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۶). «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با *Procedia Economics and Finance*, (11), 666-222.

Arumega, Z., Andreas Atika, Z. (6666). «The Influence of Ethics, Experience and Competency toward the Quality of

Afifah, U., Sari, R. N., Anugerah, R. & Sanusi, Z. M. (5555). "The Effect of Role Conflict, Self-efficacy, Professional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable".

- Auditing with Professional Auditor Scepticism as a Moderating Variable". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (999), 888-222.
- Barling, J., Slater, F. & Kelloway, E. K. (2000). Transformational leadership & Emotional intelligence: exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal*. 11(3).
- Brown, M. E., Trevino, L. K. & Harrison, D. (2005). "Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 444-444.
- Currie, G. Dingwall, R. Kitchener, M. Waring, J. (2002), "Let's dance: organization studies". *Medical sociology and health policy. Social Science & Medicine*, 44(3) 333-000.
- Deconinck, J. (2006). "Outcomes of ethical leadership among salespeople". *Journal of business research*, (3), 2222-9999.
- Elci, M. Alpkın, L. (2000). "The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction". *Journal of business ethic*, (44), 777-111.
- Ismail. Suhaiza. (2006). "Effect of ethical ideologies on ethical judgment of future accountants Malaysian evidence". *Asian Review of Accounting*, 22 (2) 555-888.
- Koh, Hian. & Elfred, Boo. (2006). "Organizational ethics and employee satisfaction and commitment". *Management Decision*, 22(5), 777-333.
- Kay Copeland, M. (2005). "The Importance of Ethics and Ethical Leadership in the Accounting Profession". In *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting. Published online*, 11-88.
- Meigs, W. (2000). *Auditing principles*. Translation by: Arbab soleymany, A. Nafary M. (2000). Tehran: Corporate Audit.
- Neves, P & Story, J. (2003). "Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance". *Journal of Business Ethics*, 555(1), 1-22.
- Rockness, H. & Rockness, J. (2005). "Legislated Ethics: From Enron to Sarbanes-Oxley, the Impact on Corporate America". *Journal Business and Social Science*, 2(00), 555-888.
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., Ismail, I. A. & Uli, J. N. (2002). "The Role of Emotional Intelligence on Job Performance". *International Journal of Business and Social Science*, 3(11). 111-666.
- Shin, Y. Sung, S. Y. Choi, J. N. Kim, M. S. (2006). "Top management ethical leadership and firm performance Mediating role of ethical and procedural justice climate". *Journal of Business Ethics*, 999(1), 33-77.
- Tutar, H., Altınöz, M., & Çakıroğlu, D. (2011). "Is ethical leadership and strategic leadership a dilemma? A descriptive survey." *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 44, 8888-8888.