

## Designing a Model for the improvement of Morality with an Emphasis on Decreasing Behavioral Deviations in the Accounting Workplace<sup>1</sup>

Saed Shad<sup>1</sup>, Mehdi Zeynali<sup>2</sup>, Ahmad Mohammadi<sup>3</sup>, Yunus Badavar Nahandi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>PhD., Student, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. Sh\_manamin@yahoo.com

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. Zeynali@iaut.ac.ir

<sup>3</sup>Assistant Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (**Corresponding author**). ahmad.mohammady@iaut.ac.ir

<sup>4</sup>Associate Professor, Department of Accounting, Faculty of Economics, Management and Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. badavarnahandi@iaut.ac.ir

### Abstract

The purpose of the present study is to design a model for the improvement of morality with an emphasis on decreasing behavioral deviations in the accounting workplace. In terms of classification of the research based on purpose, it is considered practical and has a qualitative approach, and in terms of theory and argumentation, it is proving and inductive. The research statistical population consisted of 367 auditors who were members of Iran's Official Accounting Society. The research data were collected using a questionnaire instrument in 2021. Data analysis was conducted using structural equations modeling with the approach of partial least square. The results showed that decreasing behavioral deviations is immensely effective on the betterment of the moral condition of auditors and that by reinforcing the research criteria, we can control behavioral deviations and also improve moral condition in the accounting workplace. Furthermore, the results showed that there was a significant ( $\leq 0.05$ ) correlation between leadership, psychological, and organizational criteria and accounting moral condition and decreasing behavioral deviations.

**Keywords:** Leadership Criteria, Psychological Criteria, Organizational Criteria, Moral Condition, Accounting Workplace, Deviational Behaviors, Auditors, Iran's Official Accounting Society.

## طراحی الگویی برای بهبود اخلاق با تاکید بر کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار حسابداری<sup>۱</sup>

ساعد شاد<sup>۱</sup>، مهدی زینالی<sup>۲</sup>، احمد محمدی<sup>۳</sup>، یونس بادآور نهندی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.  
Sh\_manamin@yahoo.com

<sup>۲</sup> استادیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. Zeynali@iaut.ac.ir

<sup>۳</sup> استادیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).  
ahmad.mohammady@iaut.ac.ir

<sup>۴</sup> دانشیار، گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران. badavamahandi@iaut.ac.ir

### چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی الگویی برای بهبود اخلاق با تاکید بر کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار حسابداری بود. از لحاظ طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای هدف، این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و با رویکرد کیفی بوده و از لحاظ تئوریک و استدلال، اثباتی و استقرایی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش مشتمل بر حسابرسان عضو جامعه حسابداری رسمی ایران به تعداد ۳۶۷ نفر بود. داده‌های پژوهش با ابزار پرسشنامه در سال ۱۴۰۰ گردآوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شد. نتایج نشان داد که کاهش رفتارهای انحرافی، تاثیر بسزایی در بهبود جو اخلاقی حسابرسان داشته و با تقویت معیارهای پژوهش می‌توان رفتارهای انحرافی را کنترل و انگیزه شخصی و جو اخلاقی را در محیط کار حسابرسان بهبود بخشید. همچنین رابطه معیارهای رهبری، روانشناختی و سازمانی با جو اخلاقی حسابداری و کاهش رفتارهای انحرافی معنادار (سطح معنی‌داری کم‌تر از ۰/۰۵) بود.

**کلیدواژه‌ها:** معیارهای رهبری، معیارهای روانشناختی، معیارهای سازمانی، جو اخلاقی، محیط کار حسابداری، رفتارهای انحرافی، حسابرسان، جامعه حسابداری رسمی ایران.

## ۱. مقدمه

رفتار حرفه‌ای نشان‌دهنده مجموعه‌ای از قوانین و فضایل اخلاقی است که این قوانین اخلاقی برای وجود و تداوم حرفه ضروری هستند. لذا، با توجه به اهمیت اخلاق و رفتار حرفه‌ای و برای توانمندسازی افراد، حرفه مکلف به انجام کارها به‌طور کاملاً صادقانه، بی‌عیب و صحیح می‌باشد و همچنین سازمان‌دهندگان حرفه حسابرسی موظف به وضع قوانین، مقررات و اصول رفتار حرفه‌ای هستند. این قوانین به‌طور معمول شامل صداقت، راستی، وفاداری، احترام، احساس مسئولیت و نگرانی برای منافع دیگران، احتیاط، عدالت و پایداری به قوانین و مقررات هستند. حساب‌رسان نیز مانند حرفه‌های دیگر نیاز به این اصول و یا بیشتر از آن دارند، چراکه نتایج کار آن‌ها مشتریان، جامعه خود و دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، آن‌ها باید به قوانین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، به‌منظور تأثیر سازنده آن‌ها، متعهد باشند. از طرفی دیگر، رفتارهای انحرافی در محیط کار یکی از عواملی است که در مطالعات و پژوهش‌های حسابرسی، کم‌تر به آن پرداخته شده است.

رفتارهای انحرافی یکی از ابعاد رفتار سازمانی است که در دهه‌های اخیر مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان قرار گرفته است. رفتار، زمانی انحرافی تلقی می‌شود که آداب و رسوم، خط‌مشی‌ها و یا مقررات داخلی توسط یک فرد یا یک گروه نقض شود که این امر ممکن است رفاه سازمان و یا کارکنانش را به خطر بیندازد (مقدم و محمودی میمند، ۱۳۹۷). مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان به همان اندازه که به رفتارهای انحرافی مخرب در محل کار واکنش نشان می‌دهند، به سازمان و کارکنان آسیب می‌رسانند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹).

رفتارهای شگفت‌انگیز در محل کار ممکن است دلایل مختلفی داشته باشد، اما تقریباً همیشه چنین رفتاری نه تنها برای سازمان، بلکه برای افراد نیز عواقب نامطلوبی را در پی دارد؛ شایع‌ترین این پیامدها عبارتند از: از دست دادن انگیزه، استرس، ترس، افزایش غیبت، کاهش عملکرد و بهره‌وری کارکنان، کاهش کیفیت و خدمات و همچنین از دست دادن شهرت و افت عملکرد سازمان. وقتی رفتار کاری هنجارهای سازمانی را نقض می‌کند، پیامدهای آن بر تمام سطوح سازمان از جمله فرآیند تصمیم‌گیری، بهره‌وری و هزینه‌های مالی تأثیر می‌گذارد (سیمز، ۲۰۱۰). علاوه بر این، رفتار انحرافی محل کار می‌تواند بر ذینفعان شرکت مانند مشتریان، شرکای تجاری، جامعه و غیره تأثیر منفی بگذارد. بنابراین، مشکل رفتار انحرافی محل کار، برای هر سازمان وابسته به سرمایه انسانی و جهت‌گیری با هدف ایجاد یک محیط کاری کارآمد و مؤثر، مهم است (نورسیلان و همکاران، ۲۰۱۴). اطلاعات مالی هنگامی قابل اعتماد و اتکاست که آثار مالی معاملات و سایر رویدادهای مالی به گونه‌ای بی‌طرفانه اندازه‌گیری شده و نتایج اندازه‌گیری‌ها معتبر و قابل تأیید مجدد باشد

(حاجیها و قانع، ۱۳۹۵). از طرفی دیگر، نیاز به یک حسابرس مستقل، از نیاز به انصاف و عدالت سرچشمه می‌گیرد (شارف و مارتز، ۱۹۹۶). حساب‌رسان با تضمین انتشار واقع‌بینانه اطلاعات مالی شرکت با در نظر گرفتن منافع عمومی، مسئول حفظ تعادل علاقه ذینفعان مختلف هستند (گلدمن و بارلو، ۱۹۷۴). از طرفی دیگر، فساد و رسوایی‌های مالی که در سال‌های اخیر در گوشه و کنار دنیا از جمله ایران رخ داده، دامن‌گیر حساب‌رسان نیز بوده است. این موضوع باعث شده است که رعایت اخلاق در حرفه حسابرسی مورد تردید قرار گیرد و شهرت حرفه‌ای و مشروعیت مؤسسات حسابرسی نیز در معرض خطر باشد (خسروآبادی و بنی‌مهد، ۱۳۹۴). از طرفی دیگر، رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌تواند بر کار حساب‌رسان تأثیرگذار باشد. طی دهه گذشته، رفتارهای انحرافی محل کار از قبیل سرقت، آسیب رساندن به تجهیزات سازمان، ورود به محل کار با تأخیر، وقفه غیرمجاز، بی‌توجهی به دستورات مدیر و... توجه محققان بسیاری را به خود جلب کرده است. این‌گونه رفتارها طی سال‌های اخیر افزایش یافته و سالانه میلیون‌ها دلار هزینه ایجاد می‌کنند.

رفتارهای انحرافی محل کار علاوه بر هزینه‌های اقتصادی، هزینه‌های غیرمستقیمی نظیر آسیب رساندن به شهرت سازمان، افزایش نرخ ترک خدمت و کاهش انگیزه و تعهد کارکنان را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کنند (ارکاتلو و چافرا، ۲۰۱۳). بسیاری از مجریان، مدیران و دانشمندان علوم اجتماعی، رفتار غیراخلاقی را به‌عنوان یک سرطان کار بر بافت جامعه در بسیاری از سازمان‌های امروزی می‌بینند. استدلال آن‌ها این است که بحران‌های اخلاقی می‌توانند قدرت رقابتی سازمان‌ها را تضعیف کنند. رفتار غیراخلاقی کارکنان در تمام سطوح، هشداردهنده است (شارما و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). پژوهشگران، رفتارهای کاری انحرافی را سوءاستفاده از قدرت عمومی یا دولتی یا تصرف در اموال دولتی برای مقاصد شخصی می‌دانند که به زیان منافع عمومی می‌باشد. رفتارهای انحرافی شغلی را می‌توان از دیدگاه‌های مختلفی طبقه‌بندی کرد، اما به‌طور کلی، بسیاری از پژوهشگران در مورد چند نوع رفتار کاری انحرافی اتفاق نظر دارند که عبارتند از:

الف) انحرافات مالی،

ب) انحرافات اداری،

ج) تهاجم شخصی که به معنای ابراز دشمنی و انجام رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران و حقوق آن‌ها می‌باشد،

د) انحراف سیاسی که به منظور حمایت از افراد یا گروه‌های خاصی است که ممکن است زندگی سایرین را در معرض ضرر و زیان قرار دهند (مهداد، ۱۳۹۲).

لذا، در حیطه حسابرسی، انجام پژوهش حاضر و ارائه الگویی که بتوان با استفاده از آن رفتارهای انحرافی را کاهش و همچنین اخلاق را در حسابرسی افزایش داد، ضروری می‌نمود که پژوهش حاضر به دنبال ارائه الگوهای مناسب بر اساس دیدگاه حرفه می‌باشد.

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتار انحرافی محل کار نه تنها به سازمان و کارکنان آن، بلکه به سایر ذینفعان نیز آسیب می‌رساند. بنابراین پیشگیری از این پیامدهای منفی با شناخت و جلوگیری از رفتارهای انحرافی در محل کار، بسیار مهم است.

بسیاری از سازمان‌ها به سرمایه انسانی وابسته هستند که در دستیابی به شایستگی‌ها و رقابت، بسیار مهم است. ایجاد محیط کاری حمایتی بدون زمینه مناسب برای رفتارهای انحرافی، می‌تواند به شرکت‌ها در مسیر موفقیت کمک کند. نظریه مبادله اجتماعی بیان می‌کند که مدیران باید محیط داخلی مطلوبی را با عواملی که عدالت سازمانی را بهبود می‌بخشند، حمایت سازمانی و نظارتی، سبک‌های رهبری مناسب، جو و فرهنگ سازمانی مناسب و غیره (عوامل مرتبط با سازمان) ایجاد کنند. علاوه بر این، وجود عوامل مرتبط با کار مناسب مانند شرح شغل و نقش‌های شغلی، اهداف شغلی مشخص و منابع کافی، به ایجاد یک حوزه کاری کمک می‌کند که انحراف را کاهش می‌دهد. درک نقش این عوامل می‌تواند به مدیران کمک کند تا توجه خود را بر شناسایی نقاط ضعف سازمانی متمرکز کرده و آن‌ها را بهبود بخشند تا محیط کاری مطلوبی که انحراف را کاهش می‌دهد، ایجاد شود (ساندا و مارتا، ۲۰۲۱).

اخیراً رهبری، مورد توجه بسیاری از مردم در سراسر جهان قرار گرفته است. ما هر روز درباره اخبار مدیران عامل موفق شرکت‌های بزرگ و همچنین اخبار شکست رهبری می‌شنویم. مطبوعات و رسانه‌ها، رهبران گروه‌های مختلف مردم را در سطوح مختلف مورد انتقاد یا تمجید قرار می‌دهند، مانند مدیران دولتی، مدیران اجرایی، مدیران سازمانی یا ژنرال‌های ارتش و غیره. بنابراین کیفیت رهبری فقط متعلق به افراد در رأس بالا نیست، بلکه دارای سطوح بالایی است. بیان شده است که ویژگی‌های مثبت رهبری شامل شخصیت، صداقت، نوع‌دوستی، قابل اعتماد بودن، انگیزه جمعی،

تشویق و عدالت است (بودور<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). رهبران برتر برای کنترل بیشتر بر کار و هدف خود، رهبران زیردست خود را توسعه می‌دهند. این نظریه، نوعی رهبری را ایجاد می‌کند که به‌عنوان رهبری تحول‌آفرین شناخته می‌شود. مدل رهبری تغییردهنده، الگوی جدیدی است که توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. این مدل اولین بار توسط جیمز مک گرگور برنز<sup>۲</sup> در سال ۱۹۷۸ هنگامی که وی مفهوم رهبری را به دو شکل تحول‌آفرین و معامله‌ای تقسیم کرد، نشان و توسعه داده شد (بودور و پوتورک<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و موجب تهدید سلامت سازمان، کارکنان و یا هر دو می‌شود. مطالعه اخیر گرویز و سکت<sup>۴</sup>، این تعریف را گسترش داده و رفتار انحرافی را به‌عنوان رفتار عمدی در نظر گرفته است که توسط اعضای سازمان به‌عنوان خلاف منافع مشروع سازمان مشاهده می‌شود. بر اساس این تعاریف، همه رفتارهای مخرب دو مشخصه مشترک متمایز دارند:

۱) این رفتارها به‌طور ارادی انجام می‌شوند،

۲) هدف اصلی آن‌ها آسیب رساندن به هنجارهای سازمان، سازمان و اعضایش، سهامداران و همه آن‌هاست (یلدیز و آلپکان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

عدم وجود رفتار انحرافی هنگام اجرای کار حسابرسی اهمیت فراوان دارد، زیرا حرفه حسابرسی در برگیرنده اعتماد، استقلال و صداقت است. بنابراین، حسابرسان ملزم هستند استانداردهای اخلاقی حاکم بر حرفه و کار خود را رعایت نمایند (والدمن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). رفتار انحرافی، رفتار اختیار است، به این معنا که افراد انگیزه کافی برای پیروی از قوانین را ندارند یا اینکه به تخطی از انتظارات هنجاری یک بافت اجتماعی انگیزه پیدا می‌کنند (کاپلان<sup>۷</sup>، ۱۹۷۵). ساما و شواف<sup>۸</sup> (۲۰۰۸) معتقدند که فرهنگ مؤسسه از عوامل مؤثر بر رفتار افراد در درون سازمان است. اگر فرهنگ حاکم بر مؤسسه مناسب نباشد باعث بروز مشکلاتی در رهبری خواهد شد. مدیران بسیاری از مؤسسات حسابرسی به این نتیجه رسیده‌اند که برای ممانعت از رفتارهای غیرحرفه‌ای و کاهش کیفیت حسابرسی کارکنان

1. Budur
2. James McGregor Burns
3. Budur & Poturak
4. Gervais & Sect
5. Yildiz & Alpan
6. Waldman
7. Kaplan
8. Sema & Shof

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 (رویایی، ۱۳۹۱).

از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای 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 (ظهیر و خلیج، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین جزء اخلاق کاربردی 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 (جنابآبادی و ناستی‌زایی، ۱۳۹۴).

اخلاق حرفه‌ای، مفهومی فراتر از اخلاق کسب‌وکار داشته و جنبه‌های فردی، شغلی و سازمانی را در برمی‌گیرد. هرکس که به کار مشغول است، با سه حوزه از اخلاق یعنی اخلاق شخصی، اخلاق شغلی و اخلاق سازمانی در ارتباط می‌باشد که هر سه اینها زمینه‌های مشترکی دارند. پذیرش وظیفه خدمت به جامعه، وجود حداقل شرایط از پیش تعیین‌شده برای ورود به حرفه (از جمله مهارت‌های تخصصی لازم که از طریق آموزش و تجربه بدست می‌آید) و پایبندی اعضای حرفه به مجموعه‌ای از اصول، ضوابط و ارزش‌های مربوط در آن حرفه، از ویژگی‌های اساسی هر حرفه به‌شمار می‌روند (کمیته تدوین استانداردهای حسابداری، ۱۳۸۷).

برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، در ادامه تشریح می‌گردد:

کوسومو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، در تحقیقی به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و ناکارآمدی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداختند. آن‌ها جهت اندازه‌گیری متغیرهای خود از پرسشنامه استفاده کردند. معنویت در محیط کار در تحقیق آن‌ها شامل ۵ شاخص حس همکاری تیمی، سازگاری با ارزش‌های سازمانی، احساس کمک به همکاران، لذت بردن از کار و فرصت برای زندگی فردی بود. همچنین جهت اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی از ۷ معیار دانش، تجربه، ارزش‌های اخلاقی، ذهنیت، اتکاء بر روش‌های مورد استفاده، اثربخشی ابزار مورد استفاده و در دسترس بودن پشتیبانی فنی استفاده کردند.

روشن ضمیر، ایرانی و یزدانی (۱۳۹۶) در تحقیقی به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار

انحرافی کارکنان پرداختند. جامعه آماری پژوهش آن‌ها، ۲۰۰ نفر از کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه تهران بودند که آن‌ها با استفاده از جدول مورگان، تعداد حجم نمونه را ۱۲۷ نفر تعیین کردند. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده کردند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که به جز رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی، تمامی فرضیات تأیید شدند. لذا می‌توان بیان داشت که طبق نتایج بدست آمده افرادی که از شغل خود راضی بوده و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با استرس شغلی کم‌تری برخوردارند، با احتمال کم‌تری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شوند. همچنین رفتار انحرافی می‌تواند به‌عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاست‌های سازمانی مشاهده شود.

نسل موسوی و نظریور (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی تأثیر جنبه فردی سرمایه معنوی بر قضاوت حسابرسان مستقل پرداختند. آن‌ها در تحقیق خود، بر عدم ثبت بدهی مالیاتی توسط شرکت مورد حسابرسی تأکید داشتند. ابعاد فردی سرمایه معنوی مورد استفاده در تحقیق آن‌ها اخلاق، اصول اخلاقی، ارزش‌های شخصی و فرهنگ بود. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که مباحث مرتبط با معنویات می‌تواند به تعدیل قضاوت حسابرسان مستقل در مواردی همانند برخورد با عدم ثبت بدهی مالیاتی در شرکت‌های مورد حسابرسی بیانجامد.

منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار با نقش میانجی تعهد عاطفی و جوّ اخلاقی پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار از طریق تعهد عاطفی و جوّ اخلاقی بود.

مرادی، رستمی و ابادزی (۱۳۹۵)، در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان پرداختند. جامعه آماری پژوهش آن‌ها شامل حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات عضو جامعه حسابداران رسمی بود. نتایج نشان داد که کانون کنترل بیرونی، فشار بودجه زمانی و خودارزیابی عملکرد پایین، رابطه مثبتی با اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسی دارند. به عبارت دیگر، حسابرسانی که رفتار ناکارآمد را در پیش می‌گیرند، غالباً دارای کانون کنترل بیرونی و خودارزیابی عملکرد پایین بوده و یا تحت فشار بودجه زمانی هستند. همچنین مشاهدات آن‌ها نشان داد که با افزایش تعهد حرفه‌ای (سازمانی) حسابرسان، رفتارهای ناکارآمد کاهش می‌یابد. با این حال، رابطه‌ای بین میزان چرخش حسابرسان و سیستم کنترلی سازمان با اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسی یافت نکردند.

خسروآبادی و بنی‌مهد (۱۳۹۴)، در تحقیقی به پیش‌بینی اخلاق و فساد مالی با توجه به اعتماد



اجتماعی در حرفه حسابرسی پرداختند. جامعه آماری تحقیق ایشان شامل حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی حرفه حسابرسی است. نمونه پژوهش شامل ۳۲۰ نفر از حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی بود که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند. جهت جمع‌آوری داده‌های تحقیق، آن‌ها از پرسشنامه استفاده کردند. یافته‌های تحقیق ایشان نشان داد رابطه مستقیمی بین اعتماد اجتماعی پایین و فساد مالی در میان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی حرفه حسابرسی وجود دارد. لذا می‌توان بیان داشت که نتایج تأیید می‌نمایند که توسعه اخلاق در حرفه حسابرسی، مستلزم بهبود ارزش‌های اجتماعی از جمله اعتماد اجتماعی است.

عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۴)، پژوهشی با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی محیط کار کارکنان و همچنین نقش واسطه‌ای که تعامل رهبر-عضو در این رابطه ایفا می‌کند، انجام دادند. نتایج نشان داد که مسیر رهبری اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و تعامل رهبر-عضو، معنی‌دار بوده و با رفتار انحرافی محیط کار معنی‌دار نمی‌باشد.

### ۳. سؤال پژوهش

الگوی مناسب برای بهبود اخلاق با تأکید بر رفتارهای انحرافی در محیط حسابرسی ایران، چگونه می‌باشد؟

### ۴. فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه ۱:** معیارهای رهبری توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد.

**فرضیه ۲:** معیارهای روان‌شناختی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد.

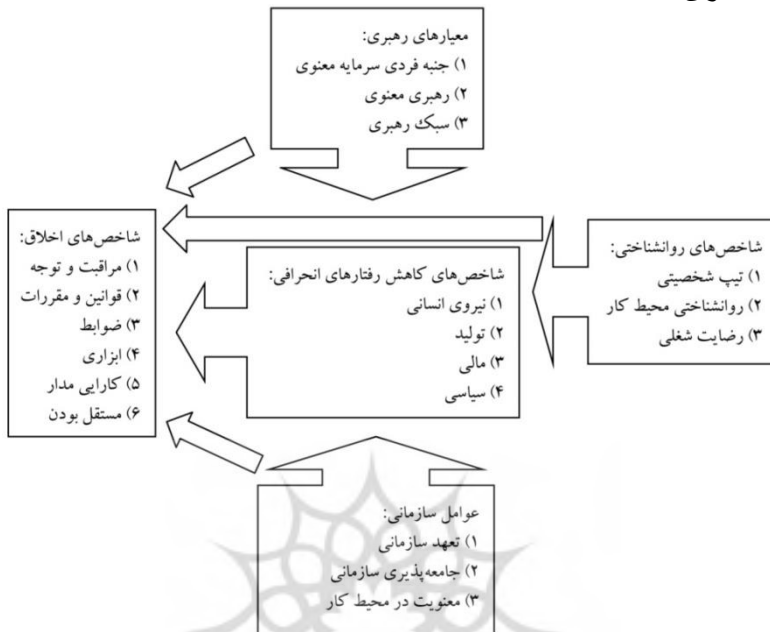
**فرضیه ۳:** معیارهای سازمانی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد.

**فرضیه ۴:** معیارهای رهبری از طریق کاهش رفتارهای انحرافی، توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد.

**فرضیه ۵:** معیارهای روان‌شناختی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی، توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد.

**فرضیه ۶:** معیارهای سازمانی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی، توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد.

## ۵. مدل مفهومی



نمودار ۱- مدل مفهومی

## ۶. روش‌شناسی پژوهش

از لحاظ طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای هدف، این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و با رویکرد کیفی بوده و از لحاظ تئوریک و استدلال، اثباتی و استقرایی می‌باشد. در بخش نظری، پس از مراجعه به کتاب‌ها، مجله‌ها و پایگاه‌های اینترنتی معتبر، اطلاعات نظری لازم برای اجرای پژوهش جمع‌آوری شد. در بخش میدانی نیز برای جمع‌آوری داده‌ها از ۱۱ پرسشنامه استاندارد معیارهای رهبری (سرمایه معنوی، رهبری معنوی و سبک رهبری)، معیارهای روان‌شناختی (سلامت روان‌شناختی، تیپ شخصیتی و رضایت شغلی)، معیارهای سازمانی (تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی، معنویت در محیط کار)، رفتارهای انحرافی و جو اخلاقی (نحوه اندازه‌گیری هرکدام در بخش متغیرهای پژوهش توضیح داده شده است) با روش پرسشنامه آنلاین و حضوری در مرحله گردآوری اطلاعات و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی در مرحله استنتاج، در مقیاس لیکرت استفاده شد. جامعه آماری مدنظر این پژوهش با توجه به هدف آن، کلیه حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران هستند که حداقل در یک شرکت از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در حال انجام

حسابرسی می باشند. جهت انتخاب نمونه، در مرحله اول نمونه‌ای ۳۰ نفره از آن‌ها انتخاب و بعد از مصاحبه ساختاریافته با آن‌ها، ابعاد مشخص گردید و استخراج گویه‌ها انجام شد. در مرحله دوم، برای انجام تحلیل عاملی نمونه‌ای ۳۶۷ نفره به روش در دسترس، انتخاب و در سال ۱۳۹۹ مورد مطالعه قرار گرفت. تعداد نمونه در تحلیل عاملی، با فرمول زیر محاسبه شده است (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۵):

$$۳۶۷ = ۵ \times (۱۴ + ۱۲) \quad (\text{تعداد بارهای عاملی} + \text{تعداد مسیر}) \times ۵ = \text{حداقل تعداد نمونه}$$

در مورد کفایت حجم نمونه در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز باید گفت برای کسب نتایج معتبر و قابل تعمیم، طبق نظریه چین<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) حجم نمونه باید نسبت ۱۰ مورد به ازای هر پارامتر برآورد شده، باشد. بنابراین، با توجه به مدل ساختاری این پژوهش، مشاهدات موجود (۳۶۷ مورد) به لحاظ آماری کفایت می‌کند.

اطلاعات لازم برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری پرسشنامه‌های آنلاین، ایمیل و حضوری و انتقال داده‌های پرسشنامه به صفحه گسترده اکسل<sup>۲</sup> مورد پردازش قرار گرفته و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری، نسخه ۳/۲/۷ نرم‌افزار آماری انجام یافته است. مراحل کار و روش‌های استفاده شده مطابق جدول (۱) می‌باشد.

جدول ۱- خلاصه مراحل تحلیل داده‌ها

پایایی شاخص‌ها	پایایی	آلفای کرونباخ
		بررسی تک‌بعدی بودن پایایی مرکب
روایی	ارزیابی مدل اندازه‌گیری (اعتبار بیرونی)	روایی همگرا و تشخیصی
		روایی افتراقی
		همبستگی سازه‌ها و هم‌خطی چندگانه
برآورد ضریب مسیر		ارزیابی مدل ساختاری (اعتبار درونی)
ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای پنهان درون‌زا		
ارتباط پیش‌بین		

1. Chin
2. Microsoft excel
3. Fresnel and Locker criteria

وارسی اعتبار اشتراکی	بررسی شاخص‌های کیفیت
وارسی اعتبار حشو	
معیار نیکویی برازش و ریشه مجذور میانگین باقیمانده	آزمون فرضیه‌ها
بررسی ضرایب معناداری Z مربوط به هریک از فرضیه‌ها	

اگرچه PLS پارامترها را برای هر دو نوع رابطه بین اندازه‌گیری‌ها و سازه‌ها (بارها) و ارتباط بین سازه‌های متفاوت (ضرایب مسیر) به صورت همزمان برآورد می‌کند، اما مدل PLS معمولاً در دو مرحله متوالی تحلیل و تفسیر می‌شود: (۱) ارزیابی روایی و اعتبار مدل اندازه‌گیری، (۲) ارزیابی مدل ساختاری.

این توالی برای اطمینان از آن است که پژوهشگر، اندازه‌گیری‌های پایا و روا از سازه‌ها قبل از نتیجه‌گیری درباره ماهیت رابطه سازه‌ها، داشته باشد. بالندگی مدل اندازه‌گیری با جستجو در (۱) اعتبار گویه‌های انفرادی، (۲) روایی همگرا<sup>۱</sup> از اندازه‌گیری‌های مرتبط با سازه‌های فردی و (۳) روایی تشخیصی<sup>۲</sup>، ارزیابی می‌شود.

به‌منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، پایایی و روایی سازه‌ها و شاخص‌ها ارزیابی می‌شود. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هریک از سازه‌ها بیشتر از ۰/۷ بدست آمد. همچنین تمام شاخص‌ها از پایایی لازم برخوردار بودند. به‌منظور بررسی روایی سازه‌های مدل، از روایی همگرا و روایی تشخیصی استفاده شد. معیار متوسط واریانس استخراج شده برای ارزیابی روایی همگرای تمام سازه‌ها، بیشتر از ۰/۵ است و با توجه به اینکه جذر میانگین واریانس استخراج شده در قطر ماتریس بیشتر از همبستگی یا سازه با سازه‌های دیگر است، بنابراین، ملاک مذکور نیز از حد قابل قبولی برخوردار می‌باشد. بنابراین کیفیت سازه‌ها از روایی مناسبی برخوردار هستند. به‌منظور ارزیابی مدل ساختاری، پس از محاسبه ضرایب مسیر، بارهای عاملی و واریانس تبیین شده متغیرها به‌وسیله دستور الگوریتم PLS، معناداری مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از روش بوت استراپ<sup>۳</sup> برای بدست آوردن مقادیر t بررسی می‌شود.

## ۷. متغیرهای پژوهش

متغیرها، سه گروه متغیر وابسته (جو اخلاقی)، متغیر مستقل (معیارهای رهبری، معیارهای

1. Convergent validity
2. Discriminant validity
3. Bootstrapping

روان‌شناختی و معیارهای سازمانی) و متغیر تعدیل‌گر (رفتارهای انحرافی) می‌باشند.

#### ۱-۷. متغیر وابسته

متغیر وابسته پژوهش، جو اخلاقی می‌باشد که پرسشنامه جو اخلاقی براساس مدل ویکتور و کولن<sup>۱</sup> (۱۹۸۸) حاوی ۲۶ سؤال است: ۵ سؤال در مورد مراقبت و توجه، ۴ سؤال در مورد قوانین و مقررات، ۴ سؤال در مورد ضوابط، ۵ سؤال در مورد ابزاری، ۳ سؤال در مورد کارایی مدار و ۳ سؤال در مورد مستقل بودن می‌باشد؛ طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده، ۵ گزینه از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم دارد و امتیاز از ۱ تا ۵ می‌باشد.

#### ۲-۷. متغیر مستقل

متغیرهای مستقل پژوهش شامل معیارهای رهبری، معیارهای روان‌شناختی و معیارهای سازمانی هستند. در معیارهای رهبری با سه پرسشنامه، جنبه فردی سرمایه معنوی، رهبری معنوی و سبک رهبری اندازه‌گیری شده است.

در پژوهش حاضر، جهت اندازه‌گیری جنبه فردی سرمایه معنوی افراد از پرسشنامه آزمون قضاوت اخلاقی (DIT) جیمز رست (۱۹۷۹) استفاده می‌گردد. جیمز رست و همکارانش، آزمون DIT را به منظور ساده‌تر کردن مصاحبه قضاوت اخلاقی (MJI) (که کولبرگ<sup>۲</sup> آن را ساخته بود و در پژوهش‌هایش از آن استفاده می‌نمود و بعدتر نیز دیگر محققان از آن استفاده کردند) ساختند. اجرای MJI زمان زیادی می‌گرفت و نمره‌گذاری آن بسیار سخت و تا حدودی طبق نظر آزمایشنده بود و این مطلب از عینی بودن آزمون می‌کاست. DIT تا حدود زیادی این کاستی‌ها را برطرف نمود و به پژوهشگران کمک کرد تا در زمان کمتری آن را اجرا کرده و نیز راحت‌تر آن را نمره‌گذاری نمایند. DIT شامل دو فرم بلند و کوتاه می‌باشد که فرم بلند آن شامل ۶ داستان (معمای اخلاقی) و فرم کوتاه آن شامل ۳ داستان (معمای اخلاقی) می‌شود. در فرم کوتاه می‌توان از هر کدام از داستان‌های فرم بلند استفاده نمود و این مسأله تأثیر چندانی در روایی و پایایی آزمون نمی‌گذارد، ولی در بیشتر پژوهش‌ها از ۳ داستان دکتر، زندانی فرار کرده و نشریه مدرسه استفاده شده است، لذا، در این پژوهش نیز ما از این سه داستان استفاده نمودیم. هر بخش آزمون DIT از ۴ قسمت تشکیل شده است. قسمت ابتدایی که در آن، داستان (معمای اخلاقی) بیان شده است. در قسمت دوم، از آزمودنی خواسته می‌شود که

پس از خواندن داستان، ابتدا به سؤالی که ذیل آن آمده است پاسخ دهد؛ در آن سؤال از وی خواسته شده درباره اینکه شخصیت داستان در رابطه با مسأله‌ای که برایش پیش آمده است، چه باید بکند، تصمیم‌گیری نماید. سپس در قسمت سوم، جدولی وجود دارد که در آن ۱۲ مسأله آمده است که آزمودنی باید بر اساس میزان اهمیت آن مسائل در تصمیم‌گیری‌اش درباره شخصیت داستان، به آن‌ها پاسخ دهد. بدین منظور باید در مقابل هر سؤال، میزان اهمیت آن مسأله در تصمیم‌گیری خود درباره شخصیت داستان را علامت بزند. اگر فکر می‌کند یک سؤال در تصمیم‌گیری‌اش راجع به اینکه شخصیت داستان چه باید بکند، هیچ نقشی ندارد گزینه هیچ، تأثیر کمی دارد گزینه کم، تا حدی تأثیر دارد گزینه تا حدی، تأثیر زیادی دارد گزینه زیاد و تأثیر خیلی زیادی دارد گزینه خیلی زیاد را علامت بزند. سپس از بین سؤالاتی که گزینه خیلی زیاد را در جدول برای آن‌ها علامت زده است، باز هم عدد آن سؤالاتی را که مهم‌ترین سؤالات در تصمیم‌گیری‌اش می‌باشند، به ترتیب اهمیت اولویت‌بندی کند. به عنوان مثال، اگر سؤالات ۱۱، ۸، ۵ و ۳ در تصمیم‌گیری‌اش مهم‌تر از دیگر سؤالات بوده‌اند، در این قسمت باز هم مشخص می‌کند که از بین این سؤالات، کدام یک از بقیه مهم‌تر بوده و بیشترین تأثیر را در تصمیم‌گیری‌اش داشته است.

رهبری معنوی، انگیزش و الهام‌بخشی کارکنان را از طریق چشم‌اندازی متعالی و فرهنگی مبتنی بر ارزش‌های نوع‌دوستی در بر می‌گیرد که نتیجه آن، کارکنانی با انگیزه‌تر، متعهدتر و بهره‌ورتر می‌باشد (فرای و ماترلی، ۲۰۰۶). در این پژوهش از معیارهای چشم‌انداز، نوع‌دوستی، عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد عملکرد به عنوان معیارهای رهبری معنوی استفاده شده است (فری و همکاران ۲۰۰۵). به منظور سنجش متغیرهای پژوهش، از طیف ۵ عاملی لیکرت (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) استفاده نمودیم.

جهت اندازه‌گیری سبک رهبری، از پرسشنامه ارائه‌شده توسط ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی ۳۵ سؤال است که سبک‌های رهبری در سه طیف رهبری آزادمنشانه، رهبری تلفیقی و رهبری آمرانه ارزیابی می‌گردد. نحوه اندازه‌گیری بدین صورت است که امتیازات ۳۵ عبارت با یکدیگر جمع می‌شود. حداقل امتیاز ممکن ۳۵ و حداکثر امتیاز ۱۷۵ خواهد بود. نمره بین ۳۵ تا ۷۰ یعنی سبک رهبری آزادمنشانه، ضعیف است. نمره بین ۷۰ تا ۱۰۵ یعنی سبک رهبری تلفیقی، متوسط است. نمره بالاتر از ۱۰۵ یعنی سبک رهبری آمرانه، قوی است.

معیارهای روان‌شناختی با سه پرسشنامه تیپ شخصیتی، سلامت روان‌شناختی و رضایت شغلی اندازه‌گیری شده است.

تیپ شخصیتی حسابرسان: طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده که گویه‌ها، پنج گزینه کاملاً

مخالف تا کاملاً موافق می‌باشد، امتیاز بین ۰ تا ۴ بوده و هرچه نمره بیشتر باشد، شدت شاخص بیشتر خواهد بود. افراد با تیپ شخصیتی روان‌رنجوری پایین، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی بالا، نمره بالا و افراد با تیپ شخصیتی روان‌رنجوری بالا، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی پایین، کم‌ترین نمره را دارند.

**سلامت روان‌شناختی محیط کار:** در این پژوهش از پرسشنامه ۳۷ سوالی با ۹ مولفه (مهرداد، ۱۳۸۹) استفاده شده است. سلامت روان‌شناختی محیط کار شامل فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیطی، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند است، طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده با ۵ گزینه کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم که امتیاز از ۱ تا ۵ می‌باشد.

**رضایت شغلی:** پرسشنامه رضایت شغلی به منظور اندازه‌گیری میزان رضایت افراد از شغل خود، توسط بری فیلد و روث (۱۹۵۱) ابداع شده است که حاوی ۱۹ سؤال می‌باشد. این پرسشنامه برای تعیین نمودن احساس مردم نسبت به شغل خود ساخته شده است و برای افرادی در نظر گرفته شده که از شغل خود راضی یا ناراضی می‌باشند. سؤالات به ترتیب از ۵ تا ۱ نمره داده شده‌اند و سؤالات منفی برعکس از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده‌اند. مجموع نمرات فرد در تمام سؤالات، به‌عنوان نمره رضایت شغلی او محسوب می‌شود.

معیارهای سازمانی مورد استفاده در پژوهش حاضر، تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی و معنویت در محیط کار می‌باشد.

**تعهد سازمانی:** در این پژوهش پرسشنامه استاندارد پورتر که توسط ساعتچی و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شده، بکار رفته است. پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر در سال ۱۹۷۴ توسط پورتر و همکاران ساخته شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۵ سؤال می‌باشد. این پرسشنامه، تعهد سازمانی افراد را اندازه‌گیری می‌کند. گویه‌های این پرسشنامه مشخص می‌نماید که هر کارمند، تا چه حد اهداف و ارزش سازمانی را می‌پذیرد، به چه میزان تمایل به تلاش فوق‌العاده برای موفقیت سازمان دارد و چقدر به ادامه عضویت در سازمان علاقه‌مند است. مجموع نمرات بدست آمده معرف نمره نهایی آزمودنی می‌باشد. امتیاز بین ۷۰ تا ۱۰۵ نشان‌دهنده سطح بالای تعهد سازمانی، بین ۳۵ تا ۷۰ یعنی تا حدودی بالا و زیر ۳۵ نشان‌دهنده سطح پایین تعهد سازمانی می‌باشد.

**جامعه‌پذیری سازمانی:** پرسشنامه استاندارد بیگلیاردی (۲۰۰۵) شامل مؤلفه‌های آموزشی، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده می‌باشد که هر کدام حاوی ۵ سؤال است. طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده با ۵ گزینه خیلی زیاد تا خیلی کم و امتیاز بین ۱ تا ۵ می‌باشد.

**معنویت در محیط کار:** در این پژوهش برای سنجش معنویت در محیط کار از پرسشنامه ۳۷ سؤالی رگو و کانها<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، با ابعاد احساس همبستگی تیمی با ۶ سؤال، سازگاری ارزش‌های فردی و سازمانی با ۶ سؤال، احساس کمک به جامعه با ۵ سؤال، احساس لذت از کار با ۷ سؤال، احساس نظارت الهی با ۷ سؤال و فرصت‌هایی برای زندگی درونی با ۶ سؤال و مقیاس پاسخ‌گویی پنج درجه‌ای (کم ۱ تا خیلی زیاد ۵) استفاده شده است.

### ۳-۷. متغیر تعدیل‌گر

متغیر تعدیل‌گر پژوهش، رفتارهای انحرافی می‌باشد. بروز رفتارهای انحرافی کارکنان برای سازمان بسیار مضر بوده و هزینه‌های سرسام‌آوری را بر آن تحمیل می‌کند. هزینه مستقیم رفتارهایی همچون سرقت، تخریب اموال، از زیرکار شانه خالی کردن و غیبت ممکن است برای سازمان بسیار بالا باشد. انحراف در محل کار دارای ابعاد ذیل است:

- الف) انحراف در تولید یا محصول:** انحراف کوچک سازمانی که به زودی برطرف می‌شود، مانند خرابی‌های بیش از اندازه، اتلاف منابع، کندکاری عمدی و ... ،
- ب) انحراف در دارایی:** انحراف سازمانی یا خطیر مانند تخریب لوازم، دروغ‌گویی در مورد ساعات کار، دزدی از سازمان و ... ،
- ج) انحراف سیاسی:** انحراف کوچک بین فردی مانند شایعه‌سازی در مورد همکاران، عیب‌جویی و ملامت کردن همکاران،

**د) پرخاشگری شخصی:** انحراف بین فردی جدی مانند بددهنی و به مخاطره انداختن همکاران.

پرسشنامه رفتارهای انحرافی بر اساس مدل رایبسون و بنت (۱۹۹۵) بوده و حاوی ۲۴ سؤال با ۵ گزینه از بسیار مخالفم تا بسیار موافقم و امتیاز بین ۱ تا ۵ می‌باشد. هرچه نمره پایین‌تر باشد نشان‌دهنده انحراف کم‌تر و به عبارتی محیط کار بدون انحراف رفتاری و یا کم‌ترین انحراف رفتاری است که با نمره یک مشخص می‌شود و بیشترین انحراف رفتاری نیز با نمره ۵ مشخص می‌گردد.

### ۸. یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج بررسی وضعیت جمعیت شناختی مربوط به نمونه آماری ارائه شده، حدود ۶۶ درصد پاسخ‌دهندگان مرد بودند. همچنین سطح تحصیلات بیش از ۶۴ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناسی بوده و شایان ذکر است که این دسته از افراد، مشارکت بهتری از حیث پذیرش پاسخ‌گویی



به پرسشنامه و کیفیت پاسخ‌گویی داشته‌اند. برای تمام متغیرها، تعداد نمونه، میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل محاسبه شده است.

جدول ۲- آمار توصیفی پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
جو اخلاقی	۱۷۳	۲/۶۷	۵/۰۰	۴/۱۶۵	۰/۶۶۵
رفتارهای انحرافی	۱۷۳	۲/۵۰	۴/۰۰	۳/۳۰۶	۰/۴۰۲
جامعه‌پذیری سازمانی	۱۷۳	۲/۳۳	۴/۶۷	۳/۶۴۷	۰/۵۳۲
رهبری معنوی	۱۷۳	۲/۶۷	۴/۳۳	۳/۵۰۶	۰/۵۰۵
رضایت شغلی	۱۷۳	۲/۰۰	۴/۰۰	۳/۰۵۵	۰/۴۹۴
سبک رهبری	۱۷۳	۳/۰۰	۳/۹۲	۳/۳۹۳	۰/۱۷۲
معنویت در محیط کار	۱۷۳	۴/۰۰	۵/۰۰	۴/۵۱۴	۰/۲۵۳
سلامت روان‌شناختی	۱۷۳	۳/۹۲	۴/۸۳	۴/۳۳۰	۰/۲۵۱
تعهد سازمانی	۱۷۳	۳/۸۳	۴/۸۳	۴/۳۶۲	۰/۲۴۳
تیپ شخصیتی	۱۷۳	۴/۲۵	۴/۷۵	۴/۵۱۱	۰/۱۵۱

با بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری از طریق ضرایب بار عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، روایی همگرا صورت می‌گیرد. بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا  $0.07$  شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن، از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است. اگر میزان بار عاملی استاندارد صفر باشد به معنای عدم ارتباط بین سؤالات و متغیر اصلی است و بار عاملی منفی به معنای معکوس بودن جهت اثرگذاری سؤالات بر متغیر اصلی می‌باشد. نتایج آزمون بارتلت و KMO به‌عنوان شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری ارزیابی شد و در نتیجه، همه شاخص‌ها در سطح مطلوبی بودند. مقدار معیار KMO برای تمامی ابعاد، بیشتر از  $0.05$  و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کم‌تر از  $0.05$  می‌باشد. پس از حصول اطمینان از مناسب بودن حجم نمونه، بار عاملی گویه‌ها مورد بررسی قرار گرفت. به‌منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، پایایی و روایی سازه‌ها و شاخص‌ها ارزیابی می‌شود. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر یک از سازه‌های مدل بیشتر از  $0.7$  بدست آمد. همچنین تمام شاخص‌ها از پایایی لازم برخوردار بودند. به‌منظور بررسی روایی سازه‌های مدل، از روایی همگرا و روایی تشخیصی استفاده شد. معیار متوسط واریانس استخراج شده برای ارزیابی روایی همگرای تمام سازه‌های مدل، بیشتر از  $0.5$  است و با توجه به اینکه جذر میانگین واریانس استخراج شده در قطر

ماتریس بیشتر از همبستگی یا سازه با سازه‌های دیگر است، بنابراین ملاک مذکور نیز از حد قابل قبولی برخوردار می‌باشد. بنابراین کیفیت سازه‌های مدل از روایی مناسبی برخوردار هستند.

جدول ۳- نتایج پایایی و روایی

سازه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
جو اخلاقی	۰/۹۴۱	۰/۹۵۴	۰/۷۷۶
سرمایه معنوی	۰/۸۶۲	۰/۹۱۲	۰/۷۲۶
رهبری معنوی	۰/۸۹۱	۰/۹۲۲	۰/۷۰۷
سبک رهبری	۰/۷۵۵	۰/۸۸۹	۰/۸۰۰
تیپ شخصیتی	۰/۹۱۱	۰/۹۳۶	۰/۷۴۸
سلامت روان شناختی در محیط کار	۰/۹۲۸	۰/۹۵۳	۰/۷۷۲
رضایت شغلی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
تعهد سازمانی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۹۰۸	۰/۹۳۶	۰/۷۸۶
معنویت در محیط کار	۰/۸۵۵	۰/۹۰۰	۰/۶۵۰
رفتارهای انحرافی	۰/۷۸۳	۰/۸۷۲	۰/۶۹۶

#### ۱-۸ بررسی نتایج فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش، از آماره  $t$  استفاده شده است. چنانچه آماره  $t$  بیشتر از ۱/۹۶ و یا کمتر از ۱-۱/۹۶ باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) و بیشتر از ۱/۶۴ و کم‌تر از ۱/۶۴ (در سطح خطای کم‌تر از ۱۰ درصد)، فرضیه تأیید و رابطه معناداری بین دو متغیر حاصل می‌شود.

**فرضیه اول** پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای رهبری می‌پردازد.

جدول ۴- بررسی روابط بین سازه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها

مسیر	ضریب مسیر	انحراف معیار	آماره $t$	سطح معناداری*	تفسیر
سرمایه معنوی جو اخلاقی	۰/۱۸۹	۰/۰۵۳	۳/۵۶۲	۰/۰۰۰	تأیید
رهبری معنوی جو اخلاقی	۰/۶۶۷	۰/۰۳۹	۱۷/۱۴۴	۰/۰۰۰	تأیید
سبک رهبری جو اخلاقی	۰/۲۰۱	۰/۰۴۲	۴/۸۳۵	۰/۰۰۰	تأیید

براساس داده‌های جدول (۴)، رابطه بین معیارهای رهبری (سرمایه معنوی، رهبری معنوی و سبک رهبری) با جو اخلاقی معنادار بوده (سطح معنی‌داری کم‌تر از ۰/۰۵)، به عبارتی معیارهای رهبری

باعث بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی می‌شود. از این‌رو، فرضیه اول مبنی بر توان پیش‌بینی معیارهای رهبری نسبت به بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی تأیید می‌گردد.

**فرضیه دوم** پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای روان‌شناختی می‌پردازد.

جدول ۵- بررسی روابط بین سازه‌های پژوهش و معنی‌داری آن‌ها

مسیر	ضریب مسیر	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری*	تفسیر
تیپ شخصیتی جو اخلاقی	۰/۴۰۵	۰/۰۵۵	۰/۷۴۱	۰/۰۰۰	تأیید
رضایت شغلی جو اخلاقی	۰/۲۲۳	۰/۰۴۷	۴/۷۰۸	۰/۰۰۰	تأیید
سلامت روان‌شناختی جو اخلاقی	۰/۳۳۴	۰/۰۵۱	۶/۵۸۰	۰/۰۰۰	تأیید

براساس داده‌های جدول (۵) مشاهده می‌شود رابطه بین معیارهای روان‌شناختی (تیپ شخصیتی، رضایت شغلی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار) با جو اخلاقی معنادار بوده (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)، به عبارتی معیارهای روان‌شناختی می‌توانند جو اخلاقی حسابرسی را بهبود ببخشند. از این‌رو، فرضیه دوم مبنی بر توان پیش‌بینی ابعاد روان‌شناختی نسبت به بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی تأیید می‌گردد.

**فرضیه سوم** پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای سازمانی می‌پردازد.

جدول ۶- بررسی روابط بین سازه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها

مسیر	ضریب مسیر	انحراف معیار	آماره t	سطح معناداری*	تفسیر
تعهد سازمانی جو اخلاقی	۰/۲۴۰	۰/۰۳۵	۶/۸۷۳	۰/۰۰۰	تأیید
جامعه‌پذیری سازمانی جو اخلاقی	۰/۵۴۲	۰/۰۴۷	۱۱/۶۰۵	۰/۰۰۰	تأیید
معنویت در محیط کار جو اخلاقی	۰/۱۸۹	۰/۰۵۳	۳/۵۶۲	۰/۰۰۰	تأیید

براساس داده‌های جدول (۶)، رابطه بین معیارهای سازمانی (تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی و معنویت در محیط کار) با جو اخلاقی معنادار بوده (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)، به عبارتی معیارهای سازمانی، جو اخلاقی حسابرسی را بهبود و توسعه می‌دهند. از این‌رو، فرضیه سوم مبنی بر توان پیش‌بینی معیارهای سازمانی نسبت به بهبود اخلاق در حسابرسی تأیید می‌گردد.

**فرضیه چهارم** پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای رهبری از طریق کاهش رفتارهای انحرافی می‌پردازد.

جدول ۷- بررسی روابط بین سازه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها

تفسیر	سطح معناداری*	آماره t	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۰۰	۱۲/۴۵۱	۰/۰۴۳	۰/۵۳۴	رفتارهای انحرافی جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۹۱۱	۰/۰۴۵	۰/۳۱۳	رهبری معنوی جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۱۵/۰۰۸	۰/۰۴۴	۰/۶۶۲	رهبری معنوی رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۲۳۵	۰/۰۳۰	۰/۱۸۴	سبک رهبری جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۲	۳/۶۲۵	۰/۰۴۶	۰/۲۲۹	سبک رهبری ← رفتارهای انحرافی

بر اساس داده‌های جدول (۷)، رابطه بین معیارهای رهبری و جو اخلاقی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی معنادار بوده (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)، به عبارتی می‌توان گفت که معیارهای رهبری با کاهش رفتارهای انحرافی، جو اخلاقی محیط کار حسابرسی را تقویت و بهبود می‌بخشد. از این‌رو، فرضیه چهارم مبنی بر اینکه معیارهای رهبری از طریق کاهش رفتارهای انحرافی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد، تأیید می‌گردد.

**فرضیه پنجم** پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای روان‌شناختی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی می‌پردازد.

جدول ۸- بررسی روابط بین سازه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها

تفسیر	سطح معناداری*	آماره t	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۶۷	۰/۰۴۹	۰/۲۷۸	تیپ شخصیتی ← جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۲۹۲	۰/۰۶۰	۰/۳۸۰	تیپ شخصیتی رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۲۶۷	۰/۰۴۶	۰/۱۴۹	رضایت شغلی جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۲۹۹	۰/۰۶۹	۰/۲۲۷	رضایت شغلی رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۰۲۰	۰/۰۴۸	۰/۳۳۴	رفتارهای انحرافی جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۸۳	۰/۰۴۶	۰/۲۵۹	سلامت روان‌شناختی در محیط کار جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۴۱۱	۰/۰۶۴	۰/۲۱۹	سلامت روان‌شناختی در محیط کار رفتارهای انحرافی

بر اساس داده‌های جدول (۸)، رابطه بین معیارهای روان‌شناختی با جو اخلاقی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی معنادار بوده (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)، به عبارتی معیارهای روان‌شناختی با کاهش رفتارهای انحرافی، توانایی بهبود و توسعه جو اخلاقی محیط کار حسابرسی را دارند. از این‌رو، فرضیه پنجم مبنی بر اینکه معیارهای روان‌شناختی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارند، تأیید می‌شود. **فرضیه ششم** پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای سازمانی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی می‌پردازد.

جدول ۹- بررسی روابط بین سازه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها

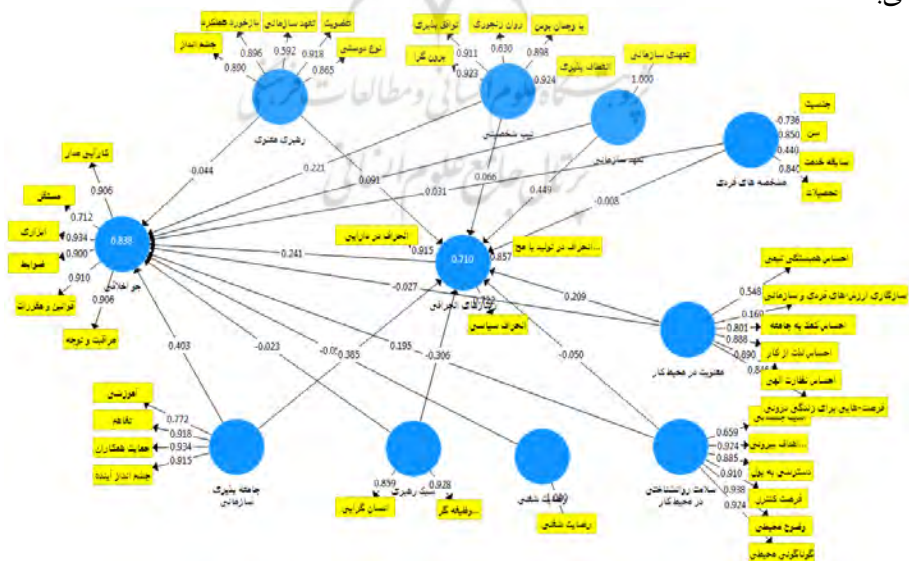
تفسیر	سطح معناداری*	آماره t	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۲۰۱	۰/۰۳۶	۰/۱۱۶	تعهد سازمانی ۹ جوّ اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۸/۵۲۴	۰/۰۵۰	۰/۴۲۸	تعهد سازمانی رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۰۵۳	۰/۰۵۰	۰/۴۵۲	جامعه‌پذیری سازمانی ← جوّ اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۳۲۰	۰/۰۶۹	۰/۲۹۹	جامعه‌پذیری سازمانی رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۷۳۹	۰/۰۳۷	۰/۲۸۷	رفتارهای انحرافی جوّ اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۳	۳/۰۱۵	۰/۰۴۸	۰/۱۴۵	معنویت در محیط کار جوّ اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۴	۲/۸۵۴	۰/۰۶۰	۰/۱۷۲	معنویت در محیط کار رفتارهای انحرافی

براساس داده‌های جدول (۹)، رابطه بین معیارهای سازمانی با جوّ اخلاقی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی معنادار بوده (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)، به عبارتی معیارهای سازمانی با کنترل و کاهش دادن رفتارهای انحرافی در محیط کار حساس‌تر است، جوّ اخلاقی را ارتقاء می‌دهد. از این‌رو، فرضیه ششم مبنی بر اینکه معیارهای سازمانی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حساس‌تر را دارد، تأیید می‌گردد.

### ۲-۸ مدل ارائه شده برای سؤال کلی

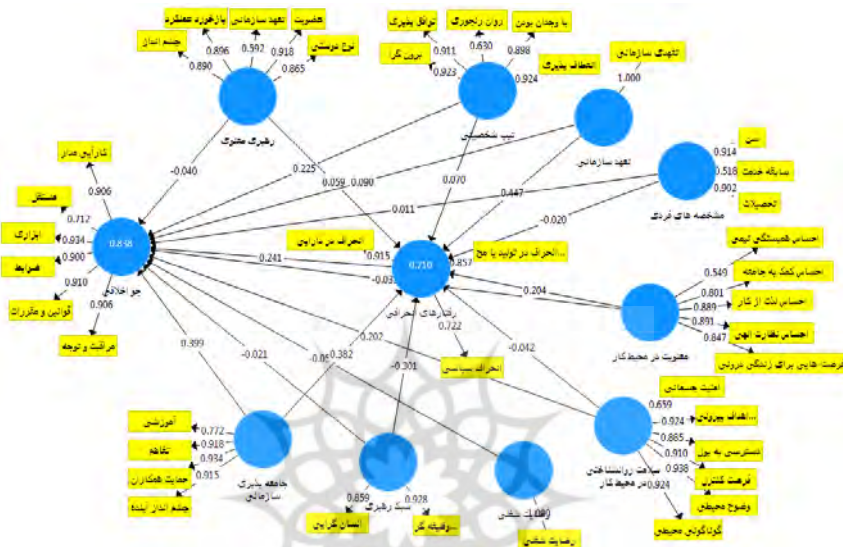
الگویی برای بهبود اخلاق با تأکید بر کاهش رفتارهای انحرافی در محیط کار حساس‌تر چگونه

می‌باشد؟



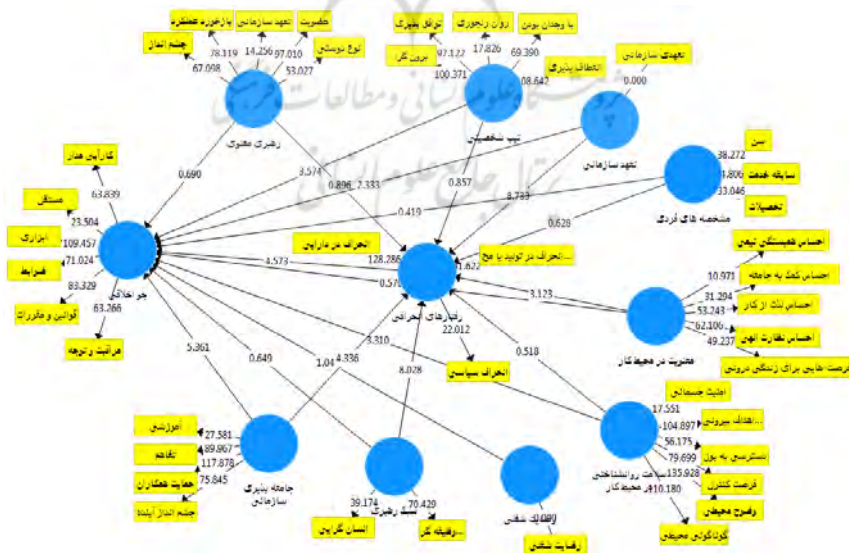
شکل ۱- مدل ساختاری به همراه آماره‌های t

به دلیل اینکه ضریب یکی از معیارهای جنبه‌های فردی و یکی از معیارهای تیپ شخصیتی کمتر از ۰/۵ می‌باشد، لذا، حذف می‌گردد. در ادامه، پس از تعدیل مدل بر اساس ضرایب متغیرها و شاخص‌های جزئی، مدل تعدیل شده به صورت زیر می‌باشد:



شکل ۲- نتایج آزمون t مدل اصلاح شده

http://sebaa-journal.pon.tau.ac.ir/



شکل ۳- ضرایب ساختاری مدل اصلاح شده

شکل (۳) نشان‌دهنده ضریب تأثیرگذاری ضرایب ساختاری مدل اصلاح‌شده می‌باشد که پس از حذف متغیرهای جزئی، نمایش داده می‌شود.

## ۹. نتیجه‌گیری

با وجود آیین رفتار حرفه‌ای که حساب‌برسان را موظف به رعایت کامل آن و گزارش موارد مشکوک می‌کند و همچنین کنترل و حساسیت مؤسسات حسابرسی بر روی اصول اخلاقی جهت اطمینان‌بخشی و اعتمادسازی و امانتداری، همچنان جهان شاهد فروپاشی و ورشکستگی شرکت‌های بزرگ بوده که باعث از بین رفتن سرمایه سهامداران و مهم‌تر از آن، موجب نابودی اعتبار و اعتمادسازی جامعه و ذینفعان می‌شود که نقش حساب‌برسان را در این لغزش‌ها و انحرافات اخلاقی پررنگ‌تر می‌کند و در وهله اول انگشت اتهام به سوی مؤسسات حسابرسی نشانه می‌رود. لذا، جهت حاکم کردن آیین رفتار حرفه‌ای و کاهش لغزش و انحرافات اخلاقی در محیط کار، نیازمند بررسی ابعاد مختلف دخیل در رفتار و عملکرد روحی و روانی و مالی حساب‌برسان می‌باشد که در این پژوهش، سعی بر ارائه الگویی برای بهبود جو اخلاقی حسابرسی با تأکید بر کاهش رفتارهای انحرافی بود.

فرضیه اول با تأکید بر توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی توسط معیارهای رهبری، نتیجه می‌گیرد که رهبری از ارکان اصلی هدایت، کنترل و مدیریت مجموعه می‌باشد و رهبری هر مجموعه باید از تمام پتانسیل و ظرفیت خود برای ایجاد محیط کاری ایمن و بانشاط استفاده نماید تا زیرمجموعه‌هایش بدون هیچ‌گونه دغدغه فکری و شغلی بر کارهایشان متمرکز شده و بتوانند با حداکثر توانایی و قابلیت و خلاقیتشان به مجموعه کمک کرده و برنامه و راهبردهای سازمان را به پیش ببرند؛ به عبارتی، کارکنان از ساختار سازمان‌یافته توسط مدیران پیروی نموده و انحرافات رفتاری سازمان بر اساس سازماندهی مدیران کنترل شده و کاهش می‌یابد. نتایج آزمون این فرضیه، نتایج پژوهش حق‌شناس قاضی‌محله (۱۳۹۹) را تأیید می‌کند.

اخلاقیات هر فرد و جامعه، مجموعه‌ای از خوب‌ها و بد‌ها و یا پسندها و ناپسندها می‌باشد که آن عمل نیکو شمرده شود و غیراخلاقی بودن آن نیز به اینکه آن عمل زشت و قبیح باشد. طبیعتاً هر جامعه‌ای یک زیباشناسی، نظام ارزشی و نظام تجزیه و تحلیل دارد که متناسب با آن، برای امور ارزش‌گذاری می‌کند و اخلاقی بودن یک فعل در جامعه، متناسب با نظام زیباشناسی آن جامعه تعیین می‌شود. معنای فعل اخلاقی هم، فعلی است که از منظر یک جامعه خوب یا بد شمرده می‌شود. پایگاه اصلی خوب و بد، گرایش‌ها و امیال انسانی است؛ یعنی آنچه مطابق میل انسانی است، اخلاقی به‌شمار می‌رود و خلاف

میل انسانی، غیراخلاقی می‌باشد. نتایج آزمون فرضیه دوم توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابداری با معیارهای روان‌شناختی را ثابت می‌کند که با پژوهش‌های ملانظری و اسماعیلی‌کیا (۱۳۹۶) همسو می‌باشد.

معیارهای سازمانی نقشی اساسی در تعیین اینکه آیا یک کارمند برای مدت طولانی‌تری در سازمان خواهد ماند و با اشتیاق برای رسیدن به هدف سازمان کار خواهد کرد، ایفا می‌کند. لذا، انتظار می‌رفت که افزایش تعهد سازمانی باعث بهبود اخلاق در جامعه گردد. نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان‌دهنده توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابداری توسط معیارهای سازمانی می‌باشد که این موضوع با پژوهش‌های کریمی و همکاران (۱۳۹۳) هم‌راستا است.

محیط کار، عرصه اعمال رفتارهایی است که برای افراد، سازمان‌ها و جامعه دارای پیامدهای مهمی هستند. برخی از این رفتارها، یاری‌رسان یا مدنی هستند که دارای مطلوبیت اجتماعی می‌باشند. این رفتارها، نوعی رفتار ارزشمند و مفید هستند که افراد به صورت دلخواه و داوطلبانه مبادرت به انجام آن‌ها می‌نمایند. برخی دیگر از رفتارها به‌عنوان رفتارهای نامناسب یا انحرافی مطرح می‌شوند که برای سازمان‌ها مضر هستند. این رفتارها، هم بر عملکرد سازمان و هم بر روابط شخصی تأثیر می‌گذارند. با توجه به اهمیت اخلاق و رهبری اخلاقی به‌عنوان شیوه رهبری موفق در سازمان‌های امروزی و نیز تأثیری که بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی کار دارد، لذا، انتظار می‌رفت که معیارهای رهبری با کاهش رفتارهای انحرافی، توان پیش‌بینی بهبود اخلاق را داشته باشند که نتایج حاصل نیز نشان‌دهنده این موضوع بود. نتایج آزمون فرضیه چهارم با پژوهش‌های بهارلو و همکاران (۱۳۹۴)، خسروآبادی و بنی‌مهد (۱۳۹۴) و رسیک و گلاموزینا (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

در فرضیه پنجم پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای روان‌شناختی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی پرداخته شده که نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار بین تیپ شخصیتی و سلامت روان‌شناختی با کاهش رفتارهای انحرافی و همچنین جوّ اخلاقی می‌باشد؛ یعنی نقش کارآمدی و اثربخشی روان‌شناختی بر بهبود اخلاق در محیط کار حسابداری را با کاهش رفتارهای انحرافی و ناهنجاری‌های محیط کار تأیید می‌کند و تأکید می‌نماید که با سلامت روان‌شناختی محیط کار حسابداری می‌توان انگیزه کاری و بهبود و توسعه اخلاقی حساب‌رسان را افزایش داده و اعتماد و اعتبار مؤسسات حسابداری را تقویت کرد و در نتیجه، باعث افزایش اعتماد و اتکاء به حرفه حسابداری شد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی که توسط روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶)، مهدوی و سروستانی (۱۳۹۶)، هونگ (۲۰۱۷) و زیگنیشیک و روستوبگ



(۲۰۱۴) انجام شده، مشابهت دارد.

فرضیه ششم با بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی توسط معیارهای سازمانی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی، به نقش معیارهای سازمانی در بهبود و توسعه جوّ اخلاقی حسابرسی با کنترل و کاهش رفتارهای انحرافی تأکید نموده و نتیجه می‌گیرد که سازمان نقش مهمی در بروز رفتارهای انحرافی برعهده دارد. سازمان می‌تواند با ارائه راهکار و با ایجاد انگیزه، توانایی و ظرفیت کارکنان را بالا برده و آن‌ها را به سازمان متعهد و وفادار نماید و همچنین با ایجاد محیطی امن و قابل اطمینان، جوّ اخلاقی را بهبود بخشیده و باعث کاهش رفتارهای ضد سازمانی و رفتارهای انحرافی شود. نتایج آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش‌های خسروآبادی و بنی‌مهد (۱۳۹۴) ولی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

#### ۱۰. پیشنهادات

- اعتمادسازی بین مدیران و حسابرسان برای تفویض اختیار به حسابرسان برحسب شایستگی آنان.
- وضع قوانین اخلاقی صریح، شفاف و قابل اجرا در داخل مؤسسات حسابرسی.
- ایجاد اطمینان از نحوه پیشرفت و آینده شغلی حسابرسان در مؤسسه.
- اطلاع‌رسانی به‌هنگام در مورد پیامدهای اخلاقی و رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی.
- آموزش‌های اخلاقی و ترغیب و تشویق به انجام آن در مؤسسات و خدمات مشاوره‌ای به حسابرسان برای پیشگیری از این‌گونه رفتارها.
- ایجاد انگیزه در حسابرسان به‌منظور توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و ایفای وظیفه پاسخ‌گویی.

## منابع

- بهارلو، مصطفی؛ بشلیده، کیومرث؛ نعمی، عبدالزهر؛ هاشمی شیخ شبانی، اسماعیل (۱۳۹۴). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، سال ۱۰، شماره ۱.
- جنابآبادی، حسین؛ ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۴). مقایسه وضع موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای تدریس در اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان. *راهبردهای آموزش (راهبردهای آموزش در علوم پزشکی)*، ۸(۵)، ص ۳۱۷-۳۲۲.
- حاجیها، زهره؛ قانع، علی (۱۳۹۵). بررسی تاثیر کیفیت حسابرسی بر فرصت سرمایه‌گذاری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. *دانش حسابرسی*، شماره ۶۳، ص ۱۲۸-۱۰۳.
- حق‌شناس قاضی محله، لیل (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری دانش محور و شایستگی‌های رهبر بر وفاداری کارکنان (مطالعه موردی بیمه‌گزاران شرکت بیمه ایران استان گیلان). *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴(۴۴)، ص ۱۲۲-۱۴۱.
- خسروآبادی، طاهره؛ بنی‌مهد، بهمن (۱۳۹۴). پیش‌بینی بی‌اخلاقی و فساد مالی با توجه به اعتماد اجتماعی در حرفه حسابرسی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۴)، ص ۴۵-۵۴.
- رامین‌مهر، حمید؛ چارستاد، پروانه (۱۳۹۵). روش پژوهش با کاربرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. تهران: ترمه.
- روشن ضمیر، سمیرا و همکاران (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازمانی موثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۲)، ص ۱۸۳-۲۰۴.
- روشن ضمیر، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶). شناسایی عوامل سازمانی موثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان. *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷(۲)، ص ۱۸۳-۲۰۴.
- رویایی، رویا (۱۳۹۱). ارتباط بین شاخص‌های مکتب تردیدگرایی و کیفیت حسابرسی. *حسابداری مدیریت*، شماره ۳، ص ۲۵-۳۵.
- ظهور، حسن؛ خلیج، محمد (۱۳۸۹). ارکان اخلاق مهندسی. *آموزش مهندسی ایران*، ۱۲(۴۶)، ص ۹۷-۸۳.
- عباسپور، عباس و همکاران (۱۳۹۴). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تعامل رهبر - عضو. *مطالعات رفتار سازمانی*، سال ۴، شماره ۵، ص ۷۱-۵۱.
- کریمی، سعید؛ محمدی‌نیا، لیلا؛ مفید مریم (۱۳۹۳). رابطه بین حیطه جامعه‌پذیری و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱۱(۷)، ص ۱۰۳۶-۱۰۴۶.
- کمیته تدوین استانداردهای حسابداری (۱۳۸۷). *استاندارد حسابرسی شماره ۲۰۰*. تهران: سازمان حسابرسی.
- مرادی، مهدی و همکاران (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان. *حسابداری مالی*، ۸(۳۰)، ص ۴۰-۶۴.
- مرادی، مهدی؛ رستمی، امین؛ ابادزی، زهره (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان. *حسابداری مالی*، ۸(۳۰)، ص ۴۰-۶۴.
- مقدم، علیرضا؛ محمودی میمند، مهدی (۱۳۹۷). اثر بدبینی سازمانی بر گرایش به رفتارهای انحرافی. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷(۸۹)، ص ۸۹-۷۳.
- ملانظری، مهناز؛ اسماعیلی‌کیا، غریبه (۱۳۹۶). شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۱(۴)، ص ۵۰۵-۵۲۶.

- منتخب یگانه، محمد و همکاران (۱۳۹۵). بررسی رابطه رهبری اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محیط کار: نقش میانجی تعهد عاطفی و جو اخلاقی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴(۱)، ص ۱۵۳-۱۳۷.
- مهرداد، علی (۱۳۹۲). تحلیل رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده با ادراک استرس شغلی و رفتارهای انحرافی براساس مدل معادلات ساختاری. *روانشناسی اجتماعی*، ۸(۳۸)، ص ۱۷-۲۹.
- مهدوی، غلامحسین؛ سروستانی، امیر (۱۳۹۶). نقش رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری در ویژگی‌های روان‌شناختی حسابرسان. *دانش حسابداری*، ۸(۴)، ص ۹۲-۶۵.
- نسل موسوی، حسین؛ نظریور، مهناز (۱۳۹۶). تاثیر جنبه فردی سرمایه معنوی بر قضاوت حسابرسان مستقل (مطالعه موردی: عدم ثبت بدهی مالیاتی توسط شرکت موردی حسابرسی). *پژوهشنامه مالیات*، شماره ۸۱.
- Budur, T. & Poturak, M. (2020). Transformational leadership and its impact on customer satisfaction: Measuring mediating effects of organisational citizenship behaviours. *Middle East Journal of Management*, 8(1), P. 67-91.
- Budur, T. (2020). *Impact of transformational leadership on customer satisfaction: Mediating effects of employee performance and organizational citizenship behaviors*. Unpublished doctoral dissertation. International Burch University.
- Erkutlu, H. & Chafra, J. (2013). Effects of Trust and Psychological Contract Violation on Authentic Leadership and Organizational Deviance. *Management Research Review*, 36(9), P.828-848.
- Goldman, A. & Barlev, B. (1974). The Auditor-Firm Conflict of Interests: Its Implications for Independence. *The Accounting Review*, 49(4), P.707-718.
- Huang, J. (2017). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, P.1157-1166. DOI:10.2224/sbp.6609
- Javed, B., Ftima, T., Yasin, R.M., Jahanzeb, S. & Rawwas, M.Y. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: the role of islamic work ethic. *Business ethics: a european review*, 28(2), P.221-223.
- Kaplan, H.B. (1975). *Self-attitudes and Deviant Behavior*. NY: Goodyear Pub. Co.
- Kusumo, B.Y., Koeswoyo, P. & Sofik, H. (2018). Analyze of the Effect of Workplace Spirituality on Auditor Dysfunctional Behavior and its Implication to Audit Quality :Study at the Audit Board of the Republic of Indonesia Journal. *Journal of Accounting Auditing and Business*, Vol. 1, No. 1, P.19-33.
- Lee, P.-Y., Joseph Li, C.-S. & Wu, M.-L. (2018). The roles of cross- cultural adjustment and social capital formation in the dynamic capabilities development of multiunit organizations. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), P.20-29
- Mautz, R. & Sharf, H. (1996). *The philosophy of auditing*. Sarasota. Amrical Accounting Association.
- Norsilan, I., Omar, Z. & Ahmad, A. (2014). Workplace Deviant behaviour: A Review of Typology of Workplace Deviant behavior. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 19, P.34-38.
- Rasic jelavic, S. & Glamuzina, M. (2021). Study on the Types of Deviant Workplace Behavior in Croatian IT Companies. *The Journal of Organizational Management Studies*, Vol. 2021(2021), Article ID: 967208. DOI: 10.5171/2021.967208. P.1-15.

- Rasic Jelavic, S. & Glamuzina, M. (2021). Study on the Types of Deviant Workplace Behavior in Croatian IT Companies. *The Journal of Organizational Management Studies*, Vol. 2021(2021), Article ID: 967208, DOI: 10.5171/2021.967208.
- Sama, L. & Shoaf, V. (2008). Ethical Leadership for the Professions: Fostering a Moral Community. *Journal of Business Ethics*, 78(1), P.39-46.
- Sharma, N., Singh, V. & Kishore, J. (2014). Demographic Differences, Causes and Impact of Workplace Production Deviance on Organizations: an Empirical Study on Non-Punctuality of Employees in Service Cluster. *Reaserch Journal of Social Science & Management*, 3(8), P.99-106.
- Sims, R. (2010). A study of deviance as a retaliatory response to organizational power. *Journal of Business Ethics*, 92(4), P.553-565.
- Waldman, E.A. (2010). Mindfulness, Emotions, and Ethics: The Right Stuff. *Nevada Law Journal*, Vol.10, No.2.
- Yildiz, B. & Alpkın, L. (2015). A Theoretical Model on the Proposed Predictors of Destructive Deviant Workplace Behaviors and the Mediator Role of Alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, P.330-338.
- Zagenczyk, T.J., Restubog, S.L.D., Kiewitz, C., Kiazad, K. & Tang, R.L. (2014). Psychological contracts as a mediator between machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of management*, 40(4), P.98-122.