

The Impact of Ethical Behavior on the Organizational and Professional Identity of the Auditor

Maryam Mohsenzadeh^{ib*}

Mohsen Khodadadi^{ib**}

Yasser Rezaei Pitenoeei^{ib***}

Abstract

Objective: one of the major concerns of efficient managers is how to create suitable platforms for human factors working in the profession so that they can work in the society and profession with a sense of responsibility and full commitment and observe the moral principles governing their job and profession. On the other hand, professional and organizational identity is necessary for the success of companies in a competitive environment because it creates the commitment and job motivation of more people in the organization. Therefore, the current research was conducted to investigate the effect of ethical behavior on auditors' organizational and professional identities. According to the code of professional conduct, maintaining public trust in auditing is possible when certified public accountants provide their services at a level worthy of public trust. Organizational identity and professional identity are created due to interaction with, or even in opposition to, the internal and external forces of accounting institutions in a way that can introduce a person as committed or indifferent to the organization's goals. However, most of the previous internal studies have focused on investigating the impact of organizational and professional identity on professional skepticism and commercialization in auditing firms and have not paid much attention to the impact of factors affecting organizational and professional identity. Therefore, the current research wants to know the level of organizational identity and professional identity in the auditing profession and also to provide useful information to the legislators of this profession, auditing institutions, researchers and other stakeholders of the auditing profession about the organizational identity and professional identity and to introduce the ethical behavior of the accountant as it is an effective factor on the professional and organizational identities of accountants to make an important contribution to the advancement and development of researches in this field.

Method: in the current research, due to the study of data related to a specific period, the data analysis method is cross-sectional and based on the path analysis method. Two library and field methods were used to collect data in this research. This way, to write research literature and theoretical and qualitative topics, library resources such as books, publications, and websites were used, and to collect data, a standard questionnaire and face-to-face visits were used to auditors working in private audit institutions and audit

Journal of Accounting Knowledge, Vol. 15, No. 2, pp. 125-144

* Ph.D. Candidate in Accounting, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

Email: mohsenzade.maryam@yahoo.com

** **Corresponding Author,** Assistant Professor of Accounting, Rudsar and Amlash Branch, Islamic Azad University, Rudsar, Iran.

Email: mkhodadadi@yahoo.com

*** Associate Professor of Accounting, Faculty of Management and Economics, University of Guilan, Rasht, Iran.

Email: y.rezaepitenoeei@guilan.ac.ir

Submitted: 13 May 2023 **Revised:** 4 July 2023 **Accepted:** 15 July 2023 **Published:** 30 July 2024

Publisher: Faculty of Management & Economics, Shahid Bahonar University of Kerman.

DOI: 10.22103/jak.2023.21489.3885

©The Author(s)



Abstract

The research questionnaire is divided into two parts: the first part is dedicated to personal information and includes 6 questions, and the second part, which includes 25 questions, measures the research variables. The statistical population of the research includes all auditors working in private audit institutions and audit organizations across the country. The statistical sampling was based on a simple random method using Cochran's formula, and there were 384 people. The questionnaire was distributed among 384 auditors with knowledge and expertise working in private audit institutions and audit organizations; after collecting the answers, due to not answering some important questions or not returning some questionnaires, 273 questionnaires were accepted and this number of questionnaires became the main reference of the research for analysis. To test the validity of the research theoretical model and calculate the influence coefficients, the structural equation modeling method by PLS software was used.

Results: The results of the research show that the values of the model fit indices were appropriate and that ethical behavior positively affects auditors' organisational and professional identities. In other words, the results of the research hypotheses test showed that auditors' ethical behavior has a positive and significant effect on the auditor's organizational identity and professional identity; professional identity includes gaining insight into professional performance and creating professional ideals and values. Therefore, values and ethical behavior are necessary to establish employees' professional identities. In addition, ethical leaders use symbolic mechanisms to promote and establish a premium identity in the organization, and this premium organizational identity helps to achieve functional goals, attract and maintain talents, gain reputation and create mental security in the organization.

Conclusion: the results of the research indicate that by promoting ethical behavior, the organizational identity and professional identity of auditors improve. This finding means that with the institutionalization of ethical behavior in audit institutions, employees are encouraged to focus on things that benefit the organization instead of completely personal goals; they should show a great sense of duty towards the organization and the profession and give importance to sharing the values and goals of the organization with other members. Based on the research findings, it is suggested that the government provides the necessary platforms for ethical behavior by establishing special laws for people who act against the laws. It is also recommended that ethical standards have a high coefficient in the selection and appointment of managers and employees in audit institutions; especially with regard to managers, he has chosen people who have outstanding moral qualities and have the dimensions of ethical leadership along with expertise and experience. Also, the objectives, code of ethics, and codes of professional conduct in auditing should be updated. It is suggested to the legislators of the auditing profession, like the community of official accountants, to formulate and implement mechanisms including procedures and guidelines by considering the components of ethical behavior to strengthen the professional and organizational identity.

Keywords: *iiii cll ee vvvrrr ff tttt tttt rr zzzzz zzzlll eeeiii yy ff tttt tttt rr llllllll eeeiii yy ff tttt tttt*

Paper Type: *Research Paper.*

Citation: Mohsenzadeh, M., Khodadadi, M., & Rezaei Pitenoei, Y. (2024). The impact of ethical behavior on the organizational and professional identity of the auditor. *Journal of Accounting Knowledge*, 15(2), 125-144 [In Persian].

بررسی تأثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و حرفه‌ای حسابرس

مریم محسن‌زاده گل‌فزانی^{*ID}

محسن خدادادی^{**ID}

یاسر رضائی پیتهنوئی^{***ID}

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرسان انجام شد.

روش: روش پژوهش برای جمع‌آوری مبانی نظری کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پیمایشی است. ابزار پژوهش نیز پرسشنامه است. نمونه‌گیری آماری بر اساس روش تصادفی ساده انجام پذیرفت و تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر برآورد شد؛ پرسشنامه بین ۳۸۴ نفر از حسابرسان دارای دانش و تخصص شاغل در مؤسسات حسابداری و سازمان حسابداری توزیع شد؛ برای آزمون صحت مدل نظری تحقیق و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار PLS استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد مقادیر شاخص‌های برازش مدل، مناسب بوده و رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرسان اثر مثبتی دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاکی از آن است که با ارتقای رفتار اخلاقی، هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرسان بهبود می‌یابد. این یافته بدان معناست که با نهادینه شدن رفتار اخلاقی در مؤسسات حسابداری، کارکنان ترغیب می‌شوند به جای اهداف کاملاً شخصی، به اموری که برای سازمان سوددهی دارد تمرکز داشته باشند؛ نسبت به سازمان و حرفه وظیفه‌شناسی بی‌نظیری نشان داده و به سهم شدن در ارزش‌ها و اهداف سازمان با دیگر اعضا اهمیت دهند. نوآوری پژوهش حاضر شناسایی تأثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و حرفه‌ای حسابرسان است که می‌تواند راهگشایی مناسب برای بهبود رفتار اخلاقی حسابرسان باشد و منجر به افزایش کیفیت حسابداری و در نتیجه حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابداری گردد.

واژه‌های کلیدی: رفتار اخلاقی حسابرسان، هویت سازمانی حسابرسان، هویت حرفه‌ای حسابرسان.

نوع مقاله: پژوهشی.

استناد: محسن‌زاده گل‌فزانی، مریم؛ خدادادی، محسن و رضائی پیتهنوئی، یاسر (۱۴۰۳). بررسی تأثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و حرفه‌ای حسابرس. مجله دانش حسابداری، ۱۵(۲)، ۱۴۴-۱۲۵.

مجله دانش حسابداری، دوره پانزدهم، ش ۲، صص. ۱۴۴-۱۲۵

* دانشجوی دکتری گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران. **ایانامه:** mohsenzade.maryam@yahoo.com

** نویسنده مسئول، استادیار گروه حسابداری، واحد رودسر و املش، دانشگاه آزاد اسلامی، رودسر، ایران. **ایانامه:** mkhodadadi@yahoo.com

*** دانشیار گروه اقتصاد و حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه گیلان، رشت، ایران. **ایانامه:** y.rezaeipitenoeei@guilan.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۲۳ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۴/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۴/۲۴ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۵/۹

ناشر: دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.

مقدمه

رشد سریع مؤسسات حسابرسی در چند دهه اخیر و در نتیجه افزایش قابل توجه حساب‌رسان و کارکنان مؤسسات حسابرسی، موجب افزایش اهمیت مدیریت منابع انسانی در این مؤسسات شده است. **بلکویی^۱ (۱۹۸۹)** منابع انسانی مؤسسات حسابرسی را مهم‌ترین و اساسی‌ترین دارایی‌های آنها می‌داند و این‌گونه اظهار می‌کند که «موفقیت مؤسسات حسابرسی به میزان توانایی مدیران در ایجاد انگیزه برای کارمندان، راضی نگه داشتن و حفظ آن‌ها بستگی دارد» (**محمدی و همکاران، ۱۳۹۷**).

از طرفی دیگر، وضع ضوابط جدید حاکم بر واحدهای حسابرسی، تغییر قوانین و مقررات اقتصادی و تدوین اصول و ضوابط حسابداری جدید، حسابرسی را به حرفه‌ای پیچیده و پویا تبدیل کرده که دامنه آن به سرعت گسترده می‌شود و پیامدهای آتی آن می‌تواند آثار رفتاری و شغلی فراوانی را در بر بگیرد. حال آنکه فروپاشی‌های اخلاقی و مالی سال‌های گذشته که در برخی از شرکت‌ها و سازمان‌های مطرح دنیا واقع شد، نشان می‌دهد که حسابداران و حساب‌رسان، در ایفای مسئولیت خود در حفاظت از منافع سرمایه‌گذاران و سایر گروه‌های ذینفع، شکست خورده و موجب رسوایی‌ها و نشانه‌گیری انگشت اتهام به سوی خود شده‌اند (**بزرگ اصل، ۱۳۸۲**). از این رو افکار عمومی جهان را به سمت درکی دوباره از ارزش‌های اخلاقی سوق داده و زمینه‌هایی را برای بررسی نقش اخلاق و رفتارهای اخلاقی در سراسر دنیا فراهم کرده است. این وضعیت برای مؤسسات حسابرسی ایجاد هزینه مضاعف می‌نماید، لذا، انجام تحقیقات لازم در زمینه نیروی انسانی و شناسایی رفتار حساب‌رسان، ضروری است؛ چرا که می‌تواند به یک فضای کاری مناسب و ایده‌آل برای ایشان و افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آن‌ها منجر شود. اخلاق حسابداری بخش مهمی از قابلیت‌های یک حسابدار حرفه‌ای است و یک حسابدار حرفه‌ای باید نه تنها دانش و مهارت‌های مرتبط با حرفه را داشته باشد، بلکه توانایی قضاوت مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی را نیز داشته باشد (**حسینی نسب، ۱۴۰۳**). با تقویت اخلاق می‌توان اعتماد جامعه را به حرفه حسابداری بازگرداند. شواهد نشان می‌دهد که دولت‌ها و مجامع حرفه‌ای می‌توانند در تقویت پایه‌های اخلاقی حرفه حسابداری نقش بسزایی داشته باشند. به همین ترتیب سازمان‌ها با افزایش توجه به مباحث اخلاقی که ارتقاء مسئولیت اجتماعی را به دنبال خواهد داشت، گامی در ایجاد، حفظ و بهبود پاسخگویی سازمانی خواهند داشت.

بر اساس آیین رفتار حرفه‌ای، حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی زمانی میسر است که حسابداران رسمی خدمات خود را در سطحی ارائه کنند که شایسته اعتماد جامعه باشند (**رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۲**). دو هویت سازمانی و حرفه‌ای در اثر تعامل با، و یا حتی در تقابل با، نیروهای درونی و بیرونی مؤسسات حسابرسی ایجاد می‌گردند، به گونه‌ای که می‌تواند فرد را به عنوان یک متعهد و یا بی تفاوت به اهداف سازمان معرفی نماید (**پرات و فورمن^۲، ۲۰۰۰ و لوئی و همکاران^۳، ۲۰۰۱**). لیکن، اغلب مطالعات قبلی داخلی توجه خود را به بررسی تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای و تجاری سازی در مؤسسات حسابرسی معطوف داشته (**رضائی و همکاران، ۱۳۹۷**) و توجه چندانی به تأثیر عوامل موثر بر هویت سازمانی و حرفه‌ای نداشته‌اند. از این رو پژوهش حاضر به دنبال شناخت سطح هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای در حرفه حسابرسی و همچنین ارائه اطلاعات سودمند به قانون‌گذاران این حرفه، مؤسسات حسابرسی، پژوهشگران و سایر ذینفعان حرفه حسابرسی درباره هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای و معرفی رفتار

¹ Belkoui³. Lui². Pratt and Foreman

اخلاقی حسابرس به عنوان عامل مؤثر بر هویت‌های حرفه‌ای و سازمانی حسابرسان که سهم مهمی در پیشبرد و توسعه پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه ایفا نماید. از این رو، پرسش این پژوهش آن است که تا چه اندازه رفتار اخلاقی در حرفه حسابرسی مؤثر بر هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرسان است؟ انتظار می‌رود نتایج این پژوهش بتواند برای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی و همچنین مدیران مالی و حسابداران و حسابرسان و فعالان بازار سرمایه مفید باشد، همچنین انتظار می‌رود نتایج این پژوهش دستاوردهایی برای مدیران و همچنین سیاست‌گذاران مؤسسه‌های حسابرسی داشته باشد؛ زیرا آن‌ها می‌توانند عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی حسابرسان، نقش مؤلفه‌های گوناگون بر آن‌ها و همچنین تأثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و حرفه‌ای حسابرس را درک کرده و از آن برای تنظیم سیاست‌ها، استراتژی‌های اشتغال، بهبود برنامه‌ها و پیش‌بینی تمایلات به منظور بهبود کارایی، اثربخشی و بهره‌وری بالا در شرکت استفاده کنند. در ادامه، مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، روش‌شناسی و یافته‌های پژوهش ارائه می‌گردد.

مبانی نظری

در فضای کنونی اقتصاد دنیا، حسابرسی به یک ابزار کلیدی و اثربخش تبدیل شده که نقش آن انکارناپذیر است؛ اما در طی دو دهه اخیر جایگاه و موقعیت حسابرسی در سطح بین‌المللی تنزل یافته است و علت این امر ورشکستگی‌های متعددی همچون ورشکستگی انرون^۱، ورلد کام^۲، سان بیم^۳، منیجمنت ویست^۴ و بنیاد باپتیستی آریزونا^۵ است، که این ورشکستگی‌ها ابعاد بین‌المللی داشتند. زمانی که این ورشکستگی‌ها به دقت مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد، مشخص می‌شود که عامل اصلی این ورشکستگی‌ها در حسابداری و حسابرسی نهفته است (تیبودو^۶، ۲۰۰۸). با توجه به نقش‌های ضروری که حسابداری در اقتصاد جهانی بازی می‌کند، محققان سعی کرده‌اند از ابعاد مختلف درک کنند، چه عواملی باعث می‌شود افراد حرفه‌ای بسیار ماهر، با پاداش خوب که مسئولیت محافظت از منافع مردم در امور مالی را به عهده دارند، رفتار مغایر با استانداردهای حرفه‌ای را داشته باشند (اوبوه و آجیبولاده^۷، ۲۰۱۸). به طور کلی، فرصت‌های مختلفی برای انجام رفتارهای غیراخلاقی در کار حسابداران وجود دارد (مله^۸، ۲۰۰۵). اخلاق پایه و اساس هر جامعه است که زمینه ساز توسعه معنادر و پایدار است (اوبوه^۹ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰). در سطح جهانی، کاهش مداوم ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها و جوامع، نگرانی‌ها را برای مطالعات اخلاقی بیشتر کرده است (اوبوه و آجیبولاده^۹، ۲۰۱۸ و اوبوه^۹، ۲۰۱۹).

انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی از آنها سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان، در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری است، قابل تحلیل است و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش بسزایی را ایفا می‌کند. همانطور که بویی^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۶) توضیح داده‌اند، اخلاق، اصول و معیارهای رفتار

1. Enron

2. WorldCom

3. Sunbeam

4. Waste Management

5. Baptist foundation of Arizona

6. Tibodo

7. Mele

8. Oboh

9. Ajibolade

10. Bovee

اخلاقی در مورد «درست» در مقابل «نادرست» است، که جامعه برای وجود خود تصویب کرده است. در بعضی مواقع، قضاوت در مورد مواردی که ممکن است درست یا غلط باشد بدون برخی از مرجع‌ها دشوار است. از این رو، اخلاق با معیارهای مبتنی بر چگونگی عملکرد افراد یا متخصصان سر و کار دارد. این روش عملکرد آنها را توصیف نمی‌کند بلکه با نحوه عمل آنها سروکار دارد و از نظر تجربی (هنجاری) است و نه توصیفی (میتز و موریس^۱، ۲۰۰۸)؛ به عبارتی ممکن است فردی اخلاقیات را بداند و تمایل به اخلاقی داشته باشد، اما تحت تأثیر فشارهای داخلی و خارجی قرار می‌گیرد تا خلاف آن عمل کند.

در حرفه حسابرسی، هویت به مجموعه‌ای از ارزش‌های برآمده از بسترهای اجتماعی اشاره دارد که می‌تواند در ارتقاء محرک‌های فردی حساب‌برسان مؤثر باشد. در واقع بدون هویت تفاوت و شباهت‌ها در عملکردهای حساب‌برسان مشخص نیست و این موضوع باعث می‌گردد تا اخلاق‌گرایی در این عرصه مغفول واقع شود (کمالی زرگانی و همکاران، ۱۴۰۲). هویت حرفه‌ای و سازمانی لازمه موفقیت شرکت‌ها در یک محیط رقابتی امروز هستند، چرا که باعث ایجاد تعهد و انگیزه‌های شغلی بیشتر افراد سازمان می‌گردد و همگی برای رسیدن به هدفی واحد تلاش می‌نمایند (ولیان و همکاران، ۱۳۹۹). هویت سازمانی، فرایندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌کند و هویت حرفه‌ای نیز میزان تعهد فرد به حرفه او را نشان می‌دهد. این دو مفهوم، می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری افراد شاغل در حرفه را تحت تأثیر قرار دهد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). هویت سازمانی و حرفه‌ای از ویژگی‌های روانشناختی افراد در محیط سازمان و از مؤلفه‌های مهم نگرش حسابرس در رسیدگی به صورت‌های مالی است. بررسی هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حساب‌برسان، باعث شناخت و بررسی ادراک کارکنان و میزان همسویی آنها با اهداف ارزش‌های سازمان و حرفه می‌شود، مطالعه ادراک کارکنان و هم‌ذات‌پنداری آنها با اهداف و ارزش‌های مؤسسه و سازمان حسابرسی یا حرفه حسابرسی سبب افزایش کارآمدی این مؤسسات و رشد حرفه حسابرسی خواهد شد (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۲). هویت سازمانی، مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که فرد در آن کار می‌کند. این موضوع می‌تواند به عنوان ابزار راهبردی در روند پیاده‌سازی هدف‌ها و ایده‌آل‌های سازمان بکار رود. هویت سازمانی، رابطه مستقیمی با اندیشه و عملکرد کارکنان سازمان دارد و براساس آن، افراد سازمان، موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان را، موفقیت‌ها و شکست‌های خود می‌دانند (اللهیاری و همکاران، ۱۳۹۰). هویت سازمانی اشاره به درجه‌ای دارد که یک عضو سازمان خود را با ویژگی‌های سازمان، تطبیق می‌دهد و نشان دهنده ارتباط روانشناختی بین فرد و سازمان استخداکننده وی است. چنین پیوندی احتمال خروج کارکنان از سازمان را کاهش داده و کارگروهی و رفتار شهروندی را افزایش می‌دهد (شایمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۰).

هویت سازمانی، ابزاری راهبردی برای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای سازمان است. هویت سازمانی، فرایندی است که اهداف سازمان و اهداف کارکنان را به هم نزدیک می‌نماید. این موضوع باعث می‌شود تا دیدگاه کارکنان سازمان به اهداف و ارزش‌های سازمان نزدیک شود و کارکنان تعهد عاطفی نسبت به سازمان به‌دست آورند (هال و همکاران^۲، ۱۹۷۰). از طرف دیگر، هویت حرفه‌ای در اثر اشتغال، کسب درآمد، قدرت تصمیم‌گیری و حس مفید بودن در حرفه در وجود افراد شکل می‌گیرد (بیرگیت ایگین^۳، ۲۰۰۳). هویت حرفه‌ای نشان دهنده میزان تعهد فرد به حرفه‌ای است که در آن فعالیت می‌کند. به عبارتی، حسابرسی که دارای

¹. Mintz and Morris

². Hall

³. Birgitte Eggen

هویت حرفه‌ای است به اصول و ضوابط حرفه پایبند بوده، اهداف و رفتار خود را با اهداف، استانداردها، اصول و قواعد حرفه حسابرسی همسو می‌نماید. هویت حرفه‌ای یعنی میزان شایستگی تخصصی، نظرها، گرایش‌ها و معرفت فرد که بطور کلی، شغل او را مشخص می‌کند (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۵). افرادی که وابستگی بالایی به حرفه خود دارند، بیشتر علایق خود را وقف حرفه خود می‌کنند. همچنین، احساس هویت با یک حرفه نیاز به استمرار حضور در آن حرفه و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن دارد. افرادی که تلاش‌های بیشتری برای کسب شایستگی‌های حرفه‌ای انجام می‌دهند، به میزان بیشتری موفقیت در حرفه خود را تجربه می‌کنند (لوزو^۱ و همکاران، ۱۹۹۶). هویت حرفه‌ای بر یادگیری و کسب تجارب حرفه‌ای توسط کارکنان سازمان تاکید دارد. در یک حرفه، احساس هویت، موضوعی با اهمیت برای افراد شاغل در آن حرفه است. حسابرسانی که به شدت درگیر حرفه خود هستند، حرفه حسابرسی را بخش مهمی از هویت شخصی خود می‌شناسند. به بیان دیگر، وابستگی به حرفه حسابرسی در میان حسابرسان بالا است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷). هویت حرفه‌ای نوعی احساس تعهد و وابستگی نسبت به یک شغل تعریف می‌شود که فرد شغل را نمادی از وجود خود می‌داند و آن را معرف خود ارائه می‌کند. در حسابرسی فرد دارای هویت حرفه‌ای بر تمایل و علاقه به کار در یک حسابرسی به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کنند. به عبارت دیگر، هویت حرفه‌ای یک احساس تعهد نسبت به شغل حسابرسی در درون حسابرسان است که فرد خود را عضو آن جامعه با افتخار معرفی می‌نماید به گونه‌ای که احساس رضایت منبث از آن، بشدت بر عملکردهای رفتاری و مسئولانه حسابرسان مؤثر است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵ و سامی و همکاران، ۱۴۰۱).

بیشتر تحقیقات قبلی معیارهای حسابرسان به عنوان فرد تخصصی در حیطه‌های مؤسسات را بررسی نموده‌اند و کمتر به نقش تأثیرگذار ویژگی‌های فردی و درونی حسابرسان در مؤسسات حسابرسی پرداخته‌اند. پس توجه به مفهوم رفتار اخلاقی به عنوان عنصری تعیین کننده در انجام هرچه بهتر فرایند حسابرسی، می‌تواند باعث افزایش کیفیت حسابرسی و در نتیجه حفظ اعتماد عمومی به حرفه حسابرسی گردد. تحقیقات انجام شده در زمینه هویت سازمانی و حرفه‌ای مبین این نکته اند که هویت سازمانی و حرفه‌ای، از عوامل مؤثر بر افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری در سازمان‌هاست (برگمی و باگزی^۲، ۲۰۰۰ و بلو^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). از این رو این تحقیق به دنبال بررسی تأثیر رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت سازمانی و حرفه‌ای است. به طور خلاصه این پژوهش به دنبال این است تا بفهمد آیا وجود رفتار اخلاقی باعث ایجاد یک فرد متعهد به سازمان و حرفه می‌شود یا خیر؟ پاسخ این پرسش می‌تواند به سیاست‌گذاران حرفه حسابداری و حسابرسی در توجه به مقوله ویژگی‌های اخلاقی و فردی در تدوین استانداردها و آئین رفتار حرفه‌ای و به سازمان‌ها در جذب و پرورش نیروهای اخلاق مدار کمک نماید تا زمینه بروز تخلفات مالی کاهش و اعتماد عمومی به حرفه و سلامت مالی جامعه عملکرد سازمانی و بهره‌وری در سازمان افزایش یابد.

جمل چویی^۴ و ابیر هیجری^۵ (۲۰۲۱) به بررسی تأثیر ویژگی‌های رفتاری و فردی حسابرسان بر کیفیت گزارشگری یکپارچه: شواهدی از شرکت‌های اروپایی، پرداختند. نتایج به دست آمده به خوبی نشان داد که عوامل اخلاقی حسابرسان تأثیر مثبتی بر کیفیت گزارش تلفیقی دارند. رمزی بن کریم^۶ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «رفتار اخلاقی، قدرت حسابرسی و فرار مالیاتی: دیدگاهی در سراسر جهان» ادعان داشتند که بیشتر دولت‌ها تلاش می‌کنند تا با فرار مالیاتی مبارزه کنند. در این مطالعه، شواهد

1. Luzzo

2. Bergami & Bagozzi

3. Bellou

4. Jamel Chouaibi

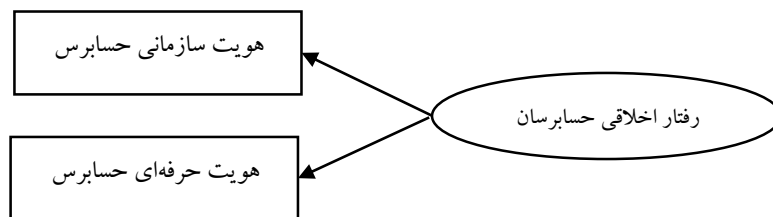
5. Abir Hichri

6. Ramzi Ben kraiem

جدیدی در سراسر جهان در مورد تأثیر این دو عامل بر فرار مالیاتی ارائه دادند. به طور کلی، حتی اگر استانداردهای حسابرسی قوی ممکن است فرار مالیاتی را کاهش دهد، رفتار اخلاقی شرکت‌ها از نظر آماری تأثیر قوی‌تری در دستیابی به این هدف دارد. **صادقیان و همکاران (۱۳۹۸)** در پژوهشی با موضوع نقش اخلاق در تعامل استراتژیک بین حسابرس مستقل و مدیریت، به تبیین مدل تعامل استراتژیک بین حسابرسان و مدیریت پرداختند و بیان کردند اگر رسوایی‌های اخیر حسابداری نشانگر بحران اخلاقی باشد، این مدل نوید آن را می‌دهد که افزایش درصد مدیران علاقه‌مند به اعمال اخلاقی منجر به کاهش گزارش‌های مالی متقلبانه می‌شود. نتایج تحقیق **شریفی فرد و همکاران (۱۳۹۸)** با عنوان «طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندهای رفتار اخلاقی»، نشان داد که سازمان‌ها می‌توانند از طریق اشاعه زمینه اخلاقی در محیط کار باعث بروز پیامدهای فردی و سازمانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری در سازمان شوند. **شایسته‌شجاعی و همکاران (۱۳۹۹)** به بررسی تأثیر رفتار اخلاقی شامل محیط اخلاقی (محیط ابزاری، محیط دلخواه، محیط مستقل، محیط ضوابط، محیط کارایی محور و محیط قانون و مقررات)، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی (ایده‌آل‌گرایی و نسبی‌گرایی) بر عملکرد سازمان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد، تمام متغیرهای زیرمجموعه محیط اخلاقی (شامل محیط ابزاری، محیط دلخواه، محیط مستقل، محیط ضوابط، محیط کارایی محور و محیط قانون و مقررات) بر عملکرد حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد، متغیرهای اصلی پژوهش شامل محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارند.

فرضیه‌های پژوهش

رهبران از طریق شکل دهی به هویت کارکنان خود بر رفتار آنها تأثیر می‌گذارند. وقتی کارکنان رفتار اخلاقی داشته باشند سعی می‌نمایند دیدگاه‌های اخلاقی را پیاده‌سازی کنند (**اشفورث^۱ و همکاران، ۲۰۰۸**). مدیران اخلاقی با توجه کردن به استانداردها و اصول اخلاقی و حرفه‌ای بر هویت سازمانی و حرفه‌ای کارکنان نقش موثری دارند (**والومبوا^۲ و همکاران، ۲۰۱۱**). هویت سازمانی به این دلیل اهمیت دارد که افرادی که هویت خود را با سازمان تنظیم می‌کنند، ویژگی‌های مورد نظر سازمان را اتخاذ می‌کنند و تمایل دارند بر اساس علایق سازمان رفتار کنند (**دیکونیک^۳، ۲۰۱۵**). از سوی دیگر، افرادی که هویت حرفه‌ای بالایی دارند، تلاش دارند تا از استانداردها، اصول و قواعد و اخلاق حرفه‌ای پیروی نمایند و الزامات استقلال و ارزش‌های اخلاقی حرفه را می‌پذیرند. از این رو با توجه به مطالب گفته شده در تحقیق حاضر جهت بالا بردن ادبیات موضوعی در ایران، مدلی که توسط **عبدالحق^۴ و همکاران (۲۰۱۹)** ارائه شده، با توجه به هدف اصلی تحقیق که بررسی تأثیر رفتار اخلاقی بر هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای است؛ مبنای آزمون فرضیه‌ها در نظر گرفته می‌شود.



شکل ۱. مدل نظری پیشنهادی برای پژوهش

^۱. Ashforth

^۲. Walumbwa

^۳. DeConinck

^۴. Abdelhak

با توجه به مدل تحقیق و متغیرهای آن فرضیه‌های تحقیق عبارتند از :

فرضیه اول: رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت سازمانی حسابرس تأثیر دارد.

فرضیه دوم: رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت حرفه‌ای حسابرس تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر به دلیل مطالعه داده‌های مربوط به یک مقطع زمانی خاص، روش تحلیل داده‌ها به صورت مقطعی و مبتنی بر روش تحلیل مسیر است. برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است، به این صورت که برای نوشتن ادبیات پژوهش و مباحث تئوریک و کیفی از منابع کتابخانه‌ای مانند کتب و نشریات فارسی و لاتین و سایت‌های اینترنتی استفاده شد و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد و مراجعه حضوری به حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی و سازمان حسابرسی (میدانی) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق، شامل تمامی حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی و سازمان حسابرسی در سراسر کشور هستند و نمونه‌گیری آماری بر اساس روش تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۳۸۴ نفر هستند. پرسشنامه بین ۳۸۴ نفر از حسابرسان دارای دانش و تخصص شاغل در مؤسسات حسابرسی خصوصی و سازمان حسابرسی و در دسترس توزیع شد. پس از جمع‌آوری پاسخ‌ها، به دلیل پاسخ ندادن به بعضی از سوالات مهم و یا عدم بازگشت برخی از پرسش‌نامه‌ها، تعداد ۲۷۳ عدد پرسشنامه مورد قبول قرار گرفت و این تعداد از پرسشنامه‌ها مرجع اصلی پژوهش برای تحلیل قرار گرفت.

برای متغیر رفتار اخلاقی با استفاده از روش فراترکیب تعداد ۱۱ سوال (محسن‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲) استخراج و برای استخراج سوالات متغیرهای هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد مائل و اشفورت^۱ (۱۹۹۲) هر کدام با ۷ سوال استفاده شده است.

نمره‌گذاری پرسشنامه‌های مذکور بر اساس مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافق = ۷، موافق = ۶، اندکی موافق = ۵، بی تفاوت = ۴، اندکی مخالف = ۳، مخالف = ۲ و کاملاً مخالف = ۱) انجام شده است. قبل از توزیع پرسشنامه ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه به عنوان نمونه اولیه توزیع شد تا پایایی پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گیرد؛ از آزمون آلفای کرونباخ نیز برای تأیید پایایی پرسشنامه استفاده شد؛ پایایی پرسش‌های مطرح شده برای اندازه‌گیری هر متغیر، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به قرار جدول (۱) است.

جدول ۱. محاسبه پایایی پرسشنامه

ردیف	عنوان متغیر	آلفای کرونباخ
۱	رفتار اخلاقی	۰/۸۳۱
۲	هویت سازمانی	۰/۹۱۸
۳	هویت حرفه‌ای	۰/۸۴۴
۴	کل	۰/۸۹۱

همان‌گونه در جدول ۱ مشاهده می‌شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرها بالای ۰/۷ است، می‌توان گفت مقدار مناسبی و نشانگر همسانی درونی بالایی است.

^۱. Mael and Ashforth

یافته‌های پژوهش

جمعیت‌شناسی پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناسی پژوهش به منظور آشنایی با خصوصیات نمونه آماری در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

متغیر	متغیر فرعی	فراوانی	درصد
جنسیت	خانم	۱۰۲	۳۷/۴
	آقا	۱۷۱	۶۲/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۸۲	۳۰/۰
	متاهل	۱۹۱	۷۰/۰
سن	تا ۲۴ سال	۲۴	۸/۸
	۲۵-۲۹ سال	۲۵	۹/۲
	۳۰-۳۵ سال	۷۶	۲۷/۸
	۳۶-۳۹ سال	۵۰	۱۸/۳
	۴۰-۴۴ سال	۴۳	۱۵/۸
	۴۵ سال و بالاتر	۵۵	۲۰/۱
سطح تحصیلات	کاردانی	۴	۱/۵
	کارشناسی	۱۱۵	۴۲/۱
	کارشناسی ارشد	۱۰۹	۳۹/۹
	دکتری	۴۵	۱۶/۵
رشته تحصیلی	حسابداری	۲۱۷	۷۹/۵
	مدیریت مالی	۴۰	۱۴/۶
	سایر	۱۶	۵/۹
سابقه	کمتر از ۳ سال	۲۴	۸/۸
	۳ تا ۵ سال	۶۶	۲۴/۲
	۶ تا ۱۰ سال	۸۴	۳۰/۸
	بالاتر از ۱۰ سال	۹۹	۳۶/۳

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

با توجه به جدول ۳ آمار توصیفی کلیه متغیرهای تحقیق از نظر شاخص‌های آماری به شرح جدول زیر است.

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	علامت اختصاری	تعداد مشاهده	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	واریانس
		آماره	آماره	آماره	خطای معیار	آماره	آماره
رفتار اخلاقی حسابرسان	RA	۲۷۳	۱/۰۰	۷/۰۰	۵/۹۲۰	۰/۰۷۶	۱/۵۹۲
هویت سازمانی	HS	۲۷۳	۱/۰۰	۷/۰۰	۵/۸۸۹	۰/۰۷۴	۱/۴۹۸
هویت حرفه‌ای	HH	۲۷۳	۱/۰۰	۷/۰۰	۶/۱۰۷	۰/۰۶۴	۱/۱۲۳

به عنوان مثال برای متغیر رفتار اخلاقی حسابرسان مینیمم مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم مقدار ۷/۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۵/۹۲۰ و ۱/۲۶۲ است. برای متغیر هویت سازمانی مینیمم مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم مقدار ۷/۰۰ و

میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۵/۸۸۹ و ۱/۲۲۴ است و برای متغیر هویت حرفه‌ای مینیمم مقدار ۱/۰۰ و ماکزیمم مقدار ۷/۰۰ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۶/۱۰۷ و ۱/۰۶۰ است.

تحلیل عاملی

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان حاصل شود که آیا می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه؟ بنابراین، در ابتدا به بررسی مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی می‌پردازد. روش‌های مختلفی برای این کار وجود دارد که از جمله آنها می‌توان به محاسبه مقدار KMO اشاره کرد که مقدار آن همواره بین ۰ تا ۱ در نوسان است. در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰/۵۰ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهد بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۹ باشد، می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت، ولی در صورتی که مقدار آن بزرگتر از ۰/۷۰ باشد، همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب خواهد بود.

از سوی دیگر برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی‌هایی که پایه تحلیل قرار می‌گیرد، در جامعه برابر با صفر نیست، از آزمون بارتلت استفاده شده است. به عبارت دیگر با استفاده از آزمون بارتلت می‌توان از کفایت نمونه‌گیری اطمینان حاصل کرد. نتایج حاصل که در جدول ۴ نشان داده شده است، نشانگر مناسب بودن همبستگی‌های موجود بین داده‌ها برای تحلیل عاملی و کفایت نمونه‌گیری است، از این رو می‌توان به تحلیل عاملی، اقدام کرد (مؤمنی و فعال قیومی، ۱۳۹۰).

جدول ۴. آزمون KMO و بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)	تقریب کای اسکور	آزمون کروی بودن بارتلت
۰/۹۴۰	۶۷۶۷/۶۵۶	درجه آزادی
	۳۰۰	سطح معناداری
	۰/۰۰۰	

با توجه به عدد KMO (بزرگتر از ۰/۷۰) و عدد معناداری آزمون بارتلت ($\text{sig} < ۰/۰۵$) می‌توان گفت که داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب است و از شرایط مورد نیاز برخوردار است.

جدول ۵. اشتراکات اولیه

گویه	اولیه ^۱	استخراج ^۲
رفتار اخلاقی ۱	۱/۰۰۰	۰/۷۷۴
رفتار اخلاقی ۲	۱/۰۰۰	۰/۷۹۶
رفتار اخلاقی ۳	۱/۰۰۰	۰/۸۱۳
رفتار اخلاقی ۴	۱/۰۰۰	۰/۸۳۳
رفتار اخلاقی ۵	۱/۰۰۰	۰/۸۶۲
رفتار اخلاقی ۶	۱/۰۰۰	۰/۸۰۴
رفتار اخلاقی ۷	۱/۰۰۰	۰/۸۲۶
رفتار اخلاقی ۸	۱/۰۰۰	۰/۸۰۱
رفتار اخلاقی ۹	۱/۰۰۰	۰/۸۰۵
رفتار اخلاقی ۱۰	۱/۰۰۰	۰/۷۳۰

^۱. Initial

^۲. Extraction

استخراج ^۲	اولیه ^۱	گویه
۰/۷۵۴	۱/۰۰۰	رفتار اخلاقی ۱۱
۰/۶۳۱	۱/۰۰۰	هویت حرفه‌ای ۱
۰/۶۷۹	۱/۰۰۰	هویت حرفه‌ای ۲
۰/۷۰۴	۱/۰۰۰	هویت حرفه‌ای ۳
۰/۶۱۵	۱/۰۰۰	هویت حرفه‌ای ۴
۰/۶۳۹	۱/۰۰۰	هویت حرفه‌ای ۵
۰/۵۳۲	۱/۰۰۰	هویت حرفه‌ای ۶
۰/۷۰۴	۱/۰۰۰	هویت حرفه‌ای ۷
۰/۷۴۰	۱/۰۰۰	هویت سازمانی ۱
۰/۶۷۳	۱/۰۰۰	هویت سازمانی ۲
۰/۷۷۸	۱/۰۰۰	هویت سازمانی ۳
۰/۸۳۵	۱/۰۰۰	هویت سازمانی ۴
۰/۶۸۲	۱/۰۰۰	هویت سازمانی ۵
۰/۶۷۸	۱/۰۰۰	هویت سازمانی ۶
۰/۷۸۶	۱/۰۰۰	هویت سازمانی ۷

*روش استخراج: تجزیه و تحلیل اجزای اصلی

این جدول دارای دو ستون اولیه و استخراج است که نشان‌دهنده اشتراک یک متغیر (گویه) برابر با مربع همبستگی چندگانه (R^2) با عامل‌ها است. ستون اول اشتراکات اولیه، اشتراک‌ها را قبل از استخراج عامل (یا عامل‌ها) بیان می‌کند و تمامی اشتراک‌های اولیه برابر یک است و هر چه مقادیر اشتراک استخراجی بزرگتر باشد (یعنی بزرگتر از ۰/۵) عامل‌های موردنظر را بهتر توصیف (نمایش) می‌دهند. بنابراین جدول بالا نشان‌دهنده مناسب بودن تمامی سؤالات در فرآیند تحلیل عاملی است به علت اینکه عدد اشتراکات سؤالات از ۰/۵ بیشتر است. (مؤمنی و فعل قیومی، ۱۳۹۰).

جدول ۶. واریانس تبیین شده

عامل‌ها	مقدار ویژه		مجموع مجذور بارهای عاملی (قبل از چرخش)		مجموع مجذور بارهای عاملی (بعد از چرخش)	
	نسبت از واریانس جمع (به درصد)	درصد تجمعی	نسبت از واریانس جمع (به درصد)	درصد تجمعی	نسبت از واریانس جمع (به درصد)	درصد تجمعی
۱	۱۱/۸۹۰	۴۷/۵۶۰	۴۷/۵۶۰	۴۷/۵۶۰	۳۳/۵۴۰	۳۳/۵۴۰
۲	۴/۱۵۷	۱۶/۶۲۹	۱۶/۶۲۹	۶۴/۱۸۹	۲۱/۳۱۸	۵۴/۸۵۹
۳	۲/۴۲۷	۹/۷۰۷	۹/۷۰۷	۷۳/۸۹۶	۱۹/۰۳۸	۷۳/۸۹۶
۴	۰/۹۳۲	۳/۷۲۹	۷۷/۶۲۵	۷۹/۹۶۳		
۵	۰/۵۸۵	۲/۳۳۸	۸۱/۹۲۸	۸۵/۴۴۹		
۶	۰/۴۹۱	۱/۹۶۵	۸۳/۷۳۲	۸۶/۸۹۶		
۷	۰/۴۵۱	۱/۸۰۴				
۸	۰/۴۲۹	۱/۷۱۷				
۹	۰/۳۶۲	۱/۴۴۷				

مقدار ویژه	مجموع مجذور بارهای عاملی (قبل از چرخش) مجموع مجذور بارهای عاملی (بعد از چرخش)			نسبت از واریانس (به درصد)	جمع	نسبت از واریانس (به درصد)	جمع	نسبت از واریانس (به درصد)	جمع	درصد تجمعی
	نسبت از واریانس (به درصد)	جمع	درصد تجمعی							
۱۰	۰/۳۲۷	۱/۳۰۹	۸۸/۲۰۵							
۱۱	۰/۳۰۱	۱/۲۰۳	۸۹/۴۰۸							
۱۲	۰/۲۸۳	۱/۱۳۳	۹۰/۵۴۱							
۱۳	۰/۲۷۷	۱/۱۰۷	۹۱/۶۴۹							
۱۴	۰/۲۵۶	۱/۰۲۳	۹۲/۶۷۲							
۱۵	۰/۲۴۷	۰/۹۸۸	۹۳/۶۶۰							
۱۶	۰/۲۳۴	۰/۹۳۷	۹۴/۵۹۷							
۱۷	۰/۲۲۴	۰/۸۹۶	۹۵/۴۹۴							
۱۸	۰/۱۸۲	۰/۷۳۰	۹۶/۲۲۴							
۱۹	۰/۱۷۰	۰/۶۸۱	۹۶/۹۰۴							
۲۰	۰/۱۵۷	۰/۶۲۷	۹۷/۵۳۲							
۲۱	۰/۱۵۵	۰/۶۱۹	۹۸/۱۵۱							
۲۲	۰/۱۵۰	۰/۶۰۰	۹۸/۷۵۰							
۲۳	۰/۱۲۹	۰/۵۱۵	۹۹/۲۶۶							
۲۴	۰/۱۱۶	۰/۴۶۵	۹۹/۷۳۰							
۲۵	۰/۰۶۷	۰/۲۷۰	۱۰۰/۰۰۰							

جدول ۶ نشان می‌دهد این سؤالات ۳ عامل را تشکیل می‌دهند و این عامل‌ها در حدود ۷۳/۸۹۶ درصد واریانس را تبیین و پوشش می‌نماید که در واقع نشان‌دهنده‌ی روایی مناسب سؤالات است. در ادامه ماتریس چرخش یافته عاملی آورده می‌شود. این ماتریس همبستگی گویه (سؤالات یا متغیرها) و عامل را مشخص می‌کند براساس میزان همبستگی این ارتباط روشن خواهد شد. در این ماتریس بارهای عاملی (نمرات عاملی) هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰/۵ هستند و زیر چتر عامل موردنظر قرار می‌گیرند که هر چقدر مقدار این ضریب بیشتر باشد عامل مربوطه نقش بیشتری در کل تغییرات (واریانس) متغیر موردنظر دارد. جدول زیر نشان می‌دهد چه سؤالاتی و با چه بارهای عاملی به این عامل‌ها مرتبط هستند.

جدول ۷. ماتریس چرخش یافته عاملی

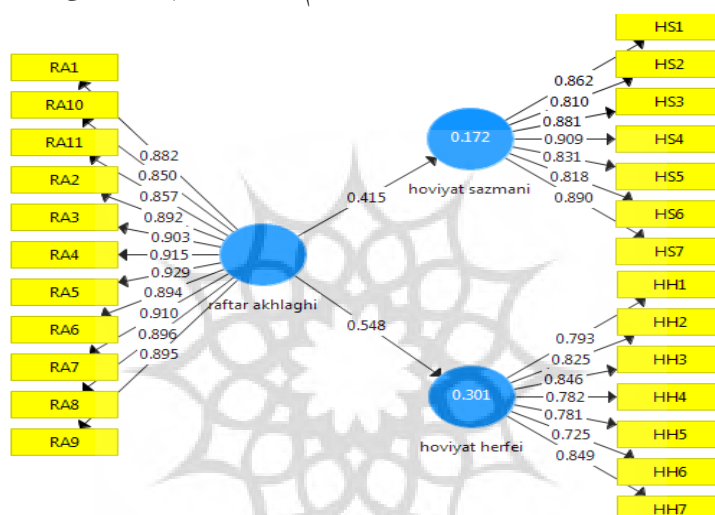
متغیر	مؤلفه ^۱			متغیر	مؤلفه		
	۱	۲	۳		۱	۲	۳
رفتار اخلاقی ۱	۰/۸۲۳	۰/۱۸۶	۰/۲۵۰	هویت حرفه‌ای ۲	۰/۲۳۵	۰/۰۶۷	۰/۷۸۷
رفتار اخلاقی ۲	۰/۸۱۷	۰/۲۶۰	۰/۲۴۶	هویت حرفه‌ای ۳	۰/۲۶۳	۰/۰۴۱	۰/۷۹۵
رفتار اخلاقی ۳	۰/۸۴۱	۰/۲۱۸	۰/۲۴۱	هویت حرفه‌ای ۴	۰/۲۴۰	۰/۰۷۰	۰/۷۴۳
رفتار اخلاقی ۴	۰/۸۵۶	۰/۲۰۰	۰/۲۴۷	هویت حرفه‌ای ۵	۰/۱۶۵	۰/۰۳۴	۰/۷۸۱
رفتار اخلاقی ۵	۰/۸۶۷	۰/۲۰۱	۰/۲۶۴	هویت حرفه‌ای ۶	۰/۲۰۰	۰/۰۸۷	۰/۶۹۶
رفتار اخلاقی ۶	۰/۸۵۲	۰/۱۴۶	۰/۲۳۸	هویت حرفه‌ای ۷	۰/۲۹۷	۰/۰۴۴	۰/۷۸۴
رفتار اخلاقی ۷	۰/۸۳۹	۰/۲۱۴	۰/۲۷۵	هویت سازمانی ۱	۰/۱۸۷	۰/۰۸۳۶	۰/۰۸۰

^۱. Component

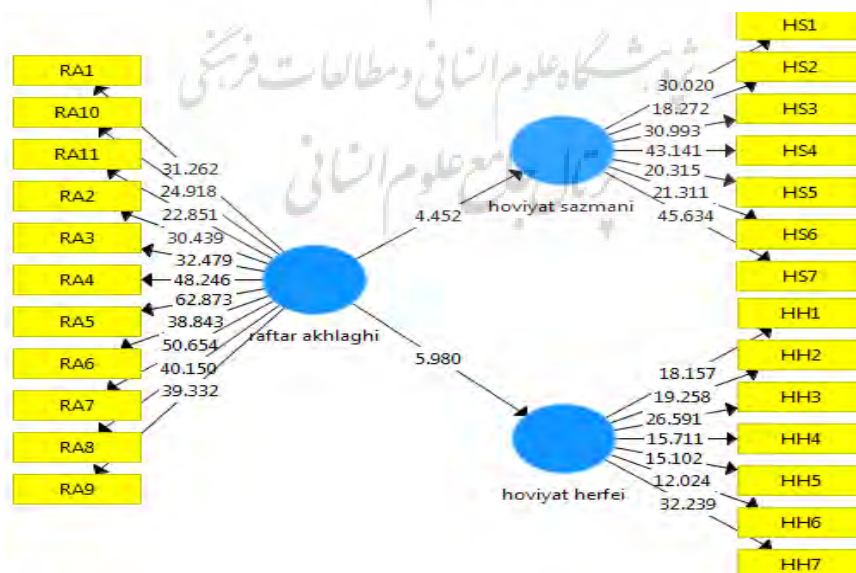
مؤلفه			متغیر	مؤلفه ^۱			متغیر
۳	۲	۱		۳	۲	۱	
۰/۱۰۴	۰/۸۰۶	۰/۱۱۴	هویت سازمانی ۲	۰/۲۵۶	۰/۱۹۲	۰/۸۳۶	رفتار اخلاقی ۸
۰/۰۶۰	۰/۸۶۰	۰/۱۸۶	هویت سازمانی ۳	۰/۲۴۴	۰/۱۴۶	۰/۸۵۱	رفتار اخلاقی ۹
۰/۰۴۹	۰/۸۹۹	۰/۱۵۹	هویت سازمانی ۴	۰/۲۱۰	۰/۱۵۲	۰/۸۱۴	رفتار اخلاقی ۱۰
۰/۰۲۳	۰/۷۹۸	۰/۲۱۰	هویت سازمانی ۵	۰/۱۷۴	۰/۱۰۸	۰/۸۴۴	رفتار اخلاقی ۱۱
-۰/۰۲۰	۰/۸۰۶	۰/۱۶۷	هویت سازمانی ۶	۰/۷۵۷	۰/۰۰۶	۰/۲۴۱	هویت حرفه‌ای ۱
۰/۰۷۵	۰/۸۵۸	۰/۲۱۱	هویت سازمانی ۷	۰/۷۸۷	۰/۰۶۷	۰/۲۳۵	هویت حرفه‌ای ۲

آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS پرداخته می‌شود.



شکل ۲. مدل ساختاری فرضیه تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳. مدل ساختاری فرضیه تحقیق همراه با ضرایب معناداری

برازش مدل

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می شود.

برازش مدل های اندازه گیری

پایایی^۱

به منظور بررسی پایایی مدل اندازه گیری تحقیق، به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

پرداخته می شود.

سنجش بارهای عاملی

جدول ۸. ضرایب بارهای عاملی

بار عاملی	شاخص	عامل	بار عاملی	شاخص	عامل
۰/۸۶۲	HS1		۰/۸۸۲	HR1	
۰/۸۱۰	HS2		۰/۸۹۲	HR2	
۰/۸۸۱	HS3		۰/۹۰۳	HR3	
۰/۹۰۹	HS4	هویت سازمانی	۰/۹۱۵	HR4	
۰/۸۳۱	HS5		۰/۹۲۹	HR5	
۰/۸۱۸	HS6		۰/۸۹۴	HR6	رفتار اخلاقی
۰/۸۹۰	HS7		۰/۹۱۰	HR7	
۰/۷۹۳	HH1	هویت حرفه ای	۰/۸۹۶	HR8	
۰/۸۲۵	HH2		۰/۸۹۵	HR9	
۰/۸۴۶	HH3		۰/۸۵۰	HR10	
۰/۷۸۲	HH4		۰/۸۵۷	HR11	
۰/۷۸۱	HH5				
۰/۷۲۵	HH6				
۰/۸۴۹	HH7				

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ است. در جدول ۸ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می رسد، که نتایج آن در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

ضریب پایایی ترکیبی (CR>0/7)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0/7)	علامت اختصاری	متغیرهای مکنون
۰/۹۷۷	۰/۸۷۵	RA	رفتار اخلاقی
۰/۹۵۱	۰/۹۴۰	HS	هویت سازمانی
۰/۹۲۶	۰/۹۰۷	HH	هویت حرفه ای

^۱. Reliability

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول ۹ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا^۱

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۱۰. نتایج روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	میانگین واریانس استخراجی (AVE > ۰/۵)
رفتار اخلاقی	RA	۰/۷۹۸
هویت سازمانی	HS	۰/۷۳۷
هویت حرفه‌ای	HH	۰/۶۴۲

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای میانگین واریانس استخراجی (AVE^۲)، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول ۱۰ این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود.

برازش مدل ساختاری

ضرایب معناداری (مقادیر t-values)

با توجه به شکل ۳، فرضیه‌های تحقیق چون ضرایب t بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده‌اند، لذا، در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود.

معیار R Squares یا R²

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² 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 R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل ۲، مقدار R² برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۱۱. نتایج معیار R² برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	R ²
هویت سازمانی	HS	۰/۱۷۲
هویت حرفه‌ای	HH	۰/۳۰۱

برازش مدل کلی

معیار GOF^۳

برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

^۱. Convergent Validity

^۲. Average Variance Extracted

^۳. Goodness of Fit

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

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می آید.

جدول ۱۲. میزان Commuality و R² متغیرهای تحقیق

R ²	Commuality	علامت اختصاری	متغیرهای مکنون
۰/۰۰۰	۰/۷۹۸	RA	رفتار اخلاقی
۰/۱۷۲	۰/۷۳۷	HS	هویت سازمانی
۰/۳۰۱	۰/۶۴۲	HH	هویت حرفه‌ای

جدول ۱۳. نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Commuality
۰/۴۱۴	۰/۲۳۶	۰/۷۲۶

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۴۱۴، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می شود.

جدول ۱۴. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری متغیرهای مدل پژوهش

فرضیه	روابط علی بین متغیرهای پژوهش	علامت اختصاری	ضریب مسیر (β)	معناداری (T-Value)	نتیجه آزمون
اول	رفتار اخلاقی ← هویت سازمانی	RA...iHS	۰/۴۱۵	۴/۴۵۲	عدم رد فرضیه اول
دوم	رفتار اخلاقی ← هویت حرفه‌ای	RA...HH	۰/۵۴۸	۵/۹۸۰	عدم رد فرضیه دوم

با توجه به شکل ۲ و ۳، می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت سازمانی حسابرس) $\beta=0/415$ است. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t=4/452$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان دهنده معنادار بودن است. بنابراین، فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت سازمانی حسابرس تأثیر دارد و لذا فرضیه اول تأیید خواهد شد.

با توجه به شکل ۲ و ۳، می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت حرفه‌ای حسابرس) $\beta=0/548$ است. و ضریب معناداری (آماره تی) بین این دو متغیر نیز $t=5/980$ بوده (بیشتر از قدرمطلق $1,96$) که نشان دهنده معنادار بودن است. بنابراین، فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت حرفه‌ای حسابرس تأثیر دارد و لذا، فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

آزمون تحلیل حساسیت

برای بررسی دقیق تأثیر رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت سازمانی و حرفه‌ای و با در نظر گرفتن این موضوع که پاسخ دهندگان انسان بوده و دارای ویژگی‌ها و خصوصیات متفاوتی هستند. در این پژوهش سعی شده تا تفاوت‌های موجود که شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه کاری هستند به تفکیک مورد بررسی قرار گیرند. در ابتدا تأثیر جنسیت استفاده کنندگان در ۲ گروه مورد آزمون قرار گرفته است که نتایج حاصله به شرح جدول ۱۵ ارائه می شود.

جدول ۱۵. نتایج تأثیر جنسیت بر فرضیه های پژوهش

متغیر	F	Sig	نتیجه	t	Sig (t)	نتیجه
رفتار اخلاقی	۳/۱۷۴	۰/۰۷۶	تأیید	-۱/۳۰۷	۰/۱۹۲	تأیید
هویت سازمانی	۰/۴۸۰	۰/۴۸۹	تأیید	-۰/۶۷۰	۰/۵۰۳	تأیید
هویت حرفه‌ای	۱/۴۲۳	۰/۲۳۴	تأیید	-۱/۱۶۱	۰/۲۴۶	تأیید

نتایج نشان دهنده عدم تأثیر جنسیت افراد بر متغیرهای پژوهش است. از جمله سایر عوامل دموگرافیک اثرگذار که مورد بررسی قرار گرفته سن افراد است که در ۶ گروه مورد بررسی قرار گرفته که نتایج به دست آمده به شرح جدول ۱۶ ارائه می‌گردد.

جدول ۱۶. نتایج تأثیر سن بر فرضیه های پژوهش

متغیر	آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها			آنالیز واریانس یک طرفه		
	F	Sig	نتیجه	F	Sig (t)	نتیجه
رفتار اخلاقی	۰/۸۴۵	۰/۵۱۹	تأیید	۰/۴۸۳	۰/۷۸۹	تأیید
هویت سازمانی	۰/۴۷۶	۰/۷۹۴	تأیید	۰/۴۷۸	۰/۷۹۳	تأیید
هویت حرفه‌ای	۰/۵۷۶	۰/۷۱۸	تأیید	۱/۱۸۱	۰/۳۱۹	تأیید

نتایج نشان دهنده عدم تأثیر سن افراد بر متغیرهای پژوهش است. متغیر جمعیت شناختی اثرگذار بعدی سطح تحصیلات بوده که در این پژوهش در ۴ گروه مورد بررسی قرار گرفت که نتایج به دست آمده به شرح جدول ۱۷ است.

جدول ۱۷. نتایج تأثیر سطح تحصیلات بر فرضیات پژوهش

متغیر	آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها			آنالیز واریانس یک طرفه		
	F	Sig	نتیجه	F	Sig (t)	نتیجه
رفتار اخلاقی	۰/۵۲۷	۰/۶۶۴	تأیید	۰/۳۲۷	۰/۸۰۶	تأیید
هویت سازمانی	۲/۰۵۵	۰/۱۰۷	تأیید	۰/۳۵۱	۰/۷۸۹	تأیید
هویت حرفه‌ای	۰/۴۳۰	۰/۷۳۲	تأیید	۰/۰۴۵	۰/۹۸۷	تأیید

نتایج نشان دهنده عدم تأثیر سطح تحصیلات افراد بر متغیرهای پژوهش است. و سرانجام متغیر جمعیت شناختی سابقه کاری یا میزان تجربه در نظر گرفته شد که در این پژوهش در ۴ گروه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده به شرح جدول ۱۸ ارائه می‌گردد.

جدول ۱۸. نتایج تأثیر سابقه کاری بر فرضیات پژوهش

متغیر	آزمون لوین برای برابری واریانس‌ها			آنالیز واریانس یک طرفه		
	F	Sig	نتیجه	F	Sig(t)	نتیجه
رفتار اخلاقی	۲/۱۹۰	۰/۰۹۰	تأیید	۱/۱۰۰	۰/۳۵۰	تأیید
هویت سازمانی	۱/۴۸۰	۰/۲۲۰	تأیید	۱/۵۱۴	۰/۲۱۱	تأیید
هویت حرفه‌ای	۱/۰۶۸	۰/۳۶۳	تأیید	۰/۶۱۲	۰/۶۰۸	تأیید

نتایج نشان دهنده عدم تأثیر سابقه کاری افراد بر متغیرهای پژوهش است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که تا چه اندازه رفتار اخلاقی در حرفه حسابرسی موثر بر هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرسان است؟ نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رفتار اخلاقی حسابرسان بر هویت سازمانی و هویت حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ هویت حرفه‌ای شامل کسب بینش نسبت به عملکرد حرفه‌ای و ایجاد آرمان‌ها و ارزش‌های حرفه است. از این رو ارزش‌ها و رفتار اخلاقی برای تثبیت هویت حرفه‌ای کارکنان، ضروری هستند. علاوه بر این رهبران اخلاقی از سازوکارهای نمادین به منظور ترویج و تثبیت یک هویت ممتاز در سازمان استفاده نموده و

این هویت سازمانی ممتاز باعث دستیابی به اهداف عملکردی، جذب و نگهداری استعدادها، کسب شهرت و ایجاد امنیت ذهنی در سازمان می شود. این یافته بدان معناست که با نهادینه شدن رفتار اخلاقی در مؤسسات حسابرسی، کارکنان ترغیب می شوند به جای اهداف کاملاً شخصی، به اموری که برای سازمان سوددهی دارد تمرکز داشته باشند؛ نسبت به سازمان و حرفه و وظیفه شناسی بی نظیری نشان داده و به سهم شدن در ارزش ها و اهداف سازمان با دیگر اعضا اهمیت دهند.

بر اساس یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود دولت با وضع قوانین خاص برای افرادی که خلاف قوانین عمل می کنند بسترهای لازم را برای رفتار اخلاقی مهیا سازد. همچنین توصیه می شود معیارهای اخلاقی، ضریب بالایی را در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان در مؤسسات حسابرسی داشته باشد؛ بویژه در خصوص مدیران، افرادی را انتخاب نموده که دارای صفات برجسته اخلاقی بوده و ابعاد رهبری اخلاقی را در کنار تخصص و تجربه داشته باشند. همچنین اهداف و منشور اخلاقی و آیین نامه های رفتار حرفه ای در حرفه حسابرسی بروز رسانی شده و اطلاع رسانی گردد. به قانونگذاران حرفه حسابرسی، همچون جامعه حسابداران رسمی نیز پیشنهاد می شود، مکانیسم هایی را شامل رویه ها و دستورالعمل هایی با در نظر گرفتن مؤلفه های رفتار اخلاقی جهت تقویت هویت حرفه ای و سازمانی تدوین و اجرایی کنند. در نهایت مؤسسات حسابرسی نیز که افراد را به عنوان حسابدار استخدام می کنند باید از صلاحیت اخلاقی و حرفه ای این افراد مطمئن شوند. این انتظار از دانشکده های مدیریت و حسابداری هم می رود با افزایش واحدهای درسی مرتبط با اخلاق، دانشجویانی را تعلیم دهند که بتوانند آینده این حرفه را بهبود ببخشند و از تکرار رسوائی های مالی و بی اخلاقی های اخیر ممانعت نمایند.

محدودیت اصلی پژوهش، محدودیت ذاتی پرسشنامه بود که برای جمع آوری داده ها از آن استفاده شد. از مهم ترین محدودیت های پرسشنامه نیز، می توان به میزان ادراک، تفسیر و تحلیل پاسخ دهندگان از موضوع اشاره کرد. همچنین، روش پژوهش به لحاظ بعد زمانی از نوع مقطعی بود، از این رو برای تبیین روابط علی، از استحکام تحقیقات تداومی برخوردار نیست. در ادامه این پژوهش، به پژوهشگران آتی توصیه می شود تأثیر رفتار اخلاقی حسابرسان بر عملکرد شرکت ها را بررسی کنند. همچنین با انجام مطالعات ملی و حتی در صورت امکان بین المللی می توان تفاوت های فرهنگی و تأثیر آن بر رفتار اخلاقی حسابرسان را بهتر مشاهده کرد.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر تقدیر به عمل می آید.

منابع

- اللهیاری، محبوبه؛ حمیدی، مهرزاد و همتی نژاد، مهر (۱۳۹۰). رابطه هویت سازمانی و عوامل اجتماعی - جمعیت شناختی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۸(۹)، ۹۵-۱۰۰. <https://sid.ir/paper/502905/en>
- بزرگ اصل، موسی (۱۳۸۲). پشت پرده سقوط انرون و پیامدهای آن بر حرفه حسابداری. *حسابرس*، ۱۰(۲۰)، ۴۶-۵۳. <https://www.sid.ir/paper/489105/fa>
- تیبودو، جی سی (۲۰۰۸). *حسابرسی پس از قانون ساربنز اکسلی*. ترجمه رحمت اله نادری بنی، تهران، انتشارات چرتکه.

حسینی نسب، حجت (۱۴۰۳). بررسی تأثیر برنامه اخلاق سازمانی بر رفتارهای غیر اخلاقی حساب‌رسان مستقل، با در نظر گرفتن نقش میانجی فرایند ارزیابی شناختی

فردی. *مجله دانش حسابداری*، ۱۵(۱)، ۱۰۳-۱۳۰. DOI: 10.22103/jak.2023.21251.3867

رحیمیان، نظام الدین و هدایتی، علی (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر اظهار نظر حرفه‌ای حساب‌رسان. *حسابدار رسمی*، ۲۴(۳۶)، ۷۷-۹۰. [http://www.iacpa.ir/portals/0/۷۷-۹۰\(۳۶\)۲۴.pdf/fasnameh/fasnameh24/AvamelMoaser-Rahimian&Hedayati.pdf](http://www.iacpa.ir/portals/0/۷۷-۹۰(۳۶)۲۴.pdf/fasnameh/fasnameh24/AvamelMoaser-Rahimian&Hedayati.pdf)

رضایی، نرگس؛ بنی مهد، بهمن و حسینی، سیدحسین (۱۳۹۷). تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حساب‌رسان مستقل. *دانش حسابداری*، ۱۸(۷۱)، ۱۷۵-۱۹۹. <https://www.sid.ir/paper/512855/fa>

سامی، سیامک؛ خسروی پور، نگار و لشگری، زهرا (۱۴۰۱). تأثیر کاربرد استعاره دیالکتیکی بر فرایند بلوغ مذاکره حساب‌رسان. *مجله دانش حسابداری*، ۱۳(۱)، ۱۲۱-۱۳۹. DOI: 10.22103/jak.2021.17512.3483

شایسته شجاعی، پرویز؛ پورزمانی، زهرا و یعقوب‌نژاد، احمد (۱۳۹۹). تأثیر معیارهای رفتار اخلاقی (شامل محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حساب‌رسان. *حسابداری ارزشی و رفتاری*، ۵(۱۰)، ۳۱۸-۲۸۱. <https://aapc.khu.ac.ir/article-1-935-fa.html>

شایمی برزکی، علی؛ نصر اصفهانی، علی و نوابی، ارمان (۱۳۹۰). تحلیل رابطه روش‌های جامعه‌پذیری سازمانی و اهمیت سازمانی در شهرداری اصفهان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان* 10499833-17712. <https://elmnet.ir/doc/10499833-17712>

شریفی فرد، امل؛ حربی، آزاده؛ بهارلو، مصطفی و منتخب یگانه، محمد (۱۳۹۸). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندهای رفتار اخلاقی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴(۴)، ۱۱۱-۱۰۴. <https://ethicsjournal.ir/article-1-1625-fa.html>

صادقیان، مسعود؛ جهانگیرنیا، حسین و غلامی جمکرانی، رضا (۱۳۹۸). نقش اخلاق در تعامل استراتژیک بین حساب‌رسان مستقل و مدیریت بر پایه نظریه بازی. *دانش حسابداری و حسابداری مدیریت*، ۸(۲۹)، ۴۳-۵۶. https://journals.srbiau.ac.ir/article_13824.html

کمالی زرگانی، نوشین؛ شورورزی، محمدرضا و کوهبر، محمد امین (۱۴۰۲). ارزیابی محرک‌های دیالکتیک ارجاع هویت اجتماعی صاحبکار به حساب‌رسان در کاهش اثربخشی مذاکره در حرفه حسابداری. *مجله دانش حسابداری*، ۱۴(۲)، ۱۱۷-۱۴۵. DOI: 10.22103/jak.2022.20255.3775

محسن‌زاده گل‌فزانی، مریم؛ خدادادی، محسن و رضائی پیتة نوئی، یاسر (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی حساب‌رسان با استفاده از تحلیل فراترکیب و تأثیر آن بر هویت سازمانی و حرفه‌ای حساب‌رسان. *رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل انزلی*. <https://ganj.irandoc.ac.ir/viewer/d60a8b6ee836e23b8a8c2f601811576b?sample=1>

محمدی، محمد؛ طریقی، سمانه و طایفه آفاخان هشرودی، نگین (۱۳۹۷). عوامل سازمانی و تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد حساب‌رسان. *اقتصاد و کسب و کار*، ۹(۱۹)، ۲۳-۳۷. <https://sanad.iau.ir/journal/jebr/Article/667568?jid=667568>

مرادی، مهدی، رستمی، امین، و ابادزی، زهره (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حساب‌رسان. *حسابداری مالی*، ۸(۳۰)، ۴۰-۶۴. <https://qfaj.mobarakeh.iau.ir/article-1-665-fa.html>

مؤمنی، محمد و فعال قیومی، علی (۱۳۹۰). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. تهران، دانشگاه تهران.

ولیان، حسن، صفری گرابلی، مهدی، و حسن پور، داوود (۱۳۹۹). هویت حرفه‌ای و سازمانی حساب‌رسان و تجاری سازی در مؤسسات حسابداری. *دانش حسابداری*، ۲۰(۷۸)، ۳۵۶-۳۹۱. <https://www.sid.ir/paper/526299/fa>

هاشمی، احمد؛ اکبری، پروین و امید، جمشید (۱۳۹۵). *هویت حرفه‌ای معلمان (اصول و راهکارها)*. تهران، تایماز.

References

Abdelhak, E., Elamer, A., AlHares, A., & McLaughlin, C. (2019). Auditor's ethical reasoning in developing countries: The case of Egypt. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 558-583 <https://ssrn.com/abstract=3400597>.

Allahyari, M., Hamidi, M., & Hamtinejad, M. (2011). The relationship between organizational identity and socio-demographic factors with organizational citizenship behavior in sports. *Sports aa nageee nt Sudsss*, 8(9), 1-95 <https://sid.ir/paper/502905/fa> [In Persian].

- Ashforth, B.E., Harrison, S.H., & Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374 <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>.
- Belkoui, A. (1989). *Behavioral Accounting*. New York, Quorum Books <https://www.amazon.com/Behavioral-Accounting-Research-Practical-Issues/dp/0899303412>.
- Bellou, V., Chitiris, L., & Bellou, A. (2005). The impact of organizational identification and self-esteem on organizational citizenship behavior: The case of Greek public hospitals. *Operational Research. An International Journal*, 2, 305-318 <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02944315>.
- Benkraiem, R., Uyar, A., Kılıç, M., & Schneider, F. (2021). Ethical behavior, auditing strength, and tax evasion: A worldwide perspective. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 43,1-14 <https://ideas.repec.org/a/eee/jiaata/v43y2021ics1061951821000057.html>.
- Bergami, M., & Bagozzi, R.P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *Journal of Social Psychology*, 39, 555-577 <https://doi.org/10.1348/014466600164633>.
- Bovee, C.L., Thill, J.V., & Mescon, M.H. (2006). *Excellence in Business*, third ed. Prentice Hall, New Jersey <https://www.amazon.com/Excellence-Business-3rd-Courtland-Bovee/dp/0131870475>.
- Bozorg asl, M. (2003). Behind the scenes of Enron's downfall and its aftermath on the accounting profession. *Auditor*, 10(20), 46-53 <https://www.sid.ir/paper/489105/fa> [In Persian].
- Chouaibi, J., & Hichri, A. (2021). Effect of the auditor's behavioral and individual characteristics on integrated reporting quality: Evidence from European companies. *International Journal of Law and Management*, 63(2), 195-218 <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2020-0109>.
- DeConinck, J.B. (2015). Outcomes of ethical leadership among salespeople. *Journal of Business Research*, 68(5), 1086-1093 <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.10.011>.
- Eggen, A.B. (2003). Alfa and omega in student assessment; exploring identities of secondary school science teachers. Institutt for Iaererutdanning og skoleutvikling Universitetet I Oslo, DOI: [10.5617/nordina.495](https://doi.org/10.5617/nordina.495).
- Hall, D.T., Schnieder, B., & Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(15), 176-190 <https://www.jstor.org/stable/2391488>.
- Hashemi, A., Akbariyeh, P. & Omid, J. (2016). Teachers' professional identity (principles and solutions). Tehran, Taimaz. [In Persian].
- Hoseininasab, H. (2024). The effect of organizational ethics program on the unethical behaviors of independent auditors, considering the mediating role of the individual cognitive appraisal process. *Journal of Accounting Knowledge*, 15(1), 103-130 DOI: [10.22103/jak.2023.21251.3867](https://doi.org/10.22103/jak.2023.21251.3867) [In Persian].
- Kamalizargani, N., Shoorvarzy, M., & Kohbor, M.A. (2023). Evaluating the dialectical drivers of the client's social identity referral to the auditor in reducing the effectiveness of auditing profession negotiation. *Journal of Accounting Knowledge*, 14(2), 117-145 DOI: [10.22103/jak.2022.20255.3775](https://doi.org/10.22103/jak.2022.20255.3775) [In Persian].
- Lui, S.S., Ngo, H.Y., & Tsang, A.W. (2001). Interrole conflict as a predictor of job satisfaction and propensity to leave: A study of professional accountants. *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 469-484 <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005775>.
- Luzzo, D.A., Funk, D.P., & Strang, J. (1996). Attributional retraining increases career decision making self efficacy. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 378-386 <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00453.x>.
- Mael, F., & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123 <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>.
- Mele, D. (2005). Ethical education in accounting: Integrating rules, values and virtues. *Journal of Business Ethics*, 57, 97-109 <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-004-3829-y>.
- Mintz, S.M., & Morris, R.E. (2008). *Ethical obligations and decision making in accounting text and cases*. McGraw-hill companies, New York <https://www.amazon.com/Ethical-Obligations-Decision-Making-Accounting-Cases/dp/1259543471>.

- Mohammadi, M., Tariqi, S., & Taifeh Agha Khan Hashtroudi, N. (2018). Organizational factors and the effect of job satisfaction on auditors' performance. *Journal of Eoonossss and Busnness*, 9(19), 23-37 <https://sanad.iau.ir/journal/jebr/Article/667568?jid=667568> [In Persian].
- Mohsenzadeh Golafzani, M., Khodadadi, M. & Rezaei Pitehnoi, Y. (2023). Identify the factors influencing auditors' ethical behaviour using meta-synthesis analysis and its impact on the organizational and professional identity of the auditor. *Ph... sss serawoa*, Islamic Azad University, Anzali International Branch <https://ganj.irandoc.ac.ir/viewer/d60a8b6ee836e23b8a8c2f601811576b?sample=1> [In Persian].
- Momeni, M., & Fa'al Ghayummi, A. (2011). Statistical analysis using SPSS. Tehran, University of Tehran [In Persian].
- Moradi, M., Rostami, A. & Abazari, Z. (2016). Investigating factors affecting auditors' ineffective behavior. *Fnnnaad Accountng*, 8(30), 40-64 <https://qfaj.mobarakheh.iau.ir/article-1-665-fa.html> [In Persian].
- Oboh, C.S. (2019). Personal and moral intensity determinants of ethical decision-making: A study of accounting professionals in Nigeria. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 9(1), 148-180 <https://doi.org/10.1108/JAEE-04-2018-0035>.
- Oboh, C.S., & Ajibolade, S.O. (2018). Personal characteristics and ethical decision-making process of professional accountants in Nigeria. *Crawford Journal of Business and Social Sciences*, 8(1), 1-23 <https://www.redalyc.org/journal/5538/553870604003/html>.
- Oboh, C.S., Ajibolade, S.O., & Otusanya, O.J. (2020). Ethical decision-making among professional accountants in Nigeria: the influence of ethical ideology, work sector, and types of professional membership. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 18, 389-422 <https://doi.org/10.1108/JFRA-09-2019-0123>.
- Pratt, M.G., & Foreman, P.O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42 <https://www.jstor.org/stable/259261>.
- Rahimian, N., & Hedayati, A. (2013). Factors affecting auditors' professional opinions. *Ceriiiidd PubcccAccountant*, 24(36), 9-77 <http://www.iacpa.ir/portals/0/pdf/faslnameh/faslnameh24/AvamelMoaser-Rahimian&Hedayati.pdf> [In Persian].
- Rezaei, N., Bani Mahd, B., & Hosseini, H. (2018). The effect of organizational and professional identity on the professional doubt of the independent auditor. *Auditing Knowledge*, 18(71), 175-199 <https://www.sid.ir/paper/512855/fa> [In Persian].
- Sadeghian, M., Jahangirnia, H., & Gholami Jamkarani, R. (2019). The role of ethics in the strategic interaction between the independent auditor and management based on game theory. *aa nageee nt Accountng and Audnng Knowledge*, 8(29), 43-56 https://journals.srbiau.ac.ir/article_13824.html [In Persian].
- Sami, S., Khosravipour, N., & Lashgari, Z. (2022). Effect of dialectical metaphor of auditors' negotiation maturity process. *ournal of Accountng Knowddge*, 13(1), 121-139 DOI: 10.22103/jak.2021.17512.3483 [In Persian].
- Sharifi, F., Harbi, A., Baharlou, M., & Montakhab Yeganeh, M. (2020). Designing & testing a model of some antecedents of ethical behavior. *Ethics in Science & Technology*, 14(4), 604-623 <https://ethicsjournal.ir/article-1-1625-fa.html> [In Persian].
- Shayesteh Shojaei, P., Poorzamani, Z., & Yaghobnezhad, A. (2021). The impact of ethical standards including ethical environment, professional commitment, ethical values and ethical ideology on performance of auditors. *ournal oV Yuue and Bhhaooaal Accountng*; 5(10), 281-318 <https://aapc.khu.ac.ir/article-1-935-fa.html> [In Persian].
- Shaymi Barzaki, A., Nasr Esfahani, A., & Navabi, A. (2011). Analysis of the relationship between organizational socialization methods and organizational importance in Isfahan municipality. *aa sssssshhssss*. Isfahan University, <https://elmnet.ir/doc/10499833-17712> [In Persian].
- Thibodeau, J.C. (2008). *Audinng arrrr hle Sarbanss-Eyyyy Att*. Translated by Rahmatolah Naderi Bani, Tehran, Chartke Publications [In Persian].
- Valian, H., Safari Grayli, M. & Hasanpour, d. (2020). Professional and organizational identity of auditors and commercialization in audit institutions. *Audnng Knowddge*, 20(78), 356-391 <https://www.sid.ir/paper/526299/fa> [In Persian].
- Walumbwa, F.O., Mayer, D.M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A.L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213 <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>.