



نقش اشتیاق شغلی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابرسان با عملکرد شغلی و اشتراک‌گذاری دانش

نازنین بشیری منش^۱

زهره عارف منش^۲

علی بابایی سنجدری^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۰۹

چکیده

با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی می‌توانند بر کیفیت برآوردهای سازمانی اثرگذار باشند، هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان با نقش تعدیلی اشتیاق شغلی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه حسابرسان (حسابداران رسمی)، به تعداد ۳۱۵۲ نفر بود. تعداد ۳۴۷ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای سنجش اشتیاق شغلی کارکنان از پرسشنامه استاندارد اسچافل و باکر (۲۰۰۶)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای عزیزی (۱۳۸۹)، اشتراک دانش از پرسشنامه هوی و همکاران (۲۰۱۰) و عملکرد شغلی بر اساس عملکرد وظیفه‌ای بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد زمینه‌ای کونوی (۱۹۹۹) استفاده شد. روش تحلیل داده‌ها، تحلیل آماری معادلات ساختاری می‌باشد. نتایج نشان داد، اخلاق حرفه‌ای حسابرسان بر عملکرد شغلی و اشتراک‌گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری دارد. رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد حسابرسان تأثیر بسزایی دارد. همچنین حسابرسان با تجربه و کارآمد، از لحاظ عملکردی، توانایی تحلیل، شناسایی و کشف تقلب، نسبت به حسابرسانی که تازه وارد عرصه حسابداری شده‌اند، برتری دارند. پایداری به اصول اخلاقی منجر به نگرش مثبت حسابرسان نسبت به انتقال دانش و تجربه به دیگر حسابرسان شده و در رشد حرفه نقش بسزایی دارد. براساس یافته‌های پژوهش، اشتیاق شغلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حسابرسان را تقویت می‌کند ولی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای با تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان تأثیری ندارد.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، اخلاق حرفه‌ای حسابرسان، عملکرد شغلی، اشتراک‌گذاری دانش.

۱ گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول). bashirimanesh@pnu.ac.ir

۲ گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. arefmanesh@yazd.ac.ir

۳ گروه حسابداری، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. alibabaei1367222@gmail.com



۱- مقدمه

عملکرد شغلی کارکنان یکی از موارد اساسی و مهمی است که مدیران و کارکنان سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. یکی از وظایف مهم رهبران سازمان (صرف نظر از نوع، اندازه و زمینه فعالیت سازمان) افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی است (مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳). عملکرد نتیجه واقعی و قابل اندازه‌گیری تلاش است و به معنای آن چیزی است که در واقع به دست می‌آید. اهمیت عملکرد شغلی، محققان را بر آن داشته است تا بیشتر و بیشتر در مورد آن تحقیق کنند (موتویدلو، ۲۰۱۳). بسیاری از محققین برای واژه عملکرد شغلی تعاریفی ارائه کرده‌اند (بعنوان مثال روتوندو و ساکی^۱، ۲۰۰۲؛ چای، یه و چپو^۲، ۲۰۰۸؛ روت، پیروویس و بابکو^۳، ۲۰۱۲). روتوندو و ساکی^۴ (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را به عنوان اقدامات و رفتارهایی تعریف کردند که تحت کنترل فرد است و به اهداف سازمانی کمک می‌کند. چای، یه و چپو^۵ (۲۰۰۸) نیز عملکرد شغلی را به عنوان توانایی کارکنان برای دستیابی به استانداردهای سازمان تعریف می‌کنند. روت، پیروویس و بابکو^۶ (۲۰۱۲) نیز عملکرد شغلی را عامل مهمی در مدیریت منابع انسانی و منابع رفتار سازمانی می‌دانند. برخی از محققین معیارهای متفاوتی را برای عملکرد شغلی بیان کرده‌اند. به عنوان مثال، بورمن و ماتویدلو^۴ (۱۹۹۳) دو معیار عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای را برای سنجش عملکرد شغلی افراد پیشنهاد کردند. از نظر آنها، عملکرد وظیفه‌ای شامل وظایف اصلی است که به طور رسمی در شرح وظایف فرد ذکر شده است و شامل فعالیت‌هایی است که مستقیماً به تولید کالا یا خدمات کمک می‌کند، در حالی که عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی اطلاق می‌شود که از طریق آنها شخص از محیط سازمانی خود حمایت می‌کند (پنگ^۵، ۲۰۱۴). کانوی^۶ (۱۹۹۹) نیز عملکرد وظیفه‌ای را شامل رفتارهای خاص کار، از جمله مسئولیت‌های اصلی کاری می‌داند که پیش نیازهای اساسی آن توانایی و تجربه است. به گفته وی، عملکرد زمینه‌ای شامل رفتارهای غیر کاری خاص از جمله همکاری با دیگران و نشان دادن تعهد است که پیش نیازهای اساسی آن اراده و منش است. سایر محققان نیز عملکرد زمینه‌ای را به عنوان رفتارهایی تعریف کرده‌اند که به بقای شبکه سازمانی، جو اجتماعی و روانی که وظایف فنی را احاطه می‌کند کمک می‌کند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۶).

یکی از عوامل موثر بر عملکرد شغلی پایداری کارکنان به اصول اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر متأسفانه در جامعه ما کمتر به اخلاق حرفه‌ای محیط کار توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار در دانش مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای به نام اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، اما در جامعه دینی ما به اخلاق در مدیریت توجه کافی نشده است. جامعه

¹ Rotundo and Sackett

² Chi, Yeh and Chiou

³ Roth, Purvis and Bobko

⁴ Borman and Motowidlo

⁵ Peng

⁶ Conway,

ما نیازمند ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه همکاری و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره است (شفیقی و همکاران، ۱۳۹۷). اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تا آنجا نمود دارد که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌توان سراغ داشت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد (قنبری و محمدی، ۱۳۹۶). اخلاق قواعد ارزشی و هنجاری یک جامعه است که در رفتار مردم منعکس می‌شود و در ارتقای ظرفیت ذاتی افراد مؤثر است. به عبارت دیگر، اخلاق از التزام درونی به زندگی خوب و پرهیزگار به جای تعهد به اجرای مجموعه‌ای از قوانین و اصول سرچشمه می‌گیرد. از دیدگاه ریچارد دفت، اخلاق، اصول و ارزش‌های اخلاقی است که حاکمیت بر رفتار فردی و جمعی تحت عنوان درست یا نادرست دارد. در تعریفی دیگر، اخلاق به عنوان مجموعه‌ای از اصول تعریف می‌شود که بیشتر به عنوان یک اصل راهنما مورد استفاده قرار می‌گیرد. اخلاق می‌تواند مکانیزم ارتباطی بین جامعه و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی، عادات کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با سایر افراد و مهارت‌ها برای حفظ شغل مورد نیاز است (کگانز^۱، ۲۰۰۹).

امروزه بسیاری از کشورهای جهان صنعتی به بلوغی رسیده‌اند که بی‌توجهی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی منجر به نابودی شرکت می‌شود (خادمیان، ۲۰۱۶). به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق نیاز به توسعه یک استراتژی اخلاقی را احساس کرده‌اند و به این باور رسیده‌اند که فرهنگ مبتنی بر اخلاق باید در سازمان نفوذ کند تا عملکرد شغلی بهبود یابد (شفیقی و همکاران، ۱۳۹۷).

یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت و بهبود عملکرد شغلی کارکنان، اشتراک گذاری دانش است. دانش مهمترین دارایی و مهمترین شالوده ایجاد مزایای رقابتی در سازمان‌ها محسوب می‌شود. میزان دانش، یکی از عواملی است که در ظهور توانایی‌ها و مهارت‌ها تأثیر دارد (ملانظری و اسماعیلی کیا، ۱۳۹۳). غالب سازمان‌ها پذیرفته‌اند که عامل برتری آنها مهارت‌ها و تجربیات نیروی انسانی آنهاست و این اهمیت در سازمان‌هایی مانند موسسات حسابرسی بیشتر مشهود است. مدیریت دانش یک موضوع مهم در این سازمان‌ها است. زیرا گردش مالی کارکنان در این موسسه بسیار بالاست و حفظ دانش کارکنان یک دغدغه اساسی محسوب می‌شود. کارکنان باتجربه و کارآمد به دلیل استعداد ذاتی و یا تجربیات به دست آمده در حین کار از نظر عملکرد، خلاقیت، نوآوری و دانش نسبت به سایر کارکنان سازمان برتری دارند و خروج آنها هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل می‌کند. بنابراین حفظ این افراد و مدیریت دانش و تجربه آنها به عنوان یکی از اهداف و فرآیندهای بسیار مهم مدیریت منابع انسانی برای بقای سازمان در شرایط رقابتی، نه تنها ضروری، بلکه حیاتی است (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰). یکی از فرآیندهای مهم و متداول در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش، اشتراک دانش است و ایجاد انگیزه در افراد برای به اشتراک گذاری دانش خود در سازمان‌ها، یکی از مهمترین اولویت‌های مدیران در جهان است. تسهیم مؤثر دانش در بین اعضای سازمان منجر به کاهش

¹ Kegans, M

هزینه های تولید دانش و ضامن انتشار بهترین روش های کاری در سازمان می شود و سازمان را قادر می سازد تا مشکلات و مسائل خود را حل کند (مسمر مگنوس و دچارچ^۱، ۲۰۰۹). نقش اشتراک دانش در مدیریت دانش به قدری مهم است که برخی از نویسندگان بیان می کنند که وجود مدیریت دانش برای حمایت از اشتراک دانش است. نوناکا و تاکایوچی^۲ (۱۹۹۵)، در نظریه خلق دانش سازمانی، به اشتراک گذاری دانش، مهارت ها و تجربیات افراد سازمان را اولین گام اساسی در ایجاد و مدیریت دانش می دانند. اصطلاح اشتراک دانش در ادبیات مدیریت دانش برای توصیف تبادل دانش بین اعضای سازمان استفاده می شود. این اصطلاح با اشتراک اطلاعات متفاوت است. زیرا اشتراک دانش به معنای کمک به دیگران است، اما اشتراک اطلاعات به معنای در دسترس قرار دادن اطلاعات است (ابزاری و عباسی^۳، ۲۰۱۱). تسهیم دانش را می توان به عنوان یک فعالیت سیستماتیک برای انتقال و تبادل دانش و تجربه بین اعضای یک گروه یا سازمان با هدف مشترک تعریف کرد. به عبارت دیگر، اشتراک دانش به عنوان فرآیند شناسایی، توزیع و بهره برداری از دانش موجود به منظور حل مشکلات بهتر از گذشته تعبیر می شود. هدف تسهیم دانش می تواند ایجاد دانش جدید از طریق ترکیب های مختلف دانش موجود یا بهره برداری بهتر از آن باشد. تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که حضور کارکنانی که تمایل به اشتراک دانش و تجربه دارند باعث می شود که این فرآیند به طور خودکار شروع و گسترش یابد (خواجوی و کرمانی، ۱۴۰۰).

اخلاق فراتر از معیار تشخیص بایدها و نبایدها به عنوان یک عامل انگیزشی هم عمل می کند یا دارای کارکرد انگیزشی است. یکی از آثار و پیامدهای مهم اخلاق حرفه ای تاثیر آن بر ایجاد نگرش های مثبت در کارکنان از جمله اشتیاق شغلی^۴ است (ینر^۵ و همکاران، ۲۰۱۲). هالبرگ و شاوفلی^۶ (۲۰۰۶)، اشتیاق شغلی را یک مفهوم روانشناختی مثبت می دانند که به عنوان شاخصی از بهزیستی و سلامت روانی در محیط کار شناخته می شود (فیندیکلی، یوزگات و رفکانین^۷، ۲۰۱۵). شاوفلی، باکر و سالانوا (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی را به عنوان میزان، انرژی، دلبستگی شغلی و اثربخشی شغلی تعریف کردند (عصاره و همکاران، ۱۴۰۰). اشتیاق شغلی مفهومی است که نشان دهنده نوعی پیوند بین شاغل و شغل است. در واقع اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به کار داشته، از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، احتمالاً بیش از پیش در فعالیت های مرتبط با شغل خود درگیر می شوند افرادی که از نظر انگیزه خودتعیینی در سطح بالایی هستند، حس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند (پارکر،

¹ Mesmer-Magnus, J. & DeChurch, L.

² Nonaka, I. & Takeuchi, H.

³ Abzari, M., & Abbasi, R.

⁴ Work Engagement

⁵ Yener

⁶ Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B.

⁷ Findıklı, M. A., Yozgat, U., & Rofcanin, Y.

جیمیسون و امیوت^۱، ۲۰۱۰). به طور کلی، کارکنان با انگیزه به طور کامل در مشاغل خود درگیر هستند و وظایف شغلی را به طور رضایت بخشی انجام می دهند و در مشاغل خود خلاقیت و ابتکار دارند (شاوفلی، باکر و سالانوا^۲، ۲۰۰۶) و عملکرد بهتری دارند. بنابراین می توان ادعا نمود که اشتیاق شغلی نقش میانجی در رابطه بین اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی و اشتراک گذاری دانش دارد.

عبدی و اربابی (۱۴۰۱) اثر روانشناختی پیگمالیون بر توسعه ارزش‌های اخلاقی حسابرسان را بررسی کردند، ترخونی و رحمانی (۱۴۰۰) ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابرسان و حسابداران پرداخته، حسین پور و همکاران (۱۳۹۸) تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی را مورد بررسی قرار دادند. درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۸) به تحلیل روابط مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل پرداختند. بر اساس بررسی های نگارندگان، تاکنون پژوهشی در ارتباط با نقش اشتیاق شغلی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابرسان با عملکرد شغلی و اشتراک گذاری دانش انجام نشده است، لذا پژوهش حاضر شکاف تحقیقاتی موجود در این زمینه را کاهش می دهد و به بسط ادبیات پژوهش در این حوزه کمک خواهد کرد. با توجه به اهمیت موضوع و خلأی که در این زمینه وجود دارد به نظر می رسد که پژوهش در این حیطه ضروری است. این تحقیق در پی یافتن پاسخ به این پرسش است که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و تمایل به اشتراک گذاری دانش حسابرسان با نقش میانجی اشتیاق شغلی چه تأثیری دارد؟

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱- تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حسابرسان

ازجمله دغدغه‌های اصلی مدیران کارآمد در سطوح مختلف، می‌توان به ایجاد بستری مناسب برای عوامل انسانی در چارچوب اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد (علی‌زاده‌گان و همکاران، ۱۴۰۱). اخلاق علم است که صفات نفسانی خوب و بد و اعمال و رفتار اختیاری متناسب با آنها را معرفی می‌کند و شیوه تحصیل صفات نفسانی خوب و انجام اعمال پسندیده و دوری از صفات نفسانی بد و اعمال ناپسند را نشان می‌دهد. بر اساس تعریف ذکر شده علم اخلاق علاوه بر گفت و گو از صفات نفسانی خوب و بد از اعمال و رفتار متناسب با آنها نیز بحث می‌کند (کیا و سایپ، ۱۳۹۸) به هر صورت می توان گفت اخلاق اعتقاد به اصولی است که شاخص نیک و بد زندگی بوده، تمیز دهنده است از وجدان آدمی نشات می گیرد، اعتقادی است مستقل بدون چشمداشت و نامحدود، با قدرت سیالیت زیاد ملازم با روح نوع دوستی و برانگیزشهایی بنا می شد که منافع زودگذر و اغراض خودخواهانه را فدای خواسته های والا و دوراندیشانه می کند (علیزاده، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه ای شامل

¹ Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E.

² Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M.

مسئولیت‌پذیری یک فرد، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی، در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشد (نوریان و همکاران^۱، ۲۰۱۶).

اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌ها و خط مشی‌های سازمانی همچون منابع انسانی، منابع مالی، مدیریت تولید، اهمیت دارد (پورحیدر و همکاران، ۱۳۹۸). امروزه اخلاق به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد. بی توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۸). بسته به ماهیت سازمان، میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای و رفتار حرفه‌ای کارکنان آن، در سرنوشت و بقایش تأثیرگذار است (خوشدل مفیدی و همکاران، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو لازم است کارکنان در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند.

۲-۲- تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر اشتراک گذاری دانش

چرخه مدیریت دانش شامل مراحل ایجاد دانش، ذخیره دانش، تسهیم دانش و کاربرد دانش است. ایجاد دانش شامل فعالیت‌هایی است که به تغییر شکل و ترکیب مجدد قطعات موجود دانش، محدود کردن کاستی‌ها، تقویت تحقیق‌ها و توسعه قابلیت‌ها، پویا و کنترل محیط‌های بیرون از سازمان می‌پردازد (وایت^۲، ۲۰۱۸). کلیه فعالیت‌های مربوط به انتقال یا توزیع دانش از یک فرد یا سازمان به فرد، گروه یا سازمان دیگر، فرآیند انتشار یا تسهیم دانش یا اشتراک گذاری دانش نامیده می‌شود. در سازمانی که از فرهنگ تسهیم دانش برخوردار است، افراد ایده‌ها و بینش‌های خود را با دیگران تسهیم می‌کنند، زیرا بجای اینکه مجبور به این کار باشند؛ آن را یک فرایند طبیعی می‌دانند. بنابراین، باید در بین اعضای سازمان این انگیزه را بوجود آورد که بدون ترس از دست دادن موقعیت خود به تسهیم دانش در سازمان بپردازند (قلیچ لی، ۱۳۸۸). تمامی سعی مدیریت دانش بر آن است تا اطمینان حاصل کند که آیا دانش موجود سازمان بطور مفید در جهت منفعت آن به کار برده می‌شود یا خیر، در اینجا باید موانعی که بر سر راه استفاده مفید از دانش موجود دارند؛ شناسایی و رفع شوند تا بتوان اطمینان حاصل کرد که مهارت‌های ارزشمند و دارایی دانش کاملاً مورد بهره برداری قرار می‌گیرند. اشتراک دانش را مجموعه‌ای از درک‌های به اشتراک گذاشته شده می‌دانند که باعث دستیابی کارکنان به اطلاعات مربوط و ساختن شبکه‌های دانشی مفید در سازمان

¹ Nouriyan et al

² White

می‌گردد. مطالعات گذشته این ایده را پشتیبانی می‌کنند که اشتراک بهترین تجربیات و خطاها رفتارهای متفاوتی هستند که تحت شرایط متفاوت بوجود آمده و می‌توانند منافع متفاوتی برای دریافت‌کنندگان دانش ایجاد کنند (هوی و همکاران، ۲۰۱۰). یکی از اساسی‌ترین عناصر موفقیت سیستم مدیریت دانش، پایداری نیروی انسانی به اصول اخلاق حرفه‌ای می‌باشد و یکی از عواملی که پیاده‌سازی مدیریت و تسهیم دانش را با مشکل مواجه می‌سازد، عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است (رضائیان فردرونی و قاضی نوری، ۱۳۸۹). نتایج قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۵) و رضائیان فردرونی و قاضی نوری (۱۳۸۹) رابطه مثبت و معنی داری بین اخلاق حرفه‌ای و اشتراک گذاری دانش مستند کردند.

۳-۲- نقش اشتیاق شغلی بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی و اشتراک گذاری دانش

طبق الگوی اشتیاق شغلی (بیکر و دموریتی^۱، ۲۰۰۸؛ بیکر و دموریتی^۲، ۲۰۱۴) برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود. پایداری به اصول اخلاقی، حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد تنوع وظیفه و استقلال و فرصت‌های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می‌دهند (بیکر و دموریتی، ۲۰۰۸، شوفلی و سالانوا، ۲۰۰۷؛ بیکر و دموریتی، ۲۰۱۴). همچنین این منابع می‌توانند از طریق ایجاد نگرش‌های شغلی و حالات مثبت از قبیل اشتیاق شغلی بر دو پیامد مهم در محیط کار شامل عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل اثر بگذارند (بیسواژ، ۲۰۱۰). اشتیاق شغلی مفهومی است که با نتایج مثبتی مانند عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای شهروندی سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد (هاکانن، باکر، دموریتی^۳، ۲۰۰۵). اشتیاق شغلی برای افزایش تعهد سازمانی، کاهش ترک شغل، افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان ضروری است (نادری و صفرزاده، ۱۳۹۳). هنگامی که افراد به نقش اشتیاق داشته باشند، خود را به شکل فیزیکی ابراز کرده و در آن نقش به کار می‌گیرند. بعد فیزیکی با اعمال تلاش در شغل نشان داده می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده که اشتیاق شغلی رابطه معناداری با عملکرد دارد (براون و لیف^۴، ۱۹۹۶؛ به نقل از ریچ، ۲۰۰۶). افراد وجدان‌گرا گرایش به اشتیاق شغلی بیشتری دارند (جاج، لاک و دورهام، ۱۹۹۷؛ به نقل از بیکر، ۲۰۱۷).

دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش و مسئولیت‌پذیر و مشتاق کار، با بکارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان میسر و عملی است. اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان چشم

¹ Demerouti

² Bakker, A. B & Demerouti

³ Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B

² Brown & Leigh

گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت کارکنان و بهبود عملکرد کارکنان یاری نماید (سونکو^۱، ۲۰۱۰).

اشتیاق شغلی نقش میانجی بین قابلیت استفاده از منابع کاری و رفتارهای سازمانی مثبت بازی می‌کند. کارمندان مشتاق می‌توانند و می‌خواهند اضافه‌کار بیشتری انجام دهند و سرانجام مهم‌تر اینکه کسانی که مشتاق کارشان هستند عملکرد بهتری دارند. اخیراً سالانوا، آگوت^۲ و پیرو^۳ (۲۰۰۵) نشان داده‌اند که سطوح اشتیاق شغلی کارمندان رابط هتل‌ها و رستوران‌ها با کیفیت خدمت‌رسانی ادراک‌شده از مشتریان رابطه داشته است. به‌طور خاص‌تر، کارمندانی که اشتیاق بیشتری داشتند به نظر مشتریان، شرایط سرویس‌دهی و عملکرد بهتری داشتند و مشتریان ثابت بیشتری جذب کردند. در یک تحقیق مشابه و با استفاده از یک ابزار وسیع‌تر، هرتز و دوناون^۴ (۲۰۰۲) نشان داد که سطح اشتیاق کارمندان رابطه مثبتی با عملکرد واحد تجاری از قبیل رضایت و وفاداری مشتریان، سوددهی، بهره‌وری و امنیت در بین ۸۰۰۰ واحد تجاری در ۳۶ شرکت دارد.

۳- پیشینه پژوهش

۳-۱- پژوهش‌های داخلی

عبدی و اربابی (۱۴۰۱) با هدف بررسی مؤلفه‌های تأثیر پیگمالیون بر توسعه ارزش‌های اخلاقی حسابرسان، پژوهشی را با تهیه پرسشنامه و جامعه آماری حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و مؤسسات حسابرسی بخش خصوصی انجام دادند. این اثر به یک پدیده روانشناختی اشاره می‌کند که افراد بر این اساس نسبت به سطح انتظارات دیگران واکنش‌های مستقیم نشان می‌دهند. این اثر به عنوان ابزار مهمی در حرفه حسابرسی محسوب می‌شود و حسابرسان با این باور همراه خواهند بود که بهترین مهارت‌ها و توانایی‌های را به نمایش بگذارند. نتایج این پژوهش نشان داد اثر روانشناختی پیگمالیون بر فضیلت اخلاقی و وظیفه‌شناسی اخلاقی به عنوان دو بعد ارزش‌های اخلاقی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

ترخونی و رحمانی (۱۴۰۰) به بررسی ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابرسان و حسابداران پرداخته و جامعه آماری حسابداران و حسابرسان اداره امور اقتصاد و دارایی شهر اراک و وزارت اقتصاد و دارایی شهر تهران را ملاک قرار داده است. پرسشنامه تدوین شده گویای این دو مؤلفه بوده و برای سنجش مورد استفاده قرار می‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای در حرفه‌ی حسابداری و حسابرسی شاخص اندازه‌گیری رفتار مناسب و ابزاری جهت تعیین روابط درست از نادرست است. نتایج حاکی از آن است که میان اخلاق

1 Ssonko

2 Agut

3 Peire

4 Hertz & Donovan

حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابداران و حساب‌رسان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در میان زنان و مردان تفاوت معناداری دارد.

حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۸) تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها با تدوین پرسشنامه‌ای در همین حوزه، دریافتند جو سازمانی مشارکتی به‌طور کامل اشتراک دانش را پشتیبانی کرده و انگیزش ذاتی می‌تواند میان جو سازمانی مشارکتی و اشتراک دانش نقش تعدیل‌گر را ایفا کند.

درخشانمهر و همکاران (۱۳۹۸) به تحلیل روابط مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حساب‌رسان مستقل پرداختند. داده‌های حاصل از ۲۳۹ نفر از حساب‌رسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران نشان‌دهنده آن است که عملکرد حساب‌رسان مستقل از طریق مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی قابل پیش‌بینی می‌باشد. همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حساب‌رسان مستقل، از طریق رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی، میانجی‌گری می‌شود.

مهدوی و زمانی (۱۳۹۷) با بررسی ویژگی‌های فردی حساب‌رسان، تأثیر این ویژگی‌ها بر رضایت شغلی آنان را سنجیدند. داده‌های مورد نیاز از اطلاعات مرتبط با ۲۷۵ نفر از کارکنان مؤسسات حسابرسی و حساب‌رسان شاغل انفرادی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران استخراج گردیده که حاصل آن نشان می‌دهد میان منبع کنترل درونی، تعهد حرفه‌ای و تجربه حساب‌رسان رابطه مثبت و معنادار و میان منبع کنترل بیرونی و میزان تحصیلات آنان با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. رضایت و اشتیاق شغلی تابع عوامل مختلفی است که در دو دسته‌بندی عوامل انگیزشی و بهداشتی جای می‌گیرد. این عوامل می‌تواند عملکرد شغلی حساب‌رسان را تحت تأثیر قرار دهد، بنابراین به مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌شود که بهتر است هنگام استخدام نیروهای جدید، افراد با منبع کنترل درونی را استخدام کرده و زمینه بهبود تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی حساب‌رسان کم تجربه و حساب‌رسانی که میزان تحصیلات آنان بالاتر است را فراهم کنند.

۳-۲- پژوهش‌های خارجی

عایشه و دیویی^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی و تمایل به پول بر علاقه دانشجویان حسابداری و تمایلات شغلی آن‌ها در زمینه مالیاتی پرداخته و دریافتند اخلاق حرفه‌ای بر علاقه‌مندی دانشجویان حسابداری به انجام فعالیت در زمینه مالیاتی تأثیر معناداری دارد. همچنین با بررسی متغیر انگیزه متوجه شدند که این متغیر می‌تواند رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و علاقه دانشجویان حسابداری را در این حوزه تعدیل کند.

¹ Aisyah & Dewi

لیو و همکاران^۱ (۲۰۲۳) با بررسی مسیرهای عملکرد شغلی کارکنان، اثرات تعدیل‌کننده آن را در وضعیت کرونا مورد شناخت قرار دادند. با استفاده از نظریه سیستم رویداد (EST)، پیشنهاد می‌شود که عملکرد شغلی کارکنان با شروع Covid-19 کاهش یافته اما به تدریج پس از دوره شیوع افزایشی خواهد بود. بررسی ۷۰۸ کارمند در این حوزه نشان می‌دهد وضعیت جامعه، شغل و محل کار می‌تواند در تعدیل میزان عملکرد شغلی مؤثر واقع شود.

فاضله و همکاران^۲ (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر عملکرد کارکنان از طریق مشارکت کاری و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. کاوش در یافته‌های ۲۶۳ پرسشنامه در این زمینه گویای آن است که تصدی‌گری معتبر اجرا شده بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. چنین مدیریتی تحت مالکیت رهبر، قدرت تأثیرگذاری بر عملکرد کارکنان را داشته و سطح درگیری کاری و رفتار شهروندی سازمانی متعلق به کارکنان تأثیر رهبری اصیل را بر عملکرد کارکنان تقویت می‌کند. با این حال، همه رهبران سبک رهبری بسیار معتبری ندارند.

ونکاتش و همکاران^۳ (۲۰۲۲) به دنبال تبیین یک مدل اقتضایی فرهنگی از اشتراک دانش و عملکرد شغلی از سیستم‌های مدیریت دانش کمک گرفتند. تأثیر رویدادهای فرهنگی بر اشتراک دانش و ارائه دانش مورد بررسی قرار گرفته و همینطور تأثیر اشتراک دانش با استفاده KMS بر عملکرد شغلی کارکنان سنجیده شد. نظرسنجی انجام‌شده از ۲۲۴ کارمند در سازمانی در جمهوری خلق چین و ایالات متحده حاکی از آن است که اشتراک دانش و ارائه دانش هر دو می‌تواند منجر به عملکرد شغلی بهتر گردد.

ین و تانگ^۴ (۲۰۲۱) تأثیر اشتراک دانش بر نوآوری حسابداری بخش عمومی و سنجش عملکرد آن در ویتنام مورد کاوش قرار دادند. با هدف کمک به سازمان‌های بخش دولتی در بهبود عملکرد نوآوری حسابداری از مطالعات بسیاری در حوزه نقش اشتراک دانش بهره گرفته شده است. مصاحبه با متخصصان و بررسی ۲۶۶ نمونه از سازمان‌های بخش دولتی در ویتنام همگی کمک‌کننده بوده است. نتایج نشان می‌دهد که اشتراک دانش تأثیری بر عملکرد نوآوری حسابداری ندارد. در عوض، خلاقیت و پذیرش حسابداران تأثیر بسزایی بر عملکرد نوآوری حسابداری دارد. در عین حال، بزرگترین عامل تأثیرگذار که تمایل حسابداران را برای به اشتراک گذاشتن دانش حسابداری تحریک می‌کند، حمایت مدیران است، در حالی که پاداش‌های سازمانی و استفاده از فناوری اطلاعات تأثیری بر اشتراک دانش کارکنان حسابداری واحدها نداشته است.

رامادهان^۵ (۲۰۱۹)، به بررسی تأثیر ابعاد شخصیتی بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش شهروندی سازمانی و تسهیم دانش پرداخته است. ابعاد شخصیتی شامل گشودگی، وظیفه شناسی و سازگاری و نمونه

¹ Liu et al

² Fadhillah et al

³ Venkatesh et al

⁴ Yen & Tung

⁵ Ramadhan

مورد استفاده ۹۵ نفر از کارکنان یک شرکت اطلاعات و ارتباطات در سورابایای اندونزی از واحدهای مختلف بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار *SmartPLS* انجام شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که گشودگی، وظیفه‌شناسی و سازگاری تأثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش دارد.

کورتیس و تیلور^۱ (۲۰۱۸)، در تحقیقی، بررسی کردند که چگونه شرکت‌های حسابرسی می‌توانند از آموزش‌های سازنده از طریق تعهد سازمانی موثر برای افزایش اشتراک دانش کارکنان خود استفاده کنند. با توجه به نتایج تحقیق آنها، دو دسته چالش در آموزش تکوینی یعنی نشان دادن تعهد و انعطاف‌پذیری و همچنین اهداف شغلی و ریسک‌گرایی مستقیماً موجب افزایش اشتراک دانش می‌شود.

راجرز و میوباکو و هال^۲ (۲۰۱۷)، در تحقیق خود به بررسی تأثیر انتقال دانش حسابرسی بر شک حرفه‌ای و برنامه ریزی حسابرسی پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که انتقال دانش نقش مهمی در بهبود شک حرفه‌ای حساب‌رسان دارد و منجر به بهبود دقت قضاوت حساب‌رسان می‌شود.

اگیمانگ، دزندو و بوتانگ^۳ (۲۰۱۶)، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی معلمان بر نگرش و رفتار تسهیم دانش را مورد بررسی قرار دادند. داده‌ها از بین ۳۰۰ معلم دوره متوسطه غنا با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. یافته‌های حاصل از رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد که پنج ویژگی بزرگ شخصیت بر نگرش و رفتار معلمان تأثیر می‌گذارد. به استثنای ویژگی وظیفه‌شناسی، تمام صفات مورد استفاده در این پژوهش تغییر قابل توجهی در نگرش و رفتار معلمان به تسهیم دانش ایجاد می‌کنند و بین آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نگوین، یومیموتو، کوها و بلک^۴ (۲۰۱۵) در تحقیقی که به بررسی مدیریت دانش در مؤسسات حسابرسی می‌پردازد، آنها به دنبال پاسخی برای این سؤال بودند که چگونه دانش در مؤسسات حسابرسی مدیریت می‌شود. پاسخ آنها منجر به ارائه چارچوبی برای فرآیند حسابرسی شد. این چارچوب فرآیند انتقال دانش در این مؤسسات را توضیح می‌دهد و به حساب‌رسان و مؤسسات حسابرسی کمک می‌کند تا کاربردهای بالقوه آن را بهتر درک کنند.

تریوالس، آکریولی، تسفورا و تسوتسا^۵ (۲۰۱۵)، به بررسی نقش صلاحیت‌های عمومی کارمندان در ارتباط بین فرهنگ تسهیم دانش و نتایج کار (رضایتمندی) در خدمات شرکت‌های حسابداری پرداختند. برای این منظور صلاحیت‌های عمومی به عنوان واسطه بین فرهنگ اشتراک دانش و رضایتمندی کارکنان در دفاتر حسابداری در نظر گرفته شد. یافته‌های تجربی از یک نظرسنجی پرسشنامه‌ای از ۹۰ کارمند در دفاتر

¹ Curtis, M. B., & Taylor, E. Z

² Rodgers, W., Mubako, G.N., & Hall, L

³ Agyemang, Dzandu & Boateng

⁴ Nguyen, L., Umemoto, K., Kohda, Y., & Blake, J

⁵ Trivellas, Akrivouli, Tsifora & Tsotsa

حسابداری در یونان مرکزی تأیید کرد که صلاحیت‌های عمومی، اثر میانجی‌گری بر ارتباط بین فرهنگ اشتراک دانش و رضایت شغلی دارد. نتیجه اصلی یافته‌ها برای مدیران حسابداری این است که کارکنان در یک محیط کاری دارای تسهیم دانش و در نتیجه تقویت صلاحیت‌های عمومی، بیشتر احتمال دارد به رضایت شغلی بالاتر و متعاقباً اثربخشی دست یابند.

ته، یونگ، چونگ و یو (۲۰۱۱)، به بررسی تأثیر پنج عامل بزرگ شخصیتی بر تسهیم دانش در دانشگاه‌های مالزی پرداختند. داده‌ها از ۲۵۵ دانشجوی دانشگاه‌های مالایا و مولتی‌مدیا مالزی جمع‌آوری شد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که برونگرایی، روان رنجوری و هنجار ذهنی رابطه مثبت و گشودگی رابطه معکوس با نگرش نسبت به تسهیم دانش دارند. هم‌چنین، نگرش نسبت به تسهیم دانش و هنجار ذهنی، هر دو به گونه مستقل با قصد تسهیم دانش رابطه معنادار دارند و قصد تسهیم دانش بر رفتار تسهیم دانش تأثیر معناداری دارد.

چوو، هو و ورامونز (۲۰۰۸) به دنبال درک مناسبی از میزان و عوامل تسهیم دانش در حرفه حسابرسی بودند. داده‌ها از طریق مصاحبه از حساب‌رسان خبره دو موسسه از چهار موسسه بزرگ حسابرسی در آمریکا جمع‌آوری شدند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که هر دو شرکت سطح بالایی از تسهیم دانش را دارند ولی از سطح مطلوب فاصله زیادی دارند. عوامل مؤثر بر تسهیم دانش شامل ویژگی‌های مشتری و موسسه حسابرسی، گروه حسابرسی و ویژگی‌های فردی هر حساب‌رس بودند.

گوپتا (۲۰۰۸) تأثیر ویژگی‌های شخصیتی پنج‌گانه بر تسهیم و اکتساب دانش را مورد بررسی قرار داد. پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه ۱۵۶ نفر از دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت رفتار سازمانی بودند. نتایج تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که افراد با سازگاری و وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با این ویژگی‌های پایین، بیشتر در فعالیت‌های تسهیم دانش مشارکت داشتند و افراد با وظیفه‌شناسی بالا نسبت به افراد با این ویژگی‌های پایین، بیشتر در فعالیت‌های کسب دانش مشارکت داشتند. هم‌چنین، تفاوت معناداری بین فعالیت‌های تسهیم و کسب دانش در میان افراد با برونگرایی، گشودگی و روان رنجوری بالا و افراد با این ویژگی‌های پایین مشاهده نشد.

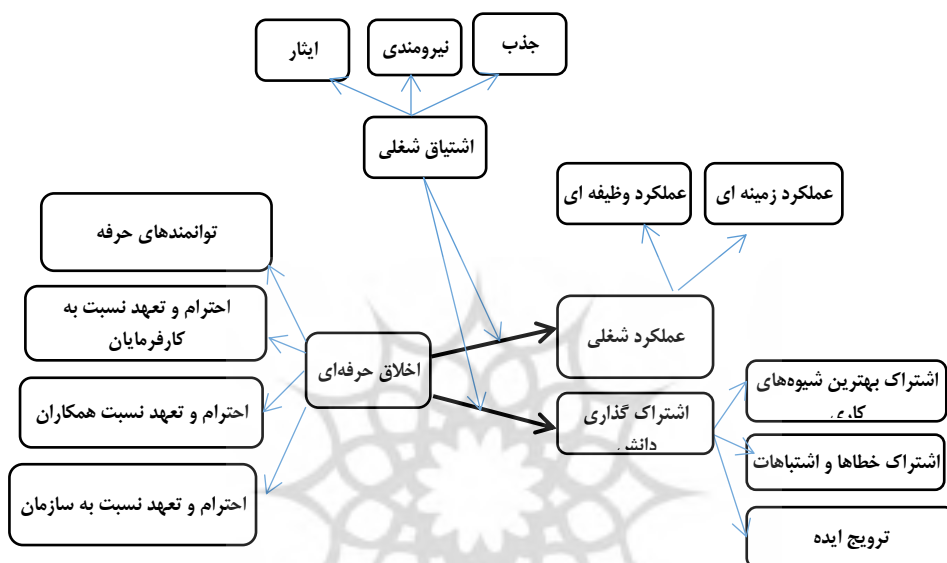
۴- فرضیه‌های پژوهش

با عنایت به مباحث مطرح شده در بخش مبانی نظری و پیشینه تحقیق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تبیین می‌گردد:

- ۱) اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حساب‌رسان تأثیر دارد.
- ۲) اخلاق حرفه‌ای بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان تأثیر دارد.
- ۳) اشتیاق شغلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حساب‌رسان را تقویت می‌کند.
- ۴) اشتیاق شغلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان را تقویت می‌کند.

۵- مدل مفهومی پژوهش

با توجه به اینکه در این پژوهش به بررسی تأثیر اشتیاق شغلی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای حساب‌برسان با عملکرد شغلی و اشتراک‌گذاری دانش پرداخته شده است؛ در شکل ۱، الگوی مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۶- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، تحقیقی کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است و به دلیل این که داده‌ها در یک زمان خاص (بازه زمانی مشخص) جمع‌آوری شده‌اند از نوع مقطعی است. در این نوع تحقیق‌ها، هدف بررسی روابط موجود بین متغیرها است و داده‌ها از محیطی که به گونه‌ای طبیعی وجود داشته‌اند و یا از وقایع گذشته که بدون دخالت مستقیم پژوهش‌گر رخ داده است، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل می‌شود. جامعه آماری در این تحقیق کلیه حساب‌برسان (حسابداران رسمی)، می باشد. بنابر آمار سایت حسابدار رسمی تعداد اعضای آن (شاغل و غیر شاغل) ۳۱۵۲ نفر می باشد برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده که اندازه نمونه مورد نظر این تحقیق ۳۴۷ نفر می‌باشد که همگی بطور تصادفی انتخاب شدند.

این تحقیق در پی بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان با نقش میانجی اشتیاق شغلی می‌باشد. با در نظر گرفتن اطلاعات نزدیک به زمان انجام پژوهش و در دسترس بودن آنها از ۱۴۰۱/۰۲/۳۰ الی ۱۴۰۱/۰۸/۳۰ به مدت شش ماه تعیین شده است. روش گردآوری داده‌ها، روش پیمایشی و روش تحلیل داده‌ها، تحلیل آماری معادلات ساختاری می‌باشد. در این پژوهش، در ابتدای پرسشنامه سوالات عمومی که حاوی اطلاعات جمعیت شناختی می‌باشد، تعبیه شده است. مواردی چون سن، جنسیت، میزان تحصیلات و ... مورد سوال قرار گرفته و سوالات پرسشنامه مطابق با طیف لکریت برای سنجش آزمودنی‌ها تنظیم شده است. برای رتبه‌بندی داده‌های پژوهش از مقیاس رتبه‌ای استفاده شده است. مقیاس رتبه‌ای داده‌های مربوط به عوامل بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان با نقش میانجی اشتیاق شغلی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- مقیاس کمی پرسشنامه عوامل موفقیت

طبقات پاسخ	ارزش کمی هر مقیاس رتبه‌ای
خیلی زیاد	۵
زیاد	۴
متوسط	۳
کم	۲
خیلی کم	۱

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۱-۶- متغیرهای پژوهش

در تعریف عملیاتی اشتیاق شغلی کارکنان بر اساس پرسشنامه استاندارد اسپچافل و باکر (۲۰۰۶) سنجیده می‌شود.

جدول ۲

۱-۶	نیرومندی	اشتیاق شغلی کارکنان
۷-۱۲	جذب	
۱۳-۱۷	ایثار	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

نیرومندی: فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه‌ای اعمال کرده و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌کند. کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند. **جذب:** به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار خود اشاره دارد. در این حالت به این دلیل فرد سرسختانه درگیر کار خود می‌شود که تجربه کاری او بسیار لذت بخش است. افراد برای قرار گرفتن در چنین شرایطی حاضر به پرداختن بهایش نیز هستند. **ایثار:** که با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص می‌شود و ترکیبی از احساس معنی داری، اشتیاق و چالش است. این بعد با مفهوم دلبستگی شغلی^۱ در ارتباط است (رستمی کوهکن، ۱۳۹۲).

در تعریف عملیاتی، اخلاق حرفه‌ای عبارت از نمره ای است که فرد در پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ساخته شده توسط عزیزی (۱۳۸۹) کسب می‌کند.

جدول ۳

۱-۷	توانمندی های حرفه‌ای	اخلاق حرفه‌ای
۸-۱۷	احترام و تعهد نسبت به دیگران	
۱۸-۱۹	احترام به همکاران	
۲۰-۲۳	احترام و تعهد نسبت به سازمان	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

در تعاریف عملیاتی، اشتراک دانش بر اساس پاسخ به پرسشنامه استاندارد اشتراک دانش هوی و همکاران (۲۰۱۰) سنجیده می‌شود.

جدول ۴

۱-۴	اشتراک بهترین شیوه‌های کاری (بهترین تجربیات)	اشتراک دانش
۵-۸	اشتراک خطاها و اشتباهات	
۹-۱۲	ترویج ایده	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

¹ Job involvement

بر اساس نمره که به پرسشنامه استاندارد عملکرد وظیفه‌ای بیرنه و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد زمینه‌ای کونوی (۱۹۹۹) داده می‌شود سنجیده خواهد شد.

جدول ۵

۱-۱۷	عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد شغلی
۱۸-۲۷	عملکرد زمینه‌ای	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

از شاخص‌های برازش مدل برای سنجش شباهت میان منحنی‌های تجربی و منحنی‌های نظری استفاده می‌شود. از شاخص‌های برازش برای ارزیابی بخش ساختاری مدل استفاده می‌شود. از روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی ترکیبی برای ارزیابی بخش اندازه‌گیری استفاده می‌شود. در تکنیک حداقل مجزورات جزئی بطور معمول از شاخص اندازه اثر F^2 ، ضریب تعیین R^2 ، شاخص Q^2 و آماره GOF استفاده می‌شود.

۷- یافته‌های پژوهش

۷-۱- آمار توصیفی متغیرها

آمار توصیفی نمونه متغیرهای پژوهش در جدول ۶ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود متغیر عملکرد شغلی دارای بالاترین میانگین بوده و میانه آن نیز بیشتر از سایر متغیرها است. متغیر اشتیاق شغلی دارای ماکزیمم ۲/۶۹ و متغیر اخلاق حرفه‌ای مینیمم ۴/۴۸۰ را داراست. انحراف معیار کم، نشان‌دهنده پراکندگی کم داده‌ها از میانگین و انحراف معیار زیاد، نشان‌دهنده پراکندگی زیاد داده‌ها از میانگین است. متغیر اخلاق حرفه‌ای با انحراف معیار ۰/۴۶۸ دارای کمترین پراکندگی از میانگین و متغیر عملکرد شغلی با انحراف معیار ۰/۷۵۴، دارای بیشترین پراکندگی از میانگین است. در بررسی ضریب کشیدگی دیده می‌شود که تمام متغیرهای مورد بررسی، ضریب کشیدگی مثبت، یعنی بلندتر از توزیع نرمال دارند.

جدول ۶- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها شرح	اشتراک‌گذاری دانش	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد شغلی	اشتیاق شغلی
تعداد	۳۴۷	۳۴۷	۳۴۷	۳۴۷
میانگین	۳/۷۴۵	۳/۷۸۸	۴/۰۷۲	۳/۹۹۲
میانه	۳/۹۰۰	۳/۸۴۵	۴/۰۹۷	۴/۰۱۲
ماکزیمم	۱/۸۰	۲/۲۱۰	۱/۶۹	۲/۶۹
مینیمم	۴/۶۳	۴/۴۸۰	۵/۰۰	۵/۰۰

متغیرها شرح	اشتراک‌گذاری دانش	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد شغلی	اشتیاق شغلی
انحراف معیار	۰/۶۰۸	۰/۴۶۸	۰/۷۵۴	۰/۶۵۴
چولگی	-۱/۴۲۰	-۱/۲۳۱	-۰/۹۴۷	-۰/۸۴۷
کشیدگی	۱/۷۵۳	۱/۶۶۷	۰/۵۶۵	۰/۶۶۵

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۷-۲- پایایی درونی، پایایی ترکیبی، پایایی RHO_A و پایایی اشتراکی

آنچه در جدول ۷ نمایش داده شده نتایج پایایی درونی، پایایی ترکیبی، پایایی RHO_A و پایایی اشتراکی است.

معیار قابل قبول برای شاخص آلفای کرونباخ که نشان‌دهنده پایایی درونی مدل اندازه‌گیری خواهد بود، حداقل مقدار ۰/۷ می‌باشد. بنابراین کلیه ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای مکنون بالای ۰/۷ است و مدل از نگاه این ضریب پایایی دارد.

با استفاده از ضریب دیلون-گلدشتاین، پایایی ترکیبی (CR) سنجیده می‌شود. ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان‌دهنده پایایی مناسب بوده، از آنجا که میزان پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها بیش از ۰/۷ است، نشانگر پایداری درونی مناسب متغیرهای تحقیق درون مدل پژوهش می‌باشد.

مقدار همبستگی اسپیرمن آیت‌ها در آزمون rho_A باید بیشتر ۰/۷ باشد تا اثبات شود که ترتیبی یا پیوسته بودن طیف تأثیری در پایایی ندارد. بنابراین پایایی مدل تحقیق بر اساس این شاخص تأیید می‌گردد.

از آنجا که میانگین واریانس استخراج‌شده AVE بالاتر از ۰/۵ است، بنابراین پایایی اشتراکی و به تبع آن با توجه به سایر ضرایب پایایی مثل آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و rho_a می‌توان ادعا کرد که پایایی مدل مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۷- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، rho_A و AVE

متغیرهای مکنون	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	rho_A	Average Variance Extracted (AVE)
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۸۹	۰/۹۹۰	۰/۹۸۹	۰/۸۱۴
احترام به همکاران	۰/۹۹۰	۰/۹۹۵	۰/۹۹۰	۰/۹۹۰
احترام و تعهد نسبت به سازمان	۰/۹۷۳	۰/۹۸۳	۰/۹۷۳	۰/۹۴۹
احترام و تعهد نسبت به کارکنان	۰/۹۸۲	۰/۹۸۵	۰/۹۸۶	۰/۸۷۱
توانمندی‌های حرفه‌ای	۰/۹۹۶	۰/۹۹۶	۰/۹۹۶	۰/۹۷۴
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۹۲۶	۰/۹۳۸	۰/۹۳۳	۰/۵۸۱
اشتراک بهترین شیوه‌های کاری	۰/۹۳۹	۰/۹۶۱	۰/۹۵۱	۰/۸۹۲

پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی
دوره ۱۷/ پیاپی ۶۶/ تابستان ۱۴۰۴

متغیرهای مکنون	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	rho_A	Average Variance Extracted (AVE)
اشتراک خطاها و اشتباهات	۰/۹۲۶	۰/۹۵۰	۰/۹۳۰	۰/۸۲۷
ترویج ایده	۰/۸۹۴	۰/۹۲۹	۰/۹۰۵	۰/۷۶۸
عملکرد شغلی	۰/۹۸۷	۰/۹۸۸	۰/۹۹۰	۰/۷۹۱
عملکرد زمینه‌ای	۰/۹۶۶	۰/۹۷۳	۰/۹۷۱	۰/۸۱۷
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۹۸۱	۰/۹۸۳	۰/۹۸۵	۰/۷۹۳
اشتیاق شغلی	۰/۹۴۰	۰/۹۴۹	۰/۹۴۶	۰/۶۵۳
ایثار	۰/۹۳۰	۰/۹۴۹	۰/۹۴۰	۰/۷۹۱
جذب	۰/۹۴۲	۰/۹۶۰	۰/۹۵۶	۰/۸۲۹
نیرومندی	۰/۹۱۹	۰/۹۳۷	۰/۹۴۰	۰/۷۱۲

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۳-۷- روایی تشخیصی مدل یا روایی واگرا: روش فورنل ولارکر

نتایج آزمون روایی واگرا، ماتریس فورنل ولارکر در جدول ۸ نشان می‌دهد که میزان جذر AVE برای هر متغیر بیشتر از همبستگی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر است و روایی واگرای بین متغیرهای مکنون مدل در این آزمون تأیید می‌گردد.

جدول ۸- همبستگی بین متغیرهای مکنون و قرارگیری جذر AVE روی قطر اصلی

نیرومندی	عملکرد وظیفه‌ای	عملکرد شغلی	عملکرد زمینه‌ای	جذب	توانمندی‌های حرفه‌ای	ایثار	اشتیاق شغلی	اشتراک‌گذاری دانش	اشتراک خطاها و اشتباهات	اشتراک بهترین شیوه‌های	اخلاق حرفه‌ای	احترام و تعهد نسبت به	احترام و تعهد نسبت به	احترام به همکاران	ترویج ایده
															۰/۸۷۷
														۰/۹۵۰	۰/۵۰۸

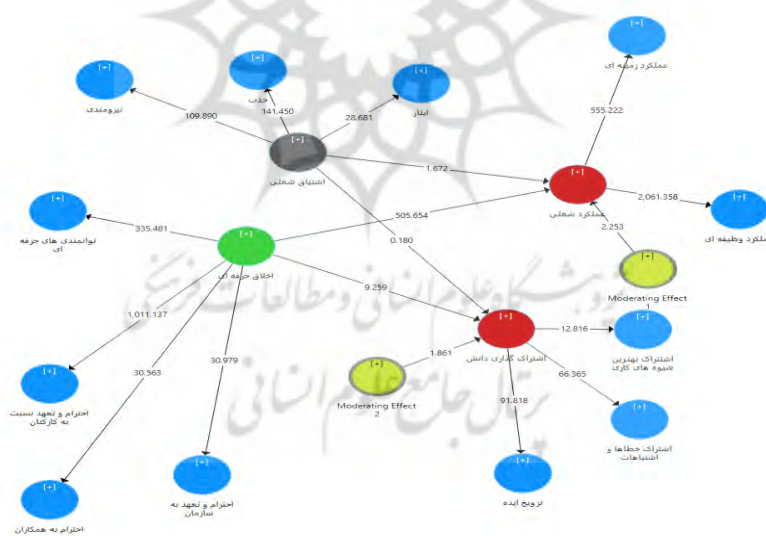
¹ Divergent Validity

نیرومندی											
عملکرد وظیفه‌ای											
عملکرد شغلی											
عملکرد زمینه‌ای										۰/۹۰۴	
جذب									۰/۹۱۱	-۰/۱۶۳	
توانمندی‌های حرفه‌ای								۰/۹۸۷	-۰/۱۵۶	۰/۹۷۸	
ایثار							۰/۸۸۹	-۰/۰۷۸	۰/۶۱۵	-۰/۱۱۴	
اشتیاق شغلی							۰/۸۰۸	۰/۸۷۸	-۰/۱۳۳	۰/۹۱۸	
اشتراک‌گذاری دانش						۰/۷۶۲	-۰/۱۶۰	-۰/۱۴۵	۰/۴۳۳	-۰/۱۴۲	
اشتراک خطاها و اشتباهات				۰/۹۰۹	۰/۳۸۲	۰/۸۸۹	-۰/۱۶۳	-۰/۱۶۶	۰/۳۶۴	-۰/۱۲۸	
اشتراک بهترین شیوه‌های کاری				۰/۹۴۴	۰/۴۲۹	۰/۶۷۲	-۰/۰۶۱	-۰/۰۲۲	۰/۲۲۹	-۰/۰۸۰	
اخلاق حرفه‌ای			۰/۹۰۲	۰/۲۵۴	۰/۴۲۹	۰/۴۹۶	-۰/۱۶۰	-۰/۱۲۰	۰/۹۷۰	-۰/۱۶۴	
احترام و تعهد نسبت به		۰/۹۳۴	۰/۹۸۸	۰/۳۴۴	۰/۴۰۴	۰/۴۷۱	-۰/۱۵۵	-۰/۱۱۰	۰/۹۸۶	-۰/۱۶۵	
احترام و تعهد نسبت به	۰/۹۷۴	۰/۶۸۹	۰/۷۸۵	۰/۳۳۰	۰/۴۴۳	۰/۴۸۹	-۰/۱۶۲	-۰/۱۷۳	۰/۶۲۰	-۰/۱۲۵	
احترام به همکاران	۰/۹۸۲	۰/۶۹۸	۰/۷۹۱	۰/۲۴۷	۰/۴۶۰	۰/۵۰۴	-۰/۱۶۶	-۰/۱۶۵	۰/۶۲۸	-۰/۱۳۷	
ترویج ایده	۰/۵۰۳	۰/۴۹۱	۰/۵۱۶	۰/۳۸۶	۰/۷۴۲	۰/۹۱۸	-۰/۱۵۵	-۰/۱۴۲	۰/۴۵۶	-۰/۱۳۷	
	احترام و تعهد نسبت به سازمان	احترام و تعهد نسبت به کارکنان	اخلاق حرفه‌ای	اشتراک بهترین شیوه‌های کاری	اشتراک خطاها و اشتباهات	اشتراک‌گذاری دانش	اشتیاق شغلی	ایثار	توانمندی‌های حرفه‌ای	جذب	عملکرد زمینه‌ای

نیرومندی	۰/۸۴۴
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۸۹۰
عملکرد شغلی	۰/۹۸۹
عملکرد زمینه‌ای	۰/۹۷۲
جذب	۰/۸۶۶
توانمندی‌های حرفه‌ای	۰/۹۷۱
ایثار	۰/۱۲۴
اشتیاق شغلی	۰/۱۶۳
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۴۸۷
اشتراک خطاها و اشتباهات	۰/۴۳۰
اشتراک بهترین شیوه‌های	۰/۲۵۲
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۹۷
احترام و تعهد نسبت به	۰/۹۹۲
احترام و تعهد نسبت به	۰/۷۶۴
احترام به همکاران	۰/۷۷۱
ترویج ایده	۰/۵۰۶
عملکرد شغلی	۰/۵۲۳
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۸۰۹
نیرومندی	۰/۱۰۷

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۷-۴- برازش مدل



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

منبع: یافته‌های پژوهشگر

پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی
دوره ۱۷/ پیاپی ۶۶/ تابستان ۱۴۰۴

۷-۵- آزمون ضرایب مسیر و معناداری آن‌ها

در جدول ۹ بر اساس مدل ساختاری نتایج فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ارائه گردید.

جدول ۹- ضرایب مسیر رابطه بین سازه با مولفه های متناظرشان

فرضیات	ضرایب مسیر	T VALUE	تفسیر
فرضیه اول	۰/۹۹۵	۵۰۵/۶۵۴	پذیرش
فرضیه دوم	۰/۵۱۲	۹/۲۵۹	پذیرش
فرضیه سوم	۰/۰۱۷	۲/۲۵۳	پذیرش
فرضیه چهارم	-۰/۲۰۱	۱/۸۶۱	عدم پذیرش

منبع: یافته‌های پژوهشگر

همانطور که نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد، اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در حسابرسان یکی از مهمترین مسائلی است که در فضای شغلی حسابرسان حائز اهمیت بوده و بر عملکرد و کیفیت کار حسابرسان تأثیر بسزایی دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد، اخلاق حرفه‌ای بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان تأثیر مثبت و معناداری دارد. حسابرسان با تجربه و کارآمد، از لحاظ عملکردی، توانایی تحلیل، شناسایی و کشف تقلب، نسبت به سایر حسابرسانی که تازه وارد عرصه فعالیت حسابرسی شده‌اند، برتری دارند. پایداری به اصول اخلاقی منجر به نگرش مثبت حسابرسان نسبت به انتقال دانش و تجربه به دیگر حسابرسان شده و در رشد و تعالی حرفه نقش بسزایی دارد.

براساس یافته‌های پژوهش، اشتیاق شغلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حسابرسان را تقویت می‌کند. نگرش ذهنی مثبت حسابرسان نسبت به ایفای وظایف شغلی و نقش اجتماعی شان، رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابرسان با عملکرد حسابرسی شان را بهبود می‌بخشد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد، اشتیاق شغلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان را تقویت نمی‌کند. شاید یکی از دلایل اصلی رد فرضیه پژوهش، استانداردسازی فرایندها و رویکردهای برنامه ریزی در حسابرسی باشد.

۷-۶- شاخص‌های نیکویی برازش مدل

نتایج آزمون دقت پیش بینی متغیرهای مکنون درونزا (R Square)، R Square Adjusted، شاخص استون-گیسر Q^2 و GoF در جدول ۱۰ درج شده است. این اطلاعات حاکی از سطحی ضعیف در رابطه با کیفیت کلی مدل درونی برای متغیرهای درونزای اصلی مدل با توجه به سه مقدار بیان شده است. با توجه به اینکه مقدار شاخص GoF بسیار کمتر از مقدار ۰/۲۵ است می‌توان نتیجه گرفت که مدل کلی تحقیق از کیفیت و یا به

تعبیر منابع قدیمی از برازش بسیار مناسبی برخوردار است و تا ۹۵ درصد دقت کواریانس محور ها به آزمون فرضیات پرداخته است.

جدول ۱۰- شاخص‌های نیکویی برازش

سازه‌ها	R Square	R Square Adjusted	Q ²	GoF
اشتراک‌گذاری دانش	۰/۲۶۶	۰/۲۶۱	۰/۱۳۶	۰/۲۳۷
اشتیاق شغلی	۰/۰۲۶	۰/۰۲۳	۰/۰۱۵	
عملکرد شغلی	۰/۹۹۵	۰/۹۹۵	۰/۷۳۰	

منبع: یافته‌های پژوهشگر

۸- بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت عملکرد حسابرسان مستقل بر کسی پوشیده نیست، حسابرسان مستقل در ایجاد اعتماد عمومی برای سرمایه‌گذاران نقش مهمی ایفا می‌کنند و در سطح عمومی، با پالایش اطلاعات مالی مبنای تصمیم‌گیری مفید و آگاهانه استفاده کنندگان را فراهم می‌کنند. یکی از عناصر اصلی در تحقق اهداف حسابرسی، رعایت اخلاق حرفه‌ای از سوی حسابرسان است که بر عملکرد شغلی و کیفیت کار حسابرسی تأثیر بسزایی دارد. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد فراهم می‌نماید که خودکنترل و خود بهبودگر باشد. در کنار اخلاق حرفه‌ای، ایجاد جو سازمانی مناسب به منظور تحقق اشتیاق شغلی، همکاری تیم حسابرسی با سرپرست، بازخورد مناسب نسبت به تلاش و عملکرد افراد و بهبود فرصت‌های یادگیری از وظایف اصلی حسابرسان ارشد می‌باشد. لذا در این پژوهش نقش تعدیلی اشتیاق شغلی حسابرسان بر رابطه اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی حسابرسان مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.

نتایج نشان داد، اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حسابرسان تأثیر معناداری دارد. از آنجایی که یکی از عواملی که به مزیت رقابتی برای موسسات حسابرسی منجر می‌شود، وجود چارچوبی منسجم از اصول اخلاق یا منشور اخلاقی در موسسات حسابرسی است، رعایت اخلاق در موسسات حسابرسی، امری لازم و ضروری است؛ بنابراین، برای اینکه موسسات حسابرسی از یک سو دچار تعارض نشود و از سوی دیگر، بتواند با تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت را تضمین کند، لازم است این موسسات رعایت اخلاق حرفه‌ای را سرلوحه عمل خود قرار داده و پایبندی به آن را به طور مستمر پایش و سنجش کنند. نتایج این فرضیه همراستا با مبنای نظری پژوهش و تحقیقات کوهی رستمی و همکاران (۱۴۰۱)، ثاقب اسمعیل پور و همکاران (۱۳۹۸)، درخشان‌مهر و همکاران (۱۳۹۸) و طاهری عطار و همکاران (۱۳۹۸) است.

همچنین نتایج نشان داد، اخلاق حرفه‌ای بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حسابرسان تأثیر معناداری دارد. دانش، زیربنای مهارت، تجربه و تخصص هر فرد است. در واقع، هر سازمان برای دستیابی به اهداف خود،

از مجموعه دانشی استفاده می‌کند که نزد تک تک افراد و در ذهن آنها انباشته شده است. در صورت عدم استفاده از این دانش‌ها، میتوان شکست سازمان یا بالا بودن هزینه‌های ناشی از تکرار برخی فرآیندهای تصمیم‌گیری و عدم استفاده مطلوب از سوابق تجربی و تصمیم‌گیری‌ها را انتظار داشت. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در موسسات حسابرسی، منافع‌زیدی همچون بهبود روابط، افزایش جوتفاهم، افزایش تعهد و مسؤولیت‌پذیری بیشتر اعضای تیم حسابرسی، و ایجاد نگرش ارزشی تسهیم و اشتراک اطلاعات را در پی دارد. موفقیت موسسات حسابرسی نتیجه تسهیم و اشتراک دانش است که کارایی و اثر بخشی کار تیمی را بالا برده و مدت زمان انجام فرایندهای حسابرسی را کاهش می‌دهد. بدیهی که ارتقای ارزشهای اخلاقی در حساب‌رسان ارشد و کارکنان حسابرسی لازمه فرهنگ سازی برای تسهیم دانش می‌باشد. نتایج این فرضیه همراه با مبانی نظری پژوهش بوده و تحقیقات سهرابی و همکاران (۱۳۹۹)، شفیقی و همکاران (۱۳۹۷) است.

یافته‌ها نشان داد، اشتیاق شغلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی حساب‌رسان را تقویت می‌کند. اشتیاق شغلی، حالت ذهنی مثبت افراد نسبت به شغلی است که انتخاب کرده اند. حسابرسانی با اشتیاق شغلی بالا درک صحیحی از چشم انداز حرفه حسابرسی و وظایف خود داشته و با اهتمام بیشتری تعهدات اخلاقی و اجتماعی شان را پیگیری می‌کنند. براین اساس، حسابرسانی که اشتیاق شغلی بیشتری دارند، استقلال و بی طرفی حرفه‌ای بیشتری در فرایند حسابرسی داشته و تعهد حسابرسی به درستکاری و صداقت و رفتار حرفه‌ای بر افزایش کیفیت شغلی حسابرسی تأثیر بسزایی دارد.

همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که اشتیاق شغلی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تمایل به اشتراک‌گذاری دانش حساب‌رسان را تقویت نمی‌کند. حرفه حسابرسی سابقه طولانی در استاندارد سازی مسؤولیت‌ها و حذف تفکر از فرآیند حسابرسی دارد. اگر چه استانداردسازی، برنامه‌ریزی فرآیند حسابرسی را برای کارکنان ارشد حسابرسی تسهیل می‌کند ولی در عمل منجر به عادت افراد به یک برنامه مشخص و از پیش تعیین شده گشته و انگیزه افراد برای تفکر انتقادی، شناسایی رویکردهای جدید و برنامه ریزی متنوع را کاهش می‌دهد. لذا در این شرایط اشتیاق شغلی حساب‌رسان نمی‌تواند بر رابطه اخلاق حرفه‌ای حساب‌رسان و اشتراک دانش آنان تأثیری داشته باشد.

براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد، آموزش و برگزاری دوره‌های آئین رفتار حرفه‌ای، ارتقای سلامت اداری و ارتقای رضایت شغلی حساب‌رسان که میتواند رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط حساب‌رسان را بهبود ببخشد؛ در دستور کار جامعه حسابداران رسمی قرار گیرد. همچنین با توجه به اینکه انتقال دانش میان حساب‌رسان از طریق جستجوی سریعتر و کارآمدتر اطلاعات و منابع مرتبط، منجر به بهبود دقت قضاوت حساب‌رسان می‌شود لازم است جامعه حسابداران رسمی رویکردها و سیاستهایی اتخاذ نماید تا حساب‌رسان به اشتراک‌گذاری دانش و انتقال دانش ترغیب نماید. لازم است علاوه بر رویکرد استانداردسازی فرایندهای حسابرسی، راهکارهایی را در جهت تقویت رویکردهای تفکر انتقادی در حرفه حسابرسی ارائه نمایند تا صرفاً شواهد و مستندات دلیلی برای اظهار نظر نباشد و قدرت فکری و شهودی حساب‌رسان نیز در جهت تصمیم‌گیری

و قضاوت بر عملکردهای مالی صاحبکاران مورد استفاده قرار میگیرد. همچنین به حسابرسان ارشد توصیه می شود تا فضای کاری حسابرسی را با افزایش فرصت‌های یادگیری، استقلال، ارائه بازخورد مثبت به تلاش و دقت همکاران را پویاتر نموده تا اعضای تیم با اشتیاق شغلی بیشتری روی کار متمرکز شده و بهتر اهداف حسابرسی را پیگیری نمایند. همچنین به محققان آتی توصیه می شود در زمینه موانع و عوامل تسهیل کننده اشتراک دانش در موسسات حسابرسی تحقیق و پژوهش کنند که شناخت آن‌ها و برنامه‌ریزی برای تقویت عوامل تسهیل کننده یا حذف موانع باعث بهبود کیفیت کار حسابرسان خواهد شد.

فهرست منابع

- بدیعی نژاد، علی و توانگر، افسانه، ۱۴۰۱. اثر تمرکز مالکیت نهادی منفعل، دوره تصدی مدیرعامل و رقابت بازار محصول بر رابطه بین اغفال توجه سرمایه‌گذاران نهادی منفعل و عدم شفافیت اطلاعاتی شرکت‌ها. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۴(۵۴)، صص. ۲۳۳-۲۶۲. doi: 10.30495/faar.2022.693676
- بزاز جزایری، سیداحمد، ۱۳۸۷. ارزیابی عملکرد منابع انسانی، تهران: انتشارات آیپژ، چاپ دوم.
- پورحیدر، رحیمه، حسنی، محمد، مرتضی نژاد، نیلوفر و سامری، مریم، ۱۳۹۸. روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان. آموزش و ارزشیابی، ۴۷، صص. ۹۳-۱۱۶.
- ترخونی، بهارک و رحمانی، مهری، ۱۴۰۰. ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی حسابرسان و حسابداران. ترویج علم، ۱۰(۲۱)، صص. ۲۱۴-۲۰۰. Doi: 10.22034/popsci.2021.306905.1132
- ثاقب اسمعیل پور، مسعود، عبدی، کیانوش، حسینی، محمد علی و بیگلریان، اکبر، ۱۳۹۸. رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶. مجله توانبخشی، ۲۰(۱)، صص. ۶۳-۵۲.
- جلالی، محمدعلی، ۱۳۷۷. بررسی تأثیرات نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان عملیاتی بیمارستان‌های شبکه بهداشت و درمان و علوم پزشکی شهرستان شاهرود. تهران: دانشگاه شهید بهشتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- حسین‌پور، داوود، قربانی پاجی، عقیل و ویشلکی، مهدیه، ۱۳۹۸. تأثیر جو سازمانی مشارکتی بر اشتراک دانش با نقش تعدیلی انگیزش ذاتی و استقلال شغلی. مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان، ۱۷(۱)، صص. ۱۶۴-۱۳۱.
- حیدری، محمد، رضوی، سید محمد حسین، امیرنژاد، سعید و محمدی، نصرالله، ۱۳۹۸. شناسایی موانع توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۲۳، صص. ۳۵-۲۳.

- خواجوی، شکراله و کرمانی، احسان، ۱۴۰۰. ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تسهیم دانش در مؤسسات حسابرسی با رویکرد معادلات ساختاری. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۳(۵۰)، صص. ۱-۳۲.
- خوشدل مفیدی، مراد، حلاجیان، ابراهیم، مهرآرا، اسدا و باقرزاده، محمدرضا، ۱۳۹۸. رابطه مدل مدیریت استعداد با اخلاق حرفه‌ای کارکنان گمرک ایران. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۴، صص. ۱۹۰-۱۹۴.
- دانایی فرد. حسن، خائف الهی، احمد و حسینی، سید مجتبی، ۱۳۹۰. تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهر سازی وزارتخانه راه و ترابری). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۴(۱۴)، صص. ۶۳-۸۴.
- درخشان‌مهر، آرش، جبارزاده کنگرلوئی سعید، بحری ثالث جمال و قلاوندی، حسن، ۱۳۹۸. تحلیل روابط مولفه های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حساب‌رسان مستقل. *دانش حسابرسی*، ۱۹(۷۶)، صص. ۲۳۰-۱۹۵.
- رستگار، عباسعلی و حکاکی، امیر، ۱۳۹۹. تأثیر قابلیت های زیرساختی مدیریت دانش بر هوش تجاری با میانجی‌گری نوآوری باز در شرکت‌های تولیدی کوچک و متوسط. *پژوهش‌های نوین در تصمیم‌گیری*، صص. ۱۱۹-۱۳۹.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۱. نقش مدیر عالی دانش در مدیریت دانش. *فصلنامه پیام مدیریت دانشگاه شهید بهشتی*، دوره دوم، شماره ۳ و ۴، صص. ۱-۲۳.
- زارع متین، حسن، ۱۳۸۶. بررسی رابطه بین آموزشهای ضمن خدمت و توانمند سازی کارکنان (در سازمان جهاد کشاورزی استان قم). *فرهنگ مدیریت*، ۱۶.
- رضائیان فردوئی، صدیقه & قاضی نوری، سید سپهر. (۱۳۸۹). مدل‌یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش. *سیاست علم و فناوری*، 3(2)، 65-80.
- زاهد بابلان، عادل، قلعه‌ای، علیرضا، دیوبند، افشین و کاظمی، سلیم، ۱۳۹۹. نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵(۱)، صص. ۱۲۹-۱۲۳.
- زند، معید، ۱۳۸۹. تعیین رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد کارکنان در شرکت گاز استان کردستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- سماواتی، حسن، نجات، امیر رضا، ۱۳۸۸. بررسی نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان ناجا (تعرفه ن پ ۲) از دیدگاه مدیران. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶(۲۲)، صص. ۴۹-۱۹.
- سهرابی، عاطفه، یزدخواستی، علی و صادقی آرانی، زهرا، ۱۳۹۹. بررسی تأثیر عوامل فردی بر به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان: فرا تحلیل مطالعات ایران. *فصلنامه مدیریت دانش سازمانی*، ۳(۴)، صص. ۴۴-۱.

- شفیقی، فاطمه، کلانتری، مهدی و ذوالفقاری زعفرانی، رشید، ۱۳۹۷. تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان). *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۲ (ویژه‌نامه)، صص. ۹۸۵-۱۰۰۸.
- طاهری عطار، غزاله، پوراحمدی، معین و هراتی، مسعود، ۱۳۹۸. تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۱ (۱)، صص. ۲۷-۵۶.
- عبدی، رسول و اربابی، سعید، ۱۴۰۱. تأثیر مؤلفه‌های روانشناختی پیگمالیون بر توسعه ویژگی‌های اخلاقی حسابرسان. *پژوهش‌های حسابرسی حرفه‌ای*، ۲ (۸)، صص. ۱۱۵-۸۸.
- عزیزی، نعمت اله، ۱۳۸۹. اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی: تاملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش دانشگاهی. *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، ۳ (۹-۸)، صص. ۲۰۱-۱۷۳.
- عصاره، علیرضا، اوضاعی، نسرین و عظیم پور، احسان، ۱۴۰۰. رابطه اشتیاق شغلی و خوش‌بینی تحصیلی با عملکرد شغلی معلمان. *فصلنامه علمی- پژوهشی خانواده و پژوهش*، ۱۸ (۱)، صص. ۴۶-۲۷.
- علاقه بند، علی، ۱۳۸۳. مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی. چاپ ۲۳، تهران، نشر امیر کبیر، ص ۱۳۴.
- علی زاده، سیما، ۱۳۹۸. تحلیل کانونی رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱، صص. ۱۱۷-۱۲۳.
- علیزاده، مهدی، ۱۳۹۰. اخلاق چیست؟ تحلیلی فرا اخلاقی از مفهوم (حیث اخلاقی). *پژوهش‌های اخلاقی*، ۱ (۳).
- علی‌زاده‌گان، لیلا، صمدی لرگانی، محمود و ایمنی، محسن، ۱۴۰۱. تأثیر تیپ شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای بر توانایی حسابرسان در کشف تقلب با استفاده از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده با نقش تردید حرفه‌ای. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۴ (۵۴)، صص. ۷۸-۴۹. doi: 10.30495/faar.2022.693669
- قاسم زاده ابوالفضل، ملکی شیوا و شریفی لیلی ۱۳۹۵. اثر میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم دانش. توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۹ (۲۲)، صص. ۷۶-۸۶.
- قاسمی، فاطمه، ۱۳۹۲. بررسی تأثیر آموزشهای ضمن خدمت بر عملکرد شغلی کارکنان ستادی بانک سپه تهران. *بانک سپه*، ۱۴۶، ص ۴۲.
- قاسمی، محسن، ۱۳۹۹. *رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان شهرداری شیراز*. دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز، <https://civilica.com/doc/>
- قلیچ لی، بهروز. ۱۳۸۸. *مدیریت دانش: فرایند خلق، تسهیم و کاربرد سرمایه فکری در کسب و کارها*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، صص. ۱-۲۳.
- قنبری، سیروس و محمدی، محمدفائق، ۱۳۹۶. ارزیابی نقش اخلاق حرفه ایی و امنیت روانی بر ارتباط بین عدالت و آوای سازمانی، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲ (۲)، صص. ۴۷-۵۷.

- کوهی رستمی، منصور، گیلانی، سعید و نجف پور مقدم، پروین، ۱۴۰۱. تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجیگری جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۶(۳)، صص. ۱-۱۲.
- کیا، علی اصغر، سایی، عبدالمنان، ۱۳۹۸. جایگاه اصول و ارزش های اخلاق حرفه‌ای در تبلیغات تجاری. *علوم خبری*، ۲۹، صص. ۱۳۷-۱۵۵.
- محمدی فاتح، سبحانی، محمدصادق و محمدی، داریوش، ۱۳۸۵. مدیریت دانش. *پیام مدیریت*، ۲۶، صص. ۳۷-۴۷.
- مرادی، مهدی، مرندي، زکيه و محسنی، ایمان، ۱۳۹۶. رابطه بین مدیریت دانش شخصی و عملکرد شغلی حسابداران. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۹(۱)، صص. ۹۷-۱۱۶.
- مسعودی مراقی مجید و استوار، رحیم، ۱۳۹۳. بررسی رابطه ی ابهام و تعارض نقش و عملکرد شغلی (مطالعه‌ی موردی در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب). *ماهنامه علمی اکتشاف و تولید نفت و گاز*، ۱۱۶، صص. ۸-۱۶.
- ملانظری، مهناز و اسماعیلی کیا، غریبه، ۱۳۹۳. شناسایی ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۱(۴)، صص. ۵۰۵-۵۲۶.
- منوریان، عباس، عسگری، ناصر و آشنا، مصطفی، ۱۳۸۶. ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان های دانش محور. *اولین کنفرانس ملی مدیریت دانش*، دانشگاه اصفهان، صص. ۱-۳.
- مهدوی، غلامحسین و زمانی، رضا، ۱۳۹۷. تأثیر ویژگی‌های فردی حسابرسان بر رضایت شغلی آنان. *دانش حسابرسی*، ۱۸(۷۱)، صص. ۳۷-۵۶.
- نادری، فرح و صفرزاده، سحر، ۱۳۹۳. بررسی رابطه عدالت سازمانی، سامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روانشناختی و رفتار مدنی سازمانی. *فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۵(۲)، صص. ۵۶-۶۸.
- Abzari, M., & Abbasi, R., 2011. Investigating Impact of Organizational Climate on Intention to Knowledge Sharing Behavior by Using Theory of Planned Behavior (TPB). *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2(12), PP. 121-134.
- Agyemang, F.G., Dzandu, M.D. and Boateng, H., 2016. Knowledge sharing among teachers: the role of the Big Five Personality traits. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(1), pp. 64-84. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2014-0066>
- Aisyah, L & Dewi, S.R., 2023. The Influence of Professional Ethics, Self Efficacy and Love of Money on Accounting Students' Interests in a Career in Taxation with Motivation as a Moderating Variable (Study on Accounting S1 Students at Muhammadiyah University of Sidoarjo). *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies*, 4, 1-11. 10.21070/jims.v4i0.1545

- Borman, Walter C. & Motowidlo, Stephan J., 1997. Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), PP 99-109
- Byrne, Zinta S., Stoner. Jason., Thompson, Kenneth R. and Hochwarter Wayne., 2005. The Interactive Effects of Conscientiousness, Work effort, and Psychological Climate on Job Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), PP 326-338.
- Chee W. Chow, Joanna L. Ho & Sandra C. Vera-Munoz., 2008. Exploring the Extent and Determinants of Knowledge Sharing in Audit Engagements. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 15:2, 141-160, DOI: 10.1080/16081625.2008.9720815
- Chi, H. K., Yeh, H. R., & Chiou, C. Y., 2008. The mediating effects of internal marketing on transformational leadership and job performance of insurance salespersons in Taiwan. *The Business Review*, 11(1), PP 173-180
- Conway, James M., 1999. Distinguishing Contextual Performance From Task Performance for Managerial Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), PP 3-13.
- Curtis, M. B., & Taylor, E. Z., 2018. Developmental mentoring, affective organizational commitment, and knowledge sharing in public accounting firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), PP 142-161.
- Fadhilah, I. A., Heriyadi., Daud, I., Shalahuddin, A., & Fahrana, Y., 2023. The Impact of Authentic Leadership toward Employee Performance through Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior as Mediating Variable. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), PP 25-39.
- Findikli, M. ,, Yozgat. .. , & Rofcanin, ,, 2015. xxamining organizational innovation and knowledge management capacity the central role of strategic human resources practices (SHRPs). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, PP 377-387.
- Ghanbari S, Mohammadi M. F. (2017). Analysis the role of professional ethics & psychological security on relationship between organizational justice & organizational voice. *Ethics in Science & Technology*; 12 (2):47-56. (In Persian).
- Gupta, Bindu., 2008. Role of Personality in Knowledge Sharing and Knowledge Acquisition Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1).
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, PP 495-513.
- Hallberg, , & Schaufeli, .. B., 2006. Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Psychologist*, 11(2), PP 119-127.
- Huy, Quy N., Bagozzi, Richard P., Boss, Wayne., Sguera, F., 2010. Affective Enablers of Knowledge Sharing in a High Performance Hospital.
- Katz, D., & Kahn, R. L., 1966. The social psychology of organizations. New York: Wiley
- Kegans, M., 2009. Professional Ethics Levels. *Health education research: Theory Practice*, 19, PP 125-137.
- Kim, T. Y., Hon, A. H. Y., and Crant, J. M., 2009. Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: a longitudinal study. *J. Bus. Psychol.* 24, 93–103. doi: 10.1007/s10869-009-9094-4
- Liu, X., Zheng, X., Lee, B. Y., Yu, Y., & Zhang, M., 2023. COVID-19 and employee job performance trajectories: The moderating effect of different sources of status. *Journal of Vocational Behavior*, 142, PP 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103862>
- Mesmer-Magnus, J. & DeChurch, L., 2009. Information Sharing and Team Performance: a Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), PP 535-546.

- Motowidlo, S. J., & Keil, H. J., (2013). Job performance. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, PP 82–103. John Wiley & Sons, Inc.
- Nguyen, L., Umemoto, K., Kohda, Y., & Blake, J., (2015). Knowledge management in auditing: a case study in Vietnam. *European Conference on Knowledge Management*, PP 571-596.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H., (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, New York.
- Nouriyan M, Atashk M, Salem S, Jamshidzadeh Kyasrayy M., (2016). The impact of demographic factors on the possibility of observing professional ethics teaching in universities. *Ethics in Science and Technology*, 11(1), PP 85-94. (In Persian).
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E., (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), PP 52-67.
- Peng, Yu-Ping., (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36, PP 74–82.
- Polanyi, M., 1985. *Knowing and Being*; London: Routledge & Kegan Paul. 1969. 10.
- Ramadhan, D., (2019). The Effect of Personality Dimension on Organizational Citizenship Behavior and its Impact on Knowledge Sharing. *International Journal Of Management And Economics Invention*, 5(01), pp 1994-2002. <https://doi.org/10.31142/ijmei/v5i1.01>
- Rodgers, W., Mubako, G.N., & Hall, L., (2017). Knowledge management: The effect of knowledge transfer on professional skepticism in audit engagement planning. *Computers in Human Behavior*, 70, PP 564-574.
- Roth, Philip L, Purvis, Kristen L., & Bobko, Philip., (2012). A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of Management*, 38(2), PP 719-739.
- Rotundo, Maria, & Paul R. Sackett., (2002). Task The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), PP 66-80.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B., (2006). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, PP 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M., (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), PP 701-716.
- Ssonko DKW. (2010). Enhancing professionalization of human resource management in the public service in Africa. Available at: https://www.academia.edu/1594045/Enhancing_Professionalization_of_Human_Resource_Management_in_the_Public_Service_in_Africa. Accessed: 12 Jun 2018.
- Teh, Pei-Lee Yong, Chen-Chen, Chong, Chin-Wei and Yew, Siew-Yong., (2011). Do the Big Five Personality Factors affect knowledge sharing behaviour? A study of Malaysian universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 16(1), PP 47-62.
- Trivellas, panelPanagiotis, Akrivouli Zoe, Tsifora, Evdokia, Tsoutsas, Paraskevi., (2015). The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, PP 238-247.

- Venkatesh, V., Davis, F. D., & Zhu, Y., (2022). A cultural contingency model of knowledge sharing and job performance. *Journal of Business Research*, 140, PP 202-219.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.042>
- Wang Chenhao, Chenhao Wang, Zhipeng Xue, Yang Zhou., (2021). CogNet: Bridging Linguistic Knowledge, World Knowledge and Commonsense Knowledge.
- Yen, L, T, M., & Tung, L, V., 2021. Impact of knowledge sharing on public sector accounting innovation performance in Vietnam. *HCMCOUJS-Economics and Business Administration*, 13(1), PP 135-155.
- Yener M, Yaldiran M, Ergun S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*; 58: 724 – 733.



Abstract

The role of job passion on the relationship between auditors' professional ethics and job performance and knowledge sharing

Nazanin Bashirimanesh¹
Zohre Arefmanesh²
Ali Babaei Sanjdari³

Received: 2025/March/29

Accepted: 2025/June/03

Abstract

Considering that professional ethics and ethical climate can affect the quality of organizational results, the purpose of this research is to investigate the impact of professional ethics on job performance and willingness to share auditors' knowledge with the moderating role of job enthusiasm. The statistical population of this research included all auditors (official accountants), numbering 3152 people. 347 people were selected as the statistical sample of the research based on Cochran's formula and using stratified random sampling method to collect data. To measure the job enthusiasm of employee's standard questionnaire of Schaffel and Baker 2006, Azizi (2019), knowledge sharing questionnaire of Hoy et al. E. Conway (1999) was used. The method of analysis is statistical analysis of structural equations. The results showed auditors' professional ethics have a positive and significant effect on job performance and knowledge sharing. Compliance with the principles of professional ethics in auditors has a significant impact on the auditor's performance. Also, experienced auditors are superior in terms of performance, the ability to analyze, identify and detect fraud, compared to auditors who have just entered the field of auditing. Adherence to ethical principles leads to a positive attitude of auditors towards the transfer of knowledge and experience to other auditors and plays a significant role in the growth of the profession. Based on the findings of the research, job enthusiasm strengthens the effect of professional ethics on auditors' job performance, but it does not affect the relationship between professional ethics and auditors' willingness to share knowledge.

Keywords: job passion, professional ethics of auditors, job performance, knowledge sharing.

¹ Department of Accounting, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran (Corresponding author).bashirimanesh@pnu.ac.ir

² Department of Accounting, Faculty of Management, Economics and Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. arefmanesh@yazd.ac.ir

³ Department of Accounting, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran. alibabaei1367222@gmail.com



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی