

The Relationship Between Motivational Values and Compliance With the Code of Professional Conduct: Evidence of Auditing Profession

Sahar Seifi¹, Bahman Banimahd², Maryam Gavara³, Samaneh Refahibakhsh⁴

¹ Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran. saharseyfi1013@iau.ac.ir

² Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran (**Corresponding author**).
Banimahd@iau.ac.ir

³ Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran. Maryam_Gavara@iau.ac.ir

⁴ Department of Accounting, Ka.C., Islamic Azad University, Karaj, Iran. Samaneh.refahi@iau.ac.ir

Abstract

Introduction: The code of professional conduct is a set of ethical rules and principles that auditors must obey in performing their audit work. Following these principles ensures that the auditor does not face a conflict of interest in performing a professional activity and acts in line with the public interest. Therefore, purpose of this research is to study the relationship between motivational values based on individual and public interests and compliance with the code of professional conduct of auditors. Motivational values play an important role in motivating human behavior. These values originate from basic human needs; these values support human performance and activities. As mentioned above, these values are classified into two groups: individual and collective. Individual values seek to maximize individual interests, and collective values seek to increase public interests (Schwartz, 1992). Motivational values prioritize individuals' choices, priorities, and desires. Studies show that individual values are an important factor affecting individuals' tendency toward individual interests. Therefore, it can be argued that increasing motivational values based on individual interests can have a negative impact on compliance with professional ethics and professional ethics. In contrast, motivational values based on collective and public interests include universalism, benevolence, tradition, harmony, and security. These values will increase compliance with ethics and professional ethics. Studies in this field have shown that motivational values based on public interests can improve individuals' understanding of compliance with professional values (Moyo et al., 2016). Segara et al. (2023) believe that professional ethics have a supervisory role on the professional behavior of employees. In this regard, they showed that motivational values have a significant relationship with professional ethics. In fact, the concepts and components of professional ethics are rooted in motivational values.

Method: The theoretical foundations of the research are based on library studies and the collection of research data is based on the survey method and using a questionnaire. In this research, 250 questionnaires were randomly distributed among auditors working in audit firms that are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants and 212 copies were received. The research

<http://sebaa.journal.qom-iau.ac.ir/>

Cite this article: Seifi, S., Banimahd, B., Gavara, M. & Refahibakhsh, S.(2025). The Relationship Between Motivational Values and Compliance With the Code of Professional Conduct: Evidence of Auditing Profession. *Studies of ethics and behavior in accounting and auditing*, 5(3), p. 7-24.
<https://doi.org/10.71907/sebaa.2025.5111213832>

Received: 2025/04/26 ; **Revised:** 2025/06/15 ; **Accepted:** 2025/07/20 ; **Published online:** 2025/10/02

Publisher: Qom Islamic Azad University **Article type:** Research Article

©2025/authors retain the copyright and full publishing rights



hypotheses were tested based on multivariate regression and using SPSS software No. 26.

Findings: The results of the hypothesis test show that the significance level of the variables of motivational values based on public interests and motivational values based on individual interests are both zero and less than 5 percent. Therefore, at a confidence level of 95 percent, it can be claimed that the aforementioned variables have a significant and positive relationship with the dependent variable, namely, compliance with the code of professional conduct by auditors. Hence, research hypotheses are confirmed. Also, among the control variables, education has a significant and negative relationship with the dependent variable, gender does not have a significant relationship with compliance with the code of professional conduct. However, work experience has a positive and significant relationship with the code of professional conduct in the second model. This means that with increasing work experience, compliance with the code of professional conduct by the auditor is carried out in order to increase individual interests.

Conclusion: The evidence from this study confirms that as motivational values based on individual and public interests increase, auditors' adherence to the code of professional conduct also increases. This study confirms that motivational values drive and shape the code of professional conduct. The evidence of this study emphasizes the importance of motivational values in improving and promoting the professional ethics of auditors and considers the relationship between motivational values and compliance with professional ethics by auditors to be a strong relationship. Based on the results of the present study, it can be argued that personal values have a significant impact on the ethical behavior of individuals, including accountants and auditors. For example, adherence to traditional values will strengthen ethics and professional behavior. From a sociological perspective, motivational values in individuals are through learning that is obtained from within the social context. The agreement of people in society on common values creates a social force. A force that can drive and shape the behavior and activities of individuals. This study showed that the behavior of auditors and their social performance in observing ethics depend on their value priorities. Value priorities that are obtained from the auditor's learning from the social context of the country. The results of this study can increase the audience's understanding of the importance of motivational values in improving auditor compliance with the code of professional conduct. Therefore, it can be argued that compliance with the code of professional conduct among auditors will increase the qualification and reputation of auditors.

Keywords: Motivational Values, Code of Conduct, Auditor.

رابطه میان ارزش‌های انگیزشی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای: شواهدی از حرفه حسابداری

سحر سیفی^۱، بهمن بنی‌مهد^۲، مریم گوارا^۳، سمانه رفاهی‌بخش^۴

^۱ گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. saharesefifi1013@iau.ac.ir

^۲ گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول). Banimahd@iau.ac.ir

^۳ گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. t.Maryam_Gavara@iau.ac.ir

^۴ گروه حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. Samaneh.refahi@iau.ac.ir

چکیده

هدف: هدف این پژوهش مطالعه رابطه میان ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی و عموم با رعایت آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌برسان است.

روش: حدود ۲۱۲ نفر از حساب‌برسان شاغل در موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی کشور به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۴۰۳ بوده و مبانی مبنای نظری پژوهش براساس مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز براساس روش همبستگی و با استفاده از رگرسیون چندمتغیره انجام شده است.

یافته‌ها: هر دو ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی و عموم، رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حساب‌برسان دارند. جنسیت حساب‌برسان رابطه معنی‌داری با رعایت آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌برسان ندارد، اما تحصیلات رابطه معنی‌دار و منفی با رعایت آیین رفتار حرفه‌ای دارد.

نتیجه‌گیری: با افزایش تجربه کاری حساب‌برسان، آیین رفتار حرفه‌ای به منظور افزایش منافع فردی توسط حساب‌برسان رعایت خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: ارزش‌های انگیزشی، رفتار حرفه‌ای، حساب‌برسان، حسابداری.

استاد به این مقاله: سیفی، سحر؛ بنی‌مهد، بهمن؛ گوارا، مریم (۱۴۰۴). رابطه میان ارزش‌های انگیزشی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای: شواهدی از حرفه حسابداری. *مطالعات اخلاق و رفتار در حسابداری و حسابداری*، ۵(۳)، ص ۷-۲۴.

<https://doi.org/10.71907/sebaa.2025.5111213832>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۰۶؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۳/۲۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۹؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۷/۱۰

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم

نوع مقاله: پژوهشی

© ۱۴۰۴ / نویسندگان دارنده حق مؤلف مقاله خود بدون محدودیت هستند.



۱. مقدمه

آیین رفتار حرفه‌ای مجموعه‌ای از ضوابط و اصول اخلاقی است که حساب‌رسان باید در انجام کار حسابرسی آن را رعایت نمایند. رعایت این اصول باعث می‌شود تا در انجام یک فعالیت حرفه‌ای، حساب‌رسان با تضاد منافع روبه‌رو نگردد و در راستای منافع عموم عمل نمایند. از این‌رو، آیین رفتار حرفه‌ای چهارچوبی را به وجود می‌آورد که حساب‌رسان را به شناسایی، ارزیابی و برخورد با خطرهای موثر در نقض اصول بنیادی ملزم می‌کند (ارباب سلیمانی، ۱۳۹۶). تاکنون تحقیقات متفاوتی درباره اهمیت اخلاق و آیین رفتار حرفه‌ای انجام شده است. برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که معیارهای ذکر شده در آیین رفتار حرفه‌ای تاثیر مستقیمی بر کیفیت حسابرسی دارد (کریم‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱). در پژوهشی دیگر خدای پور و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که رعایت اخلاق حرفه‌ای باعث ارتقاء تردید حرفه‌ای حساب‌رسان خواهد شد. سپهری و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی دریافته‌اند که تبیین شخصیتی توافق‌پذیری، نقش با اهمیتی در بهبود آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان دارد. رویایی و همکاران (۱۳۹۸) دریافته‌اند که رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حساب‌رسان کم‌تجربه در مقایسه با سایر حساب‌رسان، به طور معنی‌داری پایین است. آنچه در تحقیقات قبلی مدنظر پژوهشگران قرار نگرفته و می‌توان آن را به عنوان خلاء تحقیقاتی در نظر گرفت، آن است که در تحقیقات قبلی نقش ارزش‌های انگیزشی حساب‌رسان در رعایت آیین رفتار حرفه‌ای مورد بررسی قرار نگرفته است. ارزش‌های انگیزشی انسان شامل باورها و اعتقاداتی است که رفتارهای فرد را تحت تاثیر خود قرار می‌دهد. نتایج مطالعات حاکی از آن است که ارزش‌های انگیزشی افراد موجب بروز رفتارهای فرصت‌طلبانه و غیراخلاقی می‌گردد (زارع ابراهیم‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۳). از سوی دیگر، شواهد نشان می‌دهد که ارزش‌های انگیزشی موجب بهبود رفتارهای اخلاقی می‌شود (مویو^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). از این‌رو، با توجه به اهمیت رعایت اخلاق حرفه‌ای در حرفه حسابرسی، هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط میان ارزش‌های انگیزشی حساب‌رسان در رعایت آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان می‌باشد. برای این منظور سوال اصلی پژوهش آن است که تا چه اندازه ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی و منافع عموم، بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای حساب‌رسان تاثیرگذار است. دستاوردها و سودمندی علمی این پژوهش را می‌توان به این شرح بیان نمود: نتیجه این پژوهش می‌تواند موجب بسط و گسترش مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در حسابرسی شود. یافته‌های این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را برای جامعه حسابداران رسمی و سایر سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی درباره

ارزش‌های انگیزشی حسابرسان و اثرات آن ارزش‌ها بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای ارائه نماید. آنها می‌توانند براساس یافته‌های این پژوهش، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌های لازم را به عمل آورند.

۲. چارچوب نظری

۲-۱. ارزش‌های انگیزشی

ارزش‌های انسانی مهم‌ترین باورها و اعتقادات فرد را شکل داده و رفتارهای او را تحت تأثیر قرار می‌دهند. ارزش‌ها باورهای اساسی ما هستند که انگیزه اعمال و نگرش‌های ما را فراهم کرده و انطباق فرد با محیط را تسهیل می‌کنند. از این‌رو، اعمال انتخابی و قضاوتی افراد تحت تأثیر ارزش‌ها می‌باشد. ارزش‌های انسانی به دو دسته ارزش‌های فردگرایانه و جمع‌گرایانه طبقه‌بندی می‌شوند. با توجه به اینکه منشاء رفتار حرفه‌ای در ارزش‌های فردگرایانه و جمع‌گرایانه است، می‌تواند پاسخگوی رفتار اخلاقی و یا غیراخلاقی باشد. ارزش‌های فردگرایانه دربرگیرنده قدرت، پیشرفت، رفاه‌طلبی، انگیزش و خودفرمانی می‌باشد. همچنین، ارزش‌های جمع‌گرایانه شامل عام‌گرایی، خیرخواهی، سنت، هماهنگی و امنیت است. ارزش‌های فردگرایانه، محرک افراد در تأمین منافع شخصی است. در حالی‌که ارزش‌های جمع‌گرایانه بر تأمین منافع عموم تأکید دارند (زارع ابراهیم‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۳).

جدول ۱- ارزش‌های انگیزشی (شوارتز، ۱۹۹۲)

ارزش‌ها	تفسیر ارزش‌ها
قدرت	دستیابی به موقعیت و جایگاه اجتماعی و کنترل و تسلط بر افراد و منابع به منظور افزایش ثروت شخصی اشاره دارد.
پیشرفت	شامل تلاش برای موفقیت شخصی از طریق اثبات شایستگی‌ها بر طبق استانداردهای اجتماعی
رفاه‌طلبی	تمایل به ارضای خواسته‌ها، لذت بردن و خوش‌گذرانی در زندگی
انگیزش	عبارت است از دنبال کردن هیجان، چالش و تازگی در کار و زندگی
خودفرمانی	تمایل به استقلال در تصمیم‌گیری، خلاقیت و آزادی در انتخاب اهداف شخصی
عگرایی	درک، احترام و پشتیبانی از رفاه تمام مردم و پشتیبانی از طبیعت
خیرخواهی	حفظ و ارتقای رفاه مردم
سنت	احترام و تعهد به آداب و رسوم و عقاید فرهنگی یا مذهبی
هماهنگی	مهارت اعمال و انگیزه‌هایی که باعث صدمه زدن به دیگران و نقض هنجارهای اجتماعی شوند
امنیت	ایمنی، هماهنگی و ثبات اجتماع، روابط و اشخاص

http://sebaajournal.qom-iau.ac.ir/

۲-۲. آیین رفتار حرفه‌ای

آیین رفتار حرفه‌ای شامل ضوابط عمومی و اصول اخلاقی بنیادی است که باید توسط کلیه

حسابداران حرفه‌ای، به منظور دستیابی به هدف‌های موردنظر حرفه حسابداری رعایت شود. هر حسابدار و حسابرس ملزم به پایبندی به این آیین است و در حرفه خود باید مطابق با آن رفتار نماید. از دیدگاه آیین رفتار حرفه‌ای، هر حسابدار رسمی باید در راستای حفظ منافع عموم، اصول بنیادی شامل درستکاری و بی‌طرفی، واقع‌بینی، صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای، رازداری، رفتار و آداب حرفه‌ای نظیر استقلال را رعایت نماید (ارباب سلیمانی، ۱۳۹۶).

۳-۲. نقش ارزش‌های انگیزشی بر آیین رفتار حرفه‌ای

ارزش‌های انگیزشی نقش با اهمیتی در برانگیختن رفتار انسان دارد. این ارزش‌ها از نیازهای اساسی بشر نشأت می‌گیرد؛ و از عملکرد و فعالیت‌های انسان را حمایت می‌نماید. این ارزش‌ها به دو گروه فردی و جمعی طبقه‌بندی می‌شوند. ارزش‌های فردی به دنبال حداکثر نمودن منافع فردی و ارزش‌های جمعی نیز درصدد افزایش منافع عموم است (شوارتز، ۱۹۹۲). ارزش‌های انگیزشی انتخاب‌ها، اولویت‌ها و تمایلات افراد را اولویت‌بندی می‌نمایند. مطالعات نشان می‌دهند ارزش‌های فردی عاملی مهم و اثرگذار بر گرایش افراد به منافع فردی است. ارزش‌های مبتنی بر منافع فردی شامل قدرت، پیشرفت، رفاه‌طلبی، انگیزش و خودفرمانی همگی در راستای منفعت‌طلبی افراد است (زارع ابراهیم آبادی و همکاران، ۱۴۰۳). از این‌رو می‌توان استدلال نمود که افزایش ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی می‌تواند تاثیر منفی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و آیین رفتار حرفه‌ای داشته باشد. در مقابل ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع جمعی و عموم شامل عام‌گرایی، خیرخواهی، سنت، هماهنگی و امنیت است. این ارزش‌ها باعث افزایش رعایت اخلاق و آیین رفتار حرفه‌ای خواهد شد. مطالعات در این زمینه نشان داده که ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع عموم می‌تواند درک افراد را درباره رعایت ارزش‌های حرفه‌ای بهبود بخشد (مویو و همکاران، ۲۰۱۶). سگار^۱ و همکاران (۲۰۲۳) معتقدند که آیین رفتار حرفه‌ای نقش نظارتی بر رفتار حرفه‌ای کارکنان دارد. در این راستا آنها نشان دادند که ارزش‌های انگیزشی ارتباط معنی‌داری با آیین رفتار حرفه‌ای دارد. در واقع مفاهیم و مولفه‌های آیین رفتار حرفه‌ای ریشه در ارزش‌های انگیزشی دارد. در پژوهشی دیگر، موباکو^۲ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که برخی از ارزش‌های شخصی مانند سنت، خودفرمانی و عام‌گرایی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری تاثیر معنی‌داری دارند. به طور خلاصه تفاوت‌های اساسی بین اخلاق حرفه‌ای و ارزش در جدول (۲) آمده است.

1. Segarra
2. Mubako

جدول ۲ - تفاوت بین اخلاق حرفه‌ای و ارزش (هازارد، ۱۹۹۳)

ارزش‌ها	اخلاق حرفه‌ای	مبنای مقایسه
عقاید، اصول و آرمان‌هایی هستند که به کمک آنها می‌توان قضاوت نمود که بهترین گزینه‌ها کدامند.	رهنمودهایی را برای رفتار افراد در برابر مسائل و موضوعات اخلاقی تعیین می‌کند.	مفهوم
محركی برای تفکر	نظام اصول اخلاقی	ماهیت
از فردی به فرد دیگر متفاوت است.	برای همه افراد یکنواخت و ثابت است.	انعطاف‌پذیری
می‌خواهیم در زندگی‌مان چه کاری انجام دهیم، یا به آن دست یابیم. کاری به درست بودن و نبودن آن کار ندارد.	در یک موقعیت معین چه چیزی از نظر اخلاقی درست یا نادرست است.	آنها چه می‌گویند
اولویت‌های ما در زندگی را تعیین می‌کنند	میزان درستی یا نادرستی انتخاب‌ها و تصمیم‌های ما	آنها چه چیزی را تعیین می‌کنند
انگیزه می‌دهند	محدودیت ایجاد می‌کند	وظایف آنها چیست؟

۳. پیشینه پژوهش

زارع ابراهیم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «منفعت‌طلبی، ارزش‌های انگیزشی و تجاری‌سازی حرفه حسابرسی: شواهدی از بخش خصوصی حسابرسی»، نشان دادند که گرایش حسابرسان به تجاری‌سازی حرفه حسابرسی تحت تاثیر منفعت‌طلبی آنان است. همچنین ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی حسابرسی اثری مثبت و معنی‌دار بر منفعت‌طلبی حسابرسان دارد، اما بر تجاری‌سازی حرفه حسابرسی تاثیر معنی‌داری ندارد.

مولاووردی و همکاران (۱۴۰۳) نیز در تحقیقی به بررسی ارزش‌های انگیزشی و گزارشگری یکپارچه پرداختند. با توجه به اینکه ارزش‌های انگیزشی عاملی اثرگذار بر افشای اطلاعات مبتنی بر گزارشگری یکپارچه هستند، یافته‌ها حاکی از آن است که اصول گزارشگری یکپارچه با ارزش‌های مبتنی بر منافع عموم مطابقت دارد. همچنین ارزش‌های انگیزشی عاملی اثرگذار بر تهیه و ارائه صورت ارزش‌افزوده به عنوان یکی از ابزارهای اجرای گزارشگری یکپارچه می‌باشد. به طوری که افراد با ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع عموم، تمایل بیشتری برای گزارشگری یکپارچه دارند.

امینی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی به بررسی ارزش‌های انگیزشی و تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که میان ارزش‌های انگیزشی با گرایش بازار، گرایش مشتری و گرایش فرآیند یک موسسه حسابرسی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی الگوی آئین رفتار حرفه‌ای حسابرسان

مستقل براساس دیدگاه انتقادی پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که رفتار حرفه‌ای حسابرسان مستقل در حسابداری پدیده‌ای دفعی نیست، و نیازمند شکل‌گیری برخی شرایط و انجام برخی استراتژی‌ها است که منجر به پیامدهایی محسوسی می‌گردد و فرد را به انتخاب صحیح رهنمون می‌نماید.

کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه‌ای در کیفیت حرفه حسابرسی مستقل پرداختند. نتایج به دست آمده نشانگر آن است که معیارهای عینیت (بی‌طرفی)، صداقت (درستی)، ناکارآمدی حسابرسی و فرهنگ اخلاقی از معیارهای موثر در آیین رفتار حرفه‌ای می‌باشند. نتایج پژوهش در خصوص عینیت (بی‌طرفی) و صداقت (درستی) مطابق با تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده است. همچنین رفتار ناکارآمدی حسابرسی را نیز می‌توان مطابق با تئوری عمل منطقی دانست. نتیجه به دست آمده از معیار فرهنگ اخلاقی نیز مطابق با تئوری ساختار اجتماعی و فرهنگی است.

سپهری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی تیپ‌های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان به آیین رفتار حرفه‌ای پرداختند. نتایج حاکی از این بود که تیپ شخصیتی «موافق بودن»، بالاترین ارتباط را با میزان پایبندی حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای داشته و همچنین میزان تعامل حسابرسان به آیین رفتار حرفه‌ای، عملکرد حرفه‌ای و استقلال، بالاترین ارتباط را با تیپ‌های شخصیتی حسابرسان داشته، و رازداری، صداقت و درستکاری و رفتار حرفه‌ای در رده‌های بعدی قرار دارند.

کابلی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی به بررسی اثربخشی ارزش‌های انگیزشی شوآرتز و اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر گزارشگری مالی متقلبانانه پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ارزش‌های انگیزشی در مدیران، رابطه‌ای مستقیم با رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران دارد. رویایی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به تحلیل میزان رعایت آیین‌نامه رفتار حرفه‌ای توسط حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی پرداختند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که میزان پایبندی توسط رده حسابرس، کمتر از سایر حسابرسان بوده و می‌توان نتیجه گرفت که حسابرسان با درجه کمک‌حسابرس و در بدو ورود به این حرفه آیین‌نامه رفتار حرفه‌ای را مدنظر قرار می‌دهند و در سطوح بالا نیز به آن عمل می‌کنند، ولی در سطح درجه حسابرس این مسئله ساقط نیست.

صفرزاده و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار پرداختند. نتایج پژوهش نشان‌دهنده این است که توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان در محیط کاری، بر رعایت

آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر به‌سزایی دارد. همچنین، سوابق کاری می‌تواند در رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای بین حساب‌برسان مستقل، نقش مستقیم و معناداری داشته باشد.

بیگی هرچگانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی ارزش‌های انگیزشی و هشداردهی اخلاقی حساب‌برسان درباره خطاکاری پرداختند. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که حساب‌برسانی که بیشتر به ارزش‌های انگیزشی که منافع شخصی به همراه دارند، توجه می‌کنند، تمایل کمتری به هشداردهی دارند و میزان این تأثیر که از مسئولیت فردی خود در زمینه افشای این خطاکاری‌ها دارند، افزایش می‌یابد.

هلبیچوک^۱ و همکاران (۲۰۲۵) در مطالعه‌ای نشان دادند که آیین رفتار حرفه‌ای شامل مراقبت، حرفه‌ای بودن، حمایت، اخلاق‌مداری و تعهد حرفه‌ای با ارزش‌های شخصی مانند خودهدایتی، جهان‌شمولی، خیرخواهی، سنت، و سازگاری، همسو و رابطه‌ای معنی‌دار دارند.

کاستاناکیس^۲ و همکاران (۲۰۲۵) در مطالعه‌ای مروری از مقالات چاپ شده درباره تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و عوامل تعیین‌کننده آن در کسب‌وکارهای خانوادگی، نشان دادند که ارزش‌های فردی و خانوادگی، حفظ ثروت عاطفی - اجتماعی، جانشینی نسل و اندازه کسب‌وکار می‌توانند بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر بگذارند.

لیجن و ون هرک^۳ (۲۰۲۵) نیز در پژوهشی به شواهدی دست یافتند که نشان می‌دهند تغییر در ارزش‌های انسانی باعث تغییر نگرش انسان می‌شود و همچنین برعکس. ارزش‌ها و نگرش‌ها به تدریج در طول زمان تکامل می‌یابند. همچنین، تأثیر ارزش‌ها بر نگرش‌ها به طور کلی قوی‌تر از تأثیر نگرش‌ها بر ارزش‌ها به نظر می‌رسد.

عبدالوحدید^۴ و همکاران (۲۰۲۵) معتقدند که ارزش‌های مذهبی به عنوان ارزش‌های فردی می‌تواند بر ارزش‌های حرفه‌ای و عملکرد کاری کارکنان تأثیر معنی‌داری داشته باشد.

لینگ^۵ و همکاران (۲۰۲۵) نیز نشان دادند که ارزش‌های انگیزشی به طور معنی‌داری بر عملکرد کاری مدیران تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، زمانی که غرور سازمانی مدیران وجود دارد، عملکرد مدیران بیشتر افزایش می‌یابد.

1. Hlebichuk
2. Kastanakis
3. Leijen & Van Herk
4. Abdelwahed
5. Ling

بای^۱ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی نشان دادند حسابدارانی که ارزش انگیزشی سنت نظیر محافظه‌کاری در آنها بالا است، بی‌تفاوتی اخلاقی در آنها پایین بوده و دستکاری در سود حسابداری در آنها کم است. این در حالی است که حسابدارانی که ارزش انگیزشی خودفرمانی بالایی دارند، بی‌تفاوتی اخلاقی در آنها بالا است و سود را بیشتر دستکاری می‌کنند.

یولدش^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی ارتباط میان ارزش‌های شخصی و رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط پرستاران دریافتند که ارزش رازداری، ارزش دینی، خودمختاری و عدالت، ارتباط معنی‌داری با رعایت اخلاق حرفه‌ای دارند. عوامل مرتبط با منافع شخصی از مهم‌ترین موانع رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

حسین و ابوحشیش^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی نشان دادند ایدئولوژی اخلاقی ایده‌آل‌گرایی رابطه مثبت و معنی‌داری با ارزش‌های حرفه‌ای دارد. پاسخگویی کاری در برخی زمینه‌ها با ایدئولوژی اخلاقی و ارزش‌های حرفه‌ای ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد.

لطیفه^۴ و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای نشان دادند که ارزش‌های سازمانی و شخصی به طور قابل توجهی بر قصد دانشجویان حسابداری برای مشارکت در اخلاق هوش مصنوعی تأثیر می‌گذارد. ارزش‌های سازمانی تأثیر مثبتی بر ارزش‌های شخصی دانشجویان دارد. ارزش‌های شخصی نیز بر قصد مشارکت در اخلاق هوش مصنوعی تأثیر معنی‌دار و مثبت می‌گذارد. ارزش‌های سازمانی و فردی نقش اساسی در ارتقای رفتار اخلاقی حسابداران در استفاده از هوش مصنوعی دارند.

گلسان^۵ و همکاران (۲۰۲۲) در بررسی ارتباط میان ارزش‌های شخصی دانشجویان و ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای دریافتند که ارزش‌های اساسی دانشجویان شامل پایداری به سنت و جهان‌گرایی است. همچنین رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت میان این ارزش‌ها و رعایت اخلاق حرفه‌ای وجود دارد.

ساندرز^۶ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های شخصی و ایدئولوژی اخلاقی، ارتباط معنی‌داری با اخلاق در حوزه مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد. تغییر در رفتارهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد، تحت تأثیر تغییر در ارزش‌های فردی و نسبی‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی اخلاقی می‌باشد.

1. Bai
2. Yludag
3. Hussein & Abou Hashish
4. Latifah
5. Gulsun
6. Saunders

خان و هاردینگ^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان ارزش‌های انگیزشی و تردید حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که ارزش‌های انگیزشی سنت و قدرت، رابطه‌ای منفی و معنی‌دار با تردید حرفه‌ای دارد.

۴. روش پژوهش

مبانی نظری پژوهش براساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های پژوهش براساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است. متغیر ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع عموم از پرسشنامه لیندرمن و ورکزالو^۲ (۲۰۰۵) اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۵ سوال در طیف لیکرت هشت گزینه‌ای است. همچنین از پرسشنامه براون و همکاران^۳ (۲۰۰۷) برای اندازه‌گیری رعایت آیین رفتار حرفه‌ای استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۰ سوال در طیف لیکرت هفت گزینه‌ای می‌باشد. میزان پایایی سوالات پرسش‌نامه ارزش‌های انگیزشی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای به ترتیب ۷۲ درصد و ۷۶ درصد می‌باشد. بنابراین، می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش از پایایی کافی برخوردار هستند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$Z_{\alpha/2}$ = مقدار نرمال استاندارد یعنی ۱/۹۶

pq = ۰/۵

d = ۰/۱

تعداد نمونه آماری به دست آمده مطابق با فرمول بالا ۹۶ می‌باشد که در این تحقیق تعداد ۲۵۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی میان حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی توزیع و ۲۱۲ نسخه آن دریافت شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس رگرسیون چندمتغیره و با بکارگیری نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شده است. مدل پژوهش به صورت رابطه شماره (۱) تدوین گردید.

1. Khan & Harding

2. Lindeman & Verkasalo

3. Brown

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + \varepsilon \quad \text{رابطه شماره (۱)}$$

که در آن:

Y = رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حسابرس

X_1 = ارزش انگیزشی مبتنی بر منافع عموم و فردی

X_2 = جنسیت حسابرس

X_3 = سطح تحصیلات حسابرس

X_4 = تجربه کاری حسابرس

ε = مقادیر باقیمانده

براساس مبانی نظری و مدل پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

فرضیه اول: میان ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع عموم و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط

حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه دوم: میان ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط

حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۵. یافته‌های پژوهش

۵-۱. آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۳) آمده است. میانگین درک از رعایت آیین رفتار

حرفه‌ای برابر ۱۶۹ است. از آنجایی که پرسش‌نامه درک از رعایت آیین رفتار حرفه‌ای از طریق ۳۰

سوال در طیف لیکرت از امتیاز یک تا هفت اندازه‌گیری می‌شود، حداقل این متغیر برابر ۳۰ و حداکثر

آن برابر ۲۱۰ خواهد بود. همچنین حد متوسط آن برابر ۱۰۵ است. میانگین ۱۶۹ برای این متغیر به

معنی آن است که درک حسابرسان از رعایت آیین رفتار حرفه‌ای در این پژوهش بالاتر از حد متوسط

آن است. پرسش‌نامه ارزش‌های انگیزشی دارای دو بُعد ارزش‌های مبتنی بر منافع فردی و ارزش‌های

مبتنی بر منافع عموم است، هر بعد دارای ۵ سوال هشت امتیازی است. اگر فردی برای همه سوالات

هر بُعد، گزینه هشت امتیازی را انتخاب نماید، حداکثر نمره او برابر ۴۰ خواهد بود. به عبارت دیگر،

امتیاز حد وسط هر بُعد برابر ۲۰ می‌باشد. شواهد جدول شماره (۱) نشان می‌دهد که میانگین

ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی برابر ۳۲/۹۵ و میانگین ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع

عموم برابر ۳۳/۲۸ می‌باشد. بنابراین، میانگین هر بُعد از ارزش‌های انگیزشی بیشتر از حد متوسط آن

می‌باشد. میانگین تجربه کاری حسابرسان برابر ۶/۲۲ سال و میانه آن نیز ۴ سال است.

جدول ۳- آمار توصیفی

متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
درک رعایت آیین رفتار حرفه‌ای	۱۶۹/۴۴	۱۷۳	۱۸/۷۹۸	۱۱۶	۲۰۹
ارزش‌های انسانی مبتنی بر منافع فردی	۳۲/۹۵	۳۳/۵۰	۵/۸۹۱	۱۳	۴۰
ارزش‌های انسانی مبتنی بر منافع عموم	۳۳/۲۸	۳۵	۳/۳۹۶	۹	۴۰
تجربه کاری	۶/۲۲	۴	۶/۲۸۷	۱	۴۰

همچنین از کل مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، ۱۱۹ نفر مرد و ۹۳ نفر زن بودند. سطح تحصیلات حساب‌برسان مشارکت‌کننده در این پژوهش شامل ۸۰ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۵۶ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد، ۵۷ نفر کارشناسی ارشد و بقیه نیز دانشجوی دکتری و یا دارای مدرک دکتری بودند.

۲-۵. آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول شماره (۴) ارائه شده است. فرضیه‌های پژوهش براساس رگرسیون چندمتغیره مورد آزمون قرار گرفته‌اند. شواهد جدول شماره (۴) نشان می‌دهد که سطح معنی‌داری متغیرهای ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع عموم و ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی هر دو صفر و کمتر از ۵ درصد است. بنابراین، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که متغیرهای مذکور رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با متغیر وابسته یعنی رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حساب‌برسان دارند. از این‌رو، هر دو فرضیه پژوهش تایید می‌شوند. همچنین از میان متغیرهای کنترل، تحصیلات رابطه معنی‌دار و منفی با متغیر وابسته دارد. جنسیت رابطه‌ای معنی‌دار با رعایت آیین رفتار حرفه‌ای ندارد. اما تجربه کاری رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با آیین رفتار حرفه‌ای در مدل دوم دارد. این موضوع بدان معنی است که با افزایش تجربه کاری، رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حساب‌برسان به منظور افزایش منافع فردی انجام می‌شود.

جدول ۳- آزمون فرضیه‌های پژوهش

شرح	مدل اول: ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع عموم		مدل دوم: ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی	
	ضرایب	آماره t	ضرایب	آماره t
مقدار ثابت	۱۴۵/۱۴۸	۱۹/۹۲۷	۱۴۵/۹۳۰	۱۸/۱۰۶
ارزش‌های انگیزشی	۱/۰۸۹	۵/۹۲۸	۱/۰۵۸	۵/۰۹۹
جنسیت	-۳/۰۱۲	-۱/۲۷۳	-۲/۷۵۴	-۱/۱۳۹
تحصیلات	-۳/۷۹۰	-۳/۳۵۳	-۴/۱۵۶	-۳/۶۰۵

شرح		مدل اول: ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع عموم				مدل دوم: ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی			
ضرایب	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره هم‌خطی	ضرایب	آماره t	سطح معنی‌داری	آماره هم‌خطی	ضرایب	آماره t
۰/۲۳۴	۱/۲۱۶	۰/۲۲۵	۱/۰۶۳	۰/۴۸۶	۲/۴۳۷	۰/۰۱۶	۱/۱۰۱		
۱۲/۵۵۱		۰/۰۰۰		۱۰/۱۲۴		۰/۰۰۰			
ضرب تعیین تعدیل شده = ۰/۱۸					ضرب تعیین تعدیل شده = ۰/۱۴۷				
دوربین واتسون = ۱/۸۳۳					دوربین واتسون = ۱/۹۵۴				

۶. نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی ارتباط میان ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی و منافع عموم حسابرسان و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای بود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هر دو ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی و منافع عموم، رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با درک حسابرسان از رعایت آیین رفتار حرفه‌ای دارند. شواهد این پژوهش تایید می‌نمایند که با افزایش ارزش‌های انگیزشی مبتنی بر منافع فردی و منافع عموم، رعایت آیین رفتار حرفه‌ای نیز توسط حسابرسان افزایش می‌یابد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش هلبیچوک و همکاران (۲۰۲۵) و لیجن و ون هرک (۲۰۲۵) مطابقت دارد. ارزش‌های انگیزشی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های حرفه‌ای تاثیر معنی‌دار دارد. این پژوهش همانند پژوهش‌های مذکور تایید می‌نماید که ارزش‌های انگیزشی محرک و شکل‌دهنده آیین رفتار حرفه‌ای است. شواهد این پژوهش بر اهمیت ارزش‌های انگیزشی در بهبود و ارتقای اخلاق حرفه‌ای حسابرسان تاکید دارد و ارتباط میان ارزش‌های انگیزشی و رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط حسابرسان را یک رابطه قوی می‌داند. براساس نتایج مطالعه حاضر می‌توان استدلال نمود که ارزش‌های شخصی، تاثیر قابل توجهی بر رفتار اخلاقی افراد از جمله حسابداران و حسابرسان دارد. به عنوان نمونه پابندی افراد به ارزش‌های سنتی، موجب تقویت اخلاق و رفتار حرفه‌ای خواهد شد. از دیدگاه جامعه‌شناسی، ارزش‌های انگیزشی در افراد از طریق یادگیری‌هایی است که از درون بافت اجتماعی حاصل می‌شود. توافق مردم جامعه بر ارزش‌های مشترک موجب ایجاد یک نیروی اجتماعی می‌گردد. نیرویی که می‌تواند محرک و شکل‌دهنده رفتار و فعالیت‌های افراد باشد. در این پژوهش نشان داده شد که رفتار حسابرسان و عملکرد اجتماعی آنها در رعایت اخلاق، به اولویت‌های ارزشی آنها وابسته است. اولویت‌های ارزشی که از آموخته‌های حسابرسان از بافت اجتماعی کشور حاصل شده است. نتایج این پژوهش می‌تواند درک مخاطبان را از اهمیت ارزش‌های انگیزشی در بهبود رعایت آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان افزایش دهد. از این رو، می‌توان استدلال نمود که رعایت آیین رفتار حرفه‌ای در حسابرسان موجب افزایش ارتقای صلاحیت و شهرت حسابرسان خواهد شد.

درباره سودمندی‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت که این پژوهش به عنوان یک مطالعه بین‌رشته‌ای می‌تواند شکاف علمی میان رشته حسابرسی با سایر علوم را کاهش داده و باعث گسترش دیدگاه‌های رفتاری در متون و پژوهش‌های حسابرسی گردد. همچنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند اطلاعات سودمندی را برای سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی از جمله جامعه حسابداران رسمی درباره رعایت حسابرسان از آیین رفتار حرفه‌ای ارائه دهد. براساس یافته‌های این پژوهش، به سیاست‌گذاران حرفه حسابرسی و موسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد که برای ارتقاء و بهبود رعایت اخلاق حرفه‌ای، از طریق آموزش ارزش‌های انگیزشی و آیین رفتار حرفه‌ای، رفتار حرفه‌ای حسابرسان را تقویت نمایند.



منابع

- اریاب سلیمانی، عباس (۱۳۹۶). *آیین رفتار حرفه‌ای حسابداران حرفه‌ای*. انتشارات جامعه حسابداران رسمی. امینی، سعید؛ جهانشاد، آریتا؛ جنانی، محمدحسین؛ طالب‌نیا، قدرت‌اله (۱۴۰۳). ارزش‌های انگیزشی و تجاری‌سازی در موسسات حسابرسی. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۲)، ص ۲۱۳-۲۳۰.
- بیگی هرچگانی ابراهیم؛ بنی‌مهد، بهمن؛ رئیس‌زاده، محمدرضا؛ رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۶). ارزش‌های انگیزشی و هشداردهی اخلاقی حسابرسان درباره خطاکاری. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۴)، ص ۱۲۰-۱۳۵
- خدای‌پور، احمد؛ پورحیدری، امید؛ بیرجندی، حمید (۱۳۹۸). بررسی تاثیر اخلاق حرفه بر تردید حرفه‌ای. *حسابداری مدیریت*، ۱۲(۴۲)، ص ۱۵-۲۶.
- رویایی، رمضانعلی؛ مولایی‌نژاد، مهدی؛ کریمی، سعید (۱۳۹۸). تحلیل میزان رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی. *مطالعات حسابداری و حسابرسی*، ۱۲(۳۲)، ص ۴۵-۵۸.
- زارع ابراهیم‌آبادی، الهه؛ بنی‌مهد، بهمن؛ مرادزاده‌فرد، مهدی؛ طالب‌نیا، قدرت‌اله (۱۴۰۳). منفعت‌طلبی؛ ارزش‌های انگیزشی و تجاری‌سازی حرفه حسابرسی: شواهدی از بخش خصوصی حسابرسی. *پژوهش‌های تجربی حسابداری*، ۱۴(۵۳)، ص ۲۱۳-۲۳۸.
- سپهری، پطرو؛ آزادی، کیهان؛ وطن‌پرست، محمدرضا؛ اکبری، بهمن (۱۳۹۹). تب‌های شخصیتی حسابرسان و میزان پایبندی آنان بر آیین رفتار حرفه‌ای. *حسابداری مدیریت*، ۱۳(۴۴)، ص ۲۰۵-۲۱۵.
- صفرزاده، محمدحسین؛ کاظمی، کاظم؛ دهقانی سعدی، علی‌اصغر (۱۳۹۷). بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار. *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، ۲۵(۱)، ص ۷۱-۹۰.
- کابلی، مونا سادات؛ رحمانی، علی؛ نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودپشتی، فریدون (۱۳۹۹). اثربخشی ارزش‌های انگیزشی شوارتز و اخلاق حرفه‌ای حسابداری بر گزارشگری مالی متقلبان. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*، ۱۷(۶۶)، ص ۲۷-۵۰.
- کریم‌آبادی، محمد؛ جهانگیرنیا، حسین؛ حاجیها، زهره؛ غلامی جمکرانی، رضا (۱۴۰۱). ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه‌ای در کیفیت حرفه حسابرسی مستقل. *پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی*، ۱۴(۳)، ص ۷۹-۱۰۱.
- کریم‌آبادی، محمد؛ حاجیها، زهره؛ جهانگیرنیا، حسین؛ غلامی جمکرانی، رضا (۱۴۰۳). الگوی آیین رفتار حرفه‌ای حسابرسان مستقل براساس دیدگاه انتقادی. *قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری*، ۳(۹)، ص ۱۰۵-۱۲۴.
- مولاوردی، نغمه؛ وکیلی‌فرد، حمیدرضا؛ بشکوه، مهدی؛ بنی‌مهد، بهمن (۱۴۰۳). ارزش‌های انگیزشی و گزارشگری یکپارچه. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۳(۳)، ص ۱-۱۲.
- Abdelwahed, N.A.A., Al Daghan, M.A., Saraih, U.N. & Soomro, B.A. (2025). Unleashing potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and work motivation. *International Journal of Law and Management*, 67(2), p. 165-190.
- Bai, M., Dong, N., Zhang, H., Zhang, J. & Xu, J. (2024). How personal values influence earnings management ethics: the mediation role of moral disengagement. *Spanish Journal of Finance and Accounting/Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 54(1), p. 86-109.
- Brown, P.A., Stocks, M.H. & Wilder, W.M. (2007). Ethical exemplification and the AICPA Code of Professional Conduct: An empirical investigation of auditor and public perceptions. *Journal of*

- Business Ethics*, no. 71, p. 39-71.
- Gülstün, B., Miç, P. & Edalı, M. (2022). Comparative solution approach with quadratic and genetic programming to multi-objective healthcare facility location problem. *Sigma Journal of Engineering and Natural Sciences*, 40(1), p. 63-78.
- Hazard Jr, G.C. (1992). Personal Values and Professional Ethics. *The Cleveland State Law Review*, no. 40, p. 133.
- Hlebhichuk, J., Lancaster, R., Tuzik Micek, W., Perusich, S., Fick, K. & Perumalswamy, K. (2025). Exploring Nurses' Personal and Professional Values and Care Quality: A Convergent Mixed-Methods Analysis. *Western journal of nursing research*, 47(2), p. 61-70.
- Hussein, A.H.M. & Abou Hashish, E.A. (2023). Relationship between nurses' ethical ideology, professional values, and clinical accountability. *Nursing ethics*, 30(7-8), p. 1171-1189.
- Kastanakis, M.N., Magrizos, S., Kampouri, K. & Calabrò, A. (2025). Family Firms and Ethics: Towards a Deeper Understanding of the Determinants of Ethical Decision-Making and Emerging Future Research Pathway. *Journal of Business Ethics*, 198(4), p. 919-946.
- Khan, J. & Harding, N. (2020). Facilitating the application of auditors' underlying skeptical disposition: The relationship between trait skepticism and basic human values. *Accounting Research Journal*, 33(1), p. 34-56.
- Latifah, L., Setiyani, R., Arief, S. & Susilowati, N. (2023). The role of personal values in forming the AI ethics of prospective accountants. *Ethics in Progress*, 14(2), p. 90-109.
- Leijen, I. & van Herk, H. (2025). Longitudinal analysis of the relation between changes in human values and social attitudes. *Personality and Individual Differences*, no. 236, p. 112994
- Lindeman, M. & Verkasalo, M. (2005). Measuring values with the Short Schwartz's value survey. *Journal of Personality Assessment*, 85(2), p. 170-178.
- Ling, F.Y.Y., Ng, Y.J. & Zhai, W. (2025). Examining the mediating role of organizational pride on the relationship of human values and work outcomes of facilities managers. *Facilities*, 43(1-2), p.129-148.
- Moyo, M., Goodyear-Smith, F.A., Weller, J., Robb, G. & Shulruf, B. (2016). Healthcare practitioners' personal and professional values. *Advances in Health Sciences Education*, 21, 257-286.
- Mubako, G., Bagchi, K., Udo, G. & Marinovic, M. (2021). Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students. *Journal of Business Ethics*, no. 174, p. 161-176
- Saunders, C., Marcolin, B. & Cherneski, J. (2022). The role of students' personal values and ethical ideologies in increasing the importance of perceptions of social responsibility for business students: A prme directive. *Journal of Management Education*, 46(5), p. 920-950
- Schwartz, S.H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In: M.P. Zanna (ed). San Diego: Advances in Experimental Social Psychology, Academic Press, p. 1-25
- Segarra, S.M., Gonçalves, G. & Ruiz-Mora, I. (2023). *The guiding principles of the profession: A comparative study*. In: (Re) discovering the Human Element in Public Relations and Communication Management in Unpredictable Times, p. 61-78
- Uludağ, E., Albayrak, Ö. & Deveci, G. (2023). The relationship between personal values and care ethics in nursing: descriptive-cross-sectional study. *Turkiye Klinikleri J Med Ethics*, 31(3), p. 161-170.