



رابطه میان ارزش های انسانی و حرفه گرایی حسابر

مهدی بسحاق^۱

هاشم نیکومرام^۲*

محمد حسن جنانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۰۱

چکیده

هدف این پژوهش مطالعه رابطه میان ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی و عموم با حرفه گرایی است. برای این منظور در حدود ۲۰۰ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی کشور به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند. قلمرو زمانی پژوهش سال ۱۴۰۳ بوده و مبانی مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه ای و داده های پژوهش از طریق پرسش نامه جمع آوری گردیده است. آزمون فرضیه های پژوهش نیز بر اساس روش همبستگی و با استفاده از رگرسیون چند متغیره انجام شده است. یافته های پژوهش نشان می دهد ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی رابطه ای معنی دار و منفی با حرفه گرایی و ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم رابطه ای معنی دار و مثبت با حرفه گرایی دارند. هم چنین، نتایج این مطالعه تایید می نماید که جنسیت و سطح تحصیلات دانشگاهی حسابرسان رابطه معنی داری با حرفه گرایی حسابرسان ندارند. اما تجربه کاری رابطه ای مثبت و معنی دار با حرفه گرایی حسابرس دارد.

واژگان کلیدی: ارزش های انسانی، حرفه گرایی حسابر و موسسات حسابرسی

^۱گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران Ma.boshagh@iau.ac.ir

^۲گروه حسابداری، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) Nikoomaram@iau.ac.ir

^۳گروه حسابداری، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران Ms.janani@iau.ac.ir

۱. مقدمه

حرفه گرایی به مجموعه ای از ویژگی های فردی نظیر دانش و مهارت تخصصی، شایستگی، صداقت و پایبندی به رفتار حرفه ای و انسجام رفتار، مسئولیت پذیری، خود تنظیمی می باشد که یک شخص باید در حرفه خود آن را رعایت نماید (هال و همکاران، ۲۰۰۵). حرفه گرایی حسابرس دارای چندین ویژگی اساسی از جمله تخصص گرایی، اخلاق حرفه ای و تعهد شغلی است که منجر به رضایت شغلی و در نتیجه بهبود کیفیت حسابرسی می شود (صابری و همکاران، ۱۴۰۴). مطالعات در حوزه حرفه گرایی حسابرس نشان می دهد که حرفه گرایی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان تاثیر معنی دار و مثبت دارد (حیرانی و همکاران، ۱۳۹۶). هم چنین یافته های یزدی و همکاران (۱۴۰۱) نشان می دهد که حرفه گرایی در بخش خصوصی حسابرسی به طور معنی داری بیشتر از بخش دولتی است. زنگانه و سراجی (۱۴۰۲) نیز دریافتند حرفه گرایی حسابرس تاثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد او دارد. صابری و همکاران (۱۴۰۴) نشان دادند ایدئولوژی سیاسی حسابرسان بر حرفه گرایی آن ها تاثیر معنی داری دارند.

آن چه تاکنون در پژوهش های قبلی مورد مطالعه قرار نگرفته است و می توان آن را به عنوان خلاء پژوهشی عنوان نمود، بررسی ارزش های انسانی حسابرسان در گرایش آن ها به حرفه گرایی می باشد. ارزش های انسانی عبارت است از باورها و گرایش های ذهنی افراد به منظور نائل شدن به اهداف فردی و جمعی. ارزش های انسانی به دو گروه ارزش های مبتنی بر منافع فردی و ارزش های مبتنی بر منافع عموم طبقه بندی می شوند (شواریتز و بوهنک^۱، ۲۰۰۴). اهمیت ارزش های انسانی در آن است که آن ها در شکل گیری، تعهد حرفه ای، هویت حرفه ای و حرفه گرایی نقش با اهمیتی ایفاء می نمایند (شفر^۲ و همکاران، ۲۰۰۱). پژوهش درباره حرفه گرایی حسابرسان و ارزش های انسانی از آن جهت در بازار حسابرسی کشور دارای اهمیت است که مطالعات نشان

داده اند منافع فردی حسابرسان موجب شده است تا آن ها به جای حرفه گرایی بیشتر به بازارگرایی و فعالیت های تجاری سازی روی آورده اند (زارع ابراهیم آبادی و همکاران، ۱۴۰۳).

به نظر می رسد مطالعه درباره گرایش حسابرسان به حرفه گرایی می تواند آگاهی قانون گذاران و سیاست گذاران حرفه حسابرسی را درباره آن افزایش دهد. از این رو، این پژوهش به دنبال آن است تا پاسخی برای این سؤال پیدا کند که تا چه اندازه حرفه گرایی حسابرس به ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی و منافع عموم وابسته است؟ ارزش افزوده علمی این پژوهش را می توان به شرح زیر بر شمرد: اول آن که نتایج این پژوهش می تواند موجب بسط و گسترش نظریه های رفتاری در متون حسابرسی گردد. دوم این که یافته های این پژوهش می تواند اطلاعات سودمندی را برای جامعه حسابداران رسمی و سایر سیاست گذاران حرفه حسابرسی درباره حرفه گرایی حسابرس و میزان تاثیرپذیری آن از ارزش های انسانی ارائه نماید. آن ها می توانند بر اساس یافته های این پژوهش، تصمیم گیری و برنامه ریزی های لازم را برای اهداف خود به عمل آورند. در ادامه، ابتدا مبانی نظری، سپس روش شناسی و در نهایت یافته های پژوهش ارائه می گردد.

۲. مبانی نظری

۲-۱- ارزش های انسانی

ارزش های انسانی عبارت است از باورها و گرایش های ذهنی افراد به منظور نائل شدن به اهداف فردی و جمعی. آنها شامل ده ارزش در دو گروه ارزش های مبتنی بر منافع فردی و ارزش های مبتنی بر منافع عموم طبقه بندی می شوند. ارزش های مبتنی بر منافع فردی شامل قدرت، پیشرفت، رفاه طلبی، انگیزش و خود فرمانی است. همچنین، ارزش های مبتنی بر منافع عموم شامل عام گرایی، خیرخواهی، سنت، هماهنگی و

² Shafer

¹ Schwartz & Boehnke

امنیت می باشد (شوارتز^۱ و بوهنک^۲، ۲۰۰۴). در جدول شماره

۱ و جدول شماره ۲ این ارزش ها معرفی می شوند:

جدول ۱: ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی

ارزش ها	تفسیر ارزش ها
قدرت	دستیابی به موقعیت و جایگاه اجتماعی و کنترل و تسلط بر افراد و منابع به منظور افزایش ثروت شخصی.
پیشرفت	شامل تلاش برای موفقیت شخصی از طریق اثبات شایستگی ها بر طبق استانداردهای اجتماعی
رفاه طلبی	تمایل به ارضای خواسته ها، لذت بردن و خوش گذرانی در زندگی
انگیزش	عبارت است از دنبال کردن هیجان، چالش و تازگی در کار و زندگی
خودفرمانی	تمایل به استقلال در تصمیم گیری، خلاقیت و آزادی در انتخاب اهداف شخصی

جدول ۲: ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم

ارزش ها	تفسیر ارزش ها
امنیت	امنیت، هماهنگی و توازن و ثبات در جامعه، روابط بین فردی
هماهنگی	کنترل و مهار اعمال، تمایلات، رفتارها و انگیزه هایی که ممکن است دیگران را ناراحت کند
سنت گرایی	شامل احترام، تعهد و پذیرش نسبت به آداب و رسومی است که فرهنگ سنتی یا دین
خیرخواهی	شامل حفاظت و افزایش رفاه افراد جامعه
عام گرایی	درک کردن، احترام گذاشتن، تحمل و حفاظت از طبیعت و جامعه

۲-۲- ارزش های انسانی و حرفه گرایی

ارزش های انسانی از مراحل اولیه زندگی از طریق یادگیری از خانواده، جامعه و مؤسسات آموزشی شکل می گیرد. این ارزش ها، نقش انکار ناپذیری در انگیزش افراد دارند و عملکرد و فعالیت های انسان را هدایت می نمایند. در واقع، ارزش های مذکور داده های ورودی مدل های تصمیم گیری افراد هستند که انتخاب ها، ترجیحات و تمایلات افراد را اولویت بندی می نمایند (اماه و آهیازو^۳، ۲۰۱۴). ارزش های حرفه ای شکل دهنده هویت و تعهد حرفه ای است. این ارزش ها از اهمیت بالایی میان افراد حرفه، برخوردار بوده و عموماً رعایت آن ارزش ها توسط قوانین حرفه ای تعیین و لازم الاجرا هستند.

افرادی که وارد یک حرفه و شغل می شوند باید قوانین حرفه ای را رعایت نمایند. این در حالی است که ارزش های شخصی آن ها که در زندگی شخصی آن ها شکل گرفته است، می تواند بر رفتار حرفه ای آن تاثیرگذار باشد. ممکن است برخی از ارزش های شخصی با ارزش های حرفه ای منطبق باشد و برخی بر خلاف آن ها باشند. به بیان دیگر ارزش های حرفه ای تحت تاثیر ارزش های انسانی است. بنابراین بین ارزش های شخصی و حرفه ای رابطه قوی وجود دارد (مویو^۴ و همکاران، ۲۰۱۶). در تایید این موضوع امینی و همکاران (۱۴۰۳) عقیده دارند که گرایش حسابرسان به بازار و مشتری مداری تحت تاثیر ارزش های شخصی است. آن ها نتیجه می گیرند که تمایل حسابرسان به بازار در راستای

⁴ Moyo

¹ Shwartz

² Boehnke

³ Amah & Ahiauzu

کسب منافع مادی می تواند منجر به کاهش رفتار حرفه ای از جمله استقلال حسابرسان شود.

۳-۲- پیشینه تحقیق

بنی مهد و باقرزادگان (۱۴۰۳) طی مطالعه ای دریافته اند ارزش های فرامادی گرایی، حفظ استقلال و منافع عموم به طور معنی داری موجب کاهش همسویی منافع میان حسابرس و صاحبکار می شود. به عقیده آن ها فرامادگرایی به عنوان یکی از ارزش های شخصی می تواند موجب ارتقای اخلاق حرفه ای و کاهنده وابستگی حسابرس به صاحبکار گردد. اسماعیل زاده و نظری (۱۴۰۳) نشان دادند با افزایش ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی و هم چنین بهبود اعتماد اجتماعی در حسابرسان باعث افزایش بازارگرایی و توسعه بازار حسابرسی می شود. زارع ابراهیم آبادی و همکاران (۱۴۰۳) در بررسی خود دریافته اند گرایش حسابرسان به تجاری سازی حرفه حسابرسی تحت تاثیر منفعت طلبی آنان است. هم چنین آن ها نشان دادند ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی اثری مثبت و معنی دار بر منفعت طلبی حسابرسان دارد، اما این ارزش ها بر تمایل حسابرسان به تجاری سازی حرفه حسابرسی تاثیر معنی داری ندارد. مولوردی و همکاران (۱۴۰۳) نشان دادند ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم عاملی اثرگذار بر تهیه و ارائه صورت ارزش افزوده به عنوان یکی از ابزارهای اجرای گزارشگری یکپارچه می باشد. به طوریکه افراد با ارزشهای انگیزشی مبتنی بر منافع عموم تمایل بیشتری برای گزارشگری یکپارچه دارند. یزدی و همکاران (۱۴۰۱) طی تحقیقی نشان دادند ارزش های اخلاقی و حرفه ای حسابرسان شاغل در بخش دولتی و خصوصی با هم تفاوت معنی داری دارند. آن ها دلیل این تفاوت را به اهداف، ساختار وظایف و دخالت دولت در هریک از بخش های دولتی و خصوصی می داند. کابلی و همکاران (۱۳۹۹) طی مطالعه ای دریافته اند ارزش های انسانی مبتنی بر منافع

فردی تاثیر منفی و معنی دار بر رعایت اصول اخلاق حرفه ای دارند. هم چنین ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم تاثیر مثبت و معنی دار بر رعایت اصول اخلاق حرفه ای دارند. بختیاری و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند ارزش اجتماعی سرمایه اجتماعی تاثیر مثبت و معنی داری بر استقلال حسابرس دارد. آن ها عقیده دارند این موضوع باعث ارتقاء و بهبود ارزش های اخلاقی مثبت خواهد شد. از آنجاییکه وظیفه اصلی حسابرسی اطمینان بخشی به استفاده کنندگان از صورتهای مالی می باشد، لذا هر چه سطح سرمایه اجتماعی حسابرسان بیشتر باشد، این مؤلفه اجتماعی بر رفتار حسابرس در رعایت استقلال و در نتیجه ارتقای کیفیت حسابرسی اثرگذار خواهد بود. بیگی هرچگانی و همکاران (۱۳۹۶) طی پژوهشی دریافته اند ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی باعث می شود تا هشدار دهی تقلب در حسابرسان کاهش می یابد و در مقابل ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم باعث افزایش گرایش حسابرسان به افشا و هشدار دهی تقلب می شود.

عبدالوحید^۱ و همکاران (۲۰۲۵) اعتقاد دارند ارزش های مذهبی به عنوان ارزش های شخصی می تواند بر ارزش های حرفه ای و عملکرد کاری کارکنان تاثیر معنی دار داشته باشد. لینگ^۲ و همکاران (۲۰۲۵) نیز نشان دادند ارزش های انسانی به طور معنی داری بر عملکرد کاری مدیران تاثیر می گذارد. علاوه بر این، زمانی که غرور سازمانی مدیران وجود دارد، عملکرد مدیران بیشتر افزایش می یابد.

لی^۳ و همکاران (۲۰۲۴) در بررسی عوامل تعیین کننده ارزش های حرفه ای نشان دادند که عوامل فردی و محیطی از جمله عوامل موثر بر رفتار حرفه ای هستند. آن ها انسان گرایی، حساسیت اخلاقی، حرفه ای بودن، و القای ارزش های حرفه ای را ارزش های شخصی تاثیرگذار بر حرفه گرایی می دانند. شنایدر و کوگل^۴ (۲۰۲۳) طی یک مطالعه مروری نشان دادند

³ Li

⁴ Schneider and Kugel

¹ Abdelwahed

² Ling

۳- روش‌شناسی پژوهش

مبانی نظری پژوهش بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌های پژوهش بر اساس روش پیمایشی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است. متغیر ارزش های انسانی از پرسش‌نامه لیندرمن و ورکازالو^۷ (۲۰۰۵) اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۰ سؤال در طیف لیکرت هشت گزینه‌ای است. هم‌چنین از پرسش‌نامه آدلر و لیانارآچچی^۸ (۲۰۲۰) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۰ سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد. میزان پایایی سئوالات پرسش‌نامه ارزش های انسانی و حرفه گرایی به ترتیب ۷۵ درصد و ۸۱ درصد می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش از پایایی کافی برخوردار هستند.

نمونه آماری پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از حسابرسان شاغل در موسسات خصوصی حسابرسی بوده که ۱۴۷ نفر آنها مرد و ۵۳ نفر نیز زن هستند. سطح تحصیلات حسابرسان مشارکت‌کننده در این پژوهش شامل ۴۶ نفر دارای تحصیلات کارشناسی و ۱۲۰ نفر کارشناسی ارشد و بقیه نیز دارای تحصیلات دکتری و یا دانشجوی دکتری بودند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران به شرح زیر استفاده شده است:

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

در این فرمول:

n = تعداد نمونه

$$Z = \frac{\infty}{2} = \text{مقدار نرمال استاندارد یعنی } 1/96$$

$$Pq = 0.5$$

که ارزش های شخصی حسابرسان ، منبع کنترل و اقتدارگرایی از جمله ویژگی هایی هستند که قضاوت و رفتار حرفه ای حسابرسان تاثیرگذار هستند. دیویس^۱ و همکاران (۲۰۲۳) دریافتند ویژگی های تاریک شخصیت در حسابرسان باعث می شود تا آن ها اخلاق حرفه ای در گزارش تخلفات حسابرسی را به طور صحیح رعایت نکنند. هم‌چنین آن ها نشان دادند که زنان در مقایسه با مردان ، اخلاق حرفه ای در گزارش تخلفات حسابرسی را بیشتر رعایت می کنند. لئو و گومز^۲ (۲۰۲۲). نشان دادند جو حاکم بر حرفه و موسسات حسابرسی، حسابرسان را به شخصیتی وظیفه‌گرا، سازگار(توافق‌پذیر) و تجربه‌پذیر تبدیل نموده است. به عقیده آن ها این ویژگی های شخصیتی ، پذیرش اجتماعی حسابرسان را به‌عنوان یک گروه شغلی برجسته می‌کند. عبدو^۳ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی تایید نمودند که ویژگی های شخصیتی اعضای تیم حسابرسی داخلی نقش کلیدی در اثربخشی کنترل های داخلی دارد. هم‌چنین آن ها نشان دادند که هوش هیجانی مدیر حسابرسی بر اثربخشی کلی چارچوب کوزو^۴ را تقویت کرد ه و منجر به بهبود کارایی کنترل‌های داخلی شد. همدانی^۵ و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی به بررسی حرفه ای گرایی و رفتار ناکارآمد حسابرسان بر کیفیت حسابرسی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که حرفه ای بودن تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت حسابرسی دارد، در حالی که رفتار ناکارآمد حسابرسان تأثیر معناداری بر کیفیت حسابرسی ندارد. یافته‌های سوپونو و فاروق^۶ (۲۰۱۹) نشان می‌دهند که هوش هیجانی، منبع کنترل داخلی و تجربه حسابرسان به طور مثبت بر حرفه‌ای بودن حسابرسان تأثیر می‌گذارد. اما هوش فکری و فرهنگ سازمانی تأثیری در حرفه ای بودن آنها ندارد.

⁵ Hamdani

⁶ *Suyono and Farooque*

⁷ Lindeman & Verkasalo

⁸ Adler & Liyanarachchi

¹ Davis

² Leao and Gomes

³ Abdo

⁴ COSO

$$d = 1/0$$

۴- یافته‌های پژوهش

۴-۱- آمار توصیفی

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ آورده شده است. همان گونه که این جدول نشان می‌دهد میانگین حرفه گرایی برابر ۷۶/۷۱ است. از آنجایی که پرسش‌نامه حرفه گرایی از طریق ۲۰ سؤال در طیف لیکرت از امتیاز یک تا پنج اندازه‌گیری می‌شود، حداقل این متغیر برابر ۲۰ و حداکثر آن برابر ۱۰۰ خواهد بود. هم چنین حد وسط آن برابر ۵۰ است. میانگین ۷۶/۷۱ برای حرفه گرایی به معنی آن است که سطح حرفه گرایی حسابرسان در موسسات حسابرسی مورد بررسی در این پژوهش بالاتر از حد متوسط آن است. هم چنین پرسش‌نامه ارزش های انسانی دارای دو بعد ارزش های مبتنی بر منافع فردی و ارزش های مبتنی بر منافع عموم است، هر بعد دارای ۵ سؤال هشت امتیازی است. اگر فردی برای تمام سؤالات هر بعد، گزینه هشت امتیازی را انتخاب نماید، حداکثر نمره او برابر ۴۰ خواهد بود. به عبارت دیگر امتیاز حد وسط هر بعد برابر ۲۰ می‌باشد. شواهد جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که میانگین ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی برابر ۲۸ و میانگین ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم برابر ۳۲/۲۷ می‌باشد. بنابراین میانگین هر بعد از ارزش های انسانی بیشتر از حد متوسط آن می‌باشد. هم چنین میانگین تجربه کاری حسابرسان برابر ۱۹ سال و میانه آن ۱۷/۵ سال می‌باشد.

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 ۲۰۰ نسخه آن دریافت شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره و با بکارگیری نرم افزار SPSS شماره ۲۷ انجام شده است. مدل پژوهش به صورت رابطه شماره ۱ زیر تدوین گردید.

رابطه شماره ۱

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + \varepsilon$$

که در آن:

Y = حرفه گرایی حسابرس

X_1 = ارزش های انسانی

X_2 = جنسیت حسابرس

X_3 = سطح تحصیلات حسابرس

X_4 = تجربه کاری حسابرس

ε = مقادیر باقی مانده

براساس مبانی نظری و مدل پژوهش، فرضیه های پژوهش به صورت زیر نوشته می‌شود:

فرضیه اول: میان ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی و حرفه گرایی حسابرسان رابطه ای معنی دار وجود دارد.
فرضیه دوم: میان ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم و حرفه گرایی حسابرسان رابطه ای معنی دار وجود دارد.

جدول شماره ۳: آمار توصیفی

متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
حرفه گرایی	۷۶/۷۱	۷۵	۱۱/۰۷۶	۵۶	۱۰۰
ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی	۲۸	۲۹	۸/۳۱۴	۵	۴۲
ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم	۳۲/۲۷	۳۴	۷/۷۴	۱۵	۴۵
تجربه کاری	۱۹/۱۳	۱۷/۵۰	۱۰/۰۸۳	۲	۵۲

هم چنین از کل مشارکت کنندگان این پژوهش، ۱۴۷ نفر مرد و ۵۳ نفر زن بودند. سطح تحصیلات حسابرسان مشارکت کننده در این پژوهش شامل ۴۶ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۲۰ نفر کارشناسی ارشد و بقیه نیز دانشجوی دکتری و یا دارای مدرک دکتری میباشند.

۴-۲-آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه در جدول شماره ۴ ارائه شده است. فرضیه‌های پژوهش بر اساس رگرسیون چند متغیره مورد آزمون قرار گرفته‌اند. شواهد جدول شماره ۴ نشان می‌دهد سطح معنی‌داری متغیرهای ارزش های انسانی مبتنی بر منافع

فردی و ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم به ترتیب پنج دهم درصد و صفر و کمتر از ۵ درصد است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که متغیرهای مذکور رابطه‌ای معنی‌دار با حرفه گرایی حسابرس دارند. از این رو، هر دو فرضیه پژوهش تایید می‌شوند. نتایج نشان می‌دهد ارزش های مبتنی بر منافع فردی رابطه‌ای منفی و ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم رابطه‌ای مثبت با حرفه گرایی حسابرس دارند. هم چنین از میان متغیرهای کنترل، تنها تجربه کاری رابطه معنی‌دار با حرفه گرایی حسابرس دارد و جنسیت و سطح تحصیلات حسابرسان رابطه‌ای معنی‌دار با حرفه گرایی حسابرس ندارند.

جدول شماره ۴- آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول				فرضیه دوم			
شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی داری	شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی داری
عرض از مبدا	۶۶/۰۰۷	۱۴/۶۲۸	۰/۰۰۰	عرض از مبدا	۵۷/۶۹۰	۱۳/۰۸۳	۰/۰۰۰
جنسیت	-۰/۹۰۰	-۰/۴۹۶	۰/۶۲۰	جنسیت	-۰/۸۲۲	-۰/۴۷۸	۰/۶۳۳
تحصیلات	-۰/۰۰۷	-۰/۰۱۲	۰/۹۹۱	تحصیلات	-۰/۱۲۰	-۰/۲۰۰	۰/۸۴۲
تجربه کاری	۰/۱۹۴	۲/۴۴۹	۰/۰۱۵	تجربه کاری	۰/۱۷۹	۲/۳۷۹	۰/۰۱۸
ارزش های انسانی فردی	-۰/۲۵۷	-۲/۸۷۱	۰/۰۰۵	ارزش های انسانی فردی	۰/۵۱۹	۵/۵۱۹	۰/۰۰۰
آماره F	۴/۲۱۴		۰/۰۰۰	آماره F	۹/۱۴۹		۰/۰۰۰
$R^2 = ۰/۰۴۷$ تعدیل شده				$R^2 = ۰/۱۴۱$ تعدیل شده			
D.W = ۱/۵۷۳				D.W = ۱/۶۴۰			

۵- نتیجه گیری و پیشنهاد

هدف این پژوهش بررسی روابط میان ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی و منافع عموم حسابرسان و حرفه گرایی است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی و منافع عموم رابطه‌ای معنی‌دار و مثبت با حرفه گرایی حسابرس دارند. شواهد این پژوهش تایید می‌نمایند که با افزایش ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی ، حرفه گرایی در حسابرسان کاهش می‌یابد. اما با افزایش

ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم ، حرفه گرایی در حسابرسان افزایش می‌یابد. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش عبدالوحد و همکاران (۲۰۲۵) و مویو و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد. آن‌ها معتقدند که ارزش های انسانی و شخصی بر ارزش های حرفه‌ای تاثیر گذار هستند. یافته‌های این مقاله تایید می‌نماید که ارزش های انسانی محرک و شکل دهنده حرفه گرایی در حرفه حسابرسی است. شواهد این پژوهش بر اهمیت ارزش های انسانی در بهبود و ارتقای رفتار

امینی سعید ، جهانشاد آریتا ، جنانی محمد حسین ، طالب نیا قدرت اله (۱۴۰۳) ارزش های انگیزشی و تجاری سازی در مؤسسات حسابرسی ، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت ، شماره ۵۰ صص ۲۱۳-۲۳۰

بختیاری جواد ، پورزمانی زهرا ، رویایی رمضانعلی (۱۳۹۹) سرمایه اجتماعی و استقلال حسابرسان؛ رویکرد حرفه ای گرایی؛ حسابداری مدیریت ، شماره ۳۷ صص ۱۳-۳۷

بنی مهد بهمن ؛ باقرزادگان رضا (۱۴۰۳) روابط میان فرامادی ، حفظ منافع عموم، استقلال و همسویی منافع حسابرس و صاحب کار. بررسی حسابداری های و حسابرسی دوره ۳۱ شماره ۴ صص ۶۳۵-۶۶۷

بیگی هرچگانی، ابراهیم ؛ بنی مهد، بهمن ؛ رئیس زاده، محمدرضا ؛ رویایی رمضانعلی (۱۳۹۶) ارزش های انگیزشی و هشدار دهی اخلاقی حسابرسان درباره خطاکاری، اخلاق در علوم و فن آوری سال دوازدهم شماره ۴ صص ۱-۱۶

حیرانی، فروغ، وکیلی فرد، حمیدرضا، و رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۶). حرفه ای گرایی و قضاوت حرفه ای حسابرس. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۲)، ۱-۱۲.

زارع ابراهیم آبادی، الهه؛ بنی مهد بهمن ؛ مرادزاده فرد مهدی ؛ طالب نیا قدرت الله (۱۴۰۳) منفعت طلبی؛ ارزش های انگیزشی و تجاری سازی حرفه حسابرسی: شواهدی از بخش خصوصی حسابرسی، پژوهش های تجربی حسابداری شماره ۵۳، صص ۲۱۳-۲۳۸

صابری خدیجه ، صراف فاطمه ، بنی مهد بهمن ، حمیدیان محسن (۱۴۰۴) نقش ایدئولوژی سیاسی و حرفه گرایی حسابرسان بر تعارض حرفه ای سازمانی ، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت ، شماره ۵۳ صص ۳۰۵-۳۲۲

کابلی، مونسادات؛ رحمانی، علی؛ نیکومرام، هاشم ؛ رهنمای رودپشتی، فریدون. (۱۳۹۹). اثربخشی ارزش های

حرفه ای حسابرسان تاکید دارد و ارتباط میان ارزش های انسانی و حرفه گرایی را یک رابطه قوی می داند. بر اساس نتایج مطالعه حاضر می توان ادعا نمود که با افزایش ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم و هم چنین کاهش ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی در حسابرسان، حرفه گرایی را در حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی تقویت نمود.

نتایج این مقاله می تواند درک مخاطبان خود را از اهمیت ارزش های انسانی در ارتقای حرفه گرایی حسابرس و در نتیجه رعایت اخلاق حرفه ای افزایش دهد. از این رو، بهبود حرفه گرایی در حسابرسان موجب بهبود کیفیت حسابرسی خواهد شد. درباره سودمندی های پژوهش حاضر می توان گفت که این مقاله به عنوان یک مطالعه بین رشته ای می تواند بخشی از شکاف و فاصله مطالعات میان رشته ای بین دو رشته روان شناسی و حسابرسی را کاهش داده و موجب بسط و گسترش دیدگاه های رفتاری در متون و پژوهش های حسابرسی گردد. هم چنین یافته های این پژوهش می تواند اطلاعات سودمندی را برای قانون گذاران و سیاست گذاران حرفه حسابرسی از جمله جامعه حسابداران رسمی درباره سطح حرفه گرایی حسابرسان و میزان وابستگی آن از ارزش های انسانی حسابرسان ارائه نماید. بر اساس یافته های این مقاله به سیاست گذاران حرفه حسابرسی و مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می گردد که برای ارتقاء و بهبود حرفه گرایی ، در بدو استخدام حسابرسان، از طریق آزمون های روان شناسی ، افرادی را به عنوان حسابرس انتخاب نمایند که ارزش های انسانی مبتنی بر منافع عموم آن ها بیشتر از ارزش های انسانی مبتنی بر منافع فردی باشد.

منابع

اسماعیل زاده رضا ، نظری رضا (۱۴۰۳) تبیین روابط میان اعتماد اجتماعی، ارزشهای فردی و بازارگرایی در حرفه حسابرسی ، پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی ، شماره ۲۴ صص ۱۵۱-۱۷۵

- , Shawver, T.J. (Ed.) *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting (Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting, Vol. 25)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 77-102
- Hall, M., Smith, D., & Langfield-Smith, K. (2005). *Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research*, *Behavioral Research in Accounting*, No.17, pp. 89-109.
- Hamdani, R., Rahimah, I. & Hafiz, M.S. (2020). *Exploring the professionalism and dysfunctional behavior of public accountants on audit quality*. *Review of Integrative Business and Economics Research*, No. 9, p.9-19
- Lindeman, M. Verkasalo, M. (2005). *Measuring values with the Short Schwartz's value survey*. *Journal of Personality Assessment*, ۷۰(۲), ۱۷۰-۱۷۸.
- Li, J., & Li, X. (2024). *The growth of nursing professional values-A grounded theory*. *Nursing Ethics*, 09697330241266772.
- Ling, F.Y.Y., Ng, Y.J. and Zhai, W. (2025), *Examining the mediating role of organizational pride on the relationship of human values and work outcomes of facilities managers*, *Facilities*, Vol. 43 No. 1/2, pp. 129-148. <https://doi.org/10.1108/F-09-2023-0087>
- 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.
- Shafer, W. E., Morris, R. E., & Ketchand, A. A. (2001). *Effects of personal values on auditors' ethical decisions*. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 14(3), 254-277.
- Schneider, A. and Kugel, J. (2023) *A Synthesis of Behavioral Accounting Studies that Examine انگیزشی شوآرتز و اخلاق حرفه ای حسابداری بر گزارشگری مالی متقلبانه*. *مطالعات تجربی حسابداری مالی*, ۶۶(۱۷)، ۲۷-۵۰.
- مولاوردی، نغمه؛ وکیلی فرد، حمیدرضا؛ بشکوه، مهدی؛ بنی مهد، بهمن. (۱۴۰۳). *ارزشهای انگیزشی گزارشگری یکپارچه*. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*, ۱۳(۵۱)، ۱-۱۲
- یزدی، سمیه، پورحیدری، امید، و خدای پور، احمد. (۱۴۰۱). *اثر خصوصی سازی بر حرفه گرایی حسابرسان در محیط حسابرسی ایران*. *پژوهش های کاربردی در گزارشگری مالی*, ۱۱(۲۰)، ۱۵۱-۱۸۶.
- Abdelwahed, N.A.A., Al Doghan, M.A., Saraih, Unleashing U.N. and Soomro, B.A. (2025), *potential: Islamic leadership's influence on employee performance via Islamic organizational values, organizational culture and , International Journal of Law work motivation and Management*, Vol. 67 No. 2, pp. 165-190. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2024-0019>
- Abdo, M., Feghali, K. and Zgheib, M.A. (2022) *The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies*, *Asian Journal of Accounting Research*, Vol. 7 No. 2, pp. 195-207.
- Adler, R., & Liyanarachchi, G. (2020). *Towards measuring professionalism in accounting*. *Accounting & Finance*, 60(3), 1907-1941.
- Amah, E., Ahiauzu, A. (2014). *Shared values and organizational effectiveness: A study of the Nigerian banking industry*, *Journal of Management Development* 33(7), 694-708, DOI:10.1108/JMD-09-2010-0065
- Davis, P.L., Donnelly, A.M. and Radtke, R.R. (2023) *The Impact of Dark Triad Personality Traits and Gender on*

Suyono, E. and Farooque, O.A. (2019), *Auditors' professionalism and factors affecting it: insights from Indonesia*", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 13 No. 4, pp. 543-558.

Personality Traits, Karim, K.E. (Ed.) *Advances in Accounting Behavioral Research (Advances in Accounting Behavioural Research, Vol. 26)*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 325-348.

Evaluating Schwartz Sh.H. & K. Boehnke. (2004) *the structure of human values with confirmatory factor analysis*, *Journal of Research in Personality* 38, pp. 230-255

The relationship between Human values and auditor's professionalism

¹Mahdi Bos hagh

*²Hashem Nikoomaram**

³Mohammad Hassan Janani

Abstract

The purpose of this research is to study the relationship between human values and auditor's professionalism. For this purpose, around 200 auditors working in auditing firms, members of the Iranian Association of Certified Public Accountants, were randomly selected as a statistical sample. The time domain of the research is 2024 and the theoretical foundations of the research are based on library studies and research data are collected through questionnaires. The test of research hypotheses has been done based on the correlation method and using multivariate regression. The findings of the study show that human values based on individual interests have a significant and negative relationship with auditor's professionalism, and human values based on public interests have a significant and positive relationship with auditor's professionalism. Also, the results of this study confirm that gender and level of university education of auditors do not have a significant relationship with their professionalism. But work experience has a positive and significant relationship with the auditor's professionalism.

Key words: *Human Values, Auditor's Professionalism and Audit Firms*

¹ Ph. D Student of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Ma.boshagh@iau.ac.ir

² Professor of Department of Accounting, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding author) Nikoomaram@iau.ac.ir

³ Faculty Member of Accounting Department, Islamic Azad University, Borujard branch, Borujard, Iran. Ms.janani@iau.ac.ir