

تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان ندا حجازی فرهنگد، آریتا جهانشاد^۲

چکیده

هدف، بررسی تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان می باشد. پژوهش حاضر، پژوهش کاربردی و ماهیتا توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری، اعضای شاغل و فعال عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به تعداد ۱۸۷۹ نفر می باشد که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۹ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری داده ها و اندازه گیری ابعاد مدل های اخلاقی از پرسشنامه بارینکوا و اسپینوسا پایک (۲۰۱۸) و کوهن و همکاران (۱۹۹۸) و برای اندازه گیری تعهد حرفه ای حسابرسان از پرسشنامه کلاین و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شده است. جهت بررسی روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS4 استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات حاکی از آنست که در مدل های تصمیم گیری اخلاقی کلبرگ و رست ابعاد مسئولیت اجتماعی، سبک های تفکر، حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی، عمل و انگیزش اخلاقی بر تعهد سازمانی حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین ابعاد فشارهای مبتنی بر همنوایی اجتماعی و بدگمانی سازمانی بر تعهد سازمانی حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارند.

واژه های کلیدی: تصمیم گیری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، انگیزش اخلاقی، تعهد سازمانی حسابرسان

۱- مقدمه

بنیای بسیاری از عملکردهای حسابرسان را باید در رفتار و ارزش های آن ها جست و جو کرد، به همین دلیل توجه به رفتار حرفه ای و پیامدهای آن از اساسی ترین موضوعات پژوهشی در حوزه های سازمانی است (کریم آبادی و همکاران، ۱۴۰۳). امروزه، حسابرسان برای تحقق اهداف اساسی حرفه خود یعنی اعتباردهی به صورت های مالی باید از آموزه اخلاق فردی و اخلاق حرفه ای برخوردار باشند (روزبخش و همکاران، ۱۴۰۱). ماهیت حرفه حسابرسی مستلزم تصمیم گیری است. هر حرفه ای در جامعه مستلزم عمل در چارچوب اخلاق حرفه ای و اجتماعی است و حرفه حسابرسی نیز از این قاعده مستثنی نیست و حسابرسان باید در تصمیم گیری های خود اخلاق مدار باشند (مراذزاده و همکاران، ۲۰۲۳). حسابرسان حرفه ای نقش بسزایی در حفظ منافع عمومی دارند. جزء جدایی ناپذیر نقش آنها نیاز به مجموعه ای جامع از شایستگی های حرفه ای است که تصمیم های اخلاقی بعد اصلی آن است. مینتز و موریس (۲۰۱۷) بر اهمیت شایستگی اخلاقی برای حسابرسان حرفه ای تاکید می کنند، زیرا اقدامات و تصمیمات آنها پیامدهای گسترده ای دارد که به جامعه نیز تسری پیدا می کند. همانطور که گزارش ها نشان می دهد، حسابرسان با مسائل اخلاقی مختلفی مانند تضاد منافع، تجارت داخلی، نقص در عینیت و استقلال، و تقلب و فرار مالیاتی مواجه هستند (دان و سنتی، ۲۰۱۹؛ ایشورا و مکونن، ۲۰۲۴).

مطالعات نشان داده است، حسابرسان اغلب با مشکل اخلاقی در انجام وظایف خود مواجه می شوند تا نیازهای مشتری را برآورده سازند و تصمیم گیری در ارزیابی گزارشهای مالی شرکت را مطابق با استانداردهای حسابداری و حسابرسی موجود شرکت فراهم کنند (دوی و دوینتی، ۲۰۱۸). جامعه حسابداری کشور نیازمند آن است تا ویژگیهای اخلاق حرفه ای مانند دل بستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود (کریم آبادی و همکاران، ۱۴۰۳). حسابرسان باید استانداردهای اخلاقی را اجرا کند و از اهداف هنجارهای حرفه ای که یکی از جنبه های تعهد حرفه ای است پشتیبانی کنند (آرسی و گیندین، ۲۰۲۰). توانایی کنترل یک معضل اخلاقی در ارائه تصمیم ارزیابی اخلاقی به عنوان حرفه ای گری برای حسابرسان بسیار مورد نیاز است به طوری که صورتهای مالی ارائه شده میتواند توسط کاربران محاسبه و مورد اعتماد قرار گیرد (آیر و همکاران، ۲۰۱۸). لذا، برای بهبود تصمیم گیری اخلاقی در میان حسابرسان حرفه ای، درک تأثیرات و روابط سایر عوامل در یک محیط اخلاقی بسیار مهم است (ایشورا و مکونن، ۲۰۲۴).

^۱ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران neda.hejazi27@gmail.com

^۲ گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) az_jahanshad@yahoo.com

جدای از محیط اخلاقی که نقش مهمی در عملکرد رفتاری حسابرسان دارد، تعهد حرفه ای نیز به عنوان یکی از مهمترین عوامل عملکرد رفتاری حسابرسان مطرح است. طبق گفته بکری (۲۰۱۴) تعهد حرفه ای به عنوان عشقی که توسط فرد در حرفه اش شکل میگیرد، از جمله چیزی که می توان به آن اعتماد کرد چیزی که پذیرفته می شود اهداف و ارزشهای یک حرفه تعریف می شود. حسابرسان برای اعتباردهی و اظهار نظر موظف اند برنامه های حسابرسی خود را در چارچوب استانداردهای حسابرسی که به عنوان معیار ارزیابی کیفیت کار حسابرسان شناخته می شود، تدوین و اجرا کنند. علاوه بر این، حسابرسان ملزم به رعایت اخلاق حرفه ای و رفتارهای حرفه ای در ایفای وظایف خود هستند، زیرا انجام رفتارهای غیر حرفه ای میتواند کیفیت حسابرسی را کاهش دهد و اعتماد عموم را به حرفه حسابداری و حسابرسی سلب کرده و به حیثیت کل حرفه آسیب برساند. مجموعه این موارد را میتوان در نگرش سازمانی و حرفه ای حسابرسان که همان تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای است، جست و جو کرد (دمینو وینگرین و بلانتون، ۲۰۱۵). با توجه به اینکه نقش مستقیم اخلاق حسابرسان بر توانایی تشخیص شیوه های خلاق حسابداری حساب آرای، باعث برجسته کردن اخلاق حسابرسان شده است (همتی و همکاران، ۱۴۰۲).

همواره صورتهای مالی یکی از مهمترین منابع کسب اطلاعات مالی به منظور تصمیم گیری سرمایه گزاران و سایر ذی نفعان بوده است؛ اما اطلاعات مندرج در صورتهای مالی باید از قابلیت اتکای مناسبی برخوردار باشد تا موجب گمراهی استفاده کنندگان نشود؛ بنابراین حسابرسان به عنوان اشخاص متخصص و مستقل وظیفه بررسی و تأیید مطلوبیت اطلاعات مندرج در صورتهای مالی را بر عهده دارند (الکوتتر، ۲۰۱۴). اما سوآلی که مطرح می شود این است که آیا تمام حسابرسان وظایف محول شده را به بهترین نحو ایفا میکنند؟ به طور کلی ایفای این وظایف ممکن است به عوامل متعددی بستگی داشته باشد؛ یکی از این عوامل میزان تعهد حسابرس به حرفه حسابرسی است. تعهد حرفه ای عبارت است از پذیرش و باور اهداف حرفه، میل به تلاش زیاد در راستای تعالی حرفه و آرزوی اینکه همواره به عنوان عضوی از اعضای حرفه مد نظر باشد. تعهد حرفه ای می تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی نظیر فرهنگ، احساسات و تفاوتهای فردی قرار گیرد و یکی از مهمترین عوامل ویژگی ها و تفاوتهای فردی حسابرسان است (مشععی و همکاران، ۱۳۹۷). شواهد تجربی نشان می دهد که تعهد حرفه ای تأثیر مثبتی بر توانایی کشف تقلب دارد. تعهد به اخلاق بر کیفیت حسابرسی بر توانایی کشف تقلب از طریق کیفیت حسابرسی تأثیر می گذارد (یولیانتی و همکاران، ۲۰۲۳). نوگراها و همکاران (۲۰۱۶) تعهد حرفه ای را به عنوان یک الزام برای ماموران یا کارمندان تعریف میکنند که در یک سازمان کار می کنند تا مطابق با ارزشها و هنجارهای تعیین شده توسط استانداردهای حرفه ای رفتار کنند. همچنین مطالعات نشان می دهد که تعهد حرفه ای، بر عملکرد کاری فردی و کیفیت حسابرسی مستقل موثر می باشد. همچنین، تعهد حرفه ای بر استرس سازمانی، عملکرد کاری فردی و کیفیت حسابرسی مستقل تأثیر مستقیم دارد. این نتایج نشان می دهد که تعهد شخصی و حرفه ای نقش مهمی در درک مکانیسم اساسی بین استرس سازمانی، عملکرد کاری فردی و کیفیت حسابرس مستقل دارد (گرکان^۱ و همکاران، ۲۰۲۳).

پژوهش های گذشته در مورد اخلاق و تصمیم گیری اخلاقی حسابرسان به بررسی بلوغ اخلاق حرفه ای حسابرسان (روزبخش و همکاران، ۱۴۰۲؛ دیانتی، ۱۴۰۲)؛ تحلیل میزان رعایت آیین رفتار حرفه ای توسط حسابرسان (رویایی، ۱۳۹۸) عوامل مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران از نظر هویت اجتماعی (باباجانی و همکاران، ۱۴۰۱) مدل سازی سازه های مؤثر بر اخلاق حرفه ای حسابرسی (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ الزام به تدریس مباحث اخلاقی در ارتقا شیوه آموزش حسابداری و حسابرسی (دیانتی دیلمی، ۱۳۹۹) رابطه اخلاق حرفه ای با کیفیت حسابرسی (صالحی ۱۳۹۵؛ دریائی و عزیز، ۱۳۹۷) توانایی حسابرسان در کشف تقلب (علیزاده گان و همکاران، ۱۴۰۱) و ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه ای در کیفیت حرفه حسابرسی (کریم آبادی و همکاران، ۱۴۰۱) پرداختند اما مطالعه جامعی که به بررسی ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان پرداخته باشد اغلب نادیده گرفته شده و مطالعه حاضر این خلا را پر می کند. انتظار می رود نتایج این پژوهش بتواند ارزش افزوده علمی داشته و میتواند به توسعه ادبیات حسابرسی در کشورهای در حال توسعه از جمله بازار سرمایه نوظهور ایران، کمک شایانی نماید.

با توجه به اهمیت تصمیم گیری اخلاقی حسابرسی و بررسی تحقیقات انجام شده در این خصوص تاکنون در ایران پژوهشی در زمینه تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان صورت نگرفته است. با توجه به اهمیت تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی که در تحقیقات داخلی به آن پرداخته نشده و در بهبود تعهد حرفه ای حسابرسان که موجب افزایش اعتماد به حرفه میشود، ضروری است ابتدا تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان تبیین

^۱ Gerekan

گردد، تا بر اساس آن به توان در جهت ارتقای جایگاه تصمیم‌گیری اخلاقی و تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان که از ارکان مهم دستیابی به رسالت حرفه حسابرسی است گام برداشت. لذا هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر ابعاد مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی بر تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان می‌باشد.

۲. مبانی نظری پژوهش

رفتار اخلاقی موضوعی مهم و حیاتی برای حرفه حسابرسی است که بدون وجود آن، اعتماد عمومی نسبت به حرفه مخدوش خواهد شد و آثار زیانباری متوجه حرفه می‌شود (رجب‌دری و همکاران، ۱۴۰۱). رفتار یا اخلاق چیزی است که فرد انجام میدهد نحوه صحبت کردن راه رفتن فکر کردن و یا حتی خیال بافی؛ این عمل ناشی از نگرش است (گیسون و همکاران، ۲۰۱۱). توجه به شخصیت و ویژگیهای شخصیتی حساب‌برسان منجر به بروز رفتار اخلاقی در آنان می‌شود و این موضوع ناشی از توجه به ویژگیهای شخصیتی در اخلاق حساب‌برسان است (رجب‌دری ۱۴۰۱). هنگامی که ما به رفتار اخلاقی اشاره می‌شود در مورد رفتاری صحبت می‌شود که نشان دهنده یک نگرش است، رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی افراد ظرفیت آنها را برای عمل در راستا یا در برابر هنجارهای اخلاقی نشان می‌دهد (شایسته شجاعی و همکاران، ۱۳۹۹). در زمینه عوامل سازمانی مؤلفه‌های حاکمیت شرکتی، فرهنگ سازمانی و رهبری اخلاقی از جمله مؤلفه‌های مهم در آئین رفتار حرفه‌ای حساب‌برسان مستقل میباشند. رهبری اخلاقی موجب می‌گردد تا افراد، با احساس تعهد و تعلق بیشتر نسبت به سازمان فعالیت کنند و اخلاق حرفه‌ای بیشتری را در سازمان از خود نشان دهند. (کریم‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۳). توانایی کنترل یک معضل اخلاقی، در ارائه تصمیم‌آرزیابی اخلاقی به عنوان حرفه‌ای گری برای حساب‌برسان بسیار مورد نیاز است به طوری که صورتهای مالی ارائه شده میتواند توسط کاربران محاسبه و مورد اعتماد قرار گیرد (آیر و همکاران ۲۰۱۸). در مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی، مشکلات دریافت شده اخلاقی، مکانیسم‌انگیزاننده‌ای هستند که اهمیت درک شده اخلاقیات در آنها، بخشی از این فرایند است که به موجب آن تصمیم‌گیرندگان، طیفی از نتایج بالقوه را ارزیابی می‌کنند. در این تحقیق از دو مدل رشد اخلاقی کلبِرگ و مدل اخلاقی رست (۱۹۸۶) استفاده شده است. که در ادامه به آنها پرداخته خواهد شد.

۲.۱. مدل رشد اخلاقی کلبِرگ^۱

نظریه مراحل رشد اخلاقی لارنس کلبِرگ بیان می‌دارد که استدلال اخلاقی به عنوان پایه‌ای از عملکرد اخلاقی دارای سه سطح و شش مرحله قابل تشخیص از رشد است. کلبِرگ معتقد بود قضاوت اخلاقی با پیشرفت سن و طبق مراحل رشد می‌کند.

سطح یک: اصول اخلاقی پیشا تعارفی یا پیش قراردادی (تا سن عقلی ده سال)

مرحله اول: توجه به تنبیه و فرمانبرداری – قوانین ثابت و مطلق هستند (اخلاقی رفتار می‌کنم مبادا تنبیه بشوم).

مرحله دوم: توجه به نفع شخصی یا فرد گرایی و مبادله (اخلاقی رفتار می‌کنم تا پاداش بگیرم). در این سطح نگاه شخص به اخلاق دیدی بازاری و بده‌بستان کارانه است.

سطح دو: اصول اخلاقی قراردادی؛ (تا سن عقلی سیزده سال)

مرحله سوم: روابط میان فردی: رعایت اخلاق از روی رعایت رسوم و قواعد جمعی و جهت هم‌رنگی با جماعت (گرایش به پس‌خوب/دختر خوب بودن برای اجتناب از پذیرفته نشدن) این مرحله مطابق نقش‌ها و انتظارات اجتماعی تمرکز دارد. هم‌رنگی با جماعت، خوب جلوه گر شدن و ملاحظه تاثیر بر روابط، مورد تاکید است.

مرحله چهارم: حفظ مرتبه اجتماعی: رعایت اخلاق به خاطر نزدیکی به سرچشمه‌های اقتدار (یعنی جهت پذیرفته شدن از طرف صاحبان قدرت و کسب شأن اجتماعی).

سطح سه: اصول اخلاقی پسا تعارفی یا فوق قراردادی؛ (بعد از بلوغ عقلی و شکل‌گیری فردیت)

¹ Lawrence Kohlberg

مرحله پنجم: قراردادهای اجتماعی و حقوق فردی: در این مرحله انسان ها شروع به در نظر گرفتن ارزش ها، عقاید و باورهای متفاوت سایر مردم کنند. قوانین برای حفظ یک جامعه اهمیت دارند اما افراد جامعه باید این استانداردها و چارچوب ها را قبول داشته باشند.

مرحله ششم: پایبندی به اصول اخلاقی همگانی: در این مرحله، انسان ها از این اصول که ملکه ذهنشان شده است پیروی می کنند، حتی اگر با قوانین و مقررات تناقض داشته باشند (کلبِرگ و هارش^۱، ۱۹۸۴).

نظریه مراحل رشد اخلاقی لارنس کلبِرگ به عنوان پایه‌ای از عملکرد اخلاقی جهت شناسایی چگونگی تاثیر بر تعهد حرفه ای قابل بررسی می باشد. عواملی چون قراردادهای اجتماعی از مراحل رشد متصور مسئولیت اجتماعی و بعد پایبندی به اصول اخلاقی همگانی در راستای فشارهای مبتنی بر همنوایی اجتماعی و بدگمانی سازمانی بوده از این رو هدف اصلی این پژوهش عوامل موثر بر تعهد حرفه ای حسابرس طبق ابعاد فوق الذکر می باشد.

۲.۲. مدل اخلاقی رست (۱۹۸۶)

جمیز رست با نگاهی به نظریه های کولبرگ و پیازه یک مدل اصلاح شده از فرآیند توسعه قضاوت اخلاقی را بسط داد. در نتیجه، مدل قضاوت اخلاقی رست به طور قابل توجهی متفاوت از مدل کولبرگ است. رست یک مدل حاوی چهار نوع از فرآیندهای روانی که باید برای هر فرد در تجربه رفتار اخلاقی به وقوع بپیوندد، را مطرح کرد. در این پژوهش از مدل رست (۱۹۸۶) نیز، برای بررسی مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی بهره گرفته شده است. مدل رست فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی را شامل ۴ مؤلفه به شرح زیر معرفی می‌کند:

الف) حساسیت اخلاقی شناسایی (مسأله اخلاقی): حساسیت اخلاقی (آگاهی اخلاقی)، به توانایی افراد در تشخیص وضعیتی که شامل یک مسأله اخلاقی است اشاره دارد (لینکولن و هولمس، ۲۰۱۱). به گفته با ترفیلد و همکاران (۲۰۰۰) آگاهی اخلاقی، آگاهی فرد در یک مقطع زمانی مشخص در مواجهه با معضلات اخلاقی است که در آن زمان فرد نیاز به اخذ تصمیم یا انجام اقدامی دارد که ممکن است منافع خود یا دیگران را تحت تأثیر قرار دهد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۷). بطور کلی، حساسیت اخلاقی یعنی آگاهی از وجود یک مشکل اخلاقی (رست و نارواژ، ۲۰۱۴).

ب قضاوت اخلاقی (قضاوت در مورد اینکه چه کاری از نظر اخلاقی درست می‌باشد): قضاوت اخلاقی بدین معناست که فرد باید قضاوت نماید کدام عمل از نظر اخلاقی درست است (رست، ۱۹۸۶؛ تروینو، ۱۹۹۲؛ نگوین و بیدرمن، ۲۰۰۸؛ لهنرت و همکاران، ۲۰۱۵). به بیان دیگر، کانون توجه قضاوت اخلاقی، ارزیابی میزان درستی یا نادرستی یک عمل است (مادرک و میسون، ۲۰۱۲). کورتیز (۱۹۸۴) به نقل از کولبرگ و کندی بیان نمود قضاوت اخلاقی، قضاوتی است که نشان می‌دهد کار صحیح و واجب می‌باشد و ناشی از اصول یا قانون باشد. قوانین یا اصول، عواملی می‌باشند که تحت عنوان راهنمای رفتار فرد عمل می‌نمایند (رؤیایی و محمدی، ۱۳۹۹).

ج) انگیزه اخلاقی (اولویت‌بندی آن کاری که از نظر اخلاقی درست است): انگیزه اخلاقی (قصد اخلاقی) به معنای اولویت دادن به آنچه از نظر اخلاقی درست است می باشد (رست، ۱۹۸۶). به بیان دیگر، قصد اخلاقی عبارت است از تصمیم‌گیری برای عمل براساس قضاوت اخلاقی (جونز، ۱۹۹۱). انگیزه اخلاقی به قصد انتخاب تصمیم اخلاقی بر راه‌حل دیگری که نشان‌دهنده ارزشی متفاوت است، اشاره دارد. این جزء فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی شامل تعهد به انتخاب ارزش اخلاقی است (لینکولن و هولمس، ۲۰۱۱).

د) عمل اخلاقی (اقدام براساس انگیزه اخلاقی): بعد از اینکه فرد قضاوت اخلاقی انجام نمود، میزان اولویت ارزش‌های اخلاقی نسبت به دیگر ارزش‌ها از اهمیت زیادی برخوردار می‌شود و میزان تمایل شخص نسبت به عمل بر اساس قضاوت اخلاقی شکل می‌گیرد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۷).

¹ Kohlberg & Hersh

تعهد حرفه‌ای

واژه تعهد حرفه‌ای، از روانشناسی برگرفته شده است و از مفهوم رایج‌تر تعهد سازمانی، توسعه یافته است (هال و همکاران^۱، ۲۰۰۵) و خط سیر مطالعه آن همانند تعهد سازمانی است. حرفه، اشاره به مجموعه‌ای از ویژگی‌هایی دارد که می‌تواند از کاری به کار دیگر متفاوت باشد. ویژگی‌هایی از قبیل مشارکت بالا، احساس هویت، استقلال و تبعیت بالا از اهداف و ارزش‌های حرفه‌ای تعریف حرفه تلقی می‌شود (لاپارودریگز و همکاران^۲، ۲۰۰۸). عموماً، حرفه به عنوان شغلی که نیازمند تحصیلات بالا و آموزش‌های خاص است، تعریف می‌شود. لازمه حرفه‌ای شدن صرفاً مقدار زیادی انرژی و زمان برای یادگیری، کسب دانش و مهارت‌های حرفه‌ای می‌باشد (ولنگ و آرمسترلنگ^۳، ۲۰۰۴). الیاس^۴ (۲۰۰۶)، بیان دارد حرفه اجتماعی اخلاقی از هنجارها، ارزش‌ها، تعاریف و رفتارهای مناسب و مشترک است. حرفه شامل گروه‌هایی از افراد است که روی وظایف کاری به خصوصی سلطه دارند.

ویژگی‌هایی که یک حرفه را از انواع دیگر شغل‌ها متمایز می‌سازد، شامل پایه و اساس منظم و تئوریک، قدرت و اختیار، مورد پذیرش عام، ویژگی فرهنگی حرفه‌ای و وجود کدهای اخلاقی (گروز^۵، ۱۹۸۴). تعاریف مربوط به تعهد حرفه‌ای از میزانی که فردی درگیر انجام وظایف خاصی در محیط کاریش می‌شود تا میزانی از اهمیت که شغل در زندگی فرد ایفا می‌کند، متفاوت است. آرانبا، پولاک و ارمینیک در یک مطالعه تعهد حرفه‌ای را با جایگزینی کلمه حرفه‌ای به جای سازمانی در تعریف پورتر از تعهد سازمانی، این گونه تعریف کرده‌اند که تعهد حرفه‌ای شامل اعتقاد به اهداف و ارزش‌های حرفه‌ای و پذیرش آن‌ها، تمایل به انجام تلاش زیاد نسبت به حرفه، تمایل برای ادامه و حفظ عضویت در حرفه می‌باشد. بنابراین افرادی که تعهد بالایی به حرفه خود دارند تمامی تلاش خود را صرف حرفه می‌کنند که منجر به درونی سازی موفقیت شود. این افراد موفقیت حرفه‌ای را به عنوان موفقیت خود و شکست حرفه‌ای را به عنوان شکست خودشان می‌دانند (هال و همکاران^۶، ۲۰۰۵).

در مجموع، با بررسی و جستجو در مقالات منتشر شده در مجلات داخلی و خارجی کمتر مقاله‌ای تاثیر ابعاد مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی بر تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان را به طور کامل مورد بررسی قرار داده‌اند. مطالعاتی که فواید رفتار اخلاقی را در سطح فردی نشان می‌دهند، کمیاب هستند. در ادامه این پژوهش به بررسی مقالات نزدیک در حوزه تحقیق اشاره می‌گردد.

روزبخش و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی بیان کردند که امروزه، حساب‌برسان برای تحقق اهداف اساسی حرفه خود یعنی اعتباردهی به صورت‌های مالی باید از آموزه اخلاق فردی و اخلاق حرفه‌ای برخوردار باشند. یافته‌های پژوهش حاضر مبین عدم بلوغ اخلاقی حرفه‌ای حساب‌برسان در ایران است که ناشی از برخی شرایط علی بوده و حساب‌برسان در مواجهه با این پدیده اقدام به اتخاذ دو راهبرد یعنی مقابله دفاعی یا مقابله ناسازگارانه می‌نمایند. شایسته شجاعتی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی تحت عنوان تاثیر معیارهای رفتار اخلاقی (محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حساب‌برسان نشان می‌دهد که، متغیرهای اصلی پژوهش شامل محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر عملکرد شغلی حساب‌برسان تاثیر مثبت و معناداری دارند. مشعشی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی نتیجه گرفتند که تفاوت‌های فردی حساب‌برسان (منبع کنترل درونی و خودکارآمدی) بر تعهد حرفه‌ای آنها اثر مثبت و معنادار دارد. همچنین، سازگاری جو اخلاقی به عنوان متغیر میانجی، سبب تقویت رابطه مثبت بین تفاوت‌های فردی و تعهد حرفه‌ای حساب‌برسان می‌شود. شفر و وانگ (۲۰۱۰)، به بررسی اثر محیط اخلاقی بر تضاد سازمانی-حرفه‌ای و تعهد سازمانی بین حسابداران رسمی چین پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد جو اخلاقی با تضاد سازمانی-حرفه‌ای و تعهد سازمانی ارتباط معناداری دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر تعهد سازمانی حساب‌برسان است. اکبر (۲۰۱۶) تاثیر تعهد حرفه‌ای خودکارآمدی و پایبندی به تصمیم‌گیری اخلاقی را با ملاحظات اخلاقی به عنوان متغیر تعدیل کننده بر شرکت حسابرسی عمومی ناپیر بررسی کرد. این مطالعه نشان می‌دهد که تعهد حرفه‌ای خودکارآمدی و فشار پایبندی تاثیر مثبتی بر روی تصمیم‌گیری اخلاقی حساب‌برسان دارند. اسماعیل و یوهانیس (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای که در کشور مالزی انجام دادند فاکتورهای موثر بر رفتار کار اخلاقی حساب‌برسان در بخش دولتی مالزی را مدل‌سازی کردند. نتایج منجر به ارائه شواهد تجربی جدیدی در مورد عوامل تعیین کننده رفتار اخلاق کاری حساب‌برسان

¹ Hall et al

² Llapa-Rodríguez et al

³ Wang & Armstrong

⁴ Elias

⁵ Groves

⁶ Hall et al

در بخش دولتی اقتصاد در حال توسعه مالزی گردید. منصور و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی نقش تعهد حرفه ای و تعهد استقلال را در افشاء موارد غیر اخلاقی توسط حسابرسان را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج ارائه شده نشان داد، تعهد حرفه ای و تعهد استقلال تأثیر مثبتی بر قصد افشاگری داشتند و همچنین عوامل حرفه ای می تواند قصد حسابرسان را برای افشاگری افزایش دهد. دروز و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه ای به بررسی مدیریت رفتار اخلاقی در حسابرسان پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد می توان از استانداردهای آزمون اخلاقی و معیارهای اثر بخشی منطبق بر ارزشهای اخلاقی برای ارزیابی رفتار اخلاقی حسابرسان استفاده کرد. یانتو (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر تعهد حرفه ای و تجربه حسابرسی بر تصمیم گیری اخلاقی حسابرسان خارجی در دفتر حسابرسی عمومی شهر صراپایا بیان کردند که تعهد حرفه ای و تجربه حسابرسی تا حدی تأثیر مثبتی بر تصمیم گیری اخلاقی حسابرسان خارجی دارد. این مطالعه بر اهمیت تعهد حرفه ای و تجربه حسابرسی در شکل دادن به فرآیند تصمیم گیری اخلاقی حسابرسان تاکید می کند. ایشورا و مکونن (۲۰۲۴) در تحقیقی روابط مثبتی را بین شناخت اخلاقی، قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی نشان داد. قضاوت اخلاقی واسطه رابطه بین شناخت اخلاقی و قصد اخلاقی در تصمیم گیری اخلاقی است. و بیان کردند که برای بهبود تصمیم گیری اخلاقی در میان حسابرسان حرفه ای، درک تأثیرات و روابط سایر عوامل در یک محیط اخلاقی بسیار مهم است. یولیانتی و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر تعهد حرفه ای، تعهد به اخلاق، منبع کنترل درونی و هوش هیجانی بر توانایی کشف تقلب از طریق کاهش رفتارهای کیفیت حسابرسی نشان می دهد که تعهد حرفه ای و هوش هیجانی تأثیر مثبتی بر توانایی کشف تقلب دارد. گرکان^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی نشان داد که تعهد حرفه ای بر استرس سازمانی، عملکرد کاری فردی و کیفیت حسابرسی مستقل تأثیر مستقیم داشت. علاوه بر این، نتایج نشان داد که تعهد شخصی ارتباط بین استرس فنی و استرس سازمانی، عملکرد کاری فردی و کیفیت حسابرسی مستقل را واسطه می کند. لذا، بر اساس ابعاد مختلف مدل رشد اخلاقی کلبرگ و مدل اخلاقی رست فرضیه های زیر تنظیم میگردد:

فرضیه اول: مسئولیت اجتماعی در راستای بعد پیشا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه دوم: فشارهای مبتنی بر همنوایی اجتماعی در راستای بعد اصول اخلاقی قراردادی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه سوم: سبک های تفکر در راستای بعد پسا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه چهارم: بدگمانی سازمانی در راستای بعد پسا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: حساسیت اخلاقی در راستای بعد اول رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه ششم: قضاوت اخلاقی در راستای بعد دوم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه هفتم: انگیزش اخلاقی در راستای بعد سوم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

فرضیه هشتم: عمل اخلاقی در راستای بعد چهارم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تأثیر دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهش کاربردی و ماهیتا توصیفی- همبستگی است که هدف آن تبیین تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان است. نتایج حاصل از این بررسی میتواند برای گروه های متعددی من جمله قانون گذاران حرفه حسابرسی سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی و مؤسسه های حسابرسی مورد استفاده قرار گیرد. بخش میدانی پژوهش از طریق پرسشنامه در دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات تخصصی و توزیع در جامعه هدف گردآوری شده است. در بخش عمومی سؤالات در خصوص ویژگیهای جمعیت شناختی مطرح شده که برای سنجش متغیر مستقل و وابسته مورد استفاده قرار گرفتند. جامعه آماری در این مطالعه، کل اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران به تعداد ۲۹۹۰ نفر می باشند. که اعضای غیر شاغل برابر ۱۱۱۱ نفر بوده که از مجموع جامعه کسر خواهد شد. بنابراین، اعضای شاغل و فعال عضو جامعه حسابداران رسمی ایران به تعداد ۱۸۷۹ نفر می باشند که در این تحقیق، این تعداد مدنظر خواهد بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۱۹ نفر تعیین شده و نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی در دسترس انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین منظور در حدود ۳۳۰ پرسشنامه توزیع شده و سپس ۳۱۹ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین در پژوهش حاضر، بر اساس سؤالات

¹ Yanto

² Gerekan

تحقیق، برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه استاندارد، استفاده شده است. برای اندازه گیری ابعاد مدل های اخلاقی از پرسشنامه بارینکوا و اسپینوسا پایک (۲۰۱۸) و کوهن و همکاران (۱۹۹۸) و برای اندازه گیری تعهد حرفه ای حسابرسان از پرسشنامه کلاین و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شده است. نحوه نمره دهی به سؤالات در پرسش نامه های مذکور بر حسب طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم امتیاز ۵ است. روایی مقیاس با استفاده از روایی سازه (تحلیل عاملی تأییدی - CFA) تأیید شده است. در بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، با تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسش نامه های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوایی قرار گرفت. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است که بار عاملی تمامی گویه ها بزرگتر از ۰/۴ میباشد لذا روایی پرسشنامه تأیید میگردد. همچنین در مورد سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده است. که چون این ضرایب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. جهت بررسی روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS4 استفاده شده است.

۴. یافته ها

۴.۱. یافته های توصیفی

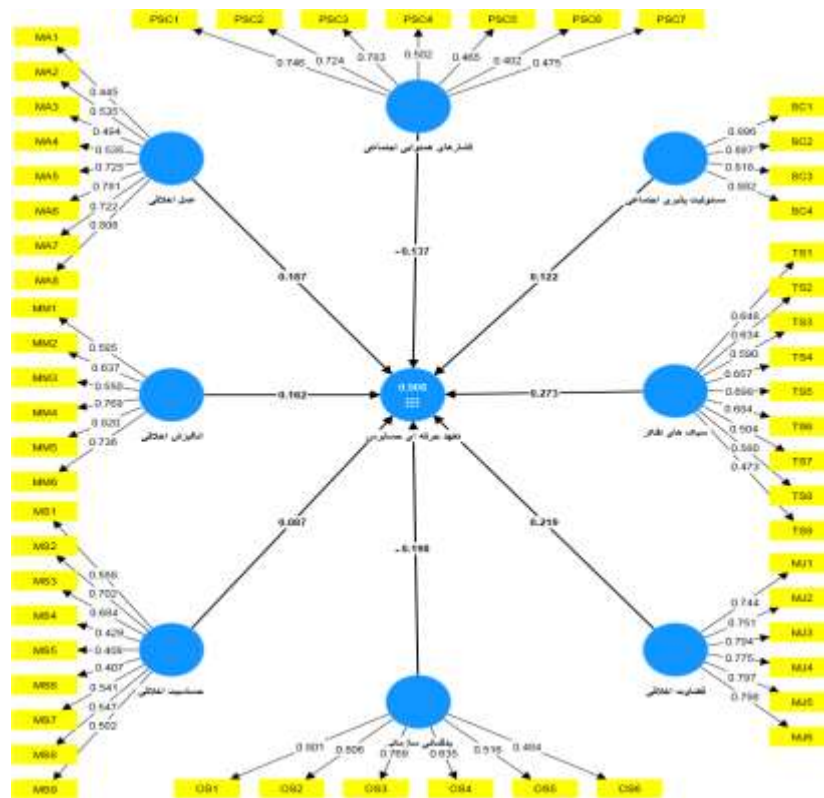
به منظور شناخت بهتر جامعه ای که در پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است، قبل از تجزیه و تحلیل داده های آماری لازم است این داده ها توصیف شوند. نتایج حاصل از یافته های توصیفی در جدول ۱ نشان می دهد که اکثر افراد نمونه مرد بوده و دارای سن ۴۱ تا ۵۰ سال و دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال می باشند.

جدول ۱. یافته های توصیفی

تعداد نفرات نمونه در طیف مورد استفاده					متغیر جمعیتی شناختی
زن		مرد			جنسیت
۵۷		۲۶۲			
۶۱ سال به بالا	۵۱ تا ۶۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۲۰ تا ۳۰ سال	سن
۱۵	۶۵	۱۰۷	۱۲۵	۷	
دکتری		کارشناسی ارشد	کارشناسی		سطح تحصیلات
۵۲		۱۷۸	۸۹		
بیشتر از ۱۵ سال		۱۱ تا ۱۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	کمتر از ۵ سال	سابقه کاری
۱۹		۱۳۴	۱۱۲	۵۴	

۴.۲. یافته های استنباطی

در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار SmartPLS نسخه ۴ آورده شده است. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده بوسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۴ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. بار عاملی متغیرهای پژوهش بصورت جداگانه محاسبه گردیده است.



نمودار ۱- بارهای عاملی سنجش‌های مدل در حالت استاندارد

همان گونه که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود در تمامی سازه‌های مدل، بارهای عاملی دارای مقادیر بیشتر از ۰/۴ می‌باشند؛ بنابراین پایایی مدل‌های اندازه گیری قابل قبول می‌باشد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در SmartPLS4، بعد از سنجش بارهای عاملی سوالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (دلون گلدشتاین) می‌رسد، که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
انگیزش اخلاقی	0.778	0.842	0.576
بدگمانی سازمانی	0.772	0.834	0.565
تعهد حرفه ای حسابرس	0.747	0.807	0.636
حساسیت اخلاقی	0.710	0.785	0.695
سبک های تفکر	0.791	0.842	0.675
عمل اخلاقی	0.809	0.845	0.516
فشارهای همنوایی اجتماعی	0.743	0.790	0.564
قضاوت اخلاقی	0.869	0.901	0.604
مسئولیت پذیری اجتماعی	0.895	0.927	0.760

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰.۷ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. با توجه به

اینکه مقدار مناسب برای AVE^۱، ۰.۵ است و مطابق با یافته‌های جدول فوق این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. جهت سنجش روایی واگرا از معیار فورنل-لارکر استفاده شده است. چون مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان موجود در مدل بیشتر می‌باشد روایی واگرای مدل نیز تأیید می‌شود. که نتایج بصورت جدول ۳ می‌باشد.

جدول ۳. محاسبه روایی واگرا

متغیرها	انگیزش اخلاقی	بدگمانی سازمانی	تعهد حرفه ای حسابرس	حساسیت اخلاقی	سبک های تفکر	عمل اخلاقی	همنوایی اجتماعی	قضاوت اخلاقی	مسئولیت پذیری اجتماعی
انگیزش اخلاقی	0.690								
بدگمانی سازمانی	0.140	0.782							
تعهد حرفه ای حسابرس	0.481	0.750	0.785						
حساسیت اخلاقی	0.402	0.150	0.384	0.544					
سبک های تفکر	0.348	0.634	0.801	0.257	0.612				
عمل اخلاقی	0.332	0.347	0.644	0.223	0.523	0.645			
فشارهای همنوایی اجتماعی	0.184	0.418	0.568	0.282	0.390	0.311	0.603		
قضاوت اخلاقی	0.127	0.811	0.744	0.134	0.579	0.378	0.445	0.777	
مسئولیت پذیری اجتماعی	0.380	0.357	0.558	0.190	0.376	0.389	0.264	0.349	0.872

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با نمودار ۱، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، می‌توان مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید ساخت.

جدول ۴. مربوط به مقادیر R^2

متغیرهای مکنون	R^2	R^2 تعدیل شده	Q^2
تعهد حرفه ای حسابرس	0.908	0.906	0.209

دومین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص Q^2 است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه برون‌زای مربوط به آن است. و برازش مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می‌سازد. بر اساس نظر هنسلر^۲ و همکاران (۲۰۱۴) درباره ریشه استاندارد شده میانگین مربع باقی مانده، ارزش کمتر از ۰.۱ و در حالت محافظه کارانه ۰.۰۸ مناسب می‌باشد. (هیو و بنتلر^۳ ۱۹۹۹) که در این مدل برازش کلی مدل مناسب ارزیابی شده است.

جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی با آزمون ریشه استاندارد شده میانگین مربع باقی مانده (SRMR) و معیار NFI

متغیرهای مکنون	مدل اشیاع شده	مدل برآورد شده
SRMR	0.082	0.082

¹ Average Variance Extracted

² Henseler et al.

³ Hu and Bentler

0.912	0.912	NFI
2.428	2.428	d_ULS
1.927	1.927	d_G

شاخص NFI¹ که شاخص بنتلر-بونت² نامیده می‌شود، شاخص برازش تطبیقی می‌باشد. این شاخص، مدل را از جهت مقایسه بین مقادیر کای اسکوئر مدل مستقل و کای اسکوئر مدل اشباع شده ارزیابی می‌کند. و برای مقادیر بالای ۰/۹ قابل قبول و نشانه برازندگی مدل است. بوت استرپ فواصل اطمینان این مقادیر اختلاف را فراهم می‌کند. مقادیر بیشتر از ۰.۰۵ برای معیار d_ULS یعنی مجذور فاصله اقلیدسی) و d_G (یعنی فاصله ژئودزیکی)، مقادیر مناسب این معیار برازش می‌باشند. با توجه به مقادیر معیار d_ULS و d_G که بیشتر از ۰.۰۵ می‌باشد، نشاندهنده مقادیر مناسب این معیار برازش می‌باشند.

در جدول ۶ نتایج روابط مستقیم و ضرایب معناداری مسیرها در مدل پژوهش نمایش داده شده است.

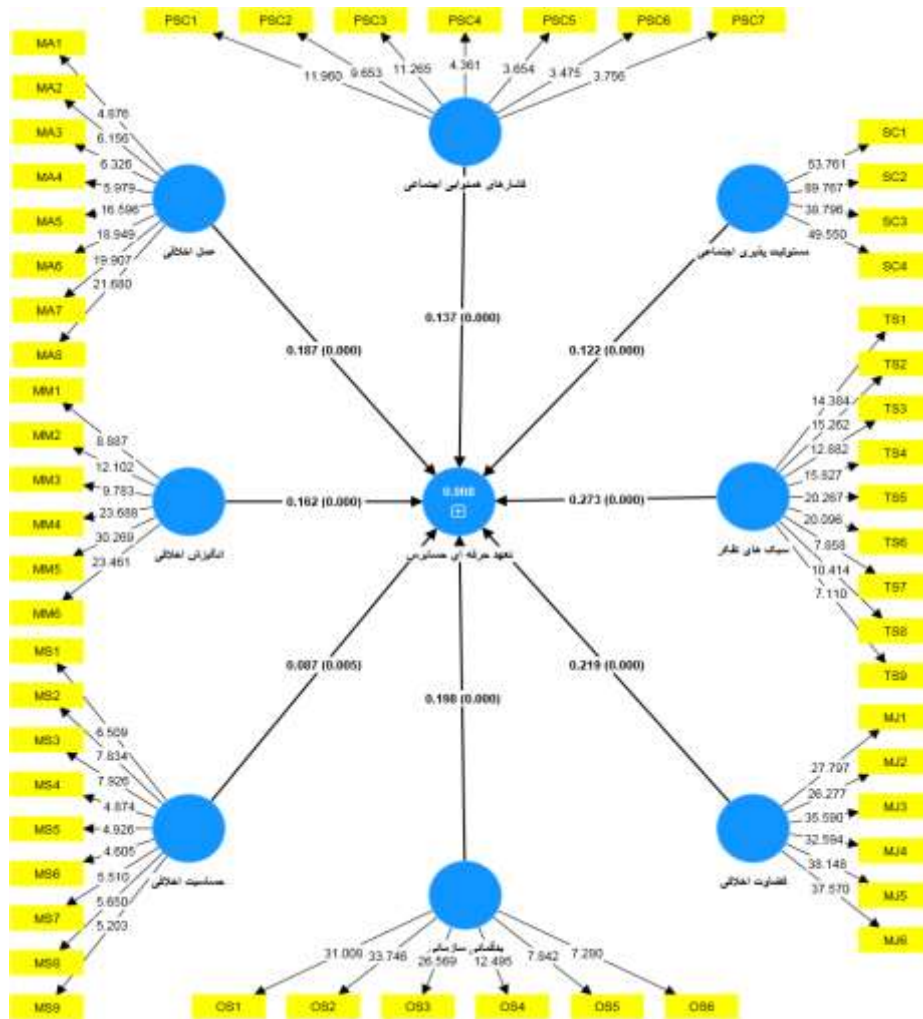
جدول ۶- نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

نتیجه مسیر	سطح معناداری	ضرایب آماره T Statistics	ضریب مسیر (β)	مسیر	
قبول	0.000	4.908	0.162	تعهد حرفه ای حسابرس -> انگیزش اخلاقی	اول
قبول	0.000	5.539	-0.198	تعهد حرفه ای حسابرس -> بدگمانی سازمانی	دوم
قبول	0.005	2.855	0.087	تعهد حرفه ای حسابرس -> حساسیت اخلاقی	سوم
قبول	0.000	8.602	0.273	تعهد حرفه ای حسابرس -> سبک های تفکر	چهارم
قبول	0.000	7.361	0.187	تعهد حرفه ای حسابرس -> عمل اخلاقی	پنجم
قبول	0.000	6.312	-0.137	تعهد حرفه ای -> فشارهای هم‌نوایی اجتماعی حسابرس	ششم
قبول	0.000	6.238	0.219	تعهد حرفه ای حسابرس -> قضاوت اخلاقی	هفتم
قبول	0.000	5.769	0.122	تعهد حرفه ای -> مسئولیت پذیری اجتماعی حسابرس	هشتم

در این قسمت به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار PLS4 خواهیم پرداخت.

¹ Normed Fit Index

² Bentler-Bonett



نمودار ۲- مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی ضرایب مسیر و ضرایب آماره t

همانطور که مشاهده می کنید، مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عاملی و ضرایب معناداری در نمودار ۲ نمایش داده شده است.

تحلیل فرضیات:

فرضیه اول: مسئولیت اجتماعی در راستای بعد پیشا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (مسئولیت اجتماعی و تعهد حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۱۲۲ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۵.۷۶۹ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می دهد این تاثیر، معنادار است. و می توان نتیجه گرفت، مسئولیت اجتماعی در راستای بعد پیشا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه اول تأیید خواهد شد.

فرضیه دوم: فشارهای مبتنی بر همنوایی اجتماعی در راستای بعد اصول اخلاقی قراردادی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (فشارهای مبتنی بر همنوایی اجتماعی و تعهد حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۱۳۷- می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۶.۳۱۲ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می دهد این تاثیر، معنادار است. و می توان نتیجه گرفت، فشارهای مبتنی بر همنوایی اجتماعی در راستای بعد اصول اخلاقی قراردادی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارد. و لذا فرضیه دوم تأیید خواهد شد.

فرضیه سوم: سبک های تفکر در راستای بعد پسا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (سبک های تفکر و تعهد حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۲۷۳ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۸.۶۰۲ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، سبک های تفکر در راستای بعد پسا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه سوم تأیید خواهد شد.

فرضیه چهارم: بدگمانی سازمانی در راستای بعد پسا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (بدگمانی سازمانی و تعهد حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۱۹۸- می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۵.۵۳۹ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، بدگمانی سازمانی در راستای بعد پسا تعارفی کلبرگ بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارد. و لذا فرضیه چهارم تأیید خواهد شد.

فرضیه پنجم: حساسیت اخلاقی در راستای بعد اول رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (حساسیت اخلاقی و تعهد حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۰۸۷ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۲.۸۵۵ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، حساسیت اخلاقی در راستای بعد اول رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه پنجم تأیید خواهد شد.

فرضیه ششم: قضاوت اخلاقی در راستای بعد دوم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (قضاوت اخلاقی و قضاوت حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۲۱۹ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۶.۲۳۸ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، قضاوت اخلاقی در راستای بعد دوم رست بر قضاوت حرفه ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه ششم تأیید خواهد شد.

فرضیه هفتم: انگیزش اخلاقی در راستای بعد سوم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (انگیزش اخلاقی و تعهد حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۱۶۲ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۴.۹۰۸ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، انگیزش اخلاقی در راستای بعد سوم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه هفتم تأیید خواهد شد.

فرضیه هشتم: عمل اخلاقی در راستای بعد چهارم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر دارد.

با توجه به نمودار ۱ و ۲ می‌توان گفت ضریب استاندارد شده بین متغیرها (عمل اخلاقی و تعهد حرفه ای حسابرسان) برابر ۰.۱۸۷ می‌باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) نیز برابر ۷.۳۶۱ بوده (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) که نشان می‌دهد این تاثیر، معنادار است. و می‌توان نتیجه گرفت، عمل اخلاقی در راستای بعد چهارم رست بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارد. و لذا فرضیه هشتم تأیید خواهد شد.

۵- بحث و نتیجه گیری

با بررسی مطالعات صورت گرفته در حوزه حسابرسی مشخص شد که مطالعات اندکی به موضوع تاثیر ابعاد مدل های تصمیم گیری اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان توجه داشته اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق حاکی از آنست که در مدل های تصمیم گیری اخلاقی کلبرگ و رست ابعاد مسئولیت اجتماعی، سبک های تفکر، حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی و عمل اخلاقی انگیزش اخلاقی بر تعهد حرفه ای حسابرسان تاثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین در مدل های تصمیم گیری اخلاقی کلبرگ و رست ابعاد فشارهای مبتنی بر همنوایی اجتماعی و بدگمانی سازمانی بر قضاوت حرفه ای حسابرسان تاثیر منفی و معناداری دارند.

نتیجه حاصل با یافته های پژوهش شفر و وانگ (۲۰۱۰)، اکبر (۲۰۱۶)، اسماعیل و یوهانیس (۲۰۱۸)، دروز و همکاران (۲۰۲۰) و منصور و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. در پژوهش ذکر شده به بررسی اثر محیط اخلاقی بر تعهد سازمانی بین حسابداران رسمی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که ابعاد جو اخلاقی با تعهد سازمانی ارتباط معناداری دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که جو و رفتار اخلاقی یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر تعهد سازمانی حسابرسان است. همچنین، نشان می‌دهند که تعهد حرفه

ای، تأثیر مثبتی بر روی تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان دارند. در مطالعه‌ای که در کشور مالزی انجام دادند فاکتورهای مؤثر بر رفتار کار اخلاقی حسابرسان در بخش دولتی مالزی را مدلسازی کردند. نتایج منجر به ارائه شواهد تجربی جدیدی در مورد عوامل تعیین‌کننده رفتار اخلاق کاری حسابرسان در بخش دولتی اقتصاد در حال توسعه مالزی گردید. همچنین آنها نشان دادند که می‌توان از استانداردهای آزمون اخلاقی و معیارهای اثر بخشی منطبق بر ارزشهای اخلاقی برای ارزیابی رفتار اخلاقی حسابرسان استفاده کرد. همچنین، نتیجه حاصل با یافته‌های پژوهش یانتو (۲۰۲۳) منطبق است که در تحقیقی رابطه بین تعهد حرفه‌ای و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان خارجی در دفتر حسابرسی عمومی شهر صرابایا را بررسی کردند و نتیجه گرفتند که بین تعهد حرفه‌ای و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان خارجی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این مطالعه در شکل دادن به فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان بر اهمیت تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند. همچنین، نتیجه حاصل با یافته‌های پژوهش نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. در پژوهش ذکر شده نشان داده شد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد. همچنین پژوهش حاضر نشان داد اخلاق حرفه‌ای قدرت پیش‌بینی تعهد کارکنان را دارد. پژوهش عطائی قراچه و داودی (۱۴۰۲) نیز دال بر وجود یک رابطه معنی‌دار و مثبت میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بود؛ که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. در بررسی پیشینه قابل دسترس پژوهش، تنها دو مورد ذکر شده، به بررسی مستقیم رابطه متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرداخته بودند؛ در عین حال «مفاهیم اخلاقی» دیگری در ارتباط با سازمانها تعریف شده‌اند که علی‌رغم تعاریف متفاوتی که از آنها ارائه می‌شود اما دارای همپوشانی بوده و قابل بررسی می‌باشند. به عنوان مثال نتایج پژوهش اکاپارا و وین (۲۰۱۸) مبین وجود رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران نیجریایی بود که با یافته‌های پژوهش حاضر در ارتباط با تعهد همخوانی داشت. همچنین پژوهش شوبکر (۲۰۲۱) نیز نشان دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق و تعهد بود. پژوهش سالم و همکاران (۲۰۲۱) در میان کارکنان بانک دولتی لیبی، رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق کار و تعهد سازمانی را تأیید نمود. نتایج ذکر شده نشان می‌دهند علی‌رغم تفاوت‌ها در تعاریف مفاهیم اخلاقی ذکر شده اما در تمامی موارد ذکر شده وجود رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق و تعهد سازمانی و ابعاد آن به تأیید رسیده است. اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل سازمان و مدیران مؤثر بوده می‌تواند بر عملکرد فردی گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنشها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای و تصمیم‌گیری اخلاقی به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود. تعهد سازمانی در سازمانها منجر به این خواهد شد که کارکنان از لحاظ عاطفی با سازمان ارتباط برقرار کنند؛ به نحوی که سازمان را معرف خود بدانند و از عضویت در آن مسرور باشند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهدافش انجام دهند. از طرفی افزایش تعهد سازمانی باعث خواهد شد تا هزینه‌های ترک کار از نظر حسابرسان بالاتر از حد معمول به نظر برسد. بدین ترتیب تعهد سازمانی بالا در سازمانها از طریق تأثیر بر بعد حسابگرانه خود منجر به کاهش ترک کار حسابرسان خواهد شد. نتیجه این امر برای سازمان، کاهش هزینه‌های مرتبط با ترک کار کارمندان با تجربه‌تر و جذب نیروی کار جدید و آموزش آنان خواهد بود. همچنین سطوح بالای تعهد سازمانی در سازمانها باعث خواهد شد تا کارکنان نسبت به درستی ادامه حضورشان در سازمان اطمینان پیدا کرده و از انتخاب و تصمیم‌گیری خود راضی باشند که این رضایت منجر به تلاش برای حفظ موقعیت فعلی خواهد شد.

لذا، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق حرفه‌ای علمی ارزشی است بدین معنا که دستورالعمل‌های اخلاقی در حرفه‌های گوناگون به نحوی به سوی تکامل و سعادت انسانی است و به خواسته‌های متعالی انسان مرتبط است. اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان علاوه بر نتایج مثبت مادی و اجتماعی که به دنبال دارد به منظور حفظ حرمت و هویت انسانی و تقویت آن جهت تکامل بشر به کار گرفته می‌شود و از سوی دیگر ارزشی بودن اخلاق حرفه‌ای موجب تعادل و توافق دو بعد مادی و غیر مادی انسان می‌گردد.

¹ Yanto

از آنجایی که حسابرسان با ابعاد تصمیم‌گیری اخلاقی بالا و موثر قادر خواهند بود که قواعد پویا و پایدار را ساختاردهی و فعالیت‌های خود را در محیط شناسایی کنند؛ لذا، پیشنهاد می‌شود، با تغییر و تقویت مثبت ابعاد تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان، علاوه بر بالا رفتن سطح تعهد شغلی، باعث ارتقاء سطح مهارت‌های ارتباطی حسابرسان نیز خواهند شد. همچنین، پیشنهاد می‌شود که شرکت‌ها با تقویت ابعاد تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان، موجب تضعیف رابطه منفی فشارهای مبتنی بر هم‌نوایی اجتماعی و قضاوت حسابرس شوند و با تقویت ابعاد تصمیم‌گیری اخلاقی حسابرسان تأثیر منفی بدگمانی سازمانی بر قضاوت حسابرس کاهش می‌یابد. بدین معنی که حسابرسان با ابعاد تصمیم‌گیری اخلاقی بالا در تعامل با صاحب کاران خود کمتر تحت تأثیر خواسته آنها قرار گرفته و در نتیجه کیفیت کار آنها کاهش نیافته و قضاوت منصفانه‌تری خواهند داشت. لذا اثر ابعاد تصمیم‌گیری اخلاقی به عنوان یک عامل کلیدی می‌تواند اثرات منفی فشارهای مبتنی بر هم‌نوایی اجتماعی و بدگمانی سازمانی بر قضاوت حسابرسان را کاهش دهد. در انتها، با توجه به اینکه دانشجویان حسابداری و حسابرسی می‌توانند حسابداران و حسابرسان رسمی آینده خطاب شوند به دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی نیز پیشنهاد می‌شود در آموزش مباحث تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به دانشجویان حسابداری و حسابرسی دربرخ نکنند. همچنین علاوه بر آموزش تست‌های مختلفی در این زمینه از آنها گرفته شود و آگاهی آنان را در زمینه انواع تصمیم‌گیری‌های اخلاقی ارتقاء دهند.

با در نظر گرفتن این موضوع که در این پژوهش از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است پژوهش دچار محدودیت‌هایی شده است. بدین صورت که پاسخ‌دهنده ممکن است به دلیل بالا بودن مشغله کاری و خستگی و همچنین با توجه به زیاد بودن تعداد سوالات و صرف زمان دقت و صداقت لازم را در تکمیل پرسشنامه نداشته باشد که این مورد در کیفیت نتایج پژوهش می‌تواند اثرگذار باشد. محدود نمودن جامعه آماری پژوهش به حسابداران رسمی ایران، امکان تعمیم نتایج به شاخه‌های دیگر حرفه حسابداری را محدود می‌سازد.

همچنین با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهایی به شرح زیر برای انجام پژوهش‌های آتی ارائه می‌گردد:

پیشنهاد می‌شود که ۱. بر اساس روش پژوهش کیفی و از طریق مصاحبه، تأثیر هر یک از مفاهیم موجود در مدل پژوهش آزمون شود. ۲. پژوهش حاضر با در نظر گرفتن تفکیک جنسیتی انجام شود. از این راه ویژگی‌های تصمیم‌گیری‌های اخلاقی اثرگذار بر تعهد حسابرسان، با توجه به متغیر جنسیت بررسی می‌شود. ۳. همچنین به دلیل وجود خصوصیات متفاوت فردی و تفاوت‌های فرهنگی توصیه می‌شود در تحقیقات آتی این موضوع بررسی شود که تفاوت‌های فرهنگی و یا عوامل دیگر نظیر خصوصیات فردی تا چه اندازه می‌تواند در تأثیر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابرسان بر قضاوت و تعهد حسابرس نقش داشته باشد. طراحی مدل تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابرسان با رویکرد تحلیل داده بنیاد باشد. در انتها، به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود تأثیر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی حسابرسان بر تعهد حسابرس در ابعاد دیگر فشارهای شغلی نظیر فشارهای اجتماعی یا فشارهای مبتنی بر نقش مورد بررسی قرار گیرد.

فهرست منابع

الف- منابع فارسی

احمدی، احمد؛ رستمی امین حیدرزاده سعیده (۱۴۰۱) بررسی تأثیر استدلال اخلاقی، قرار گرفتن در معرض اخلاق و جو اخلاقی درک شده بر قضاوت اخلاقی حسابرسان، پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، دوره ۲، شماره ۳، صص ۲۰-۳۷.

احمدی محمد رمضان آهنگری عبدالمجید صالحی نیا محسن (۱۳۹۸)، مدل سازه‌های مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای حسابرسی با به کارگیری مدل‌سازی ساختاری-تفسیری از دیدگاه خبرگان دوفصلنامه ارزشی و رفتاری، دوره ۴ شماره ۸، صص ۳۱۷-۲۸۱.

باباجانی، جعفر، دلاور علی برزیده فرخ، صدیقی، عبدالمجید (۱۴۰۱) شناسایی عوامل مؤثر بر جایگاه اجتماعی حرفه حسابرسی در ایران از نظر هویت، اجتماعی، دوفصلنامه ارزشی و رفتاری، دوره ۷ شماره ۱۳، صص ۳۵.

دریائی عباسعلی، عزیزی اکرم (۱۳۹۷) رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی (با) توجه به نقش تعدیل‌کننده شک و تردید حرفه‌ای دانش، حسابداری مالی، دوره ۵ شماره ۱، صص ۷۹-۹۹.

دیانتی دیلمی، زهرا (۱۳۹۹) الگوی عوامل مؤثر بر بالندگی حسابداری در ایران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۹ شماره ۳۶، صص ۳۲۳-۳۵۸.

دیانتی دیلمی، زهرا (۱۴۰۲) الگوی بالندگی حسابداری در ایران با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۱۲ شماره ۴۶، صص ۲۱۷-۲۴۴.

روزیخش، نجمه؛ جمادوردی گرگانلی دوجی، علی؛ خوزین، مریم؛ بخارائیان خراسانی(۱۴۰۱). الگوی عدم بلوغ اخلاق حرفه ای حسابرسان در ایران: با رویکرد نظریه داده بنیاد، نشریه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۷ شماره ۱۴، صص ۱۶۸-۱۲۱.

رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۸) سه گانگی در اخلاق و رفتار حرفه ای، حسابداران، مجله حسابرس، دوره ۲۱ شماره ۱۰۵، صص ۶۳-۵۶.

رویایی، رمضانعلی مولایی نژاد، مهدی کریمی، سعید. (۱۳۹۸) تحلیل میزان رعایت آیین نامه رفتار حرفه ای توسط حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی مطالعات حسابداری و حسابرس، دوره ۸ شماره ۳۲، صص ۴۵-۵۸.

رجب دری، وکیلی فرد، سالاری، امیری (۱۴۰۱) قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری دوره ۱ / شماره ۱ صفحه ۱۱۳ تا ۱۴۲.

رویایی، رمضانعلی و محمدی، مهدی. (۱۳۹۹) اخلاق و حرفه‌ای در حسابداری، کتابخانه فرهنگ، چاپ چهارم، تهران.

شایسته شجاعی پرویز، پورزمانی زهرا، یعقوب نژاد احمد (۱۳۹۹) تاثیر معیارهای رفتار اخلاقی (محیط اخلاقی، تعهد حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی) بر عملکرد حسابرسان. دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره ۵ شماره ۱۰، صص ۲۸۱-۳۱۸.

صالحی، تابنده (۱۳۹۵) رابطه اخلاق حرفه‌ای حسابرس و کیفیت حسابرسی اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱ شماره ۳، صص ۷۷-۸۶.

کریم آبادی، حاجیها، جهانگیر نیا، جمکرانی. (۱۴۰۳)، قضاوت و تصمیم گیری در حسابداری، دوره ۳ شماره ۱، صفحه ۱۰۵ تا ۱ کریم آبادی محمد جهانگیر نیا، حسین حاجیها زهره غلامی جمکرانی رضا. (۱۴۰۱)، ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه ای در کیفیت حرفه حسابرسی مستقل، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۱۴ شماره ۵۵، صص ۷۹-۱۰۱.

عابدی جعفری، حسن؛ نوح ابراهیم، عبدالرحیم؛ حسن پور، اکبر و پیرملکی، پویا. (۱۳۹۷). تبیین تأثیر دینداری درونی بر تصمیم‌گیری اخلاقی در کسب و کار فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۷ شماره ۲۶، صص ۹۳-۱۲۷.

عطائی قراچه، مسعود، داودی، سید محمد رضا. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی، مطالعه موردی: کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان، مهندسی مدیریت نوین، دوره ۱ شماره ۹، صص ۱۲-۲۶.

مشععی، سید محمد، هاشمی، سید عباس، فروغی، داریوش. (۱۳۹۷). تأثیر تفاوت‌های فردی حسابرسان بر تعهد حرفه‌ای آنها: بررسی نقش میانجی سازگاری جو اخلاقی. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۵ شماره ۳، صص ۴۱۵-۴۳۲.

نیاز آذری، کیومرث، عنایتی، ترانه، بهنام فر، رضا، و کهرودی، زهرا. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی. نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۷ شماره ۸۷، صص ۳۴-۴۲.

همتی، بیات، مرادی (۱۴۰۲). قضاوت و تصمیم‌گیری در حسابداری دوره ۲ شماره ۴ ۱۴۰۲ صفحه ۱۴۱ تا ۱

ب- منابع انگلیسی

- Akbar, M. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Efikasi Diri, dan Tekanan Ketaatan terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor dengan Pertimbangan Etis sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Alkautsar, M. (2014). Locus of Control, Commitment Profesional and Dysfunctional Audit Behavior. *International Journal of Humanities and Management Sciences*, 2 (1), 35-38.
- Asry, S., and H, Ginting. (2020). Effect of Professional Ethics and Emotional Intelligence on Auditor Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 2(3), 576-589.
- Bakri, B. 2014. Analisis komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif serta hubungannya dengan Whistleblowing. *Al-Mizan*, 10(1), 152-167.
- Dewi, P. P., And K. T, Dwiyaniti. (2018). Professional commitment, self-efficacy and ethical decision auditor. *International research journal of management, IT and social sciences* 5(6), 93-104.

- Dunn, P., & Sainty, B. (2019). Professionalism in accounting: A five-factor model of ethical decision-making. *Social Responsibility Journal*, 16(2), 255–269.
- Domino, M.A., Wingreen, S.C., & Blanton, J.E. (2015). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals—a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 453–467.
- Drozd, I., M, Pysmenna., And V, Volkov. (2020). Management of ethical Behavior of auditors. *Baltic Journal of Economic Studies* 6(4), 66–71.
- Elias, R.Z. (2006). The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students ethical orientation. *Journal of Business Ethics*, 83-90.
- Gerekan, B., Şendurur, U. & Yıldırım, M. (2023) Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. *Employ Respons Rights J.* <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09450-9>.
- Gibson, J., J, Ivancevich, and R Konopaske. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes*: McGraw-Hill Higher Education.
- Groves,R., Poole,M. & Broder, P. (1984). Professional commitments of the practicing chartered accountants in modern Britain. *accounting and business research*, 319-331.
- Hall, M., Smith, D. & Smith,K. (2005). Accountant’s commitment to their profession: multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral research in accounting*, 17, 89-109.
- Ishwara P, Mekonnen, Naod. (2024). Ethical decision-making dynamics: insights from professional accountants. *Cogent Business & Management*, 11, 1-23.
- Ismail, S., And N, Yuhanis. (2018). Determinants of ethical work behaviour of Malaysian public sector auditors. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), 21-34.
- Iyer, V. M., A, Jones III., And Raghunandan, K. (2018). Factors related to internal auditors' organizational-professional conflict. *Accounting Horizons*, 32(4), 133-146.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision-making by individuals in organizations: an issue contingent model. *Academy of Management Review*, 16, 366–395.
- Kohlberg, L. (1958). The Development of Modes of Thinking and Choices in Years 10 to 16. *Ph. D. Dissertation*, University of Chicago.
- Kohlberg, L. (1984). *The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages (Essays on Moral Development, Volume 2)*. Harper & Row.
- Lincoln, S. H., & Holmes, E. K. (2011). Ethical decision making: A process influenced by moral intensity, *Journal of Healthcare, Science and the Humanities*, 1(1), 55-69.
- Lehnert, K., Park, Y. H., & Singh, N. (2015). Research note and review of the empirical ethical decision making literature: Boundary conditions and extensions. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 195-219.
- Llapa-Rodríguez, E.O., Trevizan, M.A., Shinyashiki, G.T. (2008). Conceptual reflections about organizational and professional commitment in the health sector. *Rev Lat Am Enfermagem*, 16(3), 484-488.
- Mansor, T. M. T., A. M, Ariff., And H. A, Hashim. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1-23.
- Mintz, S. M., & Morris, R. E. (2017). *Ethical obligations and decision making in accounting* (4th ed.). McGraw-Hill Education.

- Moradzadeh Zargar, Mostafa, Saeedi, Parviz, Mansour Garkaz, Alireza Matoofi (2023) Ethical decision making model of certified public accountants based on anticipated regret, *Int. J. Nonlinear Anal. Appl.* 14 (6), 249–256.
- Nadi Ma, Hazeghy F.(2011), Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit And Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among the Staff Of Shiraz Private Hospitals.]. *Health Information Management*, 8(5), 699-708.
- Nguyen, N. T., & Biderman, M. D. (2008). Studying ethical judgments and behavioral intentions using structural equations: Evidence from the multidimensional ethics scale. *Journal of Business Ethics*, 83, 627-640.
- Nugraha, T., N, Azlina. And J, Julita. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Berada Di Kota Pekanbaru). *Riau University* 4(1), 2030-2044.
- Okpara JO, Wynn P.(2008) The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development*, 27(9), 935-50.
- Rest, J., & Narvaez, D. (2014). The college experience and moral development. *Handbook of moral behavior and development*, 2, 229-245.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York, NY: Praeger.
- Salem ZO, Agil SOS.(2012), The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *British Journal of Arts & Social Sciences*, 9(1), 64-78.
- Schwepker Jr CH.(2021) Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *J Bus Res.* 54(1), 39-52.
- Shafer, W. E., And Z, Wang. (2010). Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants. *Managerial Auditing Journal*, 25(4), 377-400.
- Trevino, L. K. (1992). Moral reasoning and business ethics: Implications for research, education, and management. *Journal of Business Ethics*, 11, 445-459.
- Yanto, a. f. f. (2023). The influence of professional commitment and audit experience on external auditors' ethical decision making in public accounting office in Surabaya city. *Journal of management, accounting, general finance and international economic issues*, 2(2), 450–457.
- Yulianti, Y., Zarkasyi, M.W., Suharman, H. and Soemantri, R. (2024), "Effects of professional commitment, commitment to ethics, internal locus of control and emotional intelligence on the ability to detect fraud through reduced audit quality behaviors", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*,15(3), 385-401.
- Wang, X. & Armstrong, A. (2004). An empirical study of PM professional's commitment to their profession and employing organizations. *International Journal of Project Management*, 13(4), 377-386.

The effect of dimensions of ethical decision-making models on auditors' professional commitment

Neda Hejazi¹, Azita Jahanshad^{2*}

Abstract

The aim is to investigate the impact of ethical decision-making model dimensions on auditors' professional commitment. The current research is an applied and descriptive-correlational research in nature. The statistical population is 1879 working and active members of the Certified Public Accountants Society of Iran, and the sample size was determined using the Cochran formula of 319 people and studied using the available random sampling method. Barinkova and Spinosa-Pike (2018) and Cohen et al. (1998) questionnaires were used to collect data and measure the dimensions of ethical models, and Klein et al. (2014) questionnaires were used to measure auditors' professional commitment. SPSS and Smart PLS4 software have been used to investigate the relationships between variables using the structural equation modeling method. The results of the hypothesis test indicate that in Kohlberg's and Rust's models of ethical decision-making, dimensions of social responsibility, thinking styles, moral sensitivity, moral judgment, action and moral motivation have a positive and significant effect on auditors' organizational commitment. Also, the dimensions of pressures based on social conformity and organizational suspicion have a negative and significant effect on auditors' organizational commitment.

Keywords: ethical decision making, social responsibility, ethical motivation, organizational commitment of auditors

¹ Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
neda.hejazi27@gmail.com

² Department of Accounting, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
(Corresponding author) az_jahanshad@yahoo.com