

Research Article

**The Effect of Psychological Capital  
on the Professional Ethics of Comptrollers  
(A Case Study: Comptrollers in the Administrations  
of Zanjan Province)<sup>1</sup>**

Ali Moahmmadi<sup>1</sup>, MohsenTohidloo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Accounting, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran  
(Corresponding author). ali\_mohammadi93@yahoo.com

<sup>2</sup> Ph.D. Student, Department of Accounting, Zanjan branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.  
mohsen.tohidloo@yahoo.com

**Abstract**

The purpose of the present study is to review the effect of psychological capital as a basic competitive advantage in organizations as well as its aspects (hopefulness, optimism, self-efficiency, and resilience) on professional ethics of comptrollers in the administrations of Zanjan province. The statistical population of the research consists of 48 comptrollers in the administrations of Zanjan province. The standard questionnaire of psychological capital prepared by Luthans et al. (2007) was used for data collection and for measuring the variable of professional ethics, a researcher-made questionnaire based on the ethic of professional behavior of the society of Iran's official accountants as well as the study results of Zārfar (2016) were used. The hypotheses were tested by the modeling method of structural equations and Smart PLS software was applied for data analysis. The research results showed that there is a significantly positive correlation between psychological capital and its aspects and professional ethics of comptrollers in administrations. According to the research results, it can be claimed that reinforcement of psychological capital and its aspects leads to reinforcement of the level of professional ethics among comptrollers. As a result, paying attention to the components of psychological capital and considering them in the planning and management of comptrollers by economic and financial administrations in provinces, especially the ministry of economic affairs and finance can be effective on the betterment of financial supervision of comptrollers.

**Keywords:** Psychological Capital, Professional Ethics, Comptrollers, Zanjan Province, Accounting Ethics.

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

1. **Received:** 2021/12/31 ; **Revised:** 2022/02/04 ; **Accepted:** 2022/03/11 ; **Published online:** 2022/03/21  
© the authors

**Publisher:** Qom Islamic Azad University



## تأثیر سرمایه روانشناختی بر اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان (مطالعه موردی: ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی استان زنجان)<sup>۱</sup>

علی محمدی<sup>۱</sup>، محسن توخیدلو<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول). ali\_mohammadi93@yahoo.com

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران. mohsen.tohidloo@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی، به عنوان یکی از مبانی مزیت رقابتی در سازمان‌ها و ابعاد آن (امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) بر اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی استان زنجان است. جامعه آماری پژوهش ۴۸ نفر از ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی استان زنجان می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و جهت سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه محقق‌ساخته مبتنی بر آیین رفتار حرفه‌ای جامعه حسابداران رسمی ایران و نتایج مطالعات زارفر (۲۰۱۶)، استفاده شده است. فرضیه‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفته و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، می‌توان ادعا کرد تقویت سرمایه روانشناختی و ابعاد آن منجر به تقویت سطح اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان می‌شود. در نتیجه، توجه به مولفه‌های سرمایه روانشناختی و لحاظ نمودن آن‌ها در برنامه‌ریزی و مدیریت ذی‌حسابان از سوی ادارات کل امور اقتصادی و دارایی استان‌ها و در رأس آن وزات امور اقتصادی و دارایی می‌تواند در بهبود اعمال نظارت مالی از سوی ذی‌حسابان اثرگذار باشد.

**کلیدواژه‌ها:** سرمایه روانشناختی، اخلاق حرفه‌ای، ذی‌حسابان، استان زنجان، اخلاق حسابداری.

## ۱. مقدمه

نگاهی به ادبیات علوم انسانی به خصوص در حوزه‌های مدیریت و اقتصاد بیانگر این است که این علوم در طول حیات رشد و توسعه خود، از یک وضعیت مکانیکی، مجرد، منطقی، انتزاعی و به دور از عوامل متأثر از رفتارها و هنجارهای روان‌شناسی (کلاسیک)، به یک وضعیت منعطف، عملیاتی، واقع‌گرایانه و منطبق با هنجارها و واقعیت‌های روان‌شناختی (نئوکلاسیک یا مدرن) تغییر یافته‌اند (مشیری و جلیلی، ۱۳۸۸). پس از سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت (آوی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). با وجود آنکه بسیاری از سازه‌های مربوط به محیط کاری، در سراسر سطوح سازمانی قابل تعمیم است، سرمایه روان‌شناختی فرصت‌های ارزشمندی را به‌ویژه در ارتباط با توسعه رهبری اصیل فراهم می‌سازد (لوتانز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲)، به‌خصوص زمانی که تلاش برای توسعه سرمایه روان‌شناختی در بافت سازمانی مثبت با رویدادهای برنامه‌ریزی شده و غیربرنامه‌ریزی شده صورت می‌گیرد. رهبران باید خودآگاهی، خودتنظیمی و خودتوسعه‌ای را در خودشان افزایش دهند؛ در این صورت، نه تنها رهبرانی با سرمایه روان‌شناختی بالا خواهند بود، بلکه به رهبرانی اصیل تبدیل می‌گردند و اگر رهبران، هم دارای سرمایه روان‌شناختی بالا و هم ویژگی‌های رهبری باشند، می‌توان انتظار داشت که در توسعه پیروان خود نیز به درستی عمل نمایند (آوولیو و لوتانز، ۲۰۰۶). در حقیقت، یکی از ویژگی‌های اولیه رهبران اصیل این است که باید علاوه بر توسعه فردی خود، توانایی و انگیزه کافی برای توسعه پیروان خود را نیز داشته باشند. صداقت، اعتماد و شفافیت رهبران اصیل می‌تواند تعامل با فرهنگ سازمانی را تقویت نماید و بدین ترتیب گشودگی، به اشتراک‌گذاری و توسعه مداوم سرمایه روان‌شناختی، رایج و به‌عنوان هنجار در سازمان پذیرفته می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). اخلاق به‌عنوان بخشی از فلسفه یا حکمت علمی قلمداد می‌شود و قلمرو اخلاق، جوامع بشری و موضوع آن چگونه رفتارکردن است. به این ترتیب، این مفاهیم به اخلاق عمومی برمی‌گردد. اما در هر جامعه، گروه‌های مختلفی نظیر صاحبان حرف، واحدهای کسب‌وکار، احزاب سیاسی، جوامع مدنی و نظایر آن وجود دارند که علاوه بر ضوابط و اصول اخلاق عمومی، اصول و ضوابط اخلاقی خاصی نیز برای چگونه رفتارکردن در جامعه و در ارتباط با دیگران دارند و اصطلاحاتی نظیر اخلاق اساسی، اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کسب‌وکار در مورد آن‌ها به‌کار می‌رود. تداوم حیات هر حرفه و اشتغال اعضای آن منوط به نوع و کیفیت خدماتی

است که ارائه می‌کند و اعتبار و اعتمادی است که در نتیجه ارائه این خدمات بدست می‌آورد. حرفه حسابداری نیز یکی از متشکل‌ترین و منضبط‌ترین حرفه‌های دنیاست و به دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کند باید دارای اعتبار و اعتماد خاصی باشد. تداوم این اعتبار و اعتماد و تقویت آن بستگی به پایبندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن دارد (رویائی و محمدی، ۱۳۹۰). به تمامی مشاغل تخصصی در زمینه حسابداری، حسابرسی، مشاوره مالی و امور مالیاتی که توسط حسابداران که مهارت لازم را دارند انجام می‌شود، حرفه حسابداری گفته می‌شود (علی‌مدد، ۱۳۸۹). ویژگی‌های هر حرفه عبارت است از: پذیرش وظیفه خدمت به جامعه، وجود حداقل شرایط از پیش تعیین‌شده برای ورود به حرفه از جمله مهارت‌های تخصصی لازم که از طریق آموزش و تجربه بدست می‌آیند، و پایبندی اعضای حرفه به مجموعه‌ای از اصول، ضوابط و ارزش‌های مربوط به آن حرفه (کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۸۵). نظارت و کنترل امری اجتناب‌ناپذیر در مدیریت کشور است، و وجود یک نظام نظارتی مؤثر و اثربخش و به‌خصوص نظامی درون‌سازمانی، کمک شایانی به اجرای عدالت و توسعه اقتصادی کشور می‌نماید. بنابراین، در سازمان‌های موفق، بهره‌گیری مناسب از منابع انسانی جزو مهم‌ترین برنامه‌های مدیران است. مدیران با بهره‌گیری از متخصصان امور، در اداره امور سازمان موفقیت بیشتری کسب خواهند نمود (دانش‌فر و صفری، ۱۳۹۴). ذی‌حساب به موجب ماده ۳۱ قانون محاسبات عمومی کشور، مأموری است که به موجب حکم وزارت امور اقتصادی و دارایی از بین مستخدمین رسمی واجد صلاحیت به منظور اعمال نظارت و تأمین هماهنگی لازم در اجرای مقررات مالی و محاسباتی در وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی، دستگاه‌های اجرایی محلی و مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی به این سمت منصوب می‌شود و انجام وظایف مشروحه زیر را به عهده خواهد داشت: نظارت بر امور مالی و محاسباتی، نگهداری و تنظیم حساب‌ها بر طبق قانون و ضوابط و مقررات مربوطه و صحت و سلامت آن‌ها، نظارت بر حفظ اسناد و دفاتر مالی، نگهداری و تحویل و تحول وجوه و نقدینه و سپرده‌ها و اوراق بهادار، نگهداری حساب و اموال دولتی و نظارت بر اموال مذکور (ماده ۳۱ قانون محاسبات عمومی کشور مصوب سال ۱۳۶۶). بنابراین، ذی‌حسابان به عنوان عضوی از جامعه حرفه حسابداری و همچنین سرمایه انسانی متخصص، نقش کنترلی و نظارتی ایفا می‌کنند که ملزم به رعایت آیین رفتار حرفه‌ای حسابداری می‌باشند. از آنجا که سرمایه روان‌شناختی ریشه روان‌شناسانه داشته و می‌توان کاربرد وسیعی برای آن متصور بود و از آن در حوزه‌های مختلف پژوهشی بهره برد، تاکنون نیز پژوهش‌های مختلفی در این عرصه صورت پذیرفته است. سرمایه روان‌شناختی از طریق پژوهشگران مختلف در طیف وسیعی از پژوهش‌های علمی مورد استفاده قرار گرفته است که ناشی از ظرفیت بالای آن در مباحث مختلف

علمی می‌باشد. به نظر می‌رسد بین سرمایه روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان به عنوان عضوی از جامعه حرفه حسابداری، رابطه وجود داشته باشد.

## ۲. مبانی نظری

### ۲-۱. سرمایه روان‌شناختی

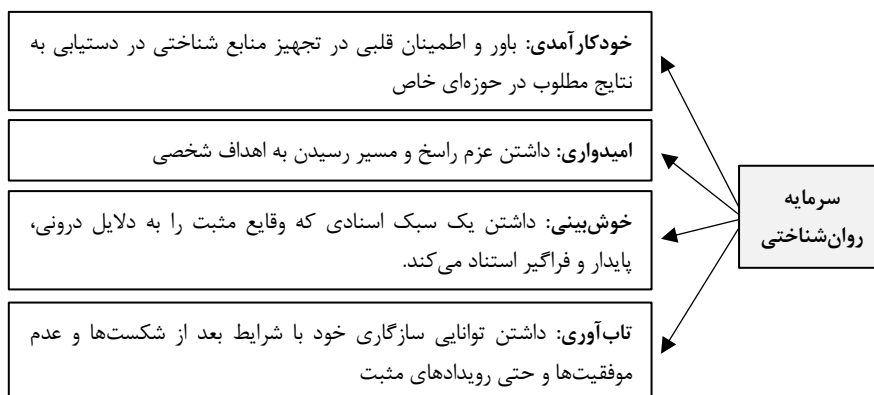
از اواخر دهه ۱۹۹۰ و به‌ویژه از سال ۱۹۹۸ که مارتین سلینگمن رئیس انجمن روان‌شناسی (APA) شد، توجه بسیاری به اهداف مورد غفلت روان‌شناسی مبدول گردیده و روان‌شناسی مثبت بر مبنای اصول و مفروضات تازه، جهت تحقق بخشیدن به این اهداف در کانون مطالعات علمی قرار دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). یکی از زمینه‌هایی که در دهه‌های اخیر در حوزه روان‌شناسی شکل گرفت، ظهور رویکرد روان‌شناسی مثبت‌نگر بود که موجب تحولات قابل ملاحظه و پژوهش‌های نافذ و مؤثری در زمینه‌های مختلف رفتاری گردید. این رویکرد سعی دارد تا با استفاده از روش‌های علمی به مطالعه و کشف توانایی‌هایی که اجازه می‌دهند افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع پیشرفت کنند و به موفقیت نائل آیند، بپردازد (سلینگمن و سی سیکزتمه آلی، ۲۰۰۰). رفتار سازمانی مثبت‌گرا در ابتدا به عنوان مطالعه و کاربرد مثبت‌گرایی در توانمندی‌های منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی که می‌توانند برای بهبود عملکرد در محیط کار امروز اندازه‌گیری شده، توسعه یافته و مدیریت شوند، تعریف شده بود (لوتانز، ۲۰۰۲). رفتار سازمانی مثبت‌گرا ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه به نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه‌پردازی، پژوهش و کاربرد مؤثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (باکر و شاوفلی، ۲۰۰۸). آووی و همکاران (۲۰۱۰) با تأکید بر تحقیقات انجام شده خاطر نشان ساخته‌اند که سرمایه روان‌شناختی دارای ارزش افزوده بیشتر و قابل ملاحظه‌ای برای نتایج مطلوب سازمانی نسبت به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های خودارزیابی و ابعاد شخصیتی فرد است.

سرمایه روان‌شناختی، یک حالت روان‌شناسی مثبت و رویکرد واقع‌گرا و انعطاف‌پذیر نسبت به زندگی است که شامل چهار مؤلفه امید<sup>۲</sup>، خوش‌بینی<sup>۳</sup>، تاب‌آوری<sup>۴</sup> و خودکارآمدی<sup>۵</sup> می‌باشد (شکل ۱).

1. American Psychological Association
2. Hope
3. Optimism
4. Resiliency
5. Self-efficacy

هر کدام از این سازه‌ها به عنوان یک ظرفیت روان‌شناسی مثبت در نظر گرفته می‌شوند و دارای مقیاس اندازه‌گیری معتبر هستند، مبتنی بر نظریه و تحقیق، وابسته به حالت و قابلیت رشد بوده و به طور چشمگیری با پیامدهای عملکردی ارتباط دارند (لوتانز، یوسف و آولویو، ۲۰۰۷).

خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری دارای ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت و در عین حال مجزایی برای سرمایه روان‌شناختی هستند که از تئوری‌ها و تحقیقات انجام‌شده، توسعه‌پذیری و قابلیت اندازه‌گیری آن‌ها به اثبات رسیده است (لوتانز، یوسف و آولویو، ۲۰۰۷).



شکل ۱- مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

## ۲-۲. خودکارآمدی

بر اساس تحقیقات و تئوری‌سازی‌های بندورا، خودکارآمدی (یا اطمینان) به عنوان اعتقاد راسخ یک فرد درباره توانایی‌هایش در بسیج منابع شناختی و مسیرهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص در یک حوزه معین تعریف می‌شود (استاجکویک<sup>۱</sup> و لوتانز، ۱۹۹۸). بندورا (۱۹۹۷) معتقد است افراد خودکارآمد پنج ویژگی عمده به شرح ذیل دارند:

- ۱) اهداف متعالی برای خود برمی‌گزینند و خود به حل مشکلات موجود می‌پردازند،
- ۲) به استقبال چالش‌ها می‌روند،
- ۳) بسیار خودانگیزخته<sup>۲</sup> هستند،
- ۴) برای دستیابی به اهدافشان از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کنند،

1. Stajkovic  
2. Self-motivated

۵) هنگام رویارویی با مشکلات و موانع استقامت دارند.

این پنج ویژگی، گنجایش فرد خودکارآمد را به‌نحو چشمگیری افزایش می‌دهد. افراد با خودکارآمدی بالا منتظر نمی‌مانند که اهدافشان به چالش کشیده شود تا برای رفع آن چاره‌ای بیاندیشند، بلکه پیوسته خودشان را با تعیین اهداف متعالی‌تر به چالش می‌کشند و به دنبال وظایف دشوارتر می‌باشند (لوتانز، ۱۳۹۱).

### ۳-۲. امیدواری

ریک اسنایدر<sup>۱</sup> امید را یک حالت انگیزشی مثبت و مبتنی بر احساس تعاملی ناشی از موفقیت تعریف می‌کند که دارای دو جزء عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و مسیر (برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف) می‌باشد. در واقع، امید یک حالت شناختی یا یک حالت متفکرانه است که فرد را قادر می‌سازد تا اهداف و انتظارات واقع‌بینانه اما چالشی را تعیین کند و از طریق خودرهبی، نیروی اراده، انرژی و حس کنترل درونی، به آن اهداف دست یابد (لوتانز، ۱۳۹۱).

### ۴-۲. خوش‌بینی

خوش‌بینی، سومین ظرفیت روان‌شناختی مثبت است که با توجه به مطالعات سلینگمن (۱۹۹۸)، به عنوان یک سبک اسنادی<sup>۲</sup> که حوادث مثبت را به علل شخصی، دائمی و فراگیر و همچنین حوادث منفی را به موقعیت‌های خاص، موقتی و خارجی اسناد می‌کند، تعریف می‌شود. سبک تبیین خوش‌بینی می‌تواند آموخته شود و توسعه یابد و سهم بالقوه آن نیز در عملکرد کاری به‌طور تجربی ثابت شده است. خوش‌بینی به‌ویژه در محیط کاری، بسیار منعطف و واقع‌بینانه است (لوتانز، ۲۰۰۷). همچنین سلینگمن (۱۹۹۸) بر این باور است که افراد خوش‌بین در رویارویی با موفقیت‌ها و شکست‌های خود چنین عمل می‌کنند:

- ۱) بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند؛ مثلاً «من قادر به کسب موفقیت در زمینه‌های گوناگون هستم»،
- ۲) اسنادهایشان پایدار است؛ مثلاً «من می‌توانم به‌طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم»،
- ۳) موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند؛ مثلاً «توانایی‌ها و تلاش خودم منجر به موفقیت‌م شد»،

۴) در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیر پایدار نسبت می‌دهند؛

1. Rick Snyder  
2. Attributional

مثلاً «گرمی هوا باعث شد سخنرانی من خوب پیش نرود» (بابایان و همکاران، ۱۳۹۱).

## ۵-۲. تاب‌آوری

لوتانز و همکاران (۲۰۰۶) با توجه به نگرش روان‌شناسی مثبت به تاب‌آوری، آن را در محیط کار به عنوان یکی از اجزای سرمایه روان‌شناختی وارد نمودند. آن‌ها تاب‌آوری را ظرفیت رویارویی با مشکلات، تعارضات، شکست‌ها و حتی بعد از حوادث مثبت، پیشرفت‌ها و افزایش مسئولیت و توانایی بازگشت به حالت پیش از رویداد تعریف می‌کنند. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب‌آور پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی بازمی‌گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقاء پیدا می‌کند.

در مجموع، افراد تاب‌آور دارای ویژگی‌های زیر هستند:

- ۱) واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند،
- ۲) ایمان دارند که زندگی پر معنا است. این باور معمولاً به وسیله ارزش‌های آن‌ها حمایت می‌شود،
- ۳) دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (لوتانز، و جلیجسنگ و لستر، ۲۰۰۶).

## ۶-۲. تعریف اخلاق

واژه اخلاق، جمع خُلق و خوی است. برای اینکه صفتی عنوان اخلاقی به خود گیرد باید آن صفت پایدار باشد، یعنی آن صفت آن‌چنان با شخصیت فرد آمیخته باشد که گویی جزئی از سرشت اوست و چنان در نهاد فرد ریشه دواند که بدون هیچ دشواری و به راحتی خود را نشان دهد (رویایی و محمدی، ۱۳۹۰). از اخلاق تعاریف متعددی وجود دارد. میز (۱۹۹۸) اخلاق را به عنوان مطالعه فلسفی رفتار انسان تعریف کرده است. وارد و دیک (۱۹۹۳) اخلاق را به عنوان فرآیند به کارگرفته شده در تعیین آنچه که حقیقت است، تعریف کرده‌اند (رویایی و محمدی، ۱۳۹۰). از دیدگاه دوسکا و همکاران (۲۰۰۳) رفتار اخلاقی عبارت است از اصولی که در جهت تشویق افراد، برای انجام عملی که انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. رفتار اخلاقی به بررسی عملکرد افراد تأکید دارد، بدین صورت که عملکرد افراد رفاه آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به طور خلاصه، اخلاق مجموعه‌ای از اصول اجتماعی است که راه‌های درست و نادرست را تعیین می‌کند و منجر به این می‌شود که یک فرد به



صورت عمدی و غیر عمدی از طریق روش‌های صحیح یا ناصحیح بر دیگران اثر گذارد. بیکزاد و همکاران (۱۳۸۹) معتقدند با توجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای است. هرچقدر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد یا به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای در سازمان توسعه یابد، به میزان بسیار چشمگیری از تنش‌های سازمانی کاسته شده و سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق خواهد یافت (بیکزاد و همکاران، ۱۳۸۹).

## ۲-۷. اخلاق حرفه‌ای در حسابداری

مشاغل حرفه‌ای به مشاغلی گفته می‌شود که نوع مشخصی از خدمات تخصصی را به جامعه عرضه می‌کنند که ایفای آن نوع خدمت مستلزم گذراندن دوره‌های تحصیلی تخصصی، کسب مهارت و داشتن تجربه کافی است. یکی از ضوابط شناخت مشاغل به عنوان حرفه معتبر اجتماعی، وجود اصول و ضوابط اخلاقی خاص برای شاغلین و چگونگی انجام دادن خدماتی است که به آن اشتغال دارند (رویایی و محمدی، ۱۳۹۰). از آنجا که حسابداری دارای ویژگی‌های مربوط به یک حرفه می‌باشد و مهارتی است که نیازمند خبرگی بوده و مشتریانی دارد که وابسته به این خبرگی هستند، در نتیجه به عنوان یک حرفه تلقی می‌شود (دوسکا و دوسکا، ۲۰۰۳). اخلاق حرفه‌ای حسابداران، قاعدتاً در شاخه اخلاق کاربردی قرار دارد و حاوی یک نظام ارزشی و باورهای جمعی است که براساس خوب و بد و درست و نادرست رفتار حرفه‌ای حسابداران تعریف می‌شود (علی مدد، ۱۳۸۹). گوئورپ و بلاک (۱۹۹۸) یک تعریف خلاصه و یک تعریف کامل از اخلاق حسابداری بیان نمودند. تعریف خلاصه آن‌ها بر این دلالت دارد که اخلاق حسابداری، متضمن روشی است که به وسیله آیین رفتار حرفه‌ای تشریح شده است و تعریف کامل آن‌ها دلالت بر این دارد که اخلاق حسابداری برای تجزیه و تحلیل رویه‌ها و موارد اخلاقی به کار رفته، با توجه به موقعیت ممتاز حسابداران، به عنوان زبان گفتگوی سیاسی و عمومی می‌باشد (رویایی و محمدی، ۱۳۹۰).

## ۲-۸. آیین رفتار حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گرایی در حسابداری

به مجموعه مدونی از احکام اخلاقی، آیین رفتار گفته می‌شود که چگونگی رفتار، اعمال و مسئولیت‌های اعضای یک تشکل حرفه‌ای را در مقابل جامعه، سایر اعضا و اشخاص و مؤسساتی مقرر می‌دارد که از خدمات اعضای تشکل استفاده می‌کنند. اصطلاح «آیین رفتار حرفه‌ای» به اصول اخلاقی، وظایف و تعهداتی که نشان می‌دهد چگونه باید رفتار کرد، اشاره دارد و بیانگر توانایی

شخص در تشخیص درست از نادرست و تعهد به رفتار براساس چیزی که درست است، می‌باشد. حرفه‌ای‌گرایی به رفتار، اهداف، صفات و ویژگی‌های یک شخص حرفه‌ای مربوط می‌شود. از جمله ویژگی‌های مهم حرفه حسابداری عبارت است از صلاحیت، بی‌طرفی و امانتداری (علی مدد، ۱۳۸۹).

اصول بنیادی اخلاق حسابداری در آیین رفتار حرفه‌ای حسابداران به شرح ذیل است:

- ۱) **درستکاری:** حسابدار حرفه‌ای در انجام خدمات حرفه‌ای خود باید درستکار باشد،
- ۲) **بی‌طرفی و استقلال:** حسابدار حرفه‌ای باید بی‌طرف باشد و نباید هرگونه پیش‌داوری، جانبداری، تضاد منافع یا نفوذ دیگران، بی‌طرفی او را در ارائه خدمات حرفه‌ای مخدوش کند،
- ۳) **صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای:** حسابدار حرفه‌ای باید خدمات حرفه‌ای را با دقت، شایستگی و پشتکار انجام دهد. وی همواره موظف است میزان دانش و مهارت حرفه‌ای خود را در سطحی نگه دارد که بتوان اطمینان حاصل نمود خدمات وی به گونه‌ای قابل قبول و مبتنی بر آخرین تحولات در حرفه و قوانین و مقررات اداره می‌شود،

۴) **رازداری:** حسابدار حرفه‌ای باید به محرمانه بودن اطلاعاتی که در جریان ارائه خدمات حرفه‌ای خود بدست می‌آورد، توجه کند و نباید چنین اطلاعاتی را بدون مجوز صریح صاحب‌کار و کارفرما، استفاده یا افشاء کند، مگر آنکه از نظر قانونی یا حرفه‌ای حق و یا مسئولیت افشای آن را داشته باشد،

- ۵) **رفتار حرفه‌ای:** حسابدار حرفه‌ای باید به گونه‌ای عمل کند که با حسن شهرت حرفه‌ای او سازگار باشد و از انجام اعمالی که ممکن است اعتبار حرفه‌ای او را خدشه‌دار کند، بپرهیزد،
- ۶) **اصول و ضوابط حرفه‌ای:** حسابدار حرفه‌ای باید خدمات حرفه‌ای را مطابق اصول و ضوابط حرفه‌ای مربوط انجام دهد و همچنین درخواست‌های صاحب‌کار یا کارفرمای خود را به گونه‌ای با مهارت و دقت انجام دهد که با الزامات درستکاری، بی‌طرفی و در مورد حسابداران حرفه‌ای مستقل، با استقلال وی سازگار باشد (کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۸۵).

### ۳. پیشینه پژوهش

بابایان و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی نشان دادند سرمایه روان‌شناختی و همه مؤلفه‌های در نظر گرفته آن بر رضایت شغلی تأثیر مثبتی می‌گذارند و از میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی بیشترین تأثیر معنادار و مثبت و امیدواری کمترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشت. امیری و روحی (۱۳۹۴)، در پژوهشی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان

سازمان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل را مورد مطالعه قرار داده که نتایج حاصل حاکی از تأثیر مثبت و معنادار سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی بود.

نتایج پژوهش بروکی و همکاران (۱۳۹۵)، نشان‌دهنده آن بود که سیاست ادراک شده سازمانی، با اخلاق حرفه‌ای رابطه منفی و با تمایل به ترک شغل رابطه مثبتی دارد و سرمایه روان‌شناختی، با اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی دارد. همچنین در پژوهش حاضر، نقش تعاملی سیاست و سرمایه روان‌شناختی در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای و ترک خدمت تأیید شد. سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی، نشان دادند بین تمام ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

قربانی و عبدالمهی (۱۳۹۶) نیز نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی، نقش تعدیل‌گر را ایفا می‌کند.

صفرزاده بندری و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی نشان دادند که متغیر توانمندسازی روان‌شناختی حسابرسان در محیط کاری، بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای تأثیر بسزایی دارد. همچنین سابقه کاری می‌تواند به عنوان متغیر تعدیل‌گر، در تبیین رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای بین حسابرسان مستقل، افزون بر نقش مستقیم و معناداری که ایفا می‌کند، به تقویت رابطه یادشده کمک شایانی نماید.

صراف و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی نشان دادند که بین سرمایه روان‌شناختی و مربوط بودن اطلاعات مالی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. آن‌ها نشان دادند در هنگام گزینش مدیران، سنجش سرمایه روان‌شناختی آنان می‌تواند برای سازمان‌ها مفید واقع شود.

ندری و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان بررسی الگوی علی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش در بین اعضای هیأت علمی، نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی، سرمایه فکری و اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری تسهیم دانش، بر عملکرد شغلی تأثیر معنی‌داری دارد.

صفرزاده و کریم‌داد (۱۳۹۹)، در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر شجاعت اخلاقی حسابرسان داخلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی، امید، انعطاف‌پذیری، حمایت و استقلال حسابرسان داخلی تأثیر مثبت و معناداری بر شجاعت اخلاقی آنان دارد.

جعفری و حنیفی (۱۴۰۰) نیز نشان دادند که بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) با اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

کاپاگودا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی با نقش واسطه‌ای نگرش‌های کاری، نشان دادند که بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی، سرمایه روان‌شناختی و نگرش‌های کاری، نگرش‌های کاری و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سین و هوجا<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)، در پژوهشی وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و تعادل کار و زندگی را نشان دادند.

لی و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی دریافتند که توانمندسازی روان‌شناختی بین حساب‌رسان، در ارتباط بین آگاهی از سطح رازداری اطلاعات حسابرسی و جایگاه سازمانی، نقش تعدیل‌کننده دارد.

نیخیل و آرتی<sup>۳</sup> (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک متغیر مداخله‌گر در رابطه بین پشتیبانی سازمانی و مشارکت کاری پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نقش سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک واسطه برای تأثیرگذاری بر مشارکت کاری، ابزاری مهم برای مدیران منابع انسانی است، زیرا سرمایه روان‌شناختی می‌تواند از طریق آموزش توسعه یابد. همچنین آن‌ها نشان دادند که به دلیل وجود سرمایه روان‌شناختی، کارمند کار خود را در اولویت برتر قرار می‌دهد و این ریشه‌دار و ماندگارتر از متغیر سطح سازمانی مانند پشتیبانی سازمانی است.

پول و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۸)، در پژوهشی نشان دادند که بین سرمایه روان‌شناختی و موفقیت کارآفرینی رابطه مثبت متوسطی وجود دارد، همچنین جنسیت کارآفرینان در درک آن‌ها از سرمایه روان‌شناختی و موفقیت کارآفرینانه متفاوت نیست.

انگاون و انگو<sup>۵</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان سرمایه روان‌شناختی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارند، تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنی‌دار داشته و همچنین سرمایه روانی نیز با تعهد سازمانی مرتبط است. علاوه بر این، تعهد سازمانی نیز نقش واسطه‌ای در رابطه مثبت بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند.

1. Kappagoda & et al.
2. Sen & Hooja
3. Nikhil & Arthi
4. Paul & et al.
5. Nguyen & Ngo

لی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان همبستگی بین رابطه تبادل رهبر و اعضا (احساسات، وفاداری، مشارکت و حرفه‌ای)، سرمایه روان‌شناختی رهبران (اعتماد به نفس، امید، خوش‌بینی و سرسختی) و رفتارهای نوآورانه کارکنان، نشان دادند که اعتماد به نفس، سرسختی و مشارکت با رفتار نوآورانه کارکنان رابطه مثبت معناداری داشته و نیز همبستگی مثبت بین امید، خوش‌بینی، احساسات و وفاداری با رفتار نوآورانه کارکنان معنی‌دار بود. علاوه بر این، احساسات، وفاداری و مشارکت تأثیر واسطه‌ای بر سرمایه روان‌شناختی رهبران و رفتار نوآورانه کارکنان داشت. در نتیجه، سرمایه روان‌شناختی رهبران می‌تواند تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار نوآوری کارکنان داشته باشد و همچنین می‌تواند با حفظ کیفیت بالای رابطه تبادل رهبر و اعضا، بر رفتار نوآوری کارکنان تأثیر مثبت بگذارد.

استوان<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی و سبک رهبری بر بازی‌های بودجه‌ای تأثیر منفی می‌گذارد. از این‌رو، با وجود سرمایه روان‌شناختی، سبک رهبری و پیچیدگی محیطی در شرکت‌های تولیدی در اندونزی، می‌توان از وقوع بازی‌های بودجه‌ای در این شرکت‌ها جلوگیری کرد.

#### ۴. فرضیه‌های پژوهش و چارچوب مفهومی پژوهش

##### فرضیه‌های مهم:

- بین سرمایه روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.

##### سایر فرضیه‌ها:

- بین خودکارآمدی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.

- بین امیدواری و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.

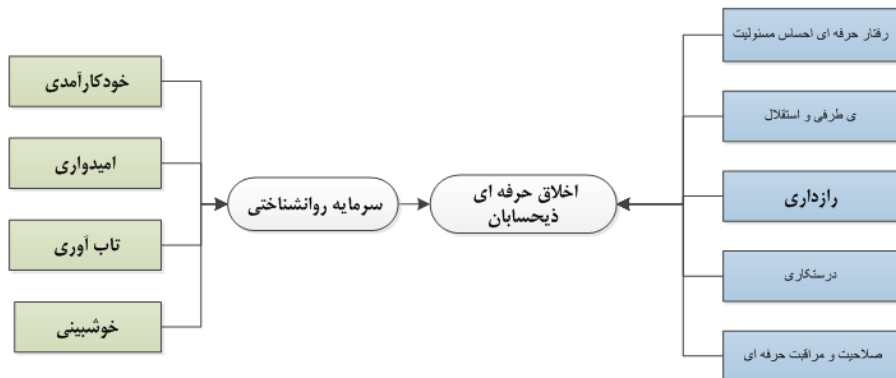
- بین تاب‌آوری و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.

- بین خوش‌بینی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.

با مطالعه و بررسی پیشینه نظری و تجربی موضوع پژوهش، چارچوب مفهومی پژوهش با تقسیم‌بندی متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و همچنین اخلاق حرفه‌ای، به صورت شکل (۲) تدوین و ارائه می‌گردد.

1. Li & et al.

2. Setiawan & et al.



شکل ۲- چارچوب مفهومی پژوهش

## ۵. روش‌شناسی پژوهش

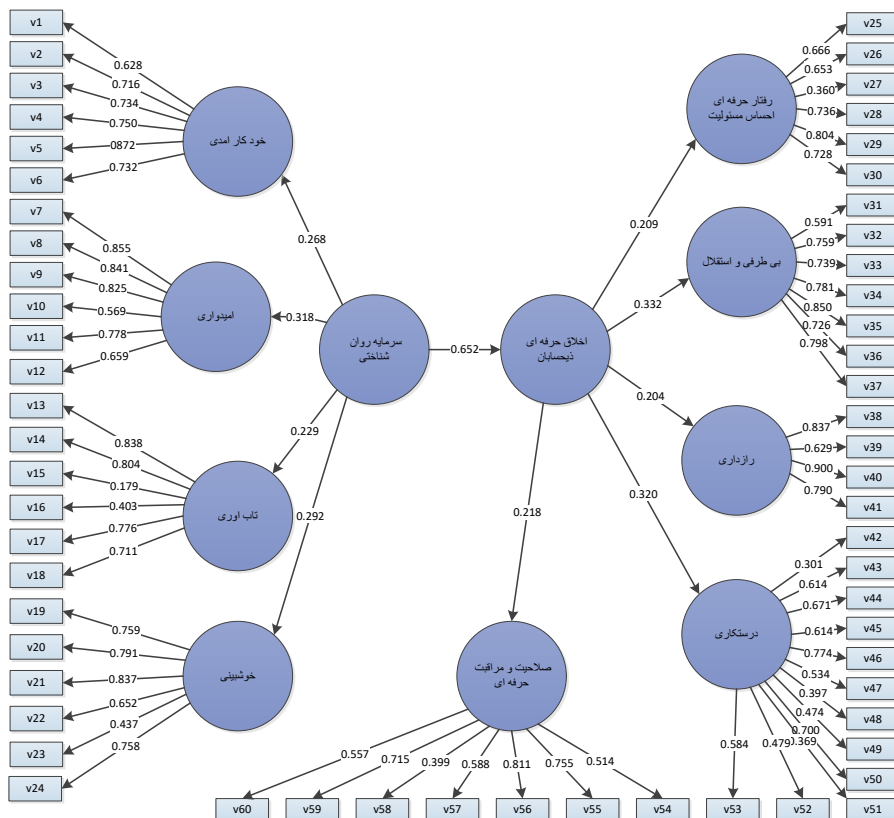
پژوهش حاضر با رویکرد توصیفی- همبستگی و به صورت پیمایشی صورت پذیرفت. پس از مراجعه به کتاب‌ها، مجله‌ها و پایگاه‌های اینترنتی معتبر، اطلاعات نظری لازم برای اجرای پژوهش جمع‌آوری گردید. در بخش میدانی نیز برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش، از ابزار پرسشنامه با طیف لیکرت استفاده شد. برای بررسی سرمایه روان‌شناختی، از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. این پرسشنامه توسط لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) جهت سنجش سرمایه روان‌شناختی مثبت تدوین شده است که حاوی ۲۴ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس خوش‌بینی، امید، تاب‌آوری و خودکارآمدی می‌باشد که هر یک از این خرده‌مقیاس‌ها با ۶ سؤال سنجیده می‌شود. روایی پرسشنامه توسط طراحان و همچنین مطالعات مختلف داخلی و خارجی، مورد تأیید قرار گرفته است. جهت آزمون پایایی پرسشنامه، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید و مقدار آن ۰/۹۴۶ محاسبه شد که با توجه به اینکه بزرگ‌تر از ۰/۷ است، ضریب بالا و قابل قبول می‌باشد. همچنین برای بررسی متغیر اخلاق حرفه‌ای ذیحسابان، از طریق محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه از ۳۶ سؤال تشکیل شده که سؤالات آن براساس آیین رفتار حرفه‌ای جامعه حسابداران رسمی ایران مصوب ۱۳۸۲ و همچنین مطالعات مربوط به زارفرا<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، طرح گردیده است و روایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران این رشته مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین جهت آزمون پایایی پرسشنامه، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید

که مقدار آن ۰/۹۲۳/ محاسبه شد که با توجه به اینکه بزرگ‌تر از ۰/۷ است، ضریب بالا و قابل قبول می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش کلیه ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی استان زنجان به تعداد ۴۸ نفر شامل ذی‌حسابان اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان زنجان، ذی‌حسابان شهرداری‌ها، ذی‌حسابان دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات عمومی وابسته به دولت می‌باشد. به تمامی افراد مذکور، پرسشنامه الکترونیکی که از طریق سامانه پرسال تهیه شده بود، ارسال گردید که با پیگیری‌های مکرر و مستمر تعداد ۴۲ پرسشنامه تکمیل گردید که براساس جدول حجم نمونه کرجسی - مورگان قابل قبول می‌باشد. در نهایت، با اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و با به‌کارگیری نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS، تحلیل‌های آماری لازم برای آزمون فرضیه‌های پژوهش انجام شد.

## ۶. تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها

بعد از رسم مدل ساختاری (شکل ۳)، در مرحله اول به بررسی بارهای عاملی، با تحلیل عاملی تأییدی (جدول ۱ و ۲) می‌پردازیم که صحیح بودن عامل‌بندی پرسشنامه را بررسی کنیم. با توجه به بارهای عاملی که در جدول (۱) آمده است، سؤال ۱۵ (من اگر مجبور باشم، در حین انجام وظایف شغلی با خودم حرف می‌زنم) در تشکیل عامل تاب‌آوری نقش معناداری نداشته و با حذف این سؤال، شاهد بهبود نتایج خواهیم بود. سؤال ۲۷ (ذی‌حسابان در عملیات نظارت مالی و حسابرسی باید تحت تأثیر حرف‌های دیگران قرار نگرفته و به آن‌ها توجه نکنند) در تشکیل عامل احساس مسئولیت نقش معناداری نداشته و با حذف این سؤال، شاهد بهبود نتایج خواهیم بود. سؤال ۴۲ (ذی‌حسابان باید قوانین و مقررات را بدون نظارت و کنترل رعایت نمایند) در تشکیل عامل صداقت و درستی نقش معناداری نداشته و با حذف این سؤال، شاهد بهبود نتایج خواهیم بود. سؤال ۵۱ (ذی‌حسابان به کار خود علاقه‌مند هستند) در تشکیل عامل صداقت و درستی نقش معناداری نداشته و با حذف این سؤال، شاهد بهبود نتایج خواهیم بود.



شکل ۳- مدل ساختاری اولیه

جدول ۱- بارهای عاملی گویه‌های سرمایه روان شناختی

مسیرها	بار عاملی	T-value	P-value	معناداری یا عدم معناداری
سؤال ۱ به خودکارآمدی	۰,۶۲۸	۵,۵۲۰	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۲ به خودکارآمدی	۰,۷۱۶	۶,۴۶۷	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۳ به خودکارآمدی	۰,۷۳۴	۱۰,۸۸۵	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۴ به خودکارآمدی	۰,۷۵۰	۱۱,۹۱۴	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۵ به خودکارآمدی	۰,۸۱۲	۲۷,۸۵۲	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۶ به خودکارآمدی	۰,۷۳۲	۶,۶۰۴	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۷ به امیدواری	۰,۵۶۹	۶,۱۷۹	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۸ به امیدواری	۰,۷۷۸	۸,۲۵۲	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۹ به امیدواری	۰,۶۵۹	۷,۳۵۲	۰,۰۰۰	✓



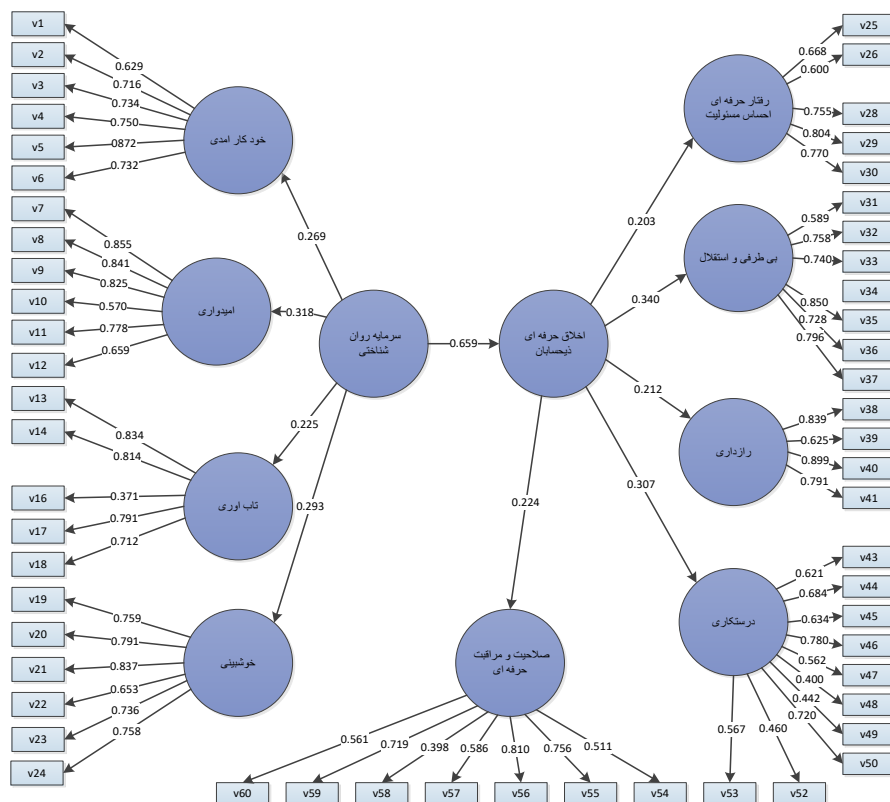
معناداری یا عدم معناداری	P-value	T-value	بار عاملی	مسیرها
✓	۰,۰۰۰	۲۱,۸۵۲	۰,۸۵۵	سؤال ۱۰ به امیدواری
✓	۰,۰۰۰	۱۹,۶۶۵	۰,۸۴۱	سؤال ۱۱ به امیدواری
✓	۰,۰۰۰	۱۹,۶۶۰	۰,۸۲۵	سؤال ۱۲ به امیدواری
✓	۰,۰۰۰	۱۳,۹۵۲	۰,۸۳۸	سؤال ۱۳ به تاب‌آوری
✓	۰,۰۰۰	۱۱,۵۹۹	۰,۸۰۴	سؤال ۱۴ به تاب‌آوری
×	۰,۴۱۵	۰,۸۱۵	۰,۱۷۹	سؤال ۱۵ به تاب‌آوری
✓	۰,۰۴۶	۲,۰۰۲	۰,۴۰۳	سؤال ۱۶ به تاب‌آوری
✓	۰,۰۰۰	۹,۳۳۵	۰,۷۷۶	سؤال ۱۷ به تاب‌آوری
✓	۰,۰۰۰	۸,۹۷۷	۰,۷۱۱	سؤال ۱۸ به تاب‌آوری
✓	۰,۰۰۰	۹,۷۸۵	۰,۷۵۹	سؤال ۱۹ به خوش‌بینی
✓	۰,۰۰۰	۹,۱۲۴	۰,۷۹۱	سؤال ۲۰ به خوش‌بینی
✓	۰,۰۰۰	۱۶,۹۳۰	۰,۸۳۷	سؤال ۲۱ به خوش‌بینی
✓	۰,۰۰۰	۴,۳۰۸	۰,۶۵۲	سؤال ۲۲ به خوش‌بینی
✓	۰,۰۰۶	۲,۷۵۹	۰,۴۳۷	سؤال ۲۳ به خوش‌بینی
✓	۰,۰۰۰	۹,۹۰۶	۰,۷۵۸	سؤال ۲۴ به خوش‌بینی

جدول ۲- بارهای عاملی گویه‌های اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان

معناداری یا عدم معناداری	P-value	T-value	بار عاملی	مسیرها
✓	۰,۰۰۰	۳,۶۰۷	۰,۶۶۶	سؤال ۲۵ به رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت
✓	۰,۰۰۱	۳,۴۸۶	۰,۶۵۳	سؤال ۲۶ به رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت
×	۰,۱۲۷	۱,۵۲۹	۰,۳۶۰	سؤال ۲۷ به رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت
✓	۰,۰۰۰	۸,۷۲۵	۰,۷۳۶	سؤال ۲۸ به رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت
✓	۰,۰۰۰	۸,۵۰۵	۰,۸۰۴	سؤال ۲۹ به رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت
✓	۰,۰۰۰	۵,۵۴۰	۰,۷۲۸	سؤال ۳۰ به رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت
✓	۰,۰۱۶	۲,۴۶۰	۰,۵۹۱	سؤال ۳۱ به رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت
✓	۰,۰۰۰	۵,۹۹۰	۰,۷۵۹	سؤال ۳۲ به بی‌طرفی و استقلال
✓	۰,۰۰۰	۴,۶۹۹	۰,۷۳۹	سؤال ۳۳ به بی‌طرفی و استقلال
✓	۰,۰۰۰	۶,۱۷۲	۰,۷۸۱	سؤال ۳۴ به بی‌طرفی و استقلال
✓	۰,۰۰۰	۱۲,۰۲۷	۰,۸۵۰	سؤال ۳۵ به بی‌طرفی و استقلال
✓	۰,۰۰۰	۹,۲۹۳	۰,۷۲۶	سؤال ۳۶ به بی‌طرفی و استقلال
✓	۰,۰۰۰	۵,۶۳۶	۰,۷۹۸	سؤال ۳۷ به رازداری

مسیرها	بار عاملی	T-value	P-value	معناداری یا عدم معناداری
سؤال ۳۸ به رازداری	۰.۸۳۷	۷,۴۰۶	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۳۹ به رازداری	۰.۶۲۹	۴,۹۴۳	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۴۰ به رازداری	۰.۹۰۰	۱۲,۲۱۴	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۴۱ به رازداری	۰.۷۹۰	۱۱,۴۶۸	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۴۲ به درستکاری	۰.۳۰۱	۱,۶۶۲	۰,۰۹۷	×
سؤال ۴۳ به درستکاری	۰.۶۱۴	۳,۳۰۰	۰,۰۰۱	✓
سؤال ۴۴ به درستکاری	۰.۶۷۱	۴,۵۰۰	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۴۵ به درستکاری	۰.۶۱۴	۳,۶۷۷	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۴۶ به درستکاری	۰.۷۷۴	۵,۷۱۷	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۴۷ به درستکاری	۰.۵۳۴	۳,۲۶۹	۰,۰۰۱	✓
سؤال ۴۸ به درستکاری	۰.۳۹۷	۲,۲۷۹	۰,۰۲۳	✓
سؤال ۴۹ به درستکاری	۰.۴۷۴	۲,۳۰۴	۰,۰۲۲	✓
سؤال ۵۰ به درستکاری	۰.۷۰۰	۶,۹۹۹	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۵۱ به درستکاری	۰.۳۶۹	۱,۹۳۲	۰,۰۵۴	×
سؤال ۵۲ به درستکاری	۰.۴۷۹	۲,۹۰۰	۰,۰۰۴	✓
سؤال ۵۳ به درستکاری	۰.۵۸۴	۳,۳۰۳	۰,۰۰۱	✓
سؤال ۵۴ به صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰.۵۱۴	۸,۷۴۳	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۵۵ به صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰.۷۵۵	۸,۲۸۸	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۵۶ به صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰.۸۱۱	۹,۲۶۳	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۵۷ به صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰.۵۸۸	۴,۵۰۴	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۵۸ به صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰.۳۹۹	۱,۶۳۰	۰,۱۰۴	✓
سؤال ۵۹ به صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰.۷۱۵	۴,۵۷۵	۰,۰۰۰	✓
سؤال ۶۰ به صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰.۵۵۷	۲,۴۲۹	۰,۰۱۵	✓

در ادامه، با حذف سؤال‌های ۵۱، ۴۲، ۲۷ و ۱۵ مدل ساختاری را دوباره رسم کرده (شکل ۴) و به تحلیل نتایج می‌پردازیم.



شکل ۴- مدل ساختاری نهایی مدل معادلات ساختاری با حذف گویه‌های کم‌اثر

## ۱-۶. بررسی پایایی عوامل پرسشنامه

با توجه به اینکه آلفای کرونباخ و آلفای کرونباخ ترکیبی، پایایی عوامل پرسشنامه را بررسی می‌کنند و با توجه به اینکه مقدار عددی این شاخص‌ها بزرگ‌تر از  $0.7$  است (جدول ۳)، نتیجه می‌گیریم پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

## ۲-۶. بررسی شاخص‌های نیکویی برازش مدل ساختاری

شاخص‌های برازش مدل خروجی از نرم‌افزار SRMR، rms، و NFI بدست آمده‌اند که برابر با مقادیر زیر می‌باشند.

با توجه به عدد شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده‌های استاندارد شده SRMR که برای نیکویی برازش استفاده می‌شود، این شاخص در مدل  $0.075$  و کوچک‌تر از  $0.08$  است که مناسب بودن برازش را تأیید می‌کند. با توجه به کوچک بودن شاخص  $rms = 0.204$  در مدل (نزدیک به صفر)،

مدل مناسب است. شاخص NFI برابر با ۰/۹۵۴ و بزرگتر از ۰/۹ است که مورد قبول می‌باشد.

جدول ۳- پایایی عوامل پرسشنامه

پایایی عوامل پرسشنامه			
عوامل	آلفای کرونباخ	آلفای کرونباخ ترکیبی	معناداری یا عدم معناداری
سرمایه روان‌شناختی	۰,۹۳۹	۰,۹۴۶	✓
خودکارآمدی	۰,۸۳۴	۰,۸۸۰	✓
امیدواری	۰,۸۵۰	۰,۸۹۱	✓
تاب‌آوری	۰,۷۵۷	۰,۸۳۹	✓
خوش‌بینی	۰,۸۰۲	۰,۸۰۱	✓
اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان	۰,۹۱۴	۰,۹۲۳	✓
رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت	۰,۷۷۵	۰,۸۴۴	✓
بی‌طرفی و استقلال	۰,۸۷۳	۰,۹۰۱	✓
رازداری	۰,۸۰۲	۰,۸۷۱	✓
درستکاری	۰,۷۹۱	۰,۸۴۳	✓
صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای	۰,۷۳۹	۰,۸۱۸	✓

### ۳-۶. جدول ضرایب رگرسیونی

پس از حصول اطمینان از نیکویی برازش الگوی ساختاری پژوهش، نوبت به بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌رسد. در جدول (۴) ضرایب و معنی‌داری متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. نتایج حاکی از آن است که تمامی ضرایب مدل، مثبت و معنی‌دار هستند. بنابراین، نتایج حاصل از برآورد مدل، حاکی از عدم رد فرضیه‌های پژوهش می‌باشد.

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی

ضرایب رگرسیونی				
مسیرها	ضرایب رگرسیون	T-value	P-value	معناداری یا عدم معناداری
اثر مستقیم				
سرمایه روان‌شناختی به اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان	۰,۶۵۹	۴,۴۳۶	۰,۰۰۰	✓
اثر غیرمستقیم				
خودکارآمدی به سرمایه روان‌شناختی اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان	۰,۱۷۷	۳,۳۶۳	۰,۰۰۳	✓
امیدواری به سرمایه روان‌شناختی اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان	۰,۲۰۹	۳,۴۹۸	۰,۰۰۱	✓

ضرایب رگرسیون				
معناداری یا عدم معناداری	P-value	T-value	ضرایب رگرسیون	مسیرها
اثر غیرمستقیم				
✓	۰,۰۰۸	۳,۳۰۲	۰,۱۴۸	تاب‌آوری به سرمایه روان‌شناختی اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان
✓	۰,۰۰۲	۳,۴۰۳	۰,۱۹۳	خوش‌بینی به سرمایه روان‌شناختی اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان

**فرضیه مهم:**

- بین سرمایه روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.  
با توجه به  $\beta=0.659$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی به اخلاق حرفه‌ای معنادار است.

**سایر فرضیه‌ها:**

- بین خودکارآمدی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.  
با توجه به  $\beta=0.177$  و  $P\text{-value}=0.003$  مسیر غیرمستقیم خودکارآمدی به اخلاق حرفه‌ای معنادار است.

- بین امیدواری و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.  
با توجه به  $\beta=0.209$  و  $P\text{-value}=0.001$  مسیر غیرمستقیم امیدواری به اخلاق حرفه‌ای معنادار است.

- بین تاب‌آوری و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.  
با توجه به  $\beta=0.148$  و  $P\text{-value}=0.008$  مسیر غیرمستقیم تاب‌آوری به اخلاق حرفه‌ای معنادار است.

- بین خوش‌بینی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه وجود دارد.  
با توجه به  $\beta=0.193$  و  $P\text{-value}=0.002$  مسیر غیرمستقیم خوش‌بینی به اخلاق حرفه‌ای معنادار است.

**۴-۶. بررسی سایر روابط مستقیم**

در ادامه به بررسی سایر روابط مستقیم می‌پردازیم. همان‌گونه که در جدول (۵) ملاحظه می‌شود، کلیه مسیرهای مربوط به عوامل سرمایه روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنی‌دار هستند.

جدول ۵: سایر روابط مستقیم

سایر روابط مستقیم				
معناداری یا عدم معناداری	P-value	T-value	ضرایب رگرسیون	مسیرها
اثر مستقیم				
✓	۰,۰۰۰	۸,۶۳۶	۰,۲۶۹	خودکارآمدی به سرمایه روان شناختی
✓	۰,۰۰۰	۹,۶۱۴	۰,۳۱۸	امیدواری به سرمایه روان شناختی
✓	۰,۰۰۰	۷,۵۰۵	۰,۲۲۵	تاب آوری به سرمایه روان شناختی
✓	۰,۰۰۰	۱۰,۳۶۶	۰,۲۹۳	خوش بینی به سرمایه روان شناختی
✓	۰,۰۰۰	۴,۷۳۸	۰,۲۰۳	رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان
✓	۰,۰۰۰	۴,۳۲۴	۰,۳۴۰	بی طرفی و استقلال به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان
✓	۰,۰۰۰	۵,۷۴۷	۰,۲۱۱	رازداری به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان
✓	۰,۰۰۰	۴,۷۹۴	۰,۳۰۷	درستکاری به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان
✓	۰,۰۰۰	۴,۷۶۹	۰,۲۲۴	صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان

#### ۵-۶. اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان

با توجه به  $\beta=0.211$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم رازداری به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان معنادار است.

با توجه به  $\beta=0.203$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم رفتار حرفه‌ای و احساس مسئولیت به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان معنادار است.

با توجه به  $\beta=0.340$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم بی طرفی و استقلال به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان معنادار است.

با توجه به  $\beta=0.307$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم درستکاری به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان معنادار است.

با توجه به  $\beta=0.224$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای به اخلاق حرفه‌ای ذی حسابان معنادار است.

#### ۶-۶. سرمایه روان شناختی

با توجه به  $\beta=0.269$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم خودکارآمدی به سرمایه روان شناختی معنادار است.

با توجه به  $\beta=0.318$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم امیدواری به سرمایه روان شناختی معنادار است.

با توجه به  $\beta=0.225$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم تاب‌آوری به سرمایه روان‌شناختی معنادار است.

با توجه به  $\beta=0.293$  و  $P\text{-value}=0.000$  مسیر مستقیم خوش‌بینی به سرمایه روان‌شناختی معنادار است.

## ۷. نتیجه‌گیری

سرمایه روان‌شناختی یکی از مفاهیم نوین و مهم ادبیات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی محسوب می‌شود. چنانچه اشاره شد فلسفه زیربنایی سرمایه روان‌شناختی، توجه به پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های کارکنان است. در واقع، در رویکرد جدید به جای توجه به ضعف‌ها و مشکلات، تلاش می‌شود تا این‌گونه موارد از طریق تقویت نقاط قوت کارکنان حل و فصل شود. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری) بر اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان در دستگاه‌های اجرایی استان زنجان انجام شد. به‌منظور دستیابی به هدف پژوهش، یک فرضیه‌های مهم و چهار فرضیه فرعی مطرح گردید.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مهم نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی استان زنجان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج آزمون سایر فرضیه‌ها نشان‌دهنده آن بود که بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی یعنی خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان رابطه مثبت و معنادار است که به صورت مستقیم و غیرمستقیم همسو با نتایج پژوهش بروکی و همکاران (۱۳۹۵)، قربانی و عبدالهی (۱۳۹۶)، صفرزاده بندری و همکاران (۱۳۹۷)، ندری و همکاران (۱۳۹۹)، جعفری و حنیفی (۱۴۰۰) ولی و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن شامل امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری می‌تواند بر اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان تأثیر بگذارد؛ یعنی هرچه ذی‌حسابان دارای سطح بالاتری از امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری باشند موجب احساس هویت بالاتری شده و در موقعیت‌های مختلف کار و زندگی، به شیوه‌ای کارآمدتر عمل می‌کند که به نوبه خود موجب می‌شود برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی، تمایل بیشتری داشته باشند و اخلاق حرفه‌ای و آیین رفتار حرفه‌ای تدوین شده توسط حرفه را در سطح بالاتری رعایت نمایند. به همین دلیل، ازجمله مهم‌ترین وظایف دستگاه‌های اجرایی بالاخص وزارت امور اقتصادی و دارایی و به‌تبع آن ادارات کل امور اقتصادی و دارایی استان‌ها، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی مؤلفه‌های مربوط به سرمایه روان‌شناختی در بین ذی‌حسابان دستگاه‌ها است؛

یعنی سیاست‌های حاکم باید دربرگیرنده خط‌مشی‌هایی باشد تا خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری را در بین ذی‌حسابان افزایش دهد تا سطح رعایت اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد.

همچنین نتایج آزمون سایر فرضیه‌ها حاکی از وجود ارتباط مثبت و معنادار بین خودکارآمدی و اخلاق حرفه‌ای بود. لوتانز (۱۳۹۱) به نقل از لیام اف پیج و رس دانهو<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) معتقد است که تمرکز مؤلفه خودکارآمدی از نظر زمانی، از حال به آینده می‌باشد. خودکارآمدی به عنوان اعتقاد راسخ یک فرد درباره توانایی‌هایش در بسیج منابع شناختی و مسیرهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص در یک حوزه معین تعریف می‌شود. از منابع توسعه خودکارآمدی می‌توان به تجارب موفق الگوسازی و یادگیری جانشینی بازخورد مثبت و ترغیب اجتماعی اشاره کرد (لوتانز، ۱۳۹۱). پس می‌توان برای افزایش سطح خودکارآمدی در بین ذی‌حسابان، آن‌ها را در دستگاه‌های اجرایی با مأموریت‌های مختلف به‌کارگمارد تا اعتماد به نفس و حس اطمینان در آن‌ها افزایش یابد.

فرضیه دوم از سایر فرضیه‌ها نشان‌دهنده آن بود که بین امیدواری و اخلاق حرفه‌ای، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عقیده لیام اف پیج و رس دانهو (۲۰۰۴) مؤلفه امیدواری از نظر زمانی تمرکز بر آینده دارد. در مبانی نظری امید داشتن، عزم راسخ و مسیر رسیدن به اهداف تعریف نمودیم که اگر کارکنان شاغل در حرفه ذی‌حسابی امیدوار و سرزنده باشند از هویت، توانایی‌ها، نقاط ضعف، ارزش‌ها، احساسات و اهداف خود آگاهی داشته و از طریق رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌توانند به اهداف متعالی که برای خود تدوین نموده‌اند، دست یابند.

فرضیه سوم از سایر فرضیه‌های این پژوهش، به بررسی رابطه بین تاب‌آوری و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان می‌پردازد. نتایج آزمون فرضیه مذکور حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین تاب‌آوری و اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان بود. لیام اف پیج و رس دانهو (۲۰۰۴) تاب‌آوری را تمرکز از گذشته به حال می‌داند. مفهوم تاب‌آوری با کاربردهای قابل ملاحظه‌اش در محیط کاری، یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. اعضای یک سازمان با دگرگونی‌های پی‌درپی محیطی، بیشتر توسط قراردادهای روان‌شناختی فردی خود هدایت می‌شوند. افراد تاب‌آور دارای ویژگی‌هایی همچون استقلال، تعهد در برنامه‌ریزی، مدبر و دارای مهارت‌های ویژه در حل مسئله هستند و می‌توان ادعا نمود افراد تاب‌آور الزام بیشتری بر رعایت اخلاق حرفه‌ای و آیین رفتار خود دارند.

فرضیه چهارم از سایر فرضیه‌ها، رابطه مثبت و معنادار بین خوش‌بینی و اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. به عقیده لیام اف پیج و رس دانهو (۲۰۰۴) خوش‌بینی از نظر زمانی تمرکز بر آینده دارد. افراد



خوش‌بین و بدبین واکنش‌های متفاوتی را به تغییرات نشان می‌دهند. افراد خوش‌بین تغییرات ایجاد شده را پذیرفته و فرصت‌ها را در آینده می‌بینند و روی آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند و بدون ترس و تردید به استقبال چالش‌ها می‌روند و شایستگی‌های خود را بهبود می‌بخشند. پس می‌توان نتیجه گرفت که توسعه خوش‌بینی فرصت تازه‌ای برای خلق یک محیط کاری سالم، بهره‌ور و مثبت فراهم می‌آورد که به تبع آن، سطح رعایت اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان افزایش می‌یابد.

## ۸. پیشنهادها

### ۸-۱. پیشنهادهای کاربردی

- از آنجا که داشتن تجربه موفق در انجام وظایف، خودکارآمدی و حس اطمینان را در فرد ایجاد می‌کند، از ذی‌حسابان در دستگاه‌های مختلف اجرایی با مأموریت‌های مختلف استفاده شده تا ذی‌حسابان به سطح قابل قبولی از تجربه دست یابند.

- ارائه آموزش‌های مهارت‌شغلی، برگزاری جلسات هم‌فکری، نقد و بررسی قوانین و مقررات شغلی منجر به بهبود موفقیت در شغل می‌گردد که پیامد آن افزایش سطح خودکارآمدی می‌باشد.

- الگوسازی و جانشین‌پروری جزو برنامه‌های دستگاه‌های اجرایی به‌ویژه ادارات کل امور اقتصادی و دارایی قرار گرفته تا خودکارآمدی از طریق مشاهده تجربیات موفقیت‌آمیز دیگران توسعه یابد.

- طراحی و تدوین سیستم عادلانه ارتقای شغلی و همچنین سیستم پرداخت عادلانه پاداش مادی و معنوی در راستای توسعه امیدواری و تاب‌آوری.

- طراحی و تدوین استراتژی‌های حمایت قضایی از ذی‌حسابان در مواجهه با پرونده‌های قضایی مالی مطروحه، در راستای افزایش تاب‌آوری در مواجهه با مشکلات.

### ۸-۲. پیشنهاد تحقیقات آتی

- بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی.

- بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای کیفیت نظارت مالی ذی‌حسابان دستگاه‌های اجرایی.

- بررسی نقش هوش هیجانی و معنویت بر عملکرد شغلی ذی‌حسابان.

## منابع

- امیری، فاطمه؛ روحی، محمد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل. در: تهران: اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی.
- باباییان، علی؛ سیدنقوی، میرعلی؛ علی‌زاده، حسین؛ پورغلامی، محمدرضا (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا.ا. قزوین). پژوهش‌های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۷(۳)، ص ۳۴۶-۳۶۹.
- بروکی میلان، شعبان؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ یارمحمدزاده، پیمان (۱۳۹۵). تعامل سیاست ادراک شده سازمانی و سرمایه روانشناختی در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۳)، ص ۹-۲۰.
- بیک‌زاد، جعفر صادقی، محمد؛ کاظمی، روح‌الله (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌های امروزی. عصر مدیریت، ۴(۱۷)، ص ۱۶-۱۷.
- جعفری، اصغر؛ حنیفی، عاطفه (۱۴۰۰). رابطه سرمایه روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای در پرستاران: نقش واسطه‌ای مکانیسم‌های دفاعی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۳(۲)، ص ۱۱۳-۱۲۸.
- دانش فرد، کرم‌اله؛ صفری، پروانه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر عملکرد ذی‌حسابان در سازمان‌های مالی با نقش تعدیل‌گر سبک تصمیم‌گیری دستگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی. مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۲(۵)، ص ۵۳-۸۱.
- رویایی، رمضانعلی؛ محمدی، مهدی (۱۳۹۰). اخلاق و حرفه‌ای‌گرایی در حسابداری. چاپ دوم. تهران: انتشارات کتابخانه فرهنگ.
- سوادکوهی، علیرضا؛ معتمدی، الهام (۱۳۹۶). رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۴(۱)، ص ۷۴-۵۹.
- صراف، مریم؛ صراف، فاطمه؛ بیاتی، سمانه (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روانشناختی بر مربوط بودن اطلاعات مالی. در: تهران: دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت حسابداری.
- صفرازاده بندری، محمدحسین؛ کاظمی، کاظم؛ دهقانی سعیدی، علی اصغر (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.
- صفرازاده، محمدحسین؛ کریمداد، علیرضا (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر شجاعت اخلاقی حسابرسان داخلی. دانش حسابداری مالی، ۱۷(۱)، ص ۱۳۳-۱۵۵.
- علی مدد، مصطفی (۱۳۸۹). اخلاق و آیین رفتار حسابداران حرفه‌ای. تهران: مرکز تحقیقات تخصصی حسابداری و حسابرسی.
- قربانی، محمود؛ عبدالحی، محمدعلی (۱۳۹۶). بررسی نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و هویت سازمانی. پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۳(۶۴)، ص ۹۹-۱۱۸.
- کمیته فنی سازمان حسابرسی (۱۳۸۵). آیین رفتار حرفه‌ای. تهران: انتشارات سازمان حسابرسی.
- لوتانز، فرد (۱۳۹۱). سرمایه روانشناختی (رفتار سازمانی پیشرفته). ترجمه بهروز رضایی‌منش، علیرضا تقی‌زاده و مریم کاهه. تهران: نشر علمی.
- مشیری، اسماعیل؛ جلیلی، آرزو (۱۳۸۸). حسابرگری ذهنی: چالشی نو بر مدل‌های کلاسیک مدیریت مالی. حسابداری

مدیریت، ۲(۲)، ص ۳۷-۴۹.

ندری، مسعود؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ فلاوندی، حسن؛ حسنی، محمد (۱۳۹۹). بررسی الگوی علی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، سرمایه روانشناختی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی. توسعه آموزش جنبدی شاپور اهواز، ۱۱(۴)، ص ۸۹۰-۹۰۰.

Avey, J., Patera, J., West, L. & Bradley, J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership & Amp; Organizational Studies*, 13(2), P.42-60.

Avey, J.B., Luthans, F. & Carolyn, M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, P.430-452.

**DOI:** <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>

Avolio, B. & Luthans, F. (2006). *The high impact leader*. New York: McGraw-Hill.

Bakker, A. & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2).

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: he exercises of control*. New York: W.H. Freeman. /Times Books/ Henry Holt & Co

Duska Ronald, F. & Duska Ronald, F. (2003). *Accounting Ethics*. Blackwell Publishing.

Duska. R.F. & Duska, B.S. (2003). *Accounting Ethics*. Blackwell Publishing. India.

Kappagoda, U., Othman, H. & Alwis, G. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, P.102-116. **DOI:** 10.4236/jhrss.2014.22009.

Lee, H., Jeon, S. & Zeelim-Hovav, A. (2016). *Impact of Psychological Empowerment, position and Awareness of Audit on Information Security Policy Compliance Intention*. In: Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS), P.62-73.

Li, T., Liang, W., Yu, Zh. & Xin, D. (2020). *Analysis of the Influence of Entrepreneur's Psychological Capital on Employee's Innovation Behavior Under Leader-Member Exchange Relationship*. In: Psychology Original Research, *Frontiers in Psychology*, 11.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, P.695-706.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, B.J. & Norman, M.S. (a2006). *Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction* (Working paper, No.2006-1). Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln.

Luthans, F., Vogelgesang, G. & Lester, P.B. (b2006). Developing the Psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, P.25-44.

Luthans, F., Youssef-Morgan, M.C. & Avolio, J.B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, England: Oxford University Press.

NGUYEN, H., Minh, N.G.O. & Trung, Th. (2020). Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), P.269-278

Nikhil, S. & Arthi, J. (2018). Perceived Organizational Support and Work Engagement: Mediation of Psychological Capital - A Research Agenda. *Journal of Strategic Human Resource Management (JSHRM)*, 7(1).

- Paul, V., Maria, T. & Uma Devi, N. (2018). Exploring the Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Success. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 119(18), P. 2987-2999.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, P.5-14.
- Sen, Ch. & Hooja, H. (2015). Psychological Capital & Work-Life Balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(7).
- Setiawan, H., Murwaningsari, E., Augustine, Y. & Yanti, H.B. (2021). Can Psychological Capital, Leadership Style, and Environmental Complexity Lower the Company's Budget Game? *European Journal of Buiness and Innovation Research*, 9(3), P.17-37.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Socialcognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, P.62-74
- Zarefar, A. & Zarefar, A. (2016). The Influence of Ethics, experience and competency toward the quality of auditing with professional auditor scepticism as a Moderating Variable. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, P.828-832.