

## The Psychological Role of WorkPlace and Organizational Socialization in Improving Auditors' Ethics by Reducing Deviant Behaviors

Saead Shad<sup>1</sup>, Mehdi Zeinali<sup>2\*</sup>, Ahmad Mohammadi<sup>3</sup>, Younes Badavar Nahandi<sup>4</sup>

Received: 2021/07/29

Accepted: 2021/09/13

Research Paper

### Abstract

The auditing profession, in order to develop the ethics of auditors, needs to correct deviations and promote ethical and behavioral prerequisites in order to gain the trust and confidence of the public and to reassure them by understanding the sensitivities and concerns of stakeholders. To achieve this idea, the auditing community must be more sensitive in the workplace to reduce and minimize any deviations and unreasonable behaviors. The purpose of this study is to investigate the psychological role of the work environment and sociability in improving the ethics of auditors by reducing deviant behaviors. Research data in the statistical community of auditors, members of the Iranian Formal Accounting Society, were completed with 367 questionnaires based on available methods and data analysis was performed using structural equation modeling with partial least squares approach. The results show that the psychological environment of the workplace and organizational socialization have a significant impact on improving the ethics of auditors by reducing deviant behaviors and by strengthening these criteria can control deviant behaviors and improve personal motivation and ethical atmosphere in the workplace of auditors.

**Keywords:** Psychology of Auditors' Work Environment, Organizational Sociability, Ethical Climate and Deviant Behaviors

**JEL Classification:** M40, M42

---

1. PhD Student, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran  
(Email: sh\_manamin@yahoo.com)

2. Assistant Professor, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran  
(Corresponding Author) (Email: Zeynali@iaut.ac.ir)

3. Assistant Professor, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran  
(Email: ahmad.mohammady@iaut.ac.ir)

4. Associate Professor, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran  
(Email: badavarnahandi@iaut.ac.ir)

## نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق حسابرسان از طریق کاهش رفتارهای انحرافی

ساعد شاد<sup>۱</sup>، مهدی زینالی<sup>۲\*</sup>، احمد محمدی<sup>۳</sup>، یونس بادآور نهندي<sup>۴</sup>

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۲

### چکیده

حرفه حسابرسی، برای توسعه اخلاق حسابرسان، نیازمند اصلاح انحراف‌ها و ارتقای پیش‌نیازهای اخلاقی و رفتاری است تا بتواند اعتماد و اطمینان جامعه را کسب نموده، با درک حساسیت و نگرانی‌های ذی‌نفعان، آن‌ها را مطمئن سازند. جامعه حسابرسی برای تحقق این ایده، باید با حساسیت بیشتری در محیط کار، هرگونه انحراف‌ها و رفتارهای نامعقول را کاهش دهد و به حداقل برساند. هدف این پژوهش بررسی نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری در بهبود اخلاق حسابرسان از طریق کاهش رفتارهای انحرافی است. داده‌های پژوهش در جامعه آماری حسابرسان عضو جامعه حسابداری رسمی ایران با ۳۶۷ پرسش‌نامه براساس روش در دسترس تکمیل گردید و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی انجام شد. نتایج نشان می‌دهد که روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر بسزایی در بهبود اخلاق حسابرسان با کاهش رفتارهای انحرافی داشته و با تقویت این معیارها می‌توان رفتارهای انحرافی را کنترل و انگیزه شخصی و جو اخلاقی را در محیط کار حسابرسان بهبود بخشید.

**کلمات کلیدی:** روانشناختی محیط کار حسابرسان، جامعه‌پذیری سازمانی، جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی.

طبقه‌بندی موضوعی: M42 و M40.

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (Email: Sh\_manamin@yahoo.com)

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول) (Email: Zeynali@iaut.ac.ir)

۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (Email: ahmad.mohammady@iaut.ac.ir)

۴. دانشیار، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (Email: badavarnahandi@iaut.ac.ir)

## مقدمه

رفتار حرفه‌ای نشان دهنده مجموعه‌ای از قوانین و فضایل اخلاقی است و این قوانین اخلاقی برای وجود و تداوم حرفه ضروری است. لذا با توجه به اهمیت اخلاق و رفتار حرفه‌ای، و برای توانمندسازی افراد یک حرفه ایشان مکلف به انجام کارها به‌طور کاملاً صادقانه، بی‌عیب و صحیح می‌باشند و همچنین سازمان‌دهندگان حرفه حسابرسی موظف به وضع قوانین، مقررات و اصول رفتار حرفه‌ای‌اند. این قوانین به‌طور معمول شامل صداقت، راستی، وفاداری، احترام، احساس مسئولیت، نگرانی برای منافع دیگران، احتیاط، عدالت و پایبندی به قوانین و مقررات است. حسابرسان نیز مانند حرفه‌های دیگر نیاز به این اصول و یا بیشتر از آن دارند، چرا که نتایج کار آن‌ها مشتریان، جامعه خود و دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین، آن‌ها باید به قوانین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، به منظور تأثیر سازنده آن‌ها، متعهد باشند. از طرفی دیگر رفتارهای انحرافی در محیط کار یکی از عواملی است که در مطالعات و پژوهش‌های حسابرسی، کم‌تر به آن پرداخته شده است.

رفتارهای انحرافی یکی از ابعاد رفتار سازمانی است که در دهه‌های اخیر صاحب‌نظران و کارشناسان بدان بسیار توجه کرده‌اند. رفتار، زمانی انحرافی تلقی می‌شود که آداب و رسوم، خط‌مشی‌ها و یا مقررات داخلی توسط یک فرد یا یک گروه نقض شود که ممکن است رفاه سازمان و یا کارکنانش را به خطر بیندازد (مقدم و محمودی، ۲۰۱۸). مدیران باید علاوه بر شناخت و فهم رفتارهای انحرافی مخرب، به رفتارهای انحرافی سازنده نیز که به سازمان‌ها کمک می‌کند توجه کنند و با تقویت آن‌ها در جهت موفقیت و پیشرفت بیش‌تر سازمان‌ها گام بردارند (زینلی و همکاران، ۱۳۹۸). مطالعات نشان می‌دهد که کارکنان به همان اندازه که به رفتارهای انحرافی مخرب در محل کار واکنش نشان می‌دهند به سازمان و کارکنان آسیب می‌رسانند (جاوید و همکاران، ۲۰۱۹). نبود رفتار انحرافی هنگام اجرای کار حسابرسی اهمیت فراوان دارد، زیرا حرفه حسابرسی در برگیرنده اعتماد، استقلال و صداقت است. بنابراین حسابرسان ملزم هستند استانداردهای اخلاقی حاکم بر حرفه و کار خود را رعایت نمایند (والدمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). به‌طور کلی، رفتارهای کاری انحرافی به رفتارهایی اطلاق می‌شود که هنجارهای سازمانی را نقض کرده، به نوعی سلامت سازمان، کارکنان شاغل در آن و یا هر دو را تهدید می‌کند. پژوهشگران، رفتارهای کاری انحرافی را سوءاستفاده از قدرت عمومی یا دولتی و یا تصرف در اموال دولتی برای مقاصد شخصی می‌دانند که به زیان منافع عمومی می‌باشد. رفتارهای انحرافی شغلی را می‌توان از دیدگاه‌های مختلفی طبقه‌بندی کرد اما به‌طور کلی، بسیاری از پژوهشگران در مورد چند نوع رفتار کاری انحرافی اتفاق نظر دارند که عبارتند از: الف) انحراف‌های مالی؛ ب) انحراف‌های اداری؛ ج) تهاجم شخصی که به معنای ابراز دشمنی و انجام رفتارهای تجاوزکارانه نسبت به دیگران و حقوق آن‌ها می‌باشد؛ د) انحراف سیاسی که به منظور حمایت از افراد یا گروه‌های خاصی است که ممکن است زندگی دیگران را در معرض زیان و ضرر قرار دهند (مهداد، ۱۳۹۲). برخی مطالعات بیان داشته‌اند که اخلاق و رفتارهای انحرافی می‌تواند از عوامل مهم در حفظ استقلال حسابرسی و کارکرد مؤثرتر ایشان در مؤسسه‌های حسابرسی گردد؛ لذا رویکرد پژوهش حاضر، افزایش اخلاق و کاهش رفتارهای انحرافی و عوامل مؤثر بر آن‌هاست؛ بنابراین به لحاظ ضرورت کنترل و کاهش رفتارهای انحرافی برای بهبود جو اخلاقی در محیط کار حسابرسی، این پژوهش به دنبال بررسی نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی در بهبود جو اخلاقی حسابرسی می‌باشد.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رفتارهای انحرافی در محیط کار، هنجارهای پذیرفته شده در یک سازمان را دستخوش تحول قرار داده و باعث تهدید سلامت سازمان و کارکنانش می‌شود. بروز رفتارهای مخرب در قالب پرخاشگری شخصی، آسیب و زیان مالی و انحراف عملکرد تبعات سنگینی برای یک سازمان خواهد داشت که مدیریت آن در گرو توجه به عوامل سازمانی و مدیریتی است (تابلی و محمدباقری، ۱۳۹۴). اخیراً معیار قضاوت در مورد اثربخشی کارکنان فراتر از سنجش عملکرد شغلی رفته است و رفتارهای انحرافی نظیر دزدی، تأخیر، بدرفتاری با همکاران، تخریب اموال سازمان، از زیر کار شانه خالی کردن را نیز در بر گرفته است (صادقی و گروسی، ۱۳۹۶). ماهیت رفتار انحرافی، پنهانی و مودبانه است برخلاف رفتارهای مدنی سازمانی که زمینه اثربخش تر شدن فعالیت‌ها و تلاش‌های سازمانی را فراهم می‌کنند، می‌توانند به سادگی سلامتی کارکنان و سازمان را به مخاطره افکنند، از این طریق باعث تضعیف اثربخشی سازمانی شوند (گل پرورو قریشی، ۱۳۹۴). رفتار انحرافی در کار، رفتاری ارادی است که به قصد آسیب رساندن به سازمان و بهره‌وری آن یا افراد درون سازمان و یا هر دوی آن‌ها انجام می‌شود (بشیر و لانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). رفتارهای انحرافی، سوءرفتارهایی است که در محل کار صورت می‌پذیرد که طبق این تعریف شامل خشونت، بدرفتاری و رفتارهای ضد تولید می‌شود که سازمان و اعضای ریسک‌های اجتماعی و اقتصادی آن را تحمل می‌کنند (عبدالله و ماریکانی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). سلامت سازمانی یک مفهوم نسبتاً جدید است که در سال ۱۹۶۹ میلادی<sup>۳</sup> آن را به کار برد و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود است که به صورت مؤثر منجر به رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم مکانی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند، کار کنند و خود برای آن افرادی سودمند و مؤثر باشند (خالصی و همکاران، ۱۳۹۱). سلامت سازمانی به بقا و دوام سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش اشاره می‌کند. انتخاب نامناسب، استفاده نامطلوب از مهارت‌ها، نبود جو مناسب برای شکوفایی خلاقیت‌ها می‌تواند سلامت و ارتقا سازمان را به خطر بیندازد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۹). سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع گردد، منجر به اثربخشی سازمان شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (براتی و همکاران، ۱۳۹۰). نقض قوانین و هنجارهای سازمان و بروز رفتارهای انحرافی از سوی افراد می‌تواند تأثیر نامطلوبی بر فرد و سازمان بگذارد. این چنین رفتارها منجر به خسارت‌های مالی و گاهی جانی به خود شخص، همکارانش، سازمان و در نهایت جامعه شود و رسیدن به اصلی‌ترین هدف سازمان یعنی بهره‌وری مطلوب و افزایش تولید را مختل کند. رفتارهای انحرافی محیط کار که با هدف آسیب رساندن به سازمان‌ها و شاغلان در آن رخ می‌دهد رفتارهای مختلفی از سرقت و پرخاشگری گرفته تا کوتاهی در انجام کارها و عدم پیروی از دستورالعمل‌ها را شامل می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲). محدودیت‌های محل کار منبع اصلی انحراف در محل کار است، این بدان معنی است، افرادی که تنش را در محیط کاری تجربه می‌کنند ممکن است با رفتارهای انحرافی در محل کار ارتباط برقرار کنند. سرپرستی ظالمانه به‌طور مثبت با تنش روانشناختی اعضا ارتباط دارد، در واقع افرادی که سطح بالاتری از سرمایه روانشناختی دارند، می‌توانند به‌آسانی با شرایط تنش‌زا رو به رو شوند (لی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). رفتار انحرافی کاری عبارت است از رفتاری ارادی که

- 
1. Bashir and Long
  2. Abdullah and Maricani
  3. Miles
  4. Lee et al.

هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامت سازمان، کارکنان و یا هر دو را تهدید می‌کند (یلدیز و آلپکان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیراخلاقی هستند. در واقع، از لحاظ نظری، پیش‌بینی رفتارهای انحرافی از طریق ادراکات جمعی کارکنان در حوزه ارزش‌ها و اخلاقیات در محیط کار منطقی است. در واقع جو اخلاقی، داشتن درک صحیح از رفتارهای درست در سازمان است و با کمک رهبری اخلاقی در سازمان اجرا می‌شود و به کارکنان سازمان در تصمیم‌گیری بهتر یاری می‌رساند (وانگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). رفتارهای انحرافی محیط کار به عنوان رفتارهای عمدی تعریف می‌شوند که توسط اعضای سازمان و با هدف ایجاد مانع در خط‌مشی‌های جاری سازمان صورت می‌پذیرد. به عبارت دیگر تعمدی در بنیاد این نوع رفتارها وجود دارد (تونا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). انحرافات رفتاری در محل کار، معضل رایجی است که تقریباً در همه سازمان‌ها، به‌ویژه در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، رخ می‌دهد (نصیر و بشیر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). مدیران بسیاری از مؤسسه‌های حسابرسی به این نتیجه رسیده‌اند که جهت ممانعت و کاهش رفتارهای غیرحرفه‌ای و کاهنده کیفیت حسابرسی کارکنان خود همچون عدم اجرای برخی از رویه‌های حسابرسی بدون کسب اجازه از مافوق، گردآوری شواهد ناکافی و گزارش کمتر از واقع زمان انجام کار، باید یک محیط اخلاقی را در مؤسسه خود به وجود آورند (رویایی و آذین‌فر، ۱۳۹۱). رفتارهای انحرافی در محیط کار، علاوه بر تحمیل هزینه‌هایی بر سازمان، تأثیرات منفی روانشناختی نظیر پیامدهای منفی در سلامت روانی و جسمانی، تضعیف روحیه کارکنان، افزایش غیبت و جابه‌جایی، کاهش اعتماد به نفس و افزایش استرس را به همراه دارد. بولینگ<sup>۵</sup> در سال ۲۰۰۶ نقش اخلاق در حسابداری حرفه‌ای و تأثیر آن را بر روی گروهی از مشتریان بررسی کرد. او همچنین نقشی را که اخلاق برای حسابداران حرفه‌ای، پزشکان، و وکلای ایفا کرده است با یکدیگر مقایسه کرد. پانصد حسابدار، پزشک و وکیل حرفه‌ای را به عنوان شرکت کنندگان در مطالعه انتخاب کرد و با استفاده از آیین رفتار حرفه‌ای مربوط به زمینه‌های کاریشان آن‌ها را ارزیابی کرد. نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که حسابداران با نقش اخلاق در کار خود مخالف بودند (راتکه<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). علاوه بر این، متخصصان پزشکی برای اخلاق، نقش حداقلی در نظر گرفتند، در حالی که بسیاری از وکلای با تأثیر اخلاق بر شغل خود موافق بودند.

جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که با توجه به قابلیت‌های آن، نیروی انسانی تمام عناصر اجتماعی- فرهنگی محیط سازمان خود را فرا می‌گیرد و درونی می‌سازد که خود را با محیط اجتماعی که باید در آن زیست کند، تطبیق دهد تا تنش‌های ناشی از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی و هزینه‌های مربوط به جذب، استخدام و خسارت‌های مالی را کاهش دهد. به بیان دیگر فرآیند جامعه‌پذیری فرآیندی قطع ناشدنی است که هدف آن، انتقال فرهنگی، شکوفایی استعدادها، پرورش تمایلات، هدایت انگیزه‌ها، ایجاد نگرش‌ها، درون ریزی ارزش‌ها و هنجارها، آموزش نقش‌ها و مهارت‌ها، نظم دهی به رفتارها، ایجاد همبستگی و کنترل اجتماعی، مهار تمایلات بالقوه ضد اجتماعی و تضمین بقا و استمرار نظام اجتماعی است (عزیزی‌نژاد، ۱۳۹۵). جامعه‌پذیری دارای ویژگی‌های متعددی است که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: ۱- تغییر نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتارها؛ ۲- پیوستگی فرآیند جامعه‌پذیری؛

1. Yildiz and Alpan
2. Wang et al.
3. Tuna et al.
4. Nasir and Bashir
5. Bowling
6. Radtke

۳- تطبیق با شغل جدید، گروه‌های کاری و عملیات؛ ۴- تأثیر متقابل کارکنان جدید و مدیران؛ ۵- بحرانی بودن اولین مرحله‌ی جامعه‌پذیری؛ ۷- در خلاء اتفاق نیفتادن جامعه‌پذیری؛ ۸- خروج کارکنان از دلواپسی و اضطراب. جامعه‌پذیری سازمانی را در چهار سازه‌ی تعمیم یافته و بزرگ همچون دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم‌اندازهای آینده از سازمان جای می‌دهد (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۴). جامعه‌پذیری یکی از مهمترین فرآیندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن به ویژه در سازمان‌هایی که دارای مأموریت‌ها و وظایف متنوع و در عین حال حساس و خطرناک می‌باشند می‌تواند شوک و تنش‌های حاصل از تفاوت بین انتظارات کارکنان و واقعیت‌های شغلی را به حداقل رسانده و در هزینه‌های مربوط به جذب و استخدام، تلفات جانی و خسارت‌های مالی و میزان تقاضا برای رهایی را کاهش دهد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳). جامعه‌پذیری افراد در سازمان‌ها فرآیندی است که از آن طریق کارکنان با ارزش‌های سازمانی همانندسازی می‌کنند و انتظارات سازمان در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود و دانش اجتماعی ضروری برای انجام نقش‌های خود را به عنوان عضوی کارآمد فرا می‌گیرند (نادی و همکاران، ۱۳۸۸). جامعه‌پذیری سازمانی، فرآیندی است که در آن نگرش‌ها، رفتارها و هنجارهای سازمانی توسط تازه واردان، پذیرش و توسعه می‌یابد تا به عنوان عضو تکامل یافته‌ی سازمان مورد پذیرش قرار بگیرند (اعتباریان و خلیلی، ۱۳۸۷) و اطلاعات لازم و کافی را در مورد سازمانی که به آن وارد شده‌اند کسب کنند و با قبول هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان با آن همسو شوند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۳). در فرآیند جامعه‌پذیری، فرد دانش و اطلاعات و مهارت لازم برای ایفای نقش سازمانی را به دست می‌آورد و خود را از مجموعه‌ی بیرونی به مجموعه‌ای یکدست و یکنواخت داخلی سازمان تغییر و وفق می‌دهد (اعتباریان و خلیلی، ۱۳۸۷). جامعه‌پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نقش جامعه‌ناپذیری سازمانی تازه واردها در شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارض‌ها و کشمکش‌ها، جابه‌جایی و ترک کار (ونوس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸)، ماندگاری تأثیرات پذیرفته شده بر رفتار و عملکرد کارکنان و نیاز به جامعه‌پذیری سازمانی به دنبال هر تغییر و تحول در سازمان (وان ویانن<sup>۲</sup>، ۲۰۰). بر اهمیت موضوع جامعه‌پذیری سازمانی دلالت دارد.

فعل و انفعال بازار سرمایه نیاز به تجزیه و تحلیل متمرکز و دقیق حساب‌برسان دارد. حساب‌برسان نیز همانند یک قاضی در دادگاه باید به وظایفشان عمل کنند. حساب‌برسان باید مستقل و بی‌طرف باشند، چرا که این استقلال آن‌ها را قادر می‌سازد تا تجزیه و تحلیل واقعی‌تری از اتفاقات مالی به سرمایه‌گذاران و بستانکاران دولت و سایر ذی‌نفعان ارائه دهند و داده‌های غیرواقعی در صورت‌های مالی حساب‌برسی را نشان داده و گزارش کنند. برخی مطالعات بیان داشته‌اند که اخلاق و رفتارهای انحرافی می‌تواند از عوامل مهم در حفظ استقلال حساب‌برسی و کارکرد مؤثرتر حساب‌برسان در مؤسسه‌های حساب‌برسی گردد؛ لذا افزایش اخلاق و کاهش رفتارهای انحرافی و عوامل مؤثر بر آن‌ها رویکرد پژوهش حاضر می‌باشد، با توجه به بررسی‌هایی که در خصوص پیشینه‌ی پژوهش در دانشگاه‌ها و همچنین سایت‌های علمی به عمل آمد، مشاهده گردید که، هر چند پژوهش‌های بسیار گسترده‌ای در داخل و خارج از کشور در خصوص مؤسسه‌های حساب‌برسی انجام شده است ولی هیچ‌کدام به رفتارهای انحرافی در محیط کار به صورت جامع نپرداخته است. با توجه به این‌که پژوهش حاضر به جنبه‌های روانشناختی و جامعه‌پذیری حساب‌برسان می‌پردازد، می‌تواند دید

---

1. Wanous

2. Wan vianen

مناسبتی از تأثیرگذاری شاخص‌های روانشناختی و جامعه‌پذیری بر اخلاق و رفتارهای انحرافی در مؤسسه‌ها حسابرسی ارائه دهد.

برخی پژوهش‌های انجام شده در این حوزه در ادامه تشریح می‌گردد:

فیلیپ و اکرپه<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر صرفه‌جویی، مادی‌گرایی و جمعیت‌شناسی کارکنان بر رفتارهای انحرافی محل کار، دریافته‌اند که صرفه‌جویی و جمعیت‌شناسی به‌طور قابل توجهی بر کاهش رفتارهای انحرافی محل کار تأثیر می‌گذارد و مادی‌گرایی برعکس بر افزایش رفتارهای انحرافی محل کار در سازمان‌های تجاری مؤثر است و می‌توان با ارائه راهکارهایی، رفتارهای منحرف محیط کار را در سازمان‌های تجاری به‌طور مؤثر کاهش داد.

مای و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر آگاهی اخلاقی و رفتار اخلاقی کارآفرینان بر نوآوری محصول در زمینه سرمایه‌گذاری‌های جدید در کشور چین پرداختند، یافته‌های پژوهش آنان نشان می‌دهد سطح اخلاقی کارآفرینان می‌تواند نوآوری محصول را تسهیل بخشد و کارآفرینان با سطوح بالای رفتار اخلاقی می‌توانند تیم‌های مؤسسه سرمایه‌گذاری را خلاقانه‌تر جلوه داده و این امر به نوبه خود باعث نوآوری محصولات نیز می‌گردد.

لی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان یک مدل میانجی‌گری تعدیل شده از رابطه بین نظارت سوءاستفاده و اشتراک دانش به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی رابطه مثبت بین سرپرستی ظالمانه و خستگی عاطفی کارکنان را کاهش می‌دهد و مانع از تأثیر منفی سرپرستی ظالمانه بر رفتارهای اشتراک دانش کارکنان می‌شود، به عبارتی رفتارهای اشتراک دانش باعث افزایش عدالت سازمانی و کاهش خستگی عاطفی و سرپرستی ظالمانه می‌گردد.

هونگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) رابطه میان توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای پیش‌گیرانه را با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی (مؤثر بودن) روی ۳۳۷ دانشجوی کسب و کار در چهار دانشگاه جنوب چین با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری بررسی کرد و به این نتیجه رسید که توانمندسازی روانشناختی و مؤثر بودن، به رفتارهای پیش‌گیرانه منجر خواهد شد. از این رو، مؤثر بودن را می‌توان بخشی از رابطه میان توانمندسازی روانشناختی و رفتارهای پیش‌گیرانه مدنظر قرار داد.

زیگنیشیک و روستوبگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان نقش واسطه قراردادهای روانشناختی در ارتباط بین رفتارهای ماکیاولیایی و شهروندی کارکنان و رفتارهای انحرافی دریافته‌اند که قراردادهای روانشناختی به عنوان متغیر تعدیل کننده در ارتباط بین تعهد سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار عمل کرده و باعث کاهش رفتارهای انحرافی و افزایش تعهد سازمانی می‌شود.

سان و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه روانشناختی بر تعمیق شغل و عملکرد شغلی در پرستاران نشان داد که افزایش سرمایه‌های روانشناختی اثر مثبتی بر تمایل به ماندن آن‌ها در سازمان خود و عملکرد

- 
1. Philip and Ukpere
  2. Mai et al.
  3. Huang
  4. Zagenczyk and Restubog
  5. Sun et al

شغلی آن‌ها دارد، به عبارتی سرمایه‌روانشناختی با ایجاد اطمینان‌شناختی و سپس هدایت رفتاری افراد، تلاش مؤثر آن‌ها را تقویت نموده و از طرفی با ایجاد انتظارات مثبت و خوش‌بینانه منجر به عملکرد بهتر افراد می‌شود.

کنت<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) چهارده ویژگی روانشناختی پیشنهادی شانتیو<sup>۲</sup> برای خبرگان را در حسابرسی بررسی کرد. در این پژوهش اهمیت این ویژگی‌ها در هر یک از مراحل حسابرسی، با استفاده از دیدگاه‌های پنجاه و پنج حسابرس از سه شرکت حسابداری ملی در استرالیا، بررسی شد. یافته‌ها نشان داد همه این ویژگی‌ها در چهار مرحله حسابرسی حائز اهمیت‌اند؛ اما میزان اهمیت هر یک از ویژگی‌های در هر گام متفاوت است.

دهقان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی که به بررسی نقش تمایلات رفتارهای اخلاقی حسابداران، استقلال حسابرس بر نگرش حرفه‌ای حسابرسان پرداخته‌اند، استدلال بر این است که اصول اخلاق حرفه‌ای حسابداران نیز بر نگرش حرفه‌ای تأثیرگذار بوده، بدین ترتیب مؤسسه‌های حسابرسی باید میزان دانش و مهارت حرفه‌ای ارکان مؤسسه خود (جامعه‌پذیری سازمانی) را در سطح پذیرفتنی نگه‌دارند تا خدمات آن‌ها به گونه‌ای پذیرفتنی و مبتنی بر آخرین تحولات در حرفه و قوانین و مقررات موجود ارائه شود.

شیرزاد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی که به بررسی جامعه‌پذیری حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای در حسابرسی پرداخته‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند حسابرسانی که به نحو مناسب از آموزش‌های حرفه‌ای برخوردار می‌شوند و ارزش‌ها و نقش‌های حرفه حسابرسی را کسب می‌کنند بهتر جامعه‌پذیر می‌شوند و از تردید حرفه‌ای بالاتری نیز برخوردار هستند، چنین افرادی بهتر آماده ورود به حرفه حسابرسی می‌شوند و احتمالاً در مقایسه با آن‌هایی که جامعه‌پذیری کمتری دارند، موفق‌ترند.

مهدوی و سروستانی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان نقش رویکردهای تدوین استانداردهای حسابداری در ویژگی‌های روانشناختی حسابرسان انجام دادند، نتایج این پژوهش گویای تأثیر مثبت استانداردهای حسابداری مبتنی بر اصول در سطح پاسخ‌گویی فرآیندی و انگیزش‌شناختی حسابرسان است. این نتیجه مؤید این است که استاندارداردگذاران و سیاست‌گذاران در حوزه حسابداری و حسابرسی باید به رویکرد مبتنی بر اصول بیش از پیش توجه کنند.

روشن‌ضمیر و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که به جز رابطه استرس شغلی بر رضایت شغلی، تمامی فرضیات تأیید شدند؛ لذا می‌توان بیان داشت افرادی که از شغل خود راضی‌اند و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند و از حمایت سازمانی بیشتری با استرس شغلی کم‌تری برخوردارند، با احتمال کم‌تری ممکن است مرتکب رفتارهای انحرافی شوند. همچنین رفتار انحرافی می‌تواند به عنوان عمل متقابل در برابر رفتارهای ناعادلانه و سیاست‌های سازمانی مشاهده شود.

ملانظری و اسماعیلی کیا (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان شناسایی ویژگی‌های روانشناختی اثرگذار بر مهارت حسابرسان در انجام قضاوت‌های حسابرسی به این نتیجه رسیدند که ویژگی روانشناختی مسئولیت‌پذیری در مرحله برنامه‌ریزی، ویژگی روانشناختی تمایز میان اطلاعات مرتبط و غیرمرتبط و سازگاری در مرحله آزمون معاملات، ویژگی روانشناختی ادراکی توجه در مرحله آزمون جزئیات مانده‌ها و ویژگی روانشناختی خودکاری در مرحله انتشار گزارش حسابرسی، بر قضاوت مناسب حسابرسان بیش‌ترین تأثیر را دارند.

1. Kent

2. Shanteau



مرادی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان پرداختند، نتایج حاصل نشان داد که حسابرسانی که رفتار ناکارآمد را در پیش می‌گیرند غالباً دارای کانون کنترل بیرونی و خودارزیابی عملکرد پایین بوده و یا تحت فشار بودجه‌ زمانی هستند. همچنین مشاهدات ایشان نشان داد که با افزایش تعهد حرفه‌ای (سازمانی) حسابرسان، رفتارهای ناکارآمد کاهش می‌یابد. با این حال، رابطه‌ای بین میزان چرخش حسابرسان و سیستم کنترلی سازمان با اعمال رفتارهای ناکارآمد حسابرسان یافت نکردند.

خسروآبادی و بنی مهد (۱۳۹۴) در پژوهشی به پیش‌بینی اخلاق و فساد مالی با توجه به اعتماد اجتماعی در حرفه حسابرسان پرداختند، یافته‌های پژوهش آنان نشان داد رابطه مستقیمی میان اعتماد اجتماعی پایین و فساد مالی در میان حسابرسان شاغل در بخش خصوصی حرفه حسابرسان وجود دارد؛ لذا می‌توان بیان داشت که نتایج تأیید می‌نماید که توسعه اخلاق، در حرفه حسابرسان مستلزم بهبود ارزش‌های اجتماعی از جمله اعتماد اجتماعی است.

کریمی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین حیطه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که جامعه‌پذیری مناسب کارکنان، دلبستگی و تعهد فرد نسبت به شغل و سازمان و در نهایت بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، جامعه‌پذیری نامناسب کارکنان، به جابه‌جایی‌های زیاد فرد در سطح سازمان و یا خروج وی از سازمان به صورت استعفا یا اخراج منجر می‌گردد، بنابراین بهتر است سازمان برای جامعه‌پذیری فرد تازه‌وارد، برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشد تا از بهره‌وری بالای کارکنان بهره برد.

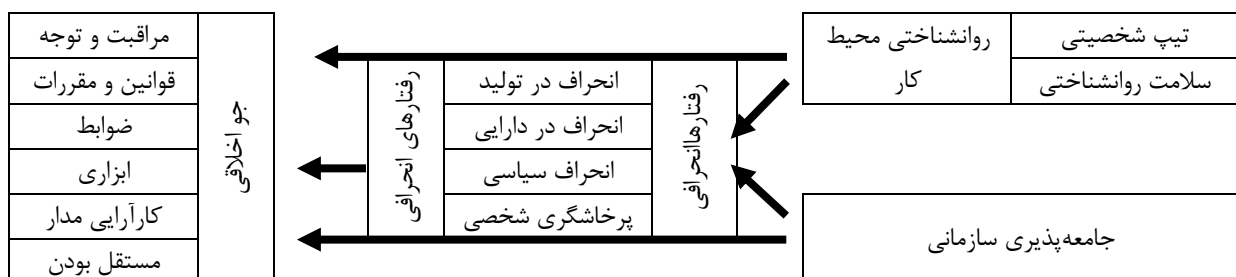
نجارپوریان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان معرفی تیپ‌شناسی تورگرسن و زمینه‌یابی اجتماعی دریافتند که تیپ کارگشا (با روان‌رنجوری پایین، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بالا) بالاترین میزان و بقیه به ترتیب، تیپ نایمن، تیپ شخصیتی پیچیده، تیپ شخصیتی تأمل‌کننده، تیپ شخصیتی نظاره‌گر، تیپ شخصیتی اندیشناک، تیپ شخصیتی تکانش‌گر، و نهایتاً تیپ شخصیتی لذت‌گرا (با روان‌رنجوری و وظیفه‌شناسی پایین، برون‌گرایی بالا) کم‌ترین فروانی را دارند.

### فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: روانشناختی محیط کار از طریق رفتارهای انحرافی بر جو اخلاقی حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: جامعه‌پذیری سازمانی از طریق رفتارهای انحرافی بر جو اخلاقی حسابرسان تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: بین روانشناختی محیط کار و جو اخلاقی در محیط کار حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- فرضیه چهارم: بین جامعه‌پذیری سازمانی و جو اخلاقی در محیط کار حسابرسان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

مدل مفهومی نقش روانشناختی محیط کار حسابرسان و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق از طریق کاهش

رفتارهای انحرافی



## روش‌شناسی پژوهش

از لحاظ طبقه‌بندی پژوهش بر مبنای هدف این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و رویکرد کیفی، از لحاظ تئوریک و استدلال، اثباتی و استقرایی است. در بخش نظری پس از مراجعه به کتاب‌ها، مجله‌ها و پایگاه‌های اینترنتی معتبر، اطلاعات نظری لازم برای اجرای پژوهش جمع‌آوری شدند. در بخش میدانی نیز، برای جمع‌آوری داده‌ها از پنج پرسش‌نامه استاندارد سلامت روانشناختی، تیپ شخصیتی، جامعه‌پذیری سازمانی، رفتارهای انحرافی و جو اخلاقی (نحوه اندازه‌گیری هر کدام در بخش متغیرهای پژوهش توضیح داده شده) که با روش پرسش‌نامه آنلاین و حضوری در مرحله گردآوری اطلاعات و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی در مرحله استنتاج در مقیاس لیکرت استفاده شد. جامعه آماری مدنظر این پژوهش با توجه به هدف آن همه حسابرسان شاغل در مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایرانند که حداقل در یک شرکت از شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران در حال انجام حسابرسی می‌باشند. جهت انتخاب نمونه ابتدا در مرحله اول نمونه‌ای ۳۰ نفره از آن‌ها انتخاب شد و بعد از مصاحبه ساختار یافته با آن‌ها ابعاد مشخص و استخراج گویه‌ها انجام شد. در مرحله دوم، برای انجام تحلیل عاملی نمونه‌ای ۳۶۷ نفری به روش در دسترس انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت. تعداد نمونه در تحلیل عاملی با فرمول زیر محاسبه شده است (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۵).

$$(تعداد بارهای عاملی + تعداد مسیر) * ۵ = حداقل تعداد نمونه \quad (۱۲ + ۱۴) * ۵ = ۳۶۷$$

درباره کفایت حجم نمونه در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز باید گفت، برای کسب نتایج معتبر و قابل تعمیم، طبق نظریه چین<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، حجم نمونه باید نسبت ۱۰ مورد به ازای هر پارامتر برآورد شده، باشد. بنابراین با توجه به مدل ساختاری این پژوهش، مشاهدات موجود (۳۶۷ مورد) به لحاظ آماری کفایت می‌کند.

جدول (۱) خلاصه مراحل تحلیل داده‌ها

پایایی شاخص‌ها		
پایایی	بررسی تک‌بعدی بودن	ارزیابی مدل اندازه‌گیری (اعتبار بیرونی)
روایی	روایی همگرا و تشخیصی	
	روایی افتراقی	
	همبستگی سازه‌ها و هم خطی چندگانه	
	برآورد ضریب مسیر	ارزیابی مدل ساختاری (اعتبار درونی)
	ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای پنهان درون‌زای	
	ارتباط پیش‌بین	
	واریانس اعتبار اشتراکی	بررسی شاخص‌های کیفیت
	واریانس اعتبار حشو	
	معیار نیکویی برازش و ریشه مجذور میانگین باقیمانده	آزمون فرضیه‌ها
	بررسی ضرایب معناداری Z مربوط به هر یک از فرضیه‌ها	

اطلاعات لازم برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های آنلاین، حضوری و از طریق ایمیل و انتقال داده‌های پرسش‌نامه به صفحه گسترده اکسل پردازش شد و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری، نسخه ۳,۲,۷ نرم‌افزار آماری اسمارت پی ال اس<sup>۱</sup> انجام یافت. مراحل کار و روش‌های استفاده شده مطابق جدول زیر می‌باشد.

به منظور سنجش مدل اندازه‌گیری، پایایی و روایی سازه‌ها و شاخص‌ها ارزیابی شد. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر یک از سازه‌ها بیشتر از ۰/۷ به دست آمد. همچنین، تمام شاخص‌ها از پایایی لازم برخوردار بودند. به منظور بررسی روایی سازه‌های مدل، از روایی همگرا و روایی تشخیصی استفاده شد. معیار متوسط واریانس استخراج‌شده برای ارزیابی روایی همگرای تمام سازه‌ها، بیشتر از ۰/۵ است و با توجه به این که جذر میانگین واریانس استخراج‌شده در قطر ماتریس بیشتر از همبستگی یا سازه با سازه‌های دیگر است، بنابراین ملاک مذکور نیز از حد قابل قبولی برخوردار است. بنابراین، کیفیت سازه‌ها از روایی مناسبی برخوردار است. به منظور ارزیابی مدل ساختاری، پس از محاسبه ضرایب مسیر، بارهای عاملی و واریانس تبیین شده متغیرها به وسیله دستور الگوریتم PLS، معناداری مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از روش بوت استرپ<sup>۲</sup> برای به دست آوردن مقادیر t بررسی می‌شود

### متغیرهای پژوهش

متغیرها در سه گروه متغیر وابسته (جو اخلاقی)، متغیر مستقل (عوامل روانشناختی و جامعه‌پذیری سازمانی) و متغیر تعدیل‌گر (رفتارهای انحرافی) قرار می‌گیرند.

#### • متغیر وابسته

متغیر وابسته پژوهش جو اخلاقی می‌باشد که پرسش‌نامه جو اخلاقی بر اساس مدل (ویکتور<sup>۳</sup>، ۱۹۸۸) که حاوی ۲۶ سؤال که ۵ سؤال مراقبت و توجه، ۴ سؤال قوانین و مقررات، ۴ سؤال ضوابط، ۵ سؤال ابزاری، ۳ سؤال کارآیی مدار و ۳ سؤال درباره مستقل بودن است طراحی شد، طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده، ۵ گزینه از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق و امتیاز از ۱ تا ۵ می‌باشد.

#### • متغیر مستقل

متغیرهای مستقل پژوهش شامل عوامل روانشناختی و جامعه‌پذیری سازمانی است.

عوامل روانشناختی با دو پرسش‌نامه تیپ شخصیتی و سلامت روانشناختی اندازه‌گیری شده است.

۱- تیپ شخصیتی حسابرسان: پرسش‌نامه استاندارد شخصیت نئو (فرم کوتاه تجدید نظر شده پرسش‌نامه پنج عامل بزرگ شخصیت) ۶۰ سؤالی (مک کرا و کاستا<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲). شاخص‌ها شامل پنج عامل شخصیتی روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی است که از طریق ۱۲ گویه، اندازه‌گیری می‌شوند. طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده که گویه‌ها، پنج گزینه کاملاً مخالف تا کاملاً موافق و امتیاز بین ۰ تا ۴ دارد. هرچه

#### 1. Smart-PLS

۲. رویکرد Bootstrapping روشی مناسب برای ایجاد خطاهای استاندارد یا ارزش‌های t می‌باشد. در زمانی که اندازه نمونه کوچک و دقت برآوردها مطرح باشد، این روش می‌تواند خطاها را به وسیله روش باز نمونه‌گیری محاسبه نماید و فاصله اطمینان یا انحراف استاندارد مناسب و پرتوانی را ارائه نماید. همچنین این روش، زمانی که تابع توزیع احتمال برآوردهای نامشخص یا پیچیده باشد، برای برآورد واریانس برآوردها بهره گرفته می‌شود (عباس‌زاده، ۱۳۹۱).

#### 2. Victor

#### 4. McCrea and Costa

نمره بیش‌تر باشد، شدت شاخص بیش‌تر خواهد بود، افراد با تیپ شخصیتی با روان‌رنجوری پایین، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی بالا، بالاترین نمره و افراد با تیپ شخصیتی با روان‌رنجوری بالا، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی پایین، کم‌ترین نمره را کسب می‌کنند.

۲- سلامت روانشناختی محیط کار: پرسش‌نامه ۳۷ سؤالی (مهداد، ۱۳۸۹)، با ۹ مؤلفه سلامت روانشناختی محیط کار شامل فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، گوناگونی محیطی، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند طراحی شده، طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده، با ۵ گزینه، از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و امتیاز از ۱ تا ۵ است.

جامعه‌پذیری سازمانی: پرسش‌نامه استاندارد (بیگلیاردی<sup>۱</sup>، ۲۰۵۵)، که شامل مؤلفه‌های آموزشی، تفاهم، حمایت همکاران، چشم‌انداز آینده می‌باشد که هر کدام حاوی ۵ سؤال است. طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده، با ۵ گزینه از خیلی زیاد تا خیلی کم و امتیاز بین ۱ تا ۵.

• متغیر تعدیل‌گر:

متغیر تعدیل‌گر پژوهش، رفتارهای انحرافی است. بروز رفتارهای انحرافی کارکنان برای سازمان بسیار مضر بوده، هزینه‌های سرسام‌آوری را بر آن تحمیل می‌کند. هزینه مستقیم رفتارهایی همچون سرقت، تخریب اموال، از زیر کار شانه‌خالی کردن و غیبت، ممکن است برای سازمان بسیار بالا باشد، انحراف در محل کار، دارای ابعاد ذیل است:

الف) انحراف در تولید یا محصول: انحراف کوچک سازمانی که به زودی برطرف می‌شود مانند خرابی‌های بیش از اندازه، اتلاف منابع و کندکاری عمدی.

ب) انحراف در دارایی: انحراف سازمانی یا خطیر است مانند تخریب لوازم، دروغ‌گویی درباره ساعات کار، دزدی از سازمان و ...

ج) انحراف سیاسی: انحراف کوچک بین افراد است. همچون شایعه‌سازی درباره همکاران، عیب‌جویی و ملامت کردن همکاران.

د) پرخاشگری شخصی: انحراف جدی بین افراد است مثل بددهنی و به مخاطره انداختن همکاران. پرسش‌نامه رفتارهای انحرافی بر اساس مدل رابینسون و بنت<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) حاوی ۲۴ سؤال با ۵ گزینه از بسیار مخالفم تا بسیار موافقم و امتیاز بین ۱ تا ۵ است. هر چه نمره پایین‌تر باشد نشان‌دهنده انحراف کم‌تر است به عبارتی محیط کار بدون انحراف رفتاری و یا کمترین انحراف رفتاری دارای نمره یک است و محیط کاری‌ای با بیش‌ترین انحراف رفتاری نمره پنج دارد.

### یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه آماری ارائه‌شده، حدود ۶۶ درصد پاسخ‌دهندگان، مرد بودند. همچنین، سطح تحصیلات بیش از ۶۴ درصد از پاسخ‌دهندگان کارشناسی بوده، شایان‌ذکر است که این دسته از افراد مشارکت بهتری از حیث پذیرش پاسخ به پرسش‌نامه و کیفیت پاسخ‌گویی داشته‌اند. برای تمام متغیرها، تعداد نمونه، میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل محاسبه شده است.

1. Bigliardi  
2. Robinson and Benet

جدول (۲) آمار توصیفی پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
جو اخلاقی	۱۷۳	۴/۱۶۵	۲/۶۷۱	۵/۰۰۰	۰/۶۶۵
رفتارهای انحرافی	۱۷۳	۳/۳۰۶	۲/۵۰۰	۴/۰۰۰	۰/۴۰۲
جامعه‌پذیری سازمانی	۱۷۳	۳/۶۴۷	۲/۳۳۰	۴/۶۷۰	۰/۵۳۲
سلامت روانشناختی	۱۷۳	۴/۳۳۰	۳/۹۲۰	۴/۸۳۰	۰/۲۵۱
تیپ شخصیتی	۱۷۳	۴/۵۱۱	۴/۲۵۰	۴/۷۵۰	۰/۱۵۱

بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری از طریق ضرایب بار عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی، روایی همگرا صورت می‌گیرد، بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر و یا ۰/۰۷ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیش‌تر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری پذیرفتنی است، اگر میزان بار عاملی استاندارد صفر باشد به معنای عدم ارتباط بین سؤالات و متغیر اصلی است و بار عاملی منفی به معنای معکوس بودن جهت اثرگذاری سؤال‌ها بر متغیر اصلی می‌شود. نتایج آزمون بارتلت و KMO به عنوان شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری ارزیابی شد و در نتیجه، همه شاخص‌ها در سطح مطلوبی بودند. مقدار معیار KMO برای تمامی ابعاد بیشتر از ۰/۰۵ و مقدار معناداری آزمون بارتلت نیز کم‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. پس از حصول اطمینان از مناسب بودن حجم نمونه، بار عاملی گویه‌ها بررسی شد. به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، پایایی و روایی سازه‌ها و شاخص‌ها ارزیابی گشت. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر یک از سازه‌های مدل بیشتر از ۰/۷ به دست آمد. همچنین، تمام شاخص‌ها از پایایی لازم برخوردار بودند. جهت بررسی روایی سازه‌های مدل، از روایی همگرا و روایی تشخیصی استفاده شد. معیار متوسط واریانس استخراج‌شده برای ارزیابی روایی همگرای تمام سازه‌های مدل، بیشتر از ۰/۵ است و با توجه به این‌که جذر میانگین واریانس استخراج‌شده در قطر ماتریس بیشتر از همبستگی یا سازه با سازه‌های دیگر است، بنابراین ملاک مذکور نیز از حد قابل قبولی برخوردار است. بنابراین، کیفیت سازه‌های مدل از روایی مناسبی برخوردار هستند.

جدول (۳) نتایج پایایی و روایی

سازه‌ها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
سلامت روانشناختی در محیط کار	۰/۹۳۸	۰/۹۵۳	۰/۷۷۳
تیپ شخصیتی	۰/۹۱۱	۰/۹۳۶	۰/۷۴۸
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۹۰۸	۰/۹۳۶	۰/۷۸۶
جو اخلاقی	۰/۹۴۱	۰/۹۵۴	۰/۷۷۶
رفتارهای انحرافی	۰/۷۸۳	۰/۸۷۲	۰/۶۹۶

بررسی نتایج فرضیه‌های پژوهش، برای بررسی معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش از آماره تی استفاده شده است. چنانچه آماره تی، بیش‌تر از ۱/۹۶ و یا کم‌تر از ۱/۹۶- باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) و بیش‌تر از ۱/۶۴ و کم‌تر از ۱/۶۴ (در سطح خطای کمتر از ۱۰ درصد) فرضیه تأیید و رابطه معناداری بین دو متغیر حاصل می‌شود.

فرضیه اول پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای روانشناختی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی می‌پردازد.

جدول (۴) بررسی روابط بین سازه‌ها و معناداری آن‌ها

تفسیر	سطح معناداری*	آماره T	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۲۹۲	۰/۰۶۰	۰/۳۸۰	تیپ شخصیتی ← رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۴۱۱	۰/۰۶۴	۰/۲۱۹	سلامت روانشناختی در محیط کار ← رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۰۲۰	۰/۰۴۸	۰/۳۳۴	رفتارهای انحرافی ← جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۶۷	۰/۰۴۹	۰/۲۷۸	تیپ شخصیتی ← جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۵/۶۸۳	۰/۰۴۶	۰/۲۵۹	سلامت روانشناختی در محیط کار ← جو اخلاقی

با توجه به این‌که ضریب معناداری (آماره T) بیش‌تر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین می‌توان گفت که رابطه تیپ شخصیتی و سلامت روانشناختی در محیط کار با کاهش رفتارهای انحرافی و همچنین رابطه تیپ شخصیتی و سلامت روانشناختی با جو اخلاقی معنادار (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵) می‌باشد. به عبارتی، معیارهای روانشناختی با کاهش رفتارهای انحرافی موجب بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی می‌شود، از این‌رو فرضیه اول مبنی بر این‌که معیارهای روانشناختی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد، تأیید می‌شود.

فرضیه دوم پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی با معیارهای جامعه‌پذیری سازمانی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی می‌پردازد.

جدول (۵) بررسی روابط بین سازه‌ها و معناداری آن‌ها

تفسیر	سطح معناداری*	آماره T	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۰۰	۴/۳۲۰	۰/۰۶۹	۰/۲۹۹	جامعه‌پذیری سازمانی ← رفتارهای انحرافی
تأیید	۰/۰۰۰	۷/۷۳۹	۰/۰۳۷	۰/۲۸۷	رفتارهای انحرافی ← جو اخلاقی
تأیید	۰/۰۰۰	۹/۰۵۳	۰/۰۵۰	۰/۴۵۲	جامعه‌پذیری سازمانی ← جو اخلاقی

با توجه به این‌که ضرایب معناداری (آماره T) بیشتر از ۱/۹۶ بوده، لذا می‌توان گفت که رابطه معیارهای جامعه‌پذیری سازمانی با جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی معنادار (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵) می‌باشد. به عبارتی، جامعه‌پذیری سازمانی با کاهش رفتارهای انحرافی موجب بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی می‌شود، از این‌رو فرضیه دوم مبنی بر این‌که جامعه‌پذیری سازمانی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را دارد، تأیید می‌شود.

فرضیه سوم پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی با معیارهای روانشناختی می‌پردازد.

جدول (۶) بررسی روابط بین سازه‌ها و معنی‌داری آن‌ها

تفسیر	سطح عناداری*	آماره T	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر
تائید	۰/۰۰۰	۷/۴۱۸	۰/۰۵۵	۰/۴۰۵	تیپ شخصیتی ← جو اخلاقی
تائید	۰/۰۰۰	۶/۵۸۰	۰/۰۵۱	۰/۳۳۴	سلامت روانشناختی در محیط کار ← جو اخلاقی

با توجه به این که ضرایب معناداری (آماره تی) بیشتر از ۱/۹۶ بوده، بنابراین می‌توان گفت که رابطه تیپ شخصیتی و سلامت روانشناختی در محیط کار با جو اخلاقی معنادار (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵) می‌باشد. به عبارتی، معیارهای روانشناختی موجب بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی می‌شود، از این رو فرضیه سوم مبنی بر توان پیش‌بینی معیار روانشناختی نسبت به بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی تأیید می‌گردد. فرضیه چهارم پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی با معیارهای جامعه‌پذیری سازمانی می‌پردازد.

جدول (۷) بررسی روابط بین سازه‌های پژوهش و معناداری آن‌ها

تفسیر	سطح معناداری*	آماره T	انحراف معیار	ضریب مسیر	مسیر
تائید	۰/۰۰۰	۱۱/۶۰۵	۰/۰۴۷	۰/۵۴۲	جامعه‌پذیری سازمانی ← جو اخلاقی

با توجه به این که ضریب معناداری (آماره T) بیشتر از ۱/۹۶ بوده، لذا می‌توان گفت که رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با جو اخلاقی معنادار (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵) می‌باشد. به عبارتی، جامعه‌پذیری سازمانی موجب بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی می‌شود، از این رو فرضیه چهارم مبنی بر توان پیش‌بینی معیارهای جامعه‌پذیری سازمانی نسبت به بهبود اخلاق در حسابرسی تأیید می‌گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

با وجود آیین رفتار حرفه‌ای که حسابرسان را موظف به رعایت کامل آن و گزارش موارد مشکوک می‌کند و همچنین کنترل و حساسیت مؤسسه‌های حسابرسی بر روی اصول اخلاقی جهت اطمینان‌بخشی و اعتمادسازی و امانت‌داری، همچنان جهان شاهد فروپاشی و ورشکستگی شرکت‌های بزرگ بوده که باعث از بین رفتن سرمایه سهام‌داران و مهم‌تر از آن موجب نابودی اعتبار و اعتمادسازی جامعه و ذی‌نفعان می‌شود که نقش حسابرسان را در این لغزش‌ها و انحراف‌های اخلاقی پررنگ‌تر می‌کند و در وهله اول انگشت اتهام به سوی مؤسسه‌های حسابرسی نشانه می‌رود؛ لذا جهت حاکم کردن آیین رفتار حرفه‌ای و کاهش لغزش و انحراف‌های اخلاقی در محیط کار، نیازمند بررسی ابعاد مختلف دخیل در رفتار و عملکرد روحی و روانی و مالی حسابرسان است که در این پژوهش سعی بر بررسی تأثیر نقش روانشناختی محیط کار و جامعه‌پذیری سازمانی بر بهبود اخلاق از طریق کاهش رفتارهای انحرافی است.

در فرضیه اول پژوهش به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق توسط معیارهای روانشناختی از طریق کاهش رفتارهای انحرافی پرداخته شده که نتایج گویای وجود رابطه معنادار بین تیپ شخصیتی و سلامت روانشناختی با کاهش رفتارهای انحرافی و همچنین جو اخلاقی است، یعنی نقش کارآمدی و اثربخشی روانشناختی بر بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی را با کاهش رفتارهای انحرافی و ناهنجاری‌های محیط کار تأیید می‌کند و تأکید می‌نماید که با سلامت روانشناختی محیط کار حسابرسی می‌توان انگیزه کاری و بهبود و توسعه اخلاقی حسابرسان را افزایش داده

و اعتماد و اعتبار مؤسسه‌های حسابرسی را تقویت کرد و در نتیجه باعث افزایش اعتماد و اتکا به حرفه حسابرسی شد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های پیشین که روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶)، مهدوی و سروستانی (۱۳۹۶)، فلیپ و اکرپه (۲۰۲۱)، هونگ (۲۰۱۷) و زیگنیشیک و روستوبگ (۲۰۱۴) انجام داده‌اند مشابهت دارد.

با توجه به قابلیت‌های جامعه‌پذیری سازمانی، نیروی انسانی قادر است آموزش‌های سازمان را فرا گرفته و خود را با محیط اجتماعی سازگار کند تا تنش‌ها را به حداقل رسانده و هزینه‌ها و خسارت‌های مالی را کاهش دهد. با دقت به نتایج فرضیه دوم می‌توان دریافت که معیارهای جامعه‌پذیری سازمانی با کاهش فاصله حسابرسان با مدیران و کاهش هزینه‌های سازمانی و خسارت‌های مالی، انحراف‌های رفتاری را به حداقل رسانده و با شکوفایی استعدادها و افزایش انگیزه‌ها و خلاقیت‌ها باعث بهبود و توسعه اخلاق در محیط کار می‌شود، جامعه‌پذیری سازمانی با کاهش رفتارهای انحرافی موجب بهبود رفتار و کردار حسابرسان و در نتیجه باعث اطمینان‌بخشی حرفه حسابرسی می‌گردد که با پژوهش‌های انجام یافته دهقان و همکاران (۱۴۰۰)، خسروآبادی و بنی مهد (۱۳۹۴) و لی و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

با بازنگری و بررسی سرمایه و ساختار روانشناختی محیط کار می‌توان عوامل دخیل در سلامت روانشناختی حسابرسان را شناسایی و اصلاح نمود، بنابراین فرضیه سوم پژوهش با بررسی نقش معیارهای روانشناختی در بهبود جو اخلاقی محیط کار حسابرسان، سعی در پایین آوردن اختلالات روحی و روانی حسابرسان و همچنین با بالابردن سازگاری، انعطاف‌پذیری، وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی دارد و نیز با ایجاد محیط آرام و بدون تنش و ناهنجاری‌ها، سلامت روانشناختی محیط را ارتقا داده تا جو اخلاقی حاکم بر محیط کار حسابرسان را بهبود بخشد، نتایج آزمون این فرضیه همراستا با پژوهش‌های ملانظری و اسماعیلی کیا (۱۳۹۶)، نجارپوریان و همکاران (۱۳۹۱)، مای و همکاران (۲۰۱۹) و سان و همکاران (۲۰۱۱) می‌باشد.

با توجه به فرضیه چهارم که به بررسی توان پیش‌بینی بهبود اخلاق در محیط کار حسابرسی با معیارهای جامعه‌پذیری سازمانی می‌پردازد می‌توان نتیجه گرفت که نقش جامعه‌پذیری سازمانی در شکل‌گیری نگرش، رفتار، هنجار، تعارض و کشمکش‌ها در افراد حائز اهمیت است، چرا که هر سازمانی می‌تواند برای برآورده کردن انتظارات و ارزش‌های سازمان، مهارت، دانش و اطلاعات افراد را با برگزاری کلاس و دوره‌های آموزشی ارتقا بخشیده و افراد را در برابر مخاطرات، ناهنجاری‌ها و تضادها مصون داشته، آن‌ها را به آینده شغلی امیدوار و انگیزه و اشتیاق کافی را برای سازگاری و وظیفه‌شناسی به آن‌ها القا کند و جامعه‌پذیری سازمانی با افزایش انگیزه، اعتماد، توان و ظرفیت حسابرسان، بهره‌وری و کارایی آن‌ها را بیش‌تر می‌کند، نتایج آزمون این فرضیه با پژوهش‌های شیرزاد و همکاران (۱۳۹۹)، کریمی و همکاران (۱۳۹۳)، کنت (۲۰۰۶) که در پژوهش‌های جداگانه تأکید بر بهبود اعتماد و ارزش‌گذاری و در نهایت بهبود جو اخلاقی محیط کار نموده‌اند، همخوانی دارد.

با توجه به نقش معیارهای روانشناختی و جامعه‌پذیری سازمانی در بهبود اخلاق حسابرسان مستقل، پیشنهاد می‌شود که در بدو استخدام یا شروع همکاری، برنامه‌های آموزشی-توجیهی جهت ایجاد پایبندی‌های اخلاقی و تقویت حس وظیفه‌شناسی و رفتار اخلاقی در حسابرسان به اجرا در آید. برای این منظور لازم است علاوه بر توجه جامعه حسابداران رسمی به آموزش اخلاق در کنار سایر برنامه‌های آموزشی خود، مؤسسه‌های حسابرسی نیز با برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص اخلاق و تعهدات حرفه‌ای موجبات بهبود و تقویت عملکرد حسابرسان مستقل را فراهم آورند. برخی مطالعات بیان داشته‌اند که اخلاق و رفتارهای انحرافی می‌تواند از عوامل مهم در حفظ استقلال حسابرسی و کارکرد مؤثرتر ایشان در مؤسسه‌های حسابرسی گردد؛ لذا افزایش اخلاق و کاهش رفتارهای انحرافی و



عوامل مؤثر بر آن‌ها رویکرد پژوهش حاضر است. با توجه به بررسی‌هایی که در خصوص پیشینه پژوهش در دانشگاه‌ها و همچنین سایت‌های علمی به عمل آمد، مشاهده گردید که، هر چند پژوهش‌های بسیار گسترده‌ای در داخل و خارج از کشور در خصوص مؤسسه‌های حسابرسی انجام شده است ولی هیچ کدام به رفتارهای انحرافی در محیط کار به صورت جامع نپرداخته‌اند همچنین این پژوهش به جنبه‌های روانشناختی و جامعه‌پذیری حسابرسان می‌پردازد و می‌تواند دید مناسبی از تأثیرگذاری معیارهای روانشناختی و جامعه‌پذیری بر اخلاق و رفتارهای انحرافی در مؤسسه‌های حسابرسی ارائه دهد. در نهایت به منظور جمع‌بندی پیشنهادی حاصل از پژوهش در جهت بهبود عملکرد حسابرسان مستقل و پیش‌گیری از بروز رفتارهای غیر اخلاقی، پیشنهاد می‌شود که شرکای حسابرسی نکات ذیل را در مؤسسه‌ها مدنظر قرار داده و برای آن برنامه‌ریزی کنند: اعتماد سازی بین مدیران و حسابرسان برای تفویض اختیار به حسابرسان برحسب شایستگی آنان، وضع قوانین اخلاقی صریح، شفاف و قابل اجرا در مؤسسه‌های حسابرس، ایجاد اطمینان از نحوه پیشرفت و آینده شغلی حسابرسان در مؤسسه، اطلاع رسانی به هنگام درباره پیامدهای اخلاقی و رفتارهای انحرافی و غیر اخلاقی. آموزش‌های اخلاقی و ترغیب و تشویق به انجام آن در مؤسسه‌ها و خدمات مشاوره‌ای به حسابرسان برای پیش‌گیری از این گونه از رفتارها. ایجاد انگیزه در حسابرسان به منظور توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و ایفای وظیفه پاسخ‌گویی.

## References

- Abdullah, A., & Marican, S. (2016). The Effects of Big-Five Personality Traits on Deviant Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 19-25.
- Azizinejad, b. (2016). Structural modeling of relationships between quality of work life, organizational socialization of personnel and organizational commitment. *Journal of new approach in educational administration*, 7 (3), 75-94. (In Persian)
- Marani, B., Haghani, H. Mohammadi, R. Moradi, F. Rouhani, B. Torsaki, M. Khodayari, R. (2011). The relationship between organizational health and performance indicators of health care in teaching hospitals affiliated to tehran university of medical sciences. *Journal of health administration*, 14 (46)46, 31-38. (In Persian)
- Bashir, N., & Long, C. S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*, 34(10), 1227-1245.
- Bigliardi, B. P. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership and organization development journal*, 26(6), 424-441.
- Bnimahd, B., & golmohamadi, A. (2017). Investigating the relationship between ethical climate and whistleblowing through optional reporting model in iran's audit profession. *Iranian journal of behavioral & valued accounting*, 2(3 ), 61-86. (In Persian)
- Bowling, N. A. (2006). Work place harassment from the victim' sperspective: A theoretical model and meta-analysi. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Chin, W. W. Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. *Information Systems Research*, 14(2), 127-219.
- Costa, P. M. (1992). NEO PI-R professional manual. psychological Assessment Resources.: Odessa, FL.

- Dehghan, Kh., ghodraticovarem, A., Norozi, M., & Dehghan, M. (2021). Investigating the Role of Accountants' Ethical Behavior Tendencies, Auditor Independence on Auditors' Professional Attitudes, *Management and Accounting Studies*, 7 (1), 33-46. (In Persian)
- Eatebarian, A., & khalili, M. (2008). Relationship between quality of work life and organizational socialization in social security organization of esfahan province. *Knowledge & research in applied psychology*, 10(35-36), 81-106. (In Persian)
- Golparvar, M., & Ghorayshi R. (2015) Prediction of Organizational Citizenship Behaviors and Deviant Behaviors Through Impression Management Components. *Quarterly journal of social work*, 4 (1), 3-15. (In Persian)
- Golparvar, M., & khaksar, S. (2009). Counterproductive behaviors from industrial and organizations managers and supervisors' viewpoint. *Ethics in science & technology*, 3(3-4), 18-26. (In Persian)
- Hajjiha, Z., Ghane. A. (2016). Investigating the effect of audit quality on investment opportunities of companies listed on the tehran stock exchange. *Auditing knowledge*, (63), 103-127. (In Persian)
- Hosseini, M., Mehdad, A., & golparvar, M. (2013). Analysis of relationship between perceived organizational support with perceived job stress and deviant behaviors based on structural equation modeling. *Journal of social psychology (new findings in psychology)*, 8(28), 17-29. (In Persian)
- Huang, J. (2017). The relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: Self-efficacy as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(7), 1157-1166.
- Javed, B., Ftima, T., Yasin, R. M., Jahanzeb, S., & Rawwas, M. Y. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: the role of islamic work ethic. *Business ethics: a european review*, 28(2), 221–223. (In Persian)
- Kaplan, H. B. (1975). Self-attitudes and Deviant Behavior. American Psychological Association ,NY, Goodyear Pub. Co.
- Karimi, saeed, et al. (2014). The relationship between the areas of organizational socialization and employee productivity. *Health and technology management*, volume 11, number 7, 136-146. (In Persian).
- Kent, P., Munro, L., & Gambling, T. (2006). Psychological Characteristics Contributing to Expertise in Audit Judgment., *International Journal of Auditing*, 10 (2), 125–141.
- Khalesi, N., shams, L., Yegane, S., Jafari pooyan, E., Nasiri, T., Roustai, N., & Moradi, T. (2013). The relationship between organizational health and organizational citizenship behavior in hospitals affiliated to tehran university of medical sciences in 2010. *Payavard-salamat*, 6(6), 412-422. (In Persian).
- Khosroabadi, T., & Banimahd, B. (2016). Prediction of social trust & fiscal corruption in audit profession. *Ethics in science technology*, 10(4), 45-53. (In Persian).
- Lee, S., Kim, S. L., & Yun, S. (2018). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The leadership quarterly*, 29(3), 403-413.
- Mai, Y., Zhang, W., & Wang, L. (2019). The effects of entrepreneurs' moral awareness and ethical behavior on product innovation of new ventures: Evidence from China, *Chinese Management Studies*, 13 (2), 421-446.
- Mahdad, A. (2010). Industrial and organizational psychology. jangal publishing. Tehran:. (In Persian).
- Mahdad, A. (2013). Analysis of the relationship between perceived organizational support with job stress perception and deviant behaviors based on structural equation model. *Journal of social psychology*, 8 (38), 17-29. (In Persian).

- Mahdavi, G., & Sarvestani, A. (2018). the role of accounting standards setting approaches on the psychological characteristics of auditors. *journal of accounting knowledge*, 8(4), 65-92. (In Persian).
- Mautz, R. k. Sharaf, H. A. (1961). *The philosophy of auditing*. Sarasota: FL: Amrical Accounting Association.
- Moghaddam, A., & Mahmoudi meymand, M. (2018) The effect of organizational pessimism on the tendency to deviant behaviors, *journal of management studies (improvement and transformation)*, 27(89), 73-89. (In Persian).
- Molanazari, M., & Ismaili kia, G. (2017). Identify psychological characteristics affecting auditors' skills in making audit judgments. *Accounting and auditing reviews*, 21(4), 505-526. (In Persian).
- Moradi, M., Rostami, A., & Abazari, Z. (2016). Investigating the effective factors on the application of inefficient behaviors of auditors. *Financial accounting quarterly*, 8(30), 40-64. (In Persian).
- Nadi, M., Golparvar, M., & Siadat, S. (2010). Organizational socialization and personnel career aspiration in workplace. *Journal of applied sociology*, 21(1), 159-176. (In Persian).
- Najarpourian, S., Fatehizade, M., Etemadi, O., Ghasemi, V., Abedi, M., & Bahrami, F. (2012). Present of torgersen typology and its survey in isfahan. *Journal of personality & individual differences*, 1(1), 17-32. (In Persian).
- Nasir, M., & Bashir, A. (2012). Examining workplace deviance in public sector organizations of pakistan. *International journal of social economics*, 39(4), 240-253. (In Persian).
- Adekanmbi, F. P., & Ukpere, W. (2021). Influence of frugality, materialism and employee demographics on workplace deviant behaviors. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 183-193.
- Radtke, R. R. (2008). Role Morality in the Accounting Profession-how do we compare to physicians and attorneys? *Journal of Business and Ethics*, 79(3), 279-297.
- Ramin mehr, H., & Charstad, Z. (2016). Research method using structural equation modeling. *Termeh Publishers*. Tehran. (In Persian).
- Robinson, S. L. Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study .*The Academy of Management Journal*, 38 (2). 572-555.
- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants, and dilemmas in the study of workplace deviance .”In C. L. Cooper & D. M. Rouseaeu (Eds.) ,*Trends in organizational behavior*, 5, 1-30.
- Roshan Zamir, M., Irani, H. R., & Yazdani, H. R. (2017). Identifying factors affecting deviant behaviors (case study: headquarter of university of tehran). *Culture in the islamic university*, 7(2), 183-204. (In persian).
- Royae, R., & Azinfar, K. (2013). Relationship between audit quality and industry type. *Management accounting*, 5(15), 19-30. (In Persian).
- Sadeghi, M., & Grossi, A. (2017), the relationship between personality traits and deviant behaviors of employees studied by the central bank of the republic islamic republic of iran. *the first national conference on global management and economics*, 1, 1-15. (In Persian).
- Saghafi, A., Rahmani, H., & Rafiee, A. (2010). Teaching accounting ethics in bs courses. *Ethics in science & technology*, 5(1-2), 7-18. (In Persian).
- Seyed Javadin, R., Alavi, A., & Ansari, S. (2010). Organizational health index in isfahan university of medical sciences (iums). *Journal of health administration*, 13(41), 63-72. (In Persian).
- Shirzad, B., Nikomram, H., & Vakilifard, H. R. (2020). Professional socialization and professional skepticism in auditing: a test of social identity theory. *Management Accounting and Auditing Knowledge*, 9 (36), 1-18. (In Persian)

- Soltanzadeh, V., Ghalavandi, H., & Seyedabbaszadeh, M. (2015). Simple and multiple relationship between organizational socialization and social responsibility (a case study of staff in urmia university). *Journal of new approach in educational administration*, 6(1), 167-189. (In Persian)
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of advanced nursing*, 68(1), 69-79.
- Tabli, H., & Bagheri, M. P. (2015), deviant and rude behaviors in the workplace and organizational consequences, the first international management conference, economics, accounting and educational sciences. (In Persian).
- Tuna m, ghazzawi i, yesiltas m, tuna a, arslan s. (2016). The effects of the perceived external prestige of the organization on employee deviant workplace behavior: the mediating role of job satisfaction, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2): 366 - 396.
- Van Vianen, A. (2000). Person – organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures, *Personnel Psychology*, 53 (1), 113-149.
- Victor, B. C. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*. 33, 101-125.
- Waldman, E. A. (2010). Mindfulness, Emotions, and Ethics: The Right Stuff,. *Nevada Law Journal*, 10 (2), 1-23.
- Wang a.c, chiang j, ting j, tsai c.y, lin t.t, cheng b.s. (2013). Gender makes the difference: the moderating role of leader gender on the relationship between leadership styles and subordinate performance, *Organizational Behavior and human decision processes*, 122(2): 101-113.
- Yaghoob nezhad, a., royaee, r., azinfar, k. (2012). The relationship between skepticism indexes and audit quality. *Management accounting*, 5(14), 25-35. (In Persian)
- Yildiz, b. l. Alpkhan (2015). “a theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation”. *Procedia-social and behavioral sciences*, 210: 330-338.
- Zagenczyk, t. J., restubog, s. L. D., kiewitz, c., kiazad, k., tang, r. L. (2014). Psychological contracts as a mediator between machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of management*, 40(4), 98-122.
- Zeinli, sina, manzari tavakoli, alireza, selajgeh, sanjar. (2019). Relationship between Ethical Climate and Job Stress with Deviant Behavior of Employees: Mediating Role of Oppressive Leadership. *The Journal of Ethics in science and Technology*, 14 (3), 116-124. (In Persian)