

تحلیل روابط مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل

آرش درخشانمهر^۱

سعید جبارزاده کنگرلوئی^۲

جمال بحری ثالث^۳

حسن قلاوندی^۴

چکیده:

اخلاقیات از جمله عوامل تاثیرگذار بر رفتار کارکنان در محیط کار می‌باشد، به همین علت امروزه توجه به اخلاقیات در محیط کار از اهمیت به سزایی برخوردار است. هدف از انجام این پژوهش، بررسی روابط مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل می‌باشد. پژوهش حاضر بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش در سال ۱۳۹۶ انجام شده و جامعه آماری آن، کلیه حسابرسان مستقل شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران می‌باشد، که از این تعداد ۲۳۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه‌های «بومی‌سازی شده» اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی و عملکرد شغلی، جمع‌آوری شده و در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. برای تأیید روایی پرسشنامه‌ها از نظرات خبرگان حرفه، آزمون روایی محتوا و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده که نتایج حاکی از تأیید پرسشنامه‌های مورد استفاده می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، نشان دهنده توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل از طریق مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان مستقل، از طریق رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی، میانجی‌گری می‌شود. در نهایت لازم به ذکر است نتایج این پژوهش با چند آزمون حساسیت پشتیبانی شده است.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی، عملکرد حسابرسان مستقل

۱. دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران
 ۲. دانشیار، گروه حسابداری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. نویسنده مسئول. پست الکترونیک: jabbarzadeh.s@gmail.com

۳. استادیار، گروه حسابداری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

۴. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

□ ۱- مقدمه

اهمیت عملکرد حسابرسان مستقل بر کسی پوشیده نیست، حسابرسان مستقل در ایجاد اعتماد عمومی برای سرمایه‌گذاران نقش مهمی ایفا می‌کنند و در سطح عمومی، با پالایش اطلاعات مالی مبنای تصمیم‌گیری مفید و آگاهانه استفاده کنندگان را فراهم می‌کنند. با اینحال فساد و رسواییهای مالی که در سالهای اخیر در گوشه و کنار دنیا از جمله ایران رخ داده، دامنگیر حسابرسان نیز بوده است. موارد رسوایی افشاء شده در حرفه حسابداری و حسابرسی، همچون رسوایی انرون کراپ^۱، اگزروکس کراپ^۲، وست منیجمنت^۳، گلوبال کروسینگ^۴ و ... نشان می‌دهد، حرفه حسابداری و حسابرسی در واقع برای درگیر شدن در رسوایی و تغییر دادن اسناد، حرفه‌هایی پر ریسک هستند. آرتور اندرسون^۵ گزارش‌های مالی انرون را حسابرسی می‌نمود. وی متهم بود که نه تنها در گزارشهای مالی انرون دست برده بلکه به طور تقریبی در گزارش‌های همه مشتریان تغییر وارد کرده است. شواهد نشان می‌دهد که، حسابرسان این موسسه در همه موارد نسبت به تعهد حرفه‌ای شان پایبند نبوده و از اخلاقیات تخطی ورزیده‌اند. (مرادی و افشار ایمانی، ۱۳۹۶) از اینرو می‌توان گفت، رسواییهای اخیر و ایجاد تغییر در گزارش‌ها در این حرفه به دلیل خدمات حسابرسی است که توسط حسابرسان ارائه می‌گردد. حسابرسان به سادگی عواید یک شرکت یا هر چیز دیگری را بیش از آن چه واقعیت دارد می‌توانند بیان کنند. این اقدامات بدین دلیل ممکن است اتفاق بیفتد که یک اهرم مالی بالقوه باعث شود تا حسابرسان نتوانند وظیفه خود را به خوبی انجام دهند در نتیجه حسابرسان عملکردی ضعیفی از خود ارائه دهند. به طور مشخص بدین طریق آن‌ها از اصول اخلاقی تخطی می‌ورزند، اصولی همچون مسئولیت، درستی، بی‌طرفی و ... باعث می‌شود تا حسابرس منصف، به لحاظ فکری درستکار و عاری از تعارض علایق باشد. (حنیفی^۶، ۲۰۱۰)

بنابراین زیربنای هرگونه حرکت به سوی رشد و توسعه و بهبود فرآیند عملکرد حسابرسان در مؤسسات حسابرسی، شناخت دقیق وضعیت موجود، تشخیص نقاط قوت و ضعف و سپس طرح برنامه‌هایی سنجدیده برای بهبود عملکرد آنان است. مدیران و کارکنان مؤسسات حسابرسی برای انجام امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارد که آنها را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهد و هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی برای ایشان سازد. در تجزیه تحلیل رفتار افراد و سازمانها پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. اسمیت^۷ (۲۰۰۳) معتقد است، اخلاق می‌تواند به عنوان شاخه‌ای از فلسفه به میزان نگرانی در مورد رفتار انسان

1. Enron Corp
2. Xerox Corp
3. Waste Management
4. Global Crossing
5. Arthur Andersen
6. Hanafi
7. Esmith

در خصوص درست و بدون خطا بودن کارها، نیکی و بدی و عواقب چنین اقدام‌های تعریف شود. (رحمانی و رجب دری، ۱۳۹۵)

اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود بروز ظاهری پیدا می‌کنند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. (تولایی، ۱۳۸۸)

پترسون (۱۹۷۴) معتقد است که اخلاق می‌تواند به پرورش یک فرهنگ با کیفیت کمک نماید فرهنگی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند راجع به بهبود فرایندهای کار بحث نمایند و در نتیجه موجب بهبود عملکرد سازمان گردند. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانها پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی یکی از الزامات می‌باشد. نماد بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد، که خود این مسئله مبتنی بر ارزشهای درونی سازمانها است. (قراملکی، ۱۳۸۹) دلایلی که موجب می‌شوند سازمانها اخلاق را مورد تاکید قرار دهند عبارتند از نقش اخلاق به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تاثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، نقش اخلاق به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، تاثیر تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تاثیر رعایت اخلاق روی عملکرد سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمانها جهت رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تاثیر تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بخش اخلاق و فشار ذینفعان مختلف. (رحمانی و رجب دری، ۱۳۹۵) براساس آنچه که گفته شد اخلاق را از دو منظر می‌توان مورد بررسی و تحلیل قرار داد: اخلاق از بعد شخصی و اخلاق از بعد اجتماعی. براساس این تقسیم‌بندی از اخلاق دو واژه لاتین *Moral* و *Ethics* در ادبیات علمی مطرح می‌شود، واژه *Ethics* و *Moral* هر دو به معنی به معنی اخلاق، به کار می‌روند. گرچه واژه‌های مذکور به جای هم مورد استفاده قرار می‌گیرند. اما در معنای دقیق تفاوت‌هایی با هم دارند. نظام‌های ارزشی و عادت‌هایی (قواعد و استانداردهای رفتاری) که در زندگی گروه خاصی تحقق یافته، به عنوان اخلاق^۱ آن گروه توصیف می‌شود. مانند اخلاق خانواده^۲، اخلاق تجارت^۳ و اخلاق حرفه ای^۴. در حالی که اخلاق (*Moral*) شخصیت فردی را تعیین می‌کند. (قراملکی، ۱۳۸۹) سوروبهی^۵ (۲۰۱۵) معتقد است اولاً اخلاق (*Ethics*) جنبه علمی *Moral* است. ثانياً اخلاق (*Ethics*) جنبه کلی و همگانی دارد در حالیکه (*Moral*) جنبه فردی و شخصی دارد. بعبارت دیگر اخلاق نشان دهنده شخصیت فرد است، اما اخلاق حرفه‌ای است که مناسبات و روابط و پیوندهای اجتماعی افراد را به طور مطلوب، شکل و گسترش می‌دهد. بر این اساس اخلاق حرفه‌ای بعد اجتماعی اخلاق است و به معنای اخلاق کار و

1. Ethics
2. Family Ethics
3. Bissinece Ethics
4. Professional Ethics
5. Surbhi

اخلاق مشاغل است. اخلاق کار^۱، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای، یکی از شعبه‌های دانش اخلاقی است که می‌کوشد به مسائل و ارزش‌های اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن قواعد، ضوابط و اصول خاصی در محیط حرفه‌ای متصور می‌گردد به عبارت دیگر وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانون دچار شوند. (حساس یگانه، ۱۳۹۰) اخلاق حرفه‌ای برای حسابرسان و کسانی که به خدمات حسابداری می‌پردازند اهمیت زیادی دارد و حرفه حسابرسی باید اصول اخلاقی و قوانینی را تدوین کند که اعضای آن را موظف نماید تا معیار اخلاقی را که بالاتر از الزامات قانونی و مقررات رعایت نمایند. علاوه بر این وجود اخلاق حرفه‌ای در قوانین کاری ارزشمند است زیرا هدف آن کسب اعتماد و اعتبار بخشی معتبر به حرفه‌ای حسابداری و حسابرسی بوده که نهایتاً در دراز مدت به خوشنامی حرفه می‌انجامد. (بشکوه، حسن‌زاده و مرادی‌پور، ۱۳۹۱) دوسکا و دوسکا^۲ (۲۰۰۳) معتقد است حفظ این اعتماد نسبت به حرفه حسابرسی زمانی میسر می‌شود که حسابرسان حرفه‌ای، خدمات خود را در سطحی ارائه دهند که شایسته اعتماد جامعه باشند از اینرو، خدمات حسابرسان باید به گونه‌ای صورت بپذیرد تا در بالاترین سطح ممکن و همچنین با رعایت ضوابطی ارائه شود که تداوم خدمات را با کیفیت مناسب تضمین کند.

از سوی دیگر رهبری اخلاق^۳ از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. (ظهیری و همکاران، ۱۳۹۴) رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی^۴ به طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد. (بهارلو و همکاران، ۱۳۹۴) رهبران در سطوح مختلف سازمانها نقش مهمی در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کنند. (گروچین^۵ و همکاران، ۲۰۰۳) ضرورت توجه سازمانها به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که پژوهش‌ها، نتایج مثبت آن را در برخی از پیامدهای مهم سازمانی از قبیل عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی یا ضد تولیدی نشان داده اند. برای مثال پژوهش کیو^۶ (۲۰۱۳)، نصر اصفهانی، غضنفری و عامری‌نسب (۱۳۹۲)، مایر^۷، آگوینو^۸ و گرینبام^۹ (۲۰۱۲)، حسن و محسود (۲۰۱۳) بر اهمیت رهبری اخلاقی در سازمان تاکید

1. Work Ethics
2. Duska& Duska
3. Ethical leadership
4. Ethical Standards
5. Grojean
6. Kuo
7. Mayer
8. Aquino
9. Greenbaum

دارند. همچنین رهبران سازمانی نقش عمده‌ای در ایجاد رهنمودهای اخلاقی در شرکت دارند. آنها بر رفتار پیروان از طریق پاداش دادن به رفتارهای اخلاقی و تنبیه رفتارهای غیراخلاقی تأثیر دارند. (دکونیک^۱ ۲۰۱۶) زمانی که سرپرستان و مدیران با رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی با کارکنان خود رفتار می‌کنند، کارکنان در درجه اول احساس می‌کنند که با آنها منصفانه برخورد شده است، در درجه بعدی نیز رهبران اخلاق مدار بر ارزشهای مشترک مورد پذیرش افراد در محیط کار تأکید می‌کنند که این ارزشهای مشترک مورد پذیرش کارکنان در محیط کار تأکید می‌کنند، این ارزشهای مشترک چشم اندازی برای دستیابی به اهداف سازمانی فراهم می‌کند. در واقع می‌توان چنین نتیجه گرفت که رهبری اخلاقی در درجه اول سطح انگیزش درونی کارکنان را بالا می‌برد سپس انگیزش درونی موجب تقویت و درگیری کارکنان شده و در نهایت باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. (پاداش و همکاران، ۱۳۹۰)

دربارۀ ابعاد رهبری اخلاقی، توافق نظر چندانی وجود ندارد، با این حال، مفاهیم صداقت و عدالت در کانون مباحث قرار دارند. (عباس پور، زندیان و قادرمرزی، ۱۳۹۴) در مجموع، رهبران اخلاقی به داشتن سطوح بالایی از انسجام، تعیین استانداردهای اخلاقی، گرفتن تصمیمات اخلاقی و شخصیتی حامی توصیف می‌شوند. (چنگ^۲ چانگ^۳ و کائو^۴، ۲۰۱۴) بنابراین، رهبری اخلاقی نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. (ایلماز^۵، ۲۰۱۰)

مسئولیت اجتماعی تعهد و مسئولیت افراد در قبال جامعه و افراد دیگر است. بعبارت دیگر افراد علاوه بر آنکه باید منافع و حقوق خود و سازمان متبوع خود را تامین کنند، باید به عنوان یک امر اخلاقی در راه تامین رفاه، آسایش و نیازها و علایق افراد جامعه نیز مشارکت داشته باشند. از سوی دیگر نباید تصمیمات و رفتارهای افراد منجر به وارد آوردن خسارت، زیان و آسیب به جامعه و افراد آن شود. براین اساس می‌توان بیان نمود که مسئولیت اجتماعی به جنبه اجتماعی و فراتر از ابعاد فردی و شخصی عملکرد افراد مربوط می‌شود. (میرکمالی، ۱۳۸۲) بعبارت دیگر مسئولیت پذیری اجتماعی با عناوینی همچون وجدان کاری، وجدان سازمانی، عملکرد اجتماعی، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی شناخته می‌شود. (پاپ و مارتین^۶، ۲۰۱۱)

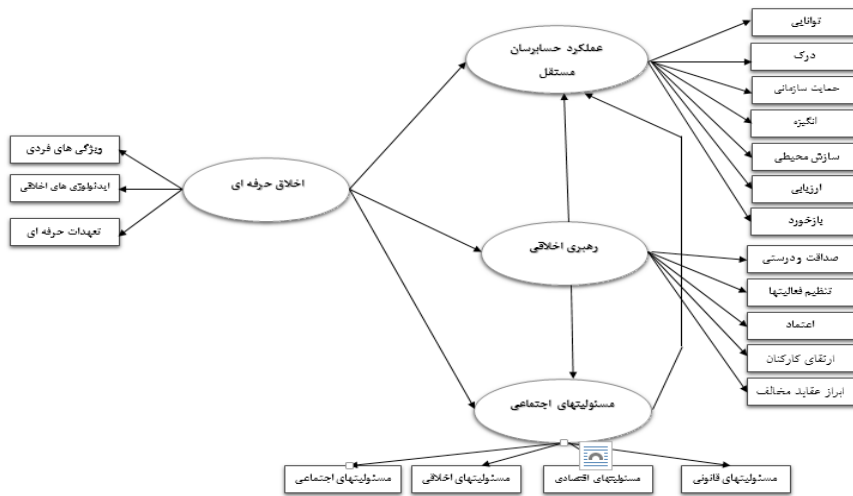
با توجه به مفاهیم اخلاق و مسئولیت اجتماعی می‌توان گفت اگرچه این دو مفهوم از نظر معنی و ریشه با یکدیگر متفاوتند ولی در واقع دو مفهوم مرتبط به یکدیگر بوده و باید در حالت کلی و مجموعه‌ای مورد بررسی و مطالعه قرار گیرند تا معنی کامل آنها قابل درک باشد. دلیل مهم این امر آن است که بسیاری از اخلاقیات و رفتارها و بعبارت دیگر سبک‌های مدیریتی و رفتارها

1. Deconinck
2. Cheng
3. Chang
4. Cuo
5. Ilmaz
6. Pop & Martin

که جنبه فردی دارند و از ویژگی‌های شخصیتی و تربیتی آنها سرچشمه می‌گیرند، بر رفتار افراد دیگر و کل جامعه تاثیر می‌گذارد.

باتوجه به مطالب گفته شده می‌توان نتیجه گرفت عملکرد حسابداران و حسابرسان از جهات مختلف با مساله اخلاق، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی درگیر بوده و تصمیمات روزمره آنها در امور مربوطه مانند قضاوت، اظهارنظر، تقسیم کار، سازماندهی و خدمات حسابرسی، می‌تواند تحت تاثیر افکار، شخصیت، رفتار و اخلاق آنها قرار داشته باشد. چراکه حسابرسان مستقل افرادی هستند که تصمیماتی را مبتنی بر مبانی واقعی، قضاوت‌های ارزشی و اخلاقی اتخاذ می‌کنند. انتخاب یک شق از میان شقوق مختلف با توجه به تصمیمات قبلی، فشارهای لحظه‌ای، ارزشهای مذهبی و اخلاقی، سنتها و عوامل اقتصادی و اجتماعی صورت می‌پذیرد. از سوی دیگر رهبری اخلاقی می‌تواند با توسعه استانداردهای اخلاقی باعث بهبود رفتار و عملکرد حسابرسان مستقل گردد.

در این راستا این پژوهش در تلاش است به تبیین و مهمتر از آن، پیدا کردن دلایلی دال بر وجود روابط بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی و عملکرد حسابرسان مستقل پرداخته و به این سوال پاسخ دهد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی و عملکرد حسابرسان مستقل چگونه است؟



۲- روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر جمع آوری داده‌ها در گروه پژوهش‌های پیمایشی و مبتنی بر روش همبستگی قرار دارد که در آن، رابطه میان متغیرها براساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود و به طور مشخص، مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر حسابرسان شاغل در کلیه مؤسسات حسابرسی پذیرفته شده در جامعه حسابداران رسمی

ایران^۱ می‌باشد. با توجه به حجم جامعه آماری، با استفاده از فرمول کوکران و روش تصادفی ساده، نمونه‌ای به حجم ۲۳۹ نفر انتخاب شده است. در این پژوهش برای گردآوری از پرسشنامه‌های بومی سازی استفاده شده است بدین معنی که تلاش شده است به منظور غنای پژوهش، پرسشنامه‌های موردنظر در اختیار خبرگان حرفه (اساتید دانشگاه، شرکاء موسسات حسابرسی و افرادی که شخصا موضوع پژوهش را تجربه کرده اند و دانش بالایی در این زمینه دارند) قرار گرفته تا درباره معیارهای در نظر گرفته شده اعلام نظر نمایند، برای این منظور از آزمون‌های روایی محتوای کمی، ضریب نسبی روایی محتوا (CVR)^۲ و شاخص روایی محتوا^۳ (CVI) استفاده شده است، پس از بررسی روایی محتوای گویه‌های پرسشنامه و لحاظ نمودن نظرات و اعمال معیارهای موثر مدنظر خبرگان، پرسشنامه بومی سازی شده در اختیار نمونه انتخابی قرار گرفته است. لازم به توضیح است به دلیل پراکندگی جامعه تحت مطالعه پرسشنامه پژوهش برای خبرگان خبره و نمونه آماری با استفاده از ایمیل و توسط برنامه تحت وب گوگل داکس^۴ ارسال شده است که پس از دریافت پرسشنامه‌ها، داده‌ها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. شایان ذکر است با توجه به اینکه نرمال بودن توزیع متغیرها از پیش فرضهای روش مدل یابی معادلات ساختاری است، در مطالعه حاضر، نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است که نتایج آن در جدول شماره ۱ خلاصه شده است.

جدول ۱- نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد نمونه	مقدار Z	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۲۳۹	۰/۹۹	۰/۲۸
رهبری اخلاقی	۲۳۹	۰/۶۵	۰/۷۹
مسئولیت اجتماعی	۲۳۹	۰/۸۳	۰/۴۸
عملکرد حسابداران مستقل	۲۳۹	۰/۶۱	۰/۸۵

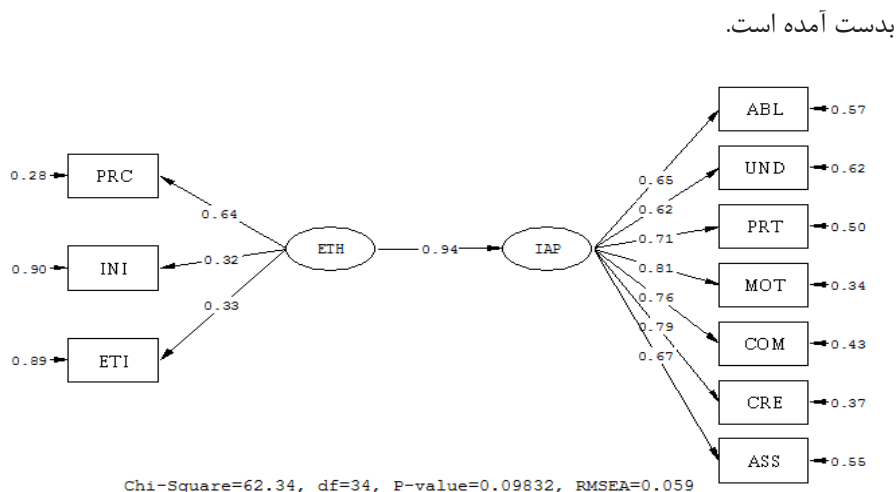
۳- یافته‌های پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، به منظور آزمون فرضیه‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری در قالب تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر استفاده شده است و چندین مسیر فرعی نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد.

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل ۱

1. Iranian Association Certificate Public Accountants
2. Content Validity Raito
3. Content Validity Index
4. Google Docks



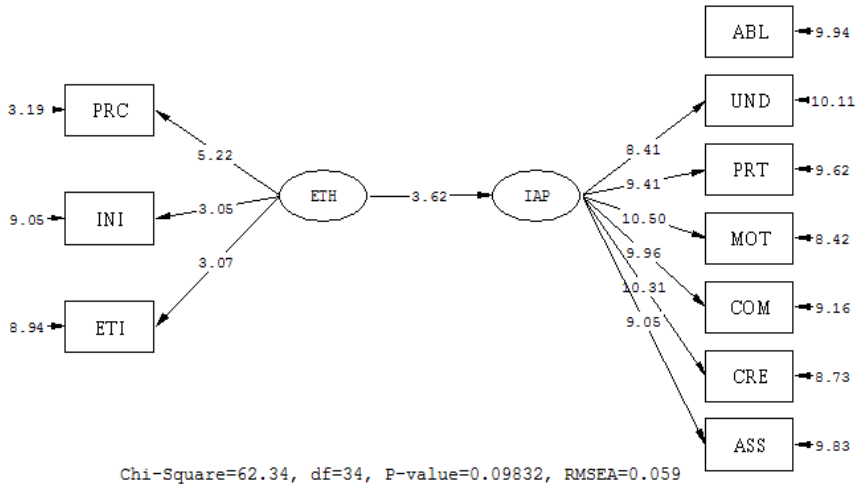
شکل ۱: ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه اول

نتایج شکل (۱) نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد حسابرسان مستقل با ضریب استاندارد شده ۰/۹۴ نقش مثبتی دارد. بدین معنی که به ازای هر واحد تغییر در متغیر اخلاق حرفه‌ای عملکرد حسابرسان مستقل ۰/۹۴ تغییر خواهد یافت. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول (۲): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه اول

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۰۵۹	۰/۰۶۳	۱/۸۳۳	مقادیر مدل

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۱، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۲، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۳، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۵۹، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۶۳ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۸۳۳ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه اول می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه اول، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۲) استخراج شده است.

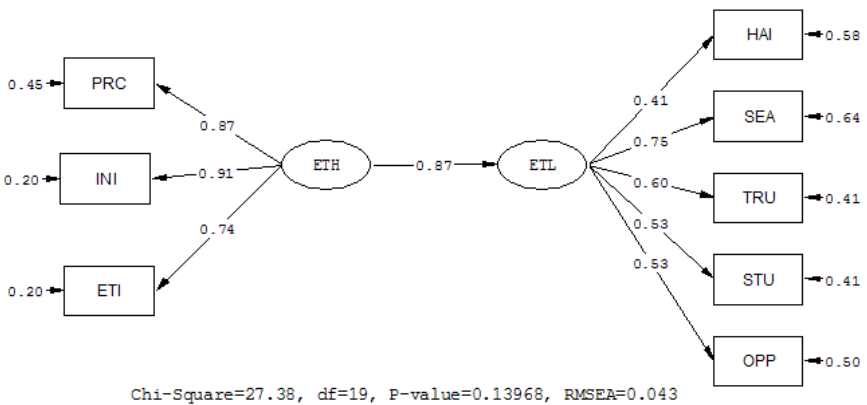


شکل (۲): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه اول

نتایج شکل (۲) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد حسابرسان مستقل بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را با ضریب ۰/۹۴ و مقدار t ۳/۶۲ دارد.

فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی رهبری اخلاقی را دارد.

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۳) بدست آمده است.



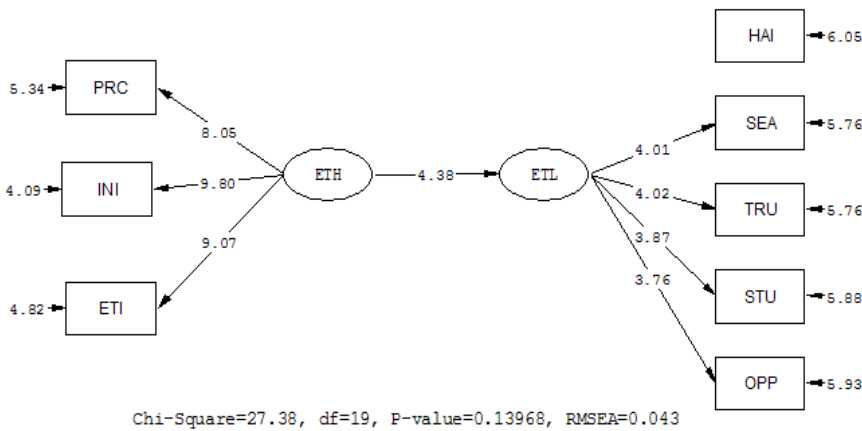
شکل (۳): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه دوم

نتایج شکل (۳) نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر رهبری اخلاقی با ضریب استاندارد شده ۰/۸۷ نقش مثبتی دارد. بدین معنی که به ازای هر واحد تغییر در متغیر اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی ۰/۸۷ تغییر خواهد یافت. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۳) نشان داده شده است.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه دوم

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۰۴۳	۰/۰۳۲	۱/۴۴۱	مقادیر مدل

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۵، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۶، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۷، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۴۳، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۳۲ و خی دو بهنجار شده برابر ۱/۴۴۱ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه دوم می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه دوم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۴) استخراج شده است.



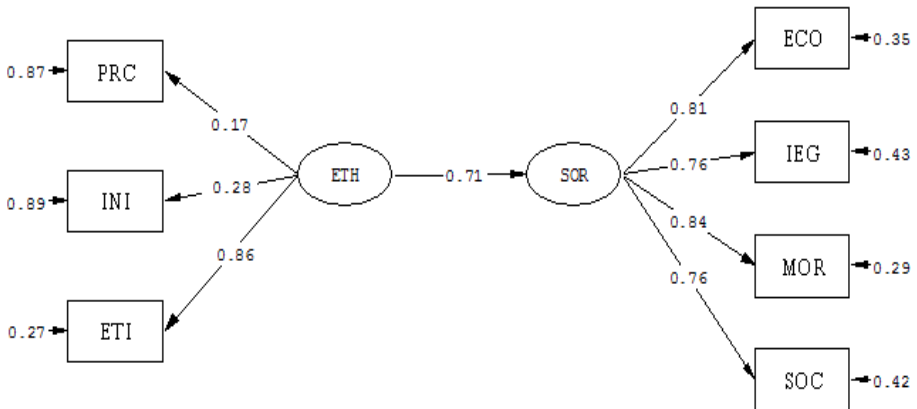
شکل (۴): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه دوم

نتایج شکل (۴) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر رهبری اخلاقی بوده است. بنابراین می‌توان در سطح

اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر ۰/۸۷ و مقدار t ۴/۳۸ توان پیش‌بینی رهبری اخلاقی را دارد.

فرضیه سوم: اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی را دارد.

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۵) بدست آمده است.



Chi-Square=18.45, df=13, P-value=0.14861, RMSEA=0.042

شکل (۵): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه سوم

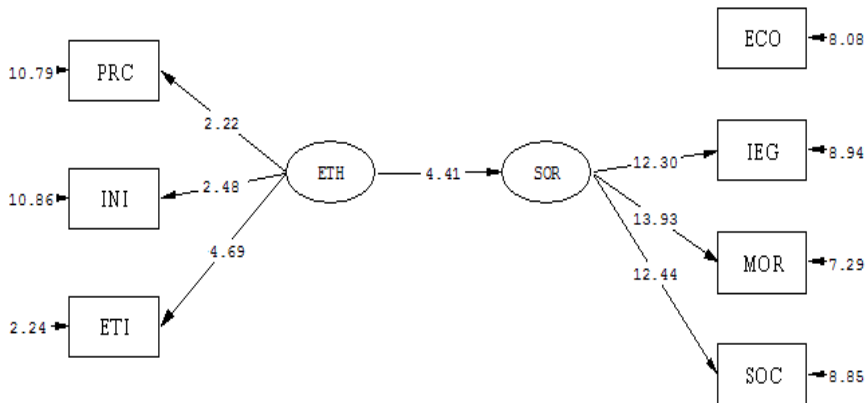
نتایج شکل (۵) نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۷۱ نقش مثبتی دارد. بدین معنی که به ازای هر واحد تغییر در متغیر اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اجتماعی ۰/۷۱ تغییر خواهد یافت. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول (۴): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه سوم

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۰۴۲	۰/۰۲۸	۱/۴۱۹	مقادیر مدل

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۶، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۸، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۹، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۴۲، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۲۸ و χ^2 دو بهنجار شده برابر ۱/۴۱۹ محاسبه

شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه سوم می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه سوم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۶) استخراج شده است.

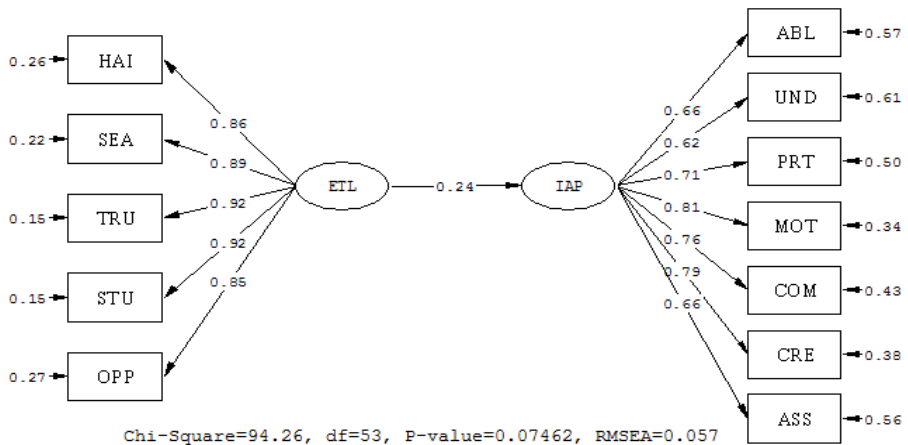


Chi-Square=18.45, df=13, P-value=0.14861, RMSEA=0.042

شکل (۶): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه سوم

نتایج شکل (۶) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از $1/96$ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر $0/71$ و مقدار t $4/41$ توان پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی را دارد.

فرضیه چهارم: رهبری اخلاقی توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد. نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۷) بدست آمده است.



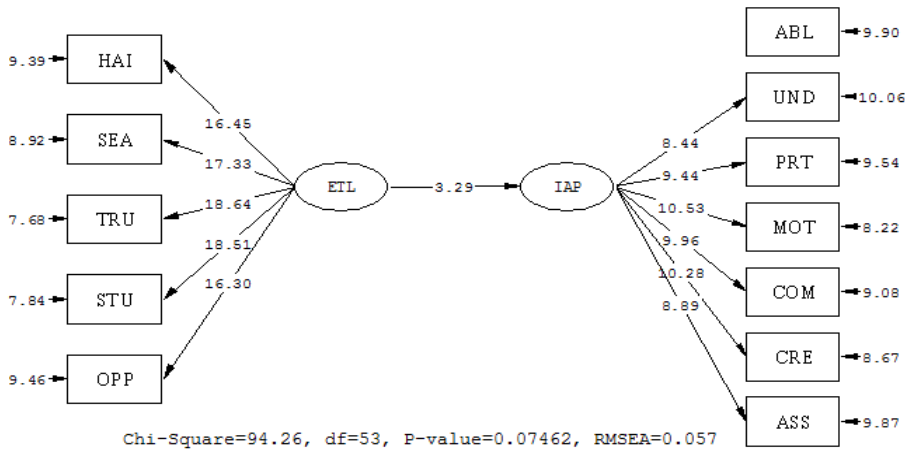
شکل (۷): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه چهارم

نتایج شکل (۷) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل با ضریب استاندارد شده ۰/۲۴ نقش مثبتی دارد. بدین معنی که به ازای هر واحد تغییر در متغیر رهبری اخلاقی، عملکرد حسابرسان مستقل ۰/۲۴ تغییر خواهد یافت. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۵) نشان داده شده است.

جدول (۵): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه چهارم

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۰۵۷	۰/۰۵۳	۱/۷۷۸	مقادیر مدل

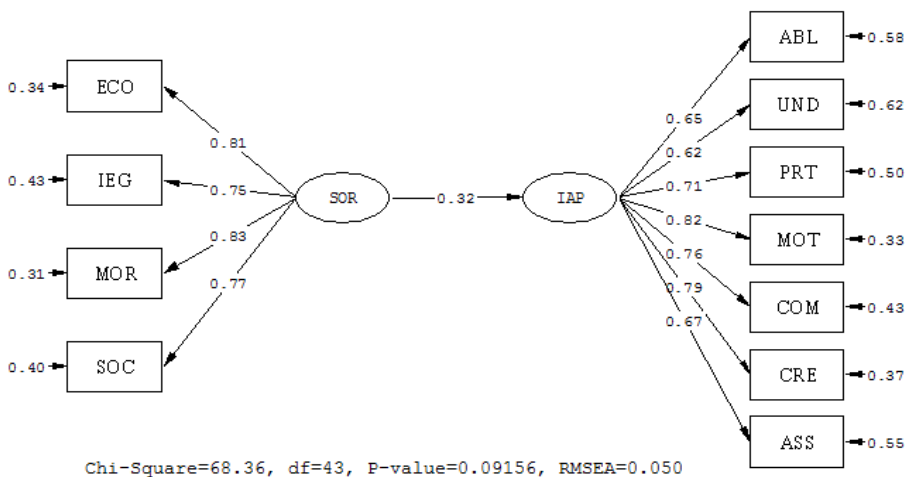
نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۲، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۳، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۲، شاخص برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۴، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۵۷، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۵۳ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۷۷۸ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه چهارم می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه چهارم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۸) استخراج شده است.



شکل (۸): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه چهارم

نتایج شکل (۸) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که رهبری اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۲۴ و مقدار t ۳/۲۹ توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد.

فرضیه پنجم: مسئولیت اجتماعی توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد. نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۹) بدست آمده است.



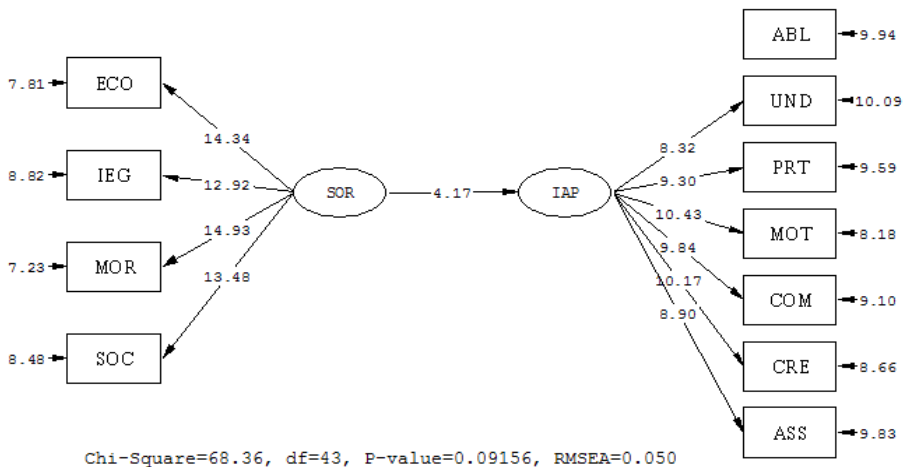
شکل (۹): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه پنجم

شکل (۹) نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی بر عملکرد حسابرسان مستقل با ضریب استاندارد شده ۰/۳۲ نقش مثبتی دارد. بدین معنی که به ازای هر واحد تغییر در متغیر مسئولیت اجتماعی، عملکرد حسابرسان مستقل ۰/۳۲ تغییر خواهد یافت. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۶) نشان داده شده است.

جدول (۶): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه پنجم

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۰۵۰	۰/۰۳۸	۱/۵۸۹	مقادیر مدل

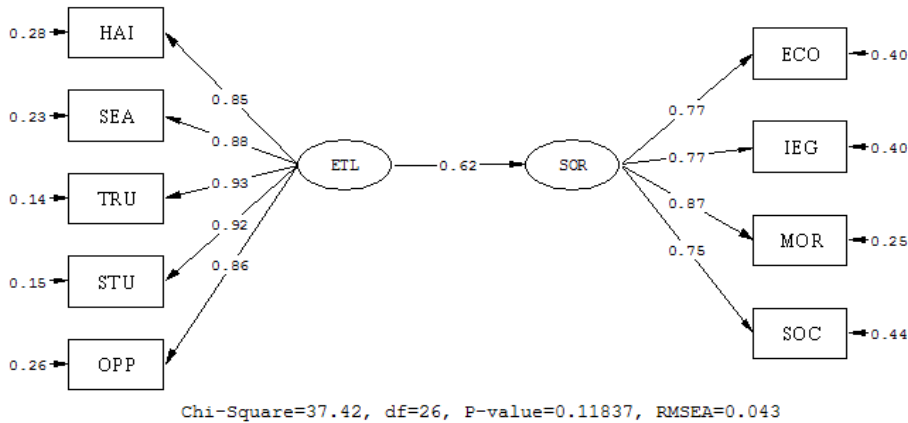
نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۵، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۶، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۷، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۵۰، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۳۸ و χ^2 دو بهنجار شده برابر ۱/۵۸۹ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه پنجم می‌باشد. در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۱۰) استخراج شده است.



شکل (۱۰): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه پنجم

نتایج شکل (۱۰) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده

است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد حسابرسان مستقل بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که مسئولیت اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۳۲ و مقدار t ۴/۱۷ توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد. فرضیه ششم: رهبری اخلاقی توان پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی را دارد. نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۱۱) بدست آمده است.



شکل (۱۱): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه ششم

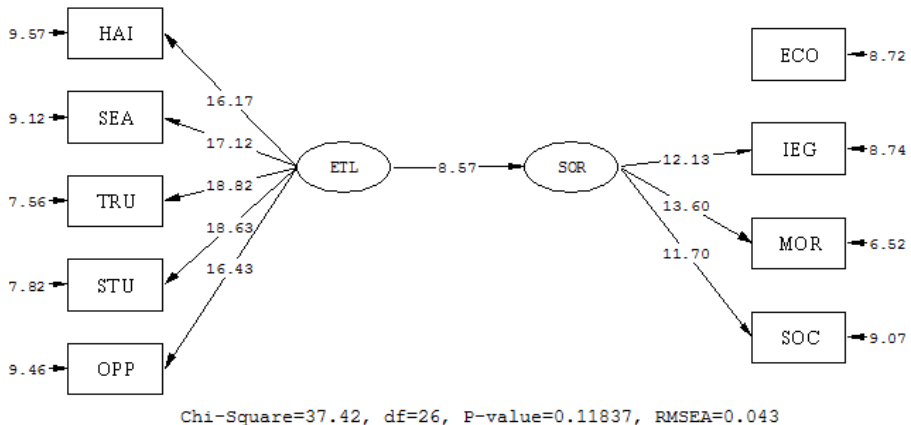
نتایج شکل (۱۱) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۶۲ نقش مثبتی دارد. بدین معنی که به ازای هر واحد تغییر در متغیر رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی ۰/۶۲ تغییر خواهد یافت. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۷) نشان داده شده است.

جدول (۷): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه ششم

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۰۴۳	۰/۰۳۵	۱/۴۳۹	مقادیر مدل

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۶، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۷، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۸، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۴۳، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۳۵ و χ^2 دو بهنجار شده برابر ۱/۴۳۹ محاسبه

شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه ششم می‌باشد. در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۱۲) استخراج شده است.

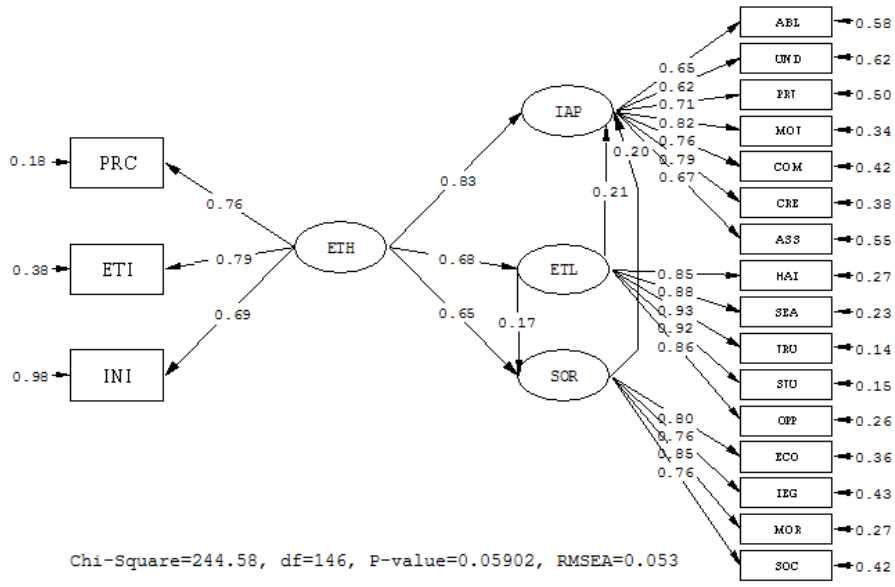


شکل (۱۲): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه ششم

نتایج شکل (۱۲) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از $1/96$ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که رهبری اخلاقی با ضریب مسیر $0/62$ و مقدار t $8/57$ توان پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی را دارد.

فرضیه هفتم: رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی نقش میانجی در رابطه اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان مستقل دارند.

پس از بررسی تک به تک فرضیه‌ها، به منظور بررسی اثر میانجی، از رویکرد بارون و کنی استفاده شده است. بر اساس این رویکرد برای بررسی اثر میانجی چهار شرط بررسی شده است. نتایج مربوط به ضرایب مسیر به همراه شاخص‌های برازش مدل در شکل (۱۳) و جدول (۸) نشان داده شده است.



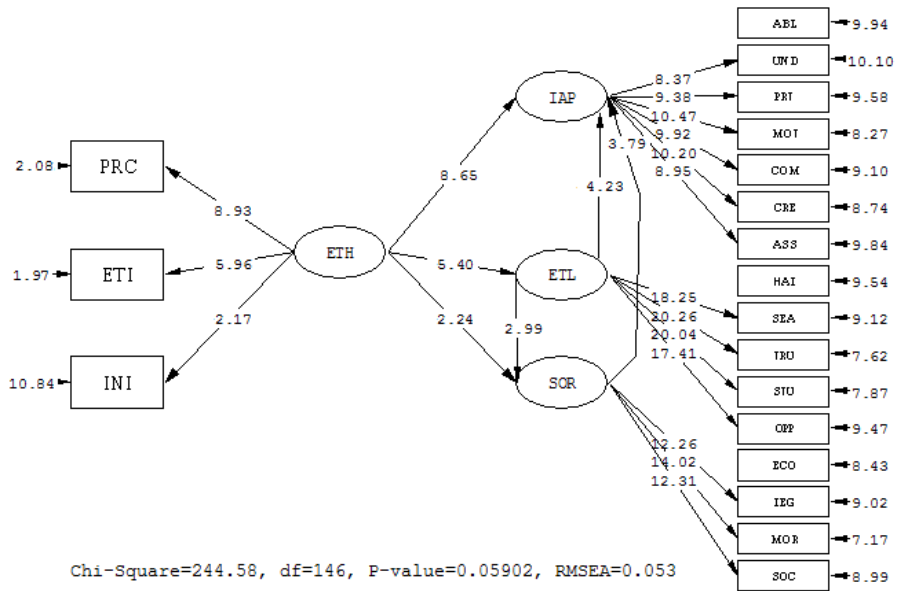
شکل (۱۳): ضرایب استاندارد شده در مدل اصلی پژوهش

نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول (۸): شاخص‌های برازش مدل ساختاری اصلی پژوهش

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۵۳	۰/۰۴۸	۱/۶۷۵	مقادیر مدل

نتایج جدول (۸) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۰، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۱، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۲، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۵۳، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۴۸ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۶۷۵ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری اصلی پژوهش می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل اصلی پژوهش، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۱۴) استخراج شده است.



شکل (۱۴): مقادیر t متناظر با ضرایب مسیر در مدل اصلی پژوهش

پس از آزمون‌های مربوط به شاخص‌های برازش مدل و معنی‌داری ضرایب مسیر، برای بررسی اثر میانجی از رویکرد بارون و کنی در اثر میانجی استفاده شده است. بر اساس این رویکرد برای بررسی اثر میانجی چهار شرط زیر بایستی مورد توجه قرار گیرد.

شرط اول این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه معنادار داشته باشد.

شرط دوم این است که معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و واسطه تأیید شود.

شرط سوم نیز تأیید معناداری رابطه بین متغیر واسطه و وابسته می‌باشد.

شرط چهارم این است که وقتی متغیر میانجی گر وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، رابطه‌ی بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنادار شود که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی‌گر کامل است و یا اینکه این رابطه در حضور متغیر میانجی گر کاهش یابد (حداقل ۰/۱۰ ولی همچنان معنادار باقی بماند، که در این حالت نقش متغیر میانجی‌گر، جزئی خواهد بود.

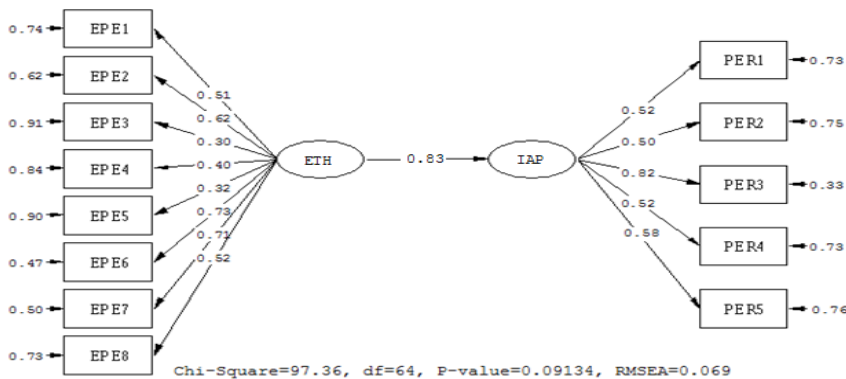
با توجه به تأیید شروط اول تا سوم رویکرد بارون و کنی در فرضیه‌های فرعی، در رابطه با نقش میانجی رهبری اخلاقی و مسولیت اجتماعی می‌توان گفت که چون با ورود متغیرهای رهبری اخلاقی و مسولیت اجتماعی در مدل اصلی، رابطه مستقیم اخلاق حرفه‌ای با عملکرد حسابرسان مستقل از ۰/۹۴ (فرضیه فرعی دوم) به ۰/۸۳ (مدل اصلی) کاهش یافته، ولی همچنان معنی‌دار است، می‌توان عنوان نمود که رهبری اخلاقی و مسولیت اجتماعی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان نقش میانجی ضعیفی را دارند.

۴- آزمون حساسیت

در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های بومی سازی شده عملکرد حسابرسان مستقل اچیوا، پرسشنامه ترکیبی اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه رهبری اخلاقی عمادی فر و پرسشنامه مسئولیت‌های اجتماعی کارول روابط بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی و عملکرد حسابرسان مستقل مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج حاصل آزمون فرضیه‌های پژوهش حاکی از وجود رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل دارد همچنین نتایج حاصل از آزمون معادلات ساختاری حاکی از قدرت تبیین‌کنندگی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل دارد. به منظور حصول اطمینان از نتایج بدست آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش، همان فرضیه‌ها با ابعاد و پرسشنامه‌های دیگری دوباره آزمون شده است. برای این منظور از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر، پرسشنامه رهبری اخلاقی کالشون و پرسشنامه مسئولیت‌های اجتماعی حیدرزاده استفاده شده است. برای این منظور نمونه‌ای به حجم ۱۰۰ نفر از جامعه مورد بررسی انتخاب شده و مجدداً پرسشنامه‌های مربوط به آزمون‌های حساسیت در اختیار نمونه جدید قرار گرفته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش براساس آزمون‌های حساسیت به شرح زیر می‌باشد.

آزمون حساسیت فرضیه اول

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۱۵) بدست آمده است.



شکل (۱۵): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه اول در تحلیل حساسیت

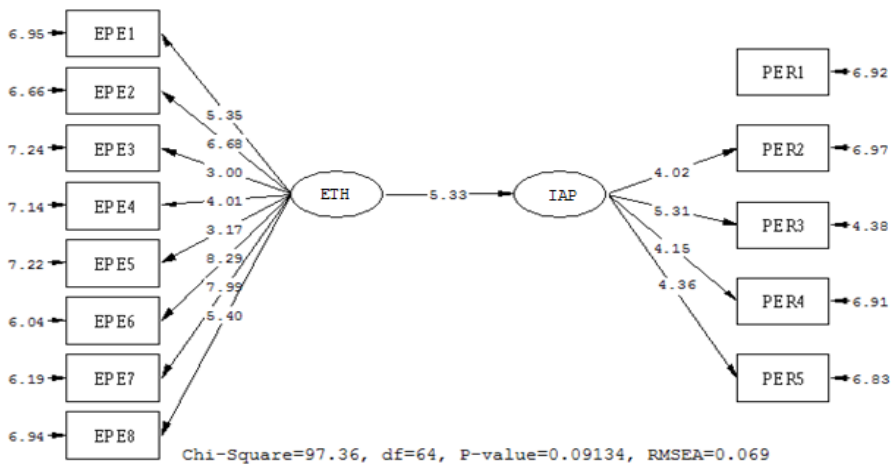
نتایج شکل (۱۵) نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد حسابرسان مستقل با ضریب

استاندارد شده ۰/۸۳ نقش مثبتی دارد. بدین معنی که به ازای هر واحد تغییر در متغیر اخلاق حرفه‌ای عملکرد حسابرسان مستقل ۰/۸۳ تغییر خواهد یافت. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۹) نشان داده شده است.

جدول (۹): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه اول در تحلیل حساسیت

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۶	۰/۰۶۹	۰/۰۶۲	۱/۵۲۱	مقادیر مدل

نتایج جدول (۹) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۶، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۸، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۹، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۶۹، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۶۲ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۵۲۱ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه اول در آزمون حساسیت می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه اول، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۱۶) استخراج شده است.



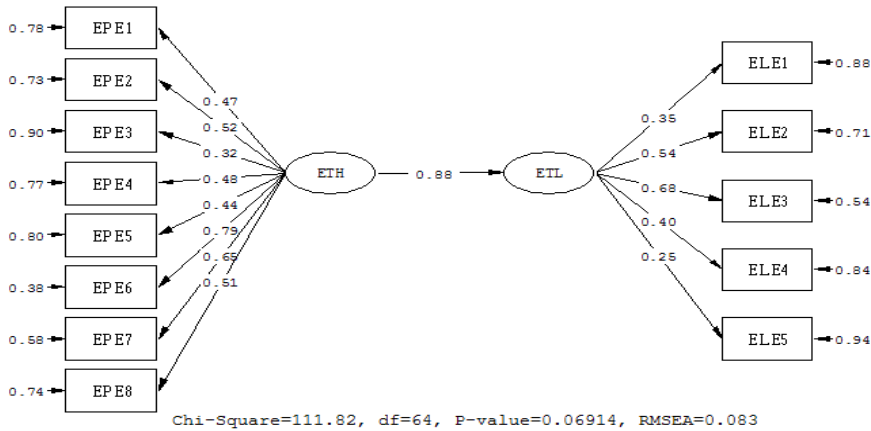
شکل (۱۶): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه اول در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۱۶) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد حسابرسان مستقل بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی عملکرد

حسابرسان مستقل را دارد. بنابراین، نتایج آزمون حساسیت نتایج اصلی را در فرضیه اول پشتیبانی می‌کنند.

آزمون حساسیت فرضیه دوم

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۱۷) بدست آمده است.



شکل (۱۷): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه دوم در تحلیل حساسیت

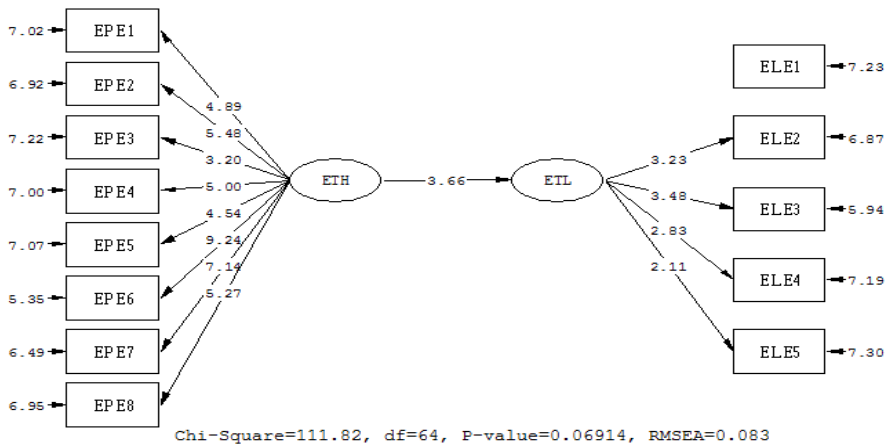
نتایج شکل (۱۷) نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر رهبری اخلاقی با ضریب استاندارد شده ۰/۸۸ نقش مثبتی دارد. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۱۰) نشان داده شده است.

جدول (۱۰): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه دوم در تحلیل حساسیت

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۰۸۳	۰/۰۷۸	۱/۷۴۷	مقادیر مدل

نتایج جدول (۱۰) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۲، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۳، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۴، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۸۳، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۷۸ و χ^2 دو بهنجار شده برابر ۱/۷۴۷ محاسبه

شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به آزمون حساسیت فرضیه دوم می‌باشد. پس از اطمینان از برآزش مناسب مدل فرضیه دوم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۱۸) استخراج شده است.

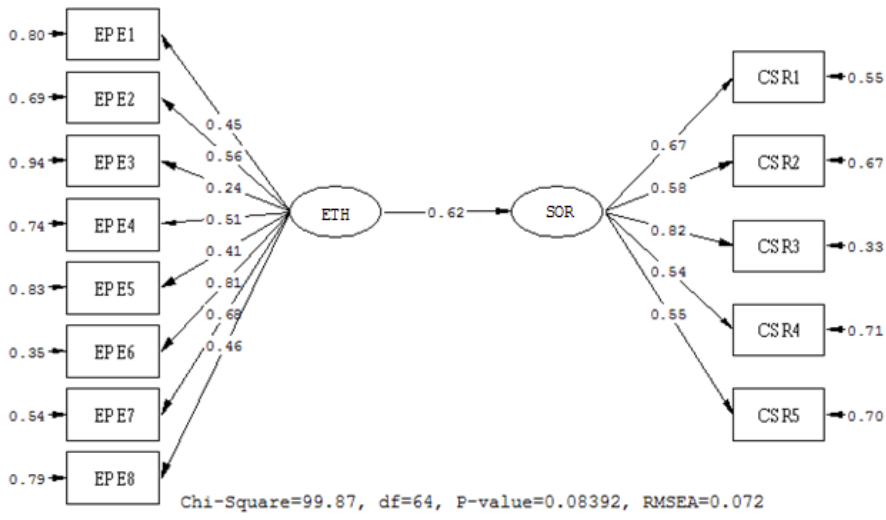


شکل (۱۸): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه دوم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۱۸) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از $1/96$ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر رهبری اخلاقی بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی رهبری اخلاقی را دارد. بنابراین، نتایج آزمون حساسیت نتایج اصلی را در فرضیه دوم پشتیبانی می‌کنند.

آزمون حساسیت فرضیه سوم

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۱۹) بدست آمده است.



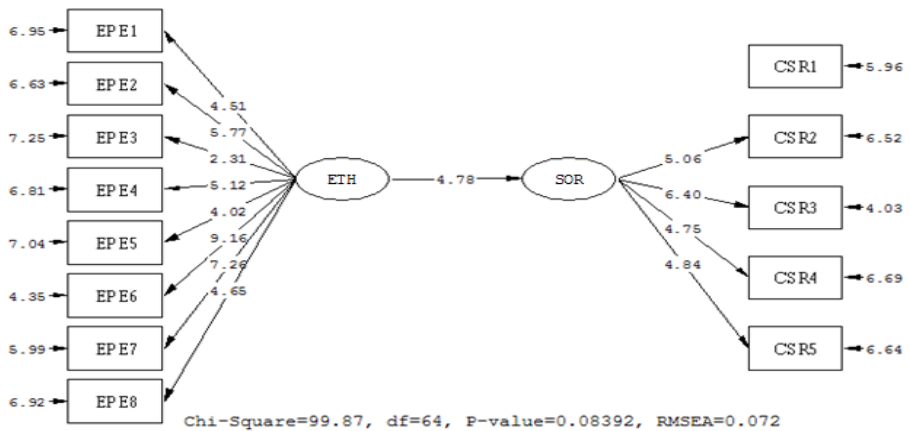
شکل (۱۹): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه سوم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۱۹) نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۶۲ نقش مثبتی دارد. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۱۱) نشان داده شده است.

جدول (۱۱): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه سوم در تحلیل حساسیت

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۰۷۲	۰/۰۶۷	۱/۵۶۰	مقادیر مدل

نتایج جدول (۱۱) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۶، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۷، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۸، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۷۲، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۶۷ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۵۶۰ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به آزمون حساسیت فرضیه سوم می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه سوم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۲۰) استخراج شده است.

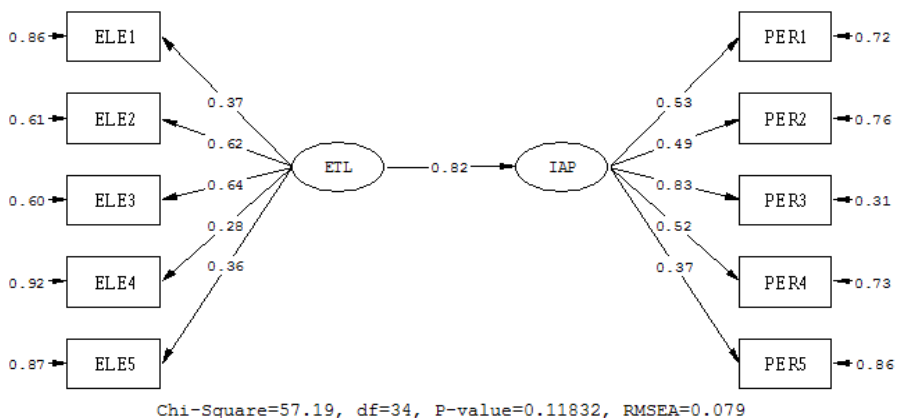


شکل (۲۰): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه سوم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۲۰) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی را دارد. بنابراین، نتایج آزمون حساسیت نتایج اصلی را در فرضیه سوم پشتیبانی می‌کنند.

آزمون حساسیت فرضیه چهارم

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۱۹) بدست آمده است.



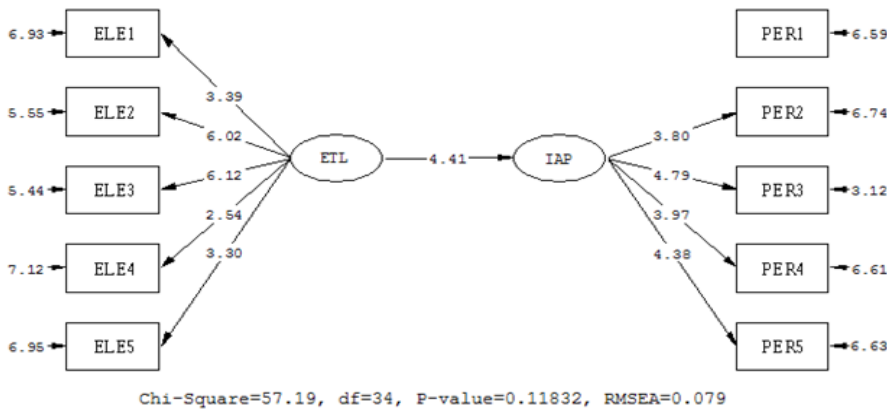
شکل (۲۱): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه چهارم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۲۱) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل با ضریب استاندارد شده ۰/۸۲ نقش مثبتی دارد. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۱۲) نشان داده شده است.

جدول (۱۲): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه چهارم در تحلیل حساسیت

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۰۷۹	۰/۰۷۱	۱/۶۸۲	مقادیر مدل

نتایج جدول (۱۲) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۵، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۶، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۷، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۷۹، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۷۱ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۶۸۲ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه چهارم می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه چهارم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۲۲) استخراج شده است.



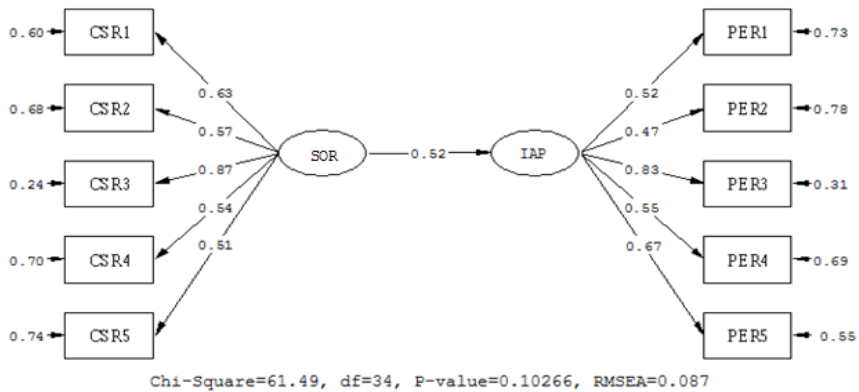
شکل (۲۲): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه چهارم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۲۲) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر رهبری اخلاقی بر عملکرد حسابرسان مستقل بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی را دارد. بنابراین، نتایج آزمون حساسیت نتایج اصلی را در فرضیه چهارم پشتیبانی

می‌کنند.

آزمون حساسیت فرضیه پنجم

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۲۳) بدست آمده است.



شکل (۲۳): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه پنجم در تحلیل حساسیت

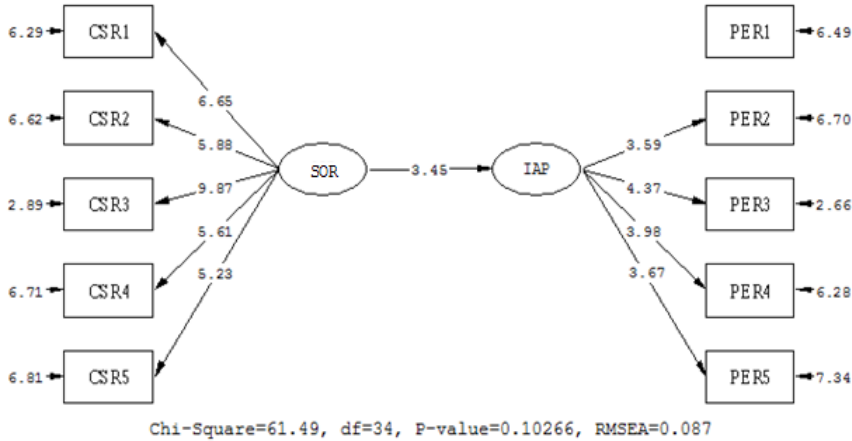
شکل (۲۳) نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی بر عملکرد حسابرسان مستقل با ضریب استاندارد شده ۰/۵۲ نقش مثبتی دارد. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۱۳) نشان داده شده است.

جدول (۱۳): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه پنجم در تحلیل حساسیت

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۱-۰	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۸۷	۰/۰۷۳	۱/۸۰۸	مقادیر مدل

نتایج جدول (۱۳) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۱، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۲، شاخص‌های نیکویی برازش برابر ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته برابر ۰/۹۱، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۸۷، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۷۳ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۸۰۸ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به آزمون حساسیت فرضیه پنجم می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل فرضیه دهم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب

مسیر برای بررسی معنی داری ضریب مسیر در شکل (۲۴) استخراج شده است.

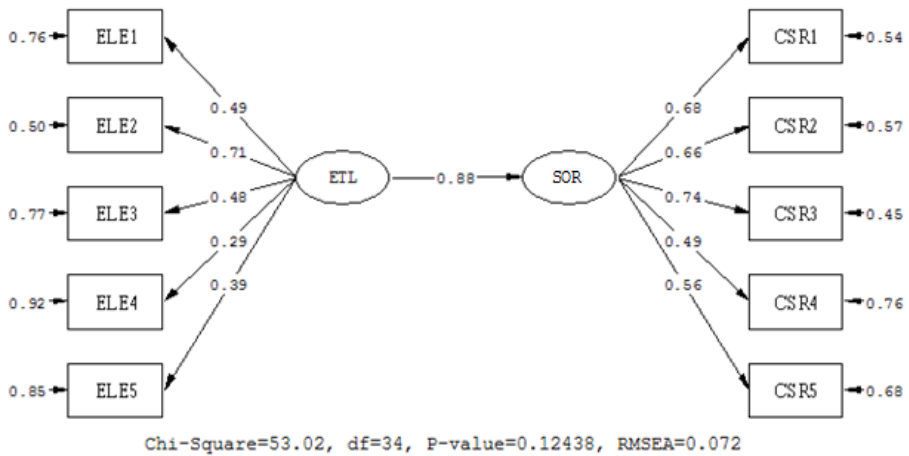


شکل (۲۴): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه پنجم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۲۴) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر مسئولیت اجتماعی بر عملکرد حسابرسان مستقل بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که مسئولیت اجتماعی توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد. بنابراین، نتایج آزمون حساسیت نتایج اصلی را در فرضیه پنجم پشتیبانی می‌کنند.

آزمون حساسیت فرضیه ششم

نتایج برای ضرایب استاندارد شده مدل مسیر در رابطه با این فرضیه پژوهش به صورت شکل (۲۵) بدست آمده است.



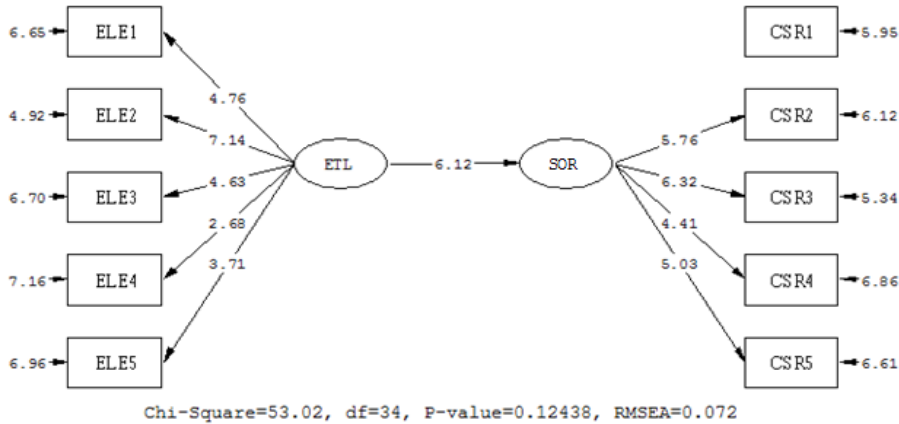
شکل (۲۵): ضرایب استاندارد شده و شاخص‌های برآوردی مدل فرضیه ششم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۲۵) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۸۸ نقش مثبتی دارد. نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۱۴) نشان داده شده است.

جدول (۱۴): شاخص‌های برازش مدل ساختاری مربوط به فرضیه ششم در تحلیل حساسیت

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۰۷۲	۰/۰۶۱	۱/۴۳۹	مقادیر مدل

نتایج جدول (۱۴) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۶، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۷، شاخص‌های نیکویی برابر ۰/۹۷، شاخص نیکویی برابر ۰/۹۷، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۷۲، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۶۱ و خی دو بهنجار شده برابر ۱/۵۵۹ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری مربوط به فرضیه ششم می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب آزمون حساسیت مدل فرضیه ششم، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۲۶) استخراج شده است.

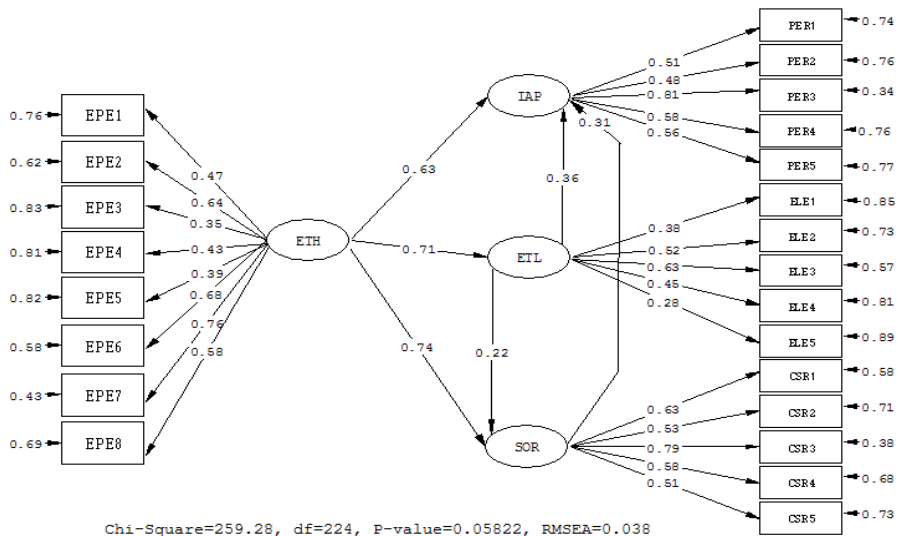


شکل (۲۶): مقادیر t متناظر با هر ضریب مسیر مدل فرضیه ششم در تحلیل حساسیت

نتایج شکل (۲۶) نشان می‌دهد که مقدار t ضریب مسیر بزرگتر از ۱/۹۶ بوده است که نشان دهنده تایید ضریب مسیر رهبری اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی بوده است. بنابراین می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد ادعا نمود که رهبری اخلاقی توان پیش‌بینی مسئولیت اجتماعی را دارد. بنابراین، نتایج آزمون حساسیت نتایج اصلی را در فرضیه ششم پشتیبانی می‌کنند.

آزمون حساسیت فرضیه هفتم

پس از بررسی تک به تک فرضیه‌ها، به منظور بررسی اثر میانجی، همانگونه که قبلاً نیز گفته شده است، از رویکرد بارون و کنی استفاده شده است. بر اساس این رویکرد برای بررسی اثر میانجی چهار شرط بررسی شده است. نتایج مربوط به ضرایب مسیر به همراه شاخص‌های برازش مدل در شکل (۲۷) و جدول (۱۴) نشان داده شده است.



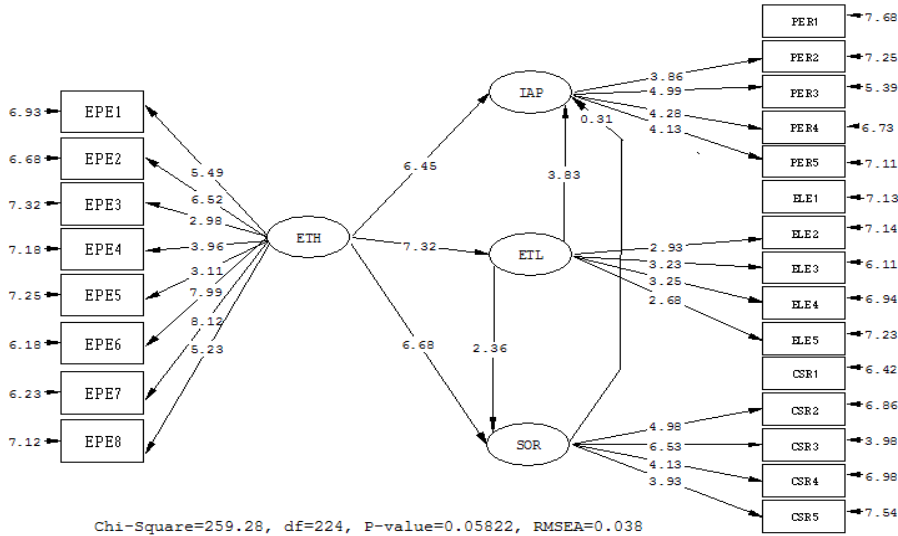
شکل (۲۷): ضرایب استاندارد شده در مدل اصلی پژوهش برای تحلیل حساسیت

نتایج مربوط به بررسی مناسب بودن شاخص‌های برازش مدل ساختاری در جدول (۱۵) نشان داده شده است.

جدول (۱۵): شاخص‌های برازش مدل ساختاری اصلی پژوهش در تحلیل حساسیت

IFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	RMR	χ^2/df	شاخص برازندگی
۰-۱	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۹ <	۰,۰۸ >	۰,۰۸ >	۳ >	دامنه پذیرش
۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۰۳۸	۰/۰۴۱	۱/۱۵۸	مقادیر مدل

نتایج جدول (۱۵) نشان می‌دهد که مقدار شاخص برازش فزاینده یا افزایشی برابر ۰/۹۰، شاخص برازش هنجار شده برابر ۰/۹۰، شاخص‌های نیکویی برابر ۰/۹۰، شاخص نیکویی برابر ۰/۹۰، شاخص‌های ریشه میانگین مربعات خطای برآورد برابر ۰/۰۳۸، شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده برابر ۰/۰۴۱ و χ^2/df دو بهنجار شده برابر ۱/۱۵۸ محاسبه شده است که نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری اصلی پژوهش می‌باشد. پس از اطمینان از برازش مناسب مدل اصلی پژوهش، در ادامه مقدار t متناظر ضریب مسیر برای بررسی معنی‌داری ضریب مسیر در شکل (۲۸) استخراج شده است.



شکل (۲۸): مقادیر t متناظر با ضرایب مسیر در مدل اصلی پژوهش برای تحلیل حساسیت

با توجه به تأیید شروط اول تا سوم روبرگرد بارون و کنی در فرضیات فرعی، در رابطه با نقش میانجی رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی می‌توان گفت که چون با ورود متغیرهای رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در مدل اصلی، رابطه مستقیم اخلاق حرفه‌ای با عملکرد حسابرسان مستقل از ۰/۸۳ (فرضیه فرعی دوم) به ۰/۶۳ (مدل اصلی) کاهش یافته، ولی همچنان معنی‌دار است، می‌توان عنوان نمود که رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان نقش میانجی ضعیفی را دارند.

به طور کلی نتایج بدست آمده برای بخش آزمون حساسیت نیز نشان دهنده تأیید فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش و نتایج حاصل از آزمون‌های حساسیت به شرح جدول (۱۶) ارائه شده است.

جدول ۱۶ خلاصه نتایج آزمون‌های مربوط فرضیه‌های پژوهش و نتایج آزمون‌های مربوط به تحلیل حساسیت

نتایج آزمون حساسیت		نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش		فرضیه‌های پژوهش
مقدار t استاندارد	ضریب مسیبر استاندارد شده	مقدار t استاندارد	ضریب مسیبر استاندارد شده	
۵,۳۳	۰,۸۳	۳,۶۲	۰,۹۴	فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد.
۳,۶۶	۰,۸۸	۴,۳۸	۰,۸۷	فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی رهبری اخلاقی را دارد.
۴,۷۸	۰,۶۲	۴,۴۱	۰,۷۴	فرضیه سوم: اخلاق حرفه‌ای توان پیش‌بینی مسئولیت‌های اجتماعی را دارد.
۴,۴۱	۰,۸۲	۳,۲۹	۰,۲۴	فرضیه چهارم: رهبری اخلاقی توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد.
۳,۴۵	۰,۵۲	۴,۱۷	۰,۳۲	فرضیه پنجم: مسئولیت‌های اجتماعی توان پیش‌بینی عملکرد حسابرسان مستقل را دارد.
۶,۱۲	۰,۸۸	۸,۵۷	۰,۶۲	فرضیه ششم: رهبری اخلاقی توان پیش‌بینی مسئولیت‌های اجتماعی را دارد.
۶,۴۵	۰,۶۳	۸,۶۵	۰,۸۳	فرضیه هفتم: رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی نقش میانجی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان مستقل دارند.

باتوجه به نتایج بدست آمده در آزمون حساسیت که حاکی از تأیید قدرت تبیین‌کنندگی متغیرهای پژوهش در ارتباط با عملکرد حسابرسان مستقل می‌باشد، چنین می‌توان بیان نمود که نتایج حاصل از آزمون حساسیت، از نتایج بدست آمده این پژوهش پشتیبانی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی، مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی است، که نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد. نگرش غیر راهبردی، تصویری ناقص، نارسا و حداقلی از اخلاق حرفه‌ای است که جامعیت را از آن می‌کاهد و آنرا به سطح مسئولیت اخلاقی فرد، در شغل پایین می‌آورد. اخلاقی بودن در حرفه حاصل آگاهی، تمایل، نگرش و مهارت است. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد فراهم می‌نماید که خودکنترل و خودبهبودگر باشد. در کنار اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با ایجاد

ارزشها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جوسازمانی مناسب به منظور تحقق سلامت سازمانی، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزشها و نگرشها در رفتارها، عمل کردن به ارزشها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند. مسئولیت اجتماعی نیز حاکمیت اخلاق را به همراه دارد؛ یعنی در چارچوب مسئولیت اجتماعی، سازمان کارهایی را که برای خودش خوب و مناسب است انجام داده و از اموری که برای اجتماع می‌تواند خوب و زیان بار باشد دوری می‌کند. در این مرحله است که مسئولیت اجتماعی به عنوان رفتار اخلاقی شناخته می‌شود. به عبارت دیگر آنچه برای اجتماع و عموم مردم خوب تعریف می‌شود، انجام آن به عنوان رفتاری مسئولانه شناخته شده و برعکس، آنچه برای آحاد مردم زیان آور باشد، انجام آن رفتاری غیرمسئولانه و غیراخلاقی شناخته می‌شود. به طور کلی، همان گونه که در ادبیات مربوط به اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی اشاره شد، اخلاق و رهبری اخلاقی مسئولیت رابطه‌ای قوی با عملکرد حسابرسان مستقل دارند. در عمل، نتیجه پژوهش حاضر اشاره به این موضوع دارد که توجه به اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی می‌تواند عملکرد حسابرسان مستقل را تحت تاثیر قرار داده و آن را بهبود بخشد. موسسات حسابرسی باید از پیامدهای اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی آگاه شوند و براساس آن عملکرد حسابرسان مستقل را بهبود بخشند. در پژوهش حاضر ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل مورد بررسی قرار گرفته است، نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، نشان دهنده تاثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی، مسئولیت‌های اجتماعی با عملکرد حسابرسان مستقل می‌باشد، همچنین نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی به عنوان متغیرهای میانجی تاثیر ضعیفی بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حسابرسان مستقل دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهشهای جین سئوک و همکاران (۲۰۱۳)، اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳)، اسکندری و ایران دوست (۱۳۹۴) و رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵) قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۲)، حسنی و شاهین مهر (۱۳۹۴) تحقیقات کالشنون و همکاران (۲۰۱۱)، شرارز در سال (۲۰۱۲)، چنگ (۲۰۱۴)، والوموا (۲۰۱۲) و میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵)‌های وو و همکاران (۲۰۱۴) و ژو و همکاران (۲۰۱۳) رویایی و مهردوست (۱۳۸۸) مطابقت و همخوانی دارد. در تبیین نتایج حاصل از این پژوهش می‌توان چنین بیان نمود که رعایت اصول اخلاقی و رویه‌های اخلاقی توسط حسابرسان مستقل همچون پیروی از کارکنان رده بالا و پایبندی به چارچوب حرفه‌ای و اخلاقی مؤسسات حسابرسی و وجود یک نظام تنبیه و پاداش در کنار وجود یک سیستم مدیریت مبتنی بر اخلاق باعث خواهد شد که حسابرسان در تمامی مراحل حسابرسی، خود را مقید به رعایت اصول اخلاقی بدانند. استقرار نظام عملکردی مبتنی بر اصول و معیارهای اخلاقی در مؤسسات حسابرسی باعث می‌شود حسابرسان رویه‌های حسابرسی را با دقت بیشتری و به طور کامل تر انجام داده و تعریف‌هایی که شاید در صورت‌های مالی وجود دارد را کشف و گزارش کند و در نتیجه باعث بهبود عملکرد

خود شوند. بعبارت دیگر پایبندی به اصول اخلاقی و آیین رفتار حرفه‌ای و فرهنگ موسسات، و همچنین وجود یک جو سالم در مؤسسات مبنی بر انجام رفتار به صورت درست و پایبندی به درستکاری باعث می‌شود که حسابرسان از انجام رفتارهای نامتعارف و خلاف اصول اخلاقی پرهیز نموده و ضمن بهبود عملکرد خود در سطح موسسه، از بعد اجتماعی نیز عملکرد مناسبی داشته باشند.

□ فهرست منابع

الف- منابع فارسی:

۱. اخوان پیمان، یزدی مقدم جعفر، ۱۳۹۲، بررسی نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، سال هشتم، ص ۳۷-۵۱.
۲. اسکندری استتیره، ایران دوست منصور، ۱۳۹۴، رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴، سال دهم، ص ۱۰۷-۱۱۴.
۳. بشکوه مهدی، حسن زاده علی، مرادی پور جیرندهی مصطفی، ۱۳۹۱، بررسی اهمیت اخلاق در حسابرسی، مجله حسابرسی، شماره ۶۱، ص ۲۵-۳۲.
۴. بهارلو مصطفی، بشلیده کیومرث، نعامی عبدالزهره، هاشمی شیخ شبانی سید اسماعیل، ۱۳۹۵، تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۱)۱۰، ص ۲۰-۲۷.
۵. تولایی روح‌الله، ۱۳۸۸، عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، (۴)۲۵، ص ۵۶ تا ۶۴.
۶. حساس یگانه، یحیی و مقصودی امید، ۱۳۹۰، ارزش‌های اخلاقی در قضاوت حرفه‌ای حسابرس، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۳، صص ۶۹-۷۳.
۷. رحمانی حلیمه، رجب دری حسین، ۱۳۹۵، بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، (۱)۱، صص ۵۳-۷۶.
۸. رویایی رمضانعلی، مهردوست حسین، ۱۳۸۸، بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی (بررسی موردی: مدیران تک پست سازمان صدا و سیما)، پژوهشنامه علوم اجتماعی، شماره ۳(۳)، صص ۴۳-۵۹.
۹. سنی محمد، شاهین مهر بهار، ۱۳۹۴، مدل یابی روابط بین اخلاقی حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۱)۱۰، صص ۲۷-۳۷.
۱۰. ظهیری آریتا، بابامیری محمد، ابوبی مهریزی محسن، صباغ یوسف، ۱۳۹۴، رابطه رهبری و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی: نقش میانجی‌گر حمایت سازمانی ادراک شده، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۳)۱۰، صص ۷۵-۸۴.
۱۱. قاسم زاده ابوالفضل، زوار تقی، مهدیون روح اله، رضائی ادبیه، ۱۳۹۲، رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۳)۹، صص ۱-۸.
۱۲. قراملکی فرامرز ۱۳۸۹، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای چاپ سوم انتشارات سرآمد، صص ۱۱۲-۱۸۶.
۱۳. مرادی مهدی، افشار ایمانی یگانه‌السادات، ۱۳۹۶، رابطه بین هوش هیجانی، هوش معنوی و عملکرد حسابرس، پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، (۳۵)۹، صص ۴۱-۶۴.
۱۴. مرتضوی حسن، ایران نژادپاریزی مهدی، جعفری پرپوش، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان، همایش بین‌المللی مدیریت تهران موسسه سفیران فرهنگی مبین.
۱۵. میرکمالی سید محمد، کرمی محمدرضا، ۱۳۹۵، بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۴، صص ۱۱-۲۲.
۱۶. نصر اصفهانی، علی؛ غضنفری، احمد و عامری نسب، سیامک، ۱۳۹۲، رابطه بین رهبری اخلاقی و تاثیر آن بر

تعهد سازمانی، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۴(۷۹)، ص ۲۷-۴۵.

منابع انگلیسی:

1. Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5):817-831.
2. DeConinck, J. B. (2015). Outcomes of ethical leadership among salespeople. *Journal of Business Research*, 68, 1086–1093.
3. Duska RF, Duska BS (2003). *Accounting Ethics*. Eight published Blackwell Publishing India pp: 5-25.
4. Enofe A.O, Ukpebor Innocent, Ogbomo N,(2015),The Effect Of Accounting Ethics In Improving Auditor Professional Skepticism, *International Journal of Advanced Academic Research – Social Sciences and Education* , Vol.1 Issue 2, Nov.2015.
5. Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W., & Smith, D. B. (2004). 'Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics'. *Journal of Business Ethics*, 55: 223–241.
6. Hanafi, R, (2010), Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence and Auditor's Performance. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 14(1), PP.29–40
7. Hasan, S., Mahsud, R., & Yukl, G. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2): 133-146.
8. Kuo, Y.K. (2013), Organizational commitment in an intense competition environment, *Industrial Management & Data Systems*, 113(1), pp.39-56.
9. Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R.L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1): 151-71.
10. Pop, O. Dina, G.C. Martin, C. (2011) Promoting the Corporate Social Responsibility for A Green Economy and Innovative Jobs, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15 ,PP 1020–1023.
11. Sheraz, A., Zaheer, A., Nadeem, M., (2012), Enhancing employee performance through ethical leadership, transformational leadership and organizational culture in development sector of Pakistan, *African Journal of Business Management*, 6(4), 1244.
12. Surbhi S, 2015, Difference Between Morals and Ethics, WWW. keydifferences.com.
13. Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principle's Ethical Leadership Characteristics. *Procedia social and behavioral sciences*, 2(2): 3949-3953.
14. Zhu, Y. Sun, LY. Leung, ASM. (2013) «Corporate Social Responsibility, Firm Reputation, and Firm Performance: The Role of Ethical Leadership». *Asia Pacific Journal of Management*; No. 31, p 1-23.