

پیش بینی پاسخگویی در حسابداران رسمی بر مبنای اخلاق حرفه ای

دکتر قدرت اله طالب نیا^۱، حسین رجب دری^{۲*}، امیررضا خانی ذلان^۲
۱. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
۲. گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران
(تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۵/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۷/۲۶)

چکیده

زمینه: ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت های افراد در شخصیت، اخلاق و ارزش های اخلاقی است. هدف این پژوهش، پیش بینی پاسخگویی در حسابداران رسمی بر مبنای اخلاق حرفه ای است. امروزه اخلاق نیاز حقیقی تمام مشاغل و سازمان های حرفه ای است که این نیاز در حسابداری به صورت دوچندان احساس می شود. همچنین پاسخگویی نیز به تعهد اخلاقی فرد در مقابل فعالیت های انجام داده خود اشاره دارد. **روش:** این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آن را کل اعضای جامعه حسابداران رسمی تشکیل می دهد. نمونه برگزیده شامل ۱۲۸ نفر است که با استفاده از نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند. برای سنجش اخلاق حرفه ای و پاسخگویی از پرسشنامه استفاده شد، همچنین دوره زمانی مورد مطالعه، سال ۱۳۹۵ است. برای آزمون فرضیه پژوهش نیز پس از بررسی نرمال بودن داده ها از روش رگرسیون خطی استفاده شد. **یافته ها:** یافته های حاصل از آزمون فرضیه پژوهش نشان می دهد که بین سطح اخلاق حرفه ای و پاسخگویی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و با افزایش میزان اخلاق حرفه ای، پاسخگویی افزایش خواهد یافت. میزان اثرپذیری پاسخگویی از اخلاق حرفه ای نیز حدود ۴۸ درصد است. **نتیجه گیری:** با توجه به یافته های پژوهش، می توان ادعا کرد که با افزایش سطح اخلاق حرفه ای، سطح پاسخگویی افزایش می یابد. در نتیجه پیشنهاد می گردد که برای افزایش سطح پاسخگویی که مقوله با اهمیتی است، به اخلاق حرفه ای توجه ویژه گردد.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه ای، پاسخگویی، حسابداری.

سر آغاز

افزون بر مطالبی که ذکر شد، از بین گرایش هایی که جامعه را به سمت رونق و شکوفایی هدایت می کند، مذهب و اخلاق تکیه گاه های اجتناب ناپذیرند. ارزش های اخلاقی، زیربنایی را فراهم می کند که یک جامعه متمدن و متعالی فرهنگی و رفتاری بر آن بنا می شود، زیرا بدون این زیربنا جامعه متمدن از هم پاشیده و فرو می ریزد (۱). اخلاق، نه تنها در نجات جامعه و مسایل اجتماعی نقش مهمی دارد، بلکه در نجات فرد و موضوع های فردی نیز سهم موثری ایفا می کند، زیرا اخلاق تنها برای ایجاد یک مدینه فاضله، شهر و یا کشور متمدن و با فرهنگ نیست و انسان خواه در جامعه زندگی کند و خواه در زاویه ای به سر ببرد، نیازمند به اخلاق است. البته اگر جامعه ای وجود داشته باشد و کسی بخواهد به گونه عمده از جامعه جدا شود، هرگز در آشنایی با فن اخلاق و عمل به قوانین اخلاقی موفق نخواهد بود، زیرا یکی از برجسته ترین و مهم ترین وظیفه های اخلاقی انسان، رها نکردن جامعه و در متن آن

اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه ها و شغل ها است که می تواند به عنوان شاخه ای از فلسفه به میزان نگرانی در مورد رفتار انسان در خصوص درست و بدون خطا بودن کارها، نیکی و بدی، نیت و عواقب چنین اقدام هایی تعریف شود (۱). همچنین اخلاق ممکن است به گونه کلی به عنوان مجموعه ای از اصول و ارزش ها نیز تعریف شود. به عنوان نمونه می توان از مجموعه های تجویز شده از اصول اخلاقی یا ارزش ها، به قوانین و مقررات، اصول مذهبی، منشور اخلاق کسب و کار برای حرفه ای ها و گروه های صنعتی و منشور رفتار درون سازمانی، اشاره کرد (۲). دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی تلقی می شود، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی^۱ تسری پیدا می کند و شیوع می یابد، به اخلاق جمعی تبدیل می شوند که ریشه در فرهنگ جامعه می دواند و خود نوعی وجه غالب می یابد که می توان جامعه را با آن شناخت (۳).

نویسنده مسوول: نشانی الکترونیکی: Hosrado@gmail.com

به سر بردن است، چون شکوفایی فضایل انسانی^۲ در سایه داد و ستدهای جمعی است و اخلاق مانند احکام در همه حالت‌ها وجود دارد و مهم‌ترین بخش آن در جامعه جلوه می‌کند (۴). همچنین وجود اخلاق برای هر گروه و حرفه ضروری است و در مجموع چنانچه در یک حرفه اخلاق وجود داشته باشد، آن حرفه پیشرفت خواهد کرد وگرنه باید منتظر نابودی آن حرفه بود (۵). به گونه طبیعی، این مساله در حسابداری و حسابرسی نیز با توجه به نقش تاثیرگذار آن‌ها بر جامعه، بسیار مهم و حیاتی است.

پاسخگویی نیز واژه جدیدی نیست و می‌توان ریشه آن را در مذهب یافت. انسان، در مقابل خداوند نسبت به اعمالی که انجام داده است، "مسئولیت پاسخگویی"^۳ یا "حسابدهی"^۴ دارد (۶). از نظر زبان شناسی، واژه "مسئولیت پاسخگویی" یا "حسابدهی" یک مفهوم اخلاقی بوده و مشتق از واژه "تکلیف"^۴ است. واژه تکلیف نیز از نظر لغوی به معنی مسئولیت سنگین افراد بوده که مترادف با واژه "تعهد"^۵ قرار می‌گیرد (۷). این مفهوم در تحول‌های مدیریتی و صنعتی دهه‌های گذشته رنگ و بویی تازه می‌گیرد. از دهه ۸۰ میلادی، کشورهای توسعه یافته و به دنبال آن کشورهای در حال توسعه، در حال انجام تغییر و تحول‌های گسترده‌ای در بخش‌های عمومی خود بوده‌اند. این تحول‌ها در سایه مطرح شدن الگوی جدیدی تحت عنوان "مدیریت عمومی نوین"^۶ آغاز گردید و کلیه زیرسیستم‌های بخش عمومی شامل حوزه‌های اداری، سیاسی و مالی را تحت تاثیر قرار داد (۸). ویژگی مهم رویکرد مدیریت نوین، جلب مشارکت مردم در انجام امور و سپردن کارها به دست آنان است. این رویکرد برای جامعه‌هایی که در آن‌ها نظر ارباب رجوع^۷ و مشتریان سازمان‌ها از ارج و اهمیت بالایی برخوردار است و کرامت و ارزش انسان مد نظر بوده و پاسخگو بودن به نیازهای جامعه و رضایت اهل آن هدف اصلی سازمان‌ها است، مناسب است (۹). در مدیریت عمومی نوین، موضوع پاسخگویی اهمیت زیادی دارد، زیرا بحث مصالح و منافع عمومی مطرح است. تغییر الگوی اداره و ظهور شیوه‌های نوین حکومت اداری مانند مدیریت عمومی نوین، مساله پاسخگویی را با شدت بیشتری دنبال کرده است. در واقع تحت الگوی جدید مدیریت گرای، دولت و سازمان‌های عمومی در معرض آزمون‌های جدی تری از پاسخگویی و پرسش مسئولیت قرار دارند (۱۰).

با پیچیده شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان فعالیت‌های غیراخلاقی و غیرقانونی، توجه مدیران و رهبران به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان‌ها جلب شده است (۱۱). لازم به ذکر است که این موضوع در یکی دو دهه اخیر، مورد توجه بیشتر دانشمندان و صاحب نظران قرار گرفته است (۱۲). در این زمینه، می‌توان ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را این چنین بیان نمود که فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس^۸ و اخلاق مند است، به درستکاری^۹ و خوش‌نامی^{۱۰} در کار خود اهمیت می‌دهد، برای ادای تمام مسئولیت‌های خود کوشا است و مسئولیتی را که بر عهده می‌گیرد با تمام توان و خلوص نیت، انجام می‌دهد (۱۳). در این

میان، مسئولیت اجتماعی^{۱۱} محرک مهمی در توجه بیشتر به جامعه به عنوان برخوردار اصلی فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌آید (۱۴). همچنین از "پاسخگویی اجتماعی"^{۱۲} به عنوان بُعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی نام برده می‌شود (۱۵). افزون بر آن، بین مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیمی برقرار است. در مورد نحوه تعامل اخلاق و مسئولیت اجتماعی نیز برخی از صاحب نظران معتقدند که اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در داخل سازمان تاکید دارد ولی مسئولیت اجتماعی، نحوه برخورد سازمان با کارکنان، سهامداران^{۱۳} و ذینفعان را مدنظر دارد (۱۵). یکی از عنصرهای موجود در قلمرو اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی است. این امر در واقع تعهد سازمان‌های کسب و کار برای به حداکثر رساندن منافع و به حداقل رساندن هزینه‌های اجتماعی را نشان می‌دهد. در این راستا، بیشتر متن‌های مدیریتی، رویکردهای مسئولیت اجتماعی سازمان را بر پایه سه الگوی اخلاقی، عدالت^{۱۴} و منفعت طلبی دسته‌بندی کرده‌اند (۱۶). همچنین سازمان‌ها با افزایش توجه به مباحث اخلاقی که ارتقای مسئولیت اجتماعی را به دنبال خواهد داشت، گامی در ایجاد، حفظ و بهبود پاسخگویی سازمانی خواهند داشت (۱۷).

در این زمینه اخلاق حرفه‌ای به گونه مستقیم باعث افزایش پاسخگویی می‌شود. همچنین اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ خدمت‌گزاری شده و فرهنگ خدمت‌گزاری نیز به نوبه خود زمینه تقویت پاسخگویی را فراهم می‌کند (۱۸). در پژوهش‌های پیشین، پاسخگویی به عنوان یکی از پیامدهای اخلاق مورد تایید قرار گرفته است (۱۹). در این زمینه در پژوهشی به بررسی تاثیر پاسخگویی عمومی بر اعتماد شهروندان پرداخته شد که یافته‌ها حاکی از تاثیر مستقیم و مثبت پاسخگویی عمومی بر اعتماد عمومی شهروندان^{۱۵} بود (۲۰). پژوهش دیگری نیز به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی پرداخت که این ارتباط تایید شد (۲۱). توسط پژوهشگران خارجی نیز این موضوع بررسی شده و برای نمونه برخی صاحب نظران عدم برقراری توازن بین آزادی عمل و پاسخگویی مسئولان را به عنوان مشکل اعتماد عمومی نسبت به حکومت اداری بر شمرده‌اند (۲۲). در پژوهشی دیگر نیز توسط پژوهشگران رابطه اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی مورد تایید قرار گرفت (۲۳). در یافته‌های دیگر صاحب نظران نیز این موضوع مورد سنجش قرار گرفت که فرضیه‌های پژوهش مورد تایید قرار گرفت (۲۴). لذا با توجه به مطالب بیان شده می‌توان انتظار داشت که با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، میزان پاسخگویی افزایش یابد. لذا هدف اصلی این پژوهش پیش بینی پاسخگویی در حسابداران رسمی بر مبنای اخلاق حرفه‌ای است.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بوده و با استفاده از رویکرد همبستگی انجام شده است. همچنین روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه، ترکیبی از روش

حرفه ای و پاسخگویی اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران، رابطه معناداری وجود دارد^۱، از آزمون های پارامتریک استفاده کرد. در ادامه یافته های حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای اخلاق حرفه ای و پاسخگویی تحت عنوان فرضیه اصلی در جدول ۲ و ۳ بیان شده است.

جدول ۲. بررسی پیش بینی تاثیر پذیری پاسخگویی از

اخلاق حرفه ای

منبع تغییرها	مجموع مجذورها	میانگین مجذورها	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۳/۴۶۴	۲۳/۴۶۴	۶۷/۲۹۵	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۱/۲۵۷	۰/۲۷۸		

جدول ۳. ضرایب رگرسیون تاثیر پذیری پاسخگویی از

اخلاق حرفه ای

متغیر وابسته	متغیر مستقل	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
پاسخگویی	اخلاق حرفه ای	۰/۴۸۳	۰/۸۳۰	۱/۴۵۴	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۲ می توان بیان داشت که میزان F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، لذا اخلاق حرفه ای بر پاسخگویی اثرگذار است. با توجه به R جدول ۳ نیز می توان میزان تاثیر آن را ۴۸/۳ درصد بیان نمود. در نتیجه می توان بیان نمود که اخلاق حرفه ای اثر مستقیم و معناداری بر پاسخگویی دارد. همچنین می توان پیش بینی کرد که با افزایش سطح اخلاق حرفه ای، پاسخگویی نیز ارتقا خواهد یافت.

بحث

امروزه موضوع هایی مانند اخلاق، شفافیت، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی، به ویژه با بروز تحول های صنعتی و مدیریتی دهه های گذشته، اهمیتی بیش از پیش یافته است. در این پژوهش پیش بینی پاسخگویی در حسابداران رسمی بر مبنای اخلاق حرفه ای مورد بررسی قرار گرفت. اگرچه این پژوهش در گروه های حرفه ای دیگر مورد بررسی قرار گرفته، اما به دلیل تفاوت در وضعیت فرهنگی و کدهای اخلاقی و حرفه ای گروه های مختلف، ممکن است این موضوع در گروه های مختلف متفاوت باشد، لذا این مساله نیازمند بررسی است. با توجه به یافته های پژوهش، معناداری آماره F الگوی مورد بررسی در سطح یک درصد مورد تایید قرار می گیرد، لذا می توان دریافت که الگوی پژوهش معنادار است.

همان گونه که در بخش یافته ها بیان شد، اخلاق حرفه ای بر پاسخگویی اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران اثرگذار است. در نتیجه هرگونه بهبود در اخلاق حرفه ای موجب بهبود در پاسخگویی خواهد شد. یافته های پژوهش در زمینه اهمیت پاسخگویی با پژوهش

های کتابخانه ای و میدانی است. جامعه پژوهش حاضر را کل اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران تشکیل می دهند. نمونه پژوهش شامل ۱۲۸ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران است که به صورت نمونه گیری در دسترس انتخاب شده اند. بررسی ویژگی های جمعیت شناختی نیز نشان داد که کلیه اعضای پاسخ دهنده به پرسشنامه پژوهش مرد بوده و میانگین سنی آن ها ۴۲/۳۵ با انحراف معیار ۱۰/۱۶ و میانگین سابقه کار آنان ۱۷/۵۴ با انحراف معیار ۸/۳۶ است. از پاسخ دهندگان ۸ نفر دارای مدرک دکتری و ۳۴ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۸۶ نیز دارای مدرک کارشناسی بوده اند. این اطلاعات نشان می دهند که جامعه آماری این مطالعه از شرایط مناسبی برخوردار بوده و واجد شرایط بوده اند. در نتیجه یافته ها، تا آن جایی که به ویژگی جامعه شناختی ارتباط پیدا می کند، دارای ویژگی کیفی لازم، از جمله در زمینه روایی داخلی است. برای سنجش اخلاق حرفه ای نیز از پرسشنامه استفاده شد (۲۵). همچنین برای سنجش پاسخگویی از پرسشنامه مستقل دیگری استفاده شد (۲۶). در پرسشنامه های ذکر شده از طیف لیکرت پنج گزینه ای استفاده شد. استفاده از پرسشنامه ها پس از تایید استادان دانشگاه و صاحب نظران مختلف، صورت گرفت. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه ها تایید شد. برای جمع آوری پرسشنامه ها نیز از شیوه مجازی استفاده شد که پس از طراحی پرسشنامه در محیط فرم نگار گوگل، دعوت نامه تکمیل و پرسشنامه به پاسخ دهندگان ارسال شد. ارسال درخواست در دو مرحله صورت گرفته و از آنان خواسته شد که در صورت امکان، پرسشنامه را به سایر اعضای جامعه حسابداران رسمی ارسال کنند. در برآورد پایایی پرسشنامه های پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه اخلاق حرفه ای ۰/۷۸۵ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه پاسخگویی ۰/۸۱۶ تعیین گردید، لذا پایایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفت. برای بررسی فرضیه پژوهش نیز پس از بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد.

یافته ها

برای بررسی و انتخاب آزمون مناسب لازم است ابتدا نرمال بودن داده ها بررسی شود. برای این منظور از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. جدول ۱ بررسی نرمال بودن داده های پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۱. بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

معناداری	Z	انحراف معیار	متغیرها
۰/۱۳۶	۱/۲۳۶	۰/۵۰۶۶۸	اخلاق حرفه ای
۰/۷۸۶	۰/۵۶۴	۰/۶۰۳۷۲	پاسخگویی

یافته های جدول ۱ نشان می دهد که معناداری متغیرهای "اخلاق حرفه ای" و "پاسخگویی" بالاتر از ۰/۰۵ است و بنابراین دارای توزیع نرمال هستند و می توان برای بررسی فرضیه پژوهش: "بین اخلاق

واژه نامه

1. Social Organizations	نهادهای اجتماعی
2. Human Virtues	فضایل انسانی
3. Accountability Responsibility	مسئولیت پاسخگویی
4. Task	تکلیف
5. Obligation	تعهد
6. New Public Management	مدیریت عمومی نوین
7. Clientele	ارباب رجوع
8. Sensitive	حساس
9. Integrity	درستکاری
10. Well Known	خوشنامی
11. Social Responsibility	مسئولیت اجتماعی
12. Social Accountability	پاسخگویی اجتماعی
13. Shareholders	سهامداران
14. Justice	عدالت
15. Citizenship	شهروندان

References

- Smith M, Lee KH. (2009). Aspects of accounting code of ethics in Canada, Egypt and Japan. Available at: www.ssrn.com. Accessed: 2 may 2016.
- Kabir MH. (2009). Ethics and independence in accountancy profession. USA: 10^{ed} Continuing Professional Development (CPD).
- Bahraini N. (2010). Research ethics as a science: search on the sides and identity of moral knowledge. Journal of Culture Strategy; (8 , 9): 39-58. (In Persian).
- Javadi-Amoli A. (1999). Moral principles in the Quran. (Volume II). Qom: Asra. P. 238. (In Persian).
- Eskandari H. (2012). Ethics in accounting. Journal of the Economy; 6: 8-15. (In Persian).
- Lewis MK. (2001). Islam and accounting. Accounting Forum; 25 (2): 104 – 127.
- Mohagheghnia M, Naseri K. (2013). Accounting ethics emphasizing the Islamic perspective. Mashhad: 11th Iran National Conference on Accounting, Ferdowsi University of Mashhad. (In Persian).
- Talebnia GH, Rajabdorri H, Rostameymandi A. (2016). Investigating the effect of social accountability seeking preference to being accountable, in the new public management. Journal of Health Accounting; 4 (3): 45-65. (In Persian).
- Rashidifard M. (2010). New public management and democratic characteristics. Journal of the Automotive Industry; 144: 32-36. (In Persian).
- Schillemans T. (2008). Accountability in the shadow of hierarchy: The horizontal accountability

های (۸) و (۲۲) و در زمینه ارتباط مثبت اخلاق حرفه ای بر پاسخگویی با پژوهش های (۱۹)، (۲۱)، (۲۳) و (۲۴) همسو است. با توجه به یافته های پژوهش و مبانی نظری بیان شده می توان دریافت که اخلاق حرفه ای موجب تقویت فرهنگ خدمت گزاری شده و فرهنگ خدمت گزاری نیز زمینه تقویت پاسخگویی را فراهم می کند و همچنین فرد اخلاق مدار، پاسخگو است. افزون بر آن، به مسئولیت های اجتماعی خود توجه کرده و پاسخگویی را به عنوان بُعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی مورد توجه قرار می دهد. با توجه به تایید اهمیت اخلاق حرفه ای در عموم متغیرهای مالی و رفتاری، به مدیران پیشنهاد می گردد تا برای جلب اعتماد عمومی به حسابداران و حسابرسان که وظیفه خطیر تهیه و تایید صورت های مالی را بر عهده دارند، به مقوله اخلاق حرفه ای توجه ویژه نمایند. با توجه به اینکه در حسابداری توجه مناسبی به این بخش از حوزه اخلاق حرفه ای صورت نگرفته است، در پژوهش های آتی نیز می توان به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، ویژگی های شخصیتی، خطاهای رفتاری، خودشیفتگی و بیش اعتمادی با پاسخگویی پرداخت.

نتیجه گیری

اخلاق حرفه ای در نگرش راهبردی، مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق همه عنصرهای محیطی اعم از داخلی و خارجی است که نقش راهبردی در موفقیت آینده سازمان دارد. نگرش غیرراهبردی، تصویری ناقص، نارسا و حداقلی از اخلاق حرفه ای است که جامعیت را از آن می کاهد و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد، در شغل پایین می آورد. (۲۷). در نتیجه نگاه کلان و بلند مدت به اخلاق حرفه ای ضرورت دارد. همچنین پاسخگویی موضوعی اخلاقی بوده و به مسئولیت سنگین افراد اشاره دارد. از آنجا که مسئولیت پذیری فرد می تواند مساله ای اخلاقی باشد، مسئولیت پذیری فرد در مقابل رفتار خود و پاسخگویی به آن نیز یک امر اخلاقی است که یافته های پژوهش آن را تایید نمود و نشان داد که افزایش سطح اخلاق حرفه ای می تواند موجب پاسخگویی بیشتر گردد. همچنین نتیجه نهایی پژوهش را می توان لزوم توجه بیشتر به اخلاق حرفه ای در زمینه های حسابداری و مالی دانست که برای نمونه، بر اساس یافته ها می تواند موجب افزایش پاسخگویی گردد. همچنین افزایش سطح پاسخگویی نیز تصویری از شفافیت مالی و اعتمادبخشی را منتقل خواهد کرد (۲۸).

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده و سایر اصول اخلاق علمی مانند رازداری و محرمانه بودن اطلاعات شرکت کنندگان نیز رعایت شده است.

- Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology.
24. Frink DD, Ferris GR. (1999). The moderating effects of accountability on the conscientiousness performance relationship. *J Bus Psychol*; 13 (4): 515-524.
 25. Schultz O, Tran D. (2015). Business ethics and the influence on the development of intellectual capital: A study of the auditing profession. [Ph.D Thesis]. Sweden: Kristianstad University-Section for Health and Society.
 26. Hachwarter WA, Perrew PL, Hall AT, Ferris GR. (2005). Negative affectivity as a moderator of the form and magnitude of the relationship between felt accountability and job tension. *J Org Behav*: 26 (5): 517-534.
 27. Salavati A, Rostami-Norozabadi S. (2013). Professional ethics & social responsibility in hotel industry. *Tourism Studies*; 8 (21): 107-143. (In Persian).
 28. Bovens M. (2006). Analyzing and assessing public accountability: A conceptual framework. Available at: <http://www.connex-network.org/eurogov>. Accessed: 12 May 2016.
 - of agencies. *Public Organization Review*; (2)8: 94-175.
 11. Rahimnia F, Nikkhal-Farkhani Z. (2011). Impact of ethical climate of organization on organizational identity. *Ethics in Science & Technology*; 6(4): 1-11. (In Persian).
 12. Taghizadeh H, Soltani-Feseghandis GR. (2011). The effect of business ethics on the corporate social responsibility. *Ethics in Science & Technology*; 5 (3-4): 94-104. (In Persian).
 13. Amiri AN, Hemmati M, Mubini M. (2011). Professional ethics: a necessity for organization. *Maerefat Akhlaghi Journal*; 1(4): 137-159. (In Persian).
 14. Jacques ML. (1999). Applying quality concepts to community issues. *Quality Progress*; 32(3): 49-56.
 15. Moshabaki A, Khalili-Shojaei V. (2011). Investigating the relationship between organization culture and corporate social responsibility (CSR). *Journal of Applied Sociology the University of Isfahan*; 4: 37-56. (In Persian).
 16. Taghizadeh H, Fsqndys-Soltani G. (2010). The impact of business ethics and social responsibility of firms [MA thesis]. Tehran: Islamic Azad University. (In Persian).
 17. Shahin-Meher B, Hassani M. (2015). Modeling of professional ethics and social responsibility with accountability organizations. *Ethics in Science and Technology*; 10 (1). (In Persian)
 18. Ghasemzadeh A, Zvar T, Mahdiun R, Rezai A. (2014). Regarding professional ethics with social responsibility and individual accountability: the role of mediator variable service culture. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 9 (3):1-8. (In Persian).
 19. Hasani M, Heidari GH. (2014). Modeling of Islamic ethics structure on social and individual responsibility: Test of mediating the role of culture. *Human Resource Management Journal*. (In Persian).
 20. Shahbazi M, Darvish H, Zareei F. (2012). The impact of public accountability in improving public trust of citizens. *Quarterly Government Agency Managing*; 1 (1): 53- 63. (In Persian).
 21. Danaeefard H, Rajabzadeh A, Darvishi A. (2010). The role of Islamic ethical competence in increasing public hospitals accountability. *Iranian Journal of Medical Ethics & History of Medicine*; 3 (4): 57-70. (In Persian).
 22. Russcio KD. (1999). Jays Pirouette, to why political trust in not the same as personal trust. *Administration & Society*.
 23. Hochwarter WA, Kacmar C, Ferris GR. (2003). Accountability at work: an examination of antecedent and consequences. *Orland: The Annual*