



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابداری مدیریت
سال دهم / شماره ۳۸ / تابستان ۱۴۰۰

رابطه‌ی میان هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی حسابداری: آزمون نظریه‌ی هویت اجتماعی

لیلا ستاره

دانشجوی دوره دکتری حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
La.setareh@gmail.com

حمیدرضا وکیلی فرد

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
Vakilifard.phd@gmail.com

رمضانعلی رویایی

استادیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
r.royaee@srbiau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۰۸ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۰۵

چکیده

هویت حرفه‌ای، متغیر با اهمیتی در شکل‌گیری و رعایت اخلاق حرفه‌ای است. هدف این پژوهش، بررسی سطح هویت حرفه‌ای حسابرسان مستقل و ارتباط آن با بی‌طرفی حسابرس بر اساس نظریه‌ی هویت اجتماعی است. روش پژوهش برای جمع‌آوری مبانی نظری، کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پیمایشی از نوع پرسش‌نامه‌ای می‌باشد. نمونه‌ی آماری پژوهش حاضر، شامل ۲۱۸ نفر از حسابرسان شاغل در حرفه‌ی حسابداری است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شده‌اند. برای آزمون فرضیه‌ها، از رگرسیون چند متغیره، استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد هویت حرفه‌ای، رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت با بی‌طرفی حسابرس دارد. هم‌چنین، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد با افزایش رتبه‌ی شغلی حسابرس، بی‌طرفی نیز، کاهش می‌یابد. در نهایت، شواهد بر این نکته تأکید دارد که برای توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای، ابتدا باید هویت حرفه‌ای رشته‌ی حسابداری در جامعه، شکل گیرد تا اخلاق حرفه‌ای توسعه پیدا کند. این مهم، با تشکیل جوامع حرفه‌ای و رقابت در میان مؤسسات حسابداری، امکان پذیر است.

واژه‌های کلیدی: هویت اجتماعی، هویت حرفه‌ای، بی‌طرفی حسابرس و اخلاق حرفه‌ای.

۱- مقدمه

نتایج این پژوهش می‌تواند موجب معرفی موضوع جدیدی در حوزه‌ی تحقیقات حسابرسی رفتاری شود که خود می‌تواند پژوهشگران را به انجام پژوهش‌های رفتاری دیگری ترغیب نماید، ضمن آن‌که شواهد این پژوهش، نشان خواهد داد هویت حرفه‌ای حسابرسان، تا چه اندازه می‌تواند بی‌طرفی آن‌ها را تحت‌الشعاع خود قرار دهد و در نتیجه بر قضاوت حسابرسان اثرگذار باشد. این موضوع می‌تواند اطلاعات سودمندی را در اختیار سیاست‌گذاران در حوزه‌ی حسابرسی برای تدوین خط مشی‌های حسابرسی قرار دهد. در بخش‌های بعدی مقاله، مبانی نظری، فرضیه‌های پژوهش، روش‌شناسی پژوهش و نتایج و یافته‌های تحقیق ارائه می‌شود.

۲- مبانی نظری و مروری بر پیشینه‌ی پژوهش

۲-۱- نظریه‌ی هویت اجتماعی

هویت^۵ عبارت است از افتراق و تمایزی که فرد بین خود و دیگران، می‌گذارد. هویت شخصی، یک ساختار روانی - اجتماعی است که هم شامل طرز تفکرها و عقیده‌های فرد بوده و هم نحوه‌ی ارتباط فرد با دیگران را نشان می‌دهد. با توجه به این‌که بخش مهمی از هویت شخصی افراد در اجتماع شکل می‌گیرد، طبیعی است که بخش بزرگ‌تر و مهم‌تر هویت اجتماعی افراد، در اجتماع معنا می‌یابد. تاجفل^۶ (۱۹۷۸)، هویت را با عضویت گروهی پیوند می‌زند و آن را متشکل از سه عنصر می‌داند:

- عنصر شناختی: آگاهی از این‌که فرد به یک گروه یا حرفه تعلق دارد.
- عنصر ارزشی: قضاوت فرد درباره پیامدهای ارزشی مثبت و منفی عضویت در گروه یا حرفه.
- عنصر احساسی: احساسات نسبت به گروه یا حرفه و نسبت به افراد دیگری که رابطه‌ی خاصی با آن گروه و حرفه دارند.

هویت یک سازه‌ی اجتماعی است و به‌طور اجتماعی تثبیت می‌شود و از زندگی اجتماعی روزمره مردم ناشی می‌شود (تیلور و اسکاپنس^۷، ۲۰۱۶). نظریه‌ی هویت اجتماعی اذعان می‌کند که افراد هم یک هویت شخصی دارند و هم یک هویت اجتماعی (اشفورت و میل^۸، ۱۹۸۹). هویت شخصی به معنای «احساس منحصر به فرد خود» تعریف شده است (پوستمس و جتنن^۹، ۲۰۰۶)، در حالی که هویت اجتماعی به معنای درک شخص از عضویت در گروه یا حرفه می‌باشد. طبق نظریه‌ی هویت اجتماعی، افرادی که خود را متعلق به گروه یا حرفه‌ای می‌دانند، ارزش‌ها، اعتقادات و آیین رفتار حرفه‌ای آن گروه را

اخلاق حرفه‌ای یکی از ارکان اصلی تقویت‌کننده و پشتیبانی‌کننده‌ی خدمات حسابرسی اثربخش است. حرفه‌ی حسابرسی برای آن‌که خدمات حرفه‌ای خود را در راستای منافع عموم، به جامعه عرضه کند، باید اخلاق حرفه‌ای را رعایت نماید. در واقع با رعایت اخلاق حرفه‌ای، حسابرسان می‌توانند اعتبار گزارشگری مالی را افزایش داده و به استفاده-کنندگان صورت‌های مالی اطمینان دهند که عملکرد مدیر تا چه اندازه قابل اتکا است. یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، بی‌طرفی حسابرسان است. اگر حسابرسان، مستقل و بی‌طرف نباشد نظر او چیزی به اعتبار گزارش‌های مالی، نمی‌افزاید و ممکن است موجب گمراهی مخاطبان و استفاده‌کنندگان گردد. بی‌طرفی حسابرسان، از جمله ویژگی‌های فردی وی است که از ابعاد اصلی تردید حرفه‌ای در حسابرسی، به شمار می‌آید (نلسون^۱، ۲۰۰۹). تحقیقات دانشگاهی نیز تردید حرفه‌ای را از عناصر اصلی قضاوت حرفه‌ای با کیفیت برشمرده‌اند (گلاور^۲ و هم‌پژوهان، ۲۰۱۳). بی‌طرفی را می‌توان معادل با نداشتن جانبداری در جهت مثبت یا منفی در عقاید و باورهای حسابرسان تعریف نمود (کوشینگ^۳، ۲۰۰۰).

احساس هویت به یک حرفه، نیاز به حضور مستمر در آن حرفه و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن دارد. هاگ و تری^۴ (۲۰۰۰) اظهار داشته‌اند، افرادی که به شدت، درگیر حرفه‌ی خود هستند، آن را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی خویش، در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افرادی که وابستگی بالایی به حرفه‌ی خود دارند، بیش‌تر علائق خود را وقف آن می‌کنند. هویت حرفه‌ای در اثر اشتغال، کسب درآمد، قدرت تصمیم‌گیری و حس مفید بودن شکل می‌گیرد (هاشمی و هم-پژوهان، ۱۳۹۵). براساس مفهوم هویت حرفه‌ای، حسابرسانی که هویت حرفه‌ای دارند، تلاش می‌کنند از استانداردها، اصول و قواعد و اخلاق حرفه‌ای پیروی نمایند تا خدمات با کیفیت بیش‌تری را، عرضه نمایند. این موضوع و هم‌چنین، فقدان پژوهش‌های کافی درباره‌ی آن، این انگیزه را در نویسندگان مقاله‌ی حاضر به وجود آورد تا به عنوان اولین پژوهش، تأثیر هویت حرفه‌ای بر بی‌طرفی حسابرسان را مورد مطالعه قرار دهند. از این‌رو، پرسش اصلی این تحقیق آن است که بی‌طرفی حسابرسان تا چه اندازه متأثر از هویت حرفه‌ای حسابرسان است؟ هدف این پژوهش نیز، در درجه‌ی اول بسط و گسترش مبانی نظری تحقیقات رفتاری در حسابرسی و در درجه‌ی دوم مطالعه‌ی اثرات هویت حرفه‌ای در قضاوت و تصمیم‌گیری حسابرسان درباره‌ی بی‌طرفی است. انتظار می‌رود این مقاله، ارزش افزوده‌ی علمی به شرح زیر، داشته باشد:

مؤثر است. بر این اساس، افرادی که تلاش‌های بیش‌تری برای کسب شایستگی‌های حرفه‌ای انجام می‌دهند، به میزان بیش‌تری موفقیت در حرفه‌ی خود را تجربه می‌کنند (لوزو^{۱۴} و هم-پژوهان، ۱۹۹۶). هویت حرفه‌ای به عنوان یکی از اشکال هویت اجتماعی، بخشی از هویت کلی فرد است که با موقعیت فرد در جامعه، تعامل با دیگران و تفسیر تجارب خود ارتباط دارد (مک‌کرا^{۱۵} و هم‌پژوهان، ۲۰۱۴).

۲-۳- بی‌طرفی حسابرسان

بی‌طرفی را می‌توان فقدان جانبداری در جهت مثبت یا منفی در عقاید و باورهای حسابرسان تعریف نمود (کوشینگ، ۲۰۰۰). براساس اصول بنیادی حسابرسی، حسابرسان باید بی‌طرف باشند و نباید اجازه دهد هرگونه پیش‌داوری، جانبداری، تضاد منافع یا نفوذ دیگران، بی‌طرفی او را در ارائه‌ی خدمات حرفه‌ای، مخدوش کند. بررسی‌های تجربی پیرامون مفهوم بی‌طرفی، حاکی از آن است که حسابرسان تفکری سنجیده و واقع‌بین، در فرایند ارزیابی و پردازش اطلاعات و قضاوت حرفه‌ای داشته باشند (روسو^{۱۶}، ۲۰۱۵)، اما در نقطه‌ی مقابل تفکری سنجیده و واقع‌بین، تفکری اجرایی و مطلق وجود دارد. در این نوع از تفکر، مجموعه‌ای از رویکردهای جایگزین و از پیش تعیین‌شده، وجود دارد که روی شواهد خاص و مطلوب فرد قضاوت‌کننده، متمرکز می‌شود و ممکن است قضاوت او را دچار خدشه و سوگیری نماید (فینوکین^{۱۷} و هم‌پژوهان، ۲۰۰۰).

۲-۴- پیشینه‌ی پژوهش

مائو و هم‌پژوهان^{۱۸} (۲۰۲۰) عوامل مختلف فردی، اجتماعی و حرفه‌ای را در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و در نتیجه رعایت اخلاق حرفه‌ای مؤثر می‌دانند. به عقیده‌ی آن‌ها با تقویت منزلت و جایگاه اجتماعی افراد حرفه‌ای، می‌توان به بهبود هویت حرفه‌ای کمک نمود. ونبرگ^{۱۹} و هم‌پژوهان (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری تحول‌گرا در سطح مدیریت صاحبکار، باعث تأثیر منفی بر بی‌طرفی حسابرسان در مذاکرات بین حسابرسان و صاحبکار می‌شود. آن‌ها همچنین به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی حسابرسان در انجام مذاکره، نمی‌تواند رابطه‌ی میان هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی حسابرسان را، تعدیل نماید. آن‌ها پیشنهاد می‌نمایند که به منظور افزایش خودکارآمدی حسابرسان در انجام مذاکره با صاحبکار، باید آموزش لازم در مؤسسات حسابرسی به منظور ارتقای هویت حرفه‌ای انجام شود. گائو^{۲۰} (۲۰۱۸) فرایند شکل‌گیری هویت

قبول و از آن پیروی نمایند. آن‌ها باید عملکرد و اعتبار گروه را در مقایسه با سایر گروه‌ها حفظ و در ارتقای آن تلاش نمایند (اشفورت و میل ۱۹۸۹؛ بائر^{۲۱}، ۲۰۱۵). طبق نظریه‌ی هویت اجتماعی، هویت حسابرسان، هر چند به خود فرد و ویژگی‌های شخصیتی او وابسته بوده، با هویت‌های مختلف اجتماعی نیز درآمیخته است. همچنین، طبق این نظریه، انجمن‌های حرفه‌ای، مؤسسات حسابرسی و صاحبکاران آن‌ها، گروه‌هایی هستند که ممکن است در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای حسابرسان تأثیر بگذارند. این نظریه، معتقد است که یک قرارداد اجتماعی بین حرفه‌ها و جامعه وجود دارد. از این‌رو، به عنوان بخشی از قرارداد اجتماعی، ممکن است یک سری مبادلات میان اعضای حرفه و جامعه، رخ دهد. این مبادلات مبتنی بر میثاق‌ها و منافع طرفین است (مارکووا^{۲۱} و هم‌پژوهان ۲۰۱۳) و بر هویت حسابداران و حسابرسان حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد و اعضای حرفه برای ارائه‌ی خدمات بهتر و با کیفیت‌تر، به کسب دانش و مهارت می‌پردازند. علاوه بر این، اعضای حرفه متعهد می‌شوند تا مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و رفتارها را رعایت کند (آلمر^{۲۲} و هم‌پژوهان، ۲۰۰۵). بنابراین به نظر نویسندگان این مقاله، شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ناشی از اثرات مبادله‌ی اجتماعی میان حسابرسان و جامعه، می‌باشد.

۲-۲- هویت حرفه‌ای

هویت حرفه‌ای در اثر اشتغال، کسب درآمد، قدرت تصمیم‌گیری و حس مفید بودن در حرفه، در وجود افراد، شکل می‌گیرد. افراد ممکن است جنبه‌هایی از هویت خود را تحت شرایط اجتماعی یا حرفه‌ای تغییر دهند (بیرگیت ایگین^{۲۳}، ۲۰۰۳). هویت حرفه‌ای، نشان‌دهنده‌ی میزان تعهد فرد به حرفه‌ای است که در آن فعالیت می‌کند. به عبارتی، حسابرسی که دارای هویت حرفه‌ای است به اصول و ضوابط حرفه پایبند بوده، اهداف و رفتار خود را با اهداف، استانداردها، اصول و قواعد حرفه‌ی حسابرسی هم‌سو می‌نماید. هویت حرفه‌ای یعنی میزان شایستگی تخصصی، نظرها، گرایش‌ها و معرفت فرد که به طور کلی، شناخت او از شغل و رفتار حرفه‌ای آن شغل را مشخص می‌کند. همچنین به معنای آمادگی حرفه‌ای، تجربه و موفقیت در کار است (هاشمی و هم‌پژوهان، ۱۳۹۵). احساس هویت به یک حرفه، مستلزم حضور مستمر در حرفه و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن حرفه است. علاوه بر این، افرادی که وابستگی بالایی به حرفه‌ی خود دارند، بیش‌تر، علایق خود را وقف حرفه‌ی خود می‌کنند. فعالیت و مشارکت افراد در امور مربوط به حرفه‌ی خود، در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای آن‌ها نیز

حرفه‌ای در حسابرسان راه، یک فرایند طولانی می‌داند. به نظر او، هویت حرفه‌ای دو بعد دارد. بعد اول به ویژگی‌های ذاتی فرد مربوط می‌شود و بعد دوم آن نیز، به نحوه‌ی تربیت و پرورش او در محیط کار وابسته است. به عقیده‌ی وی، این ابعاد بر رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت دارند و موجب بهبود امنیت حرفه-ای می‌شوند. بروبرگ^{۲۱} و هم‌پژوهان (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ای به بررسی هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی حسابرسان و فرایند تجاری‌سازی در مؤسسات حسابرسی پرداختند. آن‌ها ضمن در نظر گرفتن معیارهای مشخصی برای هویت حرفه‌ای و هویت سازمانی، سه مفهوم بازارگرایی، مشتری‌گرایی و فرایندگرایی مؤسسات حسابرسی را نیز به عنوان سه جنبه از تجاری‌سازی بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن است که بین هویت سازمانی و سه جنبه‌ی تجاری‌سازی فعالیت مؤسسات حسابرسی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ونبرگ و اوهمن^{۲۲} (۲۰۱۷) در پژوهشی دیگر نشان دادند که ارتباط حسابرسان با صاحبکاران بزرگ، ممکن است بی-طرفی حسابرسان را تنزل دهد. هم‌چنین، آن‌ها نشان دادند ویژگی رهبری کاریزما (جذاب و اثربخشی) در مدیران شرکت-های مورد رسیدگی، می‌تواند بر بی‌طرفی حسابرسان تأثیر منفی داشته باشد. وانگ^{۲۳} و هم‌پژوهان (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که هویت اجتماعی می‌تواند بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در میان حسابرسان تأثیر معنی‌داری داشته باشد و این موضوع موجب افزایش کیفیت حسابرسی خواهد شد. به عقیده‌ی آن‌ها، هر چه هویت حرفه‌ای حسابرسان در اجتماع ارتقاء یابد، رعایت اخلاق حرفه‌ای در میان آن‌ها نیز بهبود می‌یابد. آردلین^{۲۴} (۲۰۱۳) اعتقاد دارد حسابرسی، یک حرفه‌ی اجتماعی است و باید پاسخگو باشد و اعتماد عموم را به خود جلب نماید، به این منظور، حسابرسان خود را باید از هر گونه رفتار مغایر با اخلاق حرفه‌ای به دور نگه دارند تا بتوانند اعتماد عمومی را جلب کنند. او معتقد است حسابرسان باید وظیفه‌ی اجتماعی خود را، ارتقای سلامت اجتماعی در راستای پاسخگویی اجتماعی بدانند. هر چه حسابرسان اخلاق حرفه‌ای را بیش‌تر رعایت کنند، اعتماد اجتماعی به حرفه‌ی حسابرسی بیش‌تر خواهد شد. سایکالا^{۲۵} و هم‌پژوهان (۲۰۰۹)، نشان دادند اساس شکل-گیری هویت حرفه‌ای متأثر از ارائه‌ی خدمات مفید به جامعه، داشتن مجموعه‌ای از دانش متمایز، عملکرد و تصمیم‌گیری مستقل و مقتدرانه، رعایت اخلاق حرفه‌ای، تعهد به یادگیری مادام‌العمر می‌باشد. تشکیل هویت حرفه‌ای، یک فرایند پویا است که از زمان آموزش، شروع شده و در تمام دوره‌ی حرفه‌ای یک فرد ادامه می‌یابد. وارن و الزولا^{۲۶} (۲۰۰۹) در بررسی خود درباره شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در

حسابرسی، دریافتند هر چه هویت حرفه‌ای حسابرسان برجسته‌تر باشد، در آن صورت بی‌طرفی و استقلال حسابرسان نیز ارتقاء می‌یابد. به عقیده‌ی آن‌ها رعایت اخلاق حرفه‌ای در میان حسابرسان به شدت به موضوعات اجتماعی وابسته است. بختیاری و هم‌پژوهان (۱۳۹۸) بر پایه‌ی نظریه‌ی پیوندهای اجتماعی، نشان دادند هر چه سطح رابطه‌مداری در میان حسابرسان مستقل افزایش یابد، آن‌گاه دیدگاه آن‌ها درباره‌ی رعایت استقلال حسابرسان، کاهش می‌یابد. به عقیده‌ی آن‌ها، فرهنگ رابطه‌مداری و وجود وابستگی‌های اجتماعی میان حسابرسان و صاحبکار، تهدیدی برای استقلال حسابرسان محسوب می‌شود. نیکبخت و هم‌پژوهان (۱۳۹۸)، با هدف بررسی تأثیر توسعه‌ی رفتار اخلاقی بر وظیفه‌شناسی، پشتیبانی از منافع عمومی و صداقت حسابداران، طی پژوهشی دریافتند که توسعه رفتار اخلاقی در حسابداری، به ترتیب دارای تأثیر ۰/۳۱، ۰/۸۶ و ۰/۳۱ بر متغیرهای وظیفه‌شناسی، پشتیبانی از منافع عمومی و صداقت است. آن‌ها بیان کردند، حرفه‌ی حسابداری نیازمند الگویی است که بتواند به اهداف ارتقاء رفتار اخلاقی در این رشته منجر شود؛ بنابراین ضرورت دارد یک برنامه‌ی آموزشی در این زمینه به منظور افزایش آگاهی اخلاقی و توسعه‌ی دانش تمامی برنامه‌ریزان حسابداری در سطح کشور توسط دانشگاه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای تدوین گردد. تقوی و دلخوش (۱۳۹۷)، تأثیر هویت حرفه‌ای حاکم بر مؤسسه‌ی حسابرسی بر بی‌طرفی و صداقت حسابرسان را در رده‌ی حسابرسان تا شریک بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها، حاکی از آن است که بین هویت حرفه‌ای و صداقت حسابرسان، ارتباط قوی و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، بین هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی حسابرسان به طور کلی ارتباط معناداری مشاهده شد. برزیده و هم‌پژوهان (۱۳۹۷)، در پژوهشی با هدف طراحی الگوی مفهومی برای هویت در قضاوت حسابرسی در ایران، با استفاده از چهار بعد ویژگی‌های فردی، دانش، مهارت و تجربه، و ویژگی‌های مؤسسه‌ی حسابرسی، بیان کردند که هویت حرفه‌ای قوی حسابرسان، باعث می‌شود تا بی‌طرفی آن‌ها تقویت شود. رضایی و هم‌پژوهان (۱۳۹۷)، به بررسی تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرسان مستقل پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد، هویت حرفه‌ای که میزان تعهد فرد به حرفه‌ی او را نشان می‌دهد، می‌تواند قضاوت و تصمیم‌گیری افراد شاغل در حرفه را تحت تأثیر قرار دهد. حیرانی و هم‌پژوهان (۱۳۹۶)، به بررسی تأثیر حرفه‌ای‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان پرداختند. نتایج تحقیق ایشان، نشان داد که حرفه‌ای‌گرایی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان تأثیرگذار است. هم‌چنین نتایج نشان داد قضاوت حرفه‌ای بر

حسابرسی رفتاری است، همچنین از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. چارچوب نظری و پیشینه‌ی تحقیق نیز، از راه مطالعات کتابخانه‌ای و جمع‌آوری داده‌ها و نتیجه‌ی نهایی، برای آزمون رد یا پذیرش فرضیه‌ها، از طریق پرسش‌نامه انجام می‌شود. برای تجزیه و تحلیل نتایج پژوهش نیز، از رگرسیون چند متغیره و آمار توصیفی و ناپارامتریک استفاده شده است. داده‌های پرسش‌نامه بر اساس نرم‌افزار اکسل، خلاصه و با استفاده از نرم‌افزارهای آماری spss شماره‌ی (۲۲)، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. جامعه‌ی آماری این پژوهش، افراد شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه‌ی حسابداران رسمی، اعم از دولتی و خصوصی می‌باشند. قلمروی زمانی پژوهش نیز سال ۱۳۹۹ است. تعداد نمونه، ۲۱۸ نفر از افراد جامعه بوده و روش نمونه‌گیری، تصادفی می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران با فرض جامعه‌ی آماری نامعلوم استفاده شده است:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pq}{d^2}$$

رابطه‌ی (۱) فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه

در این فرمول:

n تعداد نمونه

$$Z_{\alpha} = 1.96$$

مقدار نرمال استاندارد یعنی $Z_{\alpha} = 1.96$

$$P=q=0.5$$

$$d=0.1$$

تعداد نمونه‌ی آماری به دست آمده مطابق با فرمول بالا، ۹۶ می‌باشد که در این تحقیق تعداد ۲۵۰ پرسش‌نامه، میان حسابرسان شاغل در مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی، به صورت تصادفی توزیع شد و تعداد ۲۱۸ پرسش‌نامه دریافت گردید. با توجه به قاعده‌ی حد مرکزی و نرمال بودن متغیرهایی که پرسش‌نامه، آن‌ها را اندازه‌گیری می‌نماید، این تعداد از پرسش‌نامه، کافی است.

متغیر مستقل این پژوهش، هویت حرفه‌ای و متغیر وابسته، بی‌طرفی حسابرسی است. هم‌چنین متغیرهای جنسیت، تحصیلات و رتبه‌ی شغلی، از جمله متغیرهای کنترلی در این پژوهش هستند. اندازه‌گیری متغیر وابسته یعنی بی‌طرفی، براساس یک افته‌ی حسابرسی، برگرفته از مقاله‌ی ونبرگ و اوهمن (۲۰۱۷)، انجام شده است. این افته به شرح زیر است:

"در حسابرسی یک شرکت بزرگ، میان حسابرسی و مدیرمالی شرکت درباره‌ی عدم ثبت یک بدهی با اهمیت، اختلاف نظر به وجود آمده است. هیچ‌گونه رهنمود و

تعارض بین حسابرسی و مدیریت تأثیرگذار است اما حرفه‌ای-گرایی، تأثیری بر حل تعارض بین حسابرسی و مدیریت ندارد و قضاوت حرفه‌ای، نقش میانجی در تأثیرگذاری حرفه‌ای‌گرایی بر تعارض بین حسابرسی و مدیریت ایفا نمی‌کند. ملانظری و شمس (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان تأثیر هویت حرفه‌ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، از تئوری هویت اجتماعی به منظور تعیین اثر هویت یک شریک حسابرسی، یک ناظر داخلی یا یک بازرسی، بر قضاوت کارشناسانه استفاده کرده و بیان کردند احتمال بروز قضاوت‌های متفاوت بین گروه‌های حرفه‌ای مختلف، بیش‌تر از احتمال بروز این مسئله در یک گروه است. نتایج پژوهش بنی‌مهد و درویش (۱۳۹۵) نشان می‌دهد هر چه سطح اعتماد اجتماعی در میان حسابرسان افزایش یابد، در آن صورت رعایت استقلال در آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. آن‌ها هم چنین نشان دادند جنسیت و رتبه‌ی شغلی، تأثیری بر نگرش حسابرسان درباره‌ی استقلال ندارد.

قاسم‌زاده و هم‌پژوهان (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروند سازمانی و رفتار انحرافی کار" به این نتیجه رسیدند که بین هویت سازمانی و رفتار شهروند سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نویسندگان پیشنهاد می‌نمایند که تقویت اخلاق حرفه‌ای، سبب تقویت هویت سازمانی شده و در نهایت هویت سازمانی موجب تقویت و ارتقای رفتار شهروند سازمانی می‌شود. آغاز و هم‌پژوهان (۱۳۹۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی تجربی مدل بسط یافته‌ی هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان» انجام دادند، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد به‌طور کلی ویژگی‌های شخصیتی بر احساس کارکنان نسبت به سازمان تأثیر دارد و در مورد مدل بسط یافته‌ی هویت سازمانی می‌توان این‌گونه اذعان داشت که ویژگی‌های شخصیتی با عدم هویت و هویت خنثی، رابطه‌ی منفی و با هویت دوگانه ارتباط چندانی ندارد.

فرضیه‌ی پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه‌ی پژوهش حاضر، می‌توان فرضیه‌ی پژوهش را به صورت زیر نوشت:

میان هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی حسابرسی، رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت وجود دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

این تحقیق با توجه به ماهیت، از نوع تحقیقات کاربردی است. زیرا هدف آن، توسعه‌ی دانش و آگاهی درحوزه‌ی

دکتری هستند. هم‌چنین، از کل نمونه‌ی آماری ۷۱ نفر حسابرِس، ۳۵ نفر حسابرِس ارشد، ۵۴ نفر سرپرست حسابرِس و بقیه نیز در سطوح مدیر و شریک، مشغول به کار هستند. برای تجزیه و تحلیل بیش‌تر نتایج آمار توصیفی، هویت حرفه-ای و بی‌طرفی حسابرِس در میان رتبه‌های شغلی مختلف و به تفکیک جنسیت به ترتیب در جداول شماره ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: آمار توصیفی

شرح	هویت حرفه‌ای	بی‌طرفی حسابرِس
میانگین	۲۷/۲۲	۷/۴۵
میانه	۲۸	۹
انحراف معیار	۶/۱۴۳	۲/۷۴۷
حداقل	۹	۱
حداکثر	۴۰	۱۱

جدول شماره ۲: آزمون مقایسه‌ی میانگین هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی میان رتبه‌های مختلف شغلی حسابرِس

رتبه‌ی شغلی	بی‌طرفی حسابرِس	هویت حرفه‌ای
حسابرِس	۹۷/۵۸	۱۰۲/۵۹
حسابرِس ارشد	۱۰۹/۹۱	۱۲۳/۷۴
سرپرست	۹۶/۸۳	۸۶/۸۷
مدیر	۱۳۰/۰۸	۱۳۷/۹۶
شریک	۱۳۷/۳۹	۱۲۱/۸۱
آماره‌ی کای دو	۱۴/۲۷۳	۱۶/۱۱۰
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۶	۰/۰۰۳

نتایج جدول شماره‌ی (۲)، نشان می‌دهد سطح معنی‌داری آماره‌ی کای دو، برای متغیر بی‌طرفی حسابرِس و هویت حرفه-ای، کم‌تر از ۵ درصد می‌باشد. از این‌رو، می‌توان گفت در میان رتبه‌های شغلی حسابرِس، میزان بی‌طرفی و هویت حرفه‌ای متفاوت است.

جدول شماره‌ی ۳: آزمون مقایسه‌ی میانگین بی‌طرفی حسابرِس و هویت حرفه‌ای به تفکیک جنسیت

هویت حرفه‌ای	بی‌طرفی حسابرِس	هویت حرفه‌ای
زن	۱۱۰/۸۱	۱۰۷/۷۹
مرد	۱۰۹/۰۵	۱۱۰/۰۹
آماره‌ی من-ویتنی	۴۴۶۲/۵	۴۴۴۰
آماره‌ی ویلکاکسون	۱۷۶۶۵/۵	۶۰۳۶
آماره‌ی Z	-۰/۱۸۴	-۰/۲۳۷
سطح معنی‌داری	۰/۸۵۴	۰/۸۱۳

استانداردهای حسابداری درباره‌ی اهمیت مبلغ بدهی و عدم ثبت آن وجود ندارد. به عقیده‌ی حسابرِس، مبلغ بدهی با اهمیت است، اما مدیرمالی شرکت قویاً با نظر حسابرِس مخالف است. او اعتقاد دارد که مبلغ بدهی ثبت نشده، فاقد اهمیت است و از این‌رو، نیازی نیست که صورت‌های مالی اصلاح و تعدیل شود. لطفاً خود را جای حسابرِس قرار دهید و احتمال آن که این بدهی نباید ثبت شود را از شماره‌ی (۱) احتمال خیلی کم تا شماره‌ی (۱۰) احتمال خیلی زیاد، شماره گذاری کنید."

لازم به توضیح است نحوه‌ی امتیازدهی معکوس می‌باشد یعنی شخصی که عدد یک را انتخاب نموده است، مقدار ده به آن اختصاص داده می‌شود. هم‌چنین برای اندازه‌گیری متغیر مستقل یعنی هویت حرفه‌ای از پرسش‌نامه‌ی ممبر و لیر^{۲۷}(۲۰۰۲)، استفاده شده است. این پرسش‌نامه، شامل پنج سؤال در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم، می‌باشد. دو نمونه از سوالات پرسش‌نامه، عبارتند از: «موفقیت حرفه، موفقیت من است» و «وقتی درباره‌ی حرفه‌ام صحبت می‌کنم، اغلب به جای آن‌که بگویم "آن‌ها" می‌گویم "ما"».

نحوه‌ی اندازه‌گیری متغیرهای کنترل نیز به صورت زیر می‌باشد:

جنسیت: یک متغیر اسمی است که با مقدار یک و صفر نشان داده می‌شود. یک برای جنسیت مرد و صفر برای جنسیت زن. رتبه‌ی شغلی: یک متغیر فاصله‌ای است که با مقدار یک تا پنج نشان داده می‌شود. اگر پاسخ‌دهنده دارای رتبه‌ی شغلی حسابرِس باشد مقدار یک، حسابرِس ارشد عدد دو، سرپرست حسابرِس عدد سه و مدیر عدد چهار و شریک حسابرِس عدد پنج اختصاص داده می‌شود.

تحصیلات: یک متغیر فاصله‌ای است که با مقدار یک تا پنج نشان داده می‌شود. اگر پاسخ‌دهنده دارای تحصیلات کارشناسی باشد عدد یک، دانشجوی کارشناسی ارشد عدد دو، کارشناسی ارشد عدد سه، دانشجوی دکتری عدد چهار و دکتری عدد پنج اختصاص داده می‌شود.

۴- تجزیه و تحلیل داده و آزمون فرضیات

۴-۱- آمار توصیفی

آمار توصیفی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان پرسش‌نامه به شرح زیر می‌باشد.

از کل نمونه‌ی آماری، ۱۵۶ نفر از حسابرِس، مرد و بقیه زن، بودند. ۷۵ نفر دارای تحصیلات کارشناسی، ۲۸ نفر دانشجوی کارشناسی ارشد، ۱۰۳ نفر کارشناسی ارشد و بقیه، دانشجوی

جدول شماره ۴: نتایج آزمون فرضیه

شرح	ضرایب	آماره t	سطح معنی‌داری	عامل تورم واریانس (VIF)
مقدار ثابت	۱۴/۱۹۹	۶/۳۳۷	۰/۰۰۰	-
جنسیت	-۰/۳۱۵	-۰/۳۸۳	۰/۷۰۲	۱/۰۴۱
تحصیلات	۰/۰۷۸	-۰/۲۱۰	۰/۸۳۴	۱/۱۲۷
رتبه شغلی	-۰/۲۱۵	-۳/۰۲۱	۰/۰۰۳	۱/۱۷۲
هویت حرفه‌ای	۰/۳۸۹	۴/۲۴۳	۰/۰۰۰	۱/۰۷۷
آماره F	۵/۷۶۳		۰/۰۰۰	
R ² تعدیل‌شده	۰/۱			
دوربین واتسون	۱/۸۲۰			

متغیر وابسته: بی‌طرفی حسابرسی

جدول شماره ۵: آزمون نرمال بودن

مقادیر باقیمانده رگرسیون	بی‌طرفی حسابرسی	
۰/۶۹۰	۱/۲۷۷	آماره Z
۰/۷۲۷	۰/۰۷۷	سطح معنی‌داری

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

در این مقاله، بر اساس نظریه‌ی هویت اجتماعی، نشان داده شد که بی‌طرفی حسابرسی، متأثر از دو عامل هویت حرفه‌ای و رتبه‌ی شغلی حسابرسان می‌باشد. هویت حرفه‌ای، تأثیر مثبت بر بی‌طرفی حسابرسی دارد و موجب بهبود آن می‌شود، اما رتبه‌ی شغلی حسابرسی موجب کاهش بی‌طرفی حسابرسی می‌گردد، یعنی در رده‌های بالای شغلی حسابرسان، بی‌طرفی کم‌تر، رعایت می‌شود. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق مائو و هم‌پژوهان (۲۰۲۰) و هم چنین گائو (۲۰۱۸) مطابقت دارد. به عقیده‌ی آن‌ها، عوامل و ویژگی‌های شخصیتی، اجتماعی و حرفه‌ای بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و در نتیجه، رعایت اخلاق حرفه‌ای، مؤثر است. از دیگر یافته‌های این مقاله، آن است که جنسیت و تحصیلات حسابرسی رابطه‌ی معنی‌دار با بی‌طرفی حسابرسی ندارد. این امر بیانگر آن است که، موضوع بی‌طرفی حسابرسی در میان مردان و زنان شاغل در حرفه‌ی حسابرسی و با سطح تحصیلات مختلف، یکسان و علی‌السویه است. پژوهش حاضر شواهدی درباره‌ی ارتباط میان هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی حسابرسی بر اساس نظریه هویت اجتماعی را فراهم می‌آورد. شناخت و بررسی بی‌طرفی حسابرسی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، می‌تواند درک دانشجویان، استادان حسابداری و حسابرسی، قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران حوزه‌ی حسابرسی داخلی از وضعیت رعایت

نتایج جدول شماره شماره‌ی (۳)، بیانگر آن است که میزان بی‌طرفی و هویت حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری میان حسابرسان زن و مرد ندارد. زیرا سطح معنی‌داری، آزمون مقایسه‌ی میانگین، بالای ۵ درصد است.

۴-۲- آزمون فرضیه‌ها

نتایج آزمون فرضیه‌ی تحقیق، در جدول شماره‌ی (۴)، نشان داده شده است. نتایج این جدول بیانگر آن است که در سطح معنی‌داری، متغیر هویت حرفه‌ای برابر صفر و کوچک‌تر از ۵ درصد است. از آنجایی‌که ضریب متغیر هویت حرفه‌ای مثبت است، بنابراین در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود که رابطه‌ی معنی‌دار و مثبت میان هویت حرفه‌ای و بی‌طرفی حسابرسی، وجود دارد. از این‌رو، فرضیه‌ی تحقیق، پذیرفته و تأیید می‌شود. سایر نتایج این جدول نشان می‌دهد که متغیرهای کنترل یعنی جنسیت و تحصیلات، رابطه‌ی معنی‌دار با بی‌طرفی حسابرسی ندارند. اما از آنجایی‌که در سطح معنی‌داری، متغیر رتبه‌ی شغلی، کم‌تر از ۵ درصد و ضریب آن نیز منفی است، بنابراین می‌توان گفت که رتبه‌ی شغلی با بی‌طرفی حسابرسی، رابطه‌ی معنی‌دار و منفی دارد. به عبارت دیگر، با افزایش رتبه‌ی شغلی حسابرسی، بی‌طرفی او کاهش می‌یابد. نتایج آماره‌ی عامل تورم واریانس نیز، بیانگر آن است خودهمبستگی میان متغیرهای توضیحی، وجود ندارد. زیرا مقادیر این آماره، کم‌تر از ۵ و نزدیک ۱ می‌باشد. هم‌چنین، آماره‌ی دوربین واتسون، برابر ۱/۸۲۰ و نزدیک عدد ۲ است. این موضوع نشان می‌دهد که در میان مقادیر باقی‌مانده‌ی رگرسیون، خودهمبستگی وجود ندارد. R² تعدیل‌شده نیز، برابر ۱۰ درصد است. این آماره، نشان می‌دهد که تنها ۱۰ درصد تغییرات بی‌طرفی حسابرسی با متغیرهای هویت حرفه‌ای و رتبه‌ی شغلی حسابرسی، وابسته است و بقیه‌ی عوامل تأثیرگذار بر بی‌طرفی حسابرسی در این پژوهش دیده نشده است. نتایج جدول شماره ۵ نیز بیانگر آن است که متغیر وابسته، یعنی بی‌طرفی حسابرسی و مقادیر باقیمانده‌ی خط رگرسیون در آزمون فرضیه، دارای توزیع نرمال است، زیرا سطح معنی‌داری آماره‌ی Z کلوموگروف-اسمیرونف، بالای ۵ درصد می‌باشد.

فهرست منابع

- اخلاق حرفه‌ای را، بهبود بخشد. این موضوع می‌تواند فرصت- های جدیدی توسط سیاست‌گذاران و قانون‌گذاران برای رعایت اخلاق حرفه‌ای در راستای اهداف بهبود کیفیت حسابرسی در راستای بهبود خدمات حسابرسی اثر بخش فراهم آورد، زیرا بهبود و ارتقای خدمات اثربخش حسابرسی به منظور حمایت از منافع عموم، موقعیت اجتماعی حرفه‌ی حسابرسی را در جامعه ارتقاء بخشیده و موجب افزایش هویت حرفه‌ای حسابرسان و در نتیجه، موجب تقویت حرفه‌ی حسابرسی، خواهد شد.
- هویت اجتماعی، می‌تواند به یکپارچه‌سازی هویت‌های شخصی، حرفه‌ای و سازمانی کمک کند. هویت در حرفه‌ی حسابداری، ممکن است یک سازه‌ی یکدست و یکنواخت نباشد (خلیفه^{۲۸}، ۲۰۱۳). از آنجایی که تقسیم و طبقه‌بندی در حرفه- ی حسابداری می‌تواند در ابعاد مختلفی اتفاق بیفتد، از جمله، بین حسابداران بخش دولتی و خصوصی، حسابداران در صنعت‌های مختلف، حسابداران در بنگاه‌های بزرگ و کوچک، حوزه‌های مختلف فعالیت‌های حرفه‌ای در حرفه‌ی حسابداری (حسابرسی، مالیات، مشاوره و غیره) و تجربیات متفاوت فرد حرفه‌ای بسته به جنسیت و پیشینه‌ی قومی آن‌ها (امپسون^{۲۹} ۲۰۰۴؛ ژاکوب^{۳۰} ۲۰۰۱)، عضویت در این گروه‌های مختلف باعث ایجاد هویت‌های مختلف در بین اعضای حرفه‌ی حسابداری می‌شود. طبق نظریه‌ی هویت اجتماعی، هویت حسابداران فردی، هر چند منحصر به فرد خود، می‌باشد، اما با هویت‌های مختلف اجتماعی درآمیخته است. همچنین، طبق این نظریه، انجمن‌های حرفه‌ای، شرکت‌های حسابداری و سایر کارفرمایان حسابداران، گروه‌هایی هستند که ممکن است در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای حسابداران تأثیر بگذارند.
- در پایان باید گفت که برای توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای، ابتدا باید هویت حرفه‌ای رشته‌ی حسابرسی جامعه، شکل گیرد تا اخلاق حرفه‌ای، توسعه پیدا کند. این مهم، با تشکیل جوامع حرفه‌ای و رقابت در میان مؤسسات حسابرسی، توسعه می‌یابد. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود که جامعه‌ی حسابداران رسمی در راستای تقویت هویت حرفه‌ای حسابرسان، برنامه‌هایی از قبیل آموزش مستمر اخلاق حرفه‌ای را در نظر گرفته و برنامه‌هایی به منظور نظارت بیشتر بر حرفه‌ی حسابرسی برای رعایت اخلاق حرفه‌ای، تدوین نماید. از محدودیت‌های اصلی این تحقیق، تعمیم نتایج تحقیق حاضر به جامعه‌ی آماری دیگر را می‌توان بر شمرد. برای پژوهش‌های آتی نیز پیشنهاد می‌شود تا تأثیر ارزش‌های اجتماعی بر بی‌طرفی حسابرسان، مورد بررسی قرار گیرد.
- * آغاز، عسل، امین، هاشمی، (۱۳۹۱)، بررسی تجربی مدل بسط یافته‌ی هویت سازمانی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۲، صص ۸۷-۱۰۰.
- * بختیاری، جواد، زهرا، پورزمانی، رضانعلی، رویایی، (۱۳۹۸) رابطه مداری و استقلال حسابرسان: آزمون نظریه پیوندهای اجتماعی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۳۰ صص ۲۷-۳۸.
- * برزیده، فرخ، جعفر باباخانی و احمد عبدالهی، (۱۳۹۷)، طراحی الگوی هویت در قضاوت حسابرسی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، دانش حسابداری، سال هجدهم، شماره ۷۱، صص ۵-۳۶.
- * بنی‌مهد، بهمن، حدیثه درویش، (۱۳۹۵) اعتماد اجتماعی و نگرش حسابرسان درباره استقلال، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۱۹ صص ۱۷-۲۶.
- * تقوی، سعید و محمد دلخوش، (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر هویت حرفه‌ای حاکم بر مؤسسه حسابرسی بر بی‌طرفی و صداقت حسابرسان، سومین کنفرانس ملی سالانه اقتصاد، مدیریت و حسابداری دانشگاه شهید چمران اهواز سوم بهمن.
- * حیرانی، فروغ، حمیدرضا وکیلی‌فرد، فریدون رهنمای رودپشتی، (۱۳۹۶)، حرفه‌ای‌گرایی و قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره- ۱ صص ۱-۱۲.
- * رضایی، نرگس، بهمن بنی‌مهد و سید حسین حسینی، (۱۳۹۷)، تأثیر هویت سازمانی و حرفه‌ای بر تردید حرفه- ای حسابرسان مستقل، دانش حسابداری، سال هجدهم، شماره ۷۱، تابستان ۱۳۹۷، صص ۱۷۵-۱۹۹.
- * قاسم‌زاده، ابوالفضل، شیوا، ملکی، شعبان، بروکی میلان، (۱۳۹۳)، نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروند سازمانی و رفتار انحرافی کار، اخلاق و تاریخ پزشکی، شماره ۷، ۶۶-۷۹.
- * ملانظری، مهناز و زهرا شمس، (۱۳۹۵)، تأثیر هویت حرفه- ای و ذهنیت نتیجه‌گرا بر قضاوت حرفه‌ای حسابرسان، پژوهش حسابداری، شماره ۲۳، زمستان ۱۳۹۵، صص ۱۴۵-۱۵۸.
- * نیکبخت، محمدرضا، محمدرضا، مهرگان، حسین صفری، جواد مسعودی، (۱۳۹۸)، تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران، دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، شماره ۲۹ صص ۱۸۷-۲۰۲.

- * هاشمی، احمد، پروین، اکبری، جمشید، امیدی، (۱۳۹۵) هویت حرفه‌ای معلمان (اصول و راهکارها)، چاپ اول، ناشر: تایماز.
- * Almer, E. D., Higgs, J. L., & Hooks, K. L. (2005). A theoretical framework of the relationship between public accounting firms and their auditors. *Behavioral Research in Accounting*, 17, 1–22.
- * Ardelean Alexandra (2013) . Auditors' Ethics and their Impact on Public Trust. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* Volume 92: 55–60
- * Ashforth, B.E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*(1), 20-39.
- * Bamber, E. M., & Iyer, V.M. (2002). Big 5 auditors professional and organizational identification: Consistency or conflict? *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 21(1), 21-38.
- * Birgitte Eggen, Astrid (2003), Alfa and Omega in Student Assessment; Exploring Identities of Secondary School Science Teachers, Institutt for Iærerutdanning og skoleutvikling Universitetet I Oslo.
- * Broberg, P., Umans, T., Skog, P., Theodorsson, E. (2018). Auditors' professional and organizational identities and commercialization in audit firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Volume 31, Issue 2.
- * Bauer, T. (2015). The effects of client identity strength and professional identity salience on auditor judgments. *The Accounting Review*, 90(1), 95–114.
- * Cushing, B. E. (2000). Economic analysis of skepticism in an audit setting. In I. Solomon & M. E. Peecher (Eds.), 14th symposium on auditing research (pp. 1-3). Champaign: Office of Accounting Research, University of Illinois at Urbana–Champaign.
- * Empson, L. (2004). Organizational identity change: Managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29(8), 759–781.
- * Finucane, M.L., Alhakami, A., Slovic, P. and Johnson, S.M. (2000), the effect heuristic in judgments of risk and benefits; *Journal of Behavioral Decision Making*, vol 13 (pp 1-17)
- * Glover, S. M., and Prawitt, D. F. (2013). *Enhancing Auditor Professional Skepticism*. (pp)
- * Guo, K.H., (2018) The odyssey of becoming: Professional identity and insecurity in the Canadian accounting field , *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 56 : 20-45
- * Hogg, M.A. and D.J. Terry. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *The Academy of Management Review* 25 (1): 121-140.
- * Jacobs, K. (2003). Class reproduction in professional recruitment: Examining the accounting profession. *Critical Perspectives on Accounting*, 14(5), 569–596.
- * Khalifa, R. (2013). Intra-professional hierarchies: The gendering of accounting specialisms in UK accountancy. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(8), 1212–1245.
- * Luzzo, D. A., Funk, D. P., & Strang, J. (1996), "Attributional Retraining Increases Career Decision Making self efficacy", *The Career Development Quarterly*, 44.
- * Mao, A., Lu, S.-e., Lin, Y., (2020) A scoping review on the influencing factors and development process of professional identity among nursing students and nurses, *Journal of Professional Nursing* , <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.04.018>
- * Markova, G., Ford, R. C., Dickson, D. R., & Bohn, T. M. (2013). Professional associations and members' benefits what's in it for me? *Nonprofit Management and Leadership*, 23(4), 491–510.
- * McCrae N, Askey-Jones S, Laker C. Merely a stepping stone Professional identity and career prospects following postgraduate mental health nurse training. *J Psychiatr Ment Health Nurs* 2014;21(9):767-773.
- * Nelson, M. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 28 (2): 1–34.
- * Postmes, T and Jetten, J. (2006). *Individuality and the Group: ADVANCESS IN Social identity*. Sage Publications.
- * Rasso, T. J. (2015). Construal instructions and professional skepticism in evaluating complex estimates. *Accounting, Organizations and Society* Forth Coming: 46:(44-45).
- * Suikkala A, Leino-Kilpi H, Katajisto J. Factors related to the nursing student-patient relationship : the patients' perspective. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 2009; 23(4):625- 634.
- * Svanberg, J., Ohman, P., (2017) Does Charismatic Client Leadership Constrain Auditor Objectivity? *Behavioral Research in Accounting* , 29(1) :103-118
- * Svanberg, J., Ohman, P., Neidermeyer, P.E., (2019) Auditor objectivity as a function of auditor negotiation self-efficacy beliefs , *Advances in Accounting* , Vol. 44 (1) : 121-131
- * Tajfel, H., Turner, J.C. (1978). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. *Organizational Identity: A Reader*, 56-65.
- * Taylor, L.C., & Scapens, R.W. 2016. The role of identity and image in shaping management accounting change. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 29 (6):1075-1099.
- * Wang, P., Yuan, L., Wu, J., (2017) The joint effects of social identity and institutional pressures on audit

quality: The case of the Chinese Audit Industry ,
International Business Review , Vol. 26 (4) : 666-
682

- * Warren, D. E., & Alzola, M. (2009). Ensuring independent auditors: Increasing the saliency of the professional identity. *Group Decision and Negotiation*, 18(1), 41-56.

یادداشت‌ها

-
- ¹ Nelson
 - ² Glover
 - ³ Cushing
 - ⁴ Hogg & Terry
 - 5 Identity
 - 6 Tajfel
 - 7 Taylor & Scapens
 - 8 Ashforth & Mael
 - 9 Postmes & Jetten
 - 10 Bauer
 - 11 Markova
 - 12 Almer
 - 13 Birgitte Eggen
 - 14 Luzzo
 - 15 McCrae
 - 16 Rasso
 - 17 Finucane
 - 18 Mao
 - 19 Svanberg
 - 20 Guo
 - 21 Broberg
 - 22 Svanberg & Ohman
 - 23 Wang
 - 24 Ardelean
 - 25 Suikkala
 - 26 Warren & Alzola
 - 27 Bamber & Iyer
 - ²⁸ Khalifa
 - ²⁹ Empson
 - ³⁰ Jacobs