

## تأثیر ویژگیهای شخصیتی و سبک تفکر بر رعایت آیین حرفه ای توسط حسابداران رسمی

### بابک پوربهرامی

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
Babakpourbahrami@gmail.com

### احمد یعقوب نژاد

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)  
Yaghoobacc@gmail.com

### افسانه توانگر

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
Tavangar6140@yahoo.com

### علی روحی

گروه حسابداری، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
a\_rohy@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۷/۲۲ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۸/۱۳

### چکیده

ارائه اطلاعات سودمند جهت اخذ تصمیمات اقتصادی هدف حسابداری است. از این رو حسابداران دارای مسئولیت خطیری در برابر جامعه هستند. برجستگی متمایز حرفه حسابداری پذیرش وظیفه نسبت به جامعه و داشتن درجه بالایی از وظیفه‌شناسی و صداقت است. سبک تفکر و ویژگی‌های شخصیتی، فرآیند پردازش اطلاعات قضاوت و تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۱۰۱ نفر از حسابداران رسمی با سابقه بیش از ۵ سال تشکیل می‌دهد که دارای پرونده انتظامی هستند. نمونه‌گیری از طریق روش تصادفی ساده انجام و ۸۰ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه استاندارد بوده که پایایی و روایی آن بررسی و تأیید شده است. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیر و افرادی که دارای سبک تفکر کلی‌نگر و آزاداندیش هستند قادر به رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی نمی‌باشند این در حالی است که افراد جزئی‌نگر، توافق‌پذیر و محافظه‌کار می‌توانند بیشترین تأثیر مثبت و معنادار بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: سبک تفکر، ویژگی‌های شخصیتی، آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، حسابداران رسمی.

## ۱- مقدمه

افزایش تقاضا جهت خدمات حسابداران از اثرات و نتایج توسعه اقتصاد جهانی است (بوآد و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). حرفه حسابداری، در پی گسترش تقاضا و شتاب برای ارائه خدمات، با پرسش توسعه اخلاق حرفه‌ای و لزوم آموزش به حسابداران حرفه‌ای روبه‌رو است (نیکبخت و همکاران، ۱۳۹۸). در بسیاری از شکست‌های شرکت‌ها، حسابداران و مدیران ارشد مالی به دلیل عدم توانایی تشخیص تقلب‌ها و عدم گزارش تقلب‌ها در زمان مناسب به‌صورت یک عامل منفی در معرض اتهام قرار گرفته‌اند (فرزین و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه، حرفه حسابداری تصمیم‌گیری در مورد مسائل مختلف را حائز اهمیت می‌شمارد (شریعتی و همکاران، ۱۳۹۷). حسابداران در بسیاری از موارد، میان وظایف اخلاقی، در تعارض قرار می‌گیرند (کلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). فدراسیون بین‌المللی حسابداران نیز به ارائه نظام‌نامه اخلاق حرفه‌ای پرداخته است (جامعه حسابداران رسمی ایران، ۱۳۹۳). عملکرد اخلاقی و اجتماعی سازمان‌ها بر عملکرد کلی سازمان تأثیرات بزرگی دارد (اوشی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). امروزه، جامعه نسبت به اقدامات سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است و به‌ویژه در مقابل فعالیت‌های غیراخلاقی سازمان‌ها به‌سرعت و به طرق مختلف واکنش نشان می‌دهد (کوهن و اسپکتور<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). اولین و مهم‌ترین جز سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف خود هستند (پاینه و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹). بدون آگاهی دقیق نسبت به شخصیت افراد نمی‌توان بین شخصیت و شغل هماهنگی ایجاد کرد. افراد براساس الگوی شخصیتی خود نیازها، انتظارات، انگیزه‌ها، انتظارات و اهداف خاصی دارند (اسکیتکا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). ویژگی اساسی بشر برخورداری از قدرت تفکر است. انسان‌ها به کمک فکر خود توانسته‌اند بر محیط پیچیده و متغیر خود مسلط شوند. در هر حرفه‌ای افراد برای انجام امور حرفه‌ای از سبک تفکر خود استفاده می‌نمایند (حیدر و همکاران، ۱۳۹۷). سبک تفکر افراد عاملی مهم در پردازش اطلاعات است؛ بنابراین سبک تفکر به‌خودی‌خود یک توانایی نیست بلکه به چگونگی استفاده از توانایی‌ها اشاره دارد (نصیری و بنی‌مهد، ۱۳۹۶). رفتار و رعایت معیارهای اخلاقی را می‌توان به‌عنوان هسته علت وجودی هر حرفه در نظر گرفت. این امر برای حرفه حسابرسی نیز مصداق خواهد داشت (رحمانی‌نیا و یعقوب‌نژاد، ۱۳۹۶). اخلاق نقش بسیار مهمی در جامعه ایفا می‌کند (صادقیان و همکاران، ۱۳۹۸). حرفه حسابداری مانند سایر حرفه‌های فعال در جامعه، ملزم به رعایت آیین رفتار حرفه‌ای است، زیرا عدم رعایت آن، می‌تواند موجب تضعیف فرهنگ و اخلاق کار و در نتیجه، تضعیف حرفه حسابداری شود (فرقان دوست و همکاران، ۱۳۹۳). در شرایط

کنونی که رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب ایجاد فسادهای مالی در سطح ملی و بین‌المللی شده و نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است، توجه به اخلاق راه نجات اصلی از این بحران است (موریک و ویلکین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸). به عقیده دیویدسون ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد مدیران، حسابرسان و حسابداران تأثیر می‌گذارند (امکوجی و سکالیه<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲).

به این علت که توسعه اخلاق حرفه‌ای یک مفهوم مجرد نبوده بلکه مفهومی چندگانه می‌باشد و عوامل متعددی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر این بهبود تأثیرگذار هستند. تصمیم‌های غیراخلاقی حسابداران در سال‌های اخیر اطمینان جامعه را نسبت به حسابداران زیرا سؤال برده است. توسعه رفتار اخلاقی باعث بهبود رفتار حرفه‌ای می‌شود. در پژوهش‌های حسابداری از نظریه‌های شخصیت به‌طور مؤثر استفاده نشده است و از آنجا که شرایط روان‌شناختی فرد عامل مهمی در تعیین رفتار وی است سبک تفکر نیز باید در حوزه حسابداری و تأثیری که می‌تواند بر نوع رفتار حسابداران رسمی داشته باشد نیز مهم است و نهایتاً پاسخی به تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر حسابداران بر رعایت اخلاق حرفه‌ای داده نشده است در نتیجه این پژوهش در نظر دارد به این سؤال پاسخ دهد که ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی چه تأثیری دارد؟

## مروری بر مبانی نظری و پیشینه تحقیق

از دیدگاه آئین رفتار حرفه‌ای، اهداف حرفه حسابداری، دستیابی به بهترین اصول و ضوابط حرفه‌ای، اجرای عملیات در بالاترین سطح ممکن، بر اساس اصول و ضوابط مذکور و به‌طور کلی، تأمین منافع عمومی است. در سراسر جهان، دولت‌ها، سازمان‌های حرفه‌ای و شرکت‌های تجاری، برای اعضای خود آئین رفتار حرفه‌ای دارند (عقابی، ۱۳۹۵). افراد ممکن است توانایی‌های مشابهی داشته باشند، ولی سبک‌های تفکرشان متفاوت باشد. افرادی که سبک تفکرشان در موقعیت‌های خاص متناسب با انتظارات جامعه است، به‌عنوان کسانی که دارای سطوح بالای توانایی هستند، مورد قضاوت قرار می‌گیرند، علی‌رغم این واقعیت، که آنچه مطرح می‌شود، توانایی نیست، بلکه انطباق سبک‌های تفکر آنان با وظایفی است، که برعهده دارند (استرنبرگ و زانگ<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵). شخصیت، اغلب اوقات به‌عنوان نیروی سازمان دهنده رفتار آدمی در نظر گرفته می‌شود. واقعیت آن است که تمام چیزهایی را که تاکنون به‌دست آمده و حتی حالت سلامت عمومی می‌تواند تحت تأثیر

این عرصه پرداخته شده است. همان‌طور که بیان شد انتقاد وارد به مطالعات گذشته توجه بیش‌ازاندازه به تیپ شخصیتی به‌طور کلی می‌باشد و تنها اثر اخلاق در حوزه حسابداری مورد بررسی قرار گرفته است.

با توجه به پژوهش‌های مورد بررسی فرضیات زیر مورد بررسی قرار گرفتند:

**فرضیه اصلی الف:** ویژگی‌های شخصیتی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی تأثیر دارد.

فرضیه الف- ۱: روان رنجور بودن در تیپ شخصیتی حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه الف- ۲: برونگرا بودن در تیپ شخصیتی حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه الف- ۳: توافق پذیر بودن در تیپ شخصیتی حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه الف- ۴: باوجدان بودن در تیپ شخصیتی حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه الف- ۵: انعطاف‌پذیر بودن در تیپ شخصیتی حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

بعد از طرح فرضیه های گروه اول پژوهش، در ادامه مبانی نظری و پیشینه مترتب بر فرضیه های بعدی مطرح و در نهایت فرضیه های متناسب بیان می گردد.

جنسیت می‌تواند در عملکرد حسابرسان تأثیرگذار باشد و همچنین عملکرد حسابرسان می‌تواند تحت تأثیر سبک‌های کارکردی تفکر قرار گیرد (حیدر و همکاران، ۱۳۹۷). برای افرادی که سبک تفکر تحلیلی بیشتری دارند، عملکرد خلاقانه تری نسبت به افرادی که دارای سبک تفکر جامع تری هستند، دارند. (چن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۰). افزایش مردانگی به‌طور مستقیم هر دو سبک تفکر را به همراه ترس غیرعادی پایین پیش‌بینی می‌کند (روگزر و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۹). تعهدات خصوصی، سودمندی، اهداف کمال‌گرا، وظایف عمومی و تعهدات خاص به‌علاوه منافع شخصی. از میان این دسته‌ها، منطق تعهدات خاص بیشترین کاربرد را دارد (بوآد و همکاران، ۲۰۱۹). پاینه و همکاران به بررسی یک کد اخلاقی کاربردی برای تصمیم‌گیری در حرفه حسابداری پرداختند. ضروری است که اعضای این حرفه اخلاق مدار بوده و در برابر فشارهای داخلی و خارجی که ممکن است

شخصیت و شخصیت افرادی قرار گیرد که با آنها تعامل وجود دارد از این‌رو ویژگی‌های شخصیتی حسابداران می‌تواند نقش بسزایی در قضاوت‌های اخلاقی آنان داشته باشد. هرچند بخشی از ویژگی‌های ارثی هستند، اما بیشتر مردم می‌توانند «رشد شخصی» این ویژگی‌ها را در خود، تقویت کنند. (گودرزی و حاجی‌ها، ۱۳۹۶). در ادامه به پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه پرداخته می‌شود: در بررسی تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران به این نتیجه رسیده شد توسعه رفتار اخلاقی بر متغیرهای وظیفه‌شناسی، پشتیبانی از منافع عمومی و صداقت تأثیر دارد (نیکبخت و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی مؤلفه‌های اخلاقی می‌تواند به‌عنوان نقشه راه آینده اخلاق حسابداری ایران قرار گیرد (نمازی و رجب دری، ۱۳۹۸). درک مسئولیت‌های اجتماعی واحدهای تجاری می‌تواند بر نگرش شغلی حسابداران که شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها می‌شود، تأثیرگذار باشد (علی‌فیری و همکاران، ۱۳۹۸). شناخت‌های کارآفرینانه و ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری قصد کارآفرینانه نقش مهمی دارد (کریمی، ۱۳۹۸). ویژگی‌های شخصیتی مدیران در مجموع ارتباط معناداری با هوش مالی آنان دارد و در این بین، به‌طور خاص دو ویژگی شخصیتی پذیرا بودن و وجدانی بودن رابطه معناداری با هوش مالی مدیران دارند (خطیری و همکاران، ۱۳۹۷). در بین منابع قدرت مدیران، قدرت مرجعیت و تخصص و در بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان، توفیق طلبی، تحمل ابهام و ریسک‌پذیری دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری در بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشند (محبوب خواه و بیگ زاده، ۱۳۹۷). میان شدت فزاینده شخصیتی با ریسک پرتفولیو آن صندوق رابطه‌ای معنادار برقرار است (دیده خانی و مهرعلی زاده، ۱۳۹۷). از طرفی خصوصیات شخصیتی ارتباطی با مشغله کاری را نشان می‌دهد که به‌نوبه خود عملکرد و سلامت روان کارکنان را پیش‌بینی می‌کند (تیسو و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۰).

مشخص شده است که حسابدار حرفه ای در گزارشگری با تهدیدهای مختلف منافع شخصی و خود بازنگری مواجه است و گزارش مالی پس از حسابداری در بسیاری از موارد، اطلاعات دقیق را برای اهداف مالیاتی ارائه نمی دهد. (رافیکوال و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۹).

باوجود دیدگاه‌های متفاوت و پراکنده درباره ویژگی‌های شخصیتی، سبک تفکر و آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای، همچنان در این حوزه نوظهور با خلأ چشمگیر در مفهوم‌شناسی اجزا مواجه هست، به‌گونه‌ای که به نظر می‌رسد تاکنون کمتر تحقیقی نگاه مفهومی و روش‌شناسانه به این موضوع داشته است؛ و تنها با دیدگاه عمل‌گرایانه به تبیین پدیده‌های خاص

فرضیه ب-۲: کلی‌نگر بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه ب-۳: جزئی‌نگر بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه ب-۴: قضاوت‌نگر بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه ب-۵: آزاداندیش بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه ب-۶: محافظه‌کار بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه ب-۷: اجرایی بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

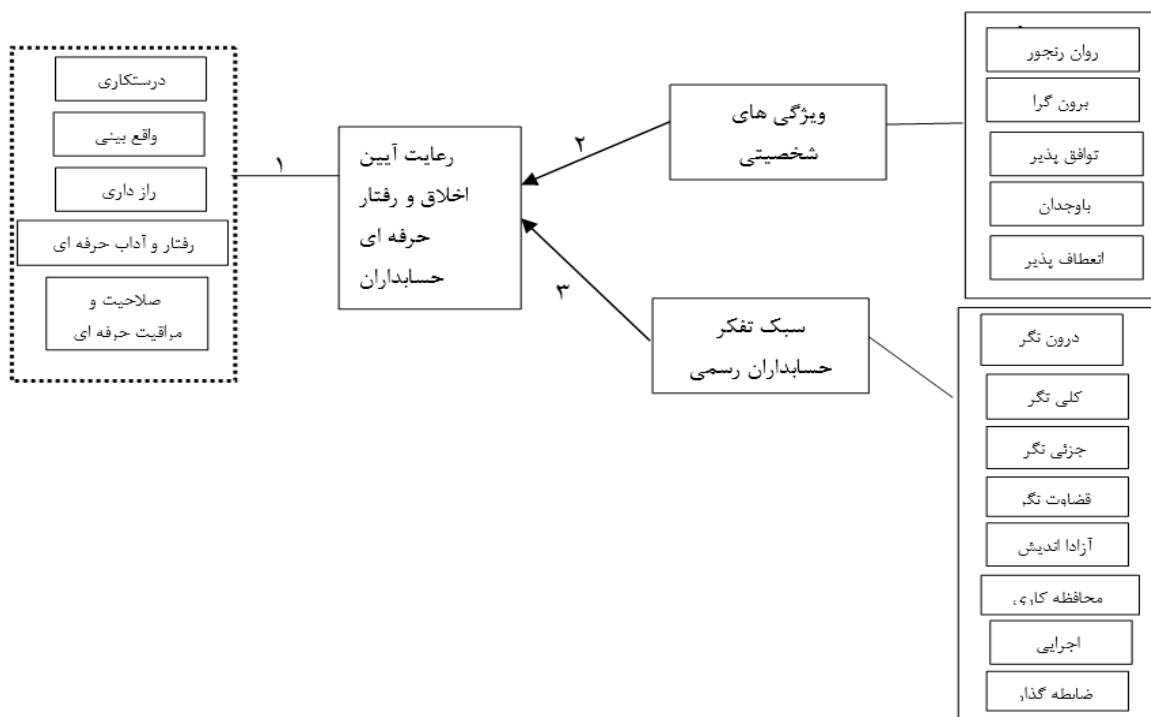
فرضیه ب-۸: ضابطه‌گذار بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

این افراد حرفه‌ای را به انجام فعالیت‌های متقلبانه ترغیب کند ، سریع بایستند. کدهای اخلاقی بیان منسجمی از آرمان‌ها ، مسئولیت‌ها و محدودیت‌های اخلاق جمعی اعضای یک حرفه را فراهم می‌کند و می‌تواند در هدایت رفتار اخلاقی کمک کند. (پاینه و همکاران<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۹). نتایج نشان از اهمیت کدهای رفتاری را در حرفه حسابداری و مطابقت با دستورالعمل‌های اخلاقی توسط حسابداران عملی نشان می‌دهد. (کاردونا و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۹). دان و سینتی به بررسی حرفه‌ای بودن در حسابداری: پرداختند نتایج نشان داد که این مدل روشی جدید را برای مشاهده تصمیم‌گیری اخلاقی توسط حسابداران ارائه می‌دهد که در اهمیت کدهای رفتاری حرفه‌ای تأثیرگذار است که هم بر رفتار و هم بر تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد. (دان و سینتی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۹).

با توجه به پژوهش‌های مورد بررسی فرضیات زیر مورد بررسی قرار گرفتند:

**فرضیه اصلی ب:** سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.

فرضیه ب-۱: درون‌نگر بودن در سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای آنها تأثیر دارد.



شکل ۱ - چارچوب مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و براساس ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش ۱۰۱ نفر از حسابداران رسمی با سابقه بیش از ۵ سال و دارای پرونده انتظامی می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۸۰ نفر محاسبه شد که براین مبنا ۹۰ پرسش‌نامه توزیع و از بین آن‌ها ۸۰ پرسش‌نامه به‌صورت کامل تکمیل و برگشت شده و داده‌های آن مبنای محاسبات قرار گرفت. پرسش‌نامه‌ها به‌صورت تصادفی ساده توزیع شدند؛ و پرسش‌نامه مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش شامل ۹۲ گویه است. گزینه‌های آن نیز به‌صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است. بخش اول پرسش‌نامه داده‌های جمعیت‌شناختی و در بخش دوم به‌منظور سنجش متغیر سبک تفکر از ۳۵ سؤال استفاده شده که به‌وسیله استرنبرگ و واگنر در سال ۱۹۹۷ و ۱۹۹۴ طراحی شده است. برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی از ۳۲ سؤال (پرسشنامه شخصیت NEO) استفاده شده است. برای اندازه‌گیری آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای نیز از پرسشنامه ۲۵ سوالی استاندارد صالحی (۱۳۹۵) استفاده شده است. ابزار

تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزارهای spss22 و Smart PIs و روش تجزیه و تحلیل آن‌ها مدل‌سازی معادلات ساختاری است.

## یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شده نشان‌دهنده‌ی این است که ۴۵ نفر پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۵ نفر زن بوده‌اند. از لحاظ سنی ۱۳ نفر بین ۳۰-۴۰ سال و ۲۸ نفر بین ۴۰-۵۰ سال و ۳۹ نفر بیشتر از ۵۰ سال قرار داشتند. از نظر سابقه کاری ۲ نفر بین ۵-۱۰ سال، ۹ نفر بین ۱۱-۱۵ سال، ۲۹ نفر بین ۱۶-۲۵ سال و ۴۰ نفر ۲۶ به بالا قرار داشتند. جدول زیر مقادیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای را نشان می‌دهد.

برای تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شد و نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

با توجه به این‌که سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است. ادعای نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته نمی‌شود. به همین دلیل برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از الگوسازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار pls استفاده شد.

جدول ۱ آمار توصیفی شاخص‌های توصیفی

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	واریانس	انحراف معیار
ضابطه‌گذار	۸۰	۶,۵۳۷	۷,۰۰۰	۴,۷۶۴	۲,۱۸۲
اجرایی	۸۰	۷,۲۰۶	۶,۷۵۰	۵,۳۷۸	۲,۳۱۹
فضاوت‌نگر	۸۰	۶,۵۷۵	۶,۵۵۰	۲,۷۸۵	۱,۶۶۸
کلی‌نگر	۸۰	۶,۶۶۶	۷,۱۲۰	۳,۹۳۸	۱,۹۸۴
جزئی‌نگر	۸۰	۶,۷۳۷	۷,۲۳۰	۶,۰۵۰	۲,۴۵۹
درون‌نگر	۸۰	۷,۲۹۳	۷,۷۵۰	۴,۵۰۵	۲,۱۲۲
آزاداندیش	۸۰	۷,۰۸۱	۷,۴۷۰	۲,۸۱۳	۱,۶۷۷
محافظه‌کاری	۸۰	۶,۸۶۲	۷,۵۰۰	۳,۱۷۷	۱,۷۸۲
روان‌رنجور	۸۰	۵,۹۱۶	۷,۳۳۳	۲,۲۱۲	۱,۴۸۷
برون‌گرا	۸۰	۶,۳۹۱	۶,۶۶۶	۴,۵۲۰	۲,۱۲۵
انعطاف‌پذیر	۸۰	۷,۵۲۵	۸,۰۰۰	۱,۱۳۹	۱,۰۵۶
توافق‌پذیر	۸۰	۶,۸۴۱	۷,۶۳۳	۴,۱۱۵	۲,۰۲۸
باوجدان	۸۰	۵,۹۹۵	۷,۱۳۳	۳,۴۲۸	۱,۸۵۱
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۸۰	۶,۷۷۱	۷,۱۵۷	۱,۷۵۰	۱,۳۲۳

جدول ۲ نتایج آزمون کولمگروف - اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولمگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری
ضابطه گذار	۸۰	۶,۵۳۷	۲,۱۸۲	۰,۱۹۳	۰,۰۰
اجرایی	۸۰	۷,۲۰۶	۲,۳۱۹	۰,۱۲۵	۰,۰۰
قضاوت نگر	۸۰	۶,۵۷۵	۱,۶۶۸	۰,۱۲۰	۰,۰۰
کلی نگر	۸۰	۶,۶۶۶	۱,۹۸۴	۰,۱۹۲	۰,۰۰
جزئی نگر	۸۰	۶,۷۳۷	۲,۴۵۹	۰,۲۰۷	۰,۰۰
درون نگر	۸۰	۷,۲۹۳	۲,۱۲۲	۰,۲۸۷	۰,۰۰
آزاداندیش	۸۰	۷,۰۸۱	۱,۶۷۷	۰,۱۲۷	۰,۰۰
محافظه کاری	۸۰	۶,۸۶۲	۱,۷۸۲	۰,۲۶۵	۰,۰۰
روان رنجور	۸۰	۵,۹۱۶	۱,۴۸۷	۰,۱۶۰	۰,۰۰
برون گرا	۸۰	۶,۳۹۱	۲,۱۲۵	۰,۱۵۲	۰,۰۰
انعطاف پذیر	۸۰	۷,۵۲۵	۱,۰۵۶	۰,۱۶۷	۰,۰۰
توافق پذیر	۸۰	۶,۸۴۱	۲,۰۲۸	۰,۲۱۶	۰,۰۰
باوجدان	۸۰	۵,۹۹۵	۱,۸۵۱	۰,۲۲۹	۰,۰۰
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۸۰	۶,۷۷۱	۱,۳۲۳	۰,۱۶۹	۰,۰۰

#### برازش مدل‌های اندازه‌گیری

سنجش بارهای عاملی: مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می‌باشد. که در نمودارهای حاصله از نرم‌افزار میزان ضرایب و آماره تی قابل قبول می‌باشد و نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی: مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول

زیر این معیارها در مورد متغیرها مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

روایی همگرا: مقدار مناسب برای AVE برابر ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های زیر این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۳ معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرا متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرها	نماد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	سطح پذیرش	میانگین واریانس استخراجی	سطح پذیرش
ضابطه گذار	CT	۰,۸۵۸	۰,۹۰۰	۰/۷	۰,۶۹۵	۰/۵
اجرایی	EX	۰,۸۵۷	۰,۸۹۴	۰/۷	۰,۶۸۸	۰/۵
قضاوت نگر	JU	۰,۷۱۱	۰,۷۳۴	۰/۷	۰,۷۶۵	۰/۵
کلی نگر	HO	۰,۸۲۳	۰,۸۸۰	۰/۷	۰,۷۱۳	۰/۵
جزئی نگر	PA	۰,۹۶۴	۰,۷۰۰	۰/۷	۰,۹۳۹	۰/۵
درون نگر	IN	۰,۸۳۵	۰,۸۵۴	۰/۷	۰,۶۲۹	۰/۵
آزاداندیش	FT	۰,۷۹۷	۰,۷۲۴	۰/۷	۰,۵۵۱	۰/۵
محافظه کاری	CO	۰,۷۳۸	۰,۸۰۰	۰/۷	۰,۵۲۳	۰/۵
روان رنجور	PS	۰,۷۷۷	۰,۷۵۸	۰/۷	۰,۸۵۸	۰/۵
برون گرا	EXT	۰,۸۹۷	۰,۹۲۰	۰/۷	۰,۶۵۹	۰/۵
انعطاف پذیر	FL	۰,۸۰۳	۰,۸۳۸	۰/۷	۰,۵۶۵	۰/۵
توافق پذیر	AG	۰,۹۰۸	۰,۹۲۸	۰/۷	۰,۶۸۷	۰/۵
باوجدان	CON	۰,۸۸۵	۰,۹۱۳	۰/۷	۰,۶۲۸	۰/۵
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	EPB	۰,۸۶۹	۰,۸۸۵	۰/۷	۰,۵۹۶	۰/۵

روایی واگرا: همان طور که در جدول زیر مشاهده می‌گردد، مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر) بیشتر بوده و این مطلب نشان‌دهنده‌ی قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌هاست.

جدول ۴ آزمون فورنل و لارکر

متغیرها	ضابطه گذار	اجرای	قضاوت نگر	کلی نگر	جزئی نگر	درون نگر	آزاد اندیش	محافظة کاری	روان رنجور	برون گرا	انعطاف پذیر	توافق پذیر	با وجدان	آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
ضابطه گذار CT	۰,۸۳۳													
اجرای EX	۰,۸۰۵	۰,۸۲۹												
قضاوت نگر JU	۰,۶۸۳	۰,۸۲۱	۰,۸۷۴											
کلی نگر HO	۰,۳۶۰	۰,۲۲۵	۰,۲۶۲	۰,۸۴۴										
جزئی نگر PA	۰,۶۶۰	۰,۵۳۱	۰,۳۴۶	۰,۶۵۰	۰,۹۶۹									
درون نگر IN	۰,۲۵۹	۰,۱۲۱	۰,۱۷۸	۰,۷۸۷	۰,۳۳۰	۰,۷۹۳								
آزاد اندیش FT	۰,۱۹۶	۰,۱۰۵	۰,۴۳۱	۰,۲۳۸	۰,۲۰۳	۰,۳۰۱	۰,۷۴۲							
محافظة کاری CO	۰,۷۷۷	۰,۷۴۵	۰,۷۰۷	۰,۵۲۲	۰,۷۴۴	۰,۳۵۸	۰,۳۴۳	۰,۷۲۳						
روان رنجور PS	۰,۲۲۳	۰,۲۵۹	۰,۳۵۷	۰,۳۳۱	۰,۶۸۵	۰,۵۲۱	۰,۱۱۲	۰,۱۵۶	۰,۹۲۶					
برون گرا EXT	۰,۱۷۰	۰,۲۰۲	۰,۱۵۷	۰,۴۳۵	۰,۲۰۲	۰,۲۵۶	۰,۳۰۳	۰,۲۰۸	۰,۷۰۲	۰,۸۱۱				
انعطاف پذیر FL	۰,۱۱۹	۰,۱۱۱	۰,۴۰۳	۰,۴۶۱	۰,۱۰۰	۰,۱۰۲	۰,۴۴۱	۰,۳۴۱	۰,۴۱۲	۰,۵۹۶	۰,۷۵۱			
توافق پذیر AG	۰,۳۳۵	۰,۳۲۳	۰,۵۳۶	۰,۱۰۵	۰,۱۱۸	۰,۷۱۰	۰,۶۳۹	۰,۴۴۸	۰,۳۹۷	۰,۴۱۱	۰,۷۱۰	۰,۸۲۸		
با وجدان CON	۰,۲۲۴	۰,۴۳۵	۰,۳۰۱	۰,۱۲۲	۰,۶۷۳	۰,۲۲۹	۰,۵۰۶	۰,۶۴۰	۰,۳۴۸	۰,۳۵۵	۰,۶۹۳	۰,۷۴۲	۰,۷۹۸	
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای EPB	۰,۱۱۷	۰,۱۵۵	۰,۱۴۷	۰,۱۳۸	۰,۱۰۹	۰,۴۵۹	۰,۲۲۲	۰,۱۰۸	۰,۳۳۸	۰,۴۰۳	۰,۳۹۰	۰,۴۲۸	۰,۵۹۵	۰,۷۷۲

### برازش مدل ساختاری

معیار  $R^2$  (واریانس تبیین شده): مقدار  $R^2$  برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، متوسط برازش مدل ساختاری تأیید می‌گردد.

معیار  $Q^2$  (قدرت پیش‌بینی مدل): نتایج جدول زیر نشان از قدرت پیش‌بینی متوسط مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

معیار افزونگی: این شاخص نشانگر مقدار تغییرپذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه برون‌زا تأثیر می‌پذیرد هر چه مقدار بیشتر باشد نشان از برازش مناسب‌تر بخش ساختاری مدل در یک پژوهش دارد.

جدول ۵ معیار  $R^2$  و  $Q^2$  برای سازه‌های درون‌زا

متغیرها	$R^2$	SSO	SSE	$1 - SSE/SSO = Q^2$
آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای	۰,۵۰۳	۵۰۰,۰۰۰۰۰۰	۳۶۹,۸۷۵۵۶۲	۰,۲۶۰

جدول ۶ معیار Redundancy

متغیرها	Redundancy
آیین رفتار و اخلاق حرفه‌ای	۰,۲۹۹

### برازش مدل کلی

معیار Gof: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار Gof استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی شده است.

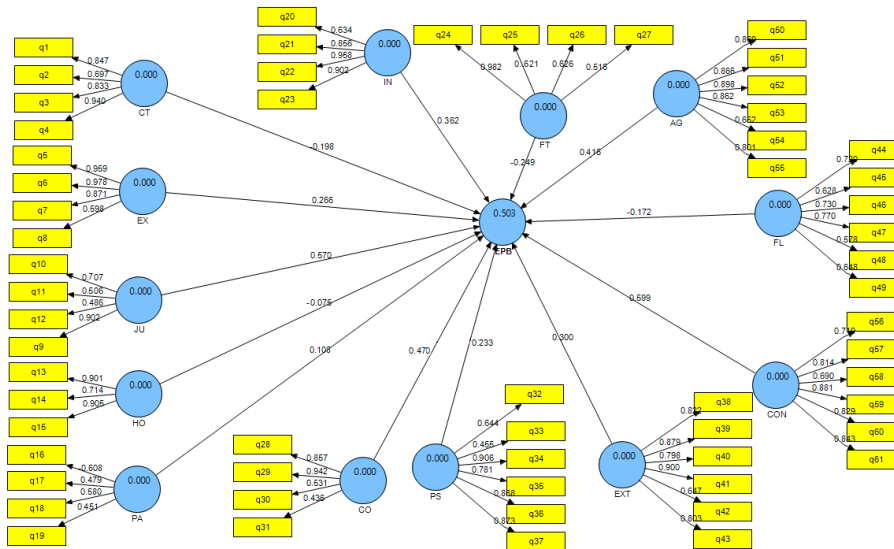
جدول ۷ برازش مدل کلی

Communalities	R <sup>2</sup>	متغیرها
۰,۶۹۵	-	ضابطه‌گذار
۰,۶۸۸	-	اجرایی
۰,۷۶۵	-	قضاوت‌نگر
۰,۷۱۳	-	کلی‌نگر
۰,۹۳۹	-	جزئی‌نگر
۰,۶۲۹	-	درون‌نگر
۰,۵۵۱	-	آزاداندیش
۰,۵۲۳	-	محافظه‌کاری
۰,۸۵۸	-	روان‌رنجور
۰,۶۵۹	-	برون‌گرا
۰,۵۶۵	-	انعطاف‌پذیر
۰,۶۸۷	-	توافق‌پذیر
۰,۶۳۸	-	باوجدان
۰,۵۹۶	۰,۵۰۳	آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
۰,۶۷۹	۰,۵۰۳	میانگین
۰,۵۸۴		GOF

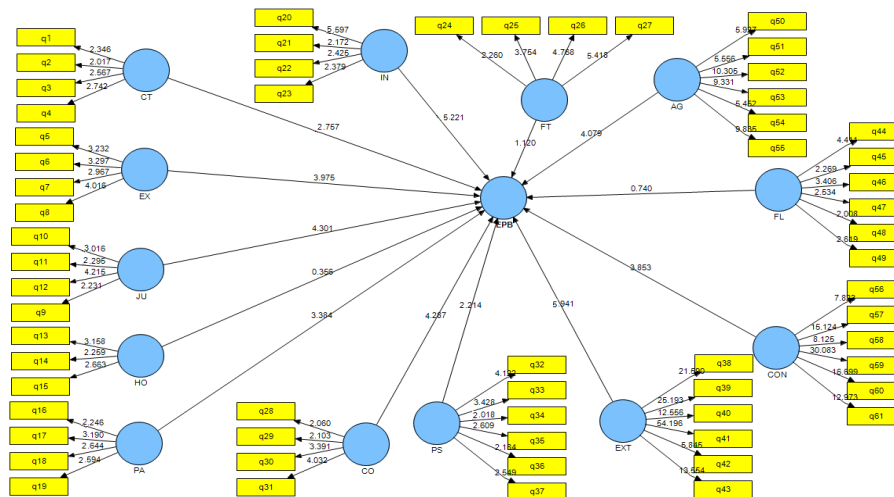
جدول ۸ بررسی فرضیات

نتیجه	آماره تی (<1/96)	ضریب مسیر	مسیر
پذیرش	۵,۲۲۱	۰,۳۶۲	درون‌نگر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۳,۳۸۴	۰,۱۰۸	جزئی‌نگر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
عدم پذیرش	۰,۳۵۶	-۰,۰۷۵	کلی‌نگر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۴,۳۰۱	۰,۵۷۰	قضاوت‌نگر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
عدم پذیرش	۱,۱۲۰	-۰,۲۴۹	آزاد اندیش آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۴,۲۸۷	۰,۴۷۰	محافظه‌کار آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۳,۹۷۵	۰,۲۶۶	اجرایی آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۲,۷۵۷	۰,۱۹۸	ضابطه‌گذار آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۲,۲۱۴	۰,۲۳۳	روان‌رنجور آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۵,۹۴۱	۰,۳۰۰	برون‌گرا آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۴,۰۷۹	۰,۴۱۶	توافق‌پذیر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۳,۸۵۳	۰,۵۹۹	باوجدان آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
عدم پذیرش	۰,۷۴۰	-۰,۱۷۲	انعطاف‌پذیر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۲,۷۴۴	۰,۴۶۸	سبک‌های تفکر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای
پذیرش	۸,۴۵۲	۰,۶۱۵	ویژگی‌های شخصیتی آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای

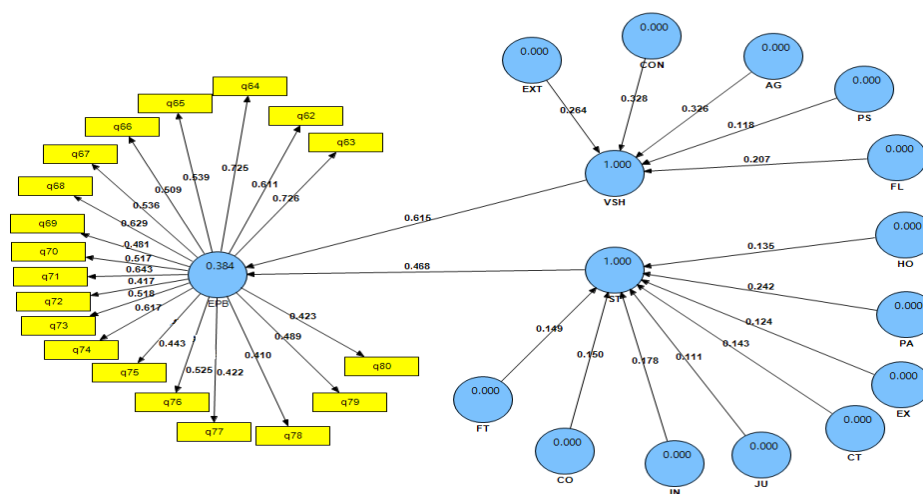




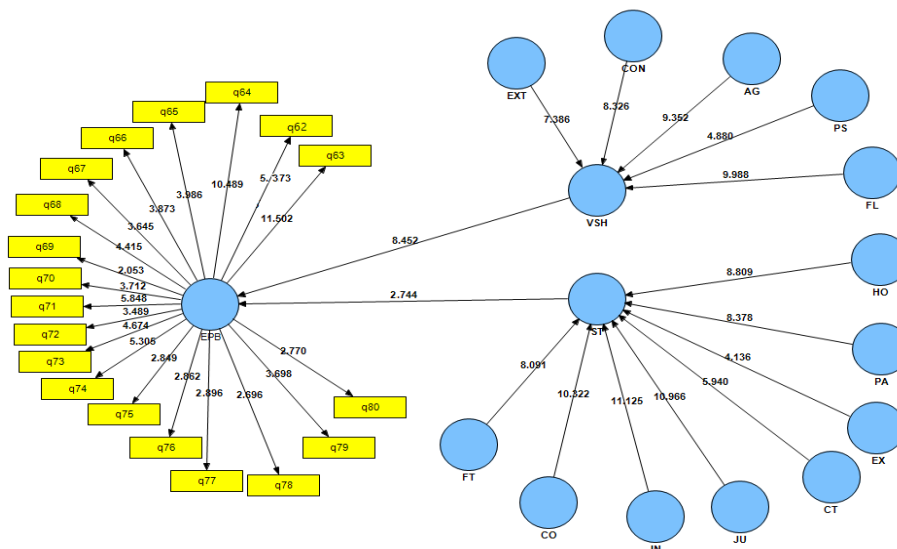
نمودار ضرایب مسیر فرضیات فرعی



نمودار ضرایب آماره تی فرضیات فرعی



نمودار ضرایب مسیر فرضیات اصلی



نمودار ضرایب آماره تی فرضیات اصلی

**بحث و نتیجه گیری**

هدف پژوهش حاضر تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و سبک تفکر حسابداران رسمی بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی می‌باشد نتایج حاکی از آن است که از بین ۵ ویژگی شخصیتی که به آن در این پژوهش اشاره شد افرادی که از انعطاف‌پذیری برخوردار هستند نمی‌توانند تأثیر مثبت بر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران داشته باشند به عبارت دیگر با افزایش این ویژگی میزان رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای کاهش پیدا می‌کند. این در حالی است که افراد روان رنجور، برون‌گرا، توافق پذیر و باوجدان این توانایی را دارند که آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای را رعایت کنند البته اشاره به این نکته ضروری می‌باشد که با توجه به میزان ضریب مسیر که در تحلیل مشخص است نشان می‌دهد که افراد دارای وجدان زیاد اثر بیشتری بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای دارند. همچنین با توجه به نتایج از ۸ سبک تفکر که مورد بررسی قرار گرفته افرادی که دارای سبک تفکر کلی‌نگر و آزاداندیش هستند نمی‌توانند تأثیر مثبت بر آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران داشته باشند به عبارت دیگر با افزایش این نوع سبک تفکر، میزان رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای کاهش پیدا می‌کند. این در حالی است که افراد دارای سبک تفکر درون‌نگر، جزئی‌نگر، قضاوت نگر، محافظه‌کار، اجرایی و ضابطه گذار این توانایی را دارند که آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای را رعایت کنند البته اشاره به این نکته ضروری می‌باشد که با توجه به میزان ضریب مسیر که در تحلیل مشخص است نشان می‌دهد که افراد دارای سبک تفکر درون‌نگر، محافظه‌کار و قضاوت‌نگر تأثیر بیشتری بر رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای دارند. البته که

«رفتار»، به تأثیر متقابل شخصیت نهفته‌ی فرد و موقعیت‌های گوناگون بستگی دارد. موقعیتی که فرد با آن مواجه می‌شود نقش مهمی در نوع واکنش فرد نسبت به آن موقعیت دارد. با این حال، در بیشتر موارد، افراد واکنش‌هایی نشان می‌دهند که با تیپ شخصیتی نهفته‌شان سازگار است. بهترین فرصت برای یادگیری اصول اخلاق حرفه‌ای دوره دانشجویی است که دربرگیرنده شروع فعالیت برقراری ارتباط حرفه‌ای با ذینفعان و هم‌پیشگان است. تا به امروز کوشش‌های بسیاری به منظور نشان دادن اهمیت توسعه رفتار اخلاقی و تأثیر آن بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران صورت پذیرفته است. با این حال هیچ‌یک از آن‌ها منجر به نتایج چشمگیری نشده است. از همین رو اگر بخواهیم مقایسه‌ای با پژوهش‌های پیشین داشته باشیم طبیعتاً از لحاظ نو بودن پژوهش موردی یافت نشد که مشابه کار باشد اما از نمونه پژوهش‌هایی که می‌توان از لحاظ نتیجه کار به آن استناد نمود برای بخش ویژگی‌های شخصیتی می‌توان به پژوهش علی فری و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان نقش تعدیل‌کنندگی تیپ شخصیتی افراد در تأثیر درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت و تعهد شغلی حسابداران، خطیری و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی مدیران، گراغانی و ناصری (۱۳۹۶) با عنوان تأثیر تیپ شخصیتی بر قضاوت حرفه‌ای حسابرس در تخصیص بودجه زمانی به حساب‌های حاوی برآورد، تیسو و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان ویژگی‌های شخصیتی، عملکرد شغلی و سلامت روان: نقش واسطه‌ای درگیری کار. برای بخش سبک تفکر می‌توان به پژوهش حیدر و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان جنسیت حسابرس و سبک‌های

کارکردی تفکر: آزمون نظریه خود حکومتی ذهن، چن (۲۰۲۰) با عنوان عملکرد خلاق را از طریق قرار گرفتن در معرض مثالها تقویت کنید: نقش سبک تفکر شناختی، روگرز و همکاران (۲۰۱۹) با عنوان جهت‌گیری نقش جنسیتی، ترجیح سبک تفکر و جنبه‌های آن اشاره نمود؛ و در بخش متغیر وابسته که رعایت آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران هست می‌توان به پژوهش‌های نیکبخت و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه‌ای حسابداران، دارابی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان جایگاه اخلاق در پیاده‌سازی استانداردهای بین‌المللی حسابداری، صفرزاده و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان بررسی نقش توانمندسازی روان‌شناختی حسابداران بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای با تأکید بر نقش تعدیلی جایگاه سازمانی و سابقه کار اشاره کرد.

با توجه به نتیجه پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود از افرادی که دارای ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیر و دارای سبک تفکر آزاداندیش و کلی‌نگر هستند به کار گمارده نشوند مگر اینکه شرایط برای این افراد فراهم شود و توجه به تیپ شخصیتی افراد در سازمان‌ها از مقوله‌هایی است که می‌تواند سازمان را در رسیدن به بهره‌وری یاری رسانده و از دیگر سو رضایت شغلی و تعهد کارمندان نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد. پیشنهاد می‌شود سازمان با توجه به تیپ شخصیتی کارکنان خود در جهت رضایت کارمندان خود تدابیری بیندیشد. همچنین در هنگام اجرای آزمون‌های استخدامی و مصاحبه‌های شغلی تیپ شخصیتی افراد نیز مدنظر قرار داده بطوریکه افرادی جذب سازمان شوند که با توجه به تیپ شخصیتی آنان بتوانند تعهد سازمانی بالاتری را در سازمان از خود نشان دهند. همچنین برای افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها با توجه به میزان اهمیت هر عامل می‌توان برنامه‌های اخلاقی را به‌گونه‌ای تنظیم نمود که به ترتیب اهمیت مسیر برنامه‌ریزی و اجرایی کردن امور فعالیت‌های مهم سازمان را روشن نموده و گسترش دهد. پیشنهاد می‌شود برای اینکه افراد دارای تیپ شخصیت کلی‌نگر و ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیر نیز بتوانند به‌نوعی آیین و رفتار حرفه‌ای حسابداری را رعایت کنند در حد امکان اصل شایسته‌سالاری را رعایت کنند تا حسابداران بتوانند به یکدیگر اعتماد داشته و روابط باز را گسترش دهند. همچنین، برای ایجاد احساس استقلال در حسابداران مستقل، هنگام انجام و رسیدگی به کارها، اختیارات لازم به آن‌ها داده شود. برای حسابداران مستقل می‌توان شرایطی فراهم آورد که بتوانند روابط بازر و محیطی سرشار از اعتماد دوسویه ایجاد کنند. این مهم برای انجام فعالیت گروهی بسیار ضروری است. برای تقویت اعتماد

بین حسابداران مستقل درگیر در کار، باید صداقت و صمیمیت حاکم شود تا حسابداران مستقل اعتماد کردن، راست‌گویی و صداقت را جانشین ظاهرسازی و فریبکاری کنند. همچنین، تنظیم برنامه‌های امنیت شغلی، سطح اعتماد و تعهد کارکنان را افزایش خواهد داد. افزون بر سرپرستان و مدیران حسابرسی، سایر رده‌های حسابرس به‌صورت ملموس در جمع‌بندی نهایی گزارش حسابرسی سهیم شوند و از این طریق احساس معنادار بودن شغل را برای آنان تقویت کنند. تشویق مسئولیت‌مداری از طریق سیستم پاداش درون‌سازمانی پیشنهاد می‌شود. جلسه ماهانه عمومی به‌منظور بررسی مسائل به‌صورت جمعی، بهره‌مندی از نظر سایر حسابداران مستقل و ایجاد حس اعتماد و صمیمیت بین کارکنان، برگزار شود. به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود که علاوه بر آزمون‌های علمی و حرفه‌ای، برای انتخاب حسابداران رسمی، آزمون‌های روان‌شناختی نیز برگزار کنند تا حسابدارانی که در تصمیم‌گیری‌ها مستقل‌تر و هوشمندترند، انتخاب شوند. با توجه به اهمیت انعطاف‌پذیری در شرکت و توان بالقوه شرکت‌های با انعطاف‌پذیری مالی بیشتر در مقابله با بحران‌های مالی و فرصت‌های سرمایه‌گذاری، پیشنهاد می‌شود شرکت‌ها تصمیمات ساختار سرمایه خود را با توجه به حفظ انعطاف‌پذیری مالی شرکت و یا افزایش انعطاف‌پذیری شرکت اتخاذ نمایند. از طرفی انعطاف‌پذیری توانایی سازگاری، ایستادگی کردن یا اداره عدم اطمینان است. برخی معتقدند که انعطاف‌پذیری مالی حلقه مفقوده تئوری‌های ماندگار ساختار سرمایه است. پیشنهاد می‌شود از روش‌های جدید در حسابرسی همچون تفکر آزاداندیش استفاده شود. تا افرادی که دارای سبک تفکر آزاداندیش هستند نیز در این حرفه موفق عمل کنند. در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ما بحث اخلاق صرفاً در حدودی کتب اصول حسابرسی آمده مطرح می‌شود. برای آموزش اخلاق و رفتار حرفه‌ای در درجه‌ی اول باید کتاب و مرجع داشته باشیم ولی این کفایت نمی‌کند. در دنیا بر روی قضایا و موارد و وقایع اتفاق افتاده مطالعه می‌شود. و بر اساس آن روی آیین رفتار مطالعه می‌شود. پیشنهاد می‌شود برای ارتقا و پرورش ویژگی شخصیتی حسابداران آن‌ها را چه در مرحله قبل از ورود به حرفه و چه در مرحله بعد از ورود در معرض آموزش‌های مختلف قرار داد. همچنین پیشنهاد می‌شود چنین تحقیقاتی در زمینه‌های فرهنگی مختلف در بین حسابداران زن و مرد یا در گروه‌های مختلف حسابداران و حسابداران ... اجرا شود. با انجام این کار عوامل مختلف مؤثر بر ویژگی‌های شخصیتی حسابداران مشخص می‌شود به‌این‌ترتیب برای اصلاح ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها گام‌های مؤثرتری برداشته خواهد شد. با توجه به اهمیت

- جزئیات در حرفه حسابداری افرادی که دارای سبک تفکر کلی‌نگر هستند نمی‌توانند مناسب باشند و پیشنهادی در جهت به‌کارگیری این نوع از سبک تفکر نمی‌توان ارائه کرد مگر آنکه همان‌طور که اشاره کرد آموزش‌هایی را قرار دهیم تا شخص بتواند خود را با شرایط جدید تنظیم کند.
- به پژوهشگران پیشنهاد میشود در تحقیقات آینده متغیر فرهنگ را به عنوان متغیر میانجی بررسی کنند همچنین با توجه به اینکه این پژوهش کمی به حساب می‌آید پیشنهاد میشود بررسی کیفی آن زیرا گرایش به تحقیقات کیفی رو به فرونی میباشد. همچنین میتواند در پژوهش‌های آینده ابعاد و شاخص‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران را نیز به پژوهش اضافه کرد.
- فهرست منابع**
- \* آیین اخلاق و رفتار حرفه‌ای حسابداران رسمی، تهران: جامعه حسابداران رسمی ایران (۱۳۹۸).
- \* برادران، رسول؛ فتاحی، بهرام؛ ابوالحسن‌زاده، سودا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر تیپ‌های شخصیتی حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۲، شماره ۶، صص ۸۹-۱۰۰
- \* حیدر، مجتبی؛ نیکومرام، هاشم (۱۳۹۷) سبک‌های تفکر و نردید حرفه‌ای در حسابرسی، دوفصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال ۳، شماره ۵، صص ۱۵۱-۱۸۵.
- \* حیدر، مجتبی؛ رهنمای، فریدون؛ نیکومرام، هاشم؛ بنی‌مهد، بهمن (۱۳۹۷). جنسیت حسابرس و سبک‌های کارکردی تفکر: آزمون نظریه خود حکومتی ذهن، فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۷، شماره ۲۵، صص ۱-۹.
- \* خطیری، محمد؛ تقی پوریان، یوسف؛ غلامی، رضا (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش مالی مدیران، فصلنامه حسابداری مالی، سال ۱۰، شماره ۴۰، صص ۱۴۹-۱۲۶.
- \* دیده خانی، حسین؛ مهرعلی زاده، امیررضا (۱۳۹۷). بررسی نقش فازه‌های شخصیتی مدیران در میزان ریسک صندوق‌های سرمایه‌گذاری با توجه به نقش تعدیلی تیپ‌های شخصیتی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش سرمایه‌گذاری، سال ۷، شماره ۲۸، صص ۱-۲۲.
- \* رحیمیان، نظام‌الدین و میثم آخوندزاده، (۱۳۹۳) مفاهیم اساسی و موضوعات جاری سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری، چاپ دوم، تهران، انتشارات کیومرث
- \* شریعتی، مرضیه؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ طالب‌نیا، قدرت‌الله؛ رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۷) آگاهی فراشناختی، ابعاد درک معنای ضمنی و رفتار تصمیم‌گیری حسابداران مدیریت در باور و عمل: مطالعه‌ی ذهنیت دانشجویان حسابداری، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۷، شماره ۲۶، صص ۳۰-۱۱
- \* صادقیان، مسعود، جهانگیرنیا، حسین؛ غلامی، رضا (۱۳۹۸) نقش اخلاق در تعامل استراتژیک بین حسابرس مستقل و مدیریت برپایه نظریه بازی، فصلنامه علمی-پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۸، شماره ۲۹، صص ۴۳-۵۶.
- \* عقابایی، ث (۱۳۹۵) جنبه‌های مختلف آیین رفتار حرفه‌ای در کانادا، مصر، ژاپن و ایران. حسابدار رسمی، ۳۳، ۳۹-۴۴.
- \* علی‌فری، ملیحه؛ وکیلی، حمیدرضا؛ بنی‌مهد، بهمن؛ رویایی، رمضانعلی (۱۳۹۸). نقش تعدیل‌کنندگی تیپ شخصیتی افراد در تأثیر درک مسئولیت اجتماعی بر رضایت و تعهد شغلی حسابداران، فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری مدیریت، سال ۱۱، شماره ۳۶، صص ۹۳-۱۱۱.
- \* فرزین، فرشیده. بنی‌طالبی دهکردی، بهاره. بخشی‌نژاد، محمود (۱۳۹۷) ارتباط سازه‌های فردی و اجتماعی برآموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری. اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۳، شماره ۱، صص ۱۵۳-۱۴۵.
- \* فرقاندوست حقیقی، کامبیز و بهمن بنی‌مهد و حیدر ولی‌لر، (۱۳۹۳) پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۴۱-۵۳.
- \* کریمی، سعید (۱۳۹۸). نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه، علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۱، شماره ۱۵، صص ۱۱۱-۱۲۶.
- \* گودرزی، سعید؛ زهره، حاجیها (۱۳۹۶). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با شکل‌گیری قضاوت اخلاقی، فصلنامه در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۴
- \* محبوب‌خواه فرهاد؛ بیگ‌زاده، یوسف (۱۳۹۷). بررسی تاثیر منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی سال نوزدهم، شماره ۲، صص ۷۶-۶۳
- \* نصیری و بنی‌مهد (۱۳۹۶) اثر جنسیت در پذیرش استانداردهای حسابداری مبتنی بر اصول، مجله علمی، پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت مقاله ۵ دوره ۶، شماره ۲۱، بهار، صفحه ۴۹-۶۰

- \* Skitka, L.J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior* 32, 63-86.
- \* Sternberg, R. (1997). *Thinking Styles*. Cambridge: Cambridge University Press
- \* Sternberg, R., & Zhang, L. (2005). Styles of Thinking as a Basis of Differentiated Instruction. *Theory Into Practice*, 44(3), 245-253.
- \* Tisu, L., Iupsa, D., Virga, D., Rusu, S. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153 (2020) 109644
- \* Zhang, Li – F. (2013). Thinking Styles and modes of Thinking: implications for education and research *Journal of Psychol* 2002 May 136

- \* نمازی، محمد؛ رجب دری، حسین (۱۳۹۸). آزمون "الگوی کاربردی توسعه پایدار اخلاق حرفه ای حسابداری" با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، پژوهش های حسابداری مالی و حسابرسی، سال ۱۱، شماره ۴۳، صص ۱۰-۲۵.
- \* نیکبخت، محمدرضا؛ مهرگان، محمدرضا؛ صفری، حسین؛ مسعودی، جواد (۱۳۹۸). تأثیر توسعه رفتار اخلاقی بر بهبود رفتار حرفه ای حسابداران، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ۷، شماره ۲۹، صص ۱۸۷-۲۰۲.

#### یادداشتها

- <sup>1</sup> Baud & etal
- <sup>2</sup> Kelly
- <sup>3</sup> Oshea
- <sup>4</sup> Cohen-Spector
- <sup>5</sup> Payne & etal
- <sup>6</sup> Skitka
- <sup>7</sup> Mourik & Wilkin
- <sup>8</sup> Mkoji & sikalieh
- <sup>9</sup> Sternberg & Zhang
- <sup>10</sup> Tisu & etal
- <sup>11</sup> Rafiqul Islam
- <sup>12</sup> chen
- <sup>13</sup> Rogers & etal
- <sup>14</sup> Payne
- <sup>15</sup> Cardona
- <sup>16</sup> Dunn & Sainy

- \* Baud Céline 1 · Marion Brivot1 · Darlene Himic (2019). Accounting Ethics and the Fragmentation of Value, *Journal of Business Ethics*
- \* Cardona 1, Rogelio J · Zabihollah Rezaee2 · Wanda Rivera-Ortiz1 · José C. Vega-Vilca (2019). Regulatory Enforcement of Accounting Ethics in Puerto Rico, *Journal of Business Ethics*
- \* Chen, B. (2020). Enhance creative performance via exposure to examples: The role of cognitive thinking style. *Personality and Individual Differences* 154 (2020) 10966
- \* Cohen-Charash, Y. and Spector, P.E. (2001), "The role of justice in organizations: a meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86 No. 2, pp. 278-321.
- \* Dunn Paul, Barbara Sainy, (2019) "Professionalism in accounting: a five-factor model of ethical decision-making", *Social Responsibility Journal*
- \* Kelly, P. T. (2017). Integrating Leadership Topics into an Accounting Ethics Course—Preparing Students for a Challenging Profession. In *Advances in Accounting Education: Teaching and Curriculum Innovations*
- \* Mkoji, D., and D. Sikalieh. (2012). The Influence of personality dimensions on organizational performance. *International Journal of Humanities and Social Science* 2(17): 184-194
- \* Mourik Greg van & Carla L. Wilkin (2018), Educational implications and the changing role of accountants: a conceptual approach to accounting Education, *Journal of Vocational Education & Training*
- \* O'Shea Susan C (2018) Characteristics and Skills Necessary in Accountancy, *International Journal of Business and Management*; Vol. 13, No. 1; 2018
- \* Payne Dinah M., Christy Corey, Cecily Raiborn, Matthew Zingoni, (2019) "An applied code of ethics model for decision-making in the accounting profession", *Management Research Review*
- \* Rafiqul Islam, Nasir Uddin (2019), Can Professional Accountant Carry out their Code of Ethics in Reporting, *International Journal of Accounting & Finance Review*; Vol. 4, No
- \* Rogers Paul □, Michael Hattersley, Christopher C. French (2019), Gender role orientation, thinking style preference and facets of adult paranormality: A mediation analysis, *Consciousness and Cognition*, 76 (2019) 102821